

İŞ'TE MUTLULUK ÖLÇEĞİNİN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Dr. Seyhan ÖZDEMİR

Dr. Öğr. Üyesi Melih SEVER

Dr. Öğr. Üyesi Osman Kürşat ACAR

ÖZET

Bu araştırmanın amacı İş 'te Mutluluk Ölçeğini (Singh & Aggarwal, 2018) Türkçe 'ye geçerlik ve güvenirliliğini sağlayarak uyarlamaktır. Çalışma, bir alışveriş merkezinde farklı mağazalarda çalışan 260 kişi üzerinde yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 12 madde ve dört alt boyut (içsel motivasyon, işten soğutan duygular, destekleyici örgütsel deneyimler ve destekleyici olmayan örgütsel deneyimler) gösteren modelin iyi uyum indeks değerlerine sahip olduğu görülmüştür ($\chi^2/df= 2.46$, $GFI= .93$, $CFI= .95$, $RMSEA= .07$). Ölçeğin iç tutarlılık güvenirlilik katsayıları ölçeğin içsel motivasyon alt boyutu için $\alpha= .80$, işten soğutan duygular alt boyutu için $\alpha= .75$, destekleyici örgütsel deneyimler alt boyutu için $\alpha= .81$, destekleyici olmayan örgütsel deneyimler alt boyutu için $\alpha= .82$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin düzeltilmiş madde toplam korelasyonları .49 ve .76 düzeyinde bulunmuştur. Sonuç olarak, ölçeğin Türkçe 'ye uyarlanmış yapısının güvenilir ve geçerliliği olan bir ölçme aracı olduğu ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Mutluluk, İş 'te Mutluluk, Geçerlik, Güvenirlilik, DFA.

JEL Kodları: I31, L2, I39

VALIDITY AND RELIABILITY STUDY OF HAPPINESS AT WORK SCALE

ABSTRACT

The purpose of this study is to adapt the Happiness at Work Scale (Singh & Aggarwal, 2018) to Turkish and to provide its validity and reliability. The study was conducted on 260 shopping centre workers. As a result of confirmatory factor analysis, it was found that the model consisting of 12 items and four sub-dimensions (intrinsic motivation, work repulsive feelings, supportive organizational experiences, and unsupportive organizational experiences) had good fit indices ($\chi^2/df= 2.46$, $GFI= .93$, $CFI= .95$, $RMSEA= .07$). The internal consistency reliability coefficients of the scale were $\alpha = .80$ for

* Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, e-mail: seyhanozdemir@sdu.edu.tr

* Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Sosyal Hizmet Bölümü, e-mail: melihsever@sdu.edu.tr

* Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF İnsan Kaynakları Bölümü, e-mail: osmanacar@sdu.edu.tr

Makale Geçmişi/Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 13 Haziran / June 2019

Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 10 Şubat / February 2020

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 20 Mayıs / May 2020

Araştırma Makalesi/Research Article

the intrinsic motivation sub-dimension of the scale, $\alpha = .75$ for the sub-dimension of work-repulsive feelings, $\alpha = .81$ for the supportive organizational experiences sub-dimension, and $\alpha = .82$ for the sub-dimension of unsupportive organizational experiences. The corrected item-total correlations of the scale are listed between .49 and .76. According to these results, it can be stated that the Turkish form of the scale is a valid and reliable measurement tool.

Key Words: *Happiness, Happiness at Work, Validity, Reliability, CFA.*

JEL Codes: *I31, L2, I39.*

1. GİRİŞ

Pozitif psikolojinin uluslararası bilimsel yayınlarda artan sayıda çalışmaya konu olması ve dünya genelinde mutluluk üzerinde yoğunlaşan psikolojik çalışmaların gördüğü ilgi, işte mutluluk kavramını da gündeme getirmektedir. Günlük yaşamın büyük bir parçasını oluşturduğu düşünülen iş yaşamının bireyin öznel iyilik hali üzerindeki etkisinin göz önüne alınması gerektiğini savunan disiplinler arası çalışmalar artmaktadır (Bassi vd., 2012; Golparvar & Abedini, 2014; Sallas Vallina, Alegre & Fernandez, 2016; Weserat, Sharif & Majid, 2015).

Mutluluk ve iyilik hali ile ilgili literatürde birçok farklı tanım yapılmakla birlikte hedemonik ve eudomonik iyilik hali olarak iki ana yaklaşım göze çarpmaktadır (Fisher, 2014; Kesebir & Diener, 2008). Hedemonik yaklaşım hazza ve zevke odaklı bir mutluluğu öne çıkarırken, edomonik yaklaşım anlam ve farkındalığa vurgu yapmaktadır (Ryan & Deci, 2001; Ryff & Singer, 2008).

Mutluluk ve iyilik hali ile ilgili genel yaklaşımların yanında yönetim ve işletme alanında da mutluluk ve iyilik hali çalışmaları artmaktadır (Salas-Vallina & Alegre, 2018; Singh & Aggarwal, 2018).

Fisher (2014) iş yeri mutluluğunu işteyken hissedilen olumlu duygular ve memnuniyet hissi olarak açıklamaktadır. İş yeri mutluluğu kavramını üç seviyede (bireysel, toplumsal ve geçici) tartışan Fisher (2010), bireysel alanda iş tatminini ön planda tutarken, kendini yetiştirme gibi kavramları ele almaktadır. Toplumsal seviyede çalışma duygusu, grup modu ve grup çalışmasını tartışmaktadır. Geçici düzeyde işte akış durumu, verilen görevden tatmin olma duygusu öne çıkmaktadır.

Singh ve Aggarwal'ın (2018) yaptığı çalışma bireysel mutluluğu ele aldığı için oluşturduğu boyutlar içsel motivasyon, işten soğutan duygular, destekleyici örgütsel duygular, destekleyici olmayan örgütsel duygular olarak yapılandırılmıştır.

İçsel motivasyon boyutu bireyin doğal olarak içten gelen ilgisi ve işe yönelik içsel isteğini anlatmaktadır (Ryan & Deci, 2000). Araştırmalar içsel motivasyon ve başarı motivasyonunun mutlulukla ilişkili olduğunu göstermektedir (Hassanzadeh & Mahdinejad 2013; Zhang & Kemp 2009).

İşten soğutan duygular boyutu ise yöneticiye yaklaşmakta yaşanan sıkıntıyı, iş yerindeki stresi ve yükü ele alan bir boyuttur. Yöneticilerin bilerek veya bilmeyerek çalışanlar üzerinde yarattığı psikolojik etki strese, uyku bozukluklarına ve işten ayrılmalara yol açabilmektedir (Singh & Aggarwal, 2018).

Destekleyici/destekleyici olmayan örgütsel deneyimler boyutunda destekleyici deneyimler yönetsel süreçlerin adil olmasını, çalışanlara gereken eğitim ve psikolojik desteğin zamanında ve hakkaniyetle verilmesini, yöneticilerin nitelikli olmasını ve tamamlanan çalışmalar sonucunda çalışanlara gereken desteğin ve takdirin sunulmasını içermektedir (Mahon vd., 2014). Destekleyici olmayan örgütsel deneyimler ise grup çalışma disiplininin olmaması ve gerekli düzenleyici kuralların yokluğunu, örgüt içinde yükselme mekanizmasının sağlıklı çalışmamasını açıklamaktadır (Singh & Aggarwal, 2018).

İş yeri mutluluğu kavramını bireysel açıdan ele alan Arslan ve Polat (2014)'ın uyarlama çalışması öğretmenler üzerinde uygulanmıştır. Ancak soru sayısının (28 madde) fazla olması ve yönetsel ve kurumsal yaklaşımlara detaylı yer vermemesi bir dezavantaj oluşturabileceği düşünülmektedir. Pozitif psikoloji kavramının artan önemi ile birlikte bireysel ve örgütsel açıdan mutluluğu ele alan bu ölçeğin Türkçe literatüre kazandırılması bu yüzden önemli görülmektedir. Oxford Mutluluk Ölçeği (Hills & Argyle, 2002) gibi bireysel mutlulukları ölçen ölçeklerin bulunmasına rağmen iş yaşamına ilişkin spesifik bir ölçeğin bulunmaması bu çalışmayı gerekli ve önemli kılmaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Çalışma Grubu

İş'te Mutluluk Ölçeği'nin Türkçe formunun gerekli geçerlik analizleri ve güvenirlik analizleri Isparta ilinde bir alışveriş merkezinde (AVM) çalışanlardan toplanan veriler üstünden yürütülmüştür. Araştırmaya yaşları 18 ile 61 arasında değişen çalışanlar katılmıştır. Örneklemin yaş ortalaması 28.24'dür. Çalışanların %42,5'i kadın, %57,5'i erkektir.

