

# İş Minnettarlığı Ölçeği: Sağlık Çalışanlarında Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması

## *The Work Gratitude Scale: Turkish Validity and Reliability Study on Health Workers*

Uğur UĞRAK<sup>1</sup>  
(Sorumlu Yazar-Corresponding Author)  
Selahattin AKYÜZ<sup>2</sup>



Abide AKSUNGUR<sup>3</sup>



<sup>1</sup> Sağlık Bilimleri Üniversitesi Gülhane Sağlık Meslek Yüksek Okulu Ankara Türkiye  
[ugur.ugrak@sbu.edu.tr](mailto:ugur.ugrak@sbu.edu.tr)

<sup>2</sup> Sağlık Bakanlığı, Ankara, Türkiye  
[selahattinakyz74@gmail.com](mailto:selahattinakyz74@gmail.com)

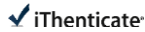
<sup>3</sup> Ankara İl Sağlık Müdürlüğü Altındağ İlçe Sağlık Müdürlüğü, Ankara, Türkiye

Geliş Tarihi/Received: 18.2.2024  
Kabul Tarihi/Accepted: 3.10.2024

### Atf /Cite this article:

Uğrak, U., Akyüz, S., & Aksungur, A. (2025). İş Minnettarlığı Ölçeği: Sağlık Çalışanlarında Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 101-112.

This article checked by



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International License.

### Öz

Minnettarlık duygusunun yaşam ve iş alanında bilişsel, psikolojik ve sosyal birçok etkilerinin olduğu ifade edilmektedir. Bu noktadan hareketle sağlık hizmetleri alanında minnettarlık kavramının önemli etkilerinin olabileceği değerlendirilmektedir. Bu düşünceyle bu çalışmanın amacı, Youssef-Morgan, van Zyl, ve Ahrens (2022) tarafından geliştirilen iş minnettarlık ölçeğinin Türkçe diline adaptasyonunun yapılmasıdır. Bu çalışma bir eğitim ve araştırma hastanesinde, kota örnekleme metodu kullanılarak araştırma kapsamına alınan 343 sağlık çalışanına uygulanmıştır. Veri toplamada anket metodu kullanılmıştır. Youssef-Morgan vd. (2022) tarafından geliştirilen ölçeğin geçerliliği değerlendirilirken kapsam geçerlilik indeksi, açıklayıcı faktör ve doğrulayıcı faktör analizleri kullanılırken, güvenilirlik analizinde bileşik güvenilirlik katsayısı ve Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır. Analizler SPSS 26 ve AMOS 24 yazılımı kullanılarak yapılmıştır. Youssef-Morgan vd. (2022) tarafından geliştirilen İş Minnettarlık Ölçeği'nin Türkçe adaptasyonunun sağlık çalışanlarında geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu tespit edilmiştir. Türkçe İş Minnettarlık Ölçeği'nin sağlık çalışanlarına yönelik çalışmalarda kullanılabileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca ölçeğin kapsamı göz önüne alındığında diğer iş alanlarında da kullanılabileceği düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Minnettarlık, İş Minnettarlığı, Sağlık Hizmetleri

### Abstract

The feeling of gratitude is stated to have many cognitive, psychological, and social effects in life and business. From this point, gratitude can have significant impacts on healthcare. This study aims to adapt the work gratitude scale developed by Youssef-Morgan et al. (2022) into Turkish. This study was applied to 343 healthcare professionals recruited in a training and research hospital with the quota sampling method. The survey method was used to collect data. While the content validity index, explanatory factor, and confirmatory factor analyses were used to evaluate the scale's validity developed by Youssef-Morgan et al. (2022), the composite reliability coefficient and Cronbach's Alpha coefficient were used in the reliability analysis. Analyzes were performed using SPSS 26 and AMOS 24 software. The Turkish adaptation of the Work Gratitude Scale developed by Youssef-Morgan et al. (2022) was determined to be a valid and reliable measurement tool for healthcare workers. Turkish The Work Gratitude Scale is evaluated for use in studies on healthcare professionals. Considering the scope of the scale, it is thought to be used in other business areas.

**Keywords:** Gratitude, Work Gratitude, Healthcare

## Giriş

Minnettarlık, "takdir" olarak tanımlanır. "Kendisi için neyin değerli ve anlamlı olduğuna dair" ya da "birinden hediye alınmasına ya da menfaat sağlanmasına tepki olarak olumlu bir duygusal tepki" olarak tanımlanmaktadır (Sansone ve Sansone, 2010:18). Aynı zamanda hayatın olumlu yönlerine odaklanmayı ve bunları takdir etmeyi içeren geniş bir eğilimi ifade etmektedir. Bu eğilim olumlu şeylerin algılanmasına yol açarken bireysel ve sosyal açıdan da üretken bir şekilde davranmayı teşvik etmektedir (Wood, Froh, ve Geraghty, 2010:1). Minnettarlık duygusu refahın, iyi oluşun tüm yönleriyle güçlü bir şekilde ilişkili olup yaşam doyumu, mutluluk ve iyimserliği artırırken (McCullough, Emmons, ve Tsang, 2002:115; McCullough, Kilpatrick, Emmons, ve Larson, 2001:252-261), daha güçlü bağışıklık sistemi, daha düşük kan basıncı ile kıskançlık, kaygı, stres ve depresyonu azaltarak psikolojik, fiziksel ve sosyal işlevselliğin artmasına yol açmaktadır (Enmons ve McCullough, 2003:378; Randolph, 2017:144; Watkins, Woodward, Stone, ve Kolts, 2003:431).

İş minnettarlığı bireyin çalıştığı organizasyonda bulunmasından dolayı kendine sunulan imkânlarla ve kabiliyetlere yönelik olarak hissettiği şükran duygusu olarak tanımlanmaktadır. Youssef-Morgan vd. (2022:3) tarafından iş minnettarlığı "bireyin iş ortamında mevcut olan özellikler, durumlar ve insanlara yönelik olumlu değerlendirmeler ve şükran duyguları geliştirmeyi bilinçli bir şekilde tercih etmesi" olarak tanımlanmıştır. Cain vd. (2019:441) ise "iş minnettarlığını, bir işin çeşitli yönlerinin kişinin hayatını nasıl etkilediğini fark etme ve buna minnettar olma eğilimi" olarak tanımlamaktadır. İş minnettarlığı, iş tatmini ve organizasyonel destek gibi olumlu duygular yaratsa da farklı kavramlardır. İş tatmini, hissedilen tatmin duygusunda başkalarının katkılarını tanımayı gerektirmeden olumlu duygular yaratabilirken, iş minnettarlığı iş ortamının katkılarını tanıma ve takdir etme durumu ile ilgilidir. Ayrıca iş minnettarlığı, algılanan organizasyonel destekten daha kapsamlıdır. Destek hissi, minnettarlığın bir nedeni olabilir ancak organizasyonel destek duygusu minnettarlık hissetmeden de algılanabilir (Cain vd., 2019:441). Fehr, Fulmer, Awtrey, ve Miller (2016:363-365) iş yerinde minnettarlığın üç şekilde değerlendirilebileceğini belirtmiştir: (a) bir olayın ardından ortaya çıkan geçici bir duygu, (b) bireylerin genel olarak minnettarlık yaşama eğilimi ve (c) organizasyonun genel bir özelliği olarak ortaya çıkan minnettarlık duygusu. Buradan anlaşılacağı gibi bireysel olarak iş yerinde bulunmaktan dolayı algılanan şükran duygusunun organizasyon boyutunda da değerlendirilebileceğidir. Bu çalışmanın odağı iş yerinde bireysel olarak algılanan minnettarlık duygusudur.

