

İŞE İLİŞKİN DUYUŞSAL İYİLİK ALGISI ÖLÇEĞİNİN JOB-RELATED AFFECTIVE WELL-BEING - JAWS TÜRKÇE VERSİYONUNUN GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI

Nuran BAYRAM¹, M. Ersin KUŞDİL², Serpil AYTAÇ³, NAZAN BİLGEL⁴

¹Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F., Ekonometri Bölümü, Yardımcı Doçent Dr.

²Uludağ Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Yardımcı Doçent Dr.

³Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi Bölümü, Profesör Dr.

⁴Uludağ Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Aile Hekimliği ABD, Profesör Dr.

RELIABILITY ANALYSIS OF TURKISH VERSION OF JAWS (JOB RELATED AFFECTIVE WELL BEING) SCALE

Abstract: The aim of this study was to establish the reliability of the Turkish version of Katwyk et al.'s (2000) job-related affective well-being scale (jaws). data collected from 362 employees from different positions in Uludag University were analysed by using multidimensional scaling technique. The results showed that two main dimensions and four subtypes suggested by Katwyk et al. (2000) could also be derived from this data set. After the reliability analyses, 20 of the original 30 items were selected for the final form of the Turkish version of the jaws means, standart deviations and the internal correlations Turkish data was further examined in relation to those derived from the original study. Observed similarities were evaluated as indirect evidence for the ability of the Turkish version in measuring the similar tendencies. It was concluded that further research on stress in workplace would especially be informative for the validity of the turkish version of jaws .

Keywords: Jaws, Affective Well-Being.

İŞE İLİŞKİN DUYUŞSAL İYİLİK ALGISI ÖLÇEĞİNİN (JOB-RELATED AFFECTIVE WELL-BEING - JAWS) TÜRKÇE VERSİYONUNUN GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI

Özet: Bu çalışma, Katwyk, Fox, Spector ve Kelloway tarafından oluşturulan ve işe ilişkin duyusal iyilik algısını (job-related affective well-being) etkileyen farklı duyguların ölçülmesine olanak sağlayan bir ölçeğin (jaws) güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Uludağ Üniversitesi'nin tüm birimlerinden çeşitli görevlerde çalışanlardan oluşan 362 katılımcıya uygulanan anket yoluyla toplanan veriler, çok boyutlu ölçekleme analizi ile incelenmiş; Katwyk ve arkadaşları tarafından önerilen model içindeki iki ana boyut ve dört alt tipin bu veri grubuyla da elde edilebildiği saptanmıştır. Orijinal ölçekte bulunan 30 maddeden yirmisinin Türkçe versiyonda yer alması gerektiğine karar verilmiştir. Bu çalışmanın örneklemeden elde edilen verilerin alt tiplere ilişkin ortalama, standart sapma ve iç korelasyonları orijinal çalışmanın araştırmacıları tarafından Amerikan örneklemeden elde ettikleri değerlerle birlikte ele alınarak benzerlikler incelenmiştir. İki örneklemin verileri arasındaki yüksek düzeyde benzerlikler, ölçeğin Türkçe versiyonunun kuramsal açıdan benzer eğilimleri ölçebildiğinin dolaylı kanıtları olarak değerlendirilmiştir. Geçerlilik çalışmaları için özellikle çalışma yaşamında stresle bağlantılı araştırmaların bilgilendirici olabileceği yargısına varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Jaws, Duyuşsal İyilik Algısı.

I. GİRİŞ

İş hayatı insan yaşantısının önemli bir parçasıdır. Bireylerin mutluluğu için sadece özel yaşantılarındaki mutluluk yeterli değildir. İş hayatındaki doyum ve başarılar da bireyin mutlu olmasını sağlayan önemli unsurlardır. Genellikle sübjektif bir kavram olarak nitelendirilen duyguların (affects) oldukça karmaşık nitelikte deneyimler olmaları, ölçülebilir kavramlar haline dönüştürülmelemlerini de güçleştirmektedir.

İnsanın iyilik durumunu karşılayan çok sayıda sözcük ve kavram vardır. Bunlar mutluluk, haz, doyum, refah, toplumsal iyi olma, öznel iyi olma ve yaşam

kalitesi olarak ön plana çıkmaktadır. Öznel iyi olma (subjective well-being) alanı, bireyin bakış açısından yaşam değerlendirilmesini içermektedir. Bireyin kendi yaşamına ilişkin değerlendirmeleri, olumlu-olumsuz duygu ve bunun sonucu elde ettiği yaşam doyumudur [1]. Öznel iyi olma, bireylerin yaşamlarını değerlendirmelerini kendine konu edinen bir psikoloji alanıdır. İnsanların yaptıkları bu değerlendirmeler, temel olarak bilişsel (örneğin, yaşam doyumunu, iş doyumunu vb.) ve yaşanan haz, hoşlanma vb. hoş duygularla; üzüntü, tiksinti, kızgınlık vb. nahoş duyguların sıklık ve yoğunluğunu belirleme gibi iki alanda toplanmaktadır. Kişi, yaşamın bütün ya da sadece bir alanına, örneğin iş yaşamına ilişkin bilinçli bir değerlendirmede bulunabilir.

Batı toplumlarında araştırmacılar işle ilişkili iyilik durumunu ölçmek üzere çeşitli model ve ölçekleri geliştirmek amacıyla yıllardan beri bir uğraş vermektedir. Russel [2] tarafından yapılan çok boyutlu analiz teknikleri ile alt yapıya ayrıştırılan pozitif ya da negatif duyuş alanlarının bireylerin iyilik algılarında ayrı ayrı etkileri olduğu, Watson ve Clark'ın [3] yaptığı araştırmalarla da tespit edilmiştir. Warr [4] tarafından Russell'in [2] iki boyutlu duyuş modeli temel alınarak geliştirilen bir modelde işe ilişkin iyilik durumunu etkileyen farklı duyuşların varolduğu ortaya konulmuş; ikili ayrıştırma modelinin duyuşsal görüntüleri, bağlılık yada ilişkisizlik boyutuyla irdelenmiştir. Warr'ın geliştirdiği model kullanılarak kamu sektöründe beyaz yakalılar üzerinde yapılan bir araştırmada kişinin işine ait iyilik duygusu ve iş tatmini arasındaki ilişki, saptanarak, işe ait duyuşların kişinin iş tatminini etkilediğine yönelik bulgular açıklanmıştır[4].

Katwyk, Fox, Spector, ve Kelloway [5], Russell ve Warr'ın yaklaşımlarını izleyerek, İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Durumu (Job-Related Affective Well-Being-JAWS) adını verdikleri bir ölçek geliştirmişlerdir. Söz konusu ölçek, yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU), yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU), düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) ve düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) şeklinde dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu dört boyut, duyuş ifade eden ölçek maddelerinin yüksek/düşük memnuniyet (*pleasure*) ve yüksek/düşük uyarılmışlık (*arousal*) adları verilen iki ana eksen üzerinde dağılımlarından elde edilmiştir. Böylece, memnuniyet eksenini kişinin işiyle bağlantılı genel mutluluk düzeyini belirleme amacını taşıyan, uyarılmışlık eksenini bireyin psikolojik sisteminin güdülenme (motivasyon) düzeyini açıklamaktadır. Örneğin, olumlu duyuş durumunun yüksek uyarılmışlıkla kesiştiği noktada birey mutlu ve aktif bir tablo çizerken (madde örnekleri: neşe, heves, coşku, esinlenme), yine olumlu duyuş durumunun düşük uyarılmışlıkla kesiştiği noktada huzurlu, ancak, düşük güdülenme düzeyine sahip bir birey karşımıza çıkmaktadır (madde örnekleri: huzur, hoşnutluk, tatmin). Öte yandan, düşük memnunluk/yüksek uyarılma bölgesinin birey tipi gergin ve kaygılı nitelikleri taşımaktadır (madde örnekleri: tiksinti, korku, kızgınlık, hayal kırıklığı). Düşük memnunluk/düşük uyarılmışlık, kendi içine kapanan ve güdülenme düzeyi düşük bir birey tablosu çizmektedir (madde örnekleri: bezgin, yorgun) Katwyk ve arkadaşları yaptıkları diğer çalışmalarla söz konusu ölçeğin iş stresörleri, sağlıkla ilişkili semptomlar, işten ayrılma niyeti ve iş tatminiyle ilişkisini incelemişlerdir [5]. Bulgular, yukarıda belirtilen dörtlü yapının bu tür değişkenlerle oldukça tutarlı bağlantılar sergilediğini göstermektedir. Örneğin, iş tatmini YMYU ile .56; YMDU ile .65; DMYU ile -.52; DMDU ile -.65 (p 'ler < .001) düzeyinde korelasyonlar sergilemiştir. JAWS kullanılarak yapılan sınırlı sayıda çalışmadan biri de, Machin ve De Souza tarafından Avustralya'nın Sidney