Çalışanların gelir ortalaması 2361 TL iken, mesleki tecrübe yılı ortalaması ise 5.22'dir. Eğitim düzeyleri %3,ü ilköğretim, %4.2'si ortaöğretim, % 35.4'ü lise, %13.8'i önlisans, %39.2'si lisans ve %3.5'i ise lisansüstüdür. Çalışmaya toplam 260 AVM çalışanı katılmıştır.

2.2. Orijinal Ölçme Aracı

İş'te Mutluluk Ölçeği Singh ve Aggarwal (2018) tarafından geliştirilmiş 12 maddelik bir ölçüm aracıdır. Bu ölçüm aracı dört alt boyuttan (İçsel Motivasyon (İM), İşten Soğutan Duygular (İSD), Destekleyici Örgütsel Deneyimler (DÖD) ve Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler (DOÖD)) oluşmaktadır. İş'te Mutluluk Ölçeği "1: kesinlikle katılmıyorum" ve "7: kesinlikle katılıyorum" şeklinde 7'li Likert tipi bir ölçeği içermektedir. Ölçeğin İçsel Motivasyon alt boyutu "Yaptığım işten ilham alırım ve başkalarına ilham vermeye çalışırım." örneğindeki gibi 3 maddeden oluşmaktadır. İşten

Soğutan Duygular alt boyutu “İşyerinde kendimi stresli hissediyorum.” şeklinde 3 maddeden oluşmaktadır. Destekleyici Örgütsel Deneyimler alt boyutu 3 maddeden oluşmaktadır. Bu alt boyuta örnek madde olarak “Kurumumda karar alma süreci adil ve hakkaniyetlidir.” şeklinde verilebilir. Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler alt boyutunu 3 madde oluşturmaktadır. Bu alt boyuta örnek madde olarak “Kuruma yaptığım katkılar yeterince takdir edilmez.” şeklinde verilebilir. Ölçek maddeleri (**EK-1**) verilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

İş'te Mutluluk Ölçeği (Happiness at Work): Singh ve Aggarwal (2018) tarafından geliştirilen İşte Mutluluk Ölçeği 12 madde ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bireylerin kurumlardaki mutluluk düzeylerini belirlemeyi amaçlayan bir ölçektir. Ölçek 7'li Likert tipi bir ölçektir. (1: kesinlikle katılmıyorum” ve “7: kesinlikle katılıyorum). Bu ölçekteki maddelerde, ters kodlanan maddeler bulunmaktadır. Açımlayıcı faktör analizi ölçeğin yapı geçerliğini ortaya koymak için yürütülmüştür. Bu analizde faktör yükleri .71 ile .82 arasında yer almaktadır. Sonuçta toplam varyansın %67.75'ini açıklayabilen üç boyutlu bir yapı ortaya çıkarılmıştır.

Oxford Mutluluk Ölçeği: Hills ve Argyle (2002)'in geliştirdiği ölçek, Doğan ve Çötök (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Oxford Mutluluk Ölçeği, bireylerin mutluluk düzeylerini belirlemeyi amaçlayan bir ölçektir. Ölçek 7 maddeden oluşmaktadır ve tek boyutludur. Örnek madde “*Hayatımdaki her şeyden memnunum.*” şeklinde verilebilir.

İş Tatmini Ölçeği: Hackman ve Oldham (1985)'in geliştirdiği İş Tatmini Ölçeği, Basım ve Şeşen (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. “İş Tatmini Ölçeği” bir boyuttan oluşan ve 5 farklı madde içeren bir ölçme aracıdır. Örnek madde “*İşimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum.*” şeklinde verilebilir.

2.4. İşlem ve Veri Analizi

İzin alınması: Ölçeğin Türkçeye uyarlanması esnasında, ölçeği ilk defa geliştiren Sanjay Singh ile online (email) iletişim kurulmuş ve gerekli izin elde edilmiştir.

