

Araştırma Makalesi / Research Article

## İŞ YERİNDE İYİLİK HALİ ÖLÇEĞİNİN KISA FORMUNUN GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI

Dilek ŞAHİN<sup>1</sup> , Tuba ARSLAN<sup>2</sup> 

### ÖZET

İş yerinde iyilik hali; çalışma hayatında sağlığın teşvik edilmesi ve geliştirilmesi, sağlık tehditlerine engel olunması veya aza indirilmesi, iş becerilerinin korunması ve geliştirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Smith & Smith (2017a) tarafından hazırlanan İş Yerinde İyilik Hali Ölçeğinin Kısa Formunu (A Short Questionnaire To Measure Wellbeing At Work (Short-SWELL)) sağlık çalışanlarının iş yerinde iyilik halini ölçmek için Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmaktır. Araştırma verileri bir devlet hastanesindeki 452 sağlık çalışanından toplanmıştır. Araştırmada uyarlanan ölçeğin öncelikle dil geçerliği, sonrasında kapsam geçerliliği, yapı geçerliği ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Açımlayıcı Faktör Analizi sonuçlarına göre ölçeğe ait toplam varyansın %67,11'ini açıklayan iki faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizi, uyum indekslerine bakıldığında CMIN/df=3,885, RMSEA=0,08, NFI=0,953, CFI=0,964, AGFI=0,910, GFI=0,951 olarak bulunmuş ve iki faktörlü yapı doğrulanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach alfa katsayısı ise 0,798 olarak uygun bulunmuştur. Araştırma kapsamında İş Yerinde İyilik Hali Ölçeğinin Kısa Formunun Türk kültüründe sağlık çalışanlarının iş yerinde iyilik hali düzeyini ölçmek için kullanılabilircek bir ölçüm aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Yerinde İyilik Hali Ölçeği, Geçerlilik, Güvenirlilik, Sağlık Çalışanları.

Jel Sınıflaması: H51, H52, H53, H75.

## VALIDITY AND RELIABILITY STUDY OF SHORT QUESTIONNAIRE TO MEASURE WELLBEING AT WORK

### ABSTRACT

Wellbeing at work is defined as promoting and promoting health at work, preventing or minimizing health threats, maintaining and improving work skills. The aim of this study is to adapt the Turkish version of the A Short Questionnaire To Measure Wellbeing At Work (Short-SWELL) prepared by Smith & Smith (2017a) into Turkish to measure the well-being at work, and to carry out validity and reliability studies. The research data were collected from 452 healthcare professionals in a state hospital. The adapted scale was firstly analysed for language validity, then content validity, construct validity and reliability. According to the results of the Exploratory Factor Analysis, a two-factor structure explaining 67.11% of the total variance of the scale was obtained. Confirmatory Factor Analysis fit indices were as follows CMIN/df=3.885, RMSEA=0.08, NFI=0.953, CFI=0.964, AGFI=0.910, GFI=0.951, and the two-factor

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Düzce, dileksahin@duzce.edu.tr

<sup>2</sup> Öğr. Gör., Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, Kilis, tubaarslan@kilis.edu.tr

structure was confirmed. Cronbach's alpha coefficient, calculated to determine the reliability of the scale, was found to be 0.798. Within the scope of the research, it was concluded that the Short Version of the Well-being at Work Scale is a measurement tool that can be used to assess the level of well-being at work among healthcare workers in Turkish culture.

**Keywords:** Wellbeing at Work Scale, Validity, Reliability, Healthcare Professionals

**JEL Classification Codes:** H51, H52, H53, H75

## EXTENDED SUMMARY

### Purpose

In this study, it is aimed to carry out the Turkish adaptation, validity and reliability studies of A Short Questionnaire To Measure Wellbeing At Work (Short-SWELL) developed by Smith & Smith (2017a: 200-205) to measure the well-being of healthcare workers.

### Literature Review

Well-being at work is of increasing interest etmektedir (Baptiste, 2008:284; Kocayörük vd., 2018:551). The literature and measurement tools related to the field are also developing day by day. There are some studies in the literature adapted to Turkish on the measurement of the well-being of employees at work. Some of these studies found in the literature are as follows; Work-Related Well-Being Scale developed by Warr (1990:193-210) and adapted into Turkish by Duyan et al. (2013:105-116); Work-Related Emotional Well-Being Scale developed by Van Katwyk et al. (2000:219) and adapted into Turkish by Bayram et al. (2004:1-7); Organizational Happiness Scale developed by Paschoal & Tamayo (2008:11-22) and adapted to Turkish by Arslan & Polat (2017:603-622) and Kahraman (2018: 93) developed by Zheng et al. (2015:621-644)) and the Employee Welfare Scale, which was adapted into Turkish by Yüksel, A. & Yılık, P. (2022: 1959-1975), developed by Pradhan & Hati (2019: 1-23). Although there are scales related to well-being that have been adapted to Turkish before, the concept of well-being develops over time, and at the same time, the search for the measurement tool that best meets the theoretical infrastructure of wellbeing at work continues. However, the high workload of healthcare professionals causes the need for the shortest measurement tool possible. Therefore, in order to measure the well-being of healthcare workers, it is aimed to carry out the Turkish adaptation, validity and reliability studies of A Short Questionnaire To Measure Wellbeing At Work (Short-SWELL), developed by Smith & Smith (2017a:200-205).

### Data and Methods

Firstly, language validity studies of the scale were conducted and then the pilot application was carried out. Then, the data were collected face-to-face from 452 healthcare professionals working in a public hospital through a questionnaire. The study was based on A Short Questionnaire To Measure Wellbeing At Work (Short-SWELL) scale developed by Smith & Smith (2017a:200-205) within the scope of Turkish adaptation study. In the analysis of the data, Exploratory Factor Analysis, Confirmatory Factor Analysis and Correlation Analysis were performed and Cronbah alpha, AVE, CR values were calculated. "IBM SPSS 26" and "AMOS 24" software were used for statistical analyses.

## Results

According to the results of the Exploratory Factor Analysis, the total variance of the scale was found to be 67.11% and two sub-dimensions as positive and negative well-being were obtained. Confirmatory Factor Analysis fit indices were found as CMIN/df=3.885, RMSEA=0.08, NFI=0.953, CFI=0.964, AGFI=0.910, GFI=0.951 and the two-factor structure was confirmed. Cronbach's alpha coefficient of the scale was found as 0.798.

## Conclusions

According to the results of the research, the Turkish version of the Short Form of the Wellbeing at Work Scale shows that it is a valid and reliable measurement tool. The study was carried out in a single public hospital, and it is recommended to test the validity of the scale in private and university hospitals and in researches specific to different health professional groups.

## 1. Giriş

İş yerinde iyilik hali kavramı, 20. yüzyılın sonlarından itibaren davranış bilimleri ve psikoloji alanlarında artan bir ilgiye sahiptir ve araştırma konusu olmaya devam etmektedir (Baptiste, 2008:284; Kocayörük vd., 2018:551). Tarihsel süreç içerisinde (1850'li yıllardan 2000'li yıllara kadar) iş yerinde iyilik kavramı değişim göstermiştir; kişi kapsamından grup kapsamına, mesleki yeterlilik temelli çalışmaktan disiplinler arası çalışmaya evrildiği görülmektedir. Bu süreçte çalışanların iyilik haline yönelik bakış açısı sırasıyla koruma, önleme, geliştirici ve çalışma hayatında iyilik halini sağlamaya yönelik evrelerden geçmiştir. Günümüze gelindiğinde ise çalışma hayatında iyilik hali; çalışma hayatındaki yaşam kalitesi, çalışan sağlığı, disiplinler arası işbirliği ve sosyal uyum gibi birden fazla kavramı içinde barındıran bütüncül bir yapıya ulaştığı söylenebilir (Anttonen & Räsänen, 2008:7; Aslan vd., 2020:3182).

İş yerinde iyilik hali, işgücünün sağlığı ve güvenliğinin yanı sıra işin verimliliği ve başarısıyla da ilişkilendirilen bir kavramdır (Şahin, 2022:186). Günümüzde bu kavrama ilişkin içerik ve kapsam açısından farklı tanımlar bulunmaktadır. Bu tanımlardan en çok öne çıkan bir kaçısı verilmiştir. Cancelliere vd. (2011:1-11) iş yerinde iyilik halini; çalışma hayatında sağlığın teşvik edilmesi ve geliştirilmesi, sağlık tehditlerine mani olunması veya aza indirilmesi, iş becerilerinin korunması ve geliştirmesi olarak tanımlanmaktadır. Angelopoulou & Panagopoulou (2020:951)' ya göre ise olumlu çalışma ortamlarının oluşması, bireyin kendini iş yerinde sağlıklı ve mutlu hissetmesi iş yerinde iyilik hali olarak ifade edilmektedir. Barrios-Choplin (1997:195)'e göre ise iş yerindeki olumlu duyguların, olumsuz duygulara baskın gelmesi, iş yerinde iyilik hali olarak görülmektedir.

İş yerinde iyilik hali kavramı, kapsamlı bir şekilde incelendiğinde temel olarak çalışanların mutlu bir ruh hali ve duygu deneyimlerini paylaştığı pozitif etkiler karşımıza çıkmaktadır. Daha sonra iş memnuniyeti ve benzer olumlu tutumları, pozitif ve negatif hisleri ifade ettikleri öznel iyilik hali; örgütsel bağlılığı, gelişimi ve içsel motivasyonu tanımlayan ödomanik iyilik hali ve çalışanlar arasındaki kaliteli bağları, ilişkileri, çalışma arkadaşlarından memnuniyeti ve sosyal desteği ifade eden sosyal iyilik halinin kombinasyonu karşımıza çıkmaktadır (Fisher,

2014: 10-13; Sağlam, 2022: 30-33; Aslan vd., 2020: 3182; Çelik vd., 2014: 562). Cotton & Hart (2003:119) yaptığı araştırmada iş yerinde iyilik halinin; duygusal iyilik hali ve bilişsel iyilik halinin birleşiminden oluştuğunu ifade etmektedir. Diğer bir yaklaşımda ise iş yerinde iyilik hali; duygusal iyilik hali, mesleki iyilik hali, sosyal iyilik hali, bilişsel iyilik hali ve psikosomatik iyilik hali olmak üzere kavramsallaşmış 5 temel boyuttan oluştuğunu ifade etmektedir. Duygusal iyilik hali; iş tatmini, örgütsel bağlılık, tükenme ve yorgunluk gibi kavramlarla, mesleki iyilik hali; işte azim, yeterlilik ve özerklik gibi kavramlarla, sosyal iyilik hali; çalışma arkadaşlarına karşı ilgisizlik veya işteki sosyal işlevselliikle, bilişsel iyilik hali; işte yeni bilgileri alma kapasitesi veya konsantre olma yeteneği ile, psikosomatik iyilik hali ise baş ağrısı, mide ağrısı gibi psikosomatik rahatsızlıklar veya olası kardiyovasküler problemler ile ilişkilidir (Horn vd., 2004: 369; Şahin, 2022: 187).

İş yerinde iyilik halini etkileyen etmenler; iş yeri faktörleri, sosyal ve ekonomik durum, çevresel faktörler, mesleki riskler, sağlık durumu ve demografik nitelikler şeklindedir. İş yerinde olumlu iyilik halinin çıktıları ise çalışanın üretkenliği, verimlilik ve toplumsal fayda şeklinde ifade edilebilir (Aslan vd., 2020: 3183; Şahin, 2022: 186). Organizasyonel sağlığı düşük olan işletmelerde, iş görenin iyilik hali etkilenmekte üretkenlik düşmekte ve devamsızlık artmaktadır (Isham vd., 2020: 1; Renwick, 2003: 343-344; Almond vd., 2022: 679).

Hızlı değişimler, artan iş yoğunluğu, ücret artışında durgunluk, finansal ve iş güvencesinin gelişmemesi, çalışanların iyilik halini düşürmekte ve örgütsel maliyetleri artırmaktadır (Hughes vd., 2019: 3-8; Ahmed & Muchiri, 2014: 6). Bu işletmelerde işten ayrılma, devamsızlık veya ruh sağlığı problemleri çok sık düzeyde rastlanmaktadır (Baptiste, 2008:284). Bu sebeple günümüzde çalışanlar kişiliklerine uyan, ihtiyaçlarını karşılayan ve kendilerini iyi hissettikleri çalışma ortamlarını tercih etmelidir (Ali, 2014:45). İş yerinde iyilik hali için insan kaynakları yönetimine de belirli başlı rol ve sorumluluklar düşmektedir (Bennett vd., 2017: 572; Aslan vd., 2020: 3182, Şahin, 2022: 189). Örgütler hedeflerine ulaşabilmek için sağlıklı çalışma alanları geliştirmeli, çalışanların iyilik halinin farkında olmalı ve yeni uygulamaları entegre etmelidir. Artık günümüzde birçok kuruluş, çalışan sağlığını ve iyilik halini müşteri memnuniyetinden ayıramayacağına farkına varmıştır (Ahmed & Muchiri, 2014:6).

Sağlık sektörü özelinde çalışma koşulları değerlendirilecek olursa, sağlık hizmetleri yoğun emek sarf edilmesi gereken bir hizmet dalı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle sağlık sektöründe insan kaynaklarının önemli bir yeri bulunmaktadır. Sağlık çalışanları, sağlık kurumlarında insan hayatı için belirleyici rol üstlenen, yüksek belirsizlik ve risk altında faaliyet gösteren, zamana karşı yarışan, geniş ve sürekli güncellenen teknolojiyi kullanan bireylerdir (Nal, 2018:1-2). Bu durum sağlık çalışanlarının iyiliğini tehdit eden bir unsur oluşturmaktadır. Son dönem yapılan araştırmalar daha çok sağlık kurumlarında çalışma ortamlarını geliştirme ve sağlık çalışanlarının iyilik halini artırmaya yönelmiştir (Çankaya, 2020: 446; Uyar, 2017: 48).

Çalışanların iş yerinde iyilik halinin ölçümüyle ilgili Türkçe 'ye uyarlanan literatürde birtakım araştırmalar mevcuttur. Literatürde rastlanan bu araştırmalardan bazıları şunlardır; Warr (1990:193-210) tarafından geliştirilen Duyan vd. (2013:105-116) tarafından Türkçe' ye uyarlanan İşe İlişkin İyilik Hali Ölçeği; Van Katwyk vd. (2000:219) tarafından geliştirilen Bayram vd. (2004:1-7) tarafından Türkçe' ye uyarlanan İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali Ölçeği; Paschoal & Tamayo (2008:11-22) tarafından geliştirilen Arslan & Polat (2017:603-622) tara-

findan Türkçe' ye uyarlanan Örgütsel Mutluluk Ölçeği; Zheng vd. (2015:621-644) tarafından geliştirilen Kahraman (2018:93) tarafından Türkçe' ye uyarlanan Çalışan İyilik Hali Ölçeği ve Pradhan & Hati (2019:1-23) tarafından geliştirilen Yüksel & Yılık (2022:1959-1975) tarafından Türkçe' ye uyarlanan Çalışan Refahı Ölçeği'dir.

İyilik haline ilişkin daha önce Türkçe'ye uyarlanan ölçekler bulunmasına karşın iyilik hali kavramı zaman içerisinde gelişmektedir, aynı zamandan iş yerinde iyilik hali ölçümünün teorik alt yapısını en iyi karşılayacak ölçüm aracı arayışı da devam etmektedir. Bununla birlikte sağlık çalışanlarının iş yüklerinin fazla olması mümkün olan en kısa ölçüm aracına ihtiyaç duyulmasına neden olmaktadır. Bu nedenle sağlık çalışanların iyilik halini ölçmek için, Smith & Smith (2017a) tarafından geliştirilen İş Yerinde İyilik Hali Ölçeğinin Kısa Formunu (A Short Questionnaire To Measure Wellbeing At Work (Short-SWELL)) Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını yapılması amaçlanmıştır.

## **2. Yöntem**

### **2.1. Çalışma Grubu**

İş Yerinde İyilik Hali Ölçeğinin Kısa Formunun geçerlik ve güvenirlik analizleri bir devlet hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya %58,4'ü (n=264) kadın ve %41,6'sı (n=188) erkek olmak üzere toplam 452 sağlık çalışanı katılmıştır. Araştırmaya katılanların yaşları, 20 ve 57 arasında değişmekte olup, örneklemin yaş ortalaması 31, 53'tür. Katılımcıların mesleklerinin %47,1'i (n=213) hemşire/ebe, %17,7'si (n=62) hekim ve %39,2'si (n=177) diğer sağlık çalışanları (sağlık teknikeri, fizyoterapist, diyetisyen, eczacı..) şeklindedir. Katılımcıların medeni durumu ise %56,9'u (n=257) evli ve %43,1'i (n=195) bekarıdır. Sağlık çalışanlarının eğitim durumuna bakılacak olursa %48,7'si (n=220) lisans, %18,1'i (n=82) ön lisans, %15,3'ü (n=69) lise, %9,3'ü (n=42) doktora ve %8,6'sı (n=39) yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların gelir durumu ise, %42,7'si (n=193) 10.001-12.000 TL, %23'si (n=104) 7.001-10.000 TL, %10,6'sı (n=48) 15.001 TL ve üzeri ve %10'u (n=45) 5.000-7.000 TL şeklindedir. Çalışanların görev süresinin %24,3'ü (n=110) 0-2 yıl, %23'ü (n=104) 3-5 yıl, %23,5'i (n=106) 6-10 yıl, %13,7'si (n=62) 11-15 yıl, %10,8'i (n=49) 20 yıl ve üzeri ve %4,6'sı (n=21) 16-20 yıl şeklindedir.

### **2.2. Veri Toplama Araçları**

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak Smith & Smith (2017a:200-205) tarafından geliştirilen, İş Yerinde İyilik Hali Ölçeğinin Kısa Formu (A Short Questionnaire To Measure Wellbeing At Work (Short-SWELL)) kullanılmıştır. Kısa form iş yerinde iyilik halini değerlendirmek için oluşturulan Smith & Smith (2017c: 3) tarafından geliştirilen Smith Well-Being Questionnaire (SWELL) ölçeğinden elde edilmiştir. SWELL, Well-being Process Questionnaire (WPQ) ölçeğinden seçilen 26 soruya dayanmaktadır (Smith & Smith, 2017c: 9-11; Smith & Smith, 2017d: 260-262; Omosehin & Andrew, 2019: 135; Williams vd., 2017: 580-581; Fan & Smith, 2018: 3; Fan & Smith, 2017: 2-3). Ölçeğe ait soruların 21 tanesi iş yerinde iyilik halini ölçmek için 10'lu likert tipinden oluşmaktadır, 5 tanesi ise çalışanın demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, meslek), devamsızlık durumu ve iş kazasını içeren sorulardan oluşmaktadır (Fan & Smith, 2018: 3; Smith & Smith, 2017c: 9-11; Smith & Smith, 2017d: 260-262; Langer vd., 2021: 3).

Bu araştırma kapsamında Türkçe uyarlaması yapılan İş Yerinde İyilik Hali Ölçeğinin Kısa Formu ise 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin dili İngilizce olup, öncesinde Çince 'ye de uyarlanmıştır (Fan vd., 2021: 153-154). Ölçek, "olumlu iyilik hali" ve "olumsuz iyilik hali" olmak üzere 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin 1. ve 2. maddeleri, "iş özelliklerini"; 3 ve 4. madde, "problemlerle başa çıkmayı", 5. madde, "pozitif kişiliği"; 6.,7. ve 8. maddeler, "örgütsel faktörleri" ve 9. ve 10. maddeler ise "iyi oluşu" ölçmek için hazırlanmıştır. Ölçekte 1., 4. ve 10. maddeler ise ters kodlanmıştır (Alharbi & Smith, 2019: 62-63; Fan vd., 2021: 154-155; Khan vd., 2020: 77; Smith & Smith, 2017a: 202-203; Stankevičienė vd., 2021: 994-995). Ölçek, Stankevičienė ve arkadaşlarının (2021: 988-1007) yaptığı gibi 5'li likert tipine uygun olarak kullanılmıştır. Burada 1 "Hiç değil" ve 5 "Çok fazla" anlamına gelmektedir. Likert sayısının düşürülmesinin sebebi, katılımcıya değerlendirmeyi ve bu değerlendirmelerin yorumlanmasını kolaylaştırmaktır.

Ayrıca çalışmada birleşim-ayrışım geçerliliğini test edebilmek için Singh & Aggarwal (2018: 1439-1463) tarafından geliştirilen İşte Mutluluk Ölçeği ve Maslach & Jackson (1981: :99-113) tarafından geliştirilen, Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. İşte Mutluluk Ölçeği Sever vd. (2020) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır, 12 madde ve 4 alt boyuttan (İçsel Motivasyon, İşten Soğutan Duygular, Destekleyici Örgütsel Deneyimler ve Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler) oluşmaktadır. Her bir alt boyutu ise 3 maddeden oluşmaktadır. İşte Mutluluk Ölçeği "1: kesinlikle katılmıyorum" ve "7: kesinlikle katılıyorum" şeklinde 7'li Likert tipi bir ölçektir. İşten soğutan duygular (4., 5. ve 6. ifade) ve destekleyici olmayan örgütsel deneyimler (10., 11. ve 12. ifade) ters kodlanmıştır (Sever vd., 2020:1-10). Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması Ergin (1992: 143) tarafından yapılmıştır. Beşli likert tipine uygun olarak da (0=Hiçbir zaman; 4=Her zaman) kullanılmaktadır. Ölçekteki alt boyutlar; duygusal tükenme (9 madde), duyarsızlaşma (5 madde) ve kişisel başarı (8 madde) şeklindedir. Duygusal tükenme ile duyarsızlaşma boyutlarındaki maddeler tersten kodlanmakta ve ölçekten alınan puanlar arttıkça tükenmişlik durumu artmaktadır.

### 2.3. İşlem ve Veri Analizi

*İzin Alınması:* Ölçeğin Türkçe 'ye uyarlanmasına karar verilmesinden itibaren, ölçeği geliştiren Andrew Smith ile 20.02.2022 tarihinde e-mail üzerinden iletişim kurulmuş olup, gerekli izin elde edilmiştir. Ayrıca araştırma için Kilis 7 Aralık Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etik Kurulu tarafından 22.03.2022 tarihli 07 sayılı karar ile etik kurul izni ve Kilis İl Sağlık Müdürlüğünden E-83362127-604.02.02 sayılı karar ile hastaneden gerekli izinler sağlanmıştır.

*Çeviri ve Kültürel Eşdeğerlik Çalışması:* İş Yerinde İyilik Hali Ölçeğinin Kısa Formu'nu literatüre kazandırabilmek için öncelikle dil geçerliliği yapılmıştır. Ölçeğin orijinal hali, ölçeğin yazıldığı dile ve Türkçe 'ye aynı zamanda literatüre hâkim olan, 3 farklı uzman tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Üç farklı uzmanın yapmış olduğu çeviriler incelenmiş, dil ve anlam açısından birbirleriyle karşılaştırılmıştır. Ölçeğin çevirisi hakkında uzmanların görüşleri, bir formda düzenlenip, tekrar dil uzman ekibine sunulmuş ve bu ekip tarafından ifadeler ortak bir kararla birleştirilmiştir. Türkçe 'ye çevrilen ölçek, başka bir dil uzmanı ekibi tarafından tekrardan İngilizce 'ye çevrilmiş ve orijinal ölçek ile çevrilen ölçek arasında anlamsal olarak farklılığının olup olmadığının anlaşılabilmesi için değerlendirilmesi istenmiştir. Genel olarak



ölçeğin anlam ve soru kalıplarının uygun olduğu tespit edilmiş ve en son halinin uygunluğuna karar verilmiştir.

*Ön Pilot Uygulama:* Türkçe uyarlaması yapılan ölçek, bir devlet hastanesindeki sağlık çalışanlarına uygulanmıştır. Bunun için her iki dili de çok iyi bilen 32 sağlık çalışanıyla (27 hekim, 2 fizyoterapist, 3 hemşire) görüşme yapılarak Türkçe ve orijinal ölçek araştırmacılar tarafından yüz yüze uygulanmış ve maddelerinin anlaşılıp anlaşılmaması konusunda yorum yapılması istenmiştir. Katılımcıların yorumları doğrultusunda ölçeğin anlam ve soru kalıplarının uygun olduğu fakat 8. sorudaki “işveren” yerine “yönetici” kavramının kullanılmasının daha uygun olduğuna kanaat getirilmiştir.

*Pilot Uygulama:* Çevirisi yapılan ölçeğin pilot çalışması ise 53 katılımcıya gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışmanın Cronbach’s alpha değeri ise 0,87 olarak belirlenmiştir. Madde toplam korelasyon kat sayıları ise 39,9 ile 80,6 aralığında değişmekte olduğu bulunmuştur. Bu değerlerin araştırmaya geçmek için uygun olduğuna karar verilmiştir (Seçer, 2015: 72-75).

*Uygulama ve Psikometrik Analizler:* Bu aşamada pilot uygulama sonrası yapılan madde analizleri yardımıyla, maddelerin işleyişi incelenmekte ve ölçeğin son haline karar verilmektedir. Ölçeğin amacına bağlı olarak geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılması gerekmektedir. Bu aşamada örneklem büyüklüğünün en az 300 katılımcıya ulaşması gerekmektedir (Hambleton & Patsula, 1999:1-13). Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini gerçekleştirebilmek için 452 katılımcı araştırmaya dahil olmuştur.

Ölçekte belirli bir faktör yapısında toplanan ifadeleri görmek amacıyla açılımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. Örneklem yeterliliği için Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik testleri kullanılmıştır. KMO analizi sonucunun 0.60’dan büyük olması anlamlı kabul edilmiştir. Bartlett küresellik testi  $p < 0,001$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Açılımlayıcı faktör analizi desenlerinden olan Temel Bileşenler Analizi kullanılmış ve Varimax döndürme tekniği uygulanmıştır, öz değeri 1’in üzerinde olan faktörler dikkate alınmıştır.

Ölçeğin yapı geçerliliğinin doğrulanmasında doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. DFA’da kestirim yöntemi olarak Maximum likelihood kullanılmıştır. DFA için çoklu uyum indeksleri olan uyum indekslerinde; İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index, GFI), Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (Adjustment Goodness of Fit Index, AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI), Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (Non-Normed Fit Index, NNFI), Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü (Root Mean Square Residual, RMR), Tahmin Hatalarının Ortalamasının Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) ve Ki-Kare/ Serbestlik Derecesi (CMIN/df) uyum indeks değerleri referans kabul edilmiştir. İstatistiksel anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olarak kabul edilmiştir (Seçer, 2015: 72-76; Kılıç-Çakmak vd., 2014: 766; Tabachnick & Fidell, 2013: 497-516). Ayrıca ölçeğe ait bileşik güvenilirlik (Composite reliability (CR)) ve çıkarılan ortalama varyans (Average variance extracted (AVE)) değerleri hesaplanmıştır.

Ölçeğin güvenilirlik analizi için Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach alpha’nın 0.70 ve üstünde olması ve madde-toplam korelasyon katsayısının 0.30 ve üzerinde değer alması istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir (Seçer, 2015:76). İstatistiksel analizler için “IBM SPSS 26” ve “AMOS 24” yazılımı kullanılmıştır.

### 3. Bulgular

Bu bölümde, İş Yerinde İyilik Hali Ölçeğinin Kısa Formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarından elde edilen bulgular ve yorumlarına yer verilmiştir.

#### 3.1. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonuçları

Faktör yapısını ortaya çıkartmak için yapılan AFA için KMO (0.848) ve Barlett testi  $\chi^2$  değeri ise 2448,201 ( $p=0,000$ ) olarak bulunmuştur. Analiz sonucunda maddeleri 0,772 ile 0,892 aralığında yük değerleri alan 2 faktörlü bir yapı meydana gelmiştir. Oluşan yapı, toplam varyansın %67,114'ünü açıklamaktadır. Smith & Smith (2017a)'in hazırlamış olduğu orijinal ölçekte de 2 faktörlü yapı ortaya çıkmış olup, bu faktörleri “olumlu iyilik hali” ve “olumsuz iyilik hali” olarak isimlendirilmiştir. Olumlu iyilik halinden oluşan birinci faktör, yedi maddeden (2, 3, 5, 6, 7, 8, 9) oluşmaktadır. Olumsuz iyilik halinden oluşan ikinci faktör ise üç maddeden (1, 4, 10) oluşmaktadır. Orijinal ölçek ile benzer bir sonuca ulaşılmıştır. Tablo 1’de sonuçlar gösterilmiştir.

**Tablo 1: AFA Sonucuna Göre Maddelerin Faktör Yükleri**

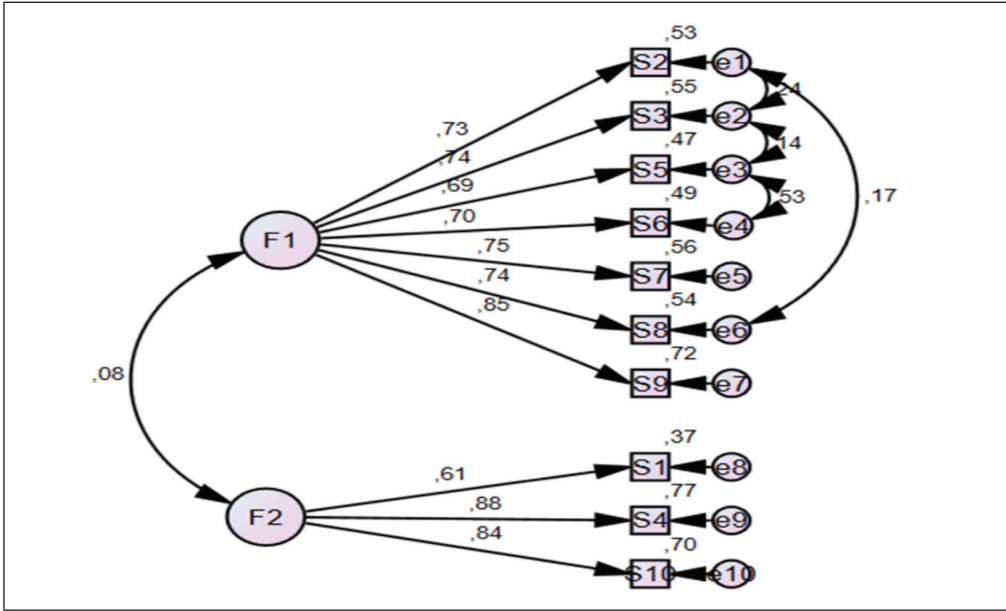
Maddeler	I. Faktör	II. Faktör
Yüksek bir iyilik hali düzeyine sahip misiniz (örneğin, yüksek tatmin; olumlu bir ruh hali; mutluluk)? (soru 9)	0,846	
Sorunlarla olumlu bir şekilde başa çıkmayı ne ölçüde deniyorsunuz (örneğin soruna odaklanıp onu çözmeye çalışma; sosyal destek alma)? (soru 3)	0,812	
İşinizin ne ölçüde olumlu özellikleri vardır (örneğin yaptığımız iş üzerinde kontrol sahibi olma; çalışma arkadaşlarınızdan destek görme; yöneticilerden destek görme; uygun ödüllendirme sistemi)? (soru 2)	0,795	
Örnek bir çalışan mısınız (örneğin yardımsever; nazik; iyi bir destekçi)? (soru 6)	0,787	
Olumlu bir kişiliğe sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz (örneğin dürüst; vicdanlı; dışa dönük; uyumlu; istikrarlı; yüksek özgüvenli; öz-yeterliliği yüksek; iyimser)? (soru 5)	0,783	
Kurumunuza bağlı bir çalışan mısınız (örneğin iş tatmini yüksek olan; kurumdan ayrılma niyetinde olmayan motive bir çalışan)? (soru 7)	0,777	
Yöneticinizle aranızda iyi bir psikolojik sözleşme var mı (örneğin sözlerin tutulması; adil davranılması; yüksek bağlılık)? (soru 8)	0,772	
Sorunlarla ne ölçüde pasif bir şekilde başa çıkıyorsunuz (örneğin sorunlardan kaçma; hüsnü kuruntu yapma; kendini suçlama) (soru 4)		0,892
Düşük bir iyilik hali düzeyine sahip misiniz? (örneğin. stres; kaygı; depresyon) (soru 10)		0,883
İşinizin ne ölçüde olumsuz özellikleri vardır (örneğin taleplerin çok olması; çok çaba gerektirmesi; fikir alınmadan değişiklik yapılması; rol çatışması; diğer personel üyeleriyle ilgili sorunlar)? (soru 1)		0,778



### 3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları

İş Yerinde İyilik Hali Ölçeğinin Kısa Formunun yapı geçerliği için ölçeğin orijinal formunda bulunan faktörlerin doğrulanması amacıyla DFA uygulanmıştır. AFA ile elde edilen veriler, DFA ile bazı temel değerler hesaplanarak test edilmiştir (Şekil 1).

Şekil 1: DFA Sonucuna Göre Maddelerin Faktör Yükleri



Doğrulayıcı faktör analizinde, yapının uygunluğu için model uygunluk ölçütlerinden RMSEA, GFI, CFI, NFI ve CMIN/DF değerleri dikkate alınmıştır. Araştırmalarda Ki-kare uyum testinin 5'ten küçük olması (CMIN/DF <5) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü değerinin kabul edilebilir uyum sınırının 0,05 ile 0,10 arasında olması ( $0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$ ) gerektiği belirtilmektedir (Schermelleh-Engel vd., 2003:36). CFI değerinin kabul edilebilir uyum sınırları 0,95 ile 0,97 arasında ( $0,95 \leq CFI \leq 0,97$ ), AGFI değerinin 0,90 ile 1 arasında ( $0,90 < AGFI < 1$ ), NFI değerinin 0,90 ve 0,95 arasında olan değerleri kabul edilebilir bir uyumu ( $0,90 \leq NFI \leq 0,95$ ), 0,95 üzerindeki değerler de ( $0,95 \leq NFI \leq 1$ ) iyi uyumu göstermektedir. GFI değerinde ise 0,90 ve 0,95 arasında olan değerler kabul edilebilir bir uyumu ( $0,90 \leq GFI \leq 0,95$ ), 0,95 üzerindeki değerler de ( $0,95 \leq GFI \leq 1$ ) iyi uyumu göstermektedir (Schermelleh-Engel vd., 2003: 52; Büyüköztürk, 2011: 306-307.; Yaşlıoğlu, 2017: 77; Akyüz, 2018: 196; Öngen, 2010: 40). Araştırmadan elde edilen sonuca göre; CMIN/df=3.885, RMSEA=0,08, NFI=.953, CFI=.964, GFI=.951 ve AGFI=0,910 olduğu tespit edilmiştir.

Faktör yükleri ise olumlu iyilik hali boyutu için 0,73-0,85; olumsuz iyilik hali boyutu için 0,61-0,84 bulunmuştur. Yapılara ilişkin iki alt boyutun CR değeri sırasıyla 0,896 ve 0,824 ve AVE değerleri sırasıyla 0,483 ve 0,616 olup ölçek bu hali ile kabul edilebilir bulunmuştur (Fornell & Larcker, 1981:39-50).

### 3.3. Birleşim-Ayrışım Geçerlik Sonuçları

Birleşim-ayrışım geçerliliği, aynı kavramı sorguladığı iddia edilen diğer benzer ölçek ile yüksek korelasyon göstermesi varsayımına dayanmaktadır (Karakoç & Dönmez, 2014:43). Benzer ölçek olarak İşte Mutluluk Ölçeğinin Kısa Formu ve ayrışım ölçek olarak ise Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. İş Yerinde İyilik Hali Ölçeğinin Kısa Formu ile bu ölçekler arasında hesaplanan korelasyon katsayısı tablo 2’de verilmiştir. Sonuçlara göre iş yerinde iyilik hali ile işte mutluluk ölçekleri arasında pozitif orta düzeyde ( $r=0,551$ ,  $p=0,000$ ), iş yerinde iyilik hali ile tükenmişlik ölçekleri arasında ise negatif düşük düzeyde ( $r=-0,107$ ,  $p=0,023$ ) ve işte mutluluk ile tükenmişlik ölçekleri arasında negatif düşük düzeyde ( $r=-0,265$ ,  $p=0,000$ ) ilişki bulunmuştur (Tablo 2). İş yerinde iyilik halinin benzeşim ve ayrışım geçerliliğinin olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 2: Benzer Ölçekler Pearson Korelasyon Analizi**

	İyilik Hali	İşte Mutluluk	Tükenmişlik
İyilik Hali	1		
İşte Mutluluk	0,551**	1	
Tükenmişlik	-0,107*	-0,265**	1

\*\* . Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır. \* . Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

### 3.4. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçeğin güvenilirliğini değerlendirmek için ölçekte bulunan maddelerin iç tutarlılığını gösteren Cronbach alpha katsayısı 0,798 olarak hesaplanmıştır. Faktörlerin Cronbach alpha değerine bakıldığında olumlu iyilik hali boyutunun Cronbach alpha değeri 0,90; olumsuz iyilik hal boyutunun 0,818 olarak hesaplanmıştır. Sonuçlara ait değerler Tablo 3’de gösterilmektedir.

**Tablo 3: Çalışmanın Toplam ve Alt Faktörlerinin Cronbach Alpha Değerleri**

	Cronbach’s Alpha	Standartlaştırılmış Maddelere Dayalı Cronbach Alpha	Madde Sayısı
Ölçek Toplamı	0,798	0,820	10
Faktör 1 (Olumlu İyilik Hali)	0,900	0,904	7
Faktör 2 (Olumsuz İyilik Hali)	0,818	0,816	3

## 4. Tartışma

Bu çalışmada Smith ve Smith (2017a:200-205) tarafından geliştirilen İş Yerinde İyilik Hali Ölçeğinin Kısa Formunun Türkçe ’ye uyarlanması amaçlanmıştır. İşyerinde iyilik halini ölçmek için kapsamlı bir kavram olmasına rağmen kısa maddeler içeren, olumlu ve olumsuz değerlendirmeler bulunan bir ölçeğe gereksinim duyulmaktadır. Bunun için 10 maddelik kısa bir versiyon olan İş Yerinde İyilik Hali ölçeği seçilmiştir (Smith & Smith, 2021:37).

Araştırmada ilk aşamada dil geçerliliği yapılmıştır. Daha sonrasında ise AFA sonuçları değerlendirilmiş ve iki faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Smith ve Smith (2017a: 203)’in hazır-

ladığı ölçeğin orijinal halinde de faktör yapısını görmek amacıyla açılımlayıcı faktör analizi için Varimax rotasyonu kullanılmış olup iki faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu faktörler olumlu iyilik hali (örneğin; örgüte bağlılık, yüksek iyilik hali, psikolojik sözleşme, pozitif kişilik vs.) ve olumsuz iyilik hali (örneğin; düşük iyilik hali, sorunlarla pasif başa çıkma, yüksek talepler/çaba vs.) arasındaki ayrımı doğrulamaktadır (Smith & Smith, 2017a: 203; Smith & Smith, 2021: 32).

Ölçeğin DFA sonucunda da orijinal ölçekteki gibi maddelerin iki boyut altında toplandığı görülmüştür. DFA sonuca göre elde edilen değerler  $CMIN/DF=3.885$ ,  $RMSEA=0,08$ ,  $NFI=.953$ ,  $CFI=.964$ ,  $GFI=.951$  ve  $AGFI=0,910$  olduğu tespit edilmiştir. Yapılara ilişkin iki alt boyutun bileşik güvenilirliği CR değeri birinci faktör için 0,896 ve ikinci faktör için 0,824 ve AVE değerleri birinci faktör için 0,483 ve ikinci faktör için 0,616 olup ölçek bu hali ile kabul edilebilir bulunmuştur.

İş Yerinde İyilik Hali Ölçeğinin Kısa Formunun, işte mutluluk ölçeği ile pozitif orta düzeyde, tükenmişlik ölçeği ile negatif düşük düzeyde bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar ölçeğe ait birleşim-ayrışım geçerliliğinin sağlandığını göstermiştir.

Araştırmada ölçeğin Cronbach alpha güvenilirlik kat sayısının 0,798 olarak kabul edilebilir olduğu tespit edilmiştir. Yapılan benzer araştırmalarda da Cronbach alpha güvenilirlik kat sayısının, 0,68 (Alharbi & Smith, 2019:63), 0,677 (Khan vd., 2020: 79), 0,778 (Zaiedy Nor, 2019:140) ve 0,70 (Stankevičienė vd., 2021:996-997) olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada pozitif iyilik halinin ise güvenilirlik kat sayısı 0,90 ve negatif iyilik halinin güvenilirlik kat sayısı 0,818 olduğu tespit edilmiştir. Yapılan benzer araştırmalarda da pozitif iyilik halinin güvenilirlik kat sayısı 0,81 (Smith & Smith, 2017b:162), 0,89 (Zhang & Smith, 2021:65) ve 0,834 (Zaiedy Nor, 2019:107) olarak diğer araştırmalarla benzer bulunmuştur. Negatif iyilik halinin güvenilirlik kat sayısı ise diğer araştırmalarda 0,65 (Smith & Smith, 2017b:162); 0,90 (Zhang ve Smith, 2021: 65); 0,702 (Zaiedy Nor, 2019:107) şeklinde bulunmuştur.

Çalışma tek bir kamu hastanesinde gerçekleştirildiği için genellenemez, ölçeğin geçerliliğinin ve güvenilirliğinin özel ve üniversite hastanelerinde sınanması önerilmektedir. Ayrıca araştırma sağlık çalışanlarının genelini kapsamaktadır, farklı sağlık meslek grupları özelinde ölçeğin sınanması önerilmektedir.

## **5. Sonuç**

Araştırma sonuçlarına göre İş Yerinde İyilik Hali Ölçeğinin Kısa Formunun Türkçe 'ye uyarlanmış hali, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

### **Katkı Oranı Beyanı**

Araştırmacılar çalışma için eşit oranda katkı sunmuşlardır.

### **Çıkar Çatışması Beyanı**

Araştırmamızda bir kurum/kuruluş, birey ile finansal çıkar çatışması bulunmamaktadır. Ayrıca yazarlar arasında da çıkar çatışması yoktur.

## Kaynakça

- Ahmed, E. & Muchiri, M. (2014). Effects of psychological contract breach, ethical leadership and supervisors' fairness on employees' performance and wellbeing. *World Journal of Management*, 5(2), 1-13.
- Akyüz, H. E. (2018). Yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi: Uygulamalı bir çalışma. *Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 7(2), 186-198.
- Alharbi, E. & Smith, A. (2019). Studying-Away strategies: A three-wave longitudinal study of the wellbeing of international students in the United Kingdom. *The European Educational Researcher*, 2(1), 59-77.
- Ali, K. (2014). The effects of leader-member exchange and employee wellbeing towards employee turnover intention (PhD Thesis). Deakin University, Avustralya.
- Almond, P., Horton, R. & James, G. (2022). Mental health and wellbeing at work in The UK: Current Legal Approaches. *Legal Studies*, 1-17.
- Angelopoulou, P. & Panagopoulou, E. (2020). Is wellbeing at work related to professional recognition: A pilot intervention. *psychology, Health & Medicine*, 25(8), 950-957.
- Anttonen, H. & Räsänen, T. (Ed.). (2008). Well-Being at work: New Innovations and good practices. Finnish Institute of Occupational Health.
- Arslan, Y. & Polat, S. (2017). Adaptation of well-being at work scale to Turkish. *Educational Administration: Theory and Practice*, 23(4), 603-622.
- Aslan, Ş., Akarçay Ulutaş, D. & Güzel, Ş. (2020). Dönüşümcü liderlik, yönetici desteği, iletişim, iş yerinde iyilik hali ve örgütsel paranoya ilişkileri. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(61), 3180-3195.
- Baptiste, N. R. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance: A new dimension for HRM. *Management Decision*.
- Barrios-Choplin, B. O. B., Mccraty, R. O. L. L. I. N. & Cryer, B. (1997). An inner quality approach to reducing stress and improving physical and emotional wellbeing at work. *Stress Medicine*, 13(3), 193-201.
- Bayram, N., Kuşdil, M. E., Aytaç, S. & Bilgel, N. (2004). İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğinin job-related affective well-being-jaws Türkçe versiyonunun güvenilirlik çalışması. *Öneri Dergisi*, 6(22), 1-7.
- Bennett, J. B., Weaver, J., Senft, M. & Nepper, M. (2017). Creating workplace well-being. in: C. L. Cooper & J. C. Quick. *The Handbook Of Stress And Health* (Pp. 570-604). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch35>.
- Büyüköztürk Ş. (2011). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum, PegemYayıncılık, 216, Ankara.
- Cancelliere, C., Cassidy, J. D., Ammendolia, C. & Côté, P. (2011). Are workplace health promotion programs effective at improving presenteeism in workers? A systematic review and best evidence synthesis of the literature. *BMC Public Health*, 11(1), 1-11.
- Cotton, P. & Hart, P. M. (2003). Occupational wellbeing and performance: A review of organisational health research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118-127.
- Çankaya, M. (2020). COVID-19 pandemisi ve sağlık çalışanlarının iyilik hali değişimi.
- Çelik, M., Turunç, Ö. & Bilgin, N. (2014). Çalışanların örgütsel adalet algılarının psikolojik sermaye üzerine etkisi: Çalışanların iyilik halinin düzenleyici rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(4), 559-585.

- Duyan, E. C., Aytaç, S., Akyıldız, N. & Van Laar, D. (2013). Measuring work related quality of life and affective well-being in Turkey. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(1), 105-116.
- Ergin, C. (1992). Burnout in doctors and nurses and adaptation of Maslach burnout inventory. In Ankara: VII. National Psychology Congress (pp. 143-4).
- Fan, J. & Smith, A. (2017). Positive well-being and work-life balance among UK railway staff. *Open Journal of Social Sciences*, 5, 1-6.
- Fan, J. & Smith, A. (2018). The Mediating effect of fatigue on work-life balance and positive well-being in railway staff. *Open Journal of Social Sciences*, 6(6), 1-10.
- Fan, J., Liu, J. & Smith, A. P. (2021). The relationship between workload, fatigue and sleep quality of psychiatric staff. In *Human Mental Workload: Models and Applications: 5th International Symposium, H-WORKLOAD 2021, Virtual Event, November 24–26, 2021, Proceedings 5* (pp. 151-164). Springer International Publishing.
- Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and measuring wellbeing at work. In: P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Work And Wellbeing* (Pp. 9-33). John Wiley & Sons.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Hambleton, R. K. & Patsula, L. (1999). Increasing the validity of adapted tests: Myths to be avoided and guidelines for improving test adaptation practices. *Journal Of Applied Testing Technology*, 1(1), 1-30.
- Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. & Schreurs, P. J. G. (2004b). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365–375. <https://doi.org/10.1348/0963179041752718>
- Hughes, R., Kinder, A. & Cooper, C. L. (2019). *The wellbeing workout: How to manage stress and develop resilience*. Springer International Publishing.
- Isham, A., Mair, S. & Jackson, T. (2020). Wellbeing and productivity: A review of the literature.
- Kahraman, M. (2018). Ulusal kültür boyutlarının ve kişisel değerlerin çalışan mutluluğuna etkisi: Türk ve Slovak akademisyenler üzerine karşılaştırmalı bir araştırma (Doktora Tezi). Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Karakoç, F. Y. & Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 13(40), 39-49.
- Khan, S., Singh, J. S. K., Kaur, D. & Arumugam, T. (2020). Mindfulness in an age of digital distraction and the effect of mindfulness on employee engagement, wellbeing, and perceived stress. *Global Business & Management Research*, 12(3).
- Kılıç Çakmak, E., Çebi, A. & Kan, A. (2014). Developing a “social presence scale” for e-learning environments. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(2).
- Kocayörük, E., Altıntaş, E., Şimşek, Ö. F., Bozanoğlu, İ. & Çelik, B. (2018). Üniversite öğrencilerinin zaman perspektifli iyi-oluş düzeyleri: Kümeleme analizi incelemesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3), 550-564.
- Langer, J., Taylour, J. & Smith, A. (2021). Noise exposure, satisfaction with the working environment, and the wellbeing process. 13th ICBEN Congress on Noise as a Public Health Problem, 15-18 June, Stockholm, Sweden, *Bildiriler Kitabı*, 1-8.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.

- Nal, M. (2018). Sağlık yöneticilerinin paternalist liderlik davranışlarının çalışanların iş doyumu ve örgütsel adalet algısı ilişkilerinin incelenmesi (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Omoeshin, O. & Andrew, P. S. (2019). Nationality, ethnicity and the well-being process in occupational samples. *Open Journal of Social Sciences*, 7(05), 133-142.
- Öngen, K.B. (2010). Doğrulayıcı faktör analizi ile bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Paschoal, T. & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bemestar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Pradhan, R. K. & Hati, L. (2019). The measurement of employee well-being: Development and validation of a scale. *Global Business Review*, 1-23.
- Renwick, D. (2003). HR managers: Guardians of employee wellbeing? *Personnel Review*.
- Sağlam, Z.B. (2022). Psikolojik hizmet sağlayıcıları için işyeri iyilik hali ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği (Uzmanlık Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul Tıp Fakültesi.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Seçer, İ. (2015). Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sever, M., Özdemir, S. & Acar, O. K. (2020). İşte mutluluk ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Management and Economics Research*, 18(2), 1-10.
- Singh, S. & Aggarwal, Y. (2018). Happiness at work scale: Construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1439-1463.
- Smith, A. P. & Smith, H. (2017a). A short questionnaire to measure wellbeing at work (Short-SWELL) and to examine the interaction between the employee and organisation.
- Smith, A. P. & Smith, H. (2017b). An international survey of the wellbeing of employees in the business process outsourcing industry. *Psychology*, 8(01), 160-167.
- Smith, A. P. & Smith, H. (2017c). Effects of noise on the well-being of railway staff. In 12th ICBEN Congress On Noise As A Public Health Problem. ICBEN.
- Smith, A. P. & Smith, H. N. (2017d). Workload, fatigue and performance in the rail industry in human mental workload: Models and applications: first international symposium, H-WORKLOAD 2017, Dublin, Ireland, June 28-30, 2017, Revised Selected Papers 1 (Pp. 251-263). Springer International Publishing.
- Smith, A. P. & Smith, H. N. (2021). Wellbeing at work: Theory, measurement and findings. İçinde E.Aydin, M. Rahman (ed.), *Global issues in Business and organization studies* (ss.38-58). İngiltere: Cambridge Scholars Publishing.
- Stankevičienė, A., Tamaševičius, V., Diskienė, D., Grakauskas, Ž. & Rudinskaja, L. (2021). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work culture and employee well-being. *Journal of Business Economics And Management*, 22(4), 988-1007.
- Şahin, D. (2022). Wellbeing and work, İçinde Ö. Yazıcı (ed.), *Special Human Resource Management Practices and Strategy* (183-198). New York: Nova Science Publishers.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. & Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics* (Vol. 6, pp. 497-516). Boston, MA: Pearson.
- Uyar, M. (2017). Çalışanlarda bireysel sağlığın yönetimi açısından bireysel iyilik halinin ve sağlık risklerinin değerlendirilmesi (Doktora Tezi). İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.



- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E. & Kelloway, E. K. (2000). Using the job-related affective well-being scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210.
- Williams, G. M., Pendlebury, H., Thomas, K. & Smith, A. P. (2017). The student wellbeing process questionnaire (Student WPQ). *Psychology*, 8(11), 1748-1761.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yüksel, A. & Yılık, P. (2022). Çalışan refahı ölçeği: Türk kültürüne uyarlama çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (3), 1959-1975
- Zaiedy Nor, N. (2019). Associations between psychosocial characteristics, training attitudes and well-being in various training contexts (PhD Thesis). Cardiff University.
- Zhang, J. & Smith, A. P. (2021). A new perspective on the effects of different types of job demands on the well being of a sample of Chinese workers: The survey. *ResearchGate*.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H. & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644.