

Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Rıza Demir¹, Ayşen Temel Eğinli²

Demir, R. ve Eğinli, A. T. (2025). Çalışan iyi oluş hali ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Nesne*, 13(35), 37-59.

Anahtar kelimeler
Çalışan iyi oluş hali, iyi oluş, ölçek uyarlama, geçerlik, güvenilirlik

Keywords
Employee well-being, well-being, scale adaptation, validity, reliability

Öz

Bu çalışmanın amacı, Pradhan ve Hati (2022) tarafından geliştirilen dört faktör ve 33 maddeden oluşan Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirliğinin test edilmesidir. Çalışan iyi oluş hali, çalışanın fiziksel ve psikolojik olarak sağlığını, rahatlığını ve mutluluğunu içeren kapsamlı deneyimi ve işlevi ifade etmektedir (Pradhan ve Hati 2022; Warr, 1999a). Araştırmanın örneklemini tam zamanlı bir işte çalışmakta olan 329 (188 kadın ve 141 erkek) çalışandan oluşmaktadır. Ölçeğin Alfa (A) Modeli sonrasında elde edilen Cronbach'ın alfa değeri .91, Test Tekrar Test yöntemi değerinin .96 olarak bulunmuş olup, bu sonuçlar da testin güvenilirliğinin çok yüksek ve testin sonuçlarının tekrar edilebilir olduğunu göstermektedir. Ölçeğin madde analizlerinin toplam korelasyon katsayıları göz önüne alındığında Çalışan İyi Oluş Ölçeğine katkısının yeterli düzeyde olduğu görülmektedir. Faktör analizine uygunluk ölçütü Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett'in Küresellik testi sonuçlarının .90 ile oldukça iyi bir düzeyde olduğu görülmektedir. Ölçeğin geçerliliğini tespit etmek ve faktör yapısını ortaya koymak amacıyla keşfedici faktör analizi (EFA) yapılmıştır. Yapılan analizde ölçeğin orijinal formatında yer alan dört faktörlü yapının, Türkçeye uyarlamada farklılaştığı, altı faktörlü yapı ve 28 madde ile toplam madde yüklerinin %58.25'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin Türkiye'de çalışan iyi oluş halini ölçümlemek için geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak hem araştırmacılar hem de insan kaynakları uzmanları gibi uygulayıcılar tarafından güvenilir ve geçerli bir araç olarak kullanılabileceği belirlenmiştir.

Employee Well-Being Scale: Turkish Adaptation, Validity and Reliability Study

Abstract

The aim of this study is to test the adaptation, validity and reliability of the Employee Well-being Scale developed by Pradhan and Hati (2022), which consists of four factors and 33 items. Employee well-being is defined as the comprehensive experience and function of the employee, including physical and psychological health, comfort and happiness (Pradhan & Hati 2022; Warr, 1999a). The sample of the study consisted of 329 employees (188 women and 141 men) who were employed in a full-time job. The Cronbach's alpha value obtained after the Alpha (α) Model of the scale was found to be .91 and the Test-Retest method value was found to be .96, and these results show that the reliability of the test is very high and the results of the test are reproducible. Considering the total correlation coefficients of the item analysis of the scale, it is seen that its contribution to the Employee Well-Being Scale is at a sufficient level. The results of Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's Sphericity test, which is the criterion of suitability for factor analysis, are at a very good level with .90. Exploratory factor analysis (EFA) was conducted to determine the validity of the scale and to reveal its factor structure. In the analysis, it was determined that the four-factor structure in the original format of the scale was differentiated in the Turkish adaptation, and the six-factor structure and 28 items explained 58.25% of the total item loadings. It was determined that the scale can be used as a valid and reliable tool for measuring employee well-being in Turkey by both researchers and practitioners such as human resources specialists.

Makale Bilgisi

Geliş tarihi: 4 Ocak 2025

Düzeltilme tarihi: 3 Mayıs 2025

Kabul tarihi: 18 Mayıs 2025

DOI: 10.7816/nesne-13-35-03

¹ Uzman Psikolog, İzmir İl Sağlık Müdürlüğü, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kişilerarası İletişim Doktora Programı Öğrencisi, pskrizademir(at)gmail.com, ORCID: 0000-0003-0243-477X

² Prof. Dr., Ege Üniversitesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü Kişilerarası İletişim Anabilim Dalı, aysen.temel.eginli(at)ege.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4830-4524

Çalışma kavramı, sanayi devrimine kadar olan süreçte kişilerin hayatlarını idame ettirmek için gerçekleştirdiği bir eylem anlamına gelirken (Ören ve Yüksel, 2012, s. 36-37), sanayi devrimi ile ücret/değer karşılığı çalışmanın başlaması ile “iş” ile aynı anlamda kullanılmaya başlamıştır (Tınar, 1996). 20.yy.da bilgiye dayalı ekonomi ve entelektüel sermayenin öneminin artması (Dilek, 2016; Kelleci, 2003) çalışma yaşamında önemli değişimler meydana getirmiştir. Bu durum çalışanın akılcı yönlerine ve yaratıcılığına odaklanan, farklılaşmaya ve esnekliğe önem veren nitelikler göstermesini gerektirmiştir (Bozkurt, 2012).

Çalışma yaşamındaki bu değişimler İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) alanını da doğrudan etkilemiştir (Yılmaz ve Eroğlu, 2008, s. 25). 1980’li yıllar sonrasında İnsan Kaynakları Yönetimi organizasyonların rekabet avantajı elde edebilmek için insan kaynağını etkili kullanması gerektiğine ilişkin kararı ile (Altunışık, 2024, s. 5) çalışanlar katma değer yaratan yetenek (Doğan ve Demiral, 2008, s. 146) ve en dinamik faktör (Yüksel, 2000) olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. 2023-2024 yılları arasında insan kaynakları yönetimi açısından “yetenek kıtlığı, beceri geliştirme, çalışan deneyimi, amaç odaklı çalışma, ruh sağlığı farkındalık programları, çalışan yardım programları” organizasyonların odak noktası olmuştur (Brandvoice, 2024; Goldberg, 2023). Bu bağlamda çalışanın iyi oluş halinin doğrudan organizasyonun performansı ve verimlilik düzeyi üzerinde etkisi olduğuna dikkat çekilmiştir (Chang, 2024; Haltom, 2005; Hilary ve Sumisha, 2022; Worrall ve Cooper, 2007). McKinsey Sağlık Enstitüsü’nün 2023 yılında 30 ülkede 30.000’den fazla çalışanı kapsayan araştırması sonucunda olumlu iş deneyimine sahip çalışanların daha iyi bütünsel bir sağlığa sahip olduğu, iş yerinde daha yenilikçi ve performanslarının artmış olduğu belirlenmiştir (Brassey ve ark., 2023). Tüm bu sonuçlar çalışanın iyi oluşunun önemine dikkat çekilmesini sağlamış, organizasyonların optimum işleyişi için “çalışan iyi oluşu” nihai bir kriter olarak ele alınmaya başlanmıştır (Ilies, Aw ve Pluut, 2015; Gonsiorowska ve Zieba, 2023; Moç, 2023; Taris ve Schaufeli, 2018; Tay ve ark., 2023). Bu çalışmada çalışan iyi oluş hali kavramı ele alınarak, çalışan iyi oluş halinin ölçülmesi amacı ile Pradhan ve Hati (2022) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe’ye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirliğinin test edilmesi amaçlanmaktadır. Literatürde yer alan ve Türkçe’ye uyarlaması yapılan çalışan iyi oluş ölçekleri incelendiğinde söz konusu ölçeklerin genel ya da belirli bir boyuta yönelik ölçümleme yaptıkları görülmüştür. Pradhan ve Hati (2022) tarafından geliştirilen çalışan iyi oluş ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanmak istemesinin en önemli nedeni çalışan iyi oluşunu doğrudan ve dört boyut açısından ölçümlüyor olmasıdır. Bu anlamda hem araştırmacılar hem de uygulamacılar açısından katkı sunacağı düşünülmektedir.

