



Araştırma Makalesi / Research Article

ÇALIŞAN İYİ OLUŞU: BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI*

Harika ÖZKAN^{1**}

Aslı BORU İPEK²

Ayşe Nilgün KAYADELEN³

Bahar SUVACI⁴

Yavuz Selim DÜGER⁵

Öz

Bu çalışmanın amacı, çalışma hayatındaki bireylerin iyi oluşuna zemin hazırlayan boyutları belirleyerek bütünsel bir genel iyi oluş ölçeğini Türkçeye kazandırmaktır. Türkçe literatürde çalışanların genel iyi oluşlarını belirlemeye yönelik çok boyutlu bir ölçeğin olmaması nedeniyle yabancı literatürde çeşitli iyi oluş ölçeklerindeki boyutların birleştirilerek, türetilmiş bir ölçeğin yerli literatüre kazandırılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda literatürde yer alan çeşitli ölçeklerdeki boyutlar derlenmiş ve çalışanların genel iyi oluşunu ortaya çıkaran; psikolojik, işyeri, mesleki, duygusal, çevresel, düşünsel, fiziksel, sosyal, manevi ve finansal iyi oluş boyutlarından oluşan toplamda 10 boyutlu çalışan iyi oluş ölçeği oluşturulmuştur. Araştırmanın örneklemi İstanbul'da üretim (N= 312) ve hizmet (N= 423) sektöründe çalışan bireylerden oluşmaktadır. Anket ile elde edilen veriler SPSS ve AMOS programları kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonucunda ölçeğin iç tutarlılığını ve güvenilirliğini gösteren Cronbach Alfa değeri; her iki örneklem grubu için $\alpha = .986$ olarak hesaplanmıştır. Keşfedici faktör analizi ile ölçeğin faktör yapısı belirlenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi ile de ölçeğin yapı geçerliliği test edilmiştir. Elde edilen bulgular, çok boyutlu çalışan iyi oluş ölçeğinin yüksek iç tutarlılığı sahip, güvenilir ve yapısal geçerliliği olan bir ölçüm aracı olduğunu kanıtlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çok boyutlu iyi oluş, Çalışan iyi oluşu, Ölçek geliştirme.

JEL Kodları: M1, M12, I31.

EMPLOYEE WELL-BEING: A SCALE DEVELOPMENT STUDY

Abstract

The aim of this study is to introduce a holistic well-being scale into Turkish by determining the dimensions that contribute to the well-being of individuals in working life. Since Turkish literature lacks a multidimensional scale to measure employee well-being, it is aimed to bring a derived scale to the local literature by combining the dimensions of various well-being scales in foreign literature. In this regard, dimensions on various scales in the literature were compiled, and a total 10-dimensional employee well-being scale was created, consisting of psychological, workplace, occupational, emotional, environmental, intellectual, physical, social, spiritual, and financial well-being that reveal the general well-being of employees. The study sample comprises individuals employed in the production (N= 312) and service (N= 423) sectors in Istanbul. The data obtained through the survey were analyzed using the SPSS and AMOS programs. As a result of the analysis, the Cronbach Alpha value, which shows the internal consistency and reliability of the scale, was calculated as $\alpha = .986$ for both sample groups. The factor structure of the scale was determined through the use of exploratory factor analysis. Additionally, confirmatory factor analysis was used to test the scale's construct validity. The findings prove that the "multidimensional employee well-being scale" is a measurement tool with high internal consistency, reliability, and structural validity.

Keywords: Multi-factorial well-being, Employee well-being, Scale development.

JEL Codes: M1, M12, I31.

* Bu çalışma, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi tarafından kabul edilen 2024-02 No.lu Genel Araştırma Projesi kapsamında yapılmıştır. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 06.06.2023 tarih ve 239 sayılı yazılı etik kurul izni alınmıştır.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi. ORCID: 0000-0002-5270-3061.

^{**} Sorumlu Yazar (Corresponding Author): harika.ozkan@dpu.edu.tr.

² Doç. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi. ORCID: 0000-0001-6403-5307.

³ Dr. Öğr. Üyesi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi. ORCID: 0000-0002-5442-893X.

⁴ Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi. ORCID: 0000-0002-1082-0497.

⁵ Doç. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi. ORCID: 0000-0003-3523-9671.

Başvuru Tarihi (Received): 01.02.2025 **Kabul Tarihi** (Accepted): 17.07.2025

Giriş

Bireyler mutsuz, huzursuz, tükenmiş ve kötü hissettiği bir yerde çalışmak istemeyeceği gibi işletmeler de çalışanlarının gözünde böyle bir çalışma ortamı oluşturmak istemeyeceklerdir. Ayrıca bu durum, insan kaynakları yönetiminin; “çalışandan en yüksek verimi almak ve çalışana iş tatmini sağlamak” temel amaçlarını karşılamamaktadır (Edwards ve Bach, 2012, s. 4; Stewart ve Brown, 2020, s. 4). Yapılan çalışmalar mutsuz ve kendini kötü hisseden çalışanların; düşük performans gösterdiklerini (Işık, 2015, s. 260), sinikleştiklerini (Şedattlı ve Tengilimoğlu, 2013, s. 48), sık devamsızlık yaptıklarını (Turan, 2018), olumsuz davranışlar sergilediklerini (Karavelioğlu, Baran ve Giderler, 2023, s. 16) vb. hisler ve davranışlar gösterdiklerini (Çelik ve İnce, 2020, s. 8; Yurcu, 2014) ortaya koymaktadır. Bu noktada hem çalışanlar hem işletmeler için iyi oluş kavramıyla karşılaşmaktadır.

İyi oluş, tarihin her döneminde kişilerin hissetmek ve sosyal bilimlerin ulaşmak/oluşturmak için uğraştığı bir konudur (Alexandrova, 2017). Buna rağmen “iyi oluş” halen açıklanmakta zorluk çekilen bir kavramdır. Sağlıklı olmak mıdır, his mi edilir, bilişsel midir gibi birçok soruyu beraberinde getirmektedir. Dünya Sağlık Örgütü’ne (2024) göre sağlık; yalnızca hastalık veya sakatlığın olmaması değil, tam bir fiziksel, ruhsal ve sosyal iyi oluş halidir. Bu tanıma göre “iyi oluş”, sağlıklı olmanın tamamlayıcı koşuludur. Bedenin düzgün ve yolunda işlemesinin yanında iyi işlemesi ve iyi hissedilmesi olarak açıklanabilir (Stadler, Walters ve Jepson, 2022; Aked Marks, Cordon ve Thompson, 2008). Bu açıdan iyi oluş, bireylerin öznel olarak olumlu bir şekilde deneyimledikleri ve değerlendirdikleri yaşamın tüm yönlerini kapsamaktadır (Karimi ve Brazier, 2016; Tov, 2018). Aynı şekilde bir toplumun iyi oluşu da üyelerinin sadece fiziksel değil, ruhsal, zihinsel, psikolojik, duygusal ve sosyal açılardan da olumlu değerlendirmelerinden oluşmaktadır (WHO, 2023). Bu durum iyi oluşun, birçok boyuta sahip olduğunu göstermektedir.

Literatürde iyi oluşun boyutlarıyla ilgili çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Halleröd ve Selden (2012) iyi oluşu, 55 yaş üstü bireyler üzerinden ele almış ve bu bireylerin hayatta sorun yaşaması muhtemel beş alan olan; vücut sağlığı, fiziksel hareket kabiliyeti, psikososyal durum, sosyal çevre ve ekonomik boyutları üzerinden değerlendirmişlerdir. Linton, Dieppe ve Medina-Lara (2016), yetişkinlerin iyi oluşunun belirlenmesinde araştırmalara dahil edilen çeşitli iyi oluş unsurlarını gruplandırdıkları çalışmalarında iyi oluşu; mental iyi oluş, sosyal iyi oluş, fiziksel iyi oluş, ruhsal iyi oluş, günlük faaliyetler/işlevsellik ve kişisel koşullar olmak üzere altı boyut üzerinden ele almışlardır. White (2010) iyi oluşu; gelişmekte olan ülkelerde iyi oluş araştırmalarından yararlanarak yaptığı çalışmasında; ekonomik, sosyal ilişkiler ve öznel boyutlar üzerinden değerlendirmiştir. Husain ve Akram (2022) “İyi Oluşun Boyutları” ismiyle yazdıkları kitaplarında iyi oluşu; öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş, mental iyi oluş, bilişsel iyi oluş, duygusal iyi oluş, sosyal iyi oluş, çevresel iyi oluş, ruhsal iyi oluş ve iş ile ilgili iyi oluş olmak üzere dokuz boyutta incelemişlerdir.

Literatürde iyi oluşla ilgili araştırmaların yapılabilmesinde, iyi oluşun çeşitli boyutlarını içerecek şekilde ölçekler kullanan çalışmalar da yapılmıştır. Adams vd. (1997), algılanan iyi oluş ölçeğini hazırlarken iyi oluşun; psikolojik, duygusal, sosyal, fiziksel, manevi ve düşünsel (entelektüel) boyutlarını ele almışlardır. Zheng vd. (2015), çalışan iyi oluşunu araştırmak için geliştirdikleri ölçekte; genel (yaşamla ilgili) iyi oluş, işyeri iyi oluşu ve psikolojik iyi oluş boyutlarını oluşturmuşlardır. Princeton Üniversitesi tarafından hazırlanan İyi Oluş Öz Değerlendirme (2020) anketinde iyi oluş için; duygusal, çevresel, entelektüel, mesleki, fiziksel, sosyal ve manevi boyutlar bir araya getirilmiştir. İşyerlerinde iyi oluşu araştırmak için Tinypulse (2020) tarafından hazırlanan ankette iyi oluş; genel, duygusal, çevresel, düşünsel (entelektüel), mesleki, fiziksel ve manevi olmak üzere sekiz boyutta incelenmiştir. Pradhan ve Hati (2019), çalışan iyi oluşuyla ilgili

geliştirdikleri ölçekte; sosyal iyi oluş, psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluş ve işyeri iyi oluşundan meydana gelen dört boyut üzerinde durmuşlardır.

İyi oluşla ilgilenen araştırmacılar, hem bu kavramın herkes tarafından tam olarak kabul edilen bir tanımının olmaması, hem de evrensel olarak bir ölçüm aracının bulunmaması nedeniyle çeşitli zorluklarla karşılaşmışlardır (Linton vd., 2016). Örneğin örgütsel refahla ilgilenen araştırmacılar için ekonomik iyi oluş daha önemli bir kriter olabilirken, öznel iyi oluşla ilgilenen araştırmacılar için psikolojik iyi oluş daha önemli bir kriter haline gelebilir. İyi oluşun, çeşitli boyutlardan oluşan yapısı nedeniyle literatürde yer alan birçok çalışmada, iyi oluşun boyutlarıyla birlikte ele alındığı, bunların birbirlerine olan etkisine ve/veya aralarındaki ilişkiye bakıldığı görülmektedir. Çeşitli boyutların bir araya getirilmesinden oluşan bir ölçütün kullanılması, iyi oluşla ilgili sosyal ilerlemenin daha doğru bir resmini çizerek altta yatan süreçlerin daha iyi anlaşılmasını ve sentezlenmesini de sağlamaktadır (Ferrara, Martella ve Vichi, 2012, s. 1-2). Bu durum her kesimden uygulayıcılara ve politika oluşturanlara, ilgilendikleri birey ve toplulukların iyi oluşuyla ilgili daha kapsamlı veri elde etmelerinde ve değerlendirmelerinde fayda sağlayacaktır. Bu nedenle çalışma hayatındaki bireylerin iyi oluşuyla ilgili kapsayıcı bir ölçeğin oluşturulmasının literatüre ve uygulayıcılara önemli bir katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, çalışma hayatındaki bireylerin iyi oluşuna zemin hazırlayan boyutları tartışmak ve bu bireylerin iyi oluşunun değerlendirilmesinde ve anlaşılmasında yardımcı olacak bir ölçeği Türkçeye kazandırmaktır. Çalışma ile Türkçe literatürde çalışanların genel iyi oluşlarını belirlemeye yönelik çok boyutlu bir ölçeğin olmaması nedeniyle bu çalışmada yabancı literatürde çeşitli iyi oluş ölçeklerindeki boyutlardan türetilerek yeni bir ölçek oluşturma ve bu ölçeğin Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Bu nedenle Adams vd. (1997), Zheng (2015), Consumer Financial Protection Bureau (2015), Princeton Üniversitesi (2020), Tinypulse (2020) ve Pradhan ve Hati (2019) tarafından kullanılan ölçeklerdeki boyutlar derlenmiş ve çalışanların genel iyi oluşunu ortaya çıkaran; psikolojik iyi oluş, işyeri iyi oluşu, mesleki iyi oluş, duygusal iyi oluş, çevresel iyi oluş, düşünsel iyi oluş, fiziksel iyi oluş, sosyal iyi oluş, manevi iyi oluş ve finansal iyi oluş boyutlarından oluşan toplamda 10 boyutlu çalışan iyi oluş ölçeğine ulaşılmıştır. Çalışmanın Türkçe literatüre bu konuda katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. Kuramsal Çerçeve

Bireyler için iyi oluşu zihinsel, bedensel ve sosyal yönlerden bir bütünlük hali olarak gören çalışmalar olduğu gibi (Senthilkumar, Cherian, ve Augustine, 2021); psikolojik, sosyal ve duygusal yönlerin bütünlüğü olarak gören çalışmalar da mevcuttur (Hides vd., 2016). Bunların yanında bireylerin iyi oluşunun ekonomik faktörler (Tanhan, 2020) ve çevresel şartlar (Ryang, 2016) aracılığıyla da şekillendiğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde iyi oluşun birçok boyuttan oluştuğu görülmektedir. Genel bir iyi oluş hali için; bireyin zihniyeti, tutumları ve değerleri gibi içsel unsurların ve sağlam bir sosyal destek, olumlu bir ekonomik istikrar hali, sağlıklı bir yaşam tarzı, bireyin karakterine uygun olan bir iş ve güvenilir bir çevrede bulunmak gibi dışsal unsurların bir araya gelmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Fuentes ve Valenzuela, 2024, s. 54-55). Bu nedenlerle çalışanların tam anlamıyla genel iyi oluşlarının ortaya konulabilmesi için iyi oluşun tüm boyutlarıyla ele alınması gerekmektedir. Aşağıda bu çalışmada çalışanların genel iyi oluşunu etkileyebilecek boyutlar olarak belirlenen 10 boyut kısaca açıklanmaya çalışılmıştır.

1.1. Psikolojik İyi Oluş

Konuyla ilgili ilk kapsamlı teorik çalışmalardan birini yapan Bradburn'a (1969, s. 9) göre psikolojik iyi oluş; genellikle mutluluk hali olarak da adlandırılan ve yaşadığımız hayata ilişkin olumlu duygularımızın olumsuz duygularımızdan fazla olması şeklinde değerlendirilen bir iyi oluş durumudur. İyi oluşun genel olarak tanımlanmasındaki zorluk burada da kendini göstermektedir çünkü psikolojik iyi oluş da çok boyutludur ve bu boyutları birbirlerine dokunan bileşik bir yapıya

sahiptir (Carmeli, Yitzhak-Halevy ve Weisberg, 2009). Örneğin psikolojik iyi oluş konusunda önemli çalışmaları bulunan Ryff (1989); bireyin kendini kabullenmesi, başkalarıyla olumlu ilişkiler kurması, kendisi hakkında kararlar verebilecek şekilde bağımsız olması, çevresindeki işleri yerine getirebilecek kadar çevresel hâkimiyetinin bulunması, bir yaşam amacının bulunması ve kişisel gelişimini sağlayabilmesi olarak belirlediği altı boyut aracılığıyla, bu iyi oluş türünü açıklamaktadır. Dolayısıyla psikolojik iyi oluş, bireyin sadece basit bir mutluluk hali değildir, bireyin yaşamındaki olaylara ve koşullarına ilişkin olumlu sonuçlar deneyimleyeceğine dair genel algısı olarak kabul edilmektedir (Adams, 1997, s. 210). Bu durum çalışma yaşamı içerisinde bireylerin üretkenliklerine de etki etmektedir. Psikolojik açıdan iyi olmak, bir başka deyişle kendinden ve hayatından memnun ve yeniliklere açık olmak, sürekli stres ve depresif bir ruh hali içinde olan bir başkasına göre hayatta daha üretken olmayı da beraberinde getirmektedir (Pyvovarchyk, Tsybukh ve Badiul, 2022, s. 61).

1.2. İşyeri İyi Oluşu

Çalışma hayatında bireyler hayatlarının oldukça önemli bir kısmını işyerlerinde geçirmektedir. Üstelik işi işte bırakma gibi bir durum pek de mümkün görünmemektedir. İşle ilgili çalışmayı o gün için tamamlayamayan bir çalışan mesai sonrasında işte yaşadıklarını düşünmeye devam etmektedir (Costello, 2020). Bu durum, bireylerin genel iyi oluşlarının şekillenmesinde bu alanın ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. İşletmelerin de uzun süreli getirilerini maksimize etmelerinde, sadece finansal sermayelerinin değil insan kaynağı sermayelerinin de etkili olduğunu görmeleri, bu alanla ilgili yapılan çalışmaların sayısını ve içeriğini artırmıştır (Litchfield, Cooper, Hancock ve Watt, 2016). Bu çalışmalardan elde edilen sonuçları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Hofman, Garrod, Stewart, Stepanek ve Van Belle, 2018, s. 2-3):

- Çalışmak çalışana olduğu kadar topluma da iyi gelmektedir. Çalışan bireyler çalışmayanlara oranla hem daha mutlu ve sağlıklıdır hem vergi vermektedir hem de çalışmayanlara oranla daha az sağlık hizmetlerine ihtiyaç duymaktadır.
- İşletmeler açısından da çalışanlarının sağlık ve iyi oluşlarına yatırım yapmak rasyoneldir çünkü sağlıklı ve iyi durumda bulunan çalışanlar daha üretkendir ve daha kaliteli hizmet sunmaktadır. Bu durum işletmelerin çalışanlarının iyi oluşları için harcama yaparlarken aslında uzun zamanda kendileri için çok daha fazla tasarruf yapmalarını sağlamaktadır.
- İşyerleri sağlık sorunlarına neden olabilir. İşyerinde fiziksel tehlikelere maruz kalmak, stresli bir çalışma ortamında bulunmak ve fiziksel veya duygusal olarak zorlayıcı işler yapmak; kas ve iskelet sistemi gibi fizyolojik rahatsızlıklara ve stres, depresyon, anksiyete gibi psikolojik rahatsızlıklara yol açabilir ve devamsızlıkları artırabilir. Ancak işletmelerin işyerinde iyi oluşla ilgili uyguladıkları programlar; bahsi geçen psikolojik rahatsızlıkların önlenmesine veya bu rahatsızlıkların iyileştirilmesine aracı olabilmekte, fiziksel aktivite sıklığı, sigara içme davranışı ve kilo kontrolü konusunda olumlu sonuçlar alınmasını sağlayabilmekte ve çalışanların sağlık hizmetleri kullanımlarının ve bu hizmetlerin maliyetlerinin azalmasına yardımcı olabilmektedir.

İyi oluşun bu boyutuyla ilgili çok sayıda çalışmanın var olmasına rağmen işyeri iyi oluşu denilince akla çoğunlukla ücret ve buna ek olarak da çalışma saatleri, aidiyet, destek, memnuniyet, adalet gibi işle ilgili çeşitli olumlu nitelikler gelmektedir (DeNeve ve Ward, 2023, s. 2). Bunlar işyeri iyi oluşunun itici güçlerini oluşturmakla birlikte çağdaş yönetim literatüründe işyeri iyi oluşu; psikolojik, fiziksel ve sosyal sağlığı da içeren üçlü bir yapıda değerlendirilmektedir (Guest, 2017; Güzel ve Mamatoğlu, 2024; Wallace, 2022). Bu nedenle işyeri iyi oluşunu; çalışan açısından iş tatmini, işin duygusal katkıları ve işin değerli ve anlamlı bulunmasının bir bileşkesi olarak tanımlamak mümkündür (DeNeve ve Ward, 2023, s. 6-7).

1.3. Mesleki İyi Oluş

Mesleki iyi oluş, bireyin işinden elde ettiği memnuniyet düzeyini ve mesleğinin bireyin beceri ve değerlerini ifadesine ne ölçüde izin verdiğini içermektedir (Foster, Keller, McKee ve Ostry 2011, s. 13). Mesleki iyi oluş ve işyeri iyi oluşu birbirlerine çok yakın özellikler içermekle birlikte, birbirlerinden ayrıldıkları nokta bireyin sadece işinden aldığı anlam ve zenginleşme hissidir. Bir başka deyişle mesleki iyi oluşta ücretten veya bir işyerinden bağımsız olarak yapılan işin bireye katkılarından bahsedilmektedir. Elbette bu durum, işin maddi getirisinin veya işin gerçekleştirildiği ortamın tamamının göz ardı edilmesi anlamına gelmemektedir. Burada anlatılmak istenen gerek istihdam gerek gönüllü çalışma ve sosyal rollerle bağlantılı olarak bireyin anlam ve amaç sağladığı faaliyetleridir (Swarbrick, 2012, s. 32). Mesleki iyi oluş; bireyin becerilerinin, yeteneklerinin ve hizmetlerinin topluma olan katkısını ve ister ücretli ister ücretsiz olsun, bireyin işini ödüllendirici ve anlamlı olarak görme düzeyini içermektedir (Miller ve Foster, 2010, s. 17).

Bireyler meslekleri aracılığıyla kendilerini tanımlamakta, kimlik oluşturmakta, finansal olarak yaşamlarını sürdürmekte, çevreleriyle ilişki kurmakta, yeterlilik hissi oluşturmakta ve daha birçok çıkarımda bulunmaktadır (Doble ve Santha, 2008; Swarbrick, 2012, s. 32). Bireylerin mesleklerinden elde ettikleri çıkarımlar onlara iyi geldiği sürece yaptıkları işlere devam etmeleri doğaldır. Hatta bazı riskli ve zor işlerin (askerlik, itfaiyecilik gibi) bireyler tarafından sürekli yapılarak meslek haline gelmesinin ya da kültürel açıdan beğenilmelerinden dolayı bireylerin mesleklere yönelmelerinin (doktorluk, hâkimlik gibi) ardındaki bir diğer neden olarak mesleki iyi oluş duygusunun yattığına inanılmaktadır (Kiepek ve Magalhães, 2011; Thomas, Gray ve McGinty, 2017). Tabii ki bireyler yaşamları boyunca tek bir meslek icra etmek zorunda değildirler ancak meslek edinmenin çoğunlukla uzun zaman ve çaba gerektirmesi, meslek değiştirmenin bazen tüm çevrenin de değişimini zorunlu kılması bu durumu zorlaştırmaktadır (İlhan, 2004). Dolayısıyla bireyler mesleklerini değiştirmek yerine yaptıkları işten dolayı iyi hissetmek istemektedir.

1.4. Duygusal İyi Oluş

Duygusal iyi oluşla ilgili yapılmış olan birçok çalışma Dünya Sağlık Örgütü'nün ruh sağlığıyla ilgili açıklamasını referans alarak başlamaktadır (Coverdale ve Long, 2015; Coyle, Linehan Tang ve Lindley, 2012; Keyes, 2003; Michalos, 2014). Bu açıklamaya göre ruh sağlığı; bireylerin yaşamın stresleriyle başa çıkabilmelerini, yeteneklerinin farkına varabilmelerini, iyi bir şekilde öğrenip iyi bir şekilde çalışabilmelerini ve topluma katkıda bulunabilmelerini sağlayan bir iyi oluş hali olarak tanımlanmaktadır (WHO, 2022). Doğal olarak bireylerin ruh sağlığı için duygusal açıdan bir iyi oluş haline ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Çünkü ruh sağlığının varlığı ve gelişimi, yüksek düzeyde duygusal iyi oluşa ve bunun olumlu işleyişine bağlıdır (Michalos, 2014, s. 1875). Bireylerin kendilerini kabul etmelerine, yaşadıkları çatışmaları/zorlukları sağlıklı bir şekilde ele almalarına ve kendilerinden memnun olmalarına yardımcı olan bu boyut; bireyin duygularını ifade edebilme becerisini, hayattan zevk alabilmesini, duygusal zorlukları karşılayabilmesini, stresle ve travmatik olaylarla başa çıkabilmesini içermektedir (Swarbrick, 2012, s. 32).

1.5. Çevresel İyi Oluş

Çevresel iyi oluş, güvenli ve temiz bir çevrede fiziksel olarak güvende olabilmeyi ve hissedebilmeyi, temiz hava, gıda ve suya erişebilmeyi içermektedir. Başka bir deyişle refahı destekleyen, teşvik edici ortamlarda çalışmayı ifade etmektedir. Bu hem mikro çevre olan yaşadığımız, öğrendiğimiz, çalıştığımız çevreyi hem de makro çevre olan yaşadığımız toplumu, ülkeyi ve gezegeni kapsamaktadır (Swarbrick, 2012). Örgütler çalışanları için güvenli ve tehlikesiz çalışma ortamları sağlamaktan ve sağlıklı işyerleri oluşturmaktan sorumludurlar. Bir insan günlük yaşam aktivitelerine ayırdığı zamandan daha fazlasını işyerinde geçirmektedir. Bu nedenle işyeri

sağlığı denildiğinde sadece iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korunmak değil aynı zamanda genel sağlık ve refahın geliştirilmesi de anlaşılmalıdır.

Çalışma ortamları insanların kendilerini daha fazla veya daha az odaklanmış ve üretken hissetmelerini etkileyebilir. Örgütler çalışma ortamlarını yapılandırırken, çalışma alanının çalışanları motive edecek ve çalışmalarını kolaylaştıracak şekilde dekore edilmesi gibi çalışanların sağlıklarını koruyacak şekilde yapılandırmaya özen göstermelidir. Çevresel iyi oluş düzeyi düşük olan çalışanlar, günlük işleri yerine getirmede zorluk çekebilmektedir (Ryff, 2014). Çevresel iyi oluşun sağlanabilmesi için örgütlerde mümkün olduğunca doğal veya yumuşak beyaz aydınlatma kullanılmalı, hava temizleyiciler, fanlar, açık pencereler olmalı, gürültülü ortamlardan kaçınılmalı ya da işin gereği gürültü varsa mutlaka kulaklıklar ya da kulak tıkaçları kullanılmalı, mekânlara yapay ya da gerçek bitkiler konulmalı, çöp kutuları da dâhil olmak üzere geri dönüşüm için bir plan oluşturulmalı, her gün en az 10 dakika temiz hava, doğal ışık ve organik seslerin duyulduğu bir ortamda zaman geçirilmelidir. Örgütler çalışanlarının iyilik durumlarının ve performanslarının yüksek olması için çevresel iyi oluş koşullarını sağlayacak bir çalışma ortamı yaratmaya dikkate etmelidir.

1.6. Düşünsel İyi Oluş

Düşünsel iyi oluş, kişinin bilgi ve becerilerini genişletmek amacıyla yaratıcı ve teşvik edici zihinsel faaliyetler yoluyla entelektüel kapasitelerini öğrenme, deneyimleme ve kullanma yeteneğini ifade etmektedir (Intellectual Well-being, 2024). Düşünsel iyi oluşun kaynakları eleştirel düşünme, merak etme, problem çözme, yansıtma, kendini tanıma ve yaratıcılıktır. Düşünsel iyi oluş sayesinde önyargılar, yararsız düşünme kalıpları ve olumsuz düşüncelerden kurtulunabilir. Düşünsel iyi oluş, yaşam boyu öğrenmeyi ve bilgileri başkaları ile paylaşmayı içermektedir. Örgütlerde yöneticiler yaratıcı yeteneklerin farkına varmalı ve bilgi ve becerileri genişletmenin yollarını bulmalı, çalışanlarını eleştirel düşünmeye, yaratıcılığa ve merak etmeye teşvik etmeli, yaşam boyu öğrenmenin önemini vurgulamalı ve yeni fikirlere açık olmalıdır. Değişen teknoloji ve çalışma koşullarının yarattığı yeni zorluklara cevap verebilmek ancak çalışanların düşünsel iyi oluşlarını arttırarak olabilecektir. Düşünsel iyi oluş, çalışanların yeni yetkinlikler geliştirerek ve bilgilerini arttırarak, sürekli olarak kendilerini yenilemeleri ve aynı zamanda yenilikçi kalarak kendilerini iyi hissetmelerini sağlayacaktır (Paavola ve Hakkarainen, 2005). Düşünsel iyi oluş, çalışanların ilgi alanlarını belirlemelerine, çalıştıkları alanlarda güncel bilgiler edinmelerine ve bilgilerini diğer çalışma arkadaşları ile paylaşmalarına fırsat sunarak, örgütün yenilikçi ve yaratıcı yanını geliştirmektedir.

1.7. Fiziksel İyi Oluş

Fiziksel iyi oluş, vücudun ihtiyaçları için öz bakım ile ilgili yapılması gerekenleri yapmaktır. Buna fiziksel aktivite, dengeli beslenme, yeterli uyuma ve zararlı alışkanlıklardan kaçınma dâhil olmaktadır. İyi oluş, bir iyilik halinin bulunması, bunun bireysel olarak algılanması ve sonucunda memnuniyet veren duyguların oluşmasını ifade eden bir kavramdır. Memnuniyet veren duygular pozitif duygu olarak belirtilmekte ve yaşam doyumuna neden olmaktadır. Bu nedenle iyi oluş, bireyin zihinsel ve fiziksel sağlık göstergeleriyle birlikte hayattan zevk almalarını belirten bir kavramdır (Çakır ve Ergin, 2023). Yapılan araştırmalar fiziksel aktivitelerin ve egzersiz katılımının iyi olma hali üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu belirlemiştir (Capio, Sit ve Abernethy, 2014). Fiziksel iyi oluş aşırı yorgunluk ve stres olmadan faaliyetlerimizi yerine getirmeyi gerektirmektedir. Örgütlerde çalışanların fiziksel iyi oluşlarını sağlamak için ağrı veya yaralanmalarını önlemek için işyerinde rahat, ergonomik bir çalışma ortamı oluşturulmalı, sürekli oturarak çalışmak yerine mümkünse çalışma saatlerinde düzenli hareket etmenin yolları bulunmalı, çalışanların sağlıklı beslenmesini sağlayacak menüler oluşturulmalı, çalışma alanı ışık, aydınlatma, ses, sıcaklık açısından sağlığa uygun şekilde düzenlenmeli, çalışanlar rutin sağlık

kontrolleri yaptırmaya teşvik edilmelidir. Fiziksel iyi oluş çalışanların sadece örgüt performanslarını arttırmakla kalmamakta düşünsel iyi oluşları üzerinde de etkili olmaktadır. Yapılan çalışmalar düzenli olarak sağlıklı beslenme, özellikle de önerilen miktarda taze sebze ve meyve yeme ile düşünsel sağlık arasında olumlu ilişki olduğunu belirlemiştir (O'Neil vd., 2014). Ayrıca fiziksel aktivite stresi ve kaygıyı azaltmakta, ruh sağlığına iyi gelmektedir. Çalışma sırasında masadan kalkıp hareket etmek bile ruh sağlığını ve genel iyi oluşu olumlu etkilemektedir.

1.8. Sosyal İyi Oluş

Sosyal iyi oluş hali, işyerinde anlamlı topluluklara ait hissetmek ve başkalarıyla tatmin edici kısa vadeli etkileşimlere ve uzun vadeli ilişkilere sahip olmaktır (Colenberg, Meulenbroek, Herrera ve Keyson, 2020). Psikolojik araştırmalarda sosyal iyi olma hali, hedonik içsel hazzı tamamlayan genel iyi olma halinin dışa dönük yönü olarak açıklanmaktadır. Sosyal iyi oluş, bir topluluğa dâhil olmayı ve ait olma ihtiyacını gidermeyi ifade etmektedir. Bir topluluğa ait olma, işyerindeki diğer kişilerle girilen sosyal etkileşimin sayesinde oluşan duygu paylaşımının bir sonucudur. Sosyal etkileşimin sonucu olumlu ya da olumsuz olabilir. İş yerindeki olumlu etkileşimler olumlu saygı ve karşılıklılık gibi öznel deneyimleri barındırmaktadır ve duygusal ve araçsal sosyal destek sağlayan ilişkilerin kurulmasına ve sürdürülmesine yardımcı olmaktadır (Dutton ve Ragins, 2007; Stephens, Heaphy, Dutton, Spreitzer ve Cameron 2011). Örgütte özellikle biçimsel olmayan ilişkiler sonucunda kurulan arkadaşlıklar ve sosyalleşme, sosyal iyi oluş için çok daha faydalı olmaktadır.

Fiziksel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş bireye odaklanırken, sosyal iyi oluş çalışanların diğer çalışanlarla olan etkileşimlerine odaklanmaktadır. Bu nedenle sosyal iyi oluş, çalışanların kişilerarası ilişki deneyimlerinin kalitesi, algıladıkları güven ve iş topluluğunda sağlanan sosyal destek olarak değerlendirilmektedir. Bu açıdan bakıldığında sosyal iyi oluş aslında çalışanların başkaları ile iletişim kurması, anlamlı ilişkiler geliştirmesi ve bir destek ağını oluşturup sürdürebilme becerisi olarak da görülebilmektedir (Strout ve Howard 2012). Çalışanların sosyal iyi oluşlarında önemli bir rol oynayan bu iletişim ve ilişki kurma becerilerinin geliştirilebilmesinde insan kaynakları departmanları hem başlatıcı olmakta hem de stratejik bir öneme sahip olmaktadır.

1.9. Manevi İyi Oluş

Manevi iyi oluş, bireyin iç yaşamının önemli bir yönüdür ve dış dünyayla olan ilişkisinin temel belirleyicisidir. Dini inanç insan varoluşunun merkezi bir yönü olsa da manevi iyi oluş sadece dini inanca dayanmamaktadır. Nitekim güçlü dini inançlara sahip olmayan kişilerinde iyi oluşun manevi boyutuna sahip oldukları görülmektedir, çünkü bir bireyin maneviyatı, içinde yaşadığı toplumdan büyük ölçüde etkilenmektedir. Manevi iyi oluş, başkalarıyla, kendisiyle ve çevresiyle olumlu ilişki içinde olmak anlamına gelmektedir (Aktürk, Erci ve Araz, 2023). Çalışanların manevi iyi oluşlarının güçlendirilmesi ile örgütlerde daha sürdürülebilir ve sağlıklı yaşam odaklı bir örgüt kültürü oluşturularak, anlık ego güdümlü ihtiyaçların ötesinde bir yönelim elde edilebilir. Bunun yanı sıra örgütte etik ve ahlaki davranışların, sosyalliğin artmasına da yol açabilmektedir. Son olarak örgütte ekip çalışmasında, güvende, memnuniyette ve aidiyet duygusunda iyileşme yaşanabilmektedir (Mayer ve Geldenhuys, 2019).

İşyerinde manevi iyi oluş, çalışanların yaptıkları işleri anlamlı bulmaları, iş arkadaşlarıyla güçlü ilişkiler geliştirmeleri ve temel inançlarının çalıştıkları kurumun değerleriyle uyumlu olması anlamına gelmektedir (Ashmos ve Duchon, 2000). Çalışanların kendilerini işyerinde yalnız hissetmeleri, sosyalleşememeleri ve diğer çalışanlarla anlamlı ilişkiler kuramamaları ruhsal durumlarını olumsuz etkileyebilmektedir. Bu durum çalışanların depresyona girmeleri ve işten ayrılma niyeti davranışı sergilemeleri gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Febriani vd., 2023). Manevi iyi oluş, içsel yaşamı, anlamlı işi ve samimiyeti kapsamaktadır. İçsel yaşam, zihnin ötesindeki manevi gücü ifade etmekte, çalışanların fiziksel ve sosyal yaşamlarını geliştirmeleri anlamına gelmektedir (Ashmos ve Duchon 2000). Bu nedenle işyerinde manevi iyi oluş,

çalışanların manevi istekleri ile iş sorumluluklarını dengeleyerek işi keyifli ve rahat hale getirdiklerinde ortaya çıkmaktadır (Febriani, Hasanah, Roz ve Hakim, 2023). Çalışanların manevi iyi oluşlarının güçlenebilmesi için kendilerine önemli buldukları bir amaç belirlemeleri, hayatı anlamlı ve önemli bulmaları, sevgi, neşe, tatmin duygularını deneyimlemeleri ve çalıştıkları iş ortamının tüm bunlara olanak sağlaması gerekmektedir.

1.10. Finansal İyi Oluş

Finansal iyi oluş çalışanların finansal durumlarından ne ölçüde mutlu ve memnun olduklarını gösteren bir duygu halidir. Finansal iyi oluş, çalışanın mevcut ve devam eden mali yükümlülüklerini tam olarak karşılayabildiği, mali geleceğinde kendini güvende hissedebildiği ve hayattan zevk almasını sağlayacak seçimler yapabildiği bir durumu ifade etmektedir (Sinani, 2021). Finansal iyi oluş nesnel (objektif) ve öznel (sübjektif) olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Çalışanların kazandıkları gelir düzeyi finansal iyi oluşun nesnel boyutunu oluştururken, elde ettikleri gelir ile sahip oldukları yaşam kalitesi öznel boyutunu oluşturmaktadır. Öznel boyutu dikkate almak önemlidir çünkü çalışanların finansal durumlarına verdikleri tepkiler kendilerine özgü olabilir ve işyeri davranışları da dâhil olmak üzere çeşitli davranışlarını etkileyebilir. Çalışanların gelir beklentileri, gelir yeterliliğini belirlemek için kullandıkları karşılaştırmalar ve finansal risk ve borçlara ilişkin tutumları gibi finansal kaygılara karşı duyarlılıkları farklı olabilmektedir (Cox, Hooker, Markwick ve Reilly, 2009).

Çalışanların bağlı oldukları işletmelerin refahı destekleyen uygulamaları, çalışanların finansal iyi oluşlarını destekleyerek finansal geleceklerini daha fazla kontrol edebilmeleri için ihtiyaç duydukları kaynak, beceri ve güveni geliştirmelerine yardımcı olabilir. Çalışanların finansal iyi oluş düzeylerini ölçmeye yardımcı olan dört temel unsur bulunmaktadır. Bunlar i) Çalışanların faturalarını zamanında ödemek gibi rutin finansal durumlar üzerindeki kontrol düzeylerinin derecesi, ii) çamaşır makinesinin bozulması gibi aniden ortaya çıkan yüklü bir harcamayı karşılamada zorlanma dereceleri, iii) emeklilik için birikim yapmak gibi finansal bazı hedeflere ulaşabilme kapasiteleri ve iv) hayattan keyif almalarını sağlayacak (tatile gitmek, turlara katılmak gibi) harcamalarda bulunabilme dereceleridir (Aegon ve C.E.B.R., 2017). Çalışanların yaptıkları işler karşılığında elde ettikleri gelirler ile bu dört temel unsuru karşılayabilme dereceleri, finansal iyi oluş düzeylerini belirleyecektir.

2. Araştırma Yöntemi

Araştırmaya başlamadan önce Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan (06.06.2023 tarih ve 239 sayı no.lu) yazılı etik kurul izni alınmıştır.

2.1. Ölçekler

Çalışanların iyi oluşuna yönelik literatür incelendiğinde çalışanların iyi oluş durumlarının çok farklı açılardan ele alındığı görülmektedir. Çalışanların iyi olma algılarını etkileyen içsel ve dışsal çok farklı faktörün olması, iyi oluşun tek açıdan ölçülemeyeceğini de göstermektedir. Dolayısıyla çalışanlara yönelik çok boyutlu bir genel iyi oluş ölçeğine ihtiyaç olduğu düşünülmüştür. Bu çalışmada türetilmiş ölçek geliştirme yöntemi benimsenmiştir. Bu nedenle, tamamen yeni ifadelerle ölçek geliştirmek yerine, ilgili alan yazında mevcut olan ve geçerliliği kanıtlanmış birden fazla ölçekten maddeler seçilerek yeni bir ölçek oluşturulmuştur. Ölçek geliştirme sürecinde literatürde yer alan bazı ifadeler doğrudan alınmış, bazı ifadeler ise kültürel bağlam ve dilsel sadeleştirme gerekçesiyle revize edilmiştir. Gerekli tüm geçerlik ve güvenilirlik analizleri bu yeni form üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte, alanda uzman üç kişiden oluşan bir komisyon kurularak çalışan iyi oluşunu ölçmeye yönelik literatürde ulaşılan geliştirilmiş tüm ölçekler

incelenmiş, madde havuzu oluşturulmuş ve bu komisyon tarafından benzer sorular havuzdan çıkarılarak, Türk dili ve kültürüne en uygun ifadeler seçilmiştir.

Çalışanların bütünsel olarak genel iyi oluşunun ölçülmesi için literatürde belirlenen finansal, psikolojik, işyeri, mesleki, duygusal, çevresel, düşünsel, fiziksel, sosyal ve manevi iyi oluş ölçeklerinden yararlanılmasına karar verilmiştir (Adams vd., 1997; Consumer Financial Protection Bureau, 2015; Princeton Üniversitesi, 2020; Tinypulse, 2020; Pradhan ve Hati, 2019; Zheng vd., 2015). Dolayısıyla madde havuzu çalışanların genel iyi oluşunu ölçmeye yönelik; finansal, psikolojik, işyeri, mesleki, duygusal, çevresel, düşünsel, fiziksel, sosyal ve manevi iyi oluşu kapsayan faktörlere ait ifadelerden oluşmaktadır. Her bir faktörün en az 5 en fazla 8 ifadeden, ortalama 6 ifadeden, oluşmasına özen gösterilmiştir. Bu sayede çalışanların genel iyi oluş algılarını ölçmeye yönelik 10 alt faktör ve 64 ifadeden oluşan bir ölçek oluşturulmuştur.

Ölçek geliştirilirken çalışanların iyi oluşlarının her açıdan ele alınması istendiği için alan yazında ulaşılan tüm boyutlar incelenmiş ve bu on boyut belirlenmiştir. Bu nedenle çalışmada ele alınan her bir boyut çalışanların iyi oluşlarının belirlenmesinde önemli katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte boyutların birbirleri ile örtüştükleri ve ayrıştıkları noktalar bulunmaktadır. Örneğin hem duygusal iyi oluş hem de psikolojik iyi oluş çalışanların ruh halleri ile ilgilenmektedir. Ancak psikolojik boyut, bireylerin kendilerinden ve hayatlarından memnun ve yeniliklere açık olmalarını, yaşamlarındaki olaylara ve koşullara ilişkin olumlu sonuçlar deneyimleyeceklerine olan genel algılarını irdelerken, duygusal iyi oluş boyutu bireylerin kendilerini kabul etmelerini, yaşadıkları çatışmaları/zorlukları karşılayabilmelerini, dolayısıyla duygusal durumlarını anlamalarını ve sağlıklı bir biçimde ifade etmelerini açıklamaktadır. Aynı şekilde mesleki iyi oluş ve işyeri iyi oluşunun farklılıkları da kuramsal çerçevede verilmiştir. Buna göre işyeri iyi oluşunda çalışanın bir parçası olduğu işyerindeki çalışma durumundan elde ettiği iş tatmini, işin değerli ve anlamlı bulunması gibi konular ele alınırken, mesleki iyi oluşta bireylerin işyerlerinden bağımsız olarak işlerinden elde ettikleri anlam ve katkıdan bahsedilmektedir. Görüleceği üzere çalışanların genel iyi oluşuna yönelik değerlendirmeye alınan boyutların bazılarının benzer özellikleri olmakla birlikte, çalışanla ilgili değerlendirdiği konular farklıdır ve her birine ait olan ifadelerden de bu anlaşılmaktadır.

Ölçekte kullanılan ifadeler farklı faaliyet alanlarına sahip işletme çalışanları için uygun olduğu gibi değişik organizasyon yapısına sahip işletme çalışanları için de uygundur. Ayrıca ifadeler çalışanların çalışma hayatını etkileyebilecek somut (fiziksel ve çevresel ortam, parasal unsurlar vb.) ve soyut (duygu, tutum, düşünsel unsurlar vb.) durumları kapsamaktadır. Böylelikle çalışanların iyi oluşlarının yalnızca birkaç açıdan değil bütüncül olarak ölçülmesi sağlanmaktadır. Katılımcıların soruları daha iyi anlaması için ölçekte kullanılan ifadelerin kısa ve net olmasına özen gösterilmiştir. 5’li Likert tipi derecelendirme yöntemi (1= Kesinlikle Katılmıyorum ... 5= Kesinlikle Katılıyorum) kullanılarak da verilen cevaplar standartlaştırılmıştır.

2.2. Ölçeğin Dil Geçerliliği

Çalışanların iyi oluş durumlarını ölçmeye yönelik hazırlanan ölçekler, Adams vd. (1997), Consumer Financial Protection Bureau (2015) Pradhan ve Hati (2019), Princeton Üniversitesi (2020), Tinypulse (2020) ve Zheng vd. (2015) İngilizce dilinde geliştirilmiştir. Yazarlarla iletişime geçerek ölçeklerin Türkçe diline çevrilerek kullanılması noktasında gerekli izinler alınmıştır. Consumer Financial Protection Bureau ve Princeton Üniversitesinin geliştirdiği ölçekler ücretsiz olarak kullanıma açıldığından dolayı ayrıca izin alınmamıştır. Bir ölçeğin başka bir dil veya kültüre adaptasyonunda çevirinin kalitesini korumak için önemli bir çaba sarf edilmesi gerekmektedir (Brislin, 1970).

Literatürde Brislin (1970), Werner & Campbell (1970), Jones vd. (2001) ve Hambleton & Patsula (1999) orijinal ve çevrilmiş ölçek ifadeleri arasındaki dilsel eşdeğerliği ve kültürel adaptasyonu korumak için geri çeviri yöntemi, çeviri komitesi, iki dilli teknik, ön test prosedürü ve psikometrik

eşdeğerlik analizi yöntemlerinin kullanılmasını önermektedir. Bu yöntemlerin bazılarının beraber kullanılması gerekirken bazıları da tek başına kullanılabilir. Bu çalışmada ölçeklerin Türkçeye adaptasyonunun sağlanması için Brislin (1970) tarafından geliştirilen geri çeviri yöntemi temel alınmıştır. Ancak bu yöntem çok boyutlu ve kültürel açıdan karmaşık ölçeklerde tek başına yeterli kabul edilemeyeceğinden dolayı kısıtlı olarak çeviri komitesi ve iki dilli teknik de uygulanmıştır. Önerilen diğer tekniklerde orijinal ve çeviri yapılacak dillere hâkim çok sayıda uzman ve katılımcının gerekli olması, bununla birlikte beşeri ve finansal kaynakların sınırlı olması sebepleriyle bu tekniklerin tercih edilememesine yol açmıştır.

Geri çevirme yönteminde ölçeklerin ilk çevirisinin yapılması, çevirilerin değerlendirilmesi, ölçeklerin orijinal dile yeniden çevrilmesi ve tekrar çevirilerin değerlendirilmesi ve son değerlendirmenin yapılması aşamaları kullanılmıştır. Bu çalışmada ilk olarak birbirlerinden bağımsız iki ayrı İngilizce dil uzmanı tarafından ölçeklerdeki ifadeler Türkçeye çevrilmiştir. İkinci aşamada, İngilizce ve Türkçe dillerine ve kültürlerine hâkim üç kişiden oluşan bir uzman ekip tarafından çevirileri yapılan ölçeğe ait ifadeler karşılaştırılarak orijinal ölçek maddesini en iyi yansıtan ifadeler belirlenmiştir. Üçüncü aşamada, Türkçeye çevrilen ölçek ifadeleri farklı iki İngilizce dil uzmanı tarafından tekrardan İngilizce diline çevirileri yapılmıştır. Dördüncü aşamada, her iki dile hâkim üç kişiden oluşan uzman ekip ölçeğin orijinal dil ve geri çevrilmiş versiyonunu kavram eşdeğerliği açısından karşılaştırarak hata olup olmadığını kontrol etmiştir. Ölçeğin iki versiyonu arasında fark olmadığını bildirilmesi sonrasında son aşamaya geçilmiştir. Bu aşamada, alanda uzman üç akademisyenden görüş alınarak ölçek ifadelerine son hali verilmiştir (bkz. Ek: 1).

2.3. Çalışma Grubu

Ölçeğin Türkçeye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerliliğinin hesaplanması için iki farklı çalışma grubu belirlenmiştir. İki farklı çalışma grubunun belirlenmesindeki amaç Türkçeye uyarlanan ölçeğin genellenebilirliğini arttırmaktır. Bu doğrultuda, araştırma 2024 yılı Ocak-Şubat aylarında İstanbul'da üretim ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanları üzerinde yapılmıştır. İstanbul, işverenler ve çalışanlar için hem kozmopolit bir şehirdir hem de ülkenin her şehirden göç almaktadır. Bu yönüyle İstanbul farklı bakış açılarına, iş yapma biçimlerine ve kültürlere sahip bireylere kucak açmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın İstanbul'da yapılmasıyla birçok farklı kesimden çalışana ulaşılacağı düşünülmüştür. Katılımcıların belirlenmesinde kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. İlk örneklem grubu İstanbul'da üretim yapan işletmelerde çalışan 312 kişiden oluşmaktadır. İkinci örneklem grubu ise İstanbul'da hizmet alanında faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 423 kişiden oluşmaktadır. Coşkun, Altunışık, Bayraktaroğlu ve Yıldırım (2015) "30'dan büyük 500'den küçük örnek büyüklüklerinin birçok araştırma için yeterli" olacağını ileri sürdüğünden dolayı örnek miktarları kabul edilmiştir.

Demografik değişkene ilişkin 8 ifade, ölçeğe ilişkin 64 ifade olmak üzere ankette toplam 72 ifade bulunmaktadır. Anketin, katılımcılara online olarak ulaştırılarak doldurulması sağlanmıştır. Katılımcıların demografik değişkenleri incelendiğinde 312 kişiden oluşan I. örneklem grubunun %59'u (184) erkek, %41'i kadın (128), %59'u (184) bekâr, %41'i evli (128), %50,3'ü (157) yönetici pozisyonunda olmayan, %27,9'u (87) alt düzey yönetici, %13,1'i (41) orta düzey yönetici, %8,7'si (27) üst düzey yönetici pozisyonunda bulunmaktadır. Katılımcıların sadece %27,6'sı (86) 1 asgari ücret seviyesinde gelire sahip olduğu, çoğunun 2 asgari ücret ve üzerinde gelire sahip oldukları (%37,8'i 2 asgari ücret, 17,3'ü 3 asgari ücret), anlaşılmaktadır. Katılımcıların yaş ve eğitim düzeyleri incelendiğinde; %38,1'i (119) 25 yaş ve altı, %22,1'i (69) 26-35 yaş aralığında, %15,4'ü (48) 36-45 yaş aralığında, %9,3'ü (29) 46-55 yaş aralığında ve diğerleri 55 yaş üstü aralığında yer alırken, %25,6'sı (80) ön lisan, %23,4'ü (73) lisans, %5,4'ü (17) lisansüstü eğitime sahip olmakla birlikte geri kalanı lise, ortaöğretim ve ilköğretim eğitim (%22,8, %12,2, %10,6)

seviyesine sahiptir. Katılımcıları toplam çalışma süreleri ise; %21,2'si (66) 1 yıl ve altı, %32,4'ü (101) 2-5 yıl, %10,9'u (34) 6-10 yıl, %11,5'i (36) 11-15 yıl, %6,1'i (19) 16-20 yıl, %17,9'u (56) 21 yıl ve üzeridir.

Toplamda 423 kişiden oluşan II. örneklem grubunun %57,4'ü (243) erkek, %43,6'sı kadın (180), %46,6'sı (197) bekâr, %53,4'ü evli (226), %35'i (148) yönetici pozisyonu yok, %26'sı (110) alt düzey yönetici, %25,1'i (106) orta düzey yönetici, %13,9'u (59) üst düzey yönetici pozisyonunda bulunmaktadır. Katılımcıların sadece %18,7'si (79) 1 asgari ücret seviyesinde gelire sahip olduğu, çoğunun 2 asgari ücret ve üzerinde gelire sahip oldukları (%31,2'si 2 asgari ücret, 18,4'ü 3 asgari ücret), anlaşılmaktadır. Katılımcıların yaş ve eğitim düzeyleri incelendiğinde; %26'sı (110) 25 yaş ve altı, %18,7'si (79) 26-35 yaş aralığında, %17,3'ü (73) 36-45 yaş aralığında, %14,9'u (63) 46-55 yaş aralığında ve diğerleri 55 yaş üstü aralığında yer alırken, %25,9'u (109) ön lisan, %31,7'si (134) lisans, %11,6'sı (49) lisansüstü eğitime sahip olmakla birlikte geri kalanı lise, ortaöğretim ve ilköğretim eğitim (%12,1, %12,1, %6,9) seviyesine sahiptir. Katılımcıları toplam çalışma süreleri ise; %13,2'si (56) 1 yıl ve altı, %27,2'si (115) 2-5 yıl, %10,4'ü (44) 6-10 yıl, %9,9'u (42) 11-15 yıl, %13,5'i (57) 16-20 yıl, %25,8'i (109) 21 yıl ve üzeridir.

2.4. Analiz ve Bulgular

Veri analiz aşamasında ilk olarak ölçekte yer alan ifadelerin iç tutarlılığı hesaplanmıştır. İç tutarlılık analizi, ölçekteki ifadelerin birbirleriyle olan korelasyon değerlerini hesaplamaktadır. Ayrıca bu analiz, her bir ifadenin yapısını homojenlik açısından açıklamakta ve genel yapıyı ölçmeye yönelik bir tutarlılık hesaplamaktadır. İç tutarlılık hesaplaması genellikle Cronbach'ın alfa değeri ile ölçülmektedir. Bu aşamada ölçeklerin iki ayrı örnekleme ilişkin iç tutarlılıkları ve güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır. George ve Mallery (2003) iç tutarlılık değerinin 0,5'in üzerinde ve Kalaycı (2016) Cronbach'ın alfa değerinin 0,6'nın üzerinde bir değer kabul edilebilir olduğunu, ayrıca Nunnally ve Bernstein (1994) yeni geliştirilen ölçeklerde Cronbach's Alpha değerinin 0,70'in üzerinde olması gerektiğini belirtmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla hesaplanan iç tutarlılık ve Cronbach Alfa değerleri Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1: Ölçek Maddelerinin Korelasyon ve Cronbach Alfa Değerleri

Alt faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alfa = 0,986	Cronbach Alfa = 0,986	Cronbach Alfa (I. Örneklem Grubu)	Cronbach Alfa (II. Örneklem Grubu)
		Düzeltilmiş Madde Korelasyonları (I. Örneklem Grubu) (N=312)	Düzeltilmiş Madde Korelasyonları (II. Örneklem Grubu) (N=423)	(I. Örneklem Grubu) (N=312)	(II. Örneklem Grubu) (N=423)
Psikolojik İyi Oluş	7	0,709 - 0,852	0,705 - 0,857	0,953	0,948
İş Yeri İyi Oluş	6	0,672 - 0,849	0,712 - 0,878	0,938	0,946
Mesleki İyi Oluş	6	0,703 - 0,849	0,689 - 0,873	0,940	0,936
Duygusal İyi Oluş	6	0,705 - 0,856	0,683 - 0,851	0,946	0,941
Çevresel İyi Oluş	6	0,705 - 0,880	0,700 - 0,869	0,944	0,948
Düşünsel İyi Oluş	8	0,710 - 0,868	0,714 - 0,869	0,955	0,957
Fiziksel İyi Oluş	6	0,681 - 0,848	0,669 - 0,838	0,947	0,938
Sosyal İyi Oluş	8	0,698 - 0,880	0,704 - 0,878	0,955	0,957
Manevi İyi Oluş	6	0,718 - 0,844	0,724 - 0,866	0,946	0,947
Finansal İyi Oluş	5	0,660 - 0,778	0,709 - 0,804	0,929	0,941

Analiz sonuçlarına göre ölçekte yer alan maddelerin iç tutarlılık değerlerinin kabul edilebilir ve iyi değer aralığında yer aldığını (George ve Mallery, 2003), Ölçeğin ve alt faktörlerin ise Cronbach Alfa değerlerinin her iki örneklem grubunda da (0,986) yüksek derecede güvenilir değerlere (Kalaycı, 2016; Nunnally ve Bernstein, 1994) sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İkinci aşamada, keşfedici faktör analizi yer almaktadır. Uyarlaması yapılan ölçeğin geçerliliğini değerlendirmek ve faktör yapısını ortaya koymak için keşfedici faktör analizi yapılmaktadır. Keşfedici faktör analizinin yapılabilmesi için öncelikle Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değeri ve Barlett Küresellik testinin yapılmış olması gerekmektedir. KMO katsayısının 0,5’den yüksek olması ve anlamlı olması beklenir (Kalaycı, 2016, s. 322). Bu testler istenilen değerler aralığında olması durumunda keşfedici faktör analizine geçilmektedir. Keşfedici faktör analizinde faktör yüklerinin 0,5’in üzerinde olması beklenir, 0,5’in altında faktör yüklerine sahip ifadeler ölçekten çıkarılır (Yaşlıoğlu, 2017, s. 77). Ölçeğe Varimax rotasyon yöntemi kullanılarak tüm alt faktörleri ile birlikte temel birleşenler analizi uygulanmıştır. Her iki örnekleme ait keşfedici faktör analizi sonuçları Tablo 2’de verilmektedir.

Tablo 2: Ölçeğin Örneklem Gruplarına Ait Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Alt faktörler	Madde Sayısı	Faktör Yükleri (I. Örneklem Grubu) (N=312)	Faktör Yükleri (II. Örneklem Grubu) (N=423)
Psikolojik İyi Oluş	7	0,667 - 0,733	0,629 - 0,722
İş Yeri İyi Oluş	6	0,636 - 0,724	0,647 - 0,684
Mesleki İyi Oluş	6	0,629 - 0,675	0,603 - 0,681
Duygusal İyi Oluş	6	0,664 - 0,682	0,641 - 0,734
Çevresel İyi Oluş	6	0,595 - 0,707	0,662 - 0,689
Düşünsel İyi Oluş	6	0,580 - 0,674	0,614 - 0,693
Fiziksel İyi Oluş	6	0,671 - 0,729	0,625 - 0,710
Sosyal İyi Oluş	8	0,615 - 0,721	0,652 - 0,709
Manevi İyi Oluş	6	0,649 - 0,686	0,644 - 0,679
Finansal İyi Oluş	4	0,699 - 0,741	0,666 - 0,693
Toplam Açıklanan Varyans (%)		78,85	78,47
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		0,979	0,982
Bartlett Testi		χ^2 : 20989,797; df: 1830; p: 0,00	χ^2 : 25590,086; df: 1830; p: 0,00

Ölçeğin keşfedici faktör analizine uygunluğunu belirleme için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri hesaplanmıştır. I. örneklem için 0,979 ve II. örneklem için 0,982 değerleri elde edilmiştir. Örneklem büyüklüğünün keşfedici faktör analizi yapılabilmesi için çok iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kalaycı, 2016, s. 322). Bartlett küresellik testi sonucuna göre ölçeğin ki-kare değerinin her iki örneklem için anlamlı ($\chi^2(1830)= 20989,797$; $p<0,01$) ($\chi^2(1830)= 25590,086$; $p<0,01$) olduğu görülmektedir. Boyutlara ait öz değer 1’den büyük olduğu ve açıklanan toplam varyansın I. örneklem grubu için %78,85 ve II. örneklem için %78,47 olduğu görülmektedir. Analiz değerlerine göre verilerin çok değişkenli normal dağılıma uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Düşünsel iyi oluş boyutuna ait iki ifade (Her zaman beni düşünmeye ve muhakeme etmeye sevk eden faaliyetler arayacağım.) ve (Genellikle, günlük hayatımda maruz kaldığım zihinsel

faaliyetlerin miktarından memnunuz.) beklenen faktör altında yer almadığından ve finansal iyi oluş ölçeğine ait bir ifade (Ay sonunda elimde para kalır.) negatif yüklendiğinden dolayı analiz dışı bırakılmıştır. Bu ifadeler analizden çıkarıldıktan sonra tekrarlanan analiz değerleri Tablo 3'te verilmiştir. Yukarıda verilen analiz sonuçları faktör yüklerinin 0,5'in üzerinde kabul edilebilir değerlerde olduğunu göstermektedir.

Tablo 3: Ölçeğe İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi Değerleri

Alt faktörler	Madde Sayısı	(I. Örneklem Grubu) (N=312)		(II. Örneklem Grubu) (N=423)	
		Faktör Yükleri	t- değeri	Faktör Yükleri	t- değeri
Psikolojik İyi Oluş	7	0,832 - 0,986	18,97 - 26,37	0,825 - 0,991	22,17 - 30,39
İş Yeri İyi Oluş	6	0,806 - 0,993	17,61 - 24,65	0,838 - 0,990	23,58 - 31,69
Mesleki İyi Oluş	6	0,810 - 0,981	17,64 - 24,56	0,801 - 0,992	21,14 - 30,17
Duygusal İyi Oluş	6	0,828 - 0,990	19,58 - 26,05	0,825 - 0,992	22,25 - 30,57
Çevresel İyi Oluş	6	0,817 - 0,989	17,88 - 24,91	0,828 - 0,987	23,40 - 33,14
Düşünsel İyi Oluş	6	0,811 - 0,855	17,31 - 18,81	0,827 - 0,847	22,12 - 22,96
Fiziksel İyi Oluş	6	0,829 - 0,993	25,51 - 27,22	0,827 - 0,992	30,85 - 31,47
Sosyal İyi Oluş	8	0,821 - 0,991	24,61 - 26,57	0,823 - 0,990	30,39 - 34,16
Manevi İyi Oluş	6	0,831 - 0,976	24,31 - 25,95	0,841 - 0,982	31,69 - 33,25
Finansal İyi Oluş	4	0,829 - 0,986	24,19 - 25,82	0,869 - 0,979	34,46 - 34,75

Son aşamada ise ölçeklerin kültürel eşdeğerliliğini belirlemek ve önceden belirlenen yapının doğruluğunun test edilmesi amacı ile doğrulamalı faktör analizi (DFA) yapılmaktadır. DFA'da ifadelerin standardize edilmiş faktör yüklerinin en az 0,7 olması beklenir. Doğrulamalı faktör analizi ile elde edilen modelin uyum iyilik değerleri hesaplanarak ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik sonuçları değerlendirilmektedir. Doğrulamalı faktör analizi sonucunda elde edilen değerler Tablo 3'te verilmektedir.

10 boyuttan (faktörden) oluştuğu belirlenen çalışanların bütünsel iyi oluş ölçeğin, doğrulamalı faktör analizi sonucuna göre ölçeğin yapısının korunduğu görülmektedir. Doğrulamalı faktör analiz sonuçlarına göre, ölçek maddelerinin standardize edilmiş faktör yükleri 0,7'nin üzerinde değer almıştır. Ayrıca, ifadelerin t değerlerinin 2,56'nın üzerinde olması $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı olduklarını göstermektedir (Çokluk vd., 2016, s. 303-304).

Doğrulamalı faktör analizine göre ölçeklere ilişkin uyum indeks değerleri aşağıda Tablo 4'te verilmektedir.

Tablo 4: Ölçeğe İlişkin Uyum İyilik Değerleri

		$\Delta X^2 / df$	RMSEA	CFI	GFI	NFI
I. Örneklem		1,073	0,015	0,994	0,846	0,918
II. Örneklem		1,088	0,014	0,995	0,890	0,945
*Referans Değerler	Kabul Edilebilir	$X^2 / df \leq 5$	$0,05 < RMSEA < 0,10$	$0,90 < CFI < 0,95$	$0,85 < GFI < 0,90$	$0,90 < CFI < 0,95$
	İyi Uyum	$X^2 / df \leq 2$	$0,00 < RMSEA < 0,05$	$0,95 < CFI < 1,00$	$0,90 < GFI < 1,00$	$0,95 < CFI < 1,00$

* Jöreskog ve Sörbom (1993) ve Şimşek (2007).

Ölçeğe ilişkin modelin doğrulamalı faktör analizi ile uyumunu ortaya koymak için Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness), tahmin hatalarının ortalamasının karekökü (RMSEA), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), iyilik uyum indeksi (GFI), düzeltilmiş iyilik uyum indeksi, normlaştırılmış uyum indeksi (NFI) değerleri incelenmiştir. Elde edilen değerler iyi uyum değer aralığında yer alırken, GFI değeri kabul edilebilir değer aralığında yer almıştır. Bu sonuçlar

çalışanların bütünsel iyi oluş ölçeğine ilişkin yapının uyum indeks değerlerinin genel itibari ile iyi uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

3. Sonuç ve Öneriler

İyi oluş, insanları tutum, davranış, performans, verimlilik, motivasyon vb. birçok açıdan etkileyen önemli bir durumdur. Bu nedenle insanların iyi oluş durumu farklı bilim alanlarında, farklı açılardan incelenmektedir. İşletme bilimi açısından insan, bir çalışan olarak değerlendirilmekte ve işletmenin başarısını etkileyen önemli bir unsur olarak görülmektedir. Literatürde bu bağlamdaki çalışmalar incelendiğinde, çalışanların iyi oluş durumlarının bireysel ve örgütsel olmak üzere iki açıdan ele alındığı görülmektedir. Çalışanların bireysel düzeydeki iyi oluş durumlarını psikolojik iyi oluş, duygusal iyi oluş, düşünsel iyi oluş, fiziksel iyi oluş ve manevi iyi oluş oluştururken, örgütsel düzeydeki iyi oluşlarını iş yeri iyi oluşu, mesleki iyi oluş, çevresel iyi oluş, sosyal iyi oluş ve finansal iyi oluş oluşturmaktadır. Ancak çalışanların iyi oluşuyla ilgili yapılan çalışmalar iyi oluşun ya tek boyutunu ya da birkaç boyutunu ele almaktadır. Psikolojik iyi oluş (Lucia-Casademunt vd., 2013; Ryff, 1989), işyeri iyi oluşu (DeNeve ve Ward, 2023; Guest, 2017; Güzel ve Mamatoğlu, 2024; Wallace, 2022), mesleki iyi oluş (Kiepek ve Magalhães, 2011; Popescu vd., 2022; Thomas vd., 2017; Wang ve Yang, 2022), duygusal iyi oluş (Michalos, 2014; Popescu vd., 2022), çevresel iyi oluş (Ryff, 2014; Popescu vd., 2022), düşünsel iyi oluş (Alam vd., 2021; Paavola ve Hakkarainen, 2005), fiziksel iyi oluş (Capio vd., 2014; Popescu vd., 2022; O’Neil vd., 2014), sosyal iyi oluş (Colenberg vd., 2020; Dugan vd., 2022; Dutton ve Ragins, 2007; Popescu vd., 2022; Stephens vd., 2011; Strout ve Howard 2012), manevi iyi oluş (Ashmos ve Duchon, 2000; Febriani vd., 2023; Mayer ve Geldenhuys, 2019; Popescu vd., 2022) ve finansal iyi oluş (Cox vd., 2009; Aegon ve C.E.B.R., 2017; Sinani, 2021) boyutları literatürde ele alınmış olmasına rağmen, gerek ulusal gerekse uluslararası literatürde çalışan iyi oluşunu tüm faktörleriyle kapsayan bir ölçeğe rastlanılmamıştır.

Çalışanların iyi oluş durumu bu kadar çeşitlilik gösterirken, sadece psikolojik açıdan ya da iş yeri açısından iyi oluşunun ölçülmesi sınırlı bir ölçüm olarak görülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada, çalışanların iyi oluşlarının parça parça incelenmesi yerine bir bütün olarak incelenmesi amaçlanmıştır. Buna yönelik olarak da, farklı kültürel bağlamlarda geliştirilmiş çok sayıda ölçekten alınan boyut ve ifadelerin harmanlanmasıyla oluşturulan, türetilmiş ve kültürel olarak uyarlanmış çok boyutlu bir ölçek geliştirme yapılmıştır. Diğer bir deyişle, çalışanların iyi oluş durumlarına ait boyutları ele alan tüm ölçekler birleştirilerek kapsayıcılık kazandırılmak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, literatürde çalışanların iyi oluşlarını ölçmeye yönelik geliştirilen ölçekler alanda uzman üç kişiden oluşan bir komisyon tarafından belirlenmiştir. Ölçeklerin Türkçeye uyarlanması sürecinde ilk olarak orijinal dilden Türkçeye çevirisinin yapılarak dilsel eşdeğerliliğin gerçekleştirilmesi sağlanmıştır. Bu ilk süreç, Brislin (1970) tarafından önerilen dilsel eşdeğerlilik tekniklerinden biri olan, ‘geri çeviri yöntemi’ kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Alanında uzman akademisyenler ve çevirmenler tarafından ölçeğin orijinali ile Türkçe çevirisi arasında dilsel eşdeğerlilik sağlanıncaya kadar çeviri, değerlendirme, orijinal dile yeniden çevri, değerlendirme süreçleri izlenerek ölçeğin Türkçeye çevirisi yapılmıştır. Sonraki aşamada dilsel eşdeğerliliği sağlanan ölçeğin güvenilirlik ve geçerliği örnekleme ait veriler üzerinden istatistiki olarak ölçülmüştür. Bu aşamada, üretim ve hizmet sektörü çalışanlarına yönelik iki farklı örneklem belirlenmiş ve anketler aracılığı ile veriler toplanmıştır. İki farklı örnekleme ait veriler kullanılarak güvenilirlik ve geçerliğin test edilmesinin amacı ölçeğin genellenebilirliğini arttırmaktır. Bu aşamada ifadelerin iç tutarlılığı ve ölçeğin güvenilirliği analiz edilmiştir. Ölçekteki ifadelerin birbirleriyle olan korelasyon değerlerini hesaplayarak, her bir ifadenin yapısını homojenlik açısından açıklamak ve genel yapıyı ölçmek için iç tutarlılık analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre her iki örnekleme ait maddelerin ve boyutların iç tutarlılık ve güvenilirlik değerlerinin iyi düzeyde olduğu görülmektedir (bkz. Tablo 1).

Ölçeğin güvenilirliği kanıtlandıktan sonra keşfedici faktör analizi ile ölçeğin geçerliliği ve faktör yapısı belirlenmiştir. Analiz sonucunda elde edilen değerlere göre üç ifade ölçekten çıkartılmış ve ölçeğin yapısının 10 boyuttan ve 61 ifadeden oluştuğu belirlenmiştir. Ayrıca elde edilen değerler, her iki örneklem için de ölçeğin güvenilir olduğunu yansıtmaktadır (bkz. Tablo 1 ve Tablo 2). Son olarak ölçeğin kültürel eşdeğerliliğini belirlemek ve önceden belirlenen yapının doğruluğunun tutarlı olup olmadığını test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre her iki örneklem için ölçeğin yapısının korunduğu görülmektedir (bkz. Tablo 3). Diğer bir ifadeyle, farklı çalışmalardan alınarak birleştirilen ölçekler ve yeni bir yapı ile bütünsel bir ölçek kazandırılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ile bu yapının geçerliliği de kanıtlanmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular, ölçeğin alt boyutlarının yapısının, Adams vd. (1997), Zheng vd. (2015), Consumer Financial Protection Bureau (2015), Princeton Üniversitesi (2020), Tinypulse (2020) ve Pradhan ve Hati'nin (2019) ölçeklerinin yapısıyla örtüşüğünü göstermektedir.

Türkiye’de çalışan iyi oluşunu değerlendirmeye yönelik çeşitli ölçeklerin Türkçeye uyarlanmış örnekleri bulunmaktadır. Örneğin, Longo, Coyne ve Joseph (2018) tarafından geliştirilen, Kalafatlıoğlu ve Çelik (2020) ile Odacı, Kaya ve Kınık (2021) tarafından Türkçeye kazandırılan genel iyi oluş ölçeği, tek boyuttan oluşmakta ve 14 ifade içermektedir. Benzer şekilde, Diener vd. (2009) tarafından geliştirilen ve Telef (2013) tarafından uyarlanan psikolojik iyi oluş ölçeği de sekiz maddeden oluşmakta ve tek bir alt boyutu kapsamaktadır. Zheng vd. (2015) geliştirdiği, Güzel ve Mamatoğlu (2024) tarafından Türkçeye uyarlanan çalışan iyi oluş ölçeği ise üç boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçeklerin tamamı önemli katkılar sunmakla birlikte, iyi oluş kavramının yalnızca belirli yönlerine odaklanmaları nedeniyle, yapının çok boyutlu doğasını yeterince yansıttıkları söylenemez. Buna karşılık, bu çalışmada geliştirilen ölçek, çalışan iyi oluşunu daha geniş bir perspektiften ele alarak çok boyutlu bir değerlendirme imkânı sunmaktadır.

Bu çalışmanın sonuçları, 10 boyuttan oluşan çalışanların bütünsel iyi oluş ölçeğinin Türkçe literatüre kazandırıldığını göstermektedir. Bu durum çalışanların iyi oluş durumlarının tek bir açıdan ele alınmasının yeterli olmayacağını, farklı açıdan da ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu ölçekle ortaya konulan çalışanların çok faktörlü iyi oluş durumları, yöneticiler ve insan kaynakları uzmanları için çalışanların gerek performansının ve verimliliğinin artırılması gerekse motivasyon kaynaklarının belirlenme noktasında çok değerli bilgiler sunmaktadır. Ayrıca bu ölçek, çalışanların tutum ve davranışlarının örgüt lehine iyileştirilebilmesi için gerekli verileri sağlamaktadır.

Bu çalışma, çalışma hayatında iyi oluşla ilgili kapsamlı bir ölçek oluşturma nedeniyle, farklı bakış açısına sahip araştırmacılar için faydalı bir araç olarak kullanılabilecektir. Gelecek çalışmalar için araştırmacılara, Türkçeye uyarlanan bu ölçeğin öncül ve etkilerini konu alan çalışmaların yapılması önerilmektedir. Özellikle çalışanların davranış, performans ve motivasyonunu konu alan çalışmalar ele alınabilir. Ayrıca bu çalışmada geliştirilen genel çalışan iyi oluş ölçeği, insan kaynakları uzmanları ve yöneticiler için çalışanların çok boyutlu iyi oluş düzeylerini değerlendirmeye yönelik işlevsel bir araç niteliğindedir. Ölçeğin, işe uyum süreci, yıllık performans değerlendirmeleri ve kurumsal iklim analizleri gibi uygulamalarda kullanılması, çalışanların psikolojik, sosyal, duygusal ve finansal gereksinimlerinin erken aşamada belirlenmesine katkı sağlayabilir. Elde edilen veriler doğrultusunda, tükenmişlik riskini azaltmaya, çalışan bağlılığını güçlendirmeye ve işyeri refahını artırmaya yönelik daha etkili stratejiler geliştirilebilir.

Bu çalışmada bazı sınırlılıklar da bulunmaktadır. Örneğin; elde edilen veriler katılımcı kişilerin beyan ve algılarına dayanması sosyal benlik etkisine ve anketlerin elektronik ortamda aynı zaman diliminde doldurulması ortak yöntem varyansı oluşmasına yol açabilmektedir. Ayrıca, kesitsel bir veri setinin kullanılması da bu çalışma için bir sınırlılık oluşturmaktadır. Bunların haricinde bu

çalışmada veriler yalnızca İstanbul ilinde, kolayda örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Bu durum, elde edilen sonuçların Türkiye geneline doğrudan genellenmesini sınırlandırmaktadır. Farklı şehir ve sektörlerden elde edilecek örneklemelerle ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin yeniden test edilmesi önerilmektedir.

Yazar Katkı Oranları (Authorship Contributions): Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Kaynakça

- Adams, T., Bezner, J. ve Steinhardt, M. (1997). The conceptualization and measurement of perceived wellness: Integrating balance across and within dimensions. *American Journal of Health Promotion*, 11(3), 208-218.
- Aegon and C.E.B.R. (2017). *Financial Wellbeing in the Workplace: A summary of the Aegon and Centre for Economics and Business Research report*. Erişim adresi: <https://a.storyblok.com/f/102007/x/ce5358c46a/financial-wellbeing-in-the-workplace.pdf>
- Aked, J., Marks, N., Cordon, C. ve Thompson, S. (2008). *A report presented to the Foresight Project on communicating the evidence base for improving people's well-being*. London: New Economics Foundation.
- Aktürk, Ü., Erci, B. ve Araz, M. (2023). Functional evaluation of treatment of chronic disease: Validity and reliability of the Turkish version of the spiritual well-being scale. *Palliative and Supportive Care*, 15, 684-692.
- Alam, M. M. D., Alam, M. Z., Rahman, S. A. ve Taghizadeh, S. K. (2021). Factors influencing mHealth adoption and its impact on mental well-being during COVID-19 pandemic: A SEM-ANN approach. *Journal of Biomedical Informatics*, 116, 103722.
- Alexandrova, A. A. (2017). *Philosophy for the science of well-being*. Oxford University Press: Oxford, UK.
- Ashmos, D. P. ve Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine Publishing Company.
- Brislin R.W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1, 185–216.
- Capio, C.M., Sit, C.H.P. ve Abernethy, B. (2014). *Physical well-being*. In: Michalos, A.C. (eds) *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Dordrecht: Springer.
- Carmeli, A., Yitzhak-Halevy, M. ve Weisberg, J. (2009). The relationship between emotional intelligence and psychological wellbeing. *Journal of Managerial Psychology*, 24(1), 66-78.
- Choi KW, Chen CY, Stein MB, Klimentidis YC, Wang MJ, Koenen KC. ve Smoller JW. (2019). Assessment of bidirectional relationships between physical activity and depression among adults: A 2-sample mendelian randomization study. *JAMA Psychiatry*, 76(4), 399-408.
- Colenberg, S., Meulenbroek, R.A., Herrera, N.R. ve Keyson, D. (2020). Conceptualizing social well-being in activity-based offices. *Journal of Managerial Psychology*, 36(4), 327-343.
- Consumer Financial Protection Bureau (2015). *Measuring financial well-being: a guide to using the CFPB financial well-being scale*. Erişim adresi:

https://files.consumerfinance.gov/f/201512_cfpb_financial-well-being-user-guide-scale.pdf

- Costello, J. (2020). *Workplace Wellbeing: A Relational Approach*. Erişim adresi: https://www.google.com.tr/books/edition/Workplace_Wellbeing/pXznDwAAQBAJ?hl=tr&gbpv=1&dq=Workplace+wellbeing:+A+relational+approach&printsec=frontcover
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamaları*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Coverdale, G. E. ve Long, A. F. (2015). Emotional wellbeing and mental health: an exploration into health promotion in young people and families. *Perspectives in Public Health*, 135(1), 27–36.
- Cox, A., Hooker, H., Markwick, C. ve Reilly, P. (2009). *Financial well-being in the workplace*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Coyle, D., Linehan, C., Tang, K. ve Lindley, S. (2012). Interaction design and emotional wellbeing. In *CHI'12 Extended Abstracts on Human Factors in Computing Systems*, 2775–2778.
- Çakır, G. ve Ergin, R. (2023). Fiziksel aktivite ve iyi oluş ilişkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12(3), 1367-1374.
- Çelik, G. ve İnce, M. (2020). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin iş performansı üzerine etkisi*. Ankara: İKSAD Yayınevi.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve Lisrel uygulamaları* (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- DeNeve, J.-E. ve Ward, G. (2023). *Measuring workplace wellbeing*. Working Paper Series 2303. University of Oxford. Erişim adresi: <https://ora.ox.ac.uk/object/s/uuid:fedcfcaf-6b31-485a-891f-243acc0b3abd>.
- Deniz, Z. (2007). Psikolojik ölçme aracı uyarlama. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 40(1), 1-16.
- Diener, E. vd. (2009). *New measures of well-being*. In E. Diener (Eds.), *Assessing well-being*. Social Indicators Research Series (Vol 39). Springer.
- Doble, S. E. ve Santha, J. C. (2008). Occupational well-being: rethinking occupational therapy outcomes. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 75(3), 184–190.
- Dugan, R., Ubal, V. O. ve Scott, M. L. (2022). Sales well-being: a salesperson-focused framework for individual, organizational, and societal well-being. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 43(1), 65–83.
- Dutton, J.E. ve Ragins, B.R. (2007). *Positive relationships at work: an introduction and invitation*. In Dutton, J.E. and Ragins, B.R. (Eds), *Exploring Positive Relationships at Work*, Lawrence Erlbaum, pp. 3-25.
- Dünya Sağlık Örgütü (WHO). (2024). Health and Well-Being. Erişim adresi: <https://www.who.int/data/gho/data/major-themes/health-and-well-being>
- Edwards, M.R. ve Bach, S. (2012). *Human Resource Management in Transition*. Managing Human Resources, 5th edition, (Ed.Stephen Bach & Martin R.Edwards), New York: John Wiley & Sons Ltd, 1–17.
- Febriani, R., Hasanah, S.N., Roz, K. ve Hakim, A.R. (2023). The impact of workplace spirituality, work-family conflict, and loneliness in work on intention to stay: Case study on women

- employees in Indonesia. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), 1-16.
- Ferrara, C., Martella, F. ve Vichi, M. (2012). *Dimensions of well-being and their statistical measurements*. In Book of short papers: In 46th Scientific Meeting on the Italian Statistical Society.
- Foster, L.T., Keller, C.P., McKee, B. ve Ostry, A.C. (2011). *British Columbia Atlas of Wellness* 2nd Edition. Victoria, B.C.: Western Geographical Press.
- Fuentes, M. F. O. ve Valenzuela, N. S. G. (2024). Place marketing, happiness and communication structure. Review and context of consumer wellbeing. *IROCAMM-International Review of Communication and Marketing Mix*, 7(2), 51-66.
- George D. ve Mallery P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22-38.
- Güzel, H. ve Mamatoğlu, N. (2024). İş yerinde iyi oluş ölçeğinin uyarlama çalışması. *Current Research and Reviews in Psychology and Psychiatry*, 4(1), 1-14.
- Halleröd, B. ve Seldén, D. (2013). The Multi-dimensional Characteristics of Wellbeing: How Different Aspects of Wellbeing Interact and Do Not Interact with Each Other. *Soc Indic Res.*, 113, 807–825.
- Hambleton, R. K. & Patsula, L. (1999). Increasing the validity of adapted tests: Myths to be avoided and guidelines for improving test adaptation practices. *Journal of Applied Testing Technology*, 1(1), 1-30.
- Hides, L., Quinn, C., Stoyanov, S., Cockshaw, W., Mitchell, T. ve J.Kavanagh, D. (2016). Is the mental wellbeing of young Australians best represented by a single multidimensional or bifactor model? *Psychiatry Research*. 241, 1-7.
- Hofman, J., Garrod, B., Stewart, K., Stepanek, M. ve Van Belle, J. (2018). *Workplace Wellbeing Charter: Analysis of take-up and impact*. *Rand Health Q.* 7(2), 1-6.
- Husain, A ve Akram, M. (2022). *Dimensions of wellbeing. psycho information technologies*. New Delhi. Psycho Information Technologies.
- Intellectual Well-being. (2024). <https://uwaterloo.ca/engineering-wellness-program/the-nine-dimensions-wellness/intellectual-wellness> (Erişim Tarihi: 10.11.2024).
- Işık, İ. (2015). İnsan kaynakları yönetimi profesyonellerinin iş ortamındaki zorbalık davranışlarına dair perspektifleri: zorbalığın tanımı, nedenleri ve sonuçları. *Çalışma ve Toplum*, 4(47), 237-274.
- İlhan, S. (2004). Bazı temel işlevleri ve artan önemi açısından meslek. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 132-137.
- Jones, P.S., Lee J.W., Phillips, L.R., Zhang, X.E. ve Jaceldo, K.B. (2001). An adaptation of Brislin's translation model for cross-cultural research. *Nursing Research*, 50, 300–304.
- Jöreskog, K. G., ve Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Lincolnwood: Scientific Software International, Inc.

- Kalafatoğlu, M. R., ve Balcı Çelik, S. (2020). Genel İyi Oluş Ölçeği Kısa Formu'nun Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(25), 3633-3653.
- Kalaycı, Ş. (2016). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın.
- Karavelioğlu, C., Baran, H. ve Giderler, M. E. (2023). Sessiz istifa kavramına genel bir bakış. *Güncel İşletmecilik Araştırmaları*, 4, 1-19.
- Karimi, M. ve Brazier, J. (2016). Health, health-related quality of life, and quality of life: what is the difference?. *Pharmacoeconomics*, 34, 645-649.
- Keyes, C. L. (2003). *Complete mental health: An agenda for the 21st century*. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 293–312). American Psychological Association. doi: 10.1037/10594-013
- Kiepek, N. ve Magalhães, L. (2011). Addictions and Impulse-Control Disorders as Occupation: A Selected Literature Review and Synthesis. *Journal of Occupational Science*, 18(3), 254–276.
- Linton, M. J., Dieppe, P. ve Medina-Lara, A. (2016). Review of 99 self-report measures for assessing well-being in adults: exploring dimensions of well-being and developments over time. *BMJ open*, 6(7), e010641.
- Litchfield, P., Cooper, C., Hancock, C. ve Watt, P. (2016). Work and wellbeing in the 21st century. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(11), 1065.
- Longo, Y., Coyne, I. ve Joseph, S. (2018). Development of the short version of the scales of general well-being: The 14-item SGWB. *Personality and Individual Differences*, 124, 31–34.
- Lucia-Casademunt, A. M., Ariza-Montes, J. A. ve Morales-Gutiérrez, A. C. (2013). Determinants of occupational well-being among executive women. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 26(2), 229-257.
- Mayer, C.H. ve Geldenhuys, D. (2019). *Workplace spirituality and wellness: An organizational neuroscientific perspective*. London: The Routledge Companion to Management and Workplace Spirituality.
- Michalos, A. C. (Ed.). (2014). *Encyclopedia of quality of life and well-being research*. Dordrecht: Springer Netherlands.
- Miller, G. ve Foster, L. T. (2010). *Critical synthesis of wellness literature*. University of Victoria Faculty of Human and Social Development & Department of Geography. Erişim adresi: https://igsconference2017.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/01/critical_synthesis-of-wellness-update-2.pdf.
- Nunnally, J. C., ve Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- O'Neil A, Quirk SE, Housden S, Brennan SL, Williams LJ., Pasco JA., Berk, M. ve Jacka, F.N. (2014). Relationship between diet and mental health in children and adolescents: A systematic review. *American Journal of Public Health*. 104(10), 31–42.
- Odacı, H., Kaya, F., & Kınık, Ö. (2021). Genel İyi Oluş Ölçeği Kısa Formu'nun Türkçeye Uyarlama Çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 52, 97-111.
- Paavola, S. ve K. Hakkarainen. (2005). The knowledge creation metaphor – An emergent epistemological approach to learning. *Science and Education*, 14, 535–557.

- Popescu, L., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Avram, C. D. ve Iancu, A. (2022). A two-stage SEM—Artificial neural network analysis of the engagement impact on employees' well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(12), 7326.
- Pradhan, R. K. ve Hati, L. (2019). The Measurement of Employee Well-being: Development and Validation of a Scale. *Global Business Review*, 1-23.
- Princeton U Matter (2020). *Wellness Self-Assessment*. Princeton U Matter Wellness Self-Assessment. Erişim adresi: <https://umatter.princeton.edu/wellness-self-assessment#no-back>.
- Pyvovarchyk, I., Tsybukh, L. ve Badiul, L. (2022). Psychological well-being and intelligence. *Science and Education*, 3, 61-69.
- Ryang, S. (2016). *Can urban agriculture contribute to well-being? : an analytical perspective*. PhD Thesis. UCL (University College London). Erişim adresi: <https://ethos.bl.uk/OrderDetails.do?uin=uk.bl.ethos.771685>.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10-28.
- Senthilkumar, T., Cherian, V. ve Augustine, N. (2021). Impact of COVID 19 on general wellbeing of working women in Kerala. *International Journal of Nursing Education*, 13(3), 104-108.
- Sinani, M. (2021). Financial well-being, theoretical concepts. *International Journal of Social Science and Education Research Studies*, 1(3), 82-89.
- Stadler, R., Walters, T. ve Jepson, A. S. (2022). “Work it, work it non-stop”—Event industry employees' unconscious application of the Five Ways to Wellbeing. *International Journal of Event and Festival Management*, 14(1), 41-55.
- Stephens, J.P., Heaphy, E.D., Dutton, J.E., Spreitzer, G.M. ve Cameron, K.S. (2011). *High-quality connections*, in Spreitzer, G.M. and Cameron, K.S. (Eds), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford: Oxford University Press.
- Stewart, G. L. ve Brown, K. G. (2020). *Human resource management linking strategy to practice*. 4th Edition, New Jersey: John Wiley & Sons Ltd.
- Strout K. A. ve Howard E. P. (2012). The six dimensions of wellness and cognition in aging adults. *Journal of Holistic Nursing*, 30(3), 195-204.
- Swarbrick, M. (2012). *A Wellness Approach to Mental Health Recovery*. Rudnick, Abraham. (Ed.). *Recovery of people with mental illness: Philosophical and related perspectives*. Oxford: Oxford University Press, 30-38.
- Şedatlı, Ö. S. ve Tengilimoğlu, D. (2013). Bir Çalışan Güvenliği Problemi Örgütsel Sinizm: Van İli Sağlık Çalışanları Örneği. *IV. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Sözel Bildiriler*, 1, 39-62.
- Şimşek, Ö. F., (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*, Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- Tanhan, A. (2020). COVID-19 Sürecinde Online Seslifoto (OSF) Yöntemiyle Biyopsikososyal Manevi ve Ekonomik Meseleleri ve Genel İyi Oluş Düzeyini Ele Almak: OSF'nin Türkçeye Uyarlanması. *Electronic Turkish Studies*, 15(4), 1029-1086.

- Telef, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik çalışması. *Hacettepe ve Üniversitesi Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Thomas, Y., Gray, M. A. ve McGinty, S. (2017). The occupational wellbeing of people experiencing homelessness. *Journal of Occupational Science*, 24(2), 181–192.
- Tinypulse (2020). The Only Workplace Wellness Survey Template You Need to Get Real Insights. Erişim adresi: <https://www.tinypulse.com/blog/employee-survey-questions-about-wellness-and-health>. (Erişim Tarihi: 20. 04. 2023).
- Tov, W. (2018). *Well-being concepts and components*. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Turan, N. (2018). Çalışma mutluluğu: Kavram ve kapsam. *Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37(1), 169-212.
- Wallace, J. (2022). Making a healthy change: a historical analysis of workplace wellbeing. *Management & Organizational History*, 17(1-2), 20-42.
- Wang, Y. ve Yang, D. (2022). Analysis of the impact mechanism of occupational identity on occupational well-being based on big data. *Computational and Mathematical Methods in Medicine*. 2022(1).
- Werner, O., ve Campbell, D. (1970). *Translating, working through interpreters, and the problem of decentering*. In R. Naroll & R. Cohen (Eds.), *A handbook of method in cultural anthropology* (398-420). New York: Natural History Press.
- White, S. C. (2010). Analysing wellbeing: a framework for development practice. *Development in Practice*, 20(2), 158–172. doi: 10.1080/09614520903564199
- WHO. (2022). *Mental Health*. Erişim adresi: https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response/?gad_source=1&gclid=CjwKCAiArva5BhBiEiwA-oTnXewsHIPggil-N0aXnxe16DB50KFe18cFOsq40B7BgC3rbtZySzy_mBoCV-EQAvD_BwE (Erişim tarihi: 20.11.2024).
- WHO. (2023). *Achieving well-being: a global framework for integrating well-being into public health utilizing a health promotion approach*. World Health Organization. Erişim Adresi: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/376200/9789240084858-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yurcu, G. (2014). *Konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş doyumu ve öznel iyi oluşlarına etkisi*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Aydın.
- Zheng, X, Zhu, W, Zhao, H. ve Zhang, C (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 621–644. doi: 10.1002/job.1990.

EK: Çalışan İyi Oluş Ölçeği

Lütfen aşağıda yer alan ifadelere katılma derecenize bağlı olarak, ifadelerin sağ tarafında yer alan rakam üzerine “X” işareti koyunuz.	1. Hiç Katılmıyorum	2. Katılmıyorum	3. Ne katılıyorum ne katılmıyorum	4. Katılıyorum	5. Tamamen Katılıyorum
Söz konusu ifadeye hiç katılmıyorsanız 1’i ; katılmıyorsanız 2’yi; ne katıldığınızı ne katılmadığınızı düşünüyorsanız 3’ü, katılıyorsanız 4’ü ve tamamen katılıyorsanız 5’i işaretleyiniz.					
Psikolojik İyi Oluş					
1. Genelde kendimi iyi hissedirim ve kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
2. Günlük işleri iyi idare ederim.	1	2	3	4	5
3. Geleceğim hakkında her zaman iyimserim.	1	2	3	4	5
4. Her zaman olaylara iyi tarafından bakarım.	1	2	3	4	5
5. Hayatımdaki günlük değişikliklere kolayca uyum sağlarım ve sorumluluklarımı iyi yönetirim.	1	2	3	4	5
6. Çevremdeki kişilerin benden ne beklediklerini anlıyorum.	1	2	3	4	5
7. Karar verme yetisine sahip olduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
İşyeri İyi Oluşu					
1. Mevcut işimde elde ettiğim başarılardan temelde tatmin olmuş hissediyorum.	1	2	3	4	5
2. İşimi geliştirmenin yollarını her zaman bulabilirim.	1	2	3	4	5
3. İşyerimin şartları çok elverişlidir.	1	2	3	4	5
4. İş ve ev hayatı arasındaki dengeyi kalıcı hale getirdim.	1	2	3	4	5
5. İşverenim çalışanlarına çok önem verir.	1	2	3	4	5
6. İşim yeteneklerimi geliştirebilmem için beni mücadele etmeye zorlar.	1	2	3	4	5
Mesleki İyi Oluş					
1. İşimi kişisel olarak tatmin edici buluyorum.	1	2	3	4	5
2. Kişisel olarak işimden tatmin oluyorum ve kazanımlar elde ediyorum.	1	2	3	4	5
3. İş yüküm başa çıkılabilir düzeydedir.	1	2	3	4	5
4. Kariyerimde bulunduğum yerden memnunum.	1	2	3	4	5

5. Kariyer hedeflerime ulaştıracak beceriler geliştiriyorum.	1	2	3	4	5
6. İş ile eğlence hayatım ve hayatımın diğer yönleri arasında bir denge kurarım.	1	2	3	4	5
Duygusal İyi Oluş					
1. Kendimi duygusal olarak güçlü ve dayanıklı hissediyorum.	1	2	3	4	5
2. Duygularımı kolaylıkla olumlu ve yapıcı olarak ifade edebilirim.	1	2	3	4	5
3. Dayanıklıyım ve bir hayal kırıklığı ya da problemden sonra kendimi toparlayabilirim.	1	2	3	4	5
4. Değişime olumlu yönde uyum sağlayabilen esnek bir insanımdır.	1	2	3	4	5
5. Beni strese sokan şeyleri belirleyebilir ve bu şeylerin üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5
6. Kendimi olduğum gibi kabul ediyorum ve seviyorum.	1	2	3	4	5
Çevresel İyi Oluş					
1. Bulduğum ortam rahattır (iş ve ev).	1	2	3	4	5
2. Eylemlerimin iş ve ev ortamım üzerindeki etkisinin farkındayım.	1	2	3	4	5
3. Ev ve iş ortamımın sağlığım üzerindeki etkisinin farkındayım.	1	2	3	4	5
4. Ev ve iş ortamımı daha güvenli ve sağlıklı bir yer haline getirmek için çaba harcarım.	1	2	3	4	5
5. Güvenli bir ortamda yaşıyorum.	1	2	3	4	5
6. Açık havada vakit geçirerek doğanın tadını çıkarırım.	1	2	3	4	5
Düşünsel İyi Oluş					
*1. Her zaman beni düşünmeye ve muhakeme etmeye sevk eden faaliyetler arayacağım.	1	2	3	4	5
*2. Genellikle, günlük hayatımda maruz kaldığım zihinsel faaliyetlerin miktarından memnunum.	1	2	3	4	5
3. Geçmişte yaşadığım zihinsel zorlukların, genel olarak iyiliğim için hayati önem taşıdığını düşünmüşümdür.	1	2	3	4	5
4. İş ve iş dışı faaliyetlerim beni zihinsel olarak harekete geçirir.	1	2	3	4	5
5. Başkaları tarafından sunulan görüş ve bilgileri eleştirel bir şekilde değerlendirebilir ve yapıcı geri bildirim sağlayabilirim.	1	2	3	4	5
6. Kendimi önemli kararlar alabilecek yetkinlikte hissediyorum.	1	2	3	4	5
7. Sosyal, politik ve/veya güncel konulardan haberdar olurum.	1	2	3	4	5
8. Yeni beceriler kazanarak kişisel gelişimimi sağlamaya çalışırım.	1	2	3	4	5
Fiziksel İyi Oluş					
1. Genel olarak sağlığım konusunda kendimi çok iyi hissedirim.	1	2	3	4	5
2. Haftada en az üç kez egzersiz yaparım.	1	2	3	4	5
3. Kendimi ve başkalarını hastalanmaktan korurum (örn. ellerimi yıkarım, öksürüğümü kapatırım, vb.).	1	2	3	4	5
4. Yeterince uyurum ve gün boyunca enerjik hissedirim.	1	2	3	4	5
5. Vücudumu dinlerim; vücudumla ilgili bir şeylerin ters gitmesi durumunda gerekli yardımı ararım.	1	2	3	4	5
6. Sağlıklı beslenme alışkanlıklarımı devam ettiririm.	1	2	3	4	5
Sosyal İyi Oluş					

1. Arkadaşlarım ve sevdiklerimle sağlıklı ilişkiler kurabilirim.	1	2	3	4	5
2. Çeşitli sosyal faaliyetlere katılırım.	1	2	3	4	5
3. Bir gruba veya topluluğa ait olma duygusu hissediyorum.	1	2	3	4	5
4. Arkadaşlarım bana her zaman güvenebileceklerini ve benden tavsiye isteyebileceklerini bilirler.	1	2	3	4	5
5. Arkadaşlarım yardıma ihtiyacım olduğunda yanımda olurlar.	1	2	3	4	5
6. Kurumumdaki iş arkadaşlarımla yakınımıdır.	1	2	3	4	5
7. İş arkadaşlarım benim için büyük bir sosyal destek kaynağıdır.	1	2	3	4	5
8. İş arkadaşlarımla zaman geçirmeyi seviyorum.	1	2	3	4	5
Manevi İyi Oluş					
1. Hayatımın bir amacı vardır.	1	2	3	4	5
2. Hayatta neyin önemli olduğunu, kim olduğumu, neye değer verdiğimi, nereye ait olduğumu ve nereye gittiğimi düşünmek için zaman ayırırım.	1	2	3	4	5
3. Kendi ihtiyaçlarım ile başkalarının ihtiyaçlarını karşılamak arasında bir denge kurarım.	1	2	3	4	5
4. Karşılık beklemeden ilgili ve iyi niyetli hareket ederim.	1	2	3	4	5
5. Hayatımın bir amacı ve anlamı olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
6. Sevgi, neşe ve tatmin duygularını yaşıyorum.	1	2	3	4	5
Finansal İyi Oluş					
Aşağıdaki ifadeler sizi veya durumunuzu ne kadar iyi tanımlıyor?					
1. Mali durumum nedeniyle hayatta istediğim şeylere asla sahip olamayacağımı hissediyorum.	1. Hiç katılmıyorum	2. Çok az katılıyorum	3. Biraz Katılıyorum	4. Çok katılıyorum	5. Tamamen Katılıyorum
2. Maddi durumum ancak geçinmeme yetiyor.	1. Hiç katılmıyorum	2. Çok az katılıyorum	3. Biraz Katılıyorum	4. Çok katılıyorum	5. Tamamen Katılıyorum
3. Sahip olduğum veya biriktireceğim paranın yetmeyeceğinden endişe ediyorum	1. Hiç katılmıyorum	2. Çok az katılıyorum	3. Biraz Katılıyorum	4. Çok katılıyorum	5. Tamamen Katılıyorum
Aşağıdaki ifadeler sizin için ne sıklıkla geçerli?					
*4. Ay sonunda elimde para kalır.	1. Hiçbir zaman	2. Nadiren	3. Bazen	4. Genellikle	5. Her zaman
5. Mali durumum hayatımı kontrol ediyor.	1. Hiçbir zaman	2. Nadiren	3. Bazen	4. Genellikle	5. Her zaman

*Ölçekten çıkarılmıştır.