Özellikle bir bireyin hayatını sürdürebileceği bir işe sahip olması veya bulunduğu pozisyona karşı bir minnettarlık beslemesinin bireyin sosyal ve iş hayatına önemli etkileri olabilmektedir. Hatta organizasyonlarda minnettarlığın bir kariyer yeteneği olduğu ve geliştirilmesinin gerekliliği ifade edilmiştir (Randolph, 2017:144). Çünkü minnettarlık çalışanların başarısı, verimliliği, üretkenliği, iş tatmini ve iş performansı ile ilişkilidir (Cortini vd., 2019a:1; Di Fabio, Palazzeschi, ve Bucci, 2017:4; Li, Dong, Wu, Brown, ve Sun, 2022:703-705; Ma, Tunney, ve Ferguson, 2017:7; Stegen ve Wankier, 2018:377; Zhang, Zhao, Liu, Wei, ve Liu, 2023:301). İşyerindeki olumsuz duyguları azaltıp, örgütsel sağlık ve başarıyı artırarak örgütsel iklimi iyileştirmektedir (Di Fabio vd., 2017:4). Ayrıca minnettarlığın işyerindeki duygusal iyilik halini etkilediği (Badri, Yap, ve Ramos, 2022:479) iş tatmini ve iş performansını da arttırdığı tespit edilmiştir (Cortini vd., 2019b:1). Minnettarlığı yüksek liderlerin ekip inovasyonunu teşvik edebileceği ifade edilmiştir (Li vd., 2022:703-705).

Sağlık hizmetlerinin özellikleri göz önüne alındığında minnettarlık kavramının çalışanlar ve organizasyon üzerinde önemli etkilerinin olabileceği değerlendirilmektedir. Bu konuda literatürde Türkçe araştırmaya rastlanmamıştır. Uluslararası literatür incelendiğinde sınırlı sayıda araştırmanın yapıldığı tespit edilmiştir (Adair, Rodriguez-Homs, Masoud, Mosca, ve Sexton, 2020; Burke ve O'Donovan, 2023; Sadeghi ve Behzadi Pour, 2015). Sağlık kurumları, emek yoğun teknoloji kullanılarak ikame edilmeyen sağlık hizmetlerinin sunulduğu farklı meslek mensuplarından oluşan örgütlerdir (Kuzulugil, 2012:137-138). Sağlık hizmetlerinin bu özellikleri göz önüne alındığında minnettarlık kavramının çalışanlar ve organizasyon üzerinde önemli etkilerinin olabileceği değerlendirilmektedir. Özellikle toksik iş ortamında personel devir hızının yüksek olduğu bilinmektedir. Bu kapsamda sağlık hizmet sektöründe yapılan bir araştırmada minnettarlığın böyle ortamlarda dengeleyici bir unsur olduğu tespit edilmiştir (Garg, Mahipalan, ve Sharma, 2023:250). Sağlık organizasyonlarının en temel özelliklerinden biri olumlu ilişkiler kurmak olduğu için önem arz etmektedir (Di Fabio vd., 2017). Ayrıca minnettarlığın hasta bakım çalışanlarındaki duygusal tükenmişlik durumlarında da pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Guan ve Jepsen, 2020:5).

Literatürde minnettarlık kavramını ölçmeye yönelik farklı ölçüm araçları mevcuttur (Adler ve Fagley, 2005; Diessner ve Lewis, 2007; McCullough vd., 2002; Blaire Morgan, Gulliford, ve Kristjánsson, 2017; Spence, Brown, Keeping, ve Lian, 2014; Watkins vd., 2003). McCullough vd. (2002) genel minnettarlığı ölçmeyi amaçlayan tek boyutlu likert tipinde GQ6 adlı bir ölçek geliştirmişlerdir. Watkins vd. (2003) içsel minnettarlık ve mutluluğu ölçen (GRAT) üç boyutlu bir ölçme aracı geliştirmişlerdir. Bu ölçek ile minnettarlığın bir kişilik özelliği olup olmadığı araştırılmaktadır. Şükran Ölçeği (Adler ve

Fagley, 2005), SGS (Spence vd., 2014) ve MSGM (Blair Morgan vd., 2017) gibi ölçekler, minnettarlık deneyimlerinin olumlu etkilerine dair önemli içgörüler sağlayan, iyi doğrulanmış diğer ölçüm araçlarıdır. Bu çalışmada kullanılan iş minnettarlığı ölçeği, literatürde mevcut olan ve genel minnettarlık kavramını ölçmeyi amaçlayan ölçeklerden, iş ortamına özgü minnettarlığı ölçmesiyle farklılaşmaktadır. Ayrıca Türkçe olarak iş minnettarlığını ölçen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Kardeş ve Yalçın (2019) tarafından geliştirilen ölçek genel minnettarlık kavramını ölçmektedir. Minnettarlık kavramı ile ilgili yukarıda verilen bilgiler, kavramın örgütler ve çalışanlar açısından önemli çıktıları etkilediğini ve konunun araştırılmaya değer olduğunu göstermektedir. Araştırmanın amacı literatürdeki bu boşluğu dolduracak, gelecekte yapılacak olan çalışmalarda kullanılabilir geçerli ve güvenilir iş minnettarlığı ölçeği Türkçe bir ölçek kazandırmaktır.

## 1. Gereç ve Yöntem

Bu bölümde araştırmanın evren, örneklem, veri toplama aracı ve veri analiz süreci hakkında metodolojik bilgiler yer almaktadır.

### 1.1. Araştırmanın Amacı ve Türü

Bu ölçek uyarlaması çalışmasının amacı; Youssef-Morgan vd. (2022) tarafından geliştirilen “İş Minnettarlık Ölçeği”nin sağlık çalışanlarında Türkçe dil adaptasyonunun yapılmasıdır. Böylece bu ölçüm aracının sürekli değişen ve gelişim gösteren sağlık sektöründeki bilimsel araştırmalarda kullanılabilmesi hedeflenmektedir.

### 1.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini bir kamu hastanesindeki sağlık çalışanları (N=3158) oluşturmaktadır. Kota örneklem metodu ile hesaplanan örneklem sayısının belirlenmesinde meslek kriteri dikkate alınmıştır. Yapılan hesaplamalar sonrasında 130 hekim, 123 hemşire, 61 teknisyen ve 29 destek personeli ile olmak üzere toplam 343 sağlık personeli ile çalışma gerçekleştirilmiştir. “İş Minnettarlık Ölçeği”nin (10 ifade) faktör analizlerini uygulayabilecek yeterlilikte (ölçekteki ifade sayısının en az 10 katı) örneklem sayısının olduğu değerlendirilmiştir (Gürbüz, 2019).

### 1.3. Veri Toplama Formu

Verilerin toplanmasında katılımcı özellikleri formu ve Youssef-Morgan vd. (2022) tarafından geliştirilen “İş Minnettarlık Ölçeği” kullanılmıştır. Katılımcı formunda sosyodemografik ve mesleki özellikleri içeren 6 soru bulunmaktadır. İş Minnettarlık Ölçeği üç boyut ve 10 ifadeden oluşmakta, kesinlikle katılmıyorum-kesinlikle katılıyorum skalasında yedili likert tipinde cevaplanmaktadır. Minnettarlık İfadeleri boyutu üç maddeden (1, 2, 3), Başkalarına Minnettarlık boyutu dört maddeden (4, 5, 6, 7) ve Bilinçli Minnettarlık Tutumu boyutu üç maddeden (8, 9, 10) oluşmaktadır. Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda üç boyutlu yapı geçerli bulunmuş, ölçeğin iç tutarlılık katsayısına (CA=0,820) göre güvenilir olduğu görülmüştür. Boyut puanlarının hesaplanmasında ortalama değer alınmakta, İş Minnettarlığının hesaplanmasında boyut puanlarının ortalaması alınmaktadır. Yüksek puanlar bireylerin yüksek iş minnettarlığı seviyelerini göstermektedir (Youssef-Morgan vd., 2022).

### 1.4. Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında veriler çeviri ve ön uygulama aşaması sonucunda elde edilen veri toplama formu ile 1 Eylül-30 Kasım 2023 tarihleri arasında araştırmacılar tarafından gönüllü sağlık çalışanlarına yüz yüze uygulanarak toplanmıştır. Veri toplama sürecinde ön uygulamada ilk 70 kişiye uygulanan anket iki hafta sonra aynı bireylere tekrar uygulanmıştır.

### 1.5. Verilerin Analizi

İş Minnettarlığı Ölçeği'nin dil geçerliliği için hem Türkçe hem de İngilizce diline hâkim bir akademisyen tarafından ölçek Türkçeye çevrilmiş, ikinci aşamada ise farklı bir akademisyen tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiş, daha sonra üçüncü bir akademisyen tarafından ise İngilizce ve Türkçe çevirilerin uygunluğu değerlendirilmiştir. 20 kişilik bir grupta soru formunun anlaşılabilirliği ve uygulanabilirliği test edilmiş ve gerekli düzeltmeler tamamlanarak ölçeğe son şekli verilmiştir.

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 26 ve AMOS 24 programları kullanılmıştır. İlk aşamada ölçeğin dil geçerliliği sağlandıktan sonra kapsam geçerliliği belirlenmiştir (Davis, 1992). Ölçeğin yapı geçerliliği Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile değerlendirilmiştir. DFA'da 5000 yeniden örnekleme ile faktör yükleri %95 güven aralığında incelenmiştir. Ölçeğin iraksak ve yakınsak geçerlilikleri de incelenmiş ve bu aşamada Average Variance Extracted (AVE), Karekök AVE, Maximum Squared Variance (MSV) ve Average Shared Square Variance (ASV) değerleri incelenmiştir. Ölçeğin güvenilirlik analizlerinin değerlendirilmesinde Cronbach Alfa (CA) ve Composite Reliability (CR) katsayısı kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde ve ölçeğin zamana karşı güvenilirliğinin değerlendirilmesinde Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Tekrarlı ölçümlerde sınıf içi korelasyon katsayıları

değerlendirilmiştir. Analizlerde  $p < 0.05$  değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

### 1.6. Etik Kurul Onayı

Ölçeğin Türkçe uyarlamasının yapılabilmesi için ölçeği geliştiren kişilerden izin alınmıştır. Çalışmanın yapılabilmesi için Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları ve Bilimsel Yayın Etik Kurulu'ndan 28.07.2023 tarih ve 83521 sayılı kararı ile etik kurul izni alınmıştır.

## 2. Bulgular

Tablo 1'de katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bulgular yer almaktadır.

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular (n=343)**

Katılımcıların Özellikleri		n	%
Cinsiyet	Kadın	244	71.1
	Erkek	99	28.9
Meslek	Hekim	130	37.9
	Hemşire	123	35.9
	Teknisyen	61	17.8
	Destek	29	8.5
Eğitim Durumu	İlköğretim	2	0.6
	Lise	23	6.7
	Önlisans	24	7.0
	Lisans	157	45.8
	Lisans Üstü	137	39.9
Görev Yapılan Birim	Klinik	92	26.8
	Poliklinik	103	30.0
	Yoğun Bakım	24	7.0
	Ameliyathane/Girişimsel Lab.	37	10.8
	Yönetim Birimleri	44	12.8
	Destek Birimleri	41	12.0

Tablo 1'de görüldüğü üzere katılımcıların yaş ortalaması  $39,17 \pm 8,79$  ve sağlık sektöründe çalışma sürelerinin ortalaması  $14,78 \pm 9,75$  yıldır. Katılımcıların %71,1'i (n=244) kadındır. Katılımcıların %37,9'u hekim (n=130), %35,9'u hemşire (n=123), %17,8'i teknisyen (n=61) ve %8,5'i destek personeli (n=29) olarak sınıflandırılmıştır. Ayrıca araştırma kapsamındaki katılımcıların %0,6'sı ilköğretim mezunu (n=2), %6,7'si lise mezunu (n=23), %7'si ön lisans mezunu (n=24), %45,8'i lisans mezunu (n=157) ve %39,9'u lisansüstü eğitim almıştır (n=137). Katılımcıların %26,8'i klinik birimlerde (n=92), %30,0'ı polikliniklerde (n=103), %7,0'ı yoğun bakım ünitelerinde (n=24), %10,8'i ameliyathane ve girişimsel laboratuvarlarda (n=37), %12,8'i yönetim birimlerinde (n=44) ve %12,0'ı destek birimlerinde (n=41) çalışmaktadır.

İş Minnettarlığı Ölçeği'nin kapsam geçerliliği için kapsam geçerlilik indeksi (KGİ) ve kapsam geçerlilik oranı (KGO) değerleri hesaplanmıştır. Yedi uzman tarafından yapılan değerlendirme sonucunda "şu anki iş başarılarım hakkında iyi hissetmenin önemli olduğunu düşünmeme rağmen, başkalarının benim başarılarıma nasıl katkıda bulunduğunu hatırlamanın da önemli olduğunu düşünüyorum" ve "şu anda işimin kontrolü temelde bende olsa da bu yolda beni destekleyen ve bana yardım eden herkese minnet duymadan edemiyorum" ifadelerinin KGİ değerlerinin 0.857 ( $>0.750$ ) olduğu, tüm ifadelerle ilişkin KGO değerinin ise 0.971 ( $>0.800$ ) olduğu belirlenmiştir. KGİ seviyelerine göre ölçek maddelerinin kapsam geçerliliğinin olduğu görülmektedir (Almanasreh, Moles, ve Chen, 2022; Arora, Sinha, Malhotra, ve Ranjan, 2017; Davis, 1992).

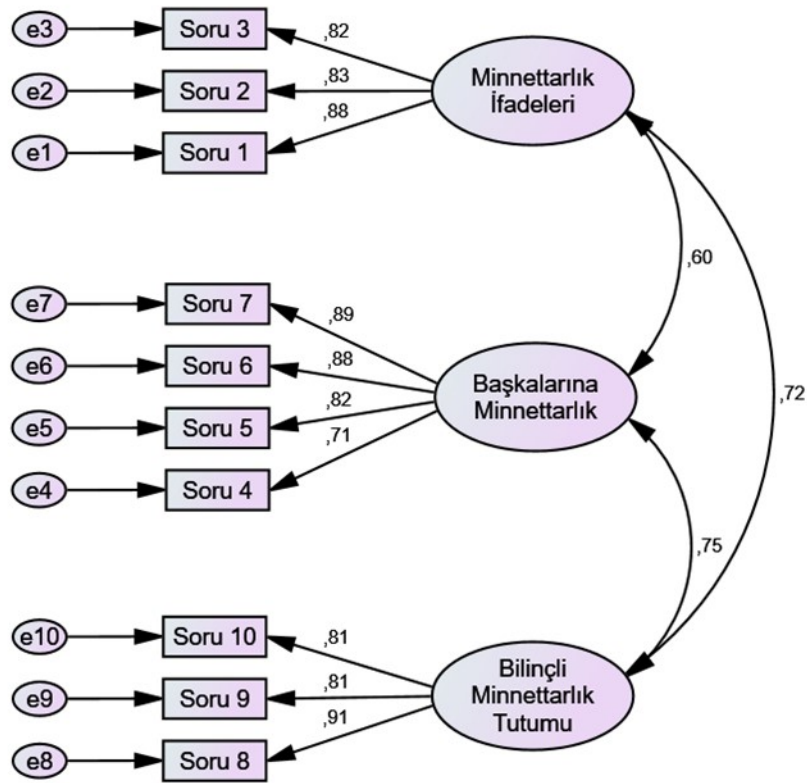
İş Minnettarlığı Ölçeği'nin yapı geçerliliği için ilk aşamada AFA yapılmıştır. Analiz orijinal çalışmaya uygun olarak "Maximum Likelihood" tahmin yöntemi ve "Direct Oblimin" rotasyon yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda, KMO (0.900) değeri ve Bartlett küresellik test değerine ( $\chi^2(45)=2391.479$ ;  $p<0.001$ ) göre verilerin faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür (Güvendir ve Özkan, 2022; Karagöz, 2019). Anti-image korelasyon değerleri incelendiğinde en düşük değerin 0,862 ( $>0.500$ ; 1. ifade) olduğu, ortak varyans değerleri incelendiğinde en düşük değerin 0.513 ( $>0.200$ ; 4. ifade) olduğu belirlenmiştir (Gürbüz, 2019). Elde edilen korelasyon ve ortak varyans değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı görülmektedir (Can, 2016; Gürbüz, 2019).

**Tablo 2. İş Minnettarlığı Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları**

İş Minnettarlığı Ölçeği	Minnettarlık İfadeleri	Başkalarına Minnettarlık	Bilinçli Minnettarlık Tutumu
1. Şu anda işimle ilgili şükredecek çok şeyim var	0.896	-	-
2. Şu anda işimle ilgili olarak minnettar hissettiğim her şeyi listelemek zorunda kalsaydım, bu çok uzun bir liste olurdu	0.670	-	-
3. Şu anda, iş hayatımda her şey yolunda diyebilirim	0.821	-	-
4. Şu anda, birçok insanın yardımı olmadan iş yerinde bugün olduğum konuma gelemezdim	-	0.705	-
5. Şu anki iş başarılarım hakkında iyi hissetmenin önemli olduğunu düşünmeme rağmen, başkalarının benim başarılarıma nasıl katkıda bulunduğunu hatırlamanın da önemli olduğunu düşünüyorum	-	0.748	-
6. Şu anda işimin kontrolü temelde bende olsa da bu yolda beni destekleyen ve bana yardım eden herkese minnet duymadan edemiyorum	-	0.900	-
7. Şu anda, isteyken başkalarının benim için yaptıkları için çok minnettarım	-	0.842	-
8. Şu anda işimle ilgili olarak "Durup sahip olduklarıma minnet duymanın" önemli olduğunu düşünüyorum	-	-	0.822
9. Şu anda, işyerimde "şükretmek" için sık sık ara vermenin önemli olduğuna inanıyorum	-	-	0.782
10. Şu anda, işimle ilgili basit şeylerden zevk almanın önemli olduğunu düşünüyorum	-	-	0.816
<i>Öz değerler</i>	1.288	5.841	0.817
<i>Açıklanan varyans (%)</i>	10.031	55.533	5.218
<i>Açıklanan toplam varyans (%)</i>	10.031	65.564	70.782

İş Minnettarlığı Ölçeğinin AFA bulguları Tablo 2'de yer almaktadır. Analiz sonucunda, 10 ifade ve 3 üç boyuttan oluşan ölçekte Minnettarlık İfadeleri boyutunun açıkladığı varyans %10.031, Başkalarına Minnettarlık boyutunun açıkladığı varyans %55.553, Bilinçli Minnettarlık Tutumu boyutunun açıkladığı varyans %5.218 olup toplam açıklanan varyans %70.782'dir.

İş Minnettarlığı Ölçeği'nin yapı geçerliliği için ikinci aşamada DFA yapılmıştır. Tahmin yöntemi olarak Maximum Likelihood-ML yöntemi kullanılan analize ilişkin model Şekil 1'de verilmiştir.



CMIN=98,886; DF=32; CMIN/DF=3,090; p=,000; RMSEA=,078; CFI=,972; TLI=,960; GFI=,947; AGFI=,910; SRMR=,038

Şekil 1. İş Minnettarlığı Ölçeğinin DFA Modeli

Şekil 1’de görüldüğü üzere DFA’da modelin uyum indeks değerlerinden CMIN/DF (3.090<5) ve RMSEA (0.078<0.08) değerlerinin kabul edilebilir düzeyde, CFI (0.972>0.90), TLI (0.960>0.90), GFI (0.947>0.90), AGFI (0.910>0.90) ve SRMR (0.038<0.05) değerlerinin iyi uyum düzeyinde olduğu görülmüştür (Bayram, 2010; Gürbüz, 2019; Meydan ve Şeşen, 2011).

İş Minnettarlığı Ölçeğinin DFA bulguları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. İş Minnettarlığı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Boyutlar	Değişkenler	Standart Olmayan Faktör Yükü	Standardize Faktör Yükü	Standart Hata	%95 Güven Aralığı		p
					Alt	Üst	
Minnettarlık İfadeleri	İfade 1	1,000	0,876	-	0,823	0,921	<0,001
	İfade 2	0,942	0,830	0,051	0,767	0,885	<0,001
	İfade 3	0,919	0,820	0,051	0,762	0,870	<0,001
Başkalarına Minnettarlık	İfade 4	1,000	0,712	-	0,642	0,776	<0,001
	İfade 5	1,190	0,815	0,083	0,758	0,866	<0,001
	İfade 6	1,320	0,879	0,086	0,831	0,920	<0,001
	İfade 7	1,306	0,891	0,084	0,857	0,921	<0,001
Bilinçli Minnettarlık Tutumu	İfade 8	1,000	0,905	-	0,860	0,944	<0,001
	İfade 9	0,887	0,807	0,047	0,740	0,865	<0,001
	İfade 10	0,865	0,807	0,046	0,734	0,871	<0,001

Tablo 3'teki bulgulara göre standardize edilmiş faktör yüklerinin 0.712-0.905 aralığında olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p<0.05$ ) belirlenmiş ve DFA sonucunda ölçeğin yapı geçerliliğinin olduğu görülmüştür (Karagöz, 2019; Kline, 2015). Tablo 4'te iş minnettarlığı ölçeği güvenilirlik ve yakınsak/ıraksak geçerlilik bulguları yer almaktadır.

**Tablo 4. İş Minnettarlığı Ölçeği Güvenilirlik ve Yakınsak/İraksak Geçerlilik Bulguları**

Faktörler	Ortalama	Standart Sapma	CA	CR	AVE	MSV	ASV	1	2	3
1.Minnettarlık İfadeleri	4.46	1.741	0.879	0.879	0.709	0.391	0.339	(0.842)	-	-
2.Başkalarına Minnettarlık	3.61	1.785	0.895	0.895	0.684	0.439	0.363	0.536*	(0.827)	-
3.Bilinçli Minnettarlık Tutumu	4.23	1.791	0.879	0.878	0.707	0.439	0.415	0.626*	0.663*	(0.840)
İş Minnettarlığı	4.10	1.524	0.920	0.958	0.698	-	-	0.835*	0.854*	0.889*

Not: Parantez içerisindeki değerler Karekök AVE değerlerini göstermektedir, \* $p<0,01$

Tablo 4'te İş Minnettarlığı Ölçeği'nin güvenilirlik ve yakınsak/ıraksak geçerlilik bulguları verilmiştir. Bu bulgulara göre, İş Minnettarlığının ortalamasının  $4.10\pm 1.52$  olduğu, ölçek boyutları arasında aynı yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu ( $p<0.01$ ) belirlenmiştir. CA ve CR katsayılarına göre ölçek ve boyutlarının yüksek güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür (CA ve CR>0.700). Boyutlara ilişkin AVE değerlerinin CR değerlerinden düşük (AVE<CR) ve AVE değerlerinin >0.500 olması boyutların yakınsak geçerliliğe sahip olduğunu göstermektedir. Boyutlara ilişkin AVE değerlerinin MSV ve ASV değerlerinden yüksek (MSV ve ASV<AVE), boyutların karekök AVE değerlerinin korelasyon katsayılarından yüksek olması (Karekök AVE>korelasyon katsayıları) boyutların ıraksak geçerliliğe sahip olduğunu göstermektedir (Fornell ve Larcker, 1981; Gürbüz, 2019; Hair, Black, Babin, ve Anderson, 2014; Yaşlıoğlu, 2017).

İş Minnettarlığı Ölçeği'nin zamana karşı güvenilirliğini değerlendirmek için 70 kişiden iki hafta sonra tekrar veri toplanmış ve yapılan korelasyon analizi sonucunda iki ölçüm arasında pozitif yönlü, anlamlı ( $r=0.815$ ;  $p<0.001$ ) bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Tekrarlı ölçümlerde sınıf içi korelasyon katsayısının anlamlı ( $r=0.838$ ;  $p<0.001$ ) olduğu görülmüştür.

### 3. Tartışma

Bu çalışmada, Youssef-Morgan vd. (2022) tarafından geliştirilen İş Minnettarlığı Ölçeği'nin Türkçe diline adaptasyonu yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda Türkçe "iş minnettarlık" ölçeğinin orijinal psikometrik yapısı ile tutarlı olarak kapsam ve yapı geçerliliğinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Türkçe "iş minnettarlık" ölçeğinin içsel tutarlılığının ve zamana göre değişmezliğinin olduğu yapılan analizler sonucunda tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda Türkçe ölçeğin geçerli ve güvenilir ölçüm aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde minnettarlığı değerlendirmeyi amaçlayan farklı ölçüm araçlarının geliştirildiği görülmüştür (Adler ve Fagley, 2005; Diessner ve Lewis, 2007; McCullough vd., 2002; Blaire Morgan vd., 2017; Spence vd., 2014; Watkins vd., 2003). McCullough vd. (2002) tarafından genel minnettarlığı belirlemeyi amaçlayan bir ölçüm aracı (GQ6) ortaya konmuştur. McCullough vd. (2002) geliştirdiği ölçek (GQ6) minnettarlığı tek boyutlu olarak ölçmekte ve bir karakter özelliği olarak ele almaktadır. Bu çalışmada adaptasyonu yapılan iş minnettarlık ölçeği, iş ortamına yönelik spesifik minnettarlığı çok boyutlu olarak ölçmesi bakımından farklılık göstermektedir.

Watkins vd. (2003) tarafından içsel minnettarlık ve mutluluk ölçeği (GRAT) geliştirilmiştir. Bu ölçek ise on altı maddelik dokuzlu likert yapıdadır. Bu ölçek içsel minnettarlığı bolluk hissi, basit zevklerin takdir edilmesi ve başkalarının takdir edilmesi üzere üç boyutlu yapıda ölçmektedir. Watkins vd. (2003:431) bu ölçekte minnettarlığın bir özellik olup olmadığını cevabını aramaktadır. Araştırma sonuçları McCullough vd. (2002:124-125)'nin araştırma bulguları ile tutarlı bir şekilde, minnettar insanların daha mutlu ve daha pozitif olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca minnettarlığın stres, kaygı ve depresyon gibi olumsuz duygular ile ters yönlü ilişkide olduğu tespit edilmiştir (Watkins vd., 2003:448-450). McCullough vd. (2002)'nin çalışmasından farklı olarak çok boyutlu yapısı ile farklılaşmaktadır. Ancak, bu çalışma genel minnettarlık seviyesini ölçmeye odaklanmıştır.

Adler ve Fagley (2005) tarafından geliştirilen şükran envanteri orijinalinde yedili likert skalada sekiz boyutlu olarak

değerlendirme yapmaktadır. Kardaş ve Yalçın (2019) şükran envanteri Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını üniversite öğrencileri (n=350) üzerinde uygulamışlardır. Ölçek geçerliliğinde yapısal geçerlilik ve ölçüt geçerliliği yaklaşımı kullanmışlardır. Elde edilen Türkçe ölçeğin iç tutarlığının olduğu tespit edilmiştir. Kardaş ve Yalçın (2019) tarafından yapılan Türkçe adaptasyon çalışmasında altı boyuta indirgenmiştir. Şükran envanteri bireylerin genel olarak sahip oldukları ilişki, insan veya eşya gibi durum ve varlıkların değerini bilme seviyesini ölçmektedir. Çok boyutlu yapısı ile farklı boyutları değerlendirebilmektedir. Ancak bu çalışmada adaptasyonu yapılan iş minnettarlığı ölçeği gibi, çalışma ortamına spesifik olarak tasarlanmamıştır.

Spence vd. (2014) tarafından geliştirilen ölçekte ise (SGS) minnettarlık kavramı duygusal bir durumsal olarak ölçülmüştür. Daha çok ölçüm anındaki minnettarlık seviyesini ölçmeye odaklanmıştır. Spence vd. (2014) tarafından geliştirilen beş maddeli tek boyutlu ölçekte kuruma veya devlete yönelik durumsal minnettarlık seviyesi değerlendirilmektedir. Ayrıca bu çalışmada durumsal minnettarlık değerlendirilirken, McCullough vd. (2002) ve Watkins vd. (2003) tarafından geliştirilen ölçekler karakter veya özellik olarak değerlendirilen sürekli minnettarlık seviyesine odaklanmaktadır. Önceki çalışmalar (McCullough vd., 2002; Watkins vd., 2003) ile paralellik gösterir şekilde durumsal minnettarlık seviyesinin pozitif duygular ile pozitif yönlü bir ilişki, negatif duygular ile negatif yönlü bir ilişki sergilediği tespit edilmiştir. Durumsal minnettarlığın organizasyonel vatandaşlık duygusu ile pozitif yönlü ilişkide olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca durumsal ve sürekli minnettarlık seviyeleri arasında da pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Spence vd., 2014:717). Spence vd. (2014) tarafından geliştirilen durumsal minnettarlık ölçeğinin durumsal minnettarlığı ölçtüğü göz önüne alındığında çalışma ortamının minnettarlık üzerindeki etkilerini ele almada sınırlı olduğu değerlendirilmektedir.

Morgan vd. (2017) tarafından geliştirilen çok boyutlu minnettarlık ölçeğinde (MSGM) ise Morgan ve Gulliford (2015)'ın çalışmaları ile tutarlılık gösterir şekilde minnettarlık kavramı ahlaki erdem olarak değerlendirilmiştir. Minnettarlık kavramını yedili likert skalada altı boyutta ölçmektedir. Ölçek soru ve boyutları incelendiğinde genel minnettarlık erdemine ilişkin bir değerlendirme yapmaktadır.

GQ6 (McCullough vd., 2002), GRAT (Watkins vd., 2003), Şükran Ölçeği (Adler ve Fagley, 2005) SGS (Spence vd., 2014) ve MSGM (Morgan vd., 2017) iyi bir şekilde doğrulanmıştır ve minnettarlık deneyimlerinin olumlu etkilerine dair önemli içgörüler sağlayan önemli ölçüm araçlarıdır. MSGM (Morgan vd., 2017) ölçeği çok boyutlu yapısı ile bireylerin minnettarlık seviyeleri ile ilgili olarak farklı boyutlar açısından bilgi vermesi nedeni ile önemlidir.

Literatürde mevcut ölçeklerin genel minnettarlık kavramına odaklandıkları göz önüne alındığında, spesifik olarak işe yönelik minnettarlık kavramını ölçmeyi hedefleyen ölçüm aracı ihtiyacı hala mevcuttur. İş yerine veya sahip olunan mesleğe yönelik minnettarlığı ölçmeyi hedefleyen çalışmalar daha kısıtlıdır (Cain vd., 2019). Cain vd. (2019) tarafından geliştirilen İş Minnettarlık Ölçeği (GAWS) iki boyutla (destekleyici iş ortamı minnettarlığı, anlam iş minnettarlığı) iş yerindeki içsel minnettarlığı ölçmeyi hedeflemektedir. Cain vd. (2019) tarafından geliştirilen iş minnettarlık ölçeğinin Türkçeye adaptasyonu Ekşi ve Tonguç (2023) tarafından yapılmıştır. Ekşi ve Tonguç (2023) ölçeğin Türkçe adaptasyon çalışmasını genel popülasyon (n=321) üzerinde yapmışlardır. Bu çalışmadaki "iş minnettarlık ölçeği" geçerlilik ve güvenilirlik çalışması sağlık çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Ölçeğin geçerlilik analizlerinde yapısal geçerlilik ve ölçüt geçerlilik analizleri kullanılmıştır. Ayrıca ölçeğin içsel tutarlılığının olduğu tespit edilmiştir. Cain vd. (2019) geliştirilen iş minnettarlık ölçeğinin durumsal ve sürekli minnettarlık seviyeleri ile pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca önceki minnettarlık çalışmaları ile tutarlı olarak iyilik hali gibi pozitif duygular ile pozitif yönlü bir ilişki içinde iken, depresyon gibi negatif duygular ile negatif yönlü bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir (Cain vd., 2019:448). Youssef-Morgan vd. (2022), Cain vd. (2019) tarafından geliştirilen iş minnettarlık ölçeğinin önemli olmasına rağmen, minnettarlık kavramının algısal, bilişsel, duygusal ve sosyal yönlerini kapsamakta yetersiz kaldığını ifade etmiştir. Youssef-Morgan vd. (2022) tarafından geliştirilen ölçeğin madde ve boyut sayısı göz önüne alındığında Cain vd. (2019) tarafından geliştirilen ölçeğe göre (GAWS) iş yerinde minnettarlık kavramını daha kapsamlı açıkladığı değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada Youssef-Morgan vd. (2022) tarafından geliştirilen iş minnettarlık ölçeğinin sağlık çalışanlarında geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olarak kullanılabileceği ortaya konulmuştur. Elde edilen Türkçe iş minnettarlığı ölçeği ile diğer minnettarlık ölçekleri arasında tutarlılık değerlendirilmesi yapılmaması bu çalışmanın sınırlılığı olarak değerlendirilebilir. Ayrıca iş minnettarlığının diğer organizasyonel tutum, davranış ve duygulara etkisine yönelik bir amaç ortaya konmaması araştırmanın diğer bir sınırlılığı olarak ele alınabilir. Ayrıca bu araştırma bulguları bir kamu eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan sağlık çalışanları ile sınırlıdır.

Araştırma bulguları araştırmanın yapıldığı üçüncü basamakta sağlık hizmeti veren kamu hastanesi çalışanları ile sınırlıdır. Veri



toplama ve birden fazla hastaneye ulaşmanın zorluğu göz önüne alınarak çalışmada tek hastane seçilmiştir. Seçilen hastanenin üçüncü basamakta sağlık hizmeti sunması, barındırdığı uzmanlık alanlarının geniş ve ileri teknoloji kullanması nedeni ile sağlık çalışanlarının heterojen bir yapıda olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca sağlık çalışanlarının mesleklerinin önemli bir etken olması sebebiyle meslek bazında temsilin sağlanabilmesi için güçlü bir yöntem olan kota örneklem yöntemi kullanılmıştır. Böylelikle farklı sayıda olsa da sağlık çalışanlarının mesleki yapısı değişmeyeceği için diğer hastanelerde de Türkçeye uyarlanan ölçeğin kullanılabilirliğinin olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca bu çalışmada AFA ve DFA analizleri aynı örneklem verileri ile uygulanmıştır. Bu çalışmada AFA bulguları ile orijinal ölçekle tamamen uyumaktadır. Bu nedenle ikinci sırada yapılan DFA her ne kadar AFA sonrası aynı örneklem verileri ile yapılmış olsa da orijinal ölçekteki aynı yapıyla değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular AFA ve DFA sonuçlarının orijinal çalışma bulguları ile tutarlı olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada ölçüt geçerliliğinin uygulanamaması araştırmanın diğer kısıtıdır. Geçerli ve güvenilir olan iş minnettarlığı ölçeğinin sağlık yöneticileri ve araştırmacılar tarafından kullanılabilmesi değerlendirilmektedir. Bu kapsamda gelecek araştırmacılara aşağıdaki konular önerilmektedir.

- Sağlık kurumlarında iş minnettarlık duygusunun belirleyicilerinin araştırılması,
- İş minnettarlık seviyesinin sağlık hizmet kalitesine olan etkisinin incelenmesi,
- İş minnettarlık seviyesinin örgütsel adalet, iş tatmini ve motivasyonu ile ilişkisinin incelenmesi,
- İş tatmininin çalışan ve hasta güvenliğindeki rolü.

#### 4. Sonuç

Literatürdeki bulgulardan anlaşılacağı üzere minnettarlık kavramının yaşam ve iş hayatında önemli etkilerinin olduğu görülmektedir. Bu noktadan hareketle sağlık hizmetlerinin ön görülemez, emek yoğun bir hizmet sektörü olduğu göz önüne alındığında minnettarlık kavramının hizmet sürecine psikolojik, sosyolojik ve bilişsel birçok etkisinin olabileceği değerlendirilmektedir. Bu çalışmada geçerlilik ve güvenilirliği ortaya konarak Türkçeye adaptasyonu yapılan İş Minnettarlığı Ölçeği'nin (Youssef-Morgan vd., 2022) sağlık hizmetleri alanında araştırmacılar tarafından kullanılabilmesi değerlendirilmektedir. İş minnettarlığının sağlık hizmet alanında iş performansı, örgütsel bağlılık, tükenmişlik gibi önemli kavramlarla ilişkilerinin araştırılmasının alana değer katabileceği düşünülmektedir. Ek olarak diğer hizmet ve iş kollarında da İş Minnettarlığı Ölçeği'nin kullanılabilmesi değerlendirilmektedir.

**Kaynaklar**

- Adair, K. C., Rodriguez-Homs, L. G., Masoud, S., Mosca, P. J., & Sexton, J. B. (2020). Gratitude at work: prospective cohort study of a web-based, single-exposure well-being intervention for health care workers. *Journal of medical Internet research*, 22(5), e15562.
- Adler, M. G., & Fagley, N. S. (2005). Appreciation: Individual Differences in Finding Value and Meaning as a Unique Predictor of Subjective Well-Being. *Journal of Personality*, 73(1), 79-114. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2004.00305.x>
- Almanasreh, E., Moles, R. J., & Chen, T. F. (2022). Chapter 41 - A practical approach to the assessment and quantification of content validity. In S. P. Desselle, V. García-Cárdenas, C. Anderson, P. Aslani, A. M. H. Chen, & T. F. Chen (Eds.), *Contemporary Research Methods in Pharmacy and Health Services* (pp. 583-599): Academic Press.
- Arora, C., Sinha, B., Malhotra, A., & Ranjan, P. (2017). Development and Validation of Health Education Tools and Evaluation Questionnaires for Improving Patient Care in Lifestyle Related Diseases. *J Clin Diagn Res*, 11(5), Je06-je09. doi:10.7860/jcdr/2017/28197.9946
- Badri, S. K. Z., Yap, W. M., & Ramos, H. M. (2022). Workplace affective well-being: gratitude and friendship in helping millennials to thrive at work. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 479-498. doi:10.1108/IJOA-04-2020-2148
- Bayram, N. (2010). Yapısal eşitlik modellemesine giriş amos uygulamaları: Ezgi Kitabevi.
- Burke, J., & O'Donovan, R. (2023). Gratitude as a protective factor against burnout in healthcare professionals: a systematic review. *British Journal of Healthcare Management*, 29(4), 1-11. doi:10.12968/bjhc.2021.0163
- Cain, I. H., Cairo, A., Duffy, M., Meli, L., Rye, M. S., & Worthington Jr, E. L. (2019). Measuring gratitude at work. *The Journal of Positive Psychology*, 14(4), 440-451.
- Can, A. (2016). SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde veri analizi. Ankara: Pegem Akademi.
- Cortini, M., Converso, D., Galanti, T., Di Fiore, T., Di Domenico, A., & Fantinelli, S. (2019a). Gratitude at Work Works! A Mix-Method Study on Different Dimensions of Gratitude, Job Satisfaction, and Job Performance. *Sustainability*, 11(14). doi:10.3390/su11143902
- Cortini, M., Converso, D., Galanti, T., Di Fiore, T., Di Domenico, A., & Fantinelli, S. (2019b). Gratitude at Work Works! A Mix-Method Study on Different Dimensions of Gratitude, Job Satisfaction, and Job Performance. *Sustainability*, 11(14), 3902. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/14/3902>
- Davis, L. L. (1992). Instrument review: Getting the most from a panel of experts. *Applied nursing research*, 5(4), 194-197.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., & Bucci, O. (2017). Gratitude in organizations: A contribution for healthy organizational contexts. *Frontiers in psychology*, 8, 2025. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5699179/pdf/fpsyg-08-02025.pdf>
- Diessner, R., & Lewis, G. (2007). Further validation of the gratitude, resentment, and appreciation test (GRAT). *The Journal of Social Psychology*, 147(4), 445-447.
- Ekşi, H., & Tonguç, G. (2023). İş Yerinde Minnettarlık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması. Paper presented at the International Education Congress, Ankara University.
- Enmons, R., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of personality and social psychology*, 84(2), 377-389.
- Fehr, R., Fulmer, A., Awtrey, E., & Miller, J. A. (2016). The Grateful Workplace: A Multilevel Model of Gratitude in Organizations. *Academy of Management Review*, 42(2), 361-381. doi:10.5465/amr.2014.0374
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error: algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 382-388.
- Garg, N., Mahipalan, M., & Sharma, N. (2023). Does workplace toxicity influence turnover intentions among Indian healthcare employees? Investigating the moderating role of gratitude. *Journal of Health Organization and Management*, 37(2), 250-272. doi:10.1108/JHOM-08-2022-0233
- Guan, B., & Jepsen, D. M. (2020). Burnout from emotion regulation at work: The moderating role of gratitude. *Personality and Individual Differences*, 156, 109703. doi:<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109703>
- Gürbüz, S. (2019). AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Güvendir, M. A., & Özkan, Y. Ö. (2022). Item removal strategies conducted in exploratory factor analysis: A comparative study. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 9(1), 165-180.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7. ed.). Harlow: Pearson.
- Karagöz, Y. (2019). SPSS 23 ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kardaş, F., & Yalçın, İ. (2019). Şükran Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. [Gratitude Scale: Validity and Reliability Study]. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(69), 13-31. doi:10.17755/esosder.406306
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*: Guilford publications.
- Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1).
- Li, C., Dong, Y., Wu, C. H., Brown, M. E., & Sun, L. Y. (2022). Appreciation that inspires: The impact of leader trait gratitude on team innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 693-708.
- Ma, L. K., Tunney, R. J., & Ferguson, E. (2017). Does gratitude enhance prosociality?: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 143(6), 601. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/80688546.pdf>
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J.-A. (2002). The grateful disposition: a conceptual and empirical topography. *Journal of personality and social psychology*, 82(1), 112.
- McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A., & Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral affect? *Psychological Bulletin*, 127(2), 249-266. doi:10.1037/0033-2909.127.2.249
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2011). Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları: Detay Yayıncılık.
- Morgan, B., & Gulliford, L. (2015). Measuring Virtuous Gratitude. . Paper presented at the Conference paper presented on 8th January 2015 at 'Varieties of Virtue Ethics', Oxford, UK.  
[https://www.researchgate.net/publication/276937461\\_Measuring\\_'Virtuous'\\_Gratit](https://www.researchgate.net/publication/276937461_Measuring_'Virtuous'_Gratit)
- Morgan, B., Gulliford, L., & Kristjánsson, K. (2017). A new approach to measuring moral virtues: The Multi-Component Gratitude Measure. *Personality and Individual Differences*, 107, 179-189. doi:<https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.11.044>
- Randolph, S. A. (2017). The power of gratitude. *Workplace Health & Safety*, 65(3), 144-144.
- Sadeghi, A., & Behzadi Pour, S. (2015). The Effect of Gratitude on Psychological and Subjective Well-being among Hospital Staff. *mrsjrn*, 3(4), 51-62. Retrieved from <http://hehp.modares.ac.ir/article-5-7838-en.html>
- Sansone, R. A., & Sansone, L. A. (2010). Gratitude and well being: the benefits of appreciation. *Psychiatry (edgmont)*, 7(11), 18. Retrieved from [https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3010965/pdf/PE\\_7\\_11\\_18.pdf](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3010965/pdf/PE_7_11_18.pdf)
- Spence, J. R., Brown, D. J., Keeping, L. M., & Lian, H. (2014). Helpful Today, But Not Tomorrow? Feeling Grateful as a Predictor of Daily Organizational Citizenship Behaviors. *Personnel Psychology*, 67(3), 705-738. doi:<https://doi.org/10.1111/peps.12051>
- Stegen, A., & Wankier, J. (2018). Generating Gratitude in the Workplace to Improve Faculty Job Satisfaction. *J Nurs Educ*, 57(6), 375-378. doi:10.3928/01484834-20180522-10
- Watkins, P. C., Woodward, K., Stone, T., & Kolts, R. L. (2003). Gratitude and happiness: Development of a measure of gratitude, and relationships with subjective well-being. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 31(5), 431-451.
- Wood, A. M., Froh, J. J., & Geraghty, A. W. (2010). Gratitude and well-being: A review and theoretical integration. *Clinical psychology review*, 30(7), 890-905.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Youssef-Morgan, C. M., van Zyl, L. E., & Ahrens, B. L. (2022). The work gratitude scale: development and evaluation of a multidimensional measure. *Frontiers in psychology*, 12, 795328. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8766303/pdf/fpsyg-12-795328.pdf>
- Zhang, S., Zhao, T., Liu, X., Wei, C., & Liu, S. (2023). Trait gratitude and subjective career success: the mediating roles of growth mindset and network breadth. *Career Development International*, 28(3), 300-313. doi:10.1108/cdi-07-2022-0188

**Yazar Katkıları:** Fikir- SA (%50), UU (%50); Tasarım-% SA (%50), UU(%50); Denetleme- SA (%50), UU(%50); Kaynaklar- SA (%20), UU(%40), AA(%40); Veri Toplanması ve/veya İşlemesi AA (%70), SA(%30), Analiz ve/veya Yorum- SA (%50), UU(%50); Literatür Taraması- SA (%20), UU(%40), AA(%40); Yazıyı Yazan- SA (%33), UU(%33), AA(%33); Eleştirel İnceleme- SA (%33), UU(%33), AA(%33).

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar, çıkar çatışması olmadığını beyan etmiştir.

**Finansal Destek:** Yazarlar, bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Etik Kurul Belgesi:** 83521

**Author Contributions:** Concept -SA (50%), UU(50%); Design-% SA (50%), UU(50%); Supervision - SA (50%), UU (50%); Resources- SA (20%), UU(40%), AA(40%); Data Collection and/or Processing AA (70%), SA(30%), Analysis and/or Interpretation - SA (50%), UU(50%); Literature Search- SA (20%), UU(40%), AA(40%); Written Manuscript: SA (33%), UU (33%), AA (33%); Critical Review- SA (33%), UU(.33%), AA(33%).

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The authors have no conflicts of interest to declare.

**Financial Disclosure:** The authors declared that this study has received no financial support.

**Ethical Committee Approval:** 83521