Çalışan İyi Oluş Hali Kavramı

Çalışan psikolojisine yönelik ilk çalışmalar 1924-1932 yılları arasında Elton Mayo ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilen Hawthorne araştırmalarına (Franke ve Kaul, 1978; Franke, 1979) dayanmaktadır. Hawthorne araştırmalarından elde edilen sonuçlar çalışana olan bakış açısında köklü bir paradigma değişimine (Best ve Neuhauser, 2006) ve işyerinin kolektif kimliğinin oluştuğu sosyal bir organizasyon olarak görülmesine (Bruce, 2006) neden olarak insan ilişkileri yaklaşımının doğmasını ve gelişmesini sağlamıştır (Jung ve Lee, 2015). Bununla birlikte Fromm (1941), Herzberg (1966), Maslow (1943) ve Rogers (2003; 2018) eserlerinde “insan potansiyelinin hayata geçirilmesine” dayanan, eudaimonik bir refah anlayışına dikkat çekmişlerdir (Ryan ve Deci 2001, s. 143). İnsan ilişkileri alanında çalışan teorisyenlerin çalışan psikolojisine olan ilgisi, Davies (2015)’in “terapötik yönetim çağı” söylemi ile artmıştır. Bu da çalışanların örgütsel çıktıları elde ederken özgürce hareket etmesine olanak tanıyan iyi oluş (wellbeing) söyleminin güçlenmesini sağlamıştır (Wallace, 2022).

İyi oluş kavramı yüzyıllar öncesinde Plato, Socrates, Epicurus ve Aristotle tarafından ele alınmış (Scaria ve ark., 2020) “iyi bir hayat yaşamamanın ön koşullarına” odaklanan (Lambert, Passmore ve Holder, 2015) araştırmaları sonucunda hedonizm (mutluluk odaklı) ve eudemonizm (insanın kendini gerçekleştirme) olmak üzere iki farklı iyi oluş hali tanımlamışlardır (Ryan ve Deci, 2000; Scaria ve ark., 2020, s.4). Dunn (1959) iyi oluşu, kişilerin yaşadıkları çevrede en üst düzeyde potansiyellerini kullanabilme ve işlevsellik sağlayabilme yöntemi olarak tanımlamaktadır. İyi oluş kavramı mutluluk ve memnuniyet gibi olumlu duyguların yaşanması, kişinin potansiyelinin gelişmesi, yaşamı üzerinde bir miktar kontrole sahip olması, bir amaç duygusuna sahip olması ve olumlu ilişkiler yaşaması olarak tanımlanmaktadır (Huppert, 2009, s. 138; Ruggeri ve ark., 2020). Bir diğer ifade ile iyi oluş kişinin hayatla ilgili genel bir memnuniyet, iyi hissetme, mutluluk ve doyum düzeyini açıklamaktadır (Dodge ve ark., 2012; Kuru, 2024).

İyi oluş (wellbeing) kavramının genellikle “wellness” kavramı ile karıştırıldığı görülmektedir. Bu anlamda wellness (zindelik/esenlik) bireyin genel refahını ve yaşam kalitesini (Corbin ve Pangrazi, 2001) ifade etmekte olup, uzun ve sağlıklı bir yaşam sürmeye katkıda bulunan, sağlıklı yaşamı, yaşam tarzını, zihinsel ve ruhsal esenliği kapsayan birden çok boyutu içerdiği açıklanmaktadır (National Wellness Institute, 2020). Diener (1994), esenlik kavramının ötesine geçmek için, iyi oluşu daha çok kendini gerçekleştiren bir eğilim olarak görmekte ve mutluluk kavramıyla eş anlamlı olarak ifade etmektedir (akt. Holdsworth, 2019). Driscoll (2021) ise iki kavram arasındaki farkı şöyle açıklamaktadır; esenlik kavramı, iyi sağlık durumu olup, çalışan esenliği ise genellikle çalışanın fiziksel sağlığının iyi olmasının yanı sıra mutlu ve huzurlu olmasını işaret etmektedir. İyi oluş hali ise fiziksel, duygusal ve ruhsal sağlığı kapsamakta, mutlulukla da yakından ilişkili olup daha bütünsel bir anlama sahiptir. Pendell (2021) de bu ayrıma yakın bir şekilde, esenliği genel iyi oluş halinin önemli bir unsuru olarak kabul ederek, iyi oluş halinin daha kapsamlı olduğunu vurgulamaktadır.

Çalışan İyi Oluş Hali (Employee Well-being)³ kavramı temel olarak “bir çalışanın işteki deneyiminin ve işleyişinin genel kalitesi, işyeri verimliliğini artıran olumlu bir atmosferin varlığı” olarak tanımlanmaktadır (Danna ve Griffin, 1999; Grant, Christianson ve Price, 2007; Warr, 1987; Wright ve Staw, 1999). Fisher (2014) ise, çalışan iyi oluş halini iş tatmini, işe bağlılık, duygusal örgütsel bağlılık, işe bağlılık, işteki olumlu ve olumsuz duygular ve ruh halleri, akış durumları, içsel motivasyon, gelişme ve dinçlilik dahil olmak üzere birçok sayıda kavramın birleşimi olarak geniş bir perspektiften ele almıştır. Pollard ve Davidson (2001) çalışan iyi oluş kavramını çalışanın “fiziksel, bilişsel ve sosyo-duygusal işlevlerini bütünleştiren yaşam boyu başarılı bir performans durumu” olarak ifade etmektedir. Çalışan iyi oluşu doğası gereği öznel bir yapıya sahip olmakla birlikte, aynı zamanda çok boyutlu ve dinamiktir (Juniper, Bellamy ve White, 2011; Zheng ve ark., 2015). Kavramın çok boyutlu yapısına ilişkin Warr (1999b, 2007) çalışan iyi oluşunu; hoşnutsuzluk ve zevk; kaygı ve rahatlık; depresyon ve coşku olmak üzere iki farklı uçta yer alan üç zıt boyut ile ortaya koymuştur. Bununla birlikte çalışan iyi oluş haline yönelik diğer çalışmalarda ise bu boyutların fiziksel, psikolojik ve sosyal boyutlar olarak ele alındığı görülmektedir (Cooper ve ark., 2019; Grant, Christianson ve Price, 2007; Guest, 2017; Khoreva ve Wechtler, 2018; Ponting, 2020). Çalışanın psikolojik iyi oluşu, hedonik ve eudemonik olarak incelenmekte (Guest, 2017), psikolojik iyi oluşun hedonik tarafı çalışanın mutluluğuna yönelik olup işteki deneyimlerini kapsamakta (Grant, Christianson ve Price, 2007), bu anlamı ile sübjektif bir özelliğini ifade etmektedir (Appelbaum, 2000). Çalışanın psikolojik iyi oluşunun eudemonik kısmı, çalışanın işteki amaçlarına ulaşabilmesi ve anlam bulabilmesi, duygusal olarak bağlılığı ile ilişkili duygularını içermektedir

³ Literatürde iyi oluş ve esenlik kavramları için var olan uzlaşmazlık durumunun “employee wellbeing ve employee wellness” kavramları için de söz konusu olduğu görülmektedir (Aktuna, 2023; Demirel, 2022; Diener, 1994; Diener ve Ryan, 2009; Fakılar, 2022; Hakan, 2022; Ryff, 1989; Shmotkin ve Ryff, 2002; Tunç, 2019; Zheng ve ark., 2015). Bu çalışmada employee wellbeing kavramına odaklanılmıştır.

(Guest, 2017; Marescaux, de Winne, ve Forrier, 2019). Çalışan iyi oluşunun fiziksel boyutu çalışanın aşırı iş yükü, iş yoğunluğu, stres gibi fiziksel ve ruhsal sağlığını etkileyecek unsurları (Edgar, Geare ve Zhang, 2017; Spector ve Jex, 1998); sosyal boyutu ise çalışanların dikey ve yatay olarak çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile ilişkilerini, işbirliği, güven, destek gibi unsurları kapsamaktadır (Pagán-Castaño, Maseda-Moreno ve Santos-Rojo, 2020; Purcell ve Kinnie, 2007).

Çalışan iyi oluş haline ilişkin Keyes (2002, 2005, 2007) geliştirdiği ruh sağlığı durum modelinde (state model of mental health), ruh sağlığının kişilerin hem olumlu duyguların hem de olumlu işlevlerin belirtilerine sahip olmak ile ilişkili olduğunu ifade etmesi ile iyi oluş araştırmalarını arttırmıştır (Page ve Vella-Brodrick, 2009). Çalışan iyi oluşu, iş, beklentiler ve çalışma ortamının kişinin genel durumunu nasıl etkilediği ile ilişkili görülmektedir (Gordon ve Matthew, 2011; Kern ve ark., 2015; Page ve Vella-Brodrick, 2009; Pradhan ve Jena, 2017). Çalışanın iyi oluş hali, çalışanın sadece iş yaşamını değil iş yeri dışındaki zamanı da doğrudan etkilemekte (Moç, 2023, s. 48), bu anlamda da çalışan iyi oluş haline odaklanan organizasyonlarda çalışan performansında iyileşme ve işten ayrılma oranında azalma görülmektedir (Page ve Vella-Brodrick, 2009, s. 442).

Çalışan iyi oluş haline ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde iyi oluş düzeyi yüksek çalışanların işlerine daha fazla düşünce ve çaba harcadıkları (Canaff ve Wright, 2004; Day ve Randell, 2014; Keyes ve Grzywacz, 2005) dikkat çekmektedir. Çalışanların depresif ruh hali, kaygı ve yorgunluk gibi iyi olmayan psikolojik sağlık durumu, bilişsel kaynaklardaki azalma ve olumsuz/ilgisiz bilgilere artan odaklanma ile sonuçlandığı (Ford ve ark., 2011) ifade edilmekte, bu da daha düşük performansla ilişkili (Taris, 2006) olarak değerlendirilmektedir. Buna benzer şekilde Zheng ve arkadaşları (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırmada da çalışan iyi oluş halinin bireysel performans üzerinde olumlu etkileri olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte, çalışanlar, performanslarının arttığını bilmekten ve iş talepleriyle daha iyi başa çıkabilmekten memnuniyet duydukça iyi oluş hallerinin de arttığı belirtilmektedir (Aiello ve Shao, 1993; Stanton, 2000). Çalışanların organizasyona bağlılığını arttıran iş deneyimleri ve örgütsel olanaklar (Meyer, Stanley ve Herscovitch, 2002) olumlu sosyal ve fiziksel ortam, çalışanların fikirleri ve örgütsel destek uygulamalarının çalışan iyi oluş halini olumlu etkilediği görülmüştür (Guest, 2017).

Lider davranışlarına odaklanan çalışmalarda da dönüşümcü liderlik ve hizmetkâr liderlik gibi liderlik stillerinin çalışan iyi oluş hali ile güçlü bir ilişkiye sahip olduğu ifade edilmektedir (Arnold ve ark., 2007; Schmitt, 2024, s. 28; van Dierendonck ve ark., 2004). Bununla birlikte dönüşümsel liderlik tarzının çalışanlarda gelişmiş bir refah ve anlam duygusu yarattığı (Messias, Mendes ve Monteiro, 2012) bu durumun da yüksek düzeyde çalışan iyi oluş hali ile ilişkili bulunduğu belirtilmektedir (Cohen ve Wills, 1985; Donaldson-Feilder, Munir ve Lewis, 2013). Bunlara ek olarak çalışan iyi oluş halinin yaşa göre değişkenlik gösterdiği (Diener ve Suh, 1997) ve kişinin yaşı arttıkça iyi oluş halinin de arttığı (Davras ve Gülmez, 2013), kadınların erkeklere oranla çalışan iyi oluş hallerinin daha düşük olduğu (Tunç, 2019), ışıklandırma ve sıcaklık seviyesinin de çalışan iyi oluşunu etkilediğine dair (Kantar, 2010) araştırma sonuçları çalışan iyi oluş halinin önemine dikkat çekmektedir. Bununla birlikte Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Derneği (Society for Industrial and Organizational Psychology - SIOP), 2018, 2020, 2021, 2022 ve 2023'teki üye anketlerinden elde edilen yıllık "En İyi 10 İş Trendi" listesinde çalışanların sağlığının ilk on işyeri eğiliminden biri olduğunu bildirmektedir. Aynı zamanda pandemi dönemi ile birlikte esnek çalışma koşulları (Fakılar, 2022) ve uzaktan çalışma modeli (Jacks, 2021) gibi iş anlayışındaki değişimlerin de çalışan iyi oluş halini doğrudan ya da dolaylı olarak etkilediği görülmektedir (Büchlera, ter Hoeven ve van Zoonenc, 2020; ter Hoeven, ve van Zoonen, 2015; Yadav ve Madhukar, 2004; Zerhouni, 2022).

Çalışan iyi oluş halini ölçümleyen ölçekler için literatür incelendiğinde çalışan iyi oluş halini ilk tanımlayan ölçeğin Juniper, White ve Bellamy (2009) tarafından geliştirildiği ancak bu ölçeğin sadece çalışanın iyi oluş halini etkileyen işle ilgili koşullara ilişkin olduğu görülmektedir. Page ve Vella-Brodrick (2009) tarafından geliştirilen çalışan iyi oluş hali ölçeği psikolojik iyi oluş, sübjektif iyi oluş ve işyeri iyi oluşu olarak üç boyutta; Diener ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen çalışan iyi oluş hali ölçeği'nin pozitif deneyim, negatif deneyim, pozitif ve negatif deneyimin dengesi, pozitif düşünme ve psikolojik iyi oluş olmak üzere beş temel boyutta çalışanın psikolojisine odaklı olarak ölçümlemişlerdir. Bununla birlikte Zheng, Zhu, Zhao, Zhang (2015) çalışan iyi oluş haline yönelik psikolojik iyi oluş, sübjektif iyi oluş ve işyeri iyi oluşu olmak üzere üç boyut; Pradhan, Hati ve Kumar (2017) psikolojik iyi oluşu ölçümlemek üzere ölçek geliştirdiği belirlenmiştir.

Türkçeye uyarlanan ölçeklere bakıldığında ise Tuzgöl Dost (2005) öznel iyi oluş ölçeği, Şimşek, (2011) duygusal iyi oluş ölçeği, Telef (2013) psikolojik iyi oluş ölçeği, Meral (2014) kişisel iyi oluş yetişkin ölçeği, Kalafatoğlu ve Çelik (2020) genel iyi oluş ölçeği kısa formu, Yıldırım ve Bozdemir (2020) ödamonik iyi olma ölçeği, Yeşiltaş (2025) kariyer iyi oluş ölçeğini Türkçe'ye uyarlamış, geçerlik ve güvenirliğini analiz etmişlerdir.

Bu anlamda çalışan iyi oluşunu ölçmek için geliştirilen ve Türkçe'ye çevrilen ölçeklerin çalışan iyi oluş halini doğrudan ölçümlemek yerine belirli boyutlarını ya da genel işyeri ya da yaşam durumunu ölçümlemeye yönelik olduğu görülmektedir. Ölçeklerin bir kısmı çalışan iyi oluşunu genel olarak ele alırken, bir kısmı da tek boyutlu- iki boyutlu- üç boyutlu olarak ele almaktadır. Çalışan iyi oluş haline ilişkin olan ve Türkçeye uyarlanan ölçeklerin çalışanların iyi oluş halini somut olarak ortaya koyabilecek materyallere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada çalışan iyi oluş haline ilişkin incelenen tüm ölçekleri geliştiren araştırmacıların çok boyutlu bir iyi oluş yapısının olması gerektiği konusunda hemfikir oldukları belirlenmiştir. Çalışan iyi oluş halini ölçümleyen Pradhan ve Hati (2022) tarafından geliştirilen ölçek, çalışanın iyi oluş halini dört boyutta tanımlayarak, çalışan iyi oluş haline ilişkin tüm boyutları ölçümlemiş olduğu için seçilmiştir. İçerik ve kullanım açısından etkili olan bu ölçeğin alana kazandırılması ile katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Katılımcılar

Çalışan İyi Oluş Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışmasının katılımcıları 18 yaşından büyük ve herhangi bir işte tam zamanlı olarak çalışan 329 bireyden (çalışandan) oluşmaktadır. Örneklem yöntemi olarak, farklı kesimlere ulaşabilmek adına Amaçlı Örneklem yöntemlerinden Kartopu Örneklem tercih edilmiştir. Kartopu Örneklemde, bir kişi seçilerek, bu kişi aracılığı ile farklı kişilere ulaşmak amacı bulunmaktadır (Biernacki ve Waldorf, 1981). Kartopu örneklem sayesinde toplumun farklı kesiminde tam zamanlı bir işte çalışan katılımcılara ulaşılmıştır. Örneklem sayısı, faktör analizinde kabul edilen kişi-madde sayısı oranı (ölçekte yer alan madde sayısının 5-10 katı arasındaki büyüklükte) (Worthington ve Whittaker, 2006) şeklinde belirlenmiştir. Bu bağlamda 33 madde bulunan form için 329 katılımcıya ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri tablo 1'de sunulmuştur.

Veri Toplama Araçları

Demografik Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından oluşturulmuş olan formda, katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, eğitimleri, şu anki çalışma durumları, çalışma şekilleri (yüz yüze, hibrit, evden çalışma) ve aylık gelir durumlarına yönelik sorular yer almaktadır.

Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği: Pradhan ve Hati (2022) tarafından geliştirilen ve orijinal ismi “Employee Well-Being Scale” olan veri toplama aracı kullanılmıştır. Ölçek, 33 madde ve 4 faktörden oluşmaktadır. Bu faktörler; Psikolojik İyi Oluş (10 madde), Sosyal İyi Oluş (10 madde), İşyeri İyi Oluşu (9 madde) ve Öznel İyi Oluş (4 madde) şeklindedir. Ancak Pradhan ve Hati (2022) yaptıkları güvenirlik ve geçerlilik testlerinde, 23. ve 14. maddenin çıkarılarak 31 maddeden oluşan ölçeğe son halini vermişlerdir. Ölçeğin bütün maddelerinde 5’li likert tipindeki yanıt kriterleri kullanılmış olup, kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde sıralama yapılmıştır. Ölçeğin faktör yüklerine bakılacak olursa; Psikolojik İyi Oluş faktörü, bireylerin kendi yaşamları ve yaşamları boyunca edindiği deneyimler hakkındaki kendi algısına dayanmaktadır. Ölçekte bu faktör 10 sorudan oluşmaktadır. İkinci faktör olan Sosyal İyi Oluş faktörü, ilişkilerimizin, sosyal istikrarımızın ve sosyal barışımızın olumlu hali olarak tanımlanırken, genellikle topluma ait olma ve bağlanma duygusunun derecesi olarak algılanmaktadır. Bu faktör de 10 sorudan oluşmaktadır. Üçüncü faktör İşyeri İyi Oluşu faktörü, iş-yaşam güvenliği, çalışan yardımı, çalışan gelişimi, çalışma tesisleri ve ortamı, çalışma iklimi vb. dahil olmak üzere çalışma yaşamının bütün yönleriyle ilgili olup, 9 maddeden oluşmaktadır. Son faktör olan Öznel İyi Oluş hali ise, kişinin mevcut durumunun öznel değerlendirmesini içermektedir. Söz konusu bu değerlendirme, hem olumlu hem de olumsuz etkiler ve bireylerin genel yaşam memnuniyeti temelinde yapılmaktadır. Bu faktör yapısı ise 4 maddeden oluşmaktadır (Pradhan ve Hati, 2022, s. 12).

Tablo 1

Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	188	42.9%
	Erkek	141	57.1%
Yaş grubu	15-24	12	3.7%
	25-34	183	55.6%
	35-44	111	33.7%
	45-60	23	7.0%
Eğitim durumu	Orta Okul - Lise	12	3.7%
	Ön Lisans	13	3.9%
	Lisans/Üniversite	188	57.1%
	Yüksek Lisans ve üzeri	116	35.3%
Şu anki iş durumu	Tam Zamanlı	329	95.4%
Çalışma şekli	Hibrit Çalışma	39	11.8%
	Uzaktan Çalışma	18	5.5%
	Yüz Yüze Çalışma	272	82.7%
Çalışılan sektör	Kamu	163	49.5%
	Özel	166	50.5%
Aylık gelir durumu	18000 altı	11	3.3%
	18000-30000	34	10.3%
	30000-45000	130	39.5%
	45000-70000	100	30.4%
	70000-100000	38	11.6%
	100000 üstü	16	4.9%

İşlem

Ölçek uyarlama çalışmasının yapılabilmesi için Ege Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Kurulu Etiği tarafından 29.04.2024 tarih ve E. 1831425 sayılı yazı ile onay alındıktan sonra, ölçekler katılımcılara çevrim içi ortamda bir link üzerinden uygulanmıştır. Ölçek formunun ilk sayfasında ölçeğin amacına ilişkin bilgi ve gönüllülük esasına dayalı katılım için Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu da eklenmiş olup, gönüllü olmayı kabul etmeyen katılımcıların cevapları kabul edilmemiştir. Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeğinin Türkçe uyarlamasının yapılabilmesi için Prof. Dr. Rabindra Kumar Pradhan'dan izin alınmıştır.

Ölçekteki maddelerin Türkçeye çevrilmesi dört aşamadan oluşmuştur. İlk olarak bütün maddeler tercüman tarafından Türkçeye çevrilmiş olup, ikinci olarak da çevrilen maddelerle orijinal ölçekte yer alan maddeler araştırmacılar tarafından karşılaştırılmıştır. Üçüncü aşamada ise, çeviri yapılan maddeler İngilizce öğretmenliği bölümü mezunu kişiler tarafından kontrol edilmiştir. Son aşamada ise, ölçekte yer alan maddeler uzman psikologlar tarafından incelenerek, ölçekteki maddelere onay verilmiştir. Ölçeğin son hali, anlaşılabilirliğini değerlendirmek adına 18 yaş üstü ve tam zamanlı bir işte çalışan 10 kişiyle görüşme yapılarak, sorularda anlam karışıklığına neden olacak madde yer alıp almadığı kontrol edilmiş ve bu aşamadan sonar Türkçe form oluşturulmuştur. Dışlama kriteri olarak ise, herhangi bir işte tam zamanlı çalışmama ve öğrenciler olarak belirlenmiştir.

Araştırma verilerinin analizinde Keşfedici Faktör Analizi, Test Tekrar Test Yönetimi ve Alfa (A) Modeli için IBM SPSS 20 paket programından, Doğrulayıcı Faktör Analizinin yapılmasında ise AMOS 23 paket programından yararlanılmıştır. Verilerin analizinde keşfedici faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesi altında doğrulayıcı faktör analizi yöntemleri kullanılmıştır. Keşfedici faktör analizi, bir veri setinde yer alan değişkenlerin arasındaki ilişkilerinden faydalanarak değişkenlerden daha az sayıda ve aralarında korelasyon bulunmayan faktörleri tespit etmeyi amaçlayan bir istatistiksel analiz yöntemidir (Özdamar, 2013, s. 212).