şehrinde çalışan 91 taksi sürücüsü üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmadır [6]. Araştırmacılar kendi örneklemelerinde ölçeğin güvenilirliğini Cronbach alfa cinsinden 0.89 olarak değerlendirmişlerdir.

Ülkemizde ise mesleki iyilik durumu ve iş mutluluğu arasındaki ilişkiyi duyuşsal açıdan ele alan bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Öte yandan, Şahin ve Batıgün-Durak'ın [7] yaptıkları araştırma, düşük ücretli iş ve meslekleri yürütme ile bireysel mutluluk arasında negatif ilişkiler olduğunu ortaya çıkarmıştır. Araştırmacılar, ayrıca, literatürde öznel iyilik algısı ile ilgili tipik kendini değerlendirme (self-report) yöntemine yönelik eleştirileri de yanıtlamakta; söz konusu yöntemin bireylerin anlık duyuş durumundan etkilendiği ifade edilse bile, bu konuda kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin oldukça yüksek bulgular elde edildiğini bildirmektedirler. Alanda, ilişkili görülebilecek bir diğer çalışma da Wasti'nin 916 özel sektör çalışanıyla yaptığı araştırmadır[8]. Wasti, bulgularında kurumlarına yüksek düzeyde duyuşsal bağlanım (affective commitment) sergileyen çalışanların işten duydukları tatmin düzeyinin yüksek, işten ayrılma isteklerinin düşük olduğunu göstermiştir. Duyuşsal bağlanımın olumlu çalışma deneyimleriyle yakından bağlantılı olduğunu gösteren bu bulgular, bireylerin duyuşsal tepkilerinin ele alınmasının ne denli önemli olduğuna da bir işaretidir.

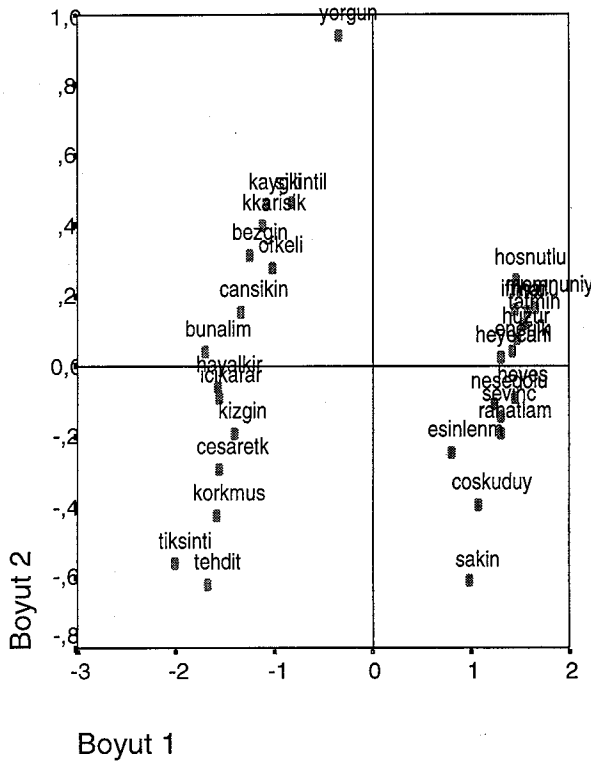
Bu alanda ülkemizdeki boşluğu gidermek amacıyla, Katwyk ve ark. tarafından oluşturulan ve işe ilişkin iyilik durumunu etkileyen farklı duyuşların ölçülmesine olanak sağlayan İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği'ni, yazarlarının da onayını aldıktan sonra, Türkçe'ye uyarlayarak güvenilirliğini değerlendirdik.

II. GEREÇ VE YÖNTEM

Öncelikle İngilizce'den Türkçe'ye çevrilen ölçek, standardizasyon kuralları gereğince, çeviriden kaynaklanan hataları önlemek amacıyla Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Yabancı Diller Bölümü, İngilizce Eğitimi Anabilim Dalı öğretim üyelerince kontrol edilmiş ve ikinci aşama olan Türkçe'den İngilizce'ye çevirisi anadili İngilizce olan ve Türkçe'yi de kullanabilen İngiliz bir öğretim elemanı tarafından yapılmıştır. Üçüncü aşamada alanı psikoloji olan ve yurtdışında doktora yapan bir diğer öğretim üyesi tarafından İngilizce'den Türkçe'ye çevirisi kontrol edilmiş ve yine anadili İngilizce olan ve konuya hakim bir diğer öğretim elemanınca son düzenlemesi yapılmıştır. Otuz duyuş cümlesinden oluşan ölçekte yer alan her bir maddenin herkes tarafından aynı algılanıp algılanmadığı ön çalışma ile test edilmiş, anket ilk olarak Uludağ Üniversitesi'nin değişik birimlerinde görev yapan 30 kişiye uygulanmıştır. Gerekli kontroller sonucu katılımcıların getirdikleri yargıların işlerliği anlaşıldığında ise uygulamaya geçilmiştir.

Tesadüfi örneklem yöntemi ile Uludağ Üniversitesi'nin tüm birimlerinden seçilen 362

katılımcıya uygulanan anket ile, üniversitede çeşitli görevlerde çalışanların (öğretim üyesi, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, daire başkanı, birim müdürü, memur, vb.) yapmış oldukları işler ile kendilerini ne derecede iyi hissettikleri öğrenmek amaçlanmıştır. Katılımcılar, duygu içeren cümlelere ilişkin yanıtlarını her bir cümlenin yanında verilen ve 'hiçbir zaman' ile 'çok sık' arasında değişen beş kategoriye kullanarak işaretlemişlerdir.



Şekil 1: JAWS Değişkenleri İçin Çok Boyutlu Ölçekleme Analizi

Veriler, orijinal araştırmadaki örneklem grubu ve analiz yöntemleri takip edilerek (Çok Boyutlu Ölçekleme ve Güvenilirlik Analizi) SPSS 11.0 paket programı ile değerlendirilmiş ve JAWS ölçeğinde yer alan otuz duygu cümlesi öncelikle Çok Boyutlu Ölçekleme Analizine tabi tutulmuştur [9;10]. Çok Boyutlu Ölçekleme analizinin sonuçları incelendiğinde (bkz. Şekil 1) iki eksenli yapının Türkçe versiyonda da kabul edilebilir biçimde belirdiği görülmüştür.