Çeviri ve kültürel eşdeğerlik çalışması: İş'te Mutluluk Ölçeği Türkçe uyarlama çalışmasında öncelikle “ölçeğin çevirisi için ilk çeviri, ilk çeviriyi değerlendirme, geri çeviri, geri çeviriyi değerlendirme ve uzman görüşüne sunma biçiminde beş aşamadan oluşan bir model temel alınmıştır” (Brislin vd., 1973). İlgili müsaade alındıktan sonra İngilizce ve Türkçe'yi bilen üç akademisyen tarafından ölçeğin maddeleri Türkçe'ye tercüme edilmiştir. Çevrilen ölçek alanına hâkim 4 akademisyen tarafından anlaşılabilirliği, bağlama uyumlu olup olmadığı ve yapısı bakımından incelenmiştir. Türkçe anket formu, sonraki aşamada ilk çeviriyi yapan akademisyenlerden farklı 3 kişi tarafından İngilizceye geri tercüme edilmiştir. Buradaki amaç, Türkçe ve İngilizce ölçme araçları arasındaki tutarlılığın incelenmesidir. Ardından Türkçe form, Türk dili ve ölçme ve değerlendirme alanında deneyimli olan

iki akademisyene gösterilerek görüşlerini baz alarak birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin, 8. Madde’de üç kez düzenleme yapılma gereği görülmüştür. Düzeltmeler sonrasında, yönerge rehberi ölçeğin uygulanması için eklenmiştir.

Ön uygulama: Ölçek, hedeflenen gruba uygulanmadan önce 7 öğretim elamanına uygulanmıştır. Sonrasında ölçek maddelerinin anlaşılır olup olmadığı öğretim elamanlarıyla yapılan görüşmeler neticesinde değerlendirilmiş ve anlaşılmasında sıkıntı olan ölçek tekrar incelenmiştir. Ölçeğe böylece son hali verilmiştir.

Uygulama ve psikometrik analizler: Bu aşamada, veriler üzerinde öncelikle ölçeğin özgün dört faktörlü yapısı, doğrulayıcı faktör analiziyle (DFA) test edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alfa değerleriyle, madde analizi de düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu elde edilmiştir. Daha sonra, ölçek puanlarıyla Oxford mutluluk ölçeği ile iş tatmini ölçeği puanları arasındaki korelasyonlara bakılmıştır. Bu analiz ölçüte dayalı geçerlik çalışması için gereklidir. Geçerlik ve güvenilirlik analizleri, IBM SPSS 25 ve AMOS 24 programlarından faydalanılmıştır.

3. BULGULAR VE YORUM

3.1. Madde Analizleri ve Güvenirliğe İlişkin Analizler

Ölçekte bulunan farklı maddelerin ayırt etme gücünü belirlemek için, madde analizi yapılmıştır. Ölçek maddelerinin düzeltilmiş madde-toplam korelasyonunun .30’un üzerinde olması gerekliliği ve .30 ve üzeri olan maddelerin iyi maddeler olduğu belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2005; Can, 2017). Bu kapsamda ölçek maddelerinin ayırt etme yeterliliğine sahip olduğu söylenebilir. Yapılan analiz neticesinde, ölçeğin maddelerine bakıldığında düzeltilmiş madde toplam korelasyon değerlerinin .49 ile .76 arasında sıralandığı görülmüştür. Ayrıca Cronbach Alfa Bulguları Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1. Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyon Katsayıları

| Faktör | Cronbach Alfa | CR | AVE | Madde Numaraları | r _{ij} |
|--|---------------|-------|-------|------------------|-----------------|
| İçsel Motivasyon | ,84 | 0,851 | 0,657 | 1 | ,72 |
| | | | | 2 | ,65 |
| | | | | 3 | ,76 |
| İşten Soğutan Duygular | ,75 | 0,763 | 0,519 | 1 | ,49 |
| | | | | 2 | ,64 |
| | | | | 3 | ,62 |
| Destekleyici Örgütsel Deneyimler | ,81 | 0,816 | 0,598 | 1 | ,62 |
| | | | | 2 | ,72 |
| | | | | 3 | ,63 |
| Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler | ,82 | 0,831 | 0,624 | 1 | ,59 |
| | | | | 2 | ,73 |
| | | | | 3 | ,71 |

Not: r_{ij}=Madde Ayırtıcılığı/Madde Geçerliliği, CR= Bileşik Güvenilirlik, AVE: Ortalama Açıklanan Varyans

Cronbach Alfa güvenilirlik kat sayısı, maddelerin ağırlıklı olarak puanlandığı ya da dereceleme yöntemiyle puanlandığı durumlardır. Cronbach Alfa’nın 0.6 ile 0.9 arasında değer aldığı anda olduğunda

oldukça güvenilir sonucuna ulaşılır (Can, 2017). Ölçeğin iç tutarlılığa ilişkin güvenilirlik katsayıları ise İçsel Motivasyon alt boyutu için .84, İşten Soğutan Duygular algı alt boyutu için .75, Destekleyici Örgütsel Deneyimler alt boyutu için .81, Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler alt boyutu için ise .82 olarak bulunmuştur. Cronbach Alfa değerleri oldukça güvenilir sonucuna ulaşılmıştır.

Yakınsak geçerlilik için, Bileşik Güvenilirlik (Composite Reliability-CR), Croanbach α ve Ortalama Açıklanan Varyans (Average Variance Extracted-AVE) değerleri incelenmiştir. Ölçeğe ilişkin bütün CR değerlerinin AVE değerlerinden nicel olarak büyük olması gerekir. CR değerleri, eşik olan 0,70'in (Hair vd., 2009:124) üzerinde ve kabul edilebilir seviyededir (Fornell & Larcker, 1981; Yaşoğlu, 2017). (C.R>0.7, A.V.E>0.5, C.R> A.V.E). Yapılan analiz neticesinde ise CR değerlerinin AVE değerinden büyük olduğu ve AVE değerinin 0.5'den büyük olduğu görülmüştür.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki İlişkiler

| Değişkenler (N= 260) | \bar{x} | SS | Çarpıklık | Basıklık | 1 | 2 | 3 |
|---------------------------|-----------|------|-----------|----------|--------|--------|--------|
| 1. İş'te Mutluluk Ölçeği | 4,70 | 1,08 | ,184 | ,257 | (0.76) | | |
| 2. Oxford Mutluluk Ölçeği | 3,22 | 0,74 | ,002 | ,008 | ,160** | (0.79) | |
| 3. İş Tatmini Ölçeği | 3,59 | 1,13 | -,464 | -,768 | ,429** | ,534** | (0.90) |

Not: Parantez içindeki değerler ölçeklerin Cronbach Alfa değerleridir.

Çalışma verileri normal dağılım göstermektedir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları -1 ile +1 aralığında gözlenmektedir. Bu durum, verilerin normal dağılım gösterdiği şeklinde ifade edilebilir (Morgan vd., 2004). Tablo 2'de değişkenlere ait ortalama değerler gösterilmiştir. Verilen tabloda çalışanların İşte mutluluk (4,70±1,08) düzeyleri 7 maksimum değer olarak alındığında yüksek olarak gözlemlenebilecek bir ortalamaya sahiptir. Katılımcıların Mutluluk düzeyleri 5 en yüksek değer olarak alındığında orta ve yüksek bir değere (3,22±0,74) sahip olduğu gözlenmektedir. İş yeri mutluluğu ölçeği ile diğer iki ölçek (Oxford Mutluluk Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği) karşılaştırılmak üzere bu ölçeklerle de anket yapılmıştır. Sonuçlar ve güvenilirlik düzeyleri Tablo 2'de belirtilmiştir. Ek olarak, çalışanların iş tatmini düzeylerinin de (3,59±1,13), 5 maksimum değer olarak alındığında yüksek sayılabilecek bir seviyede olduğu görülmektedir. Bütün değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna varılmıştır.

3.2. Yapı Geçerliği

İş'te Mutluluk Ölçeği'nin yapı geçerliğini sınamak adına doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen uyum indeks değerleri dört boyutlu İş'te mutluluk modelinin iyi uyum değerlere sahip olduğu görülmüştür. Uyum indeks değerleri Tablo 3'de verilmiştir.

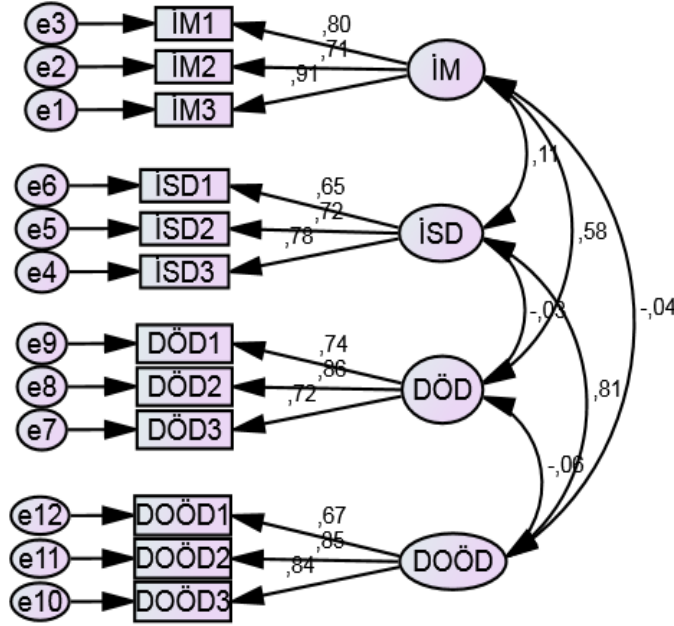
Tablo 3. Uyum İndeks Değerleri

| Ölçek | $\chi^2/(df)$ | GFI | CFI | RMSEA |
|------------------------|---------------|---------|---------|---------|
| İşte Mutluluğu | 2.46 | .93 | .95 | .07 |
| Kabul edilebilir uyum* | ≤ 5 | >0.85 | >0.90 | <0.08 |
| İyi uyum * | ≤ 3 | >0.90 | >0.97 | <0.05 |

*Joreskog ve Sorbom, (1993); Kline, (2005)

Şekil 1’de, doğrulayıcı faktör analizi ve analiz sonucu çıkan faktör yükleri gösterilmektedir.

Şekil 1 DFA Faktör Yükleri



$cmin=118,082; df=48; cfi=,950; gfi=,930; rmsea=,075$

Şekil 1’e göre işsel motivasyonun faktör yükleri .71 ile .91 arasında, işten soğutan duyguların faktör yükleri .65 ile .78 arasında, destekleyici örgütsel deneyimlerin faktör yükleri .72 ile .86 arasında, destekleyici olmayan örgütsel deneyimlerin faktör yükleri .67 ile .85 arasında yer almaktadır. Genel olarak faktör yüklerinin .50’nin altında olması tercih edilmemektedir. Yapılan analiz sonucunda ise faktör yükleri .65’den yüksektir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, Singh ve Aggarwal (2018) tarafından ilk defa geliştirilen İş’te Mutluluk Ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanması amaçlanmıştır. Brislin vd. (1973) tarafından önerilen süreç takip edilmiştir. Örneklem büyüklüğünün 200’ün üzerinde olması geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yürütülmesi açısından yeterlidir (Gürbüz & Şahin, 2014). Özellikle ölçek geliştirme araştırmalarda kullanılacak güvenilirlik düzeyinin .60 olduğu (Can, 2017; Gürbüz & Şahin, 2014) göz önünde tutulursa, ölçeğin Türkçe formu güvenilirlik sağlamaktadır.

Ölçek maddelerinin ayırt etme yeterliliğine sahip olabilmesi göz önüne alındığında, yapılan analizler sonucunda ölçekteki maddelerin toplam korelasyon katsayılarının .30'dan yüksek olduğu görülmüştür. Bu işlemler neticesinde orijinal formdan herhangi bir madde çıkarılmamıştır.

Ölçeğin yapı geçerliliğini ortaya çıkarmak için DFA kullanılmıştır. Yapılan analiz neticesinde elde edilen uyum indeks değerleri incelendiğinde, dört boyutlu ölçek modelinin iyi uyum gösterdiği ve ölçeğin kendi faktör yapısı ile Türkçe ölçeğin faktör yapısının uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini sınamak adına iç tutarlılık katsayıları değerlendirildiğinde, boyutlar ve maddelerin orijinal formla birebir uyum gösterdiği görülmektedir.

Sonuç olarak, İş'te Mutluluk Ölçeği, Türkçe formu ile geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı sunmaktadır. Analiz sonuçları ölçeğin kullanılabilir olduğunu göstermektedir. Öte yandan, verilerin sadece mağaza çalışanlarından alınmış olması, farklı popülasyonlar ve alanlar üzerinde yapılacak geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını gerekli kılmaktadır. Test-tekrar test uygulamasının yapılması ayrıca ölçeğin güvenilirliğine katkı sağlayacaktır. Ölçeğin, bireysel mutluluğa alternatif sunarak, işte mutluluğun ölçümüne imkân tanınması, araştırmacılar tarafından tercih edilme ihtimalini artırmaktadır. Ölçeğin bu alanda literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

REFERENCES

- Arslan, Y., & Polat, S. (2017). Adaptation of well-being work scale to Turkish. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 603-622. doi: 10.14527/kuey.2017.019 .
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2009). Örgütsel Adalet Algısı-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü. *Osman Gazi Üniversitesi*, 17, 806-812.
- Bassi, M., Bacher, G., Negri, L., & Delle Fave, A. (2013). The contribution of job happiness and job meaning to the well-being of workers from thriving and failing companies. *Applied Research in Quality Of Life*, 8(4), 427-448.
- Brislin, R. W., Lonner, W. J., & Thorndike, R. M. (1973). *Cross cultural research methods*. New York: John Willey&Sons Pub.
- Büyükoztürk, Ş. (2005). Anket geliştirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 133-151.
- Can, A. (2018). SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi. *Pegem Atıf İndeksi*, 001-429.
- Doğan, T., & Akinci Çötök, N. (2011). Adaptation of the Short Form of the Oxford Happiness Questionnaire into Turkish: A validity and reliability study. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 165-172.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.

- Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and measuring wellbeing at work. *Wellbeing: A complete reference guide*, 1-25.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. *Ankara: Seçkin Yayıncılık*.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1985). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hair, J. F., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2009). *Multivariate data analysis*. N.J: Prentice Hall.
- Hassanzadeh, R., & Mahdinejad, G. (2013). Relationship between happiness and achievement motivation: A case of University students. *Journal of Elementary Education*, 23(1), 53–65.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073-1082.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International.
- Kesebir, P., & Diener, E. (2008). In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical questions. *Perspectives on Psychological Science*, 3, 117–125.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Mahon, E. G., Taylor, S. N., Boyatzis, R. E., Zelenski, J. M., Bonesso, S., & Humphrey, R. H. (2014). Antecedents of organizational engagement: Exploring vision, mood and perceived organizational support with emotional intelligence as a moderator. *Frontiers in Psychology*, 5, 129–139
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W. ve Barret, K. C. (2004). *SPSS for introductory statistics: Use and interpretation*, Second Edition, Lawrance Erlbaum Associates: London.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13–39.
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 1-21.

- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernandez, R. (2017). Happiness at work and organisational citizenship behaviour: is organisational learning a missing link?. *International Journal of Manpower*, 38(3), 470-488.
- 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.
- Wesarat, P. O., Sharif, M. Y., & Majid, A. H. A. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *Istanbul Business Research*, 46, 74-85.
- Zhang, J., & Kemp, S. (2009). The relationships between student debt and motivation, happiness, and academic achievement. *New Zealand Journal of Psychology*, 38(2), 24–29.

EK-1

| İşte Mutluluk Ölçeği | | | | | | | | |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|---------------------------|---|
| No | 1. Kesinlikle Katılmıyorum | ↔ | | | | | 7. Kesinlikle Katılıyorum | |
| İM1 | Yaptığım işten ilham alırım ve başkalarına ilham vermeye çalışırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| İM2 | Kurumdayken içimden iyi şeyler yapmak gelir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| İM3 | Kurumumda yaptığım işten keyif alırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| İSD4 | Yöneticime yaklaşırken rahat değilim.* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| İSD5 | İşyerinde kendimi stresli hissediyorum.* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| İSD6 | Sık sık işimden ayrılacak gibi hissediyorum* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| DÖD7 | Kurumum işin zamanında tamamlanması için gerekli tüm eğitim ve bilgiyi sağlar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| DÖD8 | Kurumumda karar alma süreci adil ve hakkaniyetlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| DÖD9 | Kurumumdaki üst düzey yöneticilerin net bir vizyonu ve odağı var. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| DOÖD10 | Kurumumda ekip çalışmasını ve toplu çaba gerektiren işleri düzenleyen kurallar yoktur.* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| DOÖD11 | Kurumumda sosyalleşmeyi destekleyen uygun bir ortam yoktur.* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| DOÖD12 | Kuruma yaptığım katkılar yeterince takdir edilmez.* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

*Not: İSD ile DOÖD boyutlarının soruları ters kodlanmıştır. İM: İçsel Motivasyon, İSD: İşten Soğutan Duygular, DÖD: Destekleyici Örgütsel Deneyimler, DOÖD: Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler