



ARAŞTIRMA MAKALESİ

RESEARCH ARTICLE

İş Yerinde İyi Oluş Ölçeğinin Uyarlama Çalışması

Hande GÜZEL¹ , Nihal MAMATOĞLU² 

¹Arş. Gör., Kastamonu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Kastamonu, Türkiye

²Prof. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Bolu, Türkiye

Öz

Amaç: Bu çalışmanın amacı İş Yerinde İyi Oluş Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlamasını yapmak, geçerlik ve güvenilirliğini incelemektir.

Yöntem: Bu kapsamda kamu ve özel sektörde çeşitli alanlarda çalışan % 55'i kadın, % 45'i ise erkek olmak üzere 207 kişi üzerinde uygulama yapılmıştır. Dilsel eşdeğerliği sağlamak için yapılan çalışmalardan sonra geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeğin üç faktörlü yapısını sınamak için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Bu faktörler, yaşam iyi oluş, iş yeri iyi oluş ve psikolojik iyi oluşu içermektedir.

Bulgular: Analiz sonrası elde edilen uyum indeksleri ölçeğin üç boyutlu yapısının Türkiye örnekleminde de korunduğunu doğrulamaktadır. Kapsam geçerliği için yapılan analiz sonucunda, ölçeğin Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği'nin alt boyutları ile arasında anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirlik çalışması için yapılan analiz sonucunda Cronbach alfa değeri 0.91 olarak bulunmuştur. Buna ek olarak, alt ölçeklerin cronbach alfa değerleri; yaşam iyi oluş 0.88, iş yeri iyi oluş 0.91 ve psikolojik iyi oluş 0.80 olarak bulunmuştur.

Sonuç: Araştırma sonucunda İş Yerinde İyi Oluş Ölçeği'nin, iş yerinde çalışanların iyi oluş düzeyini değerlendirmede geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Yerinde İyi Oluş, İyi Oluş, Ölçek Uyarlama, Geçerlik, Güvenirlik

Adaptation Study of Employee Well-Being Scale

Abstract

Objective: This study aims to adapt the Employee Well-Being Scale into Turkish and to examine its validity and reliability.

Method: In this context, the application was conducted on 207 people, 55% of whom were women and 45% were men. These participants were employed in diverse roles across both the public and private sectors. After the studies to ensure linguistic equivalence, validity and reliability analyses were conducted. Confirmatory factor analysis was used to test the three-dimensional structure of the scale. These three dimensions include life well-being, workplace well-being, and psychological well-being.

Results: The fit indices obtained after the analysis confirm that the three-dimensional structure of the scale is preserved in the Turkish sample. As a result of the analysis conducted for content validity, significant relationships

Received: 02.11.2023; **Revised:** 18.12.2023; **Accepted:** 25.12.2023; **Publication:** 30.06.2024

Citation: Güzel, H. ve Mamatoğlu, N. (2024). İş Yerinde İyi Oluş Ölçeğinin uyarlama çalışması. *Current Research and Reviews in Psychology and Psychiatry*, 4(1), 1-14.

Corresponding Author: Hande GÜZEL, Kastamonu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Merkez/Kastamonu, hguzel@kastamonu.edu.tr



Current Research and Reviews in Psychology and Psychiatry, adopts an open-access policy aiming to provide its content freely to the widest audience. All articles published by the journal are freely accessible and usable under the following licensing conditions: [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs License \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

were found between the scale and the sub-dimensions of the Copenhagen Psychosocial Risk Assessment Scale. The analysis conducted for the reliability study of the scale revealed a Cronbach's alpha value of 0.91. In addition, Cronbach's alpha values of the subscales; life well-being was found to be 0.88, workplace well-being was 0.91 and psychological well-being was 0.80.

Conclusion: As a result of the research, it was determined that the Employee Well-Being Scale is a valid and reliable measurement tool in assessing the well-being level of employees in the workplace.

Keywords: Workplace Well-Being, Well-Being, Scale Adaptation, Validity, Reliability

Giriş

Bu çalışmanın temel amacı Employee well-being (EWB) ölçeğine yapılacak uyarlama çalışmaları ile söz konusu ölçeğin psikometrik özelliklerini görgül olarak ortaya koymak ve geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olarak Türkçe alanyazına kazandırmaktır.

İnsanlığın en eski zamanlardan beri iyi oluş peşinde koştuğu bilinmektedir. Yıllar boyunca filozoflar, çeşitli iyi oluş açıklamaları veya kavramları geliştirip bunları savunarak iyi oluş kavramına ışık tutmaya çalışmışlardır (Angner, 2010). Bu bağlamda özellikle iş yerinde iyi oluş hem araştırmacılar hem de yöneticiler tarafından dikkat çeken bir konu haline gelmiştir (Zheng ve ark., 2015). Çalışanların iyi oluşu, dünya çapındaki kuruluşların hayatta kalması ve gelişmesi için kritik öneme sahiptir (Spreitzer ve Porath, 2012) ve örgütsel psikoloji ve ilgili alanlarda önemli bir araştırma konusu olarak ortaya çıkmıştır. Ancak bugüne kadar gerçekleştirilen çalışmalar büyük ölçüde çalışanların iş tatmini (Dimotakis ve ark., 2011; Wright ve Cropanzano, 1997), iş tutumu (Leavitt ve ark., 2011) ve olumsuz etki (Vandenberghe ve ark., 2011) gibi noktalara değinirken; daha geniş anlamda çalışanların iyi oluşuna özel olarak odaklanılmamıştır.

Türk Dil Kurumu iyi oluş kavramını "Esen olma durumu, sağlık, afiyet, sıhhat, selamet, hastalık karşıtı" olarak ifade etmektedir. Dünya Sağlık Örgütü ise iyi oluşu "Sadece hastalık veya sakatlığın olmaması değil, fiziksel, zihinsel ve sosyal olarak tam bir iyilik hali" olarak tanımlamaktadır (WHO, 1946). Öznel iyi oluş, bireylerin kendi kişisel standartlarına dayalı olarak yaşam kalitelerini genel olarak

değerlendirmelerini ifade ederken (Diener, 1984; 2000); psikolojik iyi oluş iyi hissetmenin ve etkili bir şekilde işlev görmenin birleşimidir (Huppert, 2009).

İşle ilgili iyi oluşun psikolojik, fiziksel ve sosyal işlevsellik olmak üzere üç ana yönü vardır (Guest, 2017). Warr (1990) psikolojik iyi oluşu memnuniyet-tatminsizlik, coşku-depresyon ve rahatlık-kaygıyı kapsayan üç boyutta ele almıştır. Fiziksel iyi oluş, işyerindeki sağlık veya hastalığın fizyolojik göstergelerini yakalar ve tipik olarak enerji duygusu gibi olumlu göstergeler ve bitkinlik ve stres gibi olumsuz göstergeler de dâhil olmak üzere öznel sağlık duyguları yoluyla araştırılır. Sosyal iyi oluşu kapsayan üçüncü boyut; kişilerarası ilişkilere, sosyal destek düzeylerine ve algılanan güvene ve muamelenin adilliğine yansır (Guest, 2017).

Çalışanın iyi oluşu sadece bireysel düzeyde değil örgüt ve toplum düzeyinde de önem taşımaktadır. Ekonomik, sosyal ve psikolojik olarak iyi oluşun etkilerinin olduğu bilinmektedir (Mamacı ve ark., 2020). İşte ve işi çevreleyen koşullarda meydana gelen değişiklikler, çalışanlar ve potansiyel olarak kuruluşlar için zararlı sonuçlar doğurabilir. Örneğin, teknolojideki değişiklikler işle ilgili iyi oluşu etkilemeye devam etmektedir. Rutin faaliyetlerin otomasyonuna, evden çalışma fırsatlarına ve bilgiye daha fazla erişime yol açan bazı değişiklikler olumlu bile olsa, diğer değişiklikler çalışanların iyi oluşu için zorluklar teşkil etmektedir (Guest, 2017). Kişinin mesleğine yüksek düzeyde bilişsel ve duygusal bağlılığı gibi işle ilgili ikincil kaynaklar (Wright ve Hobfoll, 2004), insanların iyi oluşu gibi birincil kaynaklarını etkileme konusunda

önemlidir (Westman ve ark., 2005; Wright ve Bonett, 2007).

Danna ve Griffin (1999) çalışan iyi oluşunu; bireylerin zihinsel, fiziksel ve genel sağlık durumu ile hem işte hem de iş dışında memnuniyet deneyimleri olarak tanımlarlar. Bu açıdan bakıldığında çalışanların iyi oluşu, işin kendisinden elde edilen zevk veya memnuniyetsizliğin yanı sıra bireylerin iş arkadaşları, takım arkadaşları ve amirler ile olan etkileşimlerinden etkilenir. İyi oluş, hem sıkıntı olmaması, kaygı ve duygusal tükenme gibi psikolojik sonuçları hem de kan basıncı, kalp durumu ve genel fiziksel yorgunluk gibi fizyolojik sonuçları içerir (Danna ve Griffin, 1999).

Hem yurt içinde hem de yurt dışında iyi oluşu ölçmeye yönelik pek çok ölçek bulunmaktadır. Short Version of the Scales of General Well-Being (Longo ve ark., 2018), Psychological Well-Being Scale (Diener ve ark., 2009), The Warwick-Edinburgh Mental Well-Being Scale (Tennant ve ark., 2007), Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (Telef, 2013), Genel İyi Oluş Ölçeği Kısa Formu (Kalafatoğlu ve Balcı-Çelik, 2020) bunlardan sadece bazılarıdır. Ölçeklerin kimi iyi oluşu bir bütün olarak ölçerken bazıları ise daha spesifik ölçümler yapmaktadır (Örneğin; mental iyi oluş, ödemonik iyi oluş gibi).

Short Version of the Scales of General Well-Being ölçeği General Well-Being ölçeğinin kısa formunu oluşturmak için geliştirilmiştir (Longo ve ark., 2018). 14 madde ve tek boyuttan oluşan ölçek kapsamlı bir operasyonel tanıma dayalı olarak iyi oluşun kısa bir değerlendirmesini sunmaktadır. Uyarlaması olan Genel İyi Oluş Ölçeği Kısa Formu, Kalafatoğlu ve Balcı-Çelik (2020) tarafından alana kazandırılmıştır. Ölçek, tek faktörlüdür ve 13 maddeden oluşmaktadır.

Psychological Well-Being Scale; kişinin ilişkiler, benlik saygısı, amaç, anlam ve iyimserlik gibi önemli alanlardaki kendi algıladığı işleyişine ilişkin 8 maddeden

oluşmaktadır. Ölçek tek bir genel psikolojik iyi oluş puanı sağlar ve iyi oluşun çeşitli bileşenleri için puanlar vermez (Diener ve ark., 2009). Türkçe alanyazında ise Psikolojik İyi Oluş Ölçeği, 2013 yılında uyarlanmıştır ve tek alt boyut olmak üzere 8 maddeden oluşmaktadır (Telef, 2013).

Warwick-Edinburgh Mental Well-Being Scale, genel popülasyonda mental iyi oluşun ölçülmesini ve mental iyi oluşu iyileştirmeyi amaçlayan proje, program ve politikaların değerlendirilmesini sağlamak amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek, 14 maddeden oluşmaktadır (Tennant ve ark., 2007).

Yukarıda verilen örneklere bakıldığında ölçeklerin spesifik olarak psikolojik ya da mental iyi oluşu ölçtüğü, iyi oluşun diğer bileşenlerine yer vermediği görülmüştür. Genel iyi oluşu ölçen ölçeklerin ise bu çalışma kapsamında odaklanılan iş yerinde iyi oluşla ilgili kriterleri karşılayamadıkları görülmüş bu yüzden farklı bir ölçeğin Türkçe alanyazına kazandırılmasının daha etkili olacağı düşünülmüştür.

Yurt içindeki ölçeklere bakıldığında çalışanların iş yerlerindeki iyi oluşunu ölçen bir ölçeğe rastlanmamıştır. Yaşamlarımızın büyük bir kısmının iş yerlerinde geçtiği bilinen bir gerçektir. Bu yüzden çalışanların iş yerlerindeki iyi oluşunu somut olarak ortaya koyabilecek materyallere ihtiyaç duyulmaktadır. Buradan yola çıkılarak yabancı alanyazında çalışan iyi oluşunu ölçen, içerik ve kullanım açısından etkili bir ölçeğin (Employee Well-being) uyarlama çalışması yapılarak alana katkı sağlanmıştır (Zheng ve ark., 2015). Ölçeğin 18 maddeden oluşması, uygulama ve değerlendirmesinin kolay oluşu nedeniyle alanda çalışan uzmanlar ve yöneticiler tarafından kullanılabilirliği düşünülmüştür.

Ölçeğin orijinal formu 3 alt boyuttan oluşmaktadır ve alandaki ölçeklerden farklı olarak çalışanların yaşam, iş yeri ve psikolojik iyi oluşlarını birlikte ölçmektedir. Böylece

çalışanların iş yerlerindeki iyi oluşları dışında, genel olarak yaşamlarındaki iyi oluş düzeyini de öğrenmemize yardımcı olmaktadır. Bu bağlamda özellikle akademisyenler ve yöneticiler tarafından oldukça ilgi görmektedir. Bireysel düzeyde bu ölçek, çalışanların kendi iyi oluşlarını izlemelerine, yönetmelerine ve iş performanslarını iyileştirmelerine olanak tanıyan bir teşhis aracı olarak hizmet etmektedir. Örgütsel düzeyde ise kurumlarda çalışanların iyi oluşlarını etkili bir şekilde ölçmek, izlemek ve yönetmek için kullanılabilir. Yöneticiler bu ölçeği çalışanlarının iyi oluş düzeylerini anlamak ve zamanında müdahale edebilmek için kullanabilirler (Zheng ve ark., 2015).

Ölçeğin çalışanların iş yerlerindeki farklı iyi oluşlarını (yaşam iyi oluşu, iş iyi oluşu ve psikolojik iyi oluş) bütünleştirici bir boyutta ele alması, bu ölçeğin uyarlama çalışması yapılmasında kritik bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Uygulama alanının hem bireysel hem de örgütsel düzeyde olması da ayrıca önem arz etmektedir. Böylece çalışanlar kendi iyi oluş düzeylerini izlemek için kullanabilecekleri gibi aynı zamanda kurumlarda çalışanlarının iyi oluşlarını ölçüp izleyebilir. Bu bağlamda uyarlanan ölçeğin pek çok kurum ve kuruluşta etkin olarak kullanılacağı düşünülmektedir.

Ölçeğin uyarlama çalışması yapılırken ölçüt geçerliği için Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Şahan (2016) tarafından alana kazandırılmıştır ve 20 alt boyuttan oluşup çalışma yaşamında psikososyal riskleri ölçmektedir. Ölçeğin yapısı gereği alt boyutları ayrı ayrı puanlanıp kullanılabilir. Sosyal destek ve iş doyumu alt boyutları da çalışma kapsamında ölçüt geçerliğini belirlemek amacıyla kullanılmıştır.

Yöntem

Katılımcılar

Pilot çalışma yapılmasının amacı, büyük gruplara ölçeği uygulamadan önce maddelerin

ve yönergelerin anlaşılabilirliği, yanıtlanabilirliği ve yanıtlama süresi hakkında veri toplamaktır. Araştırmanın evreni 18 yaşından büyük yetişkin çalışanlar olarak belirlenmiştir. Örneklemi belirlemek için kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Pilot çalışma kapsamında yapılan geçerlik ve güvenirlik analizleri için 100 katılımcının verileri kullanılmıştır. Katılımcılar özel sektör ve kamuda farklı meslekleri olan çalışan kişilerden oluşmaktadır. Örneklem 67 kadın, 33 erkek katılımcıdan oluşmuştur. Yaşları 18 ile 65 arasında değişen çalışanların %1'i ortaokul, %5'i doktora, %8'i lise, %22'si yüksek lisans ve %64'ü lisans mezunudur.

Ana uygulama kapsamında yapılan geçerlik ve güvenirlik analizleri için 207 katılımcının verileri kullanılmıştır. Katılımcılar özel sektör ve kamu sektöründe farklı meslekleri olan çalışan kişilerden oluşmaktadır. Bu veriler bağlamında örneklemin %55'i kadın, %45'i ise erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Yaşları 19 ile 67 arasında değişen çalışanların %16'sı lise, %58'i lisans, %16'sı yüksek lisans ve %6'sı doktora mezunudur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak Demografik bilgi formu, İş Yerinde İyi Oluş Ölçeği ve Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği kullanılmıştır.

Demografik bilgi formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan bu formda katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları, meslekleri, çalıştıkları kurumdaki pozisyonları, kurumlarının hangi sektörde faaliyet gösterdiği, kaç yıldır aktif olarak çalıştıkları, şu anki işyerinde kaç yıldır çalıştıkları ve gelir durumlarını içeren maddeler bulunmaktadır.

İş Yerinde İyi Oluş Ölçeği

Zheng ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilen bu ölçek 18 maddeden oluşmaktadır. Yedili Likert tipinde olan bu ölçek 1=Kesinlikle

Katılmıyorum, 2=Oldukça Katılmıyorum, 3=Biraz Katılmıyorum, 4=Kararsızım, 5= Biraz Katılıyorum ve 6=Oldukça Katılıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum olarak derecelendirilmiştir. Ölçeğin orijinal İngilizce versiyonunun iç güvenirliği $\alpha=0.93$ olarak bulunmuştur. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin 3 alt boyuttan oluştuğu bulunmuştur. Bu boyutlar ‘Life Well-Being’ (LWB) (Yaşam İyi Oluşu), ‘Workplace Well-Being’ (WWB) (İşyeri İyi Oluşu) ve ‘Psychological Well-Being’ (PWB) (Psikolojik İyi Oluş) olarak adlandırılmıştır.

Yaşam iyi oluşu; kişisel ve aile bakımı (çalışanın kişisel duygularını yansıtan) ve aile üyelerini (aile yaşam sorunlarını) kapsamaktadır. Altı maddeden oluşmaktadır. “İyi bir hayat yaşıyorum.” maddesi örnek olarak verilebilir. İşyeri iyi oluşu; işgücünün korunması, yönetim tarzı, tazminat ve yan haklar, iş düzenlemesi gibi iş ile ilgili unsurları içermektedir. Bu alt boyutta altı maddeden oluşmaktadır. “İşimi zenginleştirmenin yollarını her zaman bulurum.” örnek madde olarak verilebilir. Son olarak psikolojik iyi oluş; temel olarak öğrenme, büyüme, iş başarısı ve kendini gerçekleştirme üzerine odaklanmaktadır. Altı maddeden oluşan bu alt boyutta “İnsanlar zamanımı diğerlerine ayırmaya ve onu paylaşmaya istekli olduğumu düşünür.” maddesi örnek olarak verilebilir.

Alt boyutların iç güvenirlikleri sırasıyla LWB için $\alpha=0.92$, WWB için $\alpha=0.93$, ve PWB için $\alpha=0.88$ 'dir. Yapılan faktör analizi sonuçlarına ($\chi^2=340.18$, $sd=132$, $CFI=0.90$, $TLI=0.93$, $RMSEA=0.07$, $SRMR=0.04$) ölçeğin orijinal İngilizce makalesinde yer verilmiştir.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği

Şahan tarafından 2016 yılında Türkçeye uyarlanmıştır ve çalışma yaşamında psikososyal riskleri ölçmektedir. Nicel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, duygusal talepler, işe etki, gelişme

olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, rol çatışması, liderlik kalitesi, sosyal destek, geribildirim, sosyal ilişkiler, topluluk duygusu, iş güvencesizliği ve iş doyumunu olarak tanımlanan 20 boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte toplam 69 madde bulunmaktadır. Ölçeğin uyum indeks değerleri $RMSEA=0.05$, $RMR=0.07$, $SRMR=0.07$, $CFI=0.93$ olarak bulunmuştur. 13 boyutun Cronbach alfa değerleri 0.70 ve 0.89 arasında bulunurken, beş boyutun Cronbach alfa değerleri 0.62 ve 0.66 arasında bulunmuştur. Araştırmada kullanılan iki alt boyut sosyal destek ve iş doyumudur. Sosyal destek, çalışanların gereksinim duyduklarında iş arkadaşlarından ya da üst amirlerinden destek alabilme olanakları konusunda görüşlerini ele almaktadır ve 4 maddeden oluşmaktadır. İş doyumunu, işin çeşitli yönleri bakımından çalışanların memnun olma durumlarını belirtmektedir ve 4 maddeden oluşmaktadır.

İşlem

Araştırma öncesinde Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan 2023/59 karar numarası ile Şubat 2023 tarihinde etik kurul onayı alınmıştır. Çalışma kapsamında ölçeğin Türkçeye uyarlanabilmesi için ölçekteki 18 madde hem Türkçe hem de İngilizce dil hâkimiyeti yüksek olan yurtdışında doktorasını tamamlamış Psikoloji alanından 3 akademisyen tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Daha sonra maddelerin tekrar İngilizceye çevrilmesi için hem Psikoloji hem de Yabancı Diller Ana Bilim Dalından farklı 3 akademisyen ve uzmandan destek alınmıştır. Yapılan çeviriler birbirleriyle karşılaştırıldıktan sonra araştırmacı ve danışmanın değerlendirmeleri sonucunda 18 maddelik Türkçe form hazırlanmıştır. Oluşturulan yeni formdaki maddelerin anlaşılabilirliği Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalında görev yapan üç öğretim üyesi tarafından değerlendirilmiştir.

Ölçeğin orijinal formunda değerlendirmeler 7'li Likert tipi ölçekle sağlanmaktadır. Benzer şekilde uyarlamada da orijinal forma sadık kalınarak değerlendirmeler 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Oldukça Katılmıyorum, 3=Biraz Katılmıyorum, 4=Kararsızım, 5=Biraz Katılıyorum ve 6=Oldukça Katılıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum 7 aralıklı Likert tipi bir derecelendirme ile yapılmıştır. Ölçek son halini aldıktan sonra demografik bilgi formu ve Google Forms üzerinden oluşturulan soru formu ile geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları için veriler toplanmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

İlk olarak pilot çalışma kapsamında ölçek yapısının doğrulaması sağlanmış, daha sonra ölçek ana uygulama için farklı bir örnekleme kullanılmıştır. Pilot çalışma 100 kişi üzerinden gerçekleştirilmiştir. Ana uygulama için 207 katılımcının verisi kullanılmıştır.

Verilerin Analizi

Çalışma sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesi için Lisrel 8.80 ve SPSS-Windows 21.0 programları kullanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ayrıca ölçüt bağıntılı geçerliğini test etmek için de Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme ölçeği kullanılmış ve Pearson korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik çalışması için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır.

Bulgular

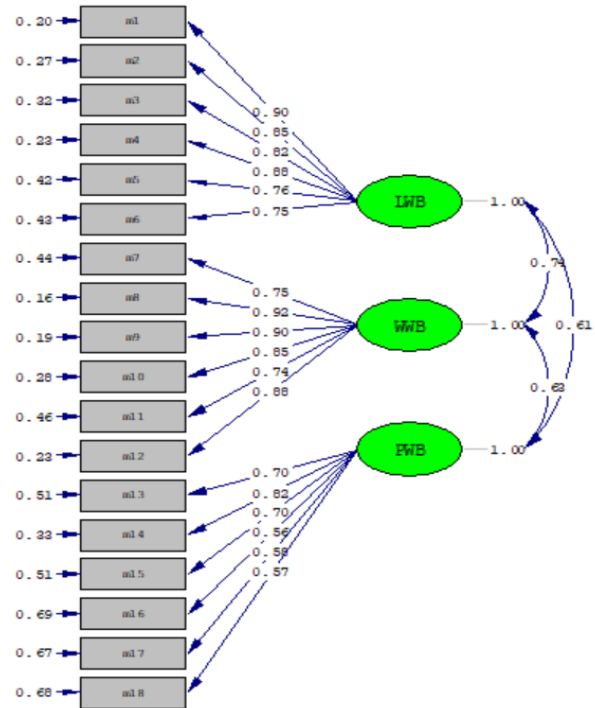
Pilot Uygulama Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Bu çalışmada İş Yerinde İyi Oluş Ölçeği Türkçe Formunun faktör yapısı ve yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiştir.

Ölçeğin orijinal formunda 3 boyutlu bir yapının olduğu bilinmektedir. Buradan yola çıkılarak ölçeğin uyarlanmış halinde aynı yapıları ve

uyum değerlerini test etmek için; doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Üç faktörlü bu yapıya ilişkin yapılan analiz sonucunda elde edilen uyum indeksleri şöyledir: $\chi^2/sd=1.72$, RMSEA=0.086, SRMR=0.073, CFI=0.98, GFI=0.80 ve AGFI=0.74'dir. Üç faktörlü bu yapıya ilişkin uyum değerleri, ölçeğin üç faktörlü yapısının kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan madde-faktör ilişkilerine ait katsayılar Şekil 1'de path diagramında gösterilmektedir.



Şekil 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Hesaplanan Madde-Faktör İlişkilerine Ait Katsayıların Path Diagramı

Standardize edilmiş path sonuçlarına göre elde edilen faktör yükleri 0.56 ile 0.92 arasında değişmektedir. Maddelere ilişkin hata varyanslarının da 0.16 ile 0.69 arasında değiştiği görülmektedir. Madde faktör ilişkisini gösteren diğer bir ifadeyle gizil değişkenlerin gözlenen değişkenleri açıklama durumlarına ilişkin t değerlerinin tüm maddelerde anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Bu doğrulayıcı faktör analizinde maksimum olasılık (maximum likelihood) tekniği kullanılırken, birden fazla uyum değeri raporlanmıştır. Çünkü alanyazında genellikle

birden fazla uyum değerinin raporlanması tavsiye edilmektedir (Kaiser, 1958; O'Rourke ve ark., 2013). Bu anlamda, bu araştırmada alınan uyum değerleri **Tablo 1**'e göre yorumlanarak raporlanmıştır (Kline, 2005).

Yapısal eşitlik modelinde doğrulayıcı faktör analizine göre birden fazla uyum indeksi elde edilmektedir ve modelin doğrulanıp doğrulanmadığını değerlendirmek için tek bir uyum indeksinden çok tüm indeksler bir arada değerlendirilmelidir (Jöreskog ve Sörbom, 1993). **Tablo 1** incelendiğinde ölçek yapısının kabul edilebilir düzeyde doğrulandığı görülmüştür.

Güvenirlilik analizi sonuçları

İş yerinde iyi oluş ölçeğinin iç güvenirlilik değerleri incelendiğinde, ölçeğe ait Cronbach alfa değerinin 0.94 olduğu görülmüştür. Buna ek olarak her bir alt boyut için güvenirlilik analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre Cronbach alfa değerleri; ilk boyut olan yaşam iyi oluşu (life well-being) için $\alpha=0.94$, ikinci alt boyut olan işyeri iyi oluşu (workplace well-being) için $\alpha=0.92$ ve son alt boyut psikolojik iyi oluş (psychological well-being) için $\alpha=0.81$ olarak bulunmuştur. Bu bulgular üç alt boyutun (faktörün) ve ölçeğin genelinin iç tutarlılık katsayılarının yüksek olduğunu ve ölçeğin tutarlı ölçümler yapabildiğini göstermektedir.

Tablo 2'de ölçeğe ilişkin madde toplam korelasyonları ve madde elendiği takdirde elde edilecek olan Cronbach alfa değerleri verilmiştir.

Ölçüt bağıntılı geçerlik sonuçları

Ölçüte dayalı geçerlik çalışması için ölçek toplam puanlarıyla Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeğindeki sosyal destek ve iş doyumunu alt boyutlarının arasındaki korelasyona bakılmıştır. Pearson korelasyon değerinin 0.57 olduğu görülmüştür. Ölçüt geçerliği incelemesi için Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği sosyal destek ve iş doyumunu puanlarıyla ilk alt boyut olan yaşam iyi

oluşunun arasındaki korelasyon 0.47, ikinci alt boyut olan işyeri iyi oluşunun arasındaki korelasyon 0.63 ve son alt boyut psikolojik iyi oluş arasındaki korelasyon 0.34 olarak bulunmuştur. Bütün korelasyon değerlerinin pozitif yönde orta düzeyde büyüklüğe sahip olduğu görülmektedir. Bu da İş Yerinde İyi Oluş Ölçeğinden elde edilen puanların Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği sosyal destek ve iş doyumunu puanlarıyla tutarlılığına işaret etmektedir.

Ana Uygulama için Geçerlik ve Güvenirlilik Analizleri

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Ölçeğin orijinal formunda 3 boyutlu bir yapının olduğu bilinmektedir. Buradan yola çıkılarak ölçeğin uyarlanmış halinde aynı yapıları ve uyum değerlerini görebilmek adına doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Üç faktörlü bu yapıya ilişkin yapılan analiz sonucunda elde edilen uyum indeksleri şöyledir: $\chi^2/sd=2.04$, RMSEA=0.07, SRMR=0.08, CFI=0.97, GFI=0.83 ve AGFI=0.78'dir.

Bu doğrulayıcı faktör analizinde maksimum olasılık (maximum likelihood) tekniği kullanılırken, birden fazla uyum değeri raporlanmıştır. Çünkü alanyazında genellikle birden fazla uyum değerinin raporlanması tavsiye edilmektedir (Kaiser, 1958; O'Rourke ve ark., 2013). Bu anlamda, araştırmada alınan uyum değerleri **Tablo 3**'e göre yorumlanarak raporlanmıştır (Kline, 2005).

Yapısal eşitlik modelinde doğrulayıcı faktör analizine göre birden fazla uyum indeksi elde edilmektedir ve modelin doğrulanıp doğrulanmadığını değerlendirmek için tek bir uyum indeksinden çok tüm indeksler bir arada değerlendirilmelidir (Jöreskog ve Sörbom, 1993). **Tablo 3** incelendiğinde ölçek yapısının kabul edilebilir düzeyde doğrulandığı görülmüştür. Üç faktörlü bu yapıya ilişkin uyum değerleri, ölçeğin üç faktörlü yapısının kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. Uyum Değerleri

Uyum Kriteri	Mükemmel Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Ölçekten Elde Edilen Uyum Değeri	Uyum Derecesi
Ki-Kare/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$\chi^2/sd \leq 5$	1.72	Mükemmel Uyum
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$	0.086	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	$0.00 \leq SRMR \leq 0.05$	$SRMR \leq 0.08$	0.073	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$GFI \geq 0.90$	0.80	
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$AGFI \geq 0.90$	0.74	
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$CFI \geq 0.90$	0.98	Mükemmel Uyum
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$NFI \geq 0.90$	0.94	Mükemmel Uyum
IFI	$0.95 \leq NNFI \leq 1.00$	$NNFI \geq 0.90$	0.98	Mükemmel Uyum

Tablo 2. Madde-Toplam İstatistikleri

	Madde Silinmişse Ölçek Ortalaması	Madde Silinmişse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Madde Silinmişse Cronbach Alfa
m1	81.9300	343.581	0.766	0.810	0.936
m2	82.2000	346.141	0.743	0.726	0.937
m3	82.0300	341.080	0.749	0.719	0.936
m4	81.7400	346.033	0.739	0.749	0.937
m5	82.2500	350.331	0.698	0.612	0.938
m6	82.9200	341.953	0.702	0.608	0.938
m7	82.1500	349.361	0.607	0.636	0.940
m8	82.0700	344.611	0.777	0.813	0.936
m9	81.9900	340.636	0.758	0.786	0.936
m10	81.7300	347.108	0.724	0.730	0.937
m11	81.2300	347.431	0.703	0.634	0.937
m12	81.5500	344.816	0.816	0.779	0.935
m13	80.6900	359.610	0.571	0.650	0.940
m14	80.7800	360.295	0.586	0.661	0.940
m15	80.8000	364.404	0.529	0.510	0.941
m16	81.1900	366.034	0.515	0.421	0.941
m17	81.5700	354.874	0.545	0.444	0.941
m18	80.8300	368.910	0.427	0.422	0.942

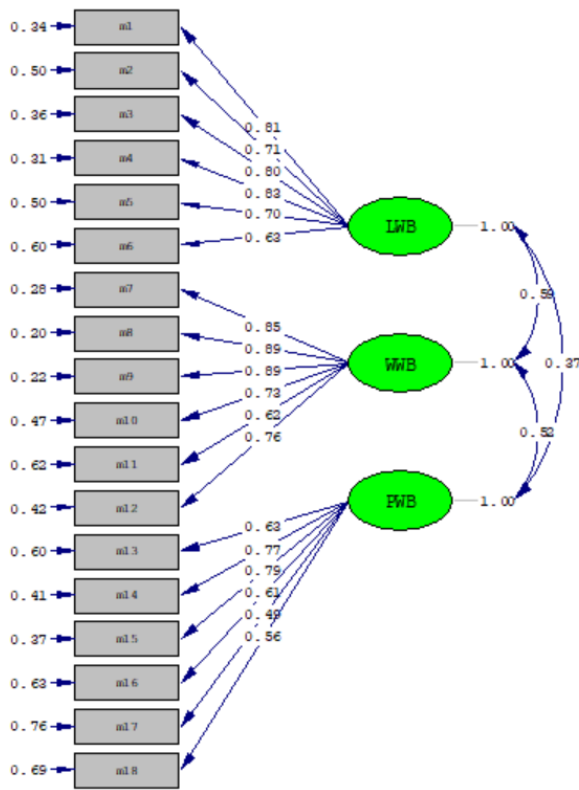
Standardize edilmiş path sonuçlarına göre elde edilen faktör yükleri 0.49 ile 0.89 arasında değişmektedir. Ölçeğin hata varyansları 0.20 ile 0.76 arasında değişmektedir. Maddeler ile gizil değişken yani yapılar arasındaki ilişkinin anlamlılığını ortaya koyan t değerlerinin hepsi anlamlıdır. Doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan faktöriyel modele ilişkin standardize edilmiş faktör yükleri ve hata varyanslarına ilişkin path diagramı **Şekil 2'**de gösterilmektedir.

Güvenirlilik analizi sonuçları

İş yerinde iyi oluş ölçeğinin iç tutarlılık değerleri incelendiğinde, ölçeğe ait Cronbach alfa değerinin 0.91 olduğu görülmüştür. **Tablo 4'**de ölçeğe ilişkin madde toplam korelasyonları ve madde elendiği takdirde elde edilecek olan Cronbach alfa değerleri verilmiştir. Buna ek olarak her bir alt ölçek için güvenirlik analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre Cronbach alfa değerleri; ilk alt boyut olan yaşam iyi oluşu (life well-being) için $\alpha=0.88$, ikinci alt boyut olan işyeri iyi oluşu

Tablo 3. Uyum Değerleri

Uyum Kriteri	Mükemmel Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Ölçekten Elde Edilen Uyum Değeri	Uyum Derecesi
Ki-Kare/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$\chi^2/sd \leq 5$	2.04	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$	0.071	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	$0.00 \leq SRMR \leq 0.05$	$SRMR \leq 0.08$	0.080	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$GFI \geq 0.90$	0.83	
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$AGFI \geq 0.90$	0.78	
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$CFI \geq 0.90$	0.97	Mükemmel Uyum
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$NFI \geq 0.90$	0.95	Mükemmel Uyum
IFI	$0.95 \leq NNFI \leq 1.00$	$NNFI \geq 0.90$	0.97	Mükemmel Uyum



Şekil 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Hesaplanan Faktöriyel Modele İlişkin Standardize Edilmiş Faktör Yükleri ve Hata Varyanslarının Path Diagramı

(workplace well-being) için $\alpha=0.91$ ve son alt boyut psikolojik iyi oluş (psychological well-being) için $\alpha=0.80$ olarak bulunmuştur.

Bu bulgular üç alt boyutun (faktörün) ve ölçeğin genelinin iç tutarlılık katsayılarının yüksek olduğunu ve ölçeğin tutarlı ölçümler yapabildiğini göstermektedir.

Ölçüt bağıntılı geçerlik sonuçları

Ölçüte dayalı geçerlik çalışması için ölçek toplam puanlarıyla Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeğindeki sosyal destek ve iş doyumunu alt boyutları arasındaki korelasyona bakılmıştır. Pearson korelasyon değerinin 0.52 olduğu görülmüştür. Ölçüt geçerliği incelemesi için Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği sosyal destek ve iş doyumunu puanlarıyla ilk alt boyut olan yaşam iyi oluşunun arasındaki korelasyon 0.36, ikinci alt boyut olan işyeri iyi oluşunun arasındaki korelasyon 0.67 ve son alt boyut psikolojik iyi oluş arasındaki korelasyon 0.28 olarak bulunmuştur. Yaşam iyi oluş ve işyeri iyi oluş alt boyutlarının ölçüt geçerliğine ilişkin korelasyon değerleri pozitif yönde orta düzeydeyken; psikolojik iyi oluş alt boyutuna ilişkin korelasyon değerinin pozitif yönde düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Genel olarak İş Yerinde İyi Oluş Ölçeği ile Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği sosyal destek ve iş doyumunu alt boyutları puanları arasında orta düzeyde ilişki göstermektedir.

Tartışma

Bu çalışmada özellikle iş yerlerinde iyi oluşu değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş olan Zheng ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilen Employee Well-Being ölçeğinin ulusal yazına kazandırılması amaçlanmıştır. Bu çerçevede farklı sektörlerde çalışanların

Tablo 4. Madde-Toplam İstatistikleri

	Madde Silinmişse Ölçek Ortalaması	Madde Silinmişse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Madde Silinmişse Cronbach Alfa
m1	81.058	317.696	0.604	0.663	0.907
m2	81.556	324.549	0.478	0.557	0.910
m3	81.024	319.286	0.591	0.619	0.907
m4	80.923	319.877	0.588	0.648	0.907
m5	81.391	318.482	0.636	0.555	0.906
m6	82.082	314.144	0.549	0.426	0.909
m7	80.961	305.445	0.693	0.715	0.904
m8	81.126	305.586	0.691	0.819	0.904
m9	81.155	306.559	0.679	0.767	0.905
m10	80.797	310.871	0.676	0.615	0.905
m11	79.971	315.300	0.650	0.561	0.906
m12	80.493	309.018	0.740	0.633	0.903
m13	79.662	327.002	0.492	0.442	0.910
m14	79.628	328.584	0.497	0.580	0.910
m15	79.787	325.964	0.539	0.607	0.909
m16	80.261	328.825	0.420	0.340	0.912
m17	80.599	327.639	0.425	0.288	0.912
m18	79.754	328.750	0.420	0.337	0.912

oluşturduğu örneklem üzerinden veri toplanmış ve analiz çalışmaları yürütülmüştür. Ölçeğin Türkçe çevirisi tamamlandıktan sonra geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bu analizler için öncelikle pilot çalışma yapılmış, daha sonra asıl çalışmaya geçilmiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen veriler İş Yerinde İyi Oluş Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

İş Yerinde İyi Oluş Ölçeğinin güvenilirliği için hem her alt boyut hem de tüm ölçek iç tutarlılığı hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam Cronbach alfa değeri yüksek seviyelerde ($\alpha=0.91$) bulunmuştur. Buna ek olarak, alt boyutlara ait olan Cronbach alfa değerleri de yüksek seviyelerdedir. Elde edilen değerler ölçeğin orijinal formunun değerleriyle (Toplam $\alpha=0.93$) de paralellik göstermektedir (Zheng ve ark., 2015). Psikolojik bir ölçek için hesaplanan güvenilirlik katsayısının 0.70 ve üzeri olması, ölçeğin güvenilirliği için genel olarak yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2010). Ayrıca alanyazında kullanılan diğer iyi oluş

ölçekleriyle karşılaştırıldığında ölçeğin güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Örneğin; psikolojik iyi oluş ölçeğinin Cronbach alfa değeri 0.80, genel iyi oluş ölçeğinin ise 0.90 olarak bulunmuştur. Bu da alana kazandırılan ölçeğin diğer ölçeklerle kıyaslandığında oldukça tutarlı olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin geçerliğinin test edilmesi için kapsam, yapı ve ölçüt geçerliğine bakılmıştır. Yapı geçerliği için ölçeğin üç boyutlu faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Bu boyutlar yaşam iyi oluşu, işyeri iyi oluşu ve psikolojik iyi oluşur. Yapılan analiz sonucunda üç faktörlü yapının uyum indekslerinin kabul edilebilir değerlerde çıktığı ve üç faktörlü yapının doğrulandığı görülmüştür. Ayrıca ölçüt geçerliği için Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeğindeki sosyal destek ve iş doyumu alt boyutları ile toplam korelasyona bakılmıştır. Genel olarak iki ölçek arasında orta düzeyde ilişki bulunduğu söylenebilir. Bu ilişki uyarlanan ölçeğin uygunluğunu ve yeterliğini göstermektedir. Yapılan çalışmalar sosyal

desteğin iyi oluş ile ilişkili olduğunu belirtmekte (Siedlecki ve ark., 2014) ve işle ilgili iyi oluşun iş doyumunda önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Dreer, 2021). Son yapılan araştırmalardan biri, etik liderlik, işe bağlılık, çalışanların iyi oluş ve performansı arasındaki ilişkide örgütsel etik kültürün aracılık etkisine odaklanmıştır. İtalyan ve Pakistan konaklama endüstrisinde çalışan 697 çalışanla yapılan çalışmada ölçeğin orijinal formunun kullanıldığı görülmüştür (Sarwar ve ark., 2020). Stratejik insan kaynakları yönetimi perspektifine dayanan bir başka makalede, yüksek performanslı çalışma sisteminin çalışanların yaratıcılığını önemli ölçüde artırabileceğini ve çalışanların iş iyi oluşunun bu süreçte aracı bir rol oynayabileceğini ortaya koymaktadır. Bu araştırmada da ölçeğin orijinal formundan yararlanılmıştır (Miao ve Cao, 2019). Benzer şekilde iş-aile çatışmasının işkoliklik ile çalışanların iyi oluşu arasındaki ilişkide aracılık rolünü araştıran bir makalede de ölçeğin kullanıldığı görülmektedir (Bayhan-Karapınar ve ark., 2020). Sonuç olarak uyarlanan bu ölçeğin, yabancı alanyazında olduğu gibi Türkçe alanyazında da geniş bir kullanım alanına sahip olacağı ve pek çok araştırmacı tarafından kullanılacağı düşünülmektedir.

Çalışan iyi oluşu, kişinin iş performansını (Shantz ve ark., 2016; Wright ve Cropanzano, 2000), fiziksel sağlığını ve psikolojik sağlığını (Diener ve Chan, 2011) etkileyebileceğinden çağdaş organizasyonlar için önemli bir endişe kaynağıdır. Kuruluşların, çalışanların iyi oluşu deneyimlemeleri gerektiğinin ve onların insan kaynakları uygulamaları yoluyla iyi oluşun desteklenmesinde önemli bir rol oynadıklarının farkında olmaları gerekmektedir (Salas-Vallina ve ark., 2020). Çalışanların uzun vadede örgütün kendilerine değer verdiğini algıladığı daha güvenli bir istihdam ilişkisinin teşvik edilmesi, katılımcı karar alma prosedürlerinin belirlenmesi, çalışanların kendilerini daha yetenekli ve becerikli hissetmelerini sağlayacak

eğitim ve koçluk programlarına yatırım yapılması ve bilgi paylaşımının teşvik edilmesi çalışanların iyi oluşunu yükseltebilir (Salas-Vallina ve ark., 2021). Bütün bunlara bağlı olarak iş yerinde iyi oluşun ölçülebilmesi büyük önem taşımaktadır. Uyarlanan ölçeğin kurum ve kuruluşlar için bu ölçümleri yapabilmek adına faydalı bir kaynak olacağı düşünülmektedir.

Şirketler çalışanların iyi oluşlarını artırmak için onlara rahat çalışma koşulları yaratmalıdır (Wardani ve Noviyani, 2020). Hosie ve Sevastos'a (2009) göre, çalışanların seçilmesi ve uygun pozisyonlara yerleştirilmesi, samimi bir çalışma ortamının sağlanması ve çalışanların ruh sağlığını geliştiren ve onlara yardımcı olan eğitimlerin sağlanması gibi çeşitli insan kaynakları temelli müdahaleler çalışanların psikolojik iyi oluşunu artırabilir. Yöneticiler, işyerinde çalışanların iyi oluşunu teşvik ederek kuruluşlarına bağlı olacak ve daha iyi iş performansına sahip olacak bir işgücünün geliştirilmesine katkıda bulunabilir (Kundi ve ark., 2020). Alana katkı sağlayacak olan bu ölçek sayesinde yöneticiler çalışanların iyi oluşlarını kolaylıkla değerlendirebilecek ve gerektiğinde çalışanların iyi oluşlarını artırmak adına müdahalelerde bulunabilecektir. Yapılan tüm çalışmalar sonucunda elde edilen bulgular ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu ve ülkemizde iş yerinde iyi oluşu ölçmek amacıyla kullanılabilirliğini göstermektedir. İş Yerinde İyi Oluş Ölçeği, iş yerinde iyi oluşu ölçmeye yönelik 18 madde ve üç alt boyuttan oluşan 7'li Likert bir ölçektir. Ölçekten alınan puan arttıkça genel iyi oluşun arttığı; ölçekten en az 18, en çok 126 puan alınabileceği görülmüştür. Kolay uygulanabilir ve değerlendirilebilir olan bu ölçeğin özellikle çalışan iyi oluşuna yönelik araştırmalarda kullanılması beklenmektedir. Ayrıca kurum ve kuruluşlarda çalışanların iyi oluşlarını değerlendirmek, izlemek ve yönetmek için de kullanılması beklenmektedir. Tüm bunların yanı sıra bu çalışmada elde edilen

veriler ve bulgular araştırmanın katılımcıları çerçevesinde sınırlılık göstermektedir.

Sonuç olarak alanyazında bulunan iyi oluş ölçeklerinden farklı spesifik olarak iş yerlerinde çalışanların iyi oluşlarını belirlemek üzere geçerliği ve güvenilirliği sağlanmış bir ölçek Türkçeye uyarlanmıştır. Bu ölçek, çalışanların kendi iyi oluşlarını izlemelerini, yönetmelerini ve beraberinde performanslarını geliştirmelerini sağlayan bir araç olarak kullanılabilir. Ayrıca yöneticilere bu alanda kullanabilecekleri yeni bir bakış açısı ve bilimsel bir ölçüm aracı fırsatı sunabilir. Son olarak, toplumsal bir bakış açısıyla bu çalışmanın sonuçları, uyumlu bir toplum inşa etme girişimlerini kolaylaştırmak için kullanılabilir (Zheng ve ark., 2015). İyi oluş konusunda yapılan araştırmalar, insanların gerçek hayattaki faaliyetleri için anlamlı rehberlik sağlayabilir (Zheng ve ark., 2015). Bu bağlamda uyarlanan ölçeğin, alandaki eksikliği gidereceği ve kendine yaygın bir kullanım alanı bulacağı düşünülmektedir.

Yazar Katkıları: G.H. çalışmanın tasarlanması, literatür taraması, verilerin toplanması, analizi ve yorumlanması, makalenin yazılması. M.N. çalışmanın tasarlanması, yayınlanacak son haline onay verilmesi, makalenin eleştirel revizyonu.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Finansal Destek: Yazarlar bu yazı için herhangi finansal destek almamıştır.

Kaynaklar

- Angner, E. (2010). Subjective well-being. *The Journal of Socio-Economics*, 39(3), 361-368.
- Bayhan-Karapınar, P., Metin-Camgoz, S. ve Tayfur Ekmekci, O. (2020). Employee wellbeing, workaholism, work-family conflict and instrumental spousal support: A moderated mediation model. *Journal of Happiness Studies* 21, 2451-2471.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi Yayınları.

- Danna, K. ve Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 157-384.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E. ve Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1-43.
- Diener, E. et al. (2009). New measures of well-being. In E. Diener (Eds.), *Assessing well-being. Social Indicators Research Series* (Vol 39). Springer.
- Dimotakis, N., Scott, B. A. ve Koopman, J. (2010). An experience sampling investigation of workplace interactions, affective states, and employee well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 572-588.
- Dreer, B. (2021). Teachers' well-being and job satisfaction: The important role of positive emotions in the workplace. *Educational Studies*, 1-17.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27, 22-38.
- Hosie, P. J. ve Sevastos, P. (2009). "Does the "happy-productive worker" thesis apply to managers?". *International Journal of Workplace Health Management*, 2(2), 131-160.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1, 137-164.
- Jöreskog, K. G. ve Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International.
- Kaiser, H. F. (1958). The varimax criterion for analytic rotation in factor analysis. *Psychometrika*, 23(3), 187-200.
- Kalafatoğlu, M. R. ve Balcı-Çelik, S. (2020). Genel İyi Oluş Ölçeği Kısa Formu'nun Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(25), 3633-3653.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modelling* (2nd Ed). Guilford Press.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I. ve Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: Exploring mediating and moderating mechanisms. *International*

- Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736-754.
- Leavitt, K., Fong, C. T. ve Greenwald, A. G. (2011). Asking about well-being gets you half an answer: Intra-individual processes of implicit and explicit job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 672-687.
- Longo, Y., Coyne, I. ve Joseph, S. (2018). Development of the short version of the scales of general well-being: The 14-item SGWB. *Personality and Individual Differences*, 124, 31-34.
- Mamacı, M., Şişlioğlu, M. M. ve Altun, S. (2020). Perakende sektörü çalışanlarında örgütsel adalet ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide güç mesafesinin düzenleyici rolü. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(9), 20-41.
- Miao, R. ve Cao, Y. (2019). High-performance work system, work well-being, and employee creativity: Cross-level moderating role of transformational leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(9), 1640.
- O'Rourke, N., Psych, R. ve Hatcher, L. (2013). *A step-by-step approach to using SAS for factor analysis and structural equation modelling*. Sas Institute.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J. ve López-Cabrales, Á. (2021). The challenge of increasing employees' well-being and performance: How human resource management practices and engaging leadership work together toward reaching this goal. *Human Resource Management Journal*, 60, 333-347.
- Sarwar, H., Ishaq, M. I., Amin, A. ve Ahmed, R. (2020). Ethical leadership, work engagement, employees' well-being, and performance: A cross-cultural comparison. *Journal of Sustainable Tourism*, 28(12), 2008-2026.
- Shantz, A., Alfes, K. ve Arevshatian, L. (2016). HRM in healthcare: The role of work engagement. *Personnel Review*, 45(2), 274-295.
- Siedlecki, K. L., Salthouse, T. A., Oishi, S. ve Jeswani, S. (2014). The relationship between social support and subjective well-being across age. *Social Indicators Research*, 117(2), 561-576.
- Spreitzer, G. ve Porath, C. (2012). Creating sustainable performance. *Harvard Business Review*, 90, 92-99.
- Şahan, C. (2016). *Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R., Platt, S., Joseph, S., Weich, S., Parkinson, J., Secker, J. ve Stewart-Brown, S. (2007). The Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS): development and UK validation. *Health Qual Life Outcomes*, 5, 63.
- Vandenberghe, C., Panaccio, A., Bentein, K., Mignonac, K. ve Roussel, P. (2011). Assessing longitudinal change of and dynamic relationships among role stressors, job attitudes, turnover intention, and well-being in neophyte newcomers. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 652-671.
- Wardani, L. M. I. ve Noviyani, T. (2020). Employee well-being as a mediator of correlation between psychological capital and psychological climate. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 9(2), 47-63.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210.
- Westman, M., Hobfoll, S. E., Chen, S., Davidson, O. B. ve Laski, S. (2005). Organizational stress through the lens of Conservation of Resources (COR) theory. In P. L. Perrewé ve D. C. Ganster (Eds.), *Exploring interpersonal dynamics* (pp. 167-220). Elsevier Science/JAI Press.
- World Health Organization (WHO) (1946). Preamble to the Constitution of the World Health Organization.
- Wright T. ve Hobfoll S. (2004). Commitment, psychological well-being and job performance: An examination of conservation of resources (COR) Theory and job. *Burnout. Journal of Business and Management; Fort Collins*, 9(4), 389-406.
- Wright, T. A. ve Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160.
- Wright, T. A. ve Cropanzano, R. (1997). Well-being, satisfaction, and job performance: Another look at the happy/productive worker hypothesis. *Academy of Management Proceedings*, 364-368.
- Wright, T. A. ve Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H. ve Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 621-644.

İş Yerinde İyi Oluş Ölçeği

1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Oldukça Katılmıyorum, 3=Biraz Katılmıyorum, 4=Kararsızım, 5=Biraz Katılıyorum ve 6=Oldukça Katılıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum

Maddeler	1	2	3	4	5	6	7
1. Hayatımdan memnunum.							
2. Hayatımın çoğu alanında hayallerime yakınlım.							
3. Çoğu zaman gerçek mutluluğu hissedirim.							
4. İyi bir hayat yaşıyorum.							
5. Hayatım çok eğlencelidir.							
6. Bir sonraki yaşamımda şu anki yaşam tarzımı neredeyse hiç değiştirmedim.							
7. İş sorumluluklarımdan memnunum.							
8. Genel olarak şu anki işimden oldukça memnun hissediyorum.							
9. İşimde gerçek bir zevk bulurum.							
10. İşimi zenginleştirmenin yollarını her zaman bulabilirim.							
11. Çalışmak benim için anlamlı bir deneyimdir.							
12. Şu anki işimdeki başarılarımdan temel olarak memnun hissediyorum.							
13. Birey olarak büyüdüğümü hissediyorum.							
14. Günlük işleri iyi idare ederim.							
15. Kendim hakkında genel olarak iyi hissedirim ve kendime güvenirim.							
16. İnsanlar zamanımı diğerlerine ayırmaya ve onu paylaşmaya istekli olduğumu düşünür.							
17. İşim için esnek zaman çizelgeleri hazırlamakta iyiyim.							
18. Birbirimizi daha iyi anlayabilmek için ailem ve arkadaşlarımla derin sohbetler etmeyi severim.							