

# İŞTE MUTLULUK ÖLÇEĞİ (İMÖ): BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI\*

## HAPPINESS AT WORK SCALE: A SCALE DEVELOPMENT STUDY

Sema POLATCI\*\*   
Hande ÜNÜVAR\*\*\* 

### Öz

Çalışmanın amacı, Türk kültüründe çalışanların iş yerinde mutluluklarını ölçmek için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmektir. Araştırmada karma yöntem desenlerinden keşfedici sıralı karma desen benimsenmiştir. Bu doğrultuda öncelikli olarak çalışanların iş yerinde mutluluklarını etkileyen faktörleri belirlemek adına nitel çalışma yapılmış ve nitel veriler kamu ve özel sektörde çalışan 20 kişi ile yarı yapılandırılmış mülakat sonucunda toplanmıştır. Mülakat verilerinin analiz sonuçları doğrultusunda madde havuzu oluşturulmuş ve taslak bir ölçek elde edilmiştir. Sonrasında bu ölçek ile toplanan verilerle nicel analizler uygulanmıştır. Buna göre, ölçek kamu ve özel sektörde çalışan 392 katılımcıya uygulanmış ve açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. Analiz sonucu nitel sonuçlarla uyumlu olarak 4 boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen ölçek, kamu ve özel sektörde çalışan 446 kişiye uygulanarak doğrulayıcı faktör analizine (DFA) tabi tutulmuştur. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin yapısı doğrulanmış, 36 maddeden ve 4 boyuttan (yönetici kaynaklı mutluluk, işyeri kaynaklı mutluluk, birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk ve işyeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) oluşan “İşte Mutluluk Ölçeği” elde edilmiştir. Ölçeğin güvenirliği Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı, bileşik güvenirlik ve test-tekrar test yöntemleriyle incelenmiş ve hesaplanan güvenirlik katsayılarının kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı belirlenmiştir. Ayrıca zaman ve maliyet tasarrufu sağlamak ve uygulama ve değerlendirmeyi kolaylaştırmak için tek boyutlu, 8 maddeli “İşte Mutluluk Ölçeği Kısa Formu” da çalışma içerisinde yer almaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İşte Mutluluk, İşte Mutluluk Ölçeği, Ölçek Geliştirme, Geçerlik, Güvenirlik  
**JEL Sınıflaması:** M10, D23, I31

- \* Bu çalışma Doç. Dr. Sema Polatçı danışmanlığında yürütülmekte olan ve Hande Ünüvar tarafından yazılan doktora tezinden üretilmiştir.
- \*\* **Sorumlu Yazar:** Doç. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Tokat, sema.polatci@gop.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4671-1356
- \*\*\* Doktora Öğrencisi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Tokat, hande.unuvar@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0904-681X

**Bu makaleyi alıntılar için:** Polatçı, S. & Ünüvar, H. (2021). İşte mutluluk ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Journal of Research in Business*, 6(1), 177-202.

**Etik Kurul:** Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Müdürlüğü, 30.04.2020, 22040.

**Başvuru:** 04.04.2021

**Son Düzeltme:** 29.04.2021

**Kabul:** 01.05.2021

**Online Yayın:** 15.06.2021

**Abstract**

The aim of the study is to develop a valid and reliable measurement tool to measure the happiness of employees in Turkish culture at work. In the research, exploratory sequential mixed design from mixed method designs was adopted. In this direction, primarily, qualitative study was carried out to determine the factors affecting the happiness of employees at work, and qualitative data were collected as a result of semi-structured interviews with 20 people working in the public and private sectors. In line with the analysis results of the interview data, item pool was created and a draft scale was obtained. Afterwards, quantitative analysis was applied to the data collected by this scale. Accordingly, the scale was applied to 392 participants working in the public and private sectors, and an explanatory factor analysis was performed. The result of the analysis was compatible with the qualitative results, and a 4-dimensional structure was obtained. The scale obtained as a result of the exploratory factor analysis was applied to 446 people working in the public and private sectors and subjected to confirmatory factor analysis. As a result of the analysis, the structure of the scale was verified, and the “*Happiness at Work Scale*”, consisting of 36 items and 4 dimensions (manager-induced happiness, workplace-induced happiness, person-job fit-induced happiness, and workplace friendship-induced happiness) was obtained. The reliability of the scale was examined with the Cronbach alpha internal consistency coefficient, composite reliability and test-retest method, and it was determined that the calculated reliability coefficients were within acceptable limits. In addition, in order to save time and cost and to facilitate application and evaluation, the one-dimensional, 8-item “*Happiness at Work Scale Short Form*” is included in the study.

**Keywords:** Happiness at Work, Happiness at Work Scale, Scale Development, Validity, Reliability  
**JEL Classification:** M10, D23, I31

**Extended Summary**

Today, the prerequisite for organizations to be successful and reach their goals is the strength of the employee factor. If the employees see themselves as a part of the organization and are happy to work in the organization, this will be reflected in their efforts and contributions and thus directly to the organization. These positive reflections will enable organizations to compete both nationally and internationally and to take a big step towards reaching their goals. Realizing this, businesses have started to focus on the happiness of employees in the workplace, especially in recent years. In this direction, the concept of happiness in the workplace, which has become increasingly important due to these developments and changes in the business environment, has become an issue that needs to be examined and focused on in recent years. Looking at workplace happiness studies today, it is noticed that there is no a measurement tool that measures employees’ happiness at work in the national literature. In this direction, in order to contribute to the literature, it is aimed to develop a valid and reliable measurement tool to measure the happiness of the employees in the workplace in Turkish culture. In the research, exploratory sequential mixed design from mixed method designs was adopted. In this direction, primarily, qualitative study was carried out to determine the factors affecting the happiness of employees at work, and qualitative data were collected as a result of semi-structured interviews with 20 people working in the public and private sectors. In line with the analysis results of the interview data, item pool was created, and a draft scale was obtained. Afterwards, quantitative analysis was applied to the data collected by this scale. Accordingly, the scale was applied to 392 participants working in the public and private sectors and an explanatory factor analysis was performed. The result of the analysis was compatible with the qualitative results and a 4

dimensional structure was obtained. The scale obtained as a result of the exploratory factor analysis was applied to 446 people working in the public and private sectors and subjected to confirmatory factor analysis. As a result of the analysis, the structure of the scale was verified, and the “Happiness at Work Scale”, consisting of 36 items and 4 dimensions (manager-induced happiness, workplace-induced happiness, person-job fit-induced happiness, and workplace friendship-induced happiness) was obtained. The reliability of the scale was examined with the Cronbach alpha internal consistency coefficient, composite reliability, and test-retest method, and it was determined that the calculated reliability coefficients were within acceptable limits. In addition, in order to save time and cost and to facilitate application and evaluation, the one-dimensional 8-item “Happiness at Work Scale Short Form” is included in the study. There are some limitations to the study. First, like many researches in the literature, the data in this study were collected based on individuals’ own evaluations. Second, in order to provide sample diversity, people working in different professions in different sectors were examined together in the study. In future studies, studies can be conducted to evaluate happiness in the workplace by focusing on a specific sector or occupational group.

## 1. Giriş

İşletmelerin sürdürülebilir bir rekabet üstünlüğü sağlamaları için en önemli faktör, sahip oldukları insan kaynağıdır. İşletmeler sahip oldukları bu değerli kaynağı ne derece verimli kullanırlarsa, yoğun rekabet ortamında ayakta kalmaları ve hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşmaları o derece kolay olacaktır. Bu doğrultuda, işletmelerin çalışanları elde tutabilmesi önemli hale gelmekte bu da ancak çalışanların beklentilerinin karşılanmasıyla, örgüt içerisinde mutlu olmalarıyla mümkün olabilmektedir. Kendilerini geleceğe taşımak isteyen işletmelerin çalışanların iş yerinde mutlu olması konusunu dikkate alması önem arz etmektedir. Bu kapsamda yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar da iş yerinde çalışanların mutlu olmasının neden bu kadar önemli olduğunu açıklar niteliktedir. Yapılan araştırmalarda iş yerinde mutlu olan çalışanlardan elde edilen sonuçlar şu şekilde değerlendirilmektedir: İş yerinde mutlu çalışanlar, işlerinden daha memnun ve özgüvenleri daha yüksektir, daha iyi ve daha yaratıcı fikirler üretmekte, hedeflere daha hızlı ulaşabilmektedirler. İş yerinde daha verimli ve motivedirler, performansları daha yüksektir, meslektaşları ve patronlarla daha iyi etkileşimde bulunmaktadırlar. Örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri daha yüksektir, istekli oldukları için daha hızlı ve diğerlerinden fazla öğrenmekte ve bunun sonucunda da daha başarılı olmaktadırlar (Pryce-Jones, 2010: 2-3; Sirisunhirun & Dhirathiti, 2015: 81; Erselcan & Özer, 2018: 159; Keser, 2018: 48). Diğer yandan bu çalışanların işe devamsızlıklarının daha düşük olduğu da tespit edilmiştir. İşte mutluluğun yakalanması nedeniyle ortaya çıkan etkiler sadece iş hayatıyla sınırlı kalmamakta, ayrıca bireylerin özel hayatlarında da daha mutlu ve sağlıklı olmalarına neden olmaktadır (Kjerulf, 2015: 138-144; Jung, 2017: 40; Arslan & Polat, 2017: 619; Keser, 2018: 48).

Günümüz işletmelerinde giderek önemi artan iş yerinde mutluluk konusu son yıllarda incelenmesi ve üzerinde durulması gereken bir kavram haline gelmiştir. Hem işgörenlerin hem de işletmelerin çıkarını gözetmek adına çalışanların iş yerinde mutluluğunu etkileyen faktörleri bilmenin önemi giderek artmaktadır. İşte mutluluk konulu akademik makaleler Google akademikte tarandığında

uluslararası kaynaklarda 2 milyondan fazla makale karşımıza çıkmakta ve bunların 124 bininin son 5 yıl içerisinde yayınlanmış olduğu görülmektedir. Türkçe kaynaklara bakıldığında ise 47 bin mutluluk makalesinin 17 bininin yine son 5 yıl içerisinde yayınlanmış olması dikkat çekmektedir. Ulusal yazında örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalara bakıldığında iş yerinde mutluluğa ilişkin araştırmaların dikkat çektiği görülmektedir (Alparıslan, 2016: 203, Akdeniz & Erkuş, 2016: 191; Alparıslan vd., 2016: 65, Güner & Bozkurt, 2017: 85; Keser, 2018: 45; Demirbulat vd., 2018: 684; Polatcı vd., 2020: 1456). Alan yazınına katkı sağlamak adına hangi faktörlerin işte mutluluğu yordadığı ya da mutluluğun çalışan davranışlarını ne derecede ve nasıl etkilediği belirlemeye yönelik çeşitli araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Yapılan araştırmalarda işgörenlerin iş yerinde mutluluğunu değerlendirmek, ölçebilmek adına farklı ülkelerde geliştirilen ölçeklerin kullanıldığı dikkat çekmektedir. Bireylerin tutum ve davranışlarında etken olan toplumların sahip olduğu kültürel yapıları göz önünde bulundurduğunda özellikle mutluluk gibi bir konu, insanların içinde buldukları kültürün özelliklerinden etkilenebilecektir. Türk kültürünün kendine özgü değerler, normlar, mitler, adet ve göreneklerinin olması sebebiyle kişilerin mutluluk kaynakları Batı kültüründen farklılık gösterebilecektir. Toplumlarda farklılık gösterebilen bu konu çalışanların örgütsel davranışlarına da farklı yansiyabilecek ve işgörenlerin mutluluğunu etkileyen faktörler farklılık gösterebilecektir. Dolayısıyla, Batı ülkelerinden farklı toplumsal kültürün egemen olduğu Türkiye’de iş yerinde mutluluğu ölçerken, farklı kültürlerde geliştirilen ölçeklerin kullanılması araştırmaların etkinliğini azaltabilecektir. Bu doğrultuda alan yazındaki çalışmalara bakıldığında Türk kültüründe iş yerinde mutlulukla ilgili geliştirilmiş bir ölçeğin olmadığı görülmektedir.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında bu araştırmanın amacı, Türk kültüründe iş yerinde mutluluğa etki eden faktörleri ortaya koymak ve iş yerinde mutluluğu ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir. Böylece ulusal yazında çalışanların iş yerinde mutluluklarını ölçmeye yönelik bir ölçme aracının olmaması nedeniyle, Türkiye’de çalışanların mutluluklarını değerlendirmeye yönelik yapılan araştırmalarda önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

Yakın geçmişe kadar yazındaki çalışmalara bakıldığında mutluluk kelimesi çalışma yaşamıyla ilgili akademik araştırmalarda çok kullanılmamış bir kavramdır. Bu durum, örgütlerle ilgili inceleme yapan araştırmacıların çalışanların mutluluğunu önemseyip ilgilenmedikleri anlamına gelmemektedir. Uzun yıllardır iş yerinde mutluluk kavramı anlam olarak örtüşen farklı isimlerle değerlendirilip araştırılmıştır. Çalışmalarda genelde iş tatmini, duygusal bağlılık, memnuniyet, iyilik hali vb. kavramlar mutluluk ile aynı anlamda kullanılmıştır (Fisher, 2010). Ancak son zamanlarda bu kavram artık ayrı başlık altında “işte mutluluk”, “çalışan mutluluğu”, “örgütsel mutluluk”, “işyeri mutluluğu” gibi çeşitli isimlerle incelenmekte olup (Erkuş & Fındıklı, 2012: 420; Sousa & Porto, 2015: 211; Goel & Singh, 2015: 143; Alparıslan, 2016: 203; Güner & Bozkurt, 2017: 85; Keser, 2018: 45) iş hayatını olumlu yönde etkileyen kavramları aynı çatı altında toplayıp düzenleyen ana kavram işlevi görmektedir.

İş yerinde mutluluğun ne olduğuyla ilgili yazındaki çalışmalara bakıldığında çeşitli tanımlar yapıldığı görülmektedir. Bu tanımlardan bazılarını şu şekildedir; Pryce-Jones (2010: 4) iş yerinde mutluluğu, çalışanların potansiyellerini başarılı bir şekilde ortaya koyabilmesi için çalışanları harekete geçiren ve çalışanların performanslarını en üst düzeye çıkaran bir zihin yapısı olarak tanımlamaktadır. Diğer bir tanımda iş yerinde mutluluk, işyerinden oldukça memnun olan, olumlu duygu ve düşüncelerin daha sıklıkla yaşandığı ve iş hayatının çalışanlara değer kattığını hissettirmesi durumu olarak ifade edilmiştir (Hyun vd., 2013: 9). Kjerulf (2015: 44) ise iş yerinde mutluluğu, sonuçlar ve ilişkilerle açıklamaktadır. Yani çalışanlar yaptıkları işlerden takdir görme, fark yaratma, işe değer katma gibi sonuçlar elde ediyorsa ve iş arkadaşlarıyla, yöneticileriyle iyi iletişim kurarak ilişkilerini güçlendiriyorsa işte mutluluğu yakalayacaklarını belirtmektedir.

İş yerinde çalışanların mutluluklarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunların neler olduğunu belirlemeye yönelik çeşitli araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Maenapothi (2007), işyerindeki mutluluğu etkileyen faktörleri; işin çalışana ilham vermesi, örgütlerde paylaşılan ortak değerler, işyerinde çalışanlar arasında kurulan ilişkiler, çalışma hayatının kalitesi ve liderlik olarak beş başlık altında incelemektedir (Singh, 2017: 123). Mckee (2017) ise iş yerinde mutluluğa etki eden faktörleri, insanların geleceklerini anlamlandırmak, işin anlamlılığı ve iyi ilişkiler kurmak olarak belirtmiştir. Hellstrom (2014: 18) çalışmasında işte mutluluğu etkileyen faktörleri, çalışanın bakış açısı, iş yaşam dengesi, özerklik, örgüt kültürü, işle ilgili geri bildirimler, işin amaç ve anlamlılığı ve çalışanların kendilerini geliştirebilme imkânları sunma şeklinde ele almıştır. McGonagle (2015: 32) ise, iş özellikleri, örgüt iklimi, sağlıklı işyeri uygulamaları, örgütsel adalet ve liderlik olarak iş yerinde mutluluğu etkileyen faktörleri beş başlık altında incelemiştir.

Yapılan araştırmalar iş yerinde mutluluğun hem bireyler hem de örgütler açısından önemli sonuçlar ortaya çıkardığını göstermektedir. *Bireysel açıdan bakıldığında*, iş yerinde mutlu olan çalışanlar daha iyimser, girişken, cana yakın, motive, sağlıklı, enerjik olmakta, daha yüksek örgütsel bağlılık ve iş tatmini göstermektedirler. Müşterilerle ve iş yerindeki arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurabilmektedirler, işe devamsızlıkları daha az olmaktadır (Pryce-Jones, 2010: 2-3; Kjerulf, 2015: 144). İş yerinde kendilerinden istenilenden daha fazla çaba sarf ettikleri yani örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri görülmektedir (Alparlan, 2016: 204). Mutlu olup örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren çalışanlar da daha az amaç dışı davranışlar sergilemekte, işverenleriyle daha uzun süre vakit geçirmeye istekli olmaktadır (Alparlan vd., 2016: 67). *Örgütsel açıdan bakıldığında ise*, mutlu çalışan daha yaratıcı, verimli, başarılı olacak ve kaliteli hizmetler verebilecektir (Lyubomirsky vd., 2005; Kjerulf, 2015: 140-144; Abdullah & Ling, 2016: 82; Bellet vd., 2019: 1). Bunun sonucu da örgütün başarı göstergelerini oluşturan müşteri memnuniyeti, örgüt karlılığı, verimlilik ve marka farkındalığına yansiyacaktır (Xu & Geodegebuure, 2005: 55; Kjerulf, 2015: 144; Turan, 2018: 195).

Ayrıca burada belirtilmesi gereken son bir hususta iş tatmini ile iş yerinde mutluluk konusudur. İş yerinde mutluluk kavramı yazına girdiği dönemde iş tatminiyle aynı veya benzer kavramlar olduğu ileri sürülmüştür (Bulut, 2015: 55). Ancak bu iki kavram birbirleriyle bağlantılı olsa da aralarında farklılıklar olduğu görülmektedir. Çalışanların yaptığı işten memnun olması, işini sevmesi olarak tanımlanan iş tatmini (Agho vd., 1992: 185), kişinin işe karşı düşüncesi ve tutumunu içermektedir. İş

yerinde mutluluk ise sadece iş ile ilgili bir durumdan ibaret olmayıp, çalışanın iş yerindeki ilişkileri, imkânları, iş memnuniyeti gibi birçok durumu içine alan çok boyutlu bir kavramdır (Fisher, 2010; Güner ve Bozkurt, 2017). Bu doğrultuda iş yerinde mutlulukla iş tatmini arasındaki durum incelendiğinde iş yerinde mutluluk, iş tatminini de içine alan daha kapsamlı bir kavram olduğu ifade edilebilir.

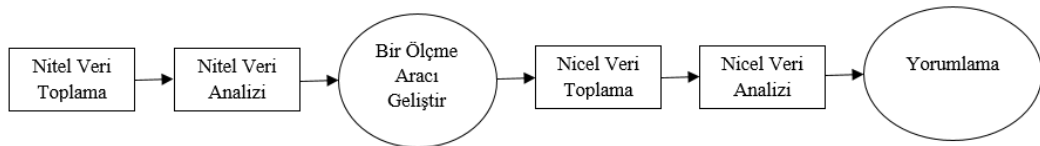
Görüldüğü üzere iş yerinde çalışanların mutluluğunu artırmak işletmelere pek çok açıdan fayda sağlamaktadır. Özellikle de rekabetin yoğun yaşandığı günümüzde, işletmelerin varlığını koruması ve devamlılığını sağlayabilmesi adına çalışan mutluluğu büyük bir önem arz etmektedir. Sonuç olarak denilebilir ki, geleceğin iş dünyası mutluluktan geçmektedir. Bunun farkına varan ve bu yolda çaba gösteren işletmeler uzun soluklu iş dünyasında varlıklarını koruyabilecek ve başarılı olabileceklerdir. Farkına varamayan işletmeler ise iş dünyasında mevcut durumlarını korumakta güçlük çekeceklerdir.

### 3. Yöntem ve Bulgular

Bu bölümde araştırmanın modeli, aşamaları (nitel ve nicel), bu aşamalar içerisinde yer alan evren ve örneklem, kullanılan veri toplama araçları ve verilerin analizinde kullanılan teknikler ve elde edilen bulgulara ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada ölçek geliştirmek amacıyla karma yöntem desenlerinden keşfedici sıralı karma desen benimsenmiştir. Keşfedici sıralı karma desen iki aşamalı sıralı bir desendir. Bu desende sıralı olarak ilk aşamada nitel yöntem, ikinci aşamada ise nicel yöntem kullanılmaktadır. Araştırmacı nicel aşamadan önce, konuyu nitel olarak derinlemesine keşfetmeye başlamaktadır ve nitel araştırma sonucunda elde ettiği sonuçlara dayalı olarak araştırma aşamaları arasında orta adım olarak bir araç geliştirir ve bu aracı, nicel verileri toplarken kullanılmaktadır. Bu sebeple, keşfedici sıralı desen araç geliştirme deseni olarak da adlandırılmaktadır (Creswell & Plona Clark, 2018: 94-136; Creswell & Creswell, 2017). Bu desenin şekilsel tasarımı aşağıda yer almaktadır.



Şekil 1: Keşfedici Sıralı Karma Desen Modeli

Araştırmada keşfedici sıralı karma desen modeli çerçevesinde “İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ)” geliştirilmiştir. Bu doğrultuda öncelikli olarak işgörenlerin iş yerinde mutluluklarını etkileyen faktörleri belirlemek adına nitel çalışma yapılmış ve nitel veriler yarı yapılandırılmış mülakat sonucunda toplanmıştır. Görüşmeler sonucu elde edilen veriler analize tabi tutulmuş ve temalar oluşturulmuştur. Elde edilen temalardan yola çıkılarak “İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ)” geliştirilmiş ve nicel veriler toplanmıştır. Nicel çalışmayla araştırmanın amacına uygun evrenden örneklem seçilerek nitel sonuçların genellenip genellenemeyeceği test edilerek değerlendirilmiştir. Daha sonra bu veriler bir bütün oluşturulacak şekilde yorumlanmış ve ölçeğe nihai şekli verilmiştir.

### 3.2. Araştırma 1: Araştırmanın Nitel Boyutu

Araştırmanın bu bölümünde Türk kültüründe çalışanların iş yerinde mutluluklarını etkileyen faktörleri tespit etmek, kişisel düşüncelerini, bakış açılarını, konuya yükledikleri anlamı ortaya koyabilmek adına nitel araştırma yapılmaktadır. Araştırmayla ilgili detaylı bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Bu çalışmada araştırmanın amacı çerçevesinde nitel araştırma desenlerinden biri olan “olgu bilim (fenomenoloji)” deseni kullanılmıştır. Bu desen iş yerinde mutluluk olgusunun çalışanlar için ne ifade ettiğini, çalışanların neleri deneyimlediklerini, bu olguyu etkileyen faktörlerin neler olduğunu ortaya koymak, derinlemesine inceleme yapmak adına uygun bir araştırma zemini oluşturmaktadır.

#### 3.2.1. Araştırmanın Örneklemi

Çalışmada nitel veri toplama aşamasında araştırmanın amacına yönelik en uygun örneklemi belirlemek adına amaçlı örneklem yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Bu doğrultuda bu örnekleme yöntemi kapsamında araştırmayı farklı sektörlerde (kamu ve özel) çalışan, farklı şehirlerde ve farklı meslek (akademisyen, mühendis, psikolog, muhasebeci, memur vb.) gruplarında faaliyet gösteren toplam 20 kişi oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü veri doygunluğu ve araştırma deseni dikkate alınarak belirlenmiştir. Buna göre, yapılan görüşmeler sonucunda verilerin belirli bir doygunluğa ulaştığı yani anlatılanların tekrarlamaya başladığı, farklı bilgi, bakış açısı gibi durumların ortaya çıkmadığı noktada görüşmeler sonlandırılmıştır. Örneklem büyüklüğü, olgu bilim araştırma deseni için de yeterli düzeyde kabul edilmektedir (Gentles vd., 2015; Creswell, 2016).

#### 3.2.2. Veri Toplama Aracı

Çalışanların işyerindeki mutluluğunu belirleyen etmenlerle ilgili düşüncelerini ortaya çıkarabilmek adına yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır. Konuyla ilgili ulusal ve uluslararası alan yazında yer alan çalışmalar incelenmiş ve yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alması düşünülen sorular hazırlanmıştır. Form, alanında uzman üç öğretim üyesi tarafından ayrıntılı bir

şekilde incelenmiş ve geri dönüşler doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapılarak forma nihai şekli verilmiştir. Görüşme formu 10 temel soru ve 10 sonda sorudan oluşmaktadır. Görüşmeler gönüllülük ilkesine göre gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara, bilgilerinin gizli tutulacağına ve verilerin bilimsel bir çalışma için kullanılacağına dair açıklamalar yapılmıştır. Veri toplama aşaması yüz yüze veya telefon aracılığıyla gerçekleştirilmiş, görüşmelerde katılımcıların izni ile ses kaydı alınmıştır. Katılımcılarla görüşmeler doğrudan araştırmacı tarafından yapılmış olup 2019 yılının Kasım ve Aralık ayları arasında farklı zamanlarda, 50 dakika ile 1.5 saat arasında değişen sürelerde gerçekleştirilmiştir.

### 3.2.3. Veri Analizi ve Bulgular

Çalışanların iş yerinde mutluluklarını değerlendirmeye ilişkin yapılan görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizi tekniği ile çözümlenmiştir. İçerik analizini yapabilmek için öncelikle görüşme sonucu elde edilen kayıtlar, bilgisayar ortamında yazılı haline getirilmiştir. Sonrasında verilerin kodlanması aşamasına geçilmiştir. Oluşturulan kodlar bir araya getirilerek incelenmiş ve aralarında ortak yönler belirlenerek kendi içerisinde gruplandırılarak temalar oluşturulmuştur (Yıldırım & Şimşek, 2016: 249). Yapılan tüm bu analiz sonucuna iş yerinde mutluluğu etkileyen faktörlerin 30 kod ve bu kodların altında toplandığı 4 temadan oluştuğu görülmektedir. Bu temalar “yönetici kaynaklı mutluluk”, “iş yeri kaynaklı mutluluk”, “birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk”, ve “iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk” şeklinde oluşturulmuştur. Buna göre belirlenen temalar ve kodlar ile bunların ne kadar sıklıkla kullanıldığına dair frekans (f) ve yüzdelik dağılımları Tablo 1’de yer almaktadır.

### 3.3. Araştırma 2: Araştırmanın Nicel Boyutu

Araştırmanın nicel analizlerinin yapılacağı bu kısımda çalışanların iş yerinde mutluluğunu etkileyen faktörlerle ilgili bir ölçek geliştirilmiştir. Araştırmanın birinci aşaması olan nitel boyutta elde edilen bulgular nicel boyut için kaynak teşkil edecektir. Bu doğrultuda, nicel boyutta sırasıyla madde havuzunun oluşturulmasına, uzman görüşüne (kapsam geçerliği), pilot uygulamasına ve araştırma verilerinin analizi ve bulgularına yer verilmiştir.



**Tablo 1:** İçerik Analizi ile Oluşturulan Kodlar ve Temaların Frekansı ve Yüzde Değerleri

| Temalar                            | Kodlar                            | Frekans | Toplam Frekans | Yüzdeler |
|------------------------------------|-----------------------------------|---------|----------------|----------|
| İş Yeri Kaynaklı Mutluluk          | Çalışma koşulları                 | 50      | 296            | %40      |
|                                    | Ücret                             | 41      |                |          |
|                                    | Takdir ve ödüllendirme            | 36      |                |          |
|                                    | Adalet                            | 30      |                |          |
|                                    | Kariyer ve gelişim imkânı         | 28      |                |          |
|                                    | Özerklik                          | 24      |                |          |
|                                    | Çalışma saati                     | 23      |                |          |
|                                    | İş yükü                           | 22      |                |          |
|                                    | İş yaşam dengesi                  | 18      |                |          |
|                                    | Görev tanımının netliği           | 13      |                |          |
|                                    | İş güvencesi                      | 11      |                |          |
| Birey-İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk   | İşin anlamlılığı                  | 57      | 180            | %25      |
|                                    | İşe adanmışlık                    | 30      |                |          |
|                                    | Akış                              | 26      |                |          |
|                                    | Kişi iş uyumu                     | 22      |                |          |
|                                    | İş tatmini                        | 19      |                |          |
|                                    | İş özellikleri                    | 14      |                |          |
|                                    | Potansiyelini gerçekleştirme      | 12      |                |          |
| Yönetici Kaynaklı Mutluluk         | Adil olma                         | 21      | 136            | %19      |
|                                    | Sağlıklı iletişim-Motivasyon      | 21      |                |          |
|                                    | Olumlu davranışlar                | 20      |                |          |
|                                    | Güvenilir olma                    | 20      |                |          |
|                                    | Çalışanların fikirlerini önemseme | 20      |                |          |
|                                    | Geri bildirim                     | 19      |                |          |
|                                    | Profesyonel olma                  | 15      |                |          |
| İş Yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk | Olumlu kişilerarası ilişkiler     | 33      | 120            | %16      |
|                                    | Birbirine destek olma             | 28      |                |          |
|                                    | Güvenilir olma                    | 25      |                |          |
|                                    | Uyum içinde çalışma               | 20      |                |          |
|                                    | İş dışında vakit geçirme          | 14      |                |          |
| TOPLAM                             |                                   |         | 732            | 100      |

### 3.3.1. Madde Havuzunun Oluşturulması

“İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ)” nin geliştirilmesi amacıyla öncelikle bir madde havuzu hazırlanmıştır. Bu maddelerin belirlenmesi aşamasında nitel araştırma sonucunda elde edilen, 4 tema ve bu temaların altında sınıflandırılmış 30 tane kod kullanılmıştır. Bu tema ve kodlar kapsamında çalışanların işyerindeki mutluluğunu ölçmeye yönelik 58 ifadeli bir madde havuzu oluşturulmuştur. Katılımcıların ölçekteki ifadelere katılım düzeylerini belirlemek amacıyla 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4 = Katılıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum).

### 3.3.2. Uzman Görüşlerinin Alınması (Kapsam Geçerliliği)

Hazırlanan madde havuzunda yer alan maddelerin değerlendirilmesi adına kapsam geçerliliğine bakmak için uzman görüşüne başvurulmuştur. Bu amaçla madde havuzunda yer alan maddeler öncelikle anlaşılabilirliği, imla, dil ve anlatım açısından uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla Türk dili ve anlatımı alanında uzman 2 kişinin görüşüne sunulmuş ve öneriler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Ardından tüm maddeler bir uzman görüş formunda toplanarak değerlendirilmesi için yönetim ve organizasyon ve ölçme-değerlendirme alanlarında uzman 10 kişiye sunulmuştur. Uzmanlar her bir maddeyi “Uygun”, “Uygun değil”, “Uygun ancak düzeltilmeli” şeklinde üçlü derecelendirme ile değerlendirmişlerdir. Uzman görüşlerinin sonuçlarının değerlendirilmesi için Lawshe Tekniği kullanılmış ve uzmanların her bir maddeyi nasıl değerlendirdiklerine ilişkin görüşleri toplanarak kapsam geçerlik oranları (KGO) ve kapsam geçerlilik indeksleri (KGİ) hesaplanmaktadır. Analiz sonucunda her maddeye ilişkin KGO değeri hesaplanmış, 0.05 anlamlılık düzeyinde 10 uzman sayısına göre belirlenen kapsam geçerlik ölçütü 0.62’den düşük olan maddeler elenmiştir (Lawshe, 1975: 567-568; Şencan, 2005: 754; Yurdugül, 2005: 2). Buna göre 3 madde kapsam geçerlilik ölçütüne uymadığı için elenmiş ölçek 55 madde olarak sadeleştirilmiştir. Ayrıca uzman değerlendirmeleri sonucunda geçerlilik indeksi (KGİ) = 0.95 olarak hesaplanmıştır.

### 3.3.3. Pilot Uygulama

Uzman görüşleri sonrası taslak ölçekte yer alan maddelerin anlaşılabilirliğini test etmek için kamu ve özel kurumda çalışan 46 kişiye bir pilot uygulama yapılmıştır. Çalışanlardan gelen geri dönüşler sonucunda anlaşılmayan veya yanlış anlaşılmalara neden olabilecek maddenin olmadığı belirlenmiştir. Bu doğrultuda taslak ölçekte herhangi bir değişiklik yapılmamış olup ölçeğin faktör analiz aşamasına geçmesi için son şekli verilmiştir.

### 3.3.4. Araştırma Verilerinin Analizi ve Bulgular

Verilerin analiz aşaması iki bölümden oluşmaktadır. İlk olarak ölçeğin boyutlarını, yapısını ortaya koyabilmek adına açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Daha sonra belirlenen ölçek yapıları doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve gerekli analizler yapılmıştır. Bununla birlikte ek geçerlilik (benzeşim ve ayrışım geçerliliği, ölçüte dayalı (kriter) geçerlilik) çalışmalarına yer verilmiş ve her iki bölümde de ölçeklerin güvenilirlikleri test edilmiştir.

#### 3.3.4.1. Açımlayıcı (Keşfedici) Faktör Analizi (AFA)

##### 3.3.4.1.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’de kamu ve özel sektörde bir kurumda çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Çalışanların iş yerinde mutluluklarına ilişkin verilerin tek yönlülüğünden kaçınmak

ve daha kapsamlı değerlendirme yapabilmek için evren bu şekilde tercih edilmiştir. Araştırmada zaman ve maliyet açısından tasarruf sağlamak ve Türkiye genelinde geniş bir çalışan kitlesine erişmek adına kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Örneklem büyüklüğünün, ölçekteki madde sayısının 5 katından az olmaması gerekmektedir (Hair vd., 2010; Gürbüz & Şahin, 2015: 304; Büyüköztürk, 2002: 480). Bu nedenle araştırmada 200-250 katılımcıya ulaşılmasının sosyal bilimler açısından yeterli olacağı saptanmıştır (Gürbüz & Şahin, 2015: 304). Buna göre internet üzerinden gönderilen anket sonucunda analize uygun 392 kişinin anketi değerlendirmeye alınmıştır. Katılımcıların %44.6'sı kadın, %52.3'ü evli ve %59.1'i lisans mezundur. İş yerindeki çalışma sürelerine bakıldığında, %48.5'i 1-5 yıl, %34.4'ü 6-10 yıl arasında yoğunlaşmaktadır. Katılımcıların %50'si kamu, %50'si de özel sektörde çalışmaktadır. Çalışmaya katılanların %45.9'u İç Anadolu bölgesinde yer almakta olup bunu Marmara (%14) ve Karadeniz (%11.5) bölgeleri takip etmektedir. Farklı meslek gruplarından kişiler çalışmada yer almıştır.

### 3.3.4.1.2. Açımlayıcı (Keşfedici) Faktör Analizi ve Bulgular

55 maddeli taslak işte mutluluk ölçeği boyutlarının belirlenmesi, anlamlı faktörlerin elde edilmesi için Açımlayıcı Faktör Analizi'ne (AFA) başvurulmuştur. Analiz, SPSS istatistik analiz programı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Analize başlamadan önce kayıp değerleri giderme, veri setinin normal dağılımına ve örneklem yeterliliğine bakılmıştır. Verilerde daha önceki yapılan kontrollerden ötürü herhangi bir kayıp değer bulunmadığı belirlenmiştir. Değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 değerlerinin arasında olması nedeniyle normal dağılım için kabul edilebileceği belirtilmektedir (Tabachnick & Fidell, 2001; Trochim & Donnelly, 2006). Örneklemin yeterli olup olmadığını belirlemek için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) katsayısı ve Bartlett Küresellik Testi sonuçlarına bakılmaktadır. Kaiser-Meyer-Olkin'in (KMO) 0.60'dan yüksek (Tabachnick ve Fidell, 2012: 620) ve Bartlett Testi'nin istatistiksel olarak anlamlı çıkması gerekmektedir. KMO değeri 0.945 ve Bartlett Küresellik Testi elde edilen ki kare değerinin 0.05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Ölçeğin kaç faktörlü bir yapıda olacağını belirlemeye yönelik bazı göstergeler dikkate alınmıştır. Bu noktada faktör sayısına karar vermede nitel analiz sonucu elde edilen 4 tema başlangıç noktası olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte toplam faktör sayısını belirleme sürecinde öz değer (1 ve 1'den büyük olan faktörlerin dikkate alınması), faktörün toplam varyansa yaptığı katkı yüzdesi ve yamaç birikinti grafiği (scree plot) sonuçları da kararı teyit etmede önemli unsurlar olmuştur (Özdamar, 2017: 139; Çokluk vd., 2014: 230). Ölçeğin faktör yapısını ortaya koyabilmek için öncelikle döndürülmemiş temel bileşenler analizi gerçekleştirilmiş ve faktör analizi çalışmalarına 55 madde ile başlanılmıştır. Döndürülmemiş yöntem kullanılarak yapılan ilk analiz sonucu öz değeri 1'in üzerinde olan 10 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Faktör sayısının değerlendirilmesinde her bir faktörün toplam varyansa yaptığı katkının %5 ve üzerinde olması beklenmektedir (Seçer, 2018: 85; Yaşlıoğlu, 2017: 77; Can, 2017: 318). Bakıldığında ilk dört faktörün toplam varyansa %5 ve üzerinde bir katkı sağlandığı görülmektedir (1. Faktör=32.592, 2. Faktör=7.162, 3. Faktör=6.012 ve 4. Faktör=5.444). Faktör sayısının belirlenmesinde yamaç-birikinti grafiği incelendiğinde ise, düşüşün azaldığı, düzleşme yapmaya başladığı beşinci nokta kesme noktası olarak düşünüldüğünde ve iki nokta arasındaki her bir aralığın bir faktör anlamına

geldiği göz önünde bulundurulduğunda (Çokluk vd., 2014: 231; Seçer, 2018: 86) ölçeğin 4 faktörlü bir yapıdan oluştuğuna karar verilmiştir. Yapılan faktör belirleme çalışmaları sonucunda tespit edilen faktör sayısı nitel bulgularla (4 tema) aynı sonuçları vermiş olup amaçlandığı gibi nitel verilerin nicel verileri desteklediği bir sonuç elde edilmiştir.

Ölçeğin faktör sayısı belirlendikten sonra maddelerin faktörlere dağılımı için dik döndürme tekniklerinden olan varimax tekniği kullanılmıştır (Can, 2017: 320; Kalaycı, 2010: 322). Bu doğrultuda aynı anda birden fazla faktörde kabul düzeyinden yüksek faktör yüküne sahip olan (binişik) ve/veya faktör yükü 0.50'nin altında olan maddeler teker teker çıkarılmış, her defasında analizler tekrarlanmıştır. Ayrıca ortak varyans değerinin de 0.20'den yüksek olması da analiz sürecinde göz önünde bulundurulmaktadır (Çokluk vd., 2014; Gürbüz & Şahin, 2015). Analiz sonucunda 17 madde ölçekten çıkarılmış olup toplam 38 madde ve 4 boyuttan oluşan nihai bir ölçek elde edilmiştir. 4 boyutlu ölçeğin açıklanan toplam varyans oranı %61.882 bulunmuştur. Elde edilen 4 boyutun isimlendirilmesi, nitel analiz ve faktör analizi çalışmaları sonuçlarının birbiriyle uyum sağlaması sonucunda nitel analiz sonucu elde edilen ve isimlendirilen 4 temaya göre yapılmıştır. Buna göre boyutların isimlendirmesi şu şekildedir: 1. Boyut= *Yönetici kaynaklı mutluluk*, 2. Boyut= *İş yeri kaynaklı mutluluk*, 3. Boyut=*Birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk*, 4. Boyut= *İş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk*.

Ölçeğin güvenilirlik analizi sonucuna bakıldığında, ölçeğin tamamı için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı 0.95 olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları ise, 0.87-0.96 arasında değişmektedir. Ölçeğin madde toplam kolerasyon sonuçlarına bakıldığında ise, tüm maddelerin 0.30 üzerinde 0.345 ile 0.748 aralığında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla tüm maddelerin ölçülecek özelliği ayırt etmede yeterli düzeyde olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2003: 165). AFA sonucunda elde edilen tüm bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 2:** Açımlayıcı Faktör Analiz Sonuçları

| İŞTE MUTLULUK ÖLÇEĞİ  | YK   | İK | BİU | İA |
|---|------|----|-----|----|
| 1. Yöneticim çalışanlarına karşı güler yüzlüdür.  | .841 |    |     |    |
| 2. Yöneticim çalışanlarına karşı samimi davranır.   | .835 |    |     |    |
| 3. Yöneticimle çalışanları arasında sağlıklı bir iletişim vardır.   | .830 |    |     |    |
| 4. Yöneticime güvenirim.  | .820 |    |     |    |
| 5. Yöneticim çalışanlarına karşı adil davranır.   | .816 |    |     |    |
| 6. Yöneticim çalışanlarına karşı kibar davranır.  | .806 |    |     |    |
| 7. Yöneticim bir sorun olduğunda çalışanlarına destek olur.   | .791 |    |     |    |
| 8. Yöneticim çalışanlarına karşı anlayışlıdır.  | .790 |    |     |    |
| 9. Yöneticim gerekli bilgi, beceri ve deneyime sahiptir.  | .759 |    |     |    |
| 10. Yöneticim iş yerinde profesyonel bir tavır sergilemektedir.   | .758 |    |     |    |
| 11. Yöneticim çalışanlarını motive eder.  | .746 |    |     |    |
| 12. Yöneticim çalışanların fikirlerine değer vermez.*   | .712 |    |     |    |
| 13. Yöneticim işle ilgili olumlu veya olumsuz geri bildirimler yaparak çalışanların kendilerini geliştirmelerine katkı sağlamaktadır. | .703 |    |     |    |
| 14. Yöneticim işle ilgili konularda sürekli baskı yapmaktadır.*   | .585 |    |     |    |

|  |        |        |        |        |
|--|--------|--------|--------|--------|
| 15. İş yerimde yeterli düzeyde terfi imkânları bulunmaktadır.  | .771   |        |        |        |
| 16. İş yerimde adil bir ödüllendirme sistemi vardır.   | .765   |        |        |        |
| 17. İş yerimde manevi nitelikte (takdir, teşekkür etme, plaket, ayın elemanı vb.) ödüllendirmeler yapılmaktadır.                         | .733   |        |        |        |
| 18. İş yerimde terfi imkânları adildir.  | .726   |        |        |        |
| 19. İş yerimde maddi nitelikte (ikramiye, hediye çeki, prim vb.) ödüllendirmeler yapılmaktadır.  | .671   |        |        |        |
| 20. İş yerimde çalışanların değerli oldukları hissettirilmektedir.   | .610   |        |        |        |
| 21. İş yerimde çalışanların kendilerini geliştirmeleri için çeşitli imkânlar (eğitim, kurs, seminer, fuar vb.) sunulmaktadır.            | .597   |        |        |        |
| 22. İş yerimde çalışanların belirli zamanlarda kendilerine vakit ayıracağı sosyal alanlar (yürüme, spor, okuma, oyun vb.) bulunmaktadır. | .567   |        |        |        |
| 23. İş yerimde sosyal etkinlikler (piknik, kahvaltı, gezi, spor, yemek vb.) düzenlenmektedir.  | .539   |        |        |        |
| 24. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yeterli düzeydedir.   | .520   |        |        |        |
| 25. Yaptığım iş ile gurur duyuyorum.   | .803   |        |        |        |
| 26. İşimi severek yapıyorum.   | .796   |        |        |        |
| 27. İşim kendimi daha iyi tanımamı, anlamamı sağlamaktadır.  | .725   |        |        |        |
| 28. Yaptığım işin insanlara, topluma faydalı olduğunu düşünüyorum.   | .706   |        |        |        |
| 29. Bilgi, yetenek ve becerilerimin işime uygun olduğunu düşünürüm.  | .666   |        |        |        |
| 30. Yaptığım iş tam olarak beni yansıtmamaktadır. *  | .583   |        |        |        |
| 31. İşteyken çoğunlukla dakikaları, günleri sayıyorum. *   | .574   |        |        |        |
| 32. İşim kendimi geliştirmeme imkân tanımaktadır.  | .568   |        |        |        |
| 33. İş arkadaşlarımla uyum içerisinde çalışmaktayız.   | .868   |        |        |        |
| 34. İş arkadaşlarımla ilişkilerimiz samimi ve içtendir.  | .844   |        |        |        |
| 35. İhtiyaç duyduğumuzda iş arkadaşlarımla birbirimize destek oluruz.  | .828   |        |        |        |
| 36. İş yerimdeki arkadaşlarıma güvenirim.  | .803   |        |        |        |
| 37. İş yerimde her konuda konuşup danışabileceğim arkadaşlarım vardır.   | .781   |        |        |        |
| 38. İş yerimdeki arkadaşlarımla iş dışında da (yemek, piknik, akşam ziyaretleri, hali saha maçı vb.) birlikte vakit geçiririz.           | .757   |        |        |        |
| <b>Öz değer:</b>   | 9.381  | 5.155  | 4.562  | 4.416  |
| <b>Açıklanan varyans oranı (%):</b>  | 24.687 | 13.567 | 12.005 | 11.622 |
| <b>Toplam açıklanan varyans oranı (%):</b>   |        | 61.882 |        |        |
| <b>Cronbach Alfa:</b>  | 0.961  | 0.890  | 0.870  | 0.915  |
| <b>Cronbach Alfa(Bütün boyutlar dahil)</b>   |        | 0.95   |        |        |

YK: Yönetici Kaynaklı, İK: İşyeri Kaynaklı, BİU: Birey İş Uyumu, İA: İşyeri Arkadaşlığı

\* İşaretili maddeler ters kodludur.

### 3.3.4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

#### 3.3.4.2.1. Evren ve Örneklem

Ölçek geliştirme sürecinde Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılan veri setinden farklı bir veri setiyle Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılması önerilmektedir (Çakıroğlu vd., 2015: 511).

Böylece AFA sonucunda bulunan yapının geçerliliği farklı bir veri seti kullanılarak DFA yardımıyla gösterilmiş olacaktır (Orçan, 2018). Bu amaçla, DFA yapmak için ölçek AFA'da yer almayan yeni bir örnekleme uygulanmış ve analize uygun Türkiye'de kamu ve özel sektörde bir kurumda çalışan 446 kişinin anketi değerlendirilmeye alınmıştır. Ölçekteki madde sayısının 5 katından az olmamak üzere 150 ve üzeri bir örneklem olması analiz için yeterli olabilmektedir (Gürbüz & Şahin, 2015: 324). Ayrıca örneklem büyüklüğünü belirlemek için Türkiye'de kamu ve özel sektörde bir kurumda çalışan iş görenlerin toplam sayısı Sosyal Güvenlik Kurumunun 2020 Haziran ayı aylık istatistik bülteninde yer alan bilgilere de bakılmıştır (www.sgk.gov.tr). Ana kütleli %95 güven aralığında temsil etme yeteneğine sahip örneklem büyüklüğü 384 olarak hesaplanmıştır (Gürbüz & Şahin, 2015: 128). Katılımcıların %56'sı kadın, %52.5'i evli ve %55'i lisans mezundur. İş yerindeki çalışma süreleri 1-5 yıl (%46.2) ve 6-10 yıl (%33.7) arasında yoğunlaşmaktadır. Katılımcıların %50'si kamu, %50'si de özel sektörde çalışmaktadır. Çalışmaya katılanların %44.8'i İç Anadolu bölgesinde yer almakta yer almakta olup bunu Marmara (%19.3) ve Akdeniz (%10.5) bölgeleri takip etmektedir. Farklı meslek gruplarından kişiler çalışmada yer almıştır.

### 3.3.4.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Bulgular

İşte mutluluk ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen 38 madde ve 4 faktörden oluşan yapısının doğrulanması amacıyla DFA gerçekleştirilmiştir. Analize başlamadan önce elde edilen verilerin faktör analizi için uygunluğu değerlendirilmiş uç ve kayıp değerleri giderme, veri setinin normal dağılımına bakılmaktadır. Verilerde herhangi bir uç ve kayıp değer bulunmadığı ve değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 değerlerinin arasında olması nedeniyle normal dağılıma sahip olduğu varsayılmaktadır (Tabachnick & Fidell, 2001; Trochim & Donnelly, 2006). Analiz LISREL programı üzerinden gerçekleştirilmiş ve ölçeğin yapısal geçerliliğini sağlamak için birinci düzey DFA uygulanmıştır. Yapılan analizde öncelikli olarak t değerleri incelenmiş ölçeğin 2 maddesinin 0.01 anlamlılık düzeyinde 2.56'dan düşük olduğu görülmüştür (İş yerimde çalışanların belirli zamanlarda kendilerine vakit ayıracağı sosyal alanlar (yürüme, spor, okuma, oyun vb.) bulunmaktadır, iş yerimde sosyal etkinlikler (piknik, kahvaltı, gezi, spor, yemek vb.) düzenlenmektedir). Bu maddeler modelden çıkarıldıktan sonra geri kalan 36 maddenin her birinin 0.01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda ölçeğin analiz sonucunda ulaşılan uyum iyiliği değerleri aşağıda Tablo3'te yer almaktadır.

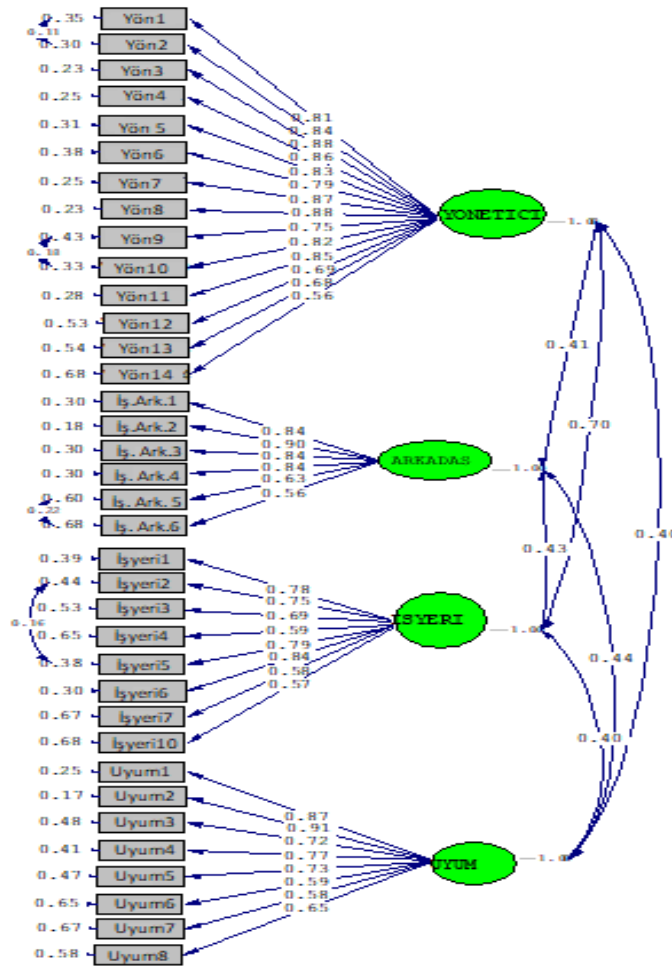
**Tablo 3:** İşte Mutluluk Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

|                                      | $X^2/df$         | SRMR   | CFI    | NFI    | GFI    | RMSEA  |
|--------------------------------------|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| İşte Mutluluk (Modifikasyon öncesi)  | 2.97             | 0.058  | 0.97   | 0.96   | 0.82   | 0.067  |
| İşte Mutluluk (Modifikasyon sonrası) | 2.50             | 0.056  | 0.98   | 0.97   | 0.85   | 0.058  |
| İyi Uyum                             | < 3              | < 0.05 | > 0.95 | > 0.95 | ≥ 0.90 | ≤ 0.05 |
| Kabul E.Uyum                         | $3 < X^2/sd < 5$ | < 0.08 | > 0.90 | > 0.90 | ≥ 0.85 | ≤ 0.08 |

(*RMSEA*: Root Mean Square Error of Approximation, *SRMR*: Standardized Root Mean Square Residuals, *CFI*: Comparative Fit Index, *NFI*: Normed Fit Index, *GFI*: Goodness of Fit Index)

**Kaynak:** Gürbüz & Şahin, 2015: 329; Meydan & Şeşen, 2011: 37; Sümer, 2000: 61.

Tablo 3'teki değerler incelendiğinde GFI değeri dışındaki uyum iyilik değerlerinin öngörülen referans değerler aralığında olduğu görülmektedir. Model uyum değerinin yeterli düzeyde uyum sağlamadığının belirlenmesi durumunda bu değeri iyileştirebilmek için program tarafından önerilen modifikasyon işlemleri yapılmaktadır. Yapılan modifikasyon işlemlerinden sonra beklenen uyum iyilik düzeyine ulaşıldığı görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda işte mutluluk ölçeğinin yapısal geçerliliği sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır. İşte mutluluk ölçeği 4 boyut 36 maddeden oluşmaktadır. Ayrıca ölçekte 4 madde ters kodlanmaktadır. Birinci düzey DFA sonuçlarına ilişkin parametrik değerlerinin olduğu ölçme modeli de Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2: İşte Mutluluk Ölçeği'nin Birinci Düzey DFA Ölçme Modeli

### 3.3.4.2.3. Benzeşim ve Ayrışım Geçerliliği

**Benzeşim Geçerliliği:** Benzeşim geçerliliği farklı kriterler kullanılarak test edilebilmektedir. Bu kriterlerden birinde DFA'dan elde edilen standartlaştırılmış faktör yüklerinin en az 0.5'ten büyük olması beklenmektedir (Hair vd., 2010). Bakıldığında bu yüklerin faktör yüklerinin 0.56 ile 0.91 arasında değer aldığı görülmektedir. Geliştirilen ölçeğin benzeşim geçerliliği için bu kriteri sağladığı görülmektedir. Diğer bir kriter ise benzeşim geçerliliğini sağlamak için Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) ve Bileşik güvenilirlik (CR) değerleri hesaplanmasıdır (Hair vd., 2010). AVE değerlerinin 0.50 ve üzerinde olması (Bagozzi & Yi, 1988: 82) ve CR değer ise 0.70 ve üzeri olması beklenmektedir. Değerin 0.60 ile 0.70 arasında olması da kabul edilebilir (Hair vd., 2010). Elde edilen sonuçlar doğrultusunda söz konusu ölçeğin benzeşim geçerliliğine sahip olduğu söylenebilmektedir (Tablo 4).

**Ayrışım Geçerliliği:** Bir yapının ilişkili diğer yapılardan ne kadar farklı olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2010). Ayrışım geçerliliğinin tespitinde bir faktöre ait ortalama açıklanan varyans (AVE) değerinin karekökünün, bu faktörün diğer boyutlarla olan korelasyon değerlerinden büyük olması kriteri aranmaktadır (Fornell & Larcker, 1981). Buna göre Tablo 4 incelendiğinde elde edilen sonuçlar ayrışım geçerliliğini desteklediğini göstermektedir.

**Tablo 4:** Benzeşim ve Ayrışım Geçerliliği

| Boyutlar                           | Yönetici Kaynaklı Mutluluk | İş yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk | İş Yeri Kaynaklı Mutluluk | Birey-İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk | AVE  | CR   |
|------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|---------------------------|----------------------------------|------|------|
| Yönetici Kaynaklı Mutluluk         | <b>0.800</b>               |                                    |                           |                                  | 0.64 | 0.96 |
| İş Yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk | 0.383                      | <b>0.781</b>                       |                           |                                  | 0.61 | 0.90 |
| İş Yeri Kaynaklı Mutluluk          | 0.620                      | 0.396                              | <b>0.707</b>              |                                  | 0.50 | 0.89 |
| Birey-İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk   | 0.389                      | 0.407                              | 0.372                     | <b>0.735</b>                     | 0.54 | 0.90 |

### 3.3.4.2.4. Ölçüte Dayalı (Kriter) Geçerlilik

Ölçüte dayalı geçerlilik eş zaman geçerlilik ve yordama geçerliliği olarak 2 başlık altında incelenmiştir. Araştırmada bu geçerlilikleri belirlemek için 2 ölçme aracı kullanılmıştır. *İlki*, eş zamanlı geçerliliği değerlendirmek için, Salas-Vallina & Alegre (2018) tarafından geliştirilen ve Bilginioğlu & Yozgat (2020) tarafından Türkçe'ye geçerlemesi yapılan "İş yerinde Mutluluk Ölçeği Kısa Formu"dur. Ölçeğin DFA'ya göre, ( $x^2 = 75.80$  (df=21),  $x^2/df=3.60$ , RMSEA=0.079, GFI=0.96, CFI=0.99, NFI=0.98) uyum iyiliği değerlerinin belirlenen referans aralığında olduğu görülmektedir. Ölçeğe ait Cronbach alfa değeri 0.89 olarak hesaplanmıştır. *İkincisi*, yordama geçerliliğini değerlendirmek için, Goodman & Svyantek (1999) tarafından geliştirilmiş iş performans ölçeğinin görev performansı kısmıdır. DFA'ya göre ölçeğin, ( $x^2 = 73.36$  (df=25),  $x^2/df=2.93$ , RMSEA=0.070, GFI=0.96, CFI=0.99, NFI=0.98) uyum iyiliği değerlerinin belirlenen referans aralığında olduğu görülmektedir. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0.89 olarak hesaplanmıştır.



Eş zaman geçerliliğini test edilmesi için çalışmada geliştirilen işte mutluluk ölçeği ile iş yerinde mutluluk ölçeği kısa formu arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre iki ölçek arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $r= 0.798$ ;  $p<0.01$ ). Alt boyutlar arasında da pozitif yönlü ve anlamlı ilişki çıkmıştır. Böylece eş zamanlı geçerliliğin sağlandığı söylenebilmektedir. Çalışanların iş yerinde mutluluğunun bir çıktısı olarak değerlendirilebilen görev performansı değişkeni yordama geçerliliğini sağlamak amacıyla araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Buna göre, işte mutluluk ölçeği ile görev performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=0.227$ ;  $p<0.01$ ). Ayrıca alt boyutlar arasında da anlamlı bir ilişki çıkmıştır. Dolayısıyla, yordama geçerliliğinin de sağlandığı söylenebilmektedir.

### 3.3.4.2.5. Güvenilirlik Analizi

İşte Mutluluk Ölçeği'nin güvenilirliği, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı, test-tekrar test ve bileşik güvenilirlik (CR) yöntemleriyle incelenmiştir. Güvenirlik analizleri sonucunda, ölçme aracının Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı, ölçeğin geneli için 0.95 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına bakıldığında, yönetici kaynaklı mutluluk boyutu 0.96, iş yeri kaynaklı mutluluk boyutu 0.89, birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk boyutu 0.90 ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk boyutu ise 0.90 olarak hesaplanmıştır. Cronbach alfa katsayısının için kabul edilebilir değer 0.70 ve üzeri olması beklenmektedir (Şencan, 2005: 601). Ölçeğin kararlılık anlamındaki güvenilirliğini tespit etmek için 46 kişiye iki hafta arayla test-tekrar test uygulaması yapılmıştır. Korelasyon katsayısının 0.70 ve üzerinde (Şencan, 2005: 152; Seçer, 2018: 23; Tavşancıl, 2010: 25) bir değere sahip olması beklenen test tekrar test güvenilirlik katsayısının ölçeğin tamamı için 0.74 olarak hesaplandığı görülmektedir. Alt boyutlarının aldığı değerler 0.72 ile 0.75 arasında değişmektedir. Son olarak ölçeğin bileşik güvenilirliği ise 0.98 olarak bulunmuştur. Alt boyutları için bu değer 0.89 ve 0.96 arasında değişmektedir. Bu değer 0.70'in üzerinde olması yeterli kabul edilmektedir (Hair vd., 2010, Yaşlıoğlu, 2017: 82). Elde edilen analizler sonucunda ölçeğin Cronbach iç tutarlılık, test-tekrar test ve bileşik güvenilirlik analizleri sonucunda her üç güvenilirlik analizinden de kabul edilebilir değerler aldığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak araştırma kapsamında geliştirilmiş olan “İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ)” ölçeğinin güvenilir bir ölçme aracı olduğunu söylemek mümkündür. İşte Mutluluk Ölçeği Ek 1’de yer almaktadır.

Yazındaki çalışmalara bakıldığında zaman ve maliyet tasarrufu sağlamak, pek çok farklı değişkenin araştırmada bir arada ele alınmasına olanak tanımak ve uygulama ve değerlendirmeyi kolaylaştırmak adına araştırmacıların genellikle kısa form ölçekleri daha çok tercih ettikleri görülmektedir. Bu doğrultuda araştırmalara katkı sağlamak adına “İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ)” nin kısa formuna da bu çalışma ile oluşturulmuştur. İşte Mutluluk Ölçeği'nin uzun formu 36 madde 4 boyuttan oluşmaktadır. Her bir boyuttan faktör yükü en yüksek 2 madde seçilmiş ve bu maddeler bir araya getirilerek 8 maddeli tek boyutlu “İşte Mutluluk Ölçeği Kısa Formu (İMÖ-K)” oluşturulmuştur. Ölçeğin güvenilirlik analizi sonucuna bakıldığında ise, örneklem 1 için Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.80, örneklem 2 için ise Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.82 olduğu görülmektedir. Elde edilen Cronbach alfa değerleri kabul edilebilir sınır değerlerin üzerinde yer almaktadır (Şencan, 2005: 601). Sonuç olarak

araştırmalarda kullanım kolaylığı sağlamasına yönelik tek boyutlu 8 maddeli bir ölçme aracı da elde edilmiştir. İşte Mutluluk Ölçeği Kısa Formu Ek 2' de yer almaktadır.

#### 4. Sonuç

Günümüzde örgütlerin başarılı olmasında ve hedeflerine ulaşmasında ön koşul çalışan faktörünün gücünden geçmektedir. Çalışanlar kendilerini örgütün bir parçası olarak görürlerse ve örgütte çalışmaktan mutlu olurlarsa bu durum çabalarına ve katkılarına o da doğrudan örgüte yansıtacaktır. Bu olumlu yansımalar ise örgütlerin hem ulusal hem de uluslararası alanda rekabet etmesi, amaçladığı hedeflere ulaşması yolunda büyük bir adım atmasını sağlayacaktır. Bunun farkına varan işletmeler çalışanların iş yerinde mutlu olması konusuna özellikle son dönemlerde yönelmeye başlamışlardır. Bu doğrultuda iş ortamlarındaki bu gelişmeler ve değişiklikler nedeniyle giderek önemi artan iş yerinde mutluluk kavramı son yıllarda incelenmesi, üzerinde durulması gereken bir konu haline gelmektedir.

Günümüzde iş yerinde mutluluk çalışmalarına bakıldığında ulusal yazında çalışanların iş yerinde mutluluklarını ölçen bir ölçme aracının olmadığı fark edilmiştir. Bu doğrultuda yazına katkı sağlamak adına bu çalışmada Türk kültüründe çalışanların iş yerinde mutluluklarını ölçülmesine yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada karma yöntem desenlerinden keşfedici sıralı karma desen benimsenmiştir. Bu kapsamda öncelikli olarak işgörenlerin iş yerinde mutluluklarını etkileyen faktörleri belirlemek adına nitel araştırma yapılmıştır. Nitel veriler yarı yapılandırılmış mülakat sonucunda toplanmıştır. Görüşmeler sonucu elde edilen veriler analize tabi tutulmuş, sonuçlar 30 kod, 4 tema altında toplanmıştır. Bu temalardan yola çıkarak iş yerinde mutluluğu etkileyen faktörler, “yönetici kaynaklı mutluluk”, “işyeri kaynaklı mutluluk”, “birey-iş uyumu kaynaklı”, ve “işyeri arkadaşı kaynaklı mutluluk” şeklinde oluşturulmuştur. Ölçek geliştirme sürecinin nicel araştırma kısmında elde edilen temalardan yola çıkılarak “İşte Mutluluk Ölçeği” geliştirilmiştir. Bu doğrultuda öncelikli olarak “İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ)” nin geliştirilmesi amacıyla bir madde havuzu hazırlanmıştır. Bu maddelerin belirlenmesi aşamasında nitel süreçte elde edilen bulgulardan, kod ve temalardan yararlanılmıştır. Bu tema ve kodlar kapsamında çalışanların işyerindeki mutluluğunu ölçmeye yönelik 58 ifadeli bir madde havuzu oluşturulmuştur. Hazırlanan madde havuzunda yer alan maddelerin, kapsam geçerliliğine bakmak için uzman görüşüne başvurulmuş ve sonuçlarının değerlendirilmesi için Lawshe Tekniği kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda 3 madde ölçekten çıkarılarak 4 boyut, 55 maddenin bulunduğu bir taslak ölçek elde edilmiştir. Ayrıca uzman değerlendirmeleri sonucunda kapsam geçerlilik indeksi (KGİ) = 0.95 olarak hesaplanmıştır. Uzman görüşleri sonrası taslak ölçekte yer alan maddelerin anlaşılabilirliğini test etmek için kamu ve özel kurumda çalışan 46 kişiye bir pilot uygulama yapılmış olup ölçeğin faktör analiz aşamasına geçmesi için son şekli verilmiştir. Taslak olarak hazırlanan ölçek, kamu ve özel sektörde çalışan 392 kişiye uygulanmıştır. Elde edilen veriler işte mutluluk ölçeği boyutlarının belirlenmesi, anlamlı faktörlerin elde edilmesi için Açıklayıcı Faktör Analizi'ne (AFA) tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda 17 madde ölçekten çıkarılmış, toplam 38 madde ve dört boyuttan oluşan nihai bir ölçek elde edilmiştir. Elde edilen 4 boyutun isimlendirilmesi, nitel analiz ve

faktör analizi çalışmaları sonuçlarının birbiriyle uyum sağlaması sonucunda nitel analiz sonucu elde edilen ve isimlendirilen 4 temaya göre yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini saptamak için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısının ( $\alpha$ ) hesaplanmış ve ölçeğin tamamı için değer 0.95 olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları ise kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almaktadır. Ölçeğin madde toplam korelasyon sonuçlarına bakıldığında ise, tüm maddelerin 0.30 üzerinde 0.345 ile 0.748 aralığında olduğu görülmektedir.

AFA sonucunda elde edilen 38 madde ve 4 faktörden oluşan işte mutluluk ölçeğinin yeni halinin doğrulanması amacıyla DFA gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bu yeni ölçek, doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulması için AFA' da yer almayan yeni bir örnekleme uygulanmıştır. Bu doğrultuda doğrulayıcı faktör analizi 446 kişiden sağlanan veriler doğrultusunda yürütülmüştür. Yapılan analizde öncelikli olarak t değerleri incelenmiş ölçeğin 2 maddesinin 0.01 anlamlılık düzeyinde 2.56'dan düşük olduğu görülmüş ve çıkarılmıştır. Sonrasında gerekli modifikasyon işlemleri yapılmış beklenen uyum iyilik düzeyine ulaşıldığı görülmektedir ( $X^2/df = 2.50$ , SRMR=0.056, CFI= 0.98, NFI=0.97, GFI=0.85, RMSEA= 0.058). Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda 4 boyut 36 maddeden oluşan işte mutluluk ölçeği elde edilmiştir. Ölçekte 4 madde ters kodlanmıştır. İşte Mutluluk Ölçeği'nin geçerliliğini incelemek için DFA'ya ek olarak benzeşim ve ayrışım geçerliliği ile ölçüte dayalı (kriter) geçerlilikleri de incelenmiş ve ölçeğin bu geçerlilikleri de sağladığı tespit edilmiştir. İşte Mutluluk Ölçeği'nin güvenilirliği, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı, test-tekrar test ve bileşik güvenilirlik (CR) yöntemleriyle incelenmiştir. Güvenirlik analizleri sonucunda, ölçme aracının Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı, ölçeğin geneli için 0.95, test tekrar test güvenilirlik katsayısı 0.74 ve bileşik güvenilirliği ise 0.98 olarak hesaplanmıştır. Her bir hesaplanan güvenilirlik analizinde ölçeklerin alt boyutları da kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı belirlenmiştir.

Yapılan tüm bu değerlendirmeler ve analizler sonucunda elde edilen "İşte Mutluluk Ölçeği"nin boyutlarına ilişkin bilgiler ise şu şekildedir:

*Yönetici Kaynaklı Mutluluk:* Bir işyerindeki yöneticinin çalışanlarına yönelik geliştirmiş olduğu tutum ve davranışlarının çalışanların mutluluğu üzerindeki etkisini ifade etmektedir. Yöneticinin çalışanlarına karşı güler yüzlü ve samimi olması, adil davranması, bir sorun olduğunda destek olması, güven vermesi, yaptığı iş hakkında geri bildirimde bulunması, çalışanlarıyla sağlıklı bir iletişim kurması gibi pozitif tutum ve davranışlar sergilemesi çalışanların iş yerinde mutlu olmasına katkı sağlamaktadır. Tam tersi çalışanlarına işle ilgili konularda sürekli baskı yapması, fikirlerine değer vermemesi gibi davranışları ise işyeri mutluluğunu olumsuz yönde etkilemektedir.

*İş Yeri Kaynaklı Mutluluk:* Bir işyerinin çalışanlarına sunmuş olduğu imkânların çalışanların mutluluğu üzerindeki etkisini içermektedir. İş yerinde kariyer ve gelişim imkânlarının sağlanması, terfi ve ödüllendirme sistemlerinin mevcut ve adil olması, çalışma koşullarının yeterliliği, ücretin tatmin edici olması, çalışma saatlerinin düzenli olması, özerklik tanıma gibi imkânlar sunulması çalışanların iş yerinde mutlu olmasına katkı sağlamaktadır.

*Birey-İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk:* İşyerinde çalışanların yapmış olduğu işle uyum içerisinde olması, işini benimsemesi, anlamlı bulmasının iş yerinde mutluluğu üzerindeki etkisini ifade etmektedir.

Kişilerin bilgi, yetenek ve becerilerinin işleriyle uyum içerisinde olması, yaptığı işi sevmesi, gurur duyması, isteyken zamanın nasıl geçtiğini anlamaması, topluma, insanlara faydalı olduğunu düşünmesi gibi bireyin işiyle uyum sağlaması iş yerinde mutlu olunmasına fayda sağlamaktadır.

**İş Yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk:** Kişilerin işyeri arkadaşlarıyla birbirlerine karşı geliştirmiş oldukları tutum ve davranışların iş yerindeki mutluluk üzerindeki etkisini içermektedir. Kişilerin iş yeri arkadaşları ile iş yerinde konuşup anlaşabilmesi, uyum içerisinde çalışabilmesi, samimi ve içten ilişkiler geliştirebilmesi, güvenebilmesi, iş dışında da görüşebilmesi iş yerinde mutluluklarına olumlu yönde katkı sağlamaktadır. Ters durumların ise mutluluklarını olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir.

Sonuç olarak 36 madde 4 boyuttan oluşan Türk kültüründe çalışanların iş yerinde mutluluğunu ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmiştir. Bununla birlikte “İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ)” nin kısa formu da çalışmada yer almaktadır. İşte Mutluluk Ölçeği'nin her bir boyuttan faktör yükü en yüksek 2 madde seçilmiş ve bu maddeler bir araya getirilerek 8 maddeli tek boyutlu “İşte Mutluluk Ölçeği Kısa Formu (İMÖ-K)” oluşturulmuştur. Bu çalışmanın ulusal yazında çalışanların iş yerinde mutluluklarını ölçmeye yönelik bir ölçme aracının olmaması nedeniyle, Türkiye’de çalışanların mutluluklarını değerlendirmeye yönelik yapılan araştırmalarda önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Çalışmayla ilgili bazı sınırlılıklar vardır. Birincisi yazındaki birçok araştırma gibi bu çalışmada da veriler kişilerin kendi değerlendirmelerine dayanarak toplanmıştır. İkincisi, örneklem çeşitliliği sağlamak amacıyla çalışmada farklı sektörlerde farklı meslek gruplarında görev yapan kişiler bir arada incelenmiştir. İlerleyen zamanlarda yapılacak olan araştırmalarda belirli bir sektöre ya da meslek grubuna odaklanılarak iş yerinde mutluluğu değerlendirmeye yönelik çalışmalar yapılabilir.

**Yazar Katkısı:** Bu çalışma Doç. Dr. Sema Polatçı danışmanlığında yürütülmekte olan ve Hande Ünüvar tarafından yazılan doktora tezinden üretilmiştir.

**Çıkar Çatışması:** Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

**Finansal Destek:** Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

### Kaynakça

- Abdullah, A. G. K. & Ling, Y. L. (2016). Understanding Workplace Happiness in Schools: The Relationships between Workplace Happiness, Teachers' Sense of Efficacy, Affective Commitment and Innovative Behavior. *Academy of Social Science Journal*, 1(4), 80-83.
- Akdeniz, M. Z. & Erkuş, A. (2016). Paternalistik Liderlik Çalışan Mutluluğunu Etkiler mi? Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü. *Adana Çukurova Üniversitesi Dördüncü Örgütsel Davranış Kongresi*, 191-193.
- Alparslan, A. M. (2016). Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini Mi İşyerinde Mutluluk Mu?. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 203-215.
- Alparslan A. M., Kahraman M. & Cantürk, N. (2016). Araştırma Görevlilerinin İşyerinde Mutluluk ve Mutsuzluk Nedenleri: Bir Alan Araştırması. *İstanbul Üniversitesi 15. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiri Kitabı*.

- Arslan, Y. & Polat, S. (2017). Adaptation of well-being at work scale to Turkish. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 603-622.
- Bagozzi, R. P. & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Bellet, C., De Neve, J. E., & Ward, G. (2019). Does employee happiness have an impact on productivity?. Saïd Business School WP 2019-13.
- Bilginođlu E. & Yozgat, U. (2020). İşyerinde Mutluluk Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Journal of Yaşar University*, 15(Special Issue), 201-206.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 32, 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (3. Baskı). Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Can, A. (2017). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Cresswell, J. W. (2016). *Araştırma deseni: nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları*. Çev. Selçuk Beşir Demir). Ankara: Eğiten Kitap.Yayıncılık
- Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Fifth Edition, Sage publications.
- Cresswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Karma yöntemleri araştırmaları tasarımı ve yürütülmesi*, Çev. Dede Y. and Demir, SB. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çakıroğlu, Ü. Gökođlu, S. & Çebi, A. (2015). Öğretmenlerin teknoloji entegrasyonlarına yönelik temel göstergeler: bir ölçek geliştirme çalışması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(3), 507-522.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Demirbulat Güdü Ö., Saatcı, G. & Aymanıuy, Y. (2018). Turizm İşletmelerinde Çalışan Mutluluğu. 3. *Dođu Akdeniz Turizm Sempozyumu Bildiri Kitabı*, 684-694.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. (2012). İş Yaşamında Mutluluk: Psikolojik Sermaye ve İş Çevresinin Etkileri Üzerine Bir Araştırma. 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 420-422.
- Erselcan, R. C., & Özer, P. S. (2018). İş Doyumunun Performansa Etkisinde Mutluluğuğun Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 13(2), 148-165.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness At Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Fornell, C. & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equations models with unobservable variables and measurement error, *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gentles, S. J., Charles, C., Ploeg, J., & McKibbon, K. A. (2015). Sampling in Qualitative Research: Insights from an Overview of The Methods Literature. *The Qualitative Report*. 20(11), 1772-1789.
- Goel, D. & Singh, M. (2015). Personality And Employee Happiness: A Study Of Working Women in Delhi/ NCR. *Indian Journal of Health- Wellbeing*, 6(2), 143-147.
- Goodman, Scott, A. & Daniel J. Svyantek (1999). Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter, *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.
- Güner, F. & Bozkurt, Ö. Ç. (2017). Banka Çalışanlarının İş yerinde Mutluluk ve Mutsuzluk Nedenleri Üzerine Keşif Amaçlı Bir araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 85-105.
- Gürbüz & Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz* (2. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Hair, J. F., Black, W. C., Anderson, R. E., & Babin, B. J. (2010). *Multivariate Data Analysis*, Seventh Edition, New Jersey, Prentice Hall.

- Hellstrom, T. (2014). Leading Happiness: Leadership And Happiness At Work In Certified B Corporations, A Qualitative Study Of Leaders And Employees To Understand The Influence Of Shared Leadership On Worker Happiness Within Certified Benefit Corporations. SIT Graduate Institute, PhD. USA.
- Hyun,C., Suh E., & Ryu J. (2013). Worker Happiness in Korea. *Samsung Economic Research Institute*, 9-13.
- Jung, M. H. (2017). The effect of psychological well-being on life satisfaction for employees. *The Journal of Industrial Distribution & Business*, 8(5), 35-42.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım: Ankara.
- Keser, A. (2018). İşte Mutluluk Araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1), 43-57.
- Kjerulf, A. (2015). *Sabah 9' Dan Akşam 6' Ya Happy Hour, İşyerinde Nasıl Mutlu Olunur?*. Doğan Egmont Yayıncılık, İstanbul.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28, 563-575
- McGonagle, C. (2015). Happiness In The Workplace: An Appreciative Inquiry. Dublin City University, Doctoral dissertation. Ireland.
- McKee, A. (2017). How to Be Happy at Work: The Power of Purpose, Hope, and Friendship. Harvard Business Press, USA.
- Meydan, H. & Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Orçan, F. (2018). Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi: İlk Hangisi Kullanılmalı?. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 9(4), 414-421.
- Özdamar, K. (2017). *Ölçek ve test geliştirme yapısal eşitlik modellemesi* (1. Baskı). İstanbul: Nisan Kitabevi Eskişehir.
- Polatçı S., Baygın E. & Sobacı, F. (2020). İş Aile Zenginleşmesinin İşte Mutluluk Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü. 19. *Uluslararası İşletmecilik Kongresi, Erciyes Üniversitesi*.
- Pryce-Jones, J. (2011). Happiness At Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success. John Wiley & Sons.
- Salas-Vallina, A. & Alegre, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 1-21.
- Seçer, İ. (2018). *Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci*. Anı Yayıncılık: Ankara.
- Singh (2017). Happiness Of Employees At Work In Manufacturing Industry, India. *International Research Journal of Management Science & Technology*, 8(6), 121-128.
- Sirisunhirun, S.& Dhirathiti, N. S. (2015). Job Characteristics and A Happy Workplace: Increasing Organisational Engagement in Thai Higher Education Institutions. *Organization Development Journal*, 33(1), 71-89.
- Sousa, J. M. D. & Porto, J. B. (2015). Happiness At Work: Organizational Values And Person-Organization Fit Impact. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 25(61), 211-220.
- Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*. 3(6), 49-74
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tabachnick B. G. & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics* (4th. Edition). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2012). *Using Multivariate Statistics* (6th Edition). Pearson Education.
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların Ölçülmesi ve Spss ile Veri Analizi* (4. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

- Trochim, W. M., & Donnelly, J. P. (2006). *The research methods knowledge base* (3rd Edition). Cincinnati, OH: Atomic Dog
- Turan, N. (2018). Çalışma Mutluluğu: Kavram ve Kapsam. *Uludağ Journal of Economy & Society*, 37(1), 169-212.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı), 74-85.
- Yıldırım, A. & Şimşek, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yurdugül, H. (2005). Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*.
- Xu, Y., & Geodegebuure, R. (2005). Employee satisfaction and customer satisfaction: testing the service-profit chain in a Chinese securities firm. *Innovative Marketing Journal*, 2(1), 49-59.

## EKLER

### EK 1: İŞTE MUTLULUK ÖLÇEĞİ

Aşağıda çalışanların işte mutluluklarını değerlendirmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadeleri dikkatli bir şekilde okuyarak size en uygun şekilde cevaplayınız.

| İŞTE MUTLULUK ÖLÇEĞİ   | Kesinlikle<br>Katılmıyorum | Katılmıyorum | Ne Katılıyorum<br>Ne Katılmıyorum | Katılıyorum | Kesinlikle<br>Katılıyorum |
|--|----------------------------|--------------|-----------------------------------|-------------|---------------------------|
| 1.Yöneticim çalışanlarına karşı güler yüzlüdür.  |                            |              |                                   |             |                           |
| 2. Yöneticim çalışanlarına karşı samimi davranır.  |                            |              |                                   |             |                           |
| 3.Yöneticimle çalışanları arasında sağlıklı bir iletişim vardır.   |                            |              |                                   |             |                           |
| 4.Yöneticime güvenirim.  |                            |              |                                   |             |                           |
| 5. Yöneticim çalışanlarına karşı adil davranır.  |                            |              |                                   |             |                           |
| 6. Yöneticim çalışanlarına karşı kibar davranır.   |                            |              |                                   |             |                           |
| 7.Yöneticim bir sorun olduğunda çalışanlarına destek olur.   |                            |              |                                   |             |                           |
| 8.Yöneticim çalışanlarına karşı anlayışlıdır.  |                            |              |                                   |             |                           |
| 9.Yöneticim gerekli bilgi, beceri ve deneyime sahiptir.  |                            |              |                                   |             |                           |
| 10.Yöneticim iş yerinde profesyonel bir tavır sergilemektedir.   |                            |              |                                   |             |                           |
| 11. Yöneticim çalışanlarını motive eder.   |                            |              |                                   |             |                           |
| 12. Yöneticim çalışanların fikirlerine değer vermez. *   |                            |              |                                   |             |                           |
| 13.Yöneticim iş ile ilgili olumlu veya olumsuz geri bildirimler yaparak çalışanların kendilerini geliştirmelerine katkı sağlamaktadır. |                            |              |                                   |             |                           |
| 14. Yöneticim işle ilgili konularda sürekli baskı yapmaktadır. *   |                            |              |                                   |             |                           |
| 15.İş yerimde yeterli düzeyde terfi imkânları bulunmaktadır.   |                            |              |                                   |             |                           |
| 16. İş yerimde adil bir ödüllendirme sistemi vardır.   |                            |              |                                   |             |                           |
| 17. İş yerimde manevi nitelikte ( takdir, teşekkür etme, plaket, ayın elemanı vb.) ödüllendirmeler yapılmaktadır.                      |                            |              |                                   |             |                           |
| 18. İş yerimde terfi imkânları adildir.  |                            |              |                                   |             |                           |
| 19. İş yerimde maddi nitelikte (ikramiye, hediye çeki, prim vb.) ödüllendirmeler yapılmaktadır.  |                            |              |                                   |             |                           |
| 20. İş yerimde çalışanların değerli oldukları hissettirilmektedir.   |                            |              |                                   |             |                           |
| 21.İş yerimde çalışanların kendilerini geliştirmeleri için çeşitli imkânlar (eğitim, kurs, seminer, fuar vb.) sunulmaktadır.           |                            |              |                                   |             |                           |
| 22. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yeterli düzeydedir.   |                            |              |                                   |             |                           |
| 23. Yaptığım iş ile gurur duyuyorum.   |                            |              |                                   |             |                           |
| 24. İşimi severek yapıyorum.   |                            |              |                                   |             |                           |
| 25. İşim kendimi daha iyi tanımamı, anlamamı sağlamaktadır.  |                            |              |                                   |             |                           |
| 26. Yaptığım işin insanlara, topluma faydalı olduğunu düşünüyorum.   |                            |              |                                   |             |                           |
| 27. Bilgi, yetenek ve becerilerimin işime uygun olduğunu düşünürüm.  |                            |              |                                   |             |                           |
| 28. Yaptığım iş tam olarak beni yansıtmamaktadır. *  |                            |              |                                   |             |                           |
| 29. İşteyken çoğunlukla dakikaları, günleri sayıyorum. *   |                            |              |                                   |             |                           |
| 30. İşim kendimi geliştirmeme imkân tanımaktadır.  |                            |              |                                   |             |                           |



31. İş arkadaşlarımla uyum içerisinde çalışmaktayız.  
 32. İş arkadaşlarımla ilişkilerimiz samimi ve içtendir.  
 33. İhtiyaç duyduğumuzda iş arkadaşlarımla birbirimize destek oluruz.  
 34. İş yerimdeki arkadaşlarıma güvenirim.  
 35. İş yerimde her konuda konuşup danışabileceğim arkadaşlarım vardır.  
 36. İş yerimdeki arkadaşlarımla iş dışında da (yemek, piknik, akşam ziyaretleri, halı saha maçı vb.) birlikte vakit geçiririz.

<sup>40</sup> İşaretili maddeler ters kodludur.

### Boyutlar ve maddeler:

Yönetici kaynaklı mutluluk boyutu maddeleri: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14

İş yeri kaynaklı mutluluk boyutu maddeleri: 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22

Birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk boyutu maddeleri: 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30

İş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk boyutu maddeleri: 31, 32, 33, 34, 35, 36

## EK 2: İŞTE MUTLULUK ÖLÇEĞİ KISA FORMU

Aşağıda çalışanların işte mutluluklarını değerlendirmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadeleri dikkatli bir şekilde okuyarak size en uygun şekilde cevaplayınız.

### İŞTE MUTLULUK ÖLÇEĞİ KISA FORMU

Kesinlikle  
Katılmıyorum  
Katılmıyorum  
Ne Katılıyorum  
Ne Katılmıyorum  
Katılıyorum  
Kesinlikle  
Katılıyorum

1. Yöneticim çalışanlarına karşı güler yüzlüdür.  
 2. Yöneticim çalışanlarına karşı samimi davranır.  
 3. İş yerimde yeterli düzeyde terfi imkânları bulunmaktadır.  
 4. İş yerimde adil bir ödüllendirme sistemi vardır.  
 5. Yaptığım iş ile gurur duyuyorum.  
 6. İşimi severek yapıyorum.  
 7. İş arkadaşlarımla uyum içerisinde çalışmaktayız.  
 8. İş arkadaşlarımla ilişkilerimiz samimi ve içtendir.

### Özgeçmiş

**Sema POLATCI (Doç. Dr.)**, 2004 yılında Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İngilizce İşletme Bölümü'nü tamamladı. 2007 yılında Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimini tamamladı. 2007-2011 yılları arasında Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Yönetim ve Organizasyon alanında

doktora eğitimini aldı. 2004 yılında araştırma görevlisi olarak başladığı akademik hayatına, 2011 yılında Yardımcı Doçent (Doktor Öğretim Üyesi), 2017 yılında ise Doçent Doktor unvanını alarak devam etti. Halen Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümünde Doçent Doktor olarak görev yapmaktadır. Örgütsel Davranış alanında çok sayıda araştırması bulunmaktadır. Evli ve iki çocuk annesidir.

**Hande ÜNÜVAR**, Lisans eğitimini 2012 yılında Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümünde tamamladı. 2014 yılında Cumhuriyet Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans yaptı. 2016 yılında doktorasına Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesinde İşletme Anabilim dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim dalında başlamış olup halen devam etmektedir. Araştırma yaptığı konular arasında örgüt geliştirme, psikolojik sahiplenme, kültürel zekâ, psikolojik iyi oluş, kişilik, iş yerinde mutluluk konuları yer almaktadır.