İstatistiki değerlendirme üç temel kısımda gerçekleştirilmiştir. İlk olarak ölçeğin güvenilirliği Test Tekrar Test Yönetimi ve Alfa (A) Modeli kullanılmıştır. İkinci bölümde yer alan ifadelerle ait Keşfedici Faktör Analizi (EFA) uygulanarak, ölçeği etkileyen alt faktörler ve son bölümde Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile her bir ifadenin hangi örtük değişkene ait olduğu hesaplanmıştır.

Bulgular

Bu çalışmada Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliği incelenmektedir. Çalışmaya tam zamanlı bir işte çalışan 329 birey katılmıştır.

Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeğinin Yapı Geçerliği

Keşfedici faktör analizi (EFA)

Genel olarak ölçekte yer alan soruların ortalaması 3.84 ve standart sapma değeri .42 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan soruların genel değerlendirilmesinde en küçük değerin 2.82 ve en yüksek değerinse ortalama 4.58 değer olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2

Ölçek Sorularının Ortalaması ve Standart Sapma Değerleri

İfadeler	Ort.	SS
1.Hayatımdaki günlük değişikliklere kolayca uyum sağlarım ve sorumluluklarımı iyi yönetirim.	3.98	.90
2.Başkaları için önemli olan şeylere değil, kendim için önemli olan şeylere dikkat ederim.	3.22	1.01
3.Mantıklı bir insan olduğumu düşünürüm.	4.27	.78
4.Esnek biri değilimdir.	3.61	1.07
5.İnsanların benden beklentilerini anlayabilirim.	4.10	.77
6.Karar verme yetisine sahip olduğumu düşünüyorum.	4.33	.81
7.Stres ve günlük yaşamın getirdiği talepler beni depresif hissettirir.	2.82	1.15
8.Hayatta bir hedefimin ve amacımın olduğuna inanıyorum.	3.98	1.06
9.Hayatın sürekli bir öğrenme süreci olduğunu düşünüyorum.	4.57	.69
10.Özgüvenli bir insanımdır.	4.10	.80
11.Ekibimin ve çalıştığım kurumun önemli bir parçasıyım.	4.10	.88
12.Ekibimdeki insanlar güvenilir kişilerdir.	3.72	1.00
13.Kurumumdaki ekip arkadaşlarım ile yakınımdır.	3.89	.93
14.Çalıştığım ekip benim için büyük bir sosyal destek kaynağıdır.	3.35	1.14
15.Görüşlerim ekibimdeki kişiler tarafınca kabul görür.	4.11	.74
16.Ekibimdeki insanlar zor zamanlarda birbirlerine yardım etmezler.	4.07	1.00
17.Ekibimin karar alma faaliyetlerinde aktif rol alırım.	3.98	.89
18.Ekip arkadaşlarımla vakit geçirmekten hoşlanırım.	3.74	1.04
19.Yaşadığım problemleri ekip arkadaşlarım ile rahatça paylaşabilirim.	3.51	1.12
20.Günlük faaliyetlerim ile ekibim yararına katkılarda bulunurum.	3.99	.84
21.İşimden oldukça memnunum.	3.53	1.10
22.Anlamlı işlerden keyif alırım.	4.58	.66
23.İşime değer veririm.	4.39	.78
24.İşteki başarılarım çoğu zaman benim için motivasyon kaynağıdır.	4.24	.91
25.İş yerim çalışmaya elverişlidir.	3.80	1.09
26.İş yerim kariyer gelişimim için geniş bir alan sağlar.	3.22	1.26
27.İş ve ev yaşamı arasında denge sağlamaya alışkınım.	3.81	.98
28.İşverenim çalışanlarını oldukça önemser.	3.13	1.26
29.İşim becerilerimi geliştirmeme fırsat tanıyan zorluklar sunar.	3.29	1.18
30.Genellikle mutlu hissederim.	3.70	.87
31.İyimser bir insanımdır.	3.91	.93
32.Kendimle ilgili iyi hissederim.	3.88	.83
33.Hayatımın büyük bir kısmı hüznü/kederli geçer.	3.81	1.06

Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği Yapı geçerliliğini tespit etmek ve faktör yapısını ortaya koymak amacıyla keşfedici faktör analizi (EFA) yapılmıştır. Bunun için temel bileşenler (principal components) doğrudan eğik döndürme (direct oblimin) yöntemleri kullanılmıştır. Bunun nedeni temel bileşenler yönteminin en sık ve kolay kullanılan yöntem olması, doğrudan eğik döndürme yönteminin ise faktörler arası ilişki olduğu düşünüldüğünde kullanılmasıdır (Büyüköztürk, 2011, s. 124-126).

Öncelikle Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) örneklem değeri .90 olarak bulunmuş ve örneklem büyüklüğünün EFA için yeterli olduğu görülmüştür. Bu değer Field (2009, s. 647) tarafından 0,50'nin üzerinde olduğunda yeterli örneklem ve .80 – .90 arasında ise “çok iyi” kategorisinde sınıflandırılmaktadır.

Ayrıca Barlet Testi sonucunda $\chi^2=4351.342$; $.0 < p = .05$ olarak bulunmuş ve bu bulgu maddeler arasındaki korelasyonların EFA için yeterince büyük olduğu sonucunu göstermiştir. EFA sonucunda Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği 6 alt boyutta (Faktörle) bir yapıdan oluştuğu ve 6 faktörün toplam varyansın toplam varyansın yüzde 58.72'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Buna göre Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeğinin geçerli özellik gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Tablo 3

Keşfedici Faktör Analizi Tablosu

İfadeler	Faktörler					
	1	2	3	4	5	6
1.Hayatımdaki günlük değişikliklere kolayca uyum sağlarım ve sorumluluklarımı iyi yönetirim.						-.50
3.Mantıklı bir insan olduğumu düşünürüm.			.57			
5.İnsanların benden beklentilerini anlayabilirim.			.56			
6.Karar verme yetisine sahip olduğumu düşünüyorum.			.66			
8.Hayatta bir hedefimin ve amacımın olduğuna inanıyorum.						-.44
9.Hayatın sürekli bir öğrenme süreci olduğunu düşünüyorum.					-.65	
10.Özgüvenli bir insanımdır.				-.42		
11.Ekibimin ve çalıştığım kurumun önemli bir parçasıyım.			.50			
12.Ekibimdeki insanlar güvenilir kişilerdir.		-.63				
13.Kurumumdaki ekip arkadaşlarım ile yakınımdır.		-.79				
14.Çalıştığım ekip benim için büyük bir sosyal destek kaynağıdır.		-.85				
15.Görüşlerim ekibimdeki kişiler tarafınca kabul görür.			.49			
16.Ekibimdeki insanlar zor zamanlarda birbirlerine yardım etmezler.						.59
17.Ekibimin karar alma faaliyetlerinde aktif rol alırım.			.51			
18.Ekip arkadaşlarımla vakit geçirmekten hoşlanırım.		-.83				
19.Yaşadığım problemleri ekip arkadaşlarım ile rahatça paylaşabilirim.		-.86				
20.Günlük faaliyetlerim ile ekibim yararına katkılarda bulunurum.		-.60				
21.İşimden oldukça memnunuz.	.58					
22.Anlamlı işlerden keyif alırım.					-.75	
23.İşime değer veririm.					-.78	
24.İşteki başarılarım çoğu zaman benim için motivasyon kaynağıdır.					-.65	
25.İş yerim çalışmaya elverişlidir.	.66					
26.İş yerim kariyer gelişimim için geniş bir alan sağlar.	.83					
27.İş ve ev yaşamı arasında denge sağlamaya alışkınım.				-.46		
28.İşverenim çalışanlarını oldukça önemser.	.78					
29.İşim becerilerimi geliştirmeme fırsat tanıyan zorluklar sunar.	.65					
30.Genellikle mutlu hissederim.				-.68		
31.İyimser bir insanımdır.				-.64		
32.Kendimle ilgili iyi hissederim.				-.81		
33.Hayatımın büyük bir kısmı hüznü/kederli geçer.				-.76		
Özdeğer	8.71	2.64	1.96	1.87	1.25	1.14
Açıklayıcı Varyans	29.39	8.83	6.89	5.70	4.21	3.71
Açıklanan Toplam Varyans (%)	58,72					

Faktörlerden ilki varyansı yüzde 29.39'unu ikincisi ise yüzde 8.83'ünü ve üçüncüsü yüzde 6.87'sini geriye kalan üç boyutun ise toplam varyansın yüzde 12.62'sini açıklamaktadır. Aşağıdaki tabloda faktörle göre

dağılım ve faktör yükleri verilmiştir. Tablo 3'te yer alan değerler incelendiğinde ölçeğin altı ana faktörden oluştuğu görülmektedir. İlk faktör grubu 5 alt boyuttan, ikincisi 6 alt boyuttan, üçüncüsü 6 alt boyuttan, dördüncüsü 6 alt boyuttan, beşincisi 4 alt boyuttan ve sonuncusu 3 alt boyuttan oluşmaktadır.

Modelin faktör yükleri .40 üzerinde olan değerler ise ideal olarak kabul edilmektedir.(Field, 2009, s. 666). Keşfedici Faktör analizi testleri sonucunda ölçeğimizin 6 ana alt faktörden oluştuğu ve geçerli özellik gösterdiği sonucuna varılmıştır.

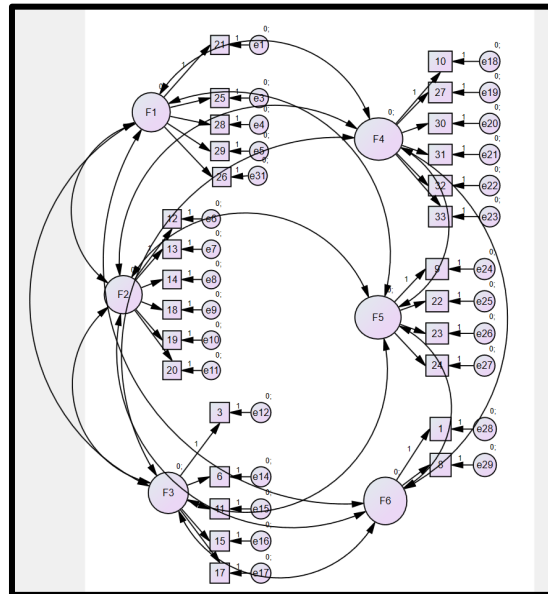
Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Altı alt boyuttan oluşan ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi ile geçerliliği test edilmiştir. Bu altı faktörü oluşturan ifadelerle üç kez DFA modeli kurulmuş ve elde edilen faktör yükleri incelendiği, doğrulayıcı faktör analizinin uyum indeksleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4
DFA Modeli Uyum Ölçütleri

Uyum Ölçütleri								
X ²	df	p	X ² /df	GFI	NFI	TLI	CFI	RMSEA
1060.71	390	0.00	2.72	.88	.77	.82	.84	.07
907.47	362	0.00	2.51	.90	.80	.85	.87	.07
833.06	335	0.00	2.49	.90	.81	.86	.87	.07

İlk değerlendirme sonrasında 16. ifadeye ait Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlık değeri .25 gibi çok düşük bir değerdir. Keşfedici Faktör Analizi sonucunda ise Faktör 6 'ya ait 16. ifade toplam madde korelasyon değeri .37'dir. Bu değerlerin düşüklüğü nedeniyle. İkinci kısımda analizden çıkarılmıştır. Analizin 2 adımına ait uyum değerleri X² /df =2.52, GFI =.88, NFI =.80, CFI= .87 ve RMSEA=0,067 şeklindedir.



Şekil 1. Modelin AMOS Diyagramı

Tablo 5
Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlıkları

Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlıkları							
21	<---	F1	.74	10	<---	F4	.43
25	<---	F1	.71	27	<---	F4	.56
28	<---	F1	.70	30	<---	F4	.78
29	<---	F1	.51	31	<---	F4	.68
26	<---	F1	.71	32	<---	F4	.85
12	<---	F2	.71	33	<---	F4	.52
13	<---	F2	.81	9	<---	F5	.54
14	<---	F2	.83	22	<---	F5	.58
18	<---	F2	.81	23	<---	F5	.75
19	<---	F2	.74	24	<---	F5	.73
20	<---	F2	.58	1	<---	F6	.61
3	<---	F3	.45	8	<---	F6	.68
6	<---	F3	.44				
11	<---	F3	.69				
15	<---	F3	.78				
17	<---	F3	.72				

Üçüncü ve son adımda ise model içerisinde yer alan 5. ifadeye ait Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlık değerinin .42 ve toplam madde korelasyon değeri 0,309 düşüklüğü sebebi ile çalışmadan çıkarılmıştır. Bu ifade de çalışmadan çıkarıldığında $X^2/df=2.49$, GFI=.90, NFI=.81, TLI=.86, CFI=.87 ve RMSEA=.07 uyum değerlerine göre model, verilere iyi uyum göstermektedir.

Değerlerin GFI, CFI değerlerinin .90 ile 1.00 arasında olması beklenir iken 0,80 üstü değerlerde kabul edilebilirler. TLI ve NFI için ise referans aralıklar .90 üstü olması istenmektedir. Model değerlendirilir iken tüm ölçütleri ile değerlendirilmiştir. Genel olarak keşfedici faktör analizi ile ortaya konulan 6 faktörlü yapının geçerliği, doğrulayıcı faktör analizi ile de teyit edilmiştir.

Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeğinin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin güvenilirliğini ifade eden Güvenilirlik Katsayısı değeri .90 gibi yüksek seviyededir ve bu değer araştırma için kurulan ölçeğin yüksek güvenirlikte olduğunu göstermektedir. İfadelerin madde toplam korelasyon değerlerine bakıldığında 2. soruya ait değerin .12, 4. soruya ait değerin .12 ve 7. soruya ait değerde .25’dir. Ölçek içerisinde yer alan ve .30 değerinin altında olduğu tespit edilen değerlerin analizler için ölçekten çıkarılmıştır. Sonrasında yapılan analiz ile Güvenilirlik Katsayısı değerinin .91’e yükseldiği ve ifadelerin madde toplam korelasyon değerlerinin .30 üzerinde olduğu görülmüştür. Güvenilirlik Katsayısı değeri düşük olan maddelerin çıkarılmasıyla birlikte .91 gibi yüksek seviyeye ulaşmış olup, bu değer araştırma için kurulan ölçeğin yüksek güvenirlikte olduğunu göstermektedir. Güvenilirlik Katsayısı .70 ve üstü değerler güvenilir olarak değerlendirilmektedir (Büyüköztürk, 2011, s. 171). İfadeler çıkarıldığında ise Güvenilirlik Katsayısı değerlerinin en düşük .90 ile en yüksek .91 değerleri arasında dağılım gösterdiği görülmektedir.

Tablo 6

Ölçekte Yer Alan Maddelerin Güvenirlilik Katsayıları

Sorular	Madde- Toplam Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Güvenirlilik Katsayısı
1.Hayatımdaki günlük değişikliklere kolayca uyum sağlarım ve sorumluluklarımı iyi yönetirim.	.42	.91
3.Mantıklı bir insan olduğumu düşünürüm.	.37	.91
5.İnsanların benden beklentilerini anlayabilirim.	.31	.91
6.Karar verme yetisine sahip olduğumu düşünüyorum.	.38	.91
8.Hayatta bir hedefimin ve amacımın olduğuna inanıyorum.	.45	.91
9.Hayatın sürekli bir öğrenme süreci olduğunu düşünüyorum.	.42	.91
10.Özgüvenli bir insanımdır.	.38	.91
11.Ekibimin ve çalıştığım kurumun önemli bir parçasıyım.	.59	.91
12.Ekibimdeki insanlar güvenilir kişilerdir.	.59	.91
13.Kurumumdaki ekip arkadaşlarım ile yakınımıdır.	.59	.91
14.Çalıştığım ekip benim için büyük bir sosyal destek kaynağıdır.	.57	.91
15.Görüşlerim ekibimdeki kişiler tarafınca kabul görür.	.61	.91
16.Ekibimdeki insanlar zor zamanlarda birbirlerine yardım etmezler.	.37	.91
17.Ekibimin karar alma faaliyetlerinde aktif rol alırım.	.55	.91
18.Ekip arkadaşlarımla vakit geçirmekten hoşlanırım.	.57	.91
19.Yaşadığım problemleri ekip arkadaşlarım ile rahatça paylaşabilirim.	.49	.91
20.Günlük faaliyetlerim ile ekibim yararına katkılarda bulunurum.	.52	.91
21.İşimden oldukça memnunum.	.61	.91
22.Anlamlı işlerden keyif alırım.	.39	.91
23.İşime değer veririm.	.50	.91
24.İşteki başarılarım çoğu zaman benim için motivasyon kaynağıdır.	.54	.91
25.İş yerim çalışmaya elverişlidir.	.56	.91
26.İş yerim kariyer gelişimim için geniş bir alan sağlar.	.49	.91
27.İş ve ev yaşamı arasında denge sağlamaya alışkınım.	.48	.91
28.İşverenim çalışanlarını oldukça önemser.	.50	.91
29.İşim becerilerimi geliştirmeme fırsat tanıyan zorluklar sunar.	.37	.91
30.Genellikle mutlu hissederim.	.62	.91
31.İyimser bir insanımdır.	.46	.91
32.Kendimle ilgili iyi hissederim.	.57	.91
33.Hayatımın büyük bir kısmı hüznü/kederli geçer.	.36	.91

Tablo 7

Ölçeğin Faktör Yükleri ve Faktörlerin Güvenirlilik Katsayıları

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
İş yeri İyi Oluşu (1.Faktör)	5	.81
Sosyal İyi Oluş (2. Faktör)	6	.88
Psikolojik İyi Oluş (3. Faktör)	6	.77
Öznel İyi Oluş (4. Faktör)	6	.79
Anlamsal İyi Oluş (5. Faktör)	4	.74
Durumsal İyi Oluş (6. Faktör)	3	.58
Toplam	29	.91

Cronbach α güvenirlik katsayıları incelendiğinde bu katsayıların sırasıyla Faktör 1 için 0.81 olarak, Faktör 2 için .88 olarak, Faktör 3 için .77 olarak, Faktör 4 için ise .79 olarak, Faktör 5 için .74 ve Faktör 6 için .58 olarak hesaplandığı görülmektedir. Buna göre faktörlerin ikisinin yüksek güvenirliğe diğer üçünün ise oldukça güvenirliğe sahip olduğu söylenebilir. Son faktör ise düşük güvenirlik seviyesindedir. Ölçekteki toplam 29 maddenin Cronbach α güvenirlik katsayısının ise .91 olduğu görülmektedir.

Analizler sonucunda orjinal ölçektekinden farklı olarak ortaya çıkan iki faktör içerisinde yer alan ifadeler doğrultusunda isimlendirilmiştir. Bu bağlamda beşinci faktörde yer alan ifadeler incelendiğinde “öğrenme, anlam, keyif, değer, motivasyon kaynağı” kelimelerine odaklanmaktadır. Söz konusu kelimelerin ortak noktasının “anlam” olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda “anlam”a ilişkin tanımlar incelendiğinde farklı tanımların olduğu ve ilk sınıflandırmanın dünyanın anlamlarına dayandığı, bu noktada da anlamın motivasyon, duygu, kişisel ve toplumsal kimlik ile ilişkilendirildiği görülmektedir (Peterson, 2008). Anlam, kişinin yaşam amacının farkında olması, yaşamayı değerli ve yaşanmaya değer görmesidir (Butler ve Kern, 2016). Bir diğer ifade ile bir şeyin anlamı, diğer şeylerle ilişkili olarak veya bir bütün olarak bir sistemde yeri olduğu anlaşıldığında kavranabilir (Ogden ve Richards, 1923). Tüm açıklamalar doğrultusunda beşinci faktör “anlamsal iyi oluş” olarak isimlendirilmiştir.

Altıncı faktörde yer alan ifadeler incelendiğinde ise “uyum sağlamak, sorumlulukları yönetme, hedef ve amaç” kelimelerine odaklanmaktadır. Bu anlamda bu kelimeler “durum” ile ilişkili görülmektedir. Bu noktada durumsal farkındalık içinde olan bir kişinin kendine ve çevresine uyum sağlaması, düşünce ve duygularını kabul edebilmesi (Çutuk ve Türk, 2019) söz konusu olabilmekte, kendine ve yakın bazı kişilerin olumlu, uyumlu ya da zorlayıcı profilleri karşısında farkındalıkla içgörü edinebilmesini (Liu ve Geertshuis, 2025) açıklamaktadır. Bu anlamda durumsal farkındalık kişinin işyerinde ve ilişkilerinde performans, başarı, refah elde etmesine yönelik başa çıkmadaki rolünü ifade ettiği için altıncı faktör “durumsal iyi oluş” isimlendirilmiştir.

Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği Test-Tekrar Test Güvenirliği Uygulaması

Araştırmada güvenirlik yönünden ek olarak da Test-tekrar test güvenirliği uygulanmıştır. Test tekrar test yöntemi ölçme araçlarının güvenirliğini değerlendirmede kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2010). 14 gün arayla 31 kişiye uygulanmış olan ön test ve son testin sonucu değerlendirilmiştir. Yapılan test tekrar test korelasyon değeri .96 gibi oldukça yüksek bir değerdir. Bir ölçeğin zamana göre değişmezliğini belirlemek için hesaplanan korelasyon kat sayısının pozitif ve yüksek bir değerde olmasının yanı sıra, ölçekler için bu değer en az .70 olması istenmektedir (Tavşancıl, 2002). Bu çalışmanın korelasyon kat sayısının değeri .96 olduğu için sonuçlar arasında tutarlılık bulunmaktadır demek mümkündür. Geçerlilik açısından bu düzeyde bir güvenirlik, testin ölçmeye çalıştığı kavramı tutarlı bir şekilde ölçtüğünü gösterir. Yani testin, katılımcıların benzer koşullar altında benzer sonuçlar almasını sağladığı söylenebilir. Ayrıca, ifadelerin normal dağılıma sahip olup olmadığı incelenmiş verilerin normal dağılım özelliği sergilemediği görülmektedir. Grupların karşılaştırılmasında bağımlı örneklem t testinin non-parametrik karşılığı olan Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi kullanılmıştır. Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçlarına göre $z = -.05$ ve $p = .96$ ön test ve son test aşısından anlamlı bir farklılaşma oluşmadığı görülmektedir. Diğer bir ifade ile katılımcıların ön ve son test değerleri arasında bir farklılık söz konusu değildir. Özetle, Alfa (A) Modeli sonrasında elde edilen Cronbach'ın alfa değeri .91 ve test tekrar test ilgileşim değerinin .96 olması, testin güvenilirliğinin çok yüksek olduğunu ve testi uygulayanların sonuçlarının tekrar edilebilir olduğunu belirtir.

Tartışma

Bu araştırmanın amacı Pradhan ve Hati (2022) tarafından geliştirilmiş olan Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeğinin Türkçeye uyarlamasının yapılmasıdır. Türkçe literatür incelendiğinde Çalışan İyi Oluş Halini ölçümlemek amacı ile daha önce geliştirilen ölçeklerin iyi oluşu genel olarak ya da belirli bir boyut düzeyinde ölçümlendiği görülmektedir. Pradhan ve Hati (2022) tarafından geliştirilen ölçek, çalışan iyi oluş halini, psikolojik iyi oluş, sübjektif iyi oluş, sosyal iyi oluş ve işyeri iyi oluşu olmak üzere dört boyutta ölçümleme olanağı sunduğu için seçilmiştir.

Ölçeğin madde analizlerinin toplam korelasyon katsayıları göz önüne alındığında Çalışan İyi Oluş Ölçeğine katkısının yeterli düzeyde olduğu görülmektedir. Faktör analizine uygunluk için, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örnekleme yeterliliği ölçüsü ve Bartlett'in Küresellik testi dikkate alınmakta olup (Shrestha, 2020), Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) örneklem değeri 0,899 olarak bulunmuş ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu görülmüştür. Ayrıca Bartlett küresellik testi sonuçları incelendiğinde ki-kare $\chi^2=4351,342$; $0,00 < p=0,05$ bulunmuş ve bu maddeler arasındaki korelasyonların EFA için yeterince büyük olduğu belirlenmiştir.

Ölçeğin geçerliliğini test etmek için Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) de uygulanmıştır. DFA uygulaması, üç kez yapılmış olup üç farklı model oluşturulmuştur. Üç defa model uygulanmasının sebebi ise, ilk değerlendirmede 16. madde olan “Ekibimdeki insanlar zor zamanlarda birbirlerine yardım etmezler” maddesi ile ikinci değerlendirmede ise 5. madde olan “İnsanların benden beklentilerini anlayabilirim” maddesinin toplam madde korelasyon değerlerinin düşük olması nedeniyle yapılmıştır. İlgili maddeler çıkarıldıktan sonra, $\chi^2/df=2.487$, GFI=. 902, NFI=. 808, TLI=.858, CFI=. 867 ve RMSEA=. 066 uyum değerlerine yükselen model, verilere iyi uyum gösterir hale gelmiştir. χ^2/df değeri, 2 ile 5 arasında bir değer aldığı kabul edilebilir düzeyde olarak kabul edilmekte olup (Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2013; Kwon ve Marzec, 2016), araştırmada bu değer 2.487 olarak bulunmuştur. GFI değerinin $\geq 0,90$ değeri kabul edilebilir düzey aralığını belirtse de, bu değer açısından minimum kabul edilebilirlik düzeyi bulunmadığı bilinmektedir (Davcik, 2014). Araştırma sonuçlarında da .902 ile kabul edilebilir bir düzeyde olduğu görülmektedir. RMSEA değeri için, pratikte $RMSEA \leq 0,08$ değeri belirlenmiştir (Davcik, 2014) ve araştırma .066 olarak uyumlu bir değer göstermektedir. CFI değerleri için literatürde .90 ile .95 aralığı kabul edilebilir olduğu belirtilmekte, bu söz konusu kabul edilebilir değer aralıklarının yanında .80 ve üzeri değerlerde olmasının da kabul edilebilir uyumu gösterdiği bilinmektedir (Chow, Snowden ve McConnerll, 2001). Dolayısıyla, .867’lik CFI değeri de kabul edilebilir niteliktedir. Doğrulamalı Faktör Analizinde elde edilen sonuçlara göre, sadece NFI değeri standartların altında olarak .797 olarak sınırda bir değer olarak tespit edilmiştir. NFI değerinin .80’e kadar kabul edilebilir olduğuna dair literatürde bazı görüşler de bulunmaktadır (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008). Bu noktada .797 değeri sınırda bir değer olarak değerlendirilebilmektedir.

Ölçeğin güvenirlik analizleri için, sosyal bilimlerde en yaygın kullanılan güvenirlik ölçütlerinden Cronbach Alpha güvenirlik ölçütü kullanılmıştır (Bonett ve Wright, 2015). Ölçekte yer alan Cronbach Alpha değeri .91 olarak ölçülmüştür. Güvenirlik Katsayısı .70 ve üstü değerler güvenilir olarak değerlendirilmektedir (Büyüköztürk, 2011, s. 171). Ancak ölçekte yer alan maddelerin madde toplam korelasyon değerlerine bakıldığında, 2. madde olan “Başkaları için önemli şeylere değil, kendim için önemli olan şeylere dikkat ederim” ifadesinin değerinin .12, 4. madde olan “Esnek biri değilimdir” ifadesinin değerinin .12; 7. madde olan “Stres ve günlük yaşamın getirdiği talepler beni depresif hissettirir” ifadesinin değerinin .25 olması nedeni ile ölçekten çıkarılarak tekrar değerlendirilmiştir.

Yapılan tekrar değerlendirme sonrasında Cronbach Alpha değeri .91'e yükselmiştir. Bu bağlamda yapılan analizler sonucunda ölçeğin orijinal formatında yer alan dört faktörlü yapının, Türkçeye uyarlamada farklılaştığı ve altı faktörlü yapı ile daha iyi açıklandığı görülmüştür. Çalışan iyi oluş halinin çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu Diener ve arkadaşları (1999); Ryff ve Keyes (1995) ve Warr (1999a) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarla uyumludur. Altı faktörlü yapısı ile ölçek toplam madde yüklerinin %58.25'ini açıkladığı ve geçerli özellik gösterdiği sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda birinci faktör (S21, S25, S26, S28, S29); ikinci faktör (S12, S13, S14, S18, S19, S20); üçüncü faktör (S3, S6, S11, S15, S17); dördüncü faktör (S10, S27, S30, S31, S32, S33); beşinci faktör (S9, S22, S23, S24); altıncı faktör (S1, S8) olarak belirlenmiştir. Beşinci faktör ifadelerin içeriği doğrultusunda anlamsal iyi oluş, altıncı faktör ise durumsal iyi oluş olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasında altı faktörlü bir yapının ortaya çıkması toplumun kültürel yapısı ile ilgili değerlendirilmektedir.

Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği'nin Türkçeye uyarlama sürecinde 2. ve 16. maddelerinin çıkarılması Hofstede (2011) Kültürel Boyutlar Kuramı'na göre Türkiye'nin toplulukçu/kolektivist kültürel yapıya sahip olması nedeni ile insanların birbirlerine güçlü bağlarla bağlı olması, grup içindeki bağlılığın önem taşıması, grup içi sadakat ve birlikteliği korumanın önemi ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte kolektivist toplumlarda kişiler amaçlarını ve ihtiyaçlarını gruba bağlı şekilde belirlemektedir (Suh ve Oishi, 2002). Çalışanın iyi oluş halinin, içselleştirilmiş değerlere bağlı olarak kültürler arasında farklı olabileceğini ve çalışanın algısı üzerinde etkili bir faktör olarak değerlendirilebileceğini göstermekte, bu bulgu Diener, (1996); Diener ve ark., (2010); Joshanloo, (2014); Oishi ve Diener, (2003) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarla uyumludur.

Bu noktada Hofstede, Hofstede ve Minkov (2010), bir işletim sistemi benzetmesini kullanarak, bir yazılım olarak kültürün insanların donanım olarak işlev görmesini sağladığını ifade etmektedir. Bu anlamda çalışanlar işyerinde meslektaşları ile etkileşim halinde bir sosyal gerçeklik inşa etmekte, bu konudaki inançları ve değerleri duygu düzenlemesine ve dolayısıyla insan ilişkilerine etki etmektedir. Bununla birlikte çalışanların iş çevresini ve organizasyon kültürünü algılaması da iyi oluş hali üzerinde belirleyici olmaktadır (Kane-Urrabanzo, 2006). Organizasyon kültürü çalışanın işle ilgili stresi, verimliliği, işi eğlenceli bulmasını etkilemektedir (Olynick ve Li, 2020). Çalışan iyi oluş hali çok boyutlu bir konudur, farