



Developing Pandemics Work Life Evaluation Scale: The Validity and Reliability Study

Merve Mamacı*, Gül Alpar, Bülent Demir

İstanbul Kent University, Istanbul Police Children's Branch, İstanbul Kent University

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 27.11.2020

Received in revised form: 05.12.2020

Accepted: 26.12.2020

Key Words: Pandemics, Covid-19, worklife wellbeing, task self efficacy, work-life balance

ORCID: 0000-0001-7882-3670,
0000-0002-9451-1842, 0000-0001-
6930-0798

Type of Article: Research Article

ABSTRACT

Objectives: The aim of this study is to develop a measurement tool to understand individuals' work life assessments during the pandemic period

Methods: Total of 284 adults participated in the study (193 female, 91 male).

Results: Exploratory factor analyses has applied in order to determine the construct validity of the scale. After the exploratory factor analysis, the scale included 18 items and three factors. These factors were labeled as "worklife wellbeing", work-family conflict, and family work conflict. The Cronbach alpha coefficient for the whole scale was found to be .91, worklife wellbeing .95, work-family conflict .87 and family-work conflict .72. The findings of the study revealed that the scale was a valid and reliable instrument for worklife evaluations during pandemics.

Originality: Can be used for assessing the pandemic period business life in Turkey is an original work. This scale is an original study which can be useful for understanding work life during pandemic period in Turkey.

Pandemi İş Yaşamı Değerlendirme Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Merve Mamacı, Gül Alpar, Bülent Demir

İstanbul Kent Üniversitesi, İstanbul Emniyet Çocuk Şube Müdürlüğü, İstanbul Kent Üniversitesi

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihi:

Başvuru: 27.11.2020

Revizyon: 05.12.2020

Kabul: 26.12.2020

Anahtar Kelimeler: Pandemi, Covid-19, iş yaşamı iyi oluşu, görev yeterliliği, iş-özel yaşam dengesi

ORCID: 0000-0001-7882-3670,
0000-0002-9451-1842, 0000-0001-
6930-0798

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZ

Amaç: Bu çalışmanın amacı pandemi döneminde bireylerin iş yaşamı değerlendirmelerini anlamaya yönelik ölçme aracı geliştirmektir.

Yöntem: Araştırmaya 284 aktif çalışma yaşamı olan birey katılmıştır (193 kadın, 91 erkek).

Sonuçlar: Ölçeğin yapı geçerliğinin sınanması için açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin 18 madde ve 3 alt boyuttan oluştuğu ortaya çıkmıştır. Bu boyutlar; "iş yaşamı iyi oluş", "İAK" (iş rollerinin aile rollerine karışması) ve "AİK" (aile rollerinin iş rollerine karışması) olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin tamamı için Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı .91 iken, iş yaşamı iyi oluş için .95, İAK için .87 ve AİK için .72 olarak bulunmuştur. Araştırma sonucunda geliştirilen ölçeğin pandemi dönemi iş yaşamı değerlendirmelerini geçerli ve güvenilir şekilde ölçtüğü ortaya çıkmıştır.

Özgün Değer: Türkiye'de pandemi döneminde iş yaşamını değerlendirmeye yönelik kullanılabilecek özgün bir çalışmadır.

* Corresponding author. E-mail address: merve.mamaci@kent.edu.tr, gulalpar@gmail.com, bulent.demir@kent.edu.tr, Alıntı: Mamacı, M. Alpar, G. & Demir, B. (2020). Pandemi İş Yaşamı Değerlendirme Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Journal of Behavior at Work (JB@W)*, 5(2), 114-124. DOI: <https://doi.org/10.25203/idd.832347>

1. GİRİŞ

Aralık 2019'da Çin – Vuhan kentinde ortaya çıktığı belirtilen ve SARS- CoV-2 olarak adlandırılan yeni bir virüs türüne bağlı olarak 19 Kasım 2020 tarihi itibarıyla tüm dünyada 55.928.327 insanın bu virüsten etkilendiği ve 1.344.003 kişinin ölümünün gerçekleştiği belirtilmektedir (WHO, 2020). Yeni bir virüs türü olduğu ifade edilen SARS- CoV-2'nin dünyada olduğu gibi ülkemizde de çeşitli etkileri beraberinde getirdiği görülmektedir. Bu etkilerden biri de Dünya Sağlık Örgütü tarafından tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de Pandemi ilan edilmesi ve sosyal yaşamda çeşitli kısıtlamaların uygulanması olarak karşımıza çıkmaktadır.

Global bir felaket olarak değerlendirilebilecek pandemi, ülkelerin sağlık, sosyal ve ekonomik durumlarını etkilemektedir. Ekonomik ve sosyal bir değer olan iş gücü de aynı şekilde pandemi sürecinden etkilenmektedir. Türkiye'de pandemi dönemi çerçevesinde çalışan kişilerin iş yaşam değerlendirmelerini anlamının alan yazına zenginlik katacağı ve gelecek yıllar için Türkiye'deki iş yaşamını iyileştirme anlamında katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yeni bir virüs türü olan SARS- CoV-2, Türkiye'de ilk olarak 11 Mart 2020 tarihinde açıklanmış ve bu bildiriden sonra günden güne vaka sayılarında artış olduğu yetkili merciler tarafından ifade edilmiştir. Tüm dünyada olduğu gibi ilk vakanın Türkiye'de gözlemlenmesiyle birlikte acil ve hayati önlemler alınarak toplum sağlığını korumaya yönelik müdahaleler gündeme alınmıştır. Alınan önlemler arasında okulların, üniversitelerin geçici süreyle uzaktan eğitime geçirilmesi, belirli aralıklarla sokağa çıkma yasaklarının uygulanması ve sosyal yaşamda kısıtlamaların getirilmesi yer almaktadır. Ayrıca, maske kullanımı ve sosyal mesafeyi korumaya yönelik önlemler bu dönemde ağırlıklı olarak hayata geçirilmiştir. Alınan önlemler, virüsün insandan insana bulaşma riskini azaltmak için faydalı olmuştur ve virüsle ilgili kesin bir tedavinin olmayışı sosyal izolasyonun hayata geçirilmesini zorunlu kılmıştır.

Pandemi döneminde sosyal izolasyon sağlama amaçlı kısıtlı sosyal yaşam tarzı vesilesiyle iş yapış stilleri ve çalışanların iş yaşamları da çeşitli değişikliklere maruz kalmıştır. Her ne kadar bazı sektörlerde ve iş kollarında uzaktan çalışma, çalışanlar ve işverenler tarafından uygun görülmüş ve kolaylıkla evden (yarı zamanlı, dönüşümlü, tam zamanlı olacak şekilde) çalışmaya geçilmiş olsa da bu avantajın her sektör ve iş için geçerli olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir. Dijital ortamda çalışmaya elverişli olmayan iş sektörleri ve bu sektörlerdeki meslek erbapları ülkedeki işleyişin ve devamlılığın sağlanması için özverili bir tutumla uyulması gereken hijyen önlemlerine dikkat ederek iş yaşamlarını pandemi öncesinde olduğu gibi devam ettirmişlerdir. Bu anlamda pandemi döneminde çalışanların sektörel ve mesleki farklılıklarla çalışma yaşamlarında değişiklikler meydana geldiği düşünülmektedir. Bu sebepten, bu çalışmada aktif çalışma yaşamı olan kişilerin pandemi sürecinde iş yaşamlarındaki görev özyeterliliği, iş-özel yaşam dengesi ve çalışma yaşamı iyi oluşu değerlendirmelerinin incelenmesi ve konuyla ilgili ölçek geliştirilmesi hedeflenmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Görev Özyeterliliği: Belirtildiği üzere bu değişikliklerin başında çalışanların dijital ve uzaktan çalışma şekline geçmiş olması dikkat çekmektedir. İş yapış şeklinin online, dijital ortam üzerinden yapılmaya başlanması ülkemiz için büyük ölçüde yenilikçi bir iş yapış modelidir. Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin bir kısmı pandemi öncesi tam zamanlı ya da yarı zamanlı olarak uzaktan çalışmaya alışkın olsalar da pandemi sürecinde alınan önlemler ile çalışanların büyük bir kesiminin dijital çalışmaya yeni tanıştığı söylenebilir. Türkiye'de aktif çalışma yaşamı olan kişilerin büyük bir kısmı daha önce dijital çalışma deneyimleri olmasa da dijital çalışma yaşamına geçmeleri zorunlu hale gelmişlerdir. Bu geçiş, çalışma yaşamı olan bireylerin çalışma yaşamlarını güvenlik altına alma ve aynı zamanda toplum sağlığını koruma anlamında fayda sağlamıştır. Gerçekleştirilen bu ölçek geliştirme çalışması çerçevesinde, dijital çalışmaya geçiş ve çalışan kişilerin mesleklerine dair görevlerini yapabileceklerine yönelik inançları arasındaki ilişkiyi incelemenin önemli olduğu düşünülmüştür. Bu sebepten Pandemi dönemi iş yaşamını bireysel düzeyde ölçen PİYAD Ölçeği ilk alt boyut olarak görev özyeterliliği de eklenmiştir.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutu olan özyeterlilik, ilk kez Bandura tarafından öne sürülen Sosyal Bilişsel Teori ile tanınmıştır. Bandura'ya göre (1977) özyeterlilik; bireylerin çeşitli durumlarda başa çıkabilmek için göstermeleri gereken davranışlarda ne kadar başarılı olacaklarına dair inancı temsil etmektedir. Bireyler özyeterlilik düzeylerinin düşük olduğunu görevlerde kendilerini görevlerden çekmektedirler ve özyeterliliklerinin yüksek olduğunu konularla ilgilenme eğilimleri artmaktadır. Kişinin özyeterlilik inancı ile motivasyon seviyesi ve performans başarıları arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki bulunmaktadır (Bandura, 2001). Bunun yanı sıra; çeşitli araştırmalar özyeterlilik ve iyi oluş arasında güçlü ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Borgogni, Dello-Russo, Miraglia ve Vecchione, 2013; Pisanti ve ark., 2015; Shakespeare-Finch, Rees, ve Armstrong, 2014). Bu bilgilerden yola çıkarak bireylerin pandemi döneminde görev özyeterliliklerini anlamak bu zor iş yaşamı sürecindeki performansı / başarıyı yordama anlamında yardımcı olabilecektir.

İş-Özel Yaşam Dengesi: İş-özel yaşam dengesi alan yazında sıklıkla incelenen ve farklı yazarlar tarafından farklı tanımlarla ifade edilen bir kavramdır. Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal (1964) iş-özel yaşam dengesini iş-aile çatışması ekseninde değerlendirmektedir. Buna göre; iki veya daha fazla baskı yaratan yaşam alanının aynı anda ortaya çıkarak bireyin uyum sürecini güçleştirilmesi iş-özel yaşam dengesizliği olarak ele almaktadır. Clark' a göre (2000) iş yaşam dengesi oldukça düşük düzey rol

çatışması yaşayarak çalışan bireyin iş ve aile yaşamında tatmin duygusu hissetmesi ve işlevsel olması anlamına gelmektedir. Hill, Hawkins, Ferris ve Weitzman' a göre (2001) bireyler iş-özel yaşam dengelerini; işin, kişisel ve ailevi sorumluluklarının duygusal, davranışsal ve zamansal açıdan aynı anda dengeleyebileceği ölçüde elde edilebileceklerini öne sürmektedir.

İş-özel yaşam dengesi kavramı iş ve aile konularıyla işlenmektedir (Aycan, Kanungo, Mendonca, ss. 255). Tahmin edileceği üzere insanlar yaşamlarını sürdürürlerken çeşitli çevrelerde farklı rollere sahip olurlar. Yaşamın herhangi bir alanında üstlenilen rol ve diğer alanlarla üstlenilen rollerin birbirleriyle ilişkili olduğu, zaman zaman bu rollerin birbirleriyle uyum içinde hareket ettiği, ancak bazen de roller arası çatışma yaşandığı belirtilmektedir. Böylesine bir çatışma durumunda yaşam alanındaki bir rolün diğer rolün işlevselliğini bozmaktadır. Rollerin birbirleriyle uyumsuz hale gelmesi ve herhangi bir rolün işlevini kaybetmeye başlaması durumunda rol çatışması gerçekleşir (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007).

İş özel yaşam dengesi, iş rollerinin aile rollerine karışması (İAK) ve aile rollerinin iş rollerine karışması (AİK) olarak iki farklı boyutta değerlendirilmektedir (Aycan, Kanungo, Mendonca, ss. 255).

Pandemi sürecinde alınan önlemlerle birlikte evden çalışmaya başlandığı ve buna bağlı olarak dijital iş yapış modeline uyum sağlamaya çalışan kişiler için çalışma ekosisteminin değiştiği rahatlıkla söylenebilir. Şöyle ki; bu kişiler pandemi öncesi döneme göre evlerinde daha fazla zaman geçirmeye başlamışlardır. Buna bağlı pandemi döneminde aile içinde çok fazla rol yüklenmesi, aile içi çatışma, aile içindeki rollerin belirsizleşmesi ve aile içi stres kaynaklarının oluşu gibi durumlardan kaynaklı AİK olabileceği düşünülebilir. Ayrıca mesai saatlerinin esnemesi, iş yüklemesinin fazlalaşması, iş rollerinin belirsizleşmesi İAK ile ilişkilendirilebilir.

İş-özel yaşam dengesi toplumsal, örgütsel ve bireysel açıdan önem taşımaktadır. Bundan dolayı bireylerin değişen koşullarda iş yaşam dengesi değerlendirilmelerinin araştırılmasının değerli olduğu düşünülmektedir. Son dönemde karşılaşılan pandemi nedeniyle bireylerin iş-yaşam dengeleri hakkındaki algılarının değişiklik göstermiş olabileceği düşünülmektedir. Bu sebepten geliştirilen ölçeğin ikinci alt boyutu olarak bireylerin iş-yaşam dengeleri hakkındaki algılarının tespit edilmesi uygun görülmüştür. Bu çalışmada iş- yaşam dengesinin hem İAK hem de AİK çerçevesinde ölçülmesi hedeflenmiştir.

İşe Dair İyi Oluş: Seligman ve Csikszentmihalyi' ye göre (2000) Pozitif Psikoloji iyi oluşu sadece olumsuz psikolojik durumun olmaması değil, bundan çok daha fazla bir kavram olarak değerlendirmektedir. Her ne kadar farklı yazarlar iyi oluşla ilgili farklı tanımlamalar yapsalar da alan yazında genel olarak iki ortak görüş bulunmaktadır. Bunlar; (a) *hedonik iyi oluş* ve (b) *eudaimonik iyi oluş* (Grinde, 2012).

Hedonik yaklaşıma göre iyi oluş, olumlu duygulanım yaratacak deneyimleri elde etme ve doyumla ulaşmamış hazları doyurma ile elde edilebilir (Fredrickson, 2001; Kahneman, 1999). İyi oluşun yüksek düzeyde oluşu, hazların doyumunu ve haz veren anların frekansıyla ilişkilidir (Fredrickson, 2004).

Eudaimonik görüş ise iyi oluşu hedonik yaklaşımdan farklı olarak çoğunlukla kişisel gelişim ve yaşama yüklenilen anlam amaç, özerklik, rekabet, kendini belirleme, farkındalık, kendini kabul etme, kişinin otantik haliyle yaşaması, değerler, yaşamla ahenk içerisinde olma ve dış çevreye bağlanma ile ilişkilendirilmektedir (Delle Fave, Massimini ve Bassi, 2011; Baumeister ve Vohs, 2002; Huta ve Ryan, 2010; Ryan ve Deci, 2000).

Peterson, Park ve Seligman (2005) ve Seligman (2002) eudaimonia'yı bireysel ve biricik olan erdemlerin iyi işler yapılabilmesi için tanımlanması, geliştirilmesi ve kullanılması olarak değerlendirmişlerdir.

Alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde iyi oluşla ilgili yapılan araştırmaların çoğaldığı ve iyi oluşun birden fazla boyutla değerlendirildiği görülmektedir (Pozo, Sarriá ve Brioso, 2014; MacLeod ve Moore, 2000; Ryff, 1989; Wissing ve Van Eeden, 2002).

İyi oluşu birden fazla boyutla anlamaya yardımcı olan ve hedonik ve eudaimonik öğelerini kapsayan PERMA modeli (Seligman, 2011) beş boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; (P) *positive feelings*; olumlu duygular (E) *engagement*; bağlanma, (R) *relationships*; ilişkiler, (M) *meaning*; anlam, (A) *accomplishment*; başarıdır. Bireyin yaşamındaki iyi oluşunun bir parçası olabileceği düşünülerek PERMA modeli bu çalışmada iş yaşamında iyi oluşu ölçmek için değerlendirilmiştir. PERMA-TR Ölçeği maddelerinden (Demirci, Ekşi, Dinçer ve Kardaş, 2017) PERMA'yı temsil edebilecek maddeler iş yaşamındaki iyi oluşu ölçme hedefi gözetilerek ölçek geliştirme aşamasında tekrar düzenlenerek kullanılmıştır.

3. YÖNTEM

3.1. Katılımcılar

Araştırmanın örnekleme yaşları 20-70 arasında değişen (yaş ort=37.42; ss=11.074) N=284 olmak üzere, 193 kadın (yaş ort=35.82; ss=9.858), 91 erkek (yaş ort=40.80; ss=12.698) katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcılar araştırmaya gönüllü olarak katılmış ve seçkisiz olarak atanmışlardır. Katılımcıların yaş, toplam iş deneyimleri ve şimdiki işlerinde toplam çalışma sürelerine ilişkin ortalamalar Tablo 1'de izlenebilir.

Tablo 1: Katılımcıların yaş, toplam iş deneyimi ve şimdiki işlerinde toplam çalışma süresi ortalamaları

	Cinsiyet	N	ORT	SS
Yaş	Kadın	193	35.82	9.859
	Erkek	91	40.80	12.698
	Toplam	284	37.42	11.074
Toplam iş deneyimi / yıl	Kadın	193	14.08	9.404
	Erkek	91	18.23	11.796
	Toplam	284	15.40	10.393
Şimdiki işte toplam çalışma süresi / yıl	Kadın	193	5.25	4.612
	Erkek	91	8.03	8.071
	Toplam	284	6.14	6.069

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları ve yüzdeler Tablo 2'de izlenebilir.

Tablo 2: Katılımcıların demografik özellikleri bakımından frekans dağılımları ve yüzdeleri

Demografik Değişkenler	Kategoriler	n	%
Cinsiyet	Kadın	193	68.0
	Erkek	91	32.0
İlişki Durumu	Bekar	105	37.0
	Evli	126	44.4
	Partneri var beraber yaşamıyor	44	15.5
	Partneri var beraber yaşıyor	9	3.2
Çocuk	Var	121	42.6
	Yok	163	57.4
Eğitim Durumu	Önlisans ve altı	66	22.9
	Lisans	100	35.2
	Yüksek Lisans	91	32.0
	Doktora	27	9.5
Yaşadığı Şehir	İstanbul	222	78.2
	İzmir	10	3.5
	Ankara	11	3.9
	Diğer	41	14.4
Yaşadığı Bölge	Marmara	244	85.9
	Ege	10	3.5
	Akdeniz	7	2.5
	Karadeniz	4	1.4
	İç Anadolu	13	4.6
	Doğu Anadolu	3	1.1
	Güneydoğu Anadolu	3	1.1
Uzmanlık	Var	168	59.2
	Yok	116	40.8
İş Yerinin	Sahibi / Ortağı	49	17.3
	Çalışanı	235	82.7
Çalışma Durumu	Yarı zamanlı	23	8.1

	Tam zamanlı	261	91.9
Çalıştığı Kurum	Kamu	41	14.4
	Özel	243	85.6
Evde başka aktif çalışma yaşamı olan	Var	179	63.0
	Yok	105	37.0
Toplam		284	100.0

Katılımcıların pandemi sürecinde iş yaşamlarına ilişkin frekans dağılımları ve yüzdeler Tablo 3'te izlenebilir.

Tablo 3: Katılımcıların pandemi sürecinde iş yaşamlarına ilişkin frekans dağılımları ve yüzdeler

Pandemi Süreci	Kategoriler	n	%
Pandemi öncesi iş yaşamı	Evden çalışıyordum	5	1.8
	Hem evden hem iş yerinden çalışıyordum	27	9.5
	İş yerine giderek çalışıyordum	252	88.7
Pandemi sürecinde iş yaşamı	Son dönemde tamamen evden çalışmaya başladım	100	35.2
	Zaman zaman evden, zaman zaman iş yerinde çalışıyorum	31	10.9
	İş yerine gitmeye devam ediyorum, evden çalışmıyorum	112	39.4
	İş yerine bazı günler gidiyorum, evden çalışmıyorum	17	6.0
	Pandemi sürecinde iş kaybım olmaksızın, zorunlu ücretsiz izne ayrıldım	12	4.2
	Pandemi sürecinde işe devam edip edemeyeceğim belli olmaksızın işten çıkarıldım	12	4.2
Pandemi sürecinde işe gitmek için kullanılan araç	Yürüyerek	45	15.8
	Toplu taşıma	64	22.5
	Kendi aracıyla	108	38.0
	Diğer	67	23.6
Pandemi sürecinde aktif görevine yönelik motivasyon	Azaldı	123	43.3
	Yükseldi	33	11.6
	Herhangi bir değişiklik olmadı	128	45.1
Pandemi sürecinde kuruma yönelik duygu	Olumsuz duygularım azaldı	4	1.4
	Olumsuz duygularım fazlaştı	52	18.3
	Olumlu duygularım azaldı	33	11.6
	Olumlu duygularım fazlaştı	42	14.8
	Duygumda eskisine göre farklılık olmadı	153	53.9
Toplam		284	100.0

Katılımcıların Covid-19 teşhislerine ilişkin frekans dağılımları ve yüzdeleri Tablo 4'te izlenebilir.

Tablo 4: Katılımcıların Covid-19 teşhislerine ilişkin frekans dağılımları ve yüzdeler

Covid-19 Teşhisi	Kategoriler	n	%
Yakın çevresinde Covid-19 teşhisi alan	Var	81	28.5
	Yok	203	71.5
Kendisi Covid-19 teşhisi aldı mı?	Evet	11	3.9
	Hayır	219	77.1
	Bilmiyorum, geçirmiş olabileceğimi düşünüyorum	54	19.0
Toplam		284	100.0

3.2. Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan veriler SPSS v.21 programı ile istatistiksel analize tabi tutulmuştur. PİYAD Ölçeğinin geçerlik güvenirlik analizlerine geçilmeden önce ölçekten alınan toplam puanlarla ölçekteki maddeler arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmış ve $r < .20$ altında kalan madde bulunmadığından ölçekteki tüm maddeler açımlayıcı faktör analizinde tabi tutulmuştur. En düşük faktör yükü .300 kabul edilerek, ölçekteki 18 maddenin tamamı verimax rotasyonlu temel bileşenler analizine tabi tutulmuştur.

3.3. Ölçeğin Geliştirilmesi:

PİYAD Ölçeğini geliştirme aşaması öncesinde alan yazın incelenmiş ve iş yaşamı değerlendirme konusu detaylı bir şekilde gözden geçirilmiştir. Pandemi sürecinde bireylerin iş yaşamları ve iş yaşam değerlendirmeleri üzerinde etkili olan faktörlerden yola çıkarak görev özyeterliliği, işe dair iyi oluş ve iş-özel yaşam dengesi boyutlarını kapsayan ifadeler yazılmıştır. Toplamda 40 maddelik havuz oluşturulmuş ve 40 maddelik deneme formu Psikolog ve Örgütsel Davranış uzman görüşleri alınarak gözden geçirilmiş ve düzeltmeler yapılarak toplamda 18 madde olacak şekilde revize edilmiştir. PİYAD Ölçeği "benim için hiç uygun değil" ve "benim için çok uygun" arasında değişen dokuzlu Likert tipinde cevaplandırılan ve bireylerin iş yaşamları ile ilgili algılarını ölçmeyi hedefleyen bir ölçektir.

3.4. Veri Toplama Araçları:

Hastane Anksiyete ve Depresyon Ölçeği (HAD): HAD Ölçeği'nin orijinali Zigmond ve Snaith (1983) tarafından geliştirilmiştir ve Türkiye normlarına uyarlanması Aydemir, Güvenir, Küey ve Kültür (1997) tarafından gerçekleştirilmiştir. Türkçe'ye uyarlanması yapılan HAD Ölçeği, bireylerde var olan anksiyete ve depresyon düzeylerini ölçmeye yönelik 14 maddeden ve iki alt boyuttan (anksiyete ve depresyon) oluşmaktadır. Ölçekteki ifadeler dördümlü Likert tipi derecelendirmeye cevaplanmaktadır. Ölçeğin anksiyete için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .85 ve depresyon için ise .77 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin toplam Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .87, anksiyete için .81, depresyon için ise .76 olarak bulunmuştur.

Genel Özyeterlilik Ölçeği: Genel Özyeterlilik Ölçeği'nin orijinal formu Sherer ve arkadaşları (1982) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe'ye uyarlanması Yıldırım ve İlhan (2010) tarafından gerçekleştirilmiştir. Genel Özyeterlilik Ölçeği, bireylerin genel özyeterlilik seviyelerini ölçmeyi hedeflemektedir. 17 sorudan oluşan ölçeğin üç alt boyutu (başlama, yılmama, Sürdürme Çabası-Israr) bulunmaktadır. Ölçekteki ifadeler beşli Likert tipi derecelendirmeye cevaplanmaktadır. Ölçeğin toplam Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .80 olarak bulunmuştur. Sherer ve arkadaşları (1982) ölçeğin bir bütün halinde değerlendirilmesinin uygun olduğunu belirtmektedir. Bu sebepten bu çalışmada Genel Özyeterlilik Ölçeği toplam puan üzerinden değerlendirilmesine karar verilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin toplam Cronbach Alfa iç tutarlılık .88 olarak bulunmuştur.

PERMA-TR Ölçeği: PERMA Ölçeği Butler ve Kern (2015, 2016) tarafından geliştirilmiştir ve Türkçe'ye Demirci, Ekşi, Dinçer ve Kardaş (2017) tarafından uyarlanmıştır. PERMA-TR Ölçeği, Martin Seligman'ın iyi oluş ile ilgili beş boyutlu (olumlu duygular, bağlanma, olumlu ilişkiler, anlam ve başarı) modelini ölçmeyi hedeflemektedir. Ölçek 15 sorudan oluşmaktadır ve ayrıca sekiz dolgu maddesi bulunmaktadır. Ölçeğin toplam Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .83, olumlu duygular için .85, bağlanma için .77, ilişkiler için .70, anlam için .61, başarı için .67, olumsuz duygular için .67 ve sağlık için .84 olarak hesaplanmıştır. Puanlama sistemi ise 0 - 'hiç, hiçbir zaman, çok kötü' ve 10 - 'tamamen, her zaman, mükemmel' temsil edecek şekilde 11'li Likert tipidir. PERMA puanını belirlemek için Butler ve Kern (2015, 2016) 15 maddenin toplamına 'genel iyi oluş' dolgu maddesinin de eklenmesini önermektedir. Bundan dolayı bu çalışmada PERMA puanı hesaplanırken, 'genel iyi oluş' dolgu maddesi de PERMA puanı hesaplamasına dahil edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin toplam Cronbach Alfa iç tutarlılık .92 olarak hesaplanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Madde Analizi

Faktör analizine geçmeden önce ölçekteki ifadelerin madde toplam puanı ile korelasyonlarının .20'nin altında olup olmadığının belirlenmesi için Spearman korelasyon analizi yürütülmüştür. Korelasyon analizi sonucunda korelasyon katsayılarının $r = .490$ (madde 16) ile $r = .720$ (madde 8) arasında değiştiği tespit edilmiştir (Tablo 5).

Tablo 5: Madde Toplam Puanı ile Maddeler Arasındaki Spearman Korelasyon Analizi Bulguları

m1	m2	m3	m4	m5	m6	m7	m8	m9
.630**	.646**	.622**	.673**	.636**	.666**	.689**	.720**	.672**
m10	m11	m12	m13	m14	m15	m16	m17	m18
.699**	.631**	.613**	.646**	.598**	.565**	.490**	.587**	.522**

4.2. Açıklayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı faktör analizinde PİYAD Ölçeğinin 18 maddesinin hepsi verimax rotasyonlu temel bileşenler analizine tabi tutulmuştur (KMO=.923; Bartlett Testi₍₁₅₃₎=3702.221, p<.001). Analiz sonucunda varyansın % 68.877'sini açıklayan, 18 maddeli ve öz değeri 1'in üzerinde üç faktörlü bir yapı elde edilmiştir (Tablo 6).

Tablo 6: PİYAD Ölçeğine Uygulanan Verimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Analizi Bulguları

		F1	F2	F3
<i>Öz değer: 8.661; Açıklanan Varyans: %48.118</i>				
m6	6. Çalışmalarımı daha da yoğunlaştırırım.	.858		
m7	7. Dikkatimi işim üzerinde toplayabilirim	.844		
m8	8. Yaptığım işle ilgili genel olarak olumlu bir ruh halim var.	.837		
m4	4. Hedeflerime ulaşına kadar çalışmaya devam ederim.	.831		
m2	2. Görevimi her zaman en doğru olacak şekilde tamamlayabilirim	.829		
m3	3. Yapılacak işlerimi beklenmedik ve acil durumlarla karşılaşsam bile yönetebilirim.	.821		
m5	5. İşimi yapmak için her türlü bilgiyi edinirim.	.809		
m13	13. Bu dönemde kendimi yaptığım işte başarılı görüyorum	.782		
m9	9. Hali hazırda iş yaşamımda olumlu ilişkilerimin devam ettiğini söyleyebilirim	.767		
m11	11. Çalışırken kendimi işe kaptırıp zamanın nasıl geçtiğini anlamıyorum	.764		
m10	10. Genel olarak iş yaşamımdan memnunum	.755		
m1	1. Bu dönemde yapmam gereken şeyleri zamanında yapabilirim ve yetiştirebilirim	.746		
m12	12. İşimi anlamlı buluyorum	.746		
<i>Öz değer: 2.704; Açıklanan Varyans: %15.021</i>				
m15*	15. Yaptığım işten dolayı kişisel yaşamımı kaçırdığımı düşünüyorum		.908	
m14*	14. Yaptığım iş özel hayatımı olumsuz etkiliyor		.889	
m16*	16. İşim ve özel yaşamım arasındaki denge kurmak için çok fazla çaba sarf ediyorum.		.872	
<i>Öz değer: 1.033; Açıklanan Varyans: %5.737</i>				
m18*	18. Özel yaşamım iş yaşamımı olumsuz etkiliyor			.877
m17*	17. Özel yaşamımdan bir süre de olsa kopup kendimi işe veremiyorum			.875

*Ters Maddeler

4.3. İç Tutarlık

Açıklayıcı faktör analizi sonrasında kalan 18 ifadenin ve faktör dağılımlarının iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. İç tutarlık analizi sonucunda madde toplamı için $\alpha=.912$; F1 için $\alpha=.951$; F2 için $\alpha=.874$ ve F3 için $.726$ olarak hesaplanmıştır (Tablo 7).

Tablo 7: PİYAD Ölçeğinin İç Tutarlık Analizi Bulguları

Faktör	Cronbach Alpha	Madde Sayısı	Madde No
F1: İşle ilgili görev özyeterliliği ve iş yaşamı iyi oluş	.951	13	1-13
F2: İş yaşamının özel yaşama etkisi	.874	3	14, 15, 16
F3: Özel yaşamın iş yaşamına etkisi	.726	2	17, 18
Toplam Madde	.912	18	

4.4. Ölçüt Geçerliliği

Ölçeğin ölçüt geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla ölçekten alınan puanlar ile Hastane Anksiyete ve Depresyon Ölçeği, PERMA ve Genel Özyeterlilik Ölçeğinden alınan puanlar arasında Spearman korelasyon analizi yapılmıştır (Tablo 8).

Tablo 8. PİYAD Ölçeği ile Hastane Anksiyete ve Depresyon Ölçeği, PERMA ve Genel Özyeterlilik Ölçeğinden Alınan Puanlar Arasındaki Spearman Korelasyon Analizi Bulguları

	PİYAD TOPLAM	PİYAD F1	PİYAD F2	PİYAD F3
Anksiyete	-.395**	-.306**	-.345**	-.265**
Depresyon	-.422**	-.318**	-.351**	-.333**
PERMA	.611**	.640**	.271**	.284**
Olumlu Duygular	.490**	.486**	.273**	.249**
Bağlanma	.574**	.623**	.221**	.263**
Olumlu ilişkiler	.421**	.406**	.246**	.213**
Anlam	.504**	.552**	.203**	.212**
Başarı	.599**	.651**	.215**	.293**
Genel Özyeterlilik	.504**	.565**	.155**	.225**

*p<.05; **p<.01

PİYAD Ölçeğinden alınan toplam puanlarla Anksiyete ($r=-.395$; $p=.000$) ve Depresyon ($r=-.422$; $p=.000$) puanları arasında negatif yönde anlamlı; PERMA ($r=.611$; $p=.000$), Olumlu Duygular ($r=.490$; $p=.000$), Bağlanma ($r=.574$; $p=.000$), Olumlu ilişkiler ($r=.421$; $p=.000$), Anlam ($r=.504$; $p=.000$), Başarı ($r=.599$; $p=.000$) ve Genel Özyeterlilik ($r=.504$; $p=.000$) puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

PİYAD Ölçeği F1'den alınan toplam puanlarla Anksiyete ($r=-.306$; $p=.000$) ve Depresyon ($r=-.318$; $p=.000$) puanları arasında negatif yönde anlamlı; PERMA ($r=.640$; $p=.000$), Olumlu Duygular ($r=.486$; $p=.000$), Bağlanma ($r=.623$; $p=.000$), Olumlu ilişkiler ($r=.406$; $p=.000$), Anlam ($r=.552$; $p=.000$), Başarı ($r=.651$; $p=.000$) ve Genel Özyeterlilik ($r=.565$; $p=.000$) puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

PİYAD Ölçeği F2'den alınan toplam puanlarla Anksiyete ($r=-.345$; $p=.000$) ve Depresyon ($r=-.351$; $p=.000$) puanları arasında negatif yönde anlamlı; PERMA ($r=.271$; $p=.000$), Olumlu Duygular ($r=.273$; $p=.000$), Bağlanma ($r=.221$; $p=.000$), Olumlu ilişkiler ($r=.246$; $p=.000$), Anlam ($r=.203$; $p=.001$), Başarı ($r=.215$; $p=.000$) ve Genel Özyeterlilik ($r=.155$; $p=.009$) puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

PİYAD Ölçeği F3'den alınan toplam puanlarla Anksiyete ($r=-.265$; $p=.000$) ve Depresyon ($r=-.333$; $p=.000$) puanları arasında negatif yönde anlamlı; PERMA ($r=.284$; $p=.000$), Olumlu Duygular ($r=.249$; $p=.000$), Bağlanma ($r=.263$; $p=.000$), Olumlu ilişkiler ($r=.213$; $p=.000$), Anlam ($r=.212$; $p=.000$), Başarı ($r=.293$; $p=.000$) ve Genel Özyeterlilik ($r=.225$; $p=.001$) puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

4.5. Ayırt Edicilik

PİYAD Ölçeğinin ayırt ediciliğini belirlemek amacıyla %27'lik alt-üst grup karşılaştırması yapılmıştır. Ölçekten elde edilen puanlara göre belirlenen %27'lik alt grup ve %27'lik üst grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile hesaplanmıştır (Tablo 9).

Tablo 9. PİYAD Ölçeği Alt-Üst Grup Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Bağımsız Örneklem t testi Bulguları

Gruplar	N	ORT	SS	t	p
%27'lik alt grup	76	96.57	18.341	-23.678	.000
%27'lik üst grup	76	148.95	5.962		

T testi sonucunda PİYAD Ölçeğinin %27'lik alt grup ortalamaları ile %27'lik üst grup ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($t=-23.678$; $p=.000$). Bu bulguyla, PİYAD Ölçeğinden yüksek puan alanlarla ölçekten düşük puan alanların ayırt edilebileceği söylenebilir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma sonuçları PİYAD Ölçeğinin pandemi döneminde aktif çalışma yaşamı olan bireylerin iş yaşamlarını değerlendirmelerini anlama açısından geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ortaya koymaktadır.

PİYAD Ölçeği 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin birinci alt boyutu; İş Yaşamı İyi Oluş ve Görev Özyeterliliği'dir. Bu alt boyutun adı; *İş Yaşamı İyi Oluşu* olarak isimlendirilmiştir. Başlangıçta ayrı faktörler olarak varsayılan bu iki faktörün bir araya gelmesi iş yaşamında iyi oluşun ve görev özyeterliliğinin arasındaki ilişkiden kaynaklanıyor olabilir. Örneğin PERMA alt boyutlarından "başarı" özyeterlilikle yakından ilişkilidir. Performansın öncüllerinden olan özyeterliliğin (Bandura, 2001) aynı zamanda bireyin iyi oluşuyla da pozitif yönde ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Borgogni, Dello-Russo, Miraglia ve Vecchione, 2013; Pisanti ve ark., 2015; Shakespeare-Finch, Rees, ve Armstrong, 2014). *İş Yaşam İyi Oluşu* maddeleri (1-13) düz kodlanmaktadır.

Araştırma sonuçlarında iş-özel yaşam dengesi 2 faktörlü bir yapı ortaya koymuştur. Buna göre; PİYAD ölçeğinin ikinci alt boyutu İAK (iş rollerinin aile rollerine karışması) ve üçüncü boyutu AİK (Aile rollerinin iş rollerine karışması) olarak karşımıza çıkmaktadır. İAK maddeleri (14-15-16) ve AİK maddeleri (17-18) ters kodlanmaktadır. İAK ve AİK maddelerinin bundan sonraki çalışmalarda ifade biçiminin, kavramların daha kolay ifade edilmesi bakımından tersine çevrilmesinin uygun olacağına karar verilmiştir. Buna göre, ölçekte "Yaptığım iş özel hayatımı olumsuz etkiliyor" ifadesi yerine "Yaptığım iş özel hayatımı olumsuz etkilemiyor"; "Yaptığım işten dolayı kişisel yaşamımı kaçırdığımı düşünüyorum" ifadesi yerine "Yaptığım işten dolayı kişisel yaşamımı kaçırdığımı düşünmüyorum"; "İşim ve özel yaşamım arasındaki denge kurmak için çok fazla çaba sarf ediyorum" ifadesi yerine "İşim ve özel yaşamım arasındaki denge kurmak için çok fazla çaba sarf etmem gerekmiyor"; "Özel yaşamımdan bir süre de olsa kopup kendimi işe veremiyorum" ifadesi yerine "Özel yaşamımdan bir süre de olsa kopup kendimi işe vermekte zorlanmıyorum"; "Özel yaşamım iş yaşamımı olumsuz etkiliyor" ifadesi yerine "Özel yaşamım iş yaşamımı olumsuz etkilemiyor" ifadelerinin kullanılması uygun bulunmuştur.

PİYAD Ölçeğinin ölçüt geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla ölçeğin toplam puanı ve alt boyutlarının puanları diğer ölçeklerle olan korelasyonları incelendiğinde HAD Ölçeği alt boyutları olan Depresyon ve Anksiyete ile anlamlı negatif yönde, PERMA Ölçeği ve Genel Özyeterlilik Ölçeği ile anlamlı pozitif yönde ilişkisi olduğu bulunmuştur. Bu nedenle PİYAD Ölçeğinin geçerli bir ölçek olduğu söylenebilir.

Küresel SARS- CoV-2 pandemi döneminde gerçekleştirilen bu araştırma kesitsel bir çalışma (cross sectional study) olarak isimlendirilebilir. Veriler 13 Mart 2020 – 30 Mayıs 2020 arasında toplanmıştır. Küresel bir sağlık krizi olan pandemi döneminde beklenilenden daha az sayıda veriye ulaşılmıştır. Daha sonra yapılacak araştırmalarda yüksek sayıda verinin kullanılması doğrulayıcı faktör analizi yapılmasına vesile olacaktır.

Kesitsel çalışmalarda birden çok değişken aynı anda karşılaştırılabilir de değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisinden bahsedilemediği hatırlanmalıdır. Kesitsel çalışmalarda katılımcıların duygu, düşünce ve davranışlarının zaman içindeki değişimi incelenememektedir. Buradan yola çıkarak Pandemi öncesi ve sonrası bireylerin düşünce, duygu ve davranışları arasındaki farklar diğer araştırmalarda incelenmeye değerdir.

Katılımcılardan alınan yanıtlar, anket yöntemi ile elde edildiği için verilerin katılımcıların doldurdukları ölçeklerle sınırlı olduğu düşünülebilir. Veriler niceliksel özellik taşımaktadır. Bu durum, incelenen konuların derinlemesine analiz edilmesi açısından engel teşkil edebilir. Bu anlamda Pandemi ve iş yaşamı arasındaki ilişkinin derinlemesine incelenmesi açısından SARS- CoV-2 Pandemi dönemi ile ilgili kalitatif araştırmalara ihtiyaç olduğunu söylenebilir.

Araştırmadaki örneklem grubu kolay ulaşılabilir durum örnekleme (convenience sampling method) yöntemi elde edilmiştir. Bu yöntemin, örneklemin genel nüfusu temsil kabiliyetini düşürebileceği dikkate alınmalıdır.

Sonuç olarak, PİYAD Ölçeği pandemi döneminde aktif çalışma yaşamında olan bireylerin iş yaşamı iyi oluşlarının, iş rollerinin aile karışmasının ve aile rollerinin iş yaşamına karışmasının değerlendirilmesinde geçerli ve güvenilir bir araçtır. Bu ölçüm aracı, olası pandemi durumlarında çalışma yaşamının değerlendirilebilmesini kolaylaştırabilecek nitelikte bir ölçektir ve çok uzun olmaması nedeniyle de avantajlı bir ölçek olabileceği söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Aycan, Z., Eskin, M. ve Yavuz S. (2007). *Hayat Dengesi: İş, Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı*. İzmir: Sistem Yayıncılık
- Aycan, Z., Kanungo, R. N. ve Mendonca, M. (2014). *Kültürlerarası Bağlamda Örgütler ve Yönetim*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Aydemir, Ö., Güvenir, T., Kuey, L. ve Kültür, S. (1997). Hastane anksiyete ve depresyon ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 8(4), 280-287.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Baumeister, R. F. ve Vohs, K. D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. S. J. Lopez ve C. R. Synder (Ed.), *Handbook of Positive Psychology* (s. 608-618) içinde. New York: Oxford University Press.
- Borgogni, L., Dello Russo, S., Miraglia, M., ve Vecchione, M. (2013). The role of self- efficacy and job satisfaction on absences from work. *European Review of Applied Psychology*, 63(3), 129-136.
- Butler, J. ve Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profil: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1-48.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A newtheory of work/family balance. *Human Relations*. 53(6), 747-770.
- Delle Fave, A., Massimini, F., ve Bassi, M. (2011). Hedonism and eudaimonism in positive psychology. A. Delle Fave (Ed.), *Psychological Selection and Optimal Experience Across Cultures: Social Empowerment through Personal Growth* (Vol. 2, s. 3-18) içinde. New York: Springer.
- Demirci, İ., Ekşi, H., Dinçer, D. ve Kardaş, S. (2017). Beş boyutlu iyi oluş modeli: PERMA Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliği. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 60-77.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367-1378.
- Grinde, B. (2012). *The Biology of Happiness*. New York: Springer.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M. ve Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive effect of job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-58.
- Huta, V., ve Ryan, R. M. (2010). Pursuing pleasure or virtue: The differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives. *Journal of Happiness Studies*, 11(6), 735-762.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., ve Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: Wiley.
- Kahneman, D. (1999). Objective happiness. D. Kahneman, E. Diener, ve N. Schwarz (Ed.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (s. 3-25) içinde. New York: Sage.
- Kern, M. L., Waters, L., Adler, A., ve White, M. (2015). A multifaceted approach to measuring wellbeing in students: Application of the PERMA framework. *The Journal of Positive Psychology*, 10, 262-271.
- MacLeod, A.K., ve Moore, R. (2000). Positive thinking revisited: positive cognitions, well-being and mental health. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 7, 1-10.
- Peterson, C., Park, N., ve Seligman, M. E. P. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6(1), 25-41.
- Pisanti, R., Van der Doef, M., Maes, S., Lombardo, C., Lazzari, D., ve Violani, C. (2015). Occupational coping self-efficacy explains distress and well-being in nurses beyond psychosocial job characteristics. *Frontiers in Psychology*, 6, 66-78.
- Pozo, P., Sarriá, E. ve Brioso, A. (2014). Family quality of life and psychological well-being in parents of children with autism spectrum disorders: A double ABCX model. *Journal of Intellectual Disability Research*, 58, 442-458.
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

- Ryff, C.D. (1989). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: new directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioural Development*, 12, 35-55.
- Seligman, M. E. P ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness*. New York: NY: Free Press.
- Seligman M. E. P. (2011). *Flourish*. New York, NY: Simon & Schuster.
- Shakespeare-Finch, J., Rees, A., ve Armstrong, D. (2014). Social support, self-efficacy, trauma, and well-being in emergency medical dispatchers. *Social Indicators Research*, 123(2), 549-565.
- Sherer, M., Maddux, J. E, Mercandante, B., Prentice-Dunn, S, Jacobs, B. ve Rogers, R. W. (1982). The Self Efficacy Scale: construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- WHO (2020). WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard. Erişim tarihi: 20 Kasım 2020, <https://covid19.who.int/>
- Wissing, M.P. ve Van Eeden, C. (2002). Empirical clarification of the nature of psychological well-being. *South African Journal of Psychology*, 32, 32-44.
- Yıldırım, F. ve İlhan, İ. Ö. (2010) Genel Özyeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308.
- Zigmond, A. S. ve Snaith, R. P. (1983). The Hospital Anxiety and Depression Scale. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 67(6), 361-370.