İki eksen üzerinde görülen dört grubun, Katwyk ve ark. tarafından ortaya konulan dörtlü modele uygunlukları açısından değerlendirildiklerinde, 30 maddeden tümünün pozitif/negatif kutuplar içindeki kuramsal yerlerine uygun olarak belirledikleri görülmüştür. Dörtlü gruplaşmalar açısından irdelendiğinde ise, orijinal maddelerin 20'sinin asıl çalışmadaki gruplamalarla tutarlı bir biçimde kümelendikleri anlaşılmıştır. İki çalışma arasındaki

karşılaştırmalara da olanak sağlaması amacıyla, orijinal modelle uyuşmayan maddeler çıkartılmıştır. Türkçe versiyonu oluşturan 20 duygu maddesi ve bunların yer aldığı memnuniyet/uyarılmışlık grupları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Ölçekte yer alan duygular ve ait oldukları gruplar

Not: YMYU: yüksek memnunluk/yüksek uyarılmışlık;

Alttip	Ölçek Madde No.	Maddeler
YMYU	3	İşim, kendimi <i>neşe dolu</i> hissetmemi sağladı
YMYU	8	İşim, bende büyük bir <i>sevinç</i> duygusu uyandırdı
YMYU	9	İşim, bende büyük bir <i>coşku</i> duygusu uyandırdı
YMYU	10	İşim, kendimi <i>heves</i> dolu hissetmemi sağladı
YMYU	16	İşim, bende bir <i>esinlenme</i> duygusu uyandırdı
YMDU	1	İşim, bende bir <i>huzur</i> duygusu uyandırdı
YMDU	5	İşim, bende bir <i>hoşnutluk</i> duygusu uyandırdı
YMDU	18	İşim, bende bir <i>memnuniyet</i> duygusu uyandırdı
YMDU	19	İşim, bende bir <i>iftihar</i> duygusu uyandırdı
YMDU	20	İşim, bende bir <i>tatmin</i> duygusu uyandırdı
DMYU	7	İşim, bende bir <i>tiksinti</i> duygusu yarattı
DMYU	11	İşim, kendimi <i>korkmuş</i> gibi hissetmeme neden oldu
DMYU	12	İşim, bende bir <i>hayal kırıklığı</i> duygusu uyandırdı
DMYU	13	İşim, kendimi <i>çok kızgın</i> hissetmeme neden oldu
DMYU	15	İşim, kendimi <i>tehdit</i> altındaymışım gibi hissetmeme neden oldu
DMDU	2	İşim, bende bir <i>can sıkıntısı</i> duygusu yarattı
DMDU	4	İşim, bende bir <i>kafa karışıklığı</i> duygusu yarattı
DMDU	6	İşim, bende bir <i>bunalım</i> duygusu yarattı
DMDU	14	İşim, kendimi <i>yorgun</i> hissetmeme neden oldu
DMDU	17	İşim, kendimi <i>bezgin</i> hissetmeme neden oldu

YMDU: yüksek memnunluk/düşük uyarılmışlık;

DMYU: düşük memnunluk/yüksek uyarılmışlık;

DMDU: düşük memnunluk/düşük uyarılmışlık.

Daha sonra elde edilen gruplara Güvenilirlik Analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik bir ölçme aracında tüm soruların birbiri ile tutarlılığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini ortaya koyan bir kavramdır. Hangi yöntemle olursa olsun yapılan çalışmaların tümünde elde edilen verilerin güvenilirliği önem taşımaktadır. Bu nedenle verilerin iç tutarlılığının yada kalitesinin ölçülmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda, güvenilirlik analizine başvurmak söz konusudur. Güvenilirlik analizinin temel varsayımları; her soru toplam skorun bir doğrusal bileşeni olmalıdır ve ölçekte toplanabilirlik özelliğinin bulunması (sorular arasında negatif korelasyon olmaması) gerekir şeklindedir. Analiz edilen veri grubunda ölçme hatası yok ise, güvenilirlik katsayısı bire eşit olacak ve gözlenmiş skordaki değişkenliğin tamamı ölçüm hatasından kaynaklanyorsa güvenilirlik katsayısı sifira eşit olacaktır. En yaygın güvenilirlik ölçme yöntemi olan **Cronbach Alpha**, değişkenler arasındaki ortalama korelasyonu temel alarak, bir ölçekteki değişkenlerin iç tutarlılığını ölçer. Eğer her bir değişkendeki tüm değerler değişkenin standart sapması ile bölünerek standart hale getirilirse standardize edilmiş alpha değerine ulaşılır [11;12].

III. BULGULAR

Bu bilgiler ışığında elde edilen dört grup maddeye Güvenilirlik Analizi uygulanmış ve bulgular, 2000 yılında Katwyk ve arkadaşlarının [5] tam gün çalışan 114 üniversite elemanı üzerinde yapmış olduğu araştırma sonuçları ile karşılaştırılmalı olarak aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 2'de sergilenen bulgular iki çalışmanın sonuçları arasındaki benzerliğe işaret etmektedir. Öncelikle, Türk örneklemeyle yürütülen çalışmamızın tüm boyutlarının .82-.95 arasında değişen ve yüksek sayılabilecek güvenilirlik katsayıları sergilediği görülmektedir. Toplam, negatif ve pozitif toplam ile dört alt boyutun ortalamaları yine benzer bir sıralama sergilemektedir. İki örnekleme de pozitif duygu toplam puanları negatif duygu toplam puanlarından yüksektir. Dört alt boyutun toplamlarındaki sıra da aynı şekilde belirlemektedir: ilk sırada YMDU gelirken, YMYU bunu takip etmekte, DMDU boyutunun ardından DMYU gelmektedir.

Tablo 2: Amerika Türk Örneklemlerinden Elde Edilen Bulguların Karşılaştırılması

JAWS	Amerika Örneklemi				Türkiye Örneklemi			
	n	Ortalama	s.s	C.Alpha	n	Ortalama	s.s	C.Alpha
Toplam	113	105,6	16,7	0,95	349	73,04	13,97	0,93
Negatif Duygular	405	36,6	11,4	0,92	353	19,92	7,40	0,93
Pozitif Duygular	405	39,5	11,3	0,94	357	32,96	8,54	0,94
YMYU	113	14,4	3,9	0,90	361	15,79	4,48	0,89
YMDU	113	16,5	3,4	0,81	359	17,17	4,39	0,88
DMYU	113	9,5	3,2	0,80	358	8,60	3,73	0,82
DMDU	113	11,0	3,5	0,80	359	11,33	4,17	0,82

Not: Amerikan örnekleme ve Türk örnekleminin Toplam puanları arasındaki önemli farklılık, ölçeğin İngilizce ve Türkçe versiyonlarındaki madde sayısının farkından (sırasıyla, 30 ve 20) kaynaklanmaktadır .

Ölçeğin Türkçe versiyonu ile elde edilen veriler kullanılarak yapılan korelasyon analizlerinin sonuçları Katwyk ve arkadaşları tarafından sunulan korelasyon analizi bulgularıyla tutarlılık içindedir (bkz. Tablo 3). Toplam ve dört alt boyuta ilişkin beş değişkenin ABD ve Türk örneklemelerindeki iç korelasyonları tümüyle aynı yönde gerçekleşmiş; katsayı büyüklükleri açısından da genel olarak büyük benzerlik sergilemiştir. Bu da, ölçeğin Türkçe versiyonun İngilizce versiyonuyla benzer bir yapısal özelliğe sahip olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 3: ABD ve Türk Örneklemelerindeki Katılımcıların Toplam Puanları ve Dört Alt Boyut Puanları Arasındaki Korelasyonlar

	TOPLAM	YMYU	YMDU	DMYU	DMDU
TOPLAM	--	76***	84***	-77***	-88***
YMYU	85***	--	65***	-31***	-50***
YMDU	85***	86***	--	-54***	-61***
DMYU	-77***	-44***	-48***	--	78***
DMDU	-82***	-50***	-51***	75***	--

Koşegenin üzerindeki korelasyon katsayıları ABD örneğine; altındaki katsayılar ise, Türkiye örneğine aittir.

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Not: TOPLAM: ölçek içindeki 20 maddenin toplamı;

YMYU: yüksek memnunluk/yüksek uyarılmışlık;
YMDU: yüksek memnunluk/düşük uyarılmışlık;
DMYU: düşük memnunluk/yüksek uyarılmışlık;
DMDU: düşük memnunluk/düşük uyarılmışlık.

IV. SONUÇ:

Yukarıdaki bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, JAWS ölçeğinin Türkçe versiyonunun güvenilirlik açısından doyurucu nitelikte olduğu söylenebilir. Toplam olumlu duygu durumu puanlarının üniversite çalışanları gibi oldukça heterojen bir iş grubunda yaş, çalışma süresi ve medeni durum gibi değişkenlerle tahmin edilebilmesi, ölçeğin geçerliği için olumlu bir işaret olarak görülebilir. Ölçeğin sonraki uygulamaları için yapısal ve hiyerarşik açılardan daha belirgin özelliklere sahip iş kollarından katılımcıların seçilmesi bir hedef olarak belirlenmiştir. Güvenilirlik analizlerine ek olarak, çalışanların stres düzeyleri ve/veya iş tatminleriyle ilgili veri toplanmasına devam edilmektedir; bu konudaki bulgular önemli bir geçerlilik bilgisi sağlayacaktır.

Ölçek ile ilgili tüm bilgiler aşağıdaki tabloda toplu olarak verilmiştir.

ÖLÇEĞİN ÖZGÜN ADI	Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS)
ÖLÇEĞİN TÜRKÇE ADI	İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği
ÖLÇEĞİN TANITILDIĞI ÖZGÜN MAKALE	Katwyk Van Paul T., Fox Suzy, Spector Paul, E. ve Kelloway Kevin, (2000). "Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to Investigate Affective Responses to Work Stressors", <i>Journal of Occupational Health Psychology</i> , 5, 219-230
ÖLÇEĞİ TÜRKÇE'YE UYARLAYANLAR	M.Ersin KUŞDİL, Nuran BAYRAM, Serpil AYTAÇ, Nazan BİLGEL
TÜRKÇE ÖLÇEĞİN GÜVENİLİRLİĞİ	Güvenilirlik çalışmasında Cronbach alfa katsayısı negatif duygular için 0,93 pozitif duygular için 0,94 ve toplamda 0,93 olarak bulunmuştur.
ÖLÇTÜĞÜ NİTELİK	Bireyin yaptığı iş ile ilgili iyilik durumuna etki eden duygular
ÖLÇEK TÜRÜ	Kendini değerlendirme ölçeği
UYGULANACAK GRUP	Tüm işyerlerinde çalışanlar
KAPSAMI	20 duygu ifade eden cümle. Bu cümlelerin 10'u pozitif, 10'u negatif duygularla ilgilidir. 5'li Likert tipi ölçüm yapılmaktadır.
MATERYAL	Kişiler ölçeğin üzerine işaretleyerek yanıt verirler.
UYGULAMA	Kısa ve anlaşılabilir olduğundan uygulama kolaydır. Kişiler kendileri doldurur
PUANLAMA	Toplam puan hesaplamak için negatif duygu maddeleri ters kodlanmalıdır (bkz. Tablo 1, Pozitif Duygu Maddeleri: 1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 18, 19, 20; Negatif Duygu Maddeleri: 2, 4, 6, 7, 11, 12, 13, 15, 14, 17). Ardından, tüm maddelere verilen rakamsal değerlendirmelerin bir toplamının alınmasıyla ölçeğin her birey için toplam puanı bulunmuş olacaktır. Böylece, toplam puanın yüksekliği, olumlu duygu durumunu gösterecek biçimde olacaktır. Pozitif ve Negatif duygu maddeleri gruplarının kendi içlerinde puanlandırılmasında ise, ters kodlamaya gerek yoktur. Dört alt boyutun hesaplanmasında, yine ters kodlama <u>yapmadan</u> , her boyutun beş maddesinin toplamı alınacaktır (boyutların içindeki maddeler için, bkz. Tablo 1).

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1] YETİM, Ü. (2001). Toplumdan bireye mutluluk resimleri. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- [2] RUSSELL, J. A. (1980). A circumplex model of affect. **Journal of Personality and Social Psychology**, **39**, 1161-1178.
- [3] WATSON, D., CLARK, L., & TELLEGEN, A. (1988). Development And Validation Of Brief Measures Of Positive And Negative Affect: The Panas Scales. **Journal Of Personality And Social Psychology**, **54**, 1063-1070.
- [4] WARR, P. (1987). **Work, Unemployment, and Mental Health**. Oxford: Oxford University Press.
- [5] KATWYK VAN P. T.; FOX S.; SPECTOR P. E. ve KELLOWAY K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. **Journal of Occupational Health Psychology**, **5**, 219-230.
- [6] MACHIN M. A. VE DE SOUZA, J. M. (2003). **Predicting Health Outcomes and Safety Behavior in Taxi Drivers**. V. Avusturalya Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Kongresi'nde sunulan bildiri, 26-29 Haziran, Melbourne.
- [7] ŞAHİN, N.H. VE DURAK-BATIGUN, A. (1997). Bir özel hastane sağlık personelinde iş doyumunu ve stres. **Türk Psikoloji Dergisi**, **12**, 57-71.
- [8] WASTI, A. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: test of an integrated model in the Turkish context. **International Journal of Intercultural Relations**, **26**, 525-550.
- [9] JOHNSON A. R., WİCHERN W.D., (1998), **Applied Multivariate Statistical Analysis**, 4th ed., New York: Prentice Hall Inc.
- [10] TATLIDİL, H. (1996). **Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz**, Ankara: Cem Web Ofset Ltd. Şti.,
- [11] HAIR J., ANDERSON R., TAHTAM R., BLACK W. (1998). **Multivariate Data Analysis**, 5th ed., New York: Prentice Hall Inc.
- [12] ÖZDAMAR, K. (1999). **Paket Programlarla İstatistiksel Veri Analizi**. Eskişehir: Kaan Kitapevi.

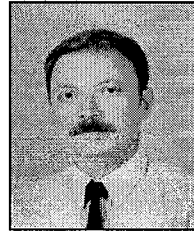


Nuran BAYRAM

Uludag University,
Department of Econometrics,
Görükle-BURSA

Tel: +90 (224) 442 89 40-41126
nuranb@uludag.edu.tr

Nuran BAYRAM has Ph.D. of Uludag. University The Institute of Social Sciences in Statistics Department of Econometrics. She is Assistant Professor since February 2002 in Uludag University Faculty of Economics and Administrative Sciences/Department of Econometrics. Her scientific interests are linear and nonlinear multivariate analysis, categorical data analysis, decision trees.



M. Ersin KUŞDİL

Uludag University,
Department of Psychology
Görükle-BURSA

Tel: +90 (224) 442 90 56
mekusdil@uludag.edu.tr

M. Ersin KUŞDİL had his Ph.D from the social psychology programme of the University of Sussex, UK. He is an assistant professor in the psychology department of Uludag University. His main research interests are human values, personality traits, crime/delinquency and cross-cultural psychology.

Serpil AYTAÇ

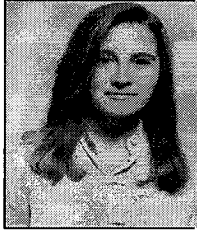


Uludag University,
Labour Economics and Industrial
Relations Department,
Görükle-BURSA

Tel: +90 (224) 442 86 06
saytac@uludag.edu.tr

Serpil AYTAÇ has Ph. D. of Labour Economics and Industrial Relations at Uludag University Social Sciences Institute. She is Professor in the branch of science of Management and the labor psychology of the labour economics and industrial relations department. Her Research areas are human resource management, industrial/organization psychology, Career Planning, Private Groups in Working Life, Motivations

Nazan BİLGEL



Uludag University, Faculty of Medicine
Department of Family Medicine

Görükle-BURSA

Tel: +90 (224) 442 85 99
nazan@uludag.edu.tr

Nazan BİLGEL is professor of public health and head of the Department of Family Medicine at Uludag University Faculty of Medicine. Her interest areas are epidemiology, health education and promotion and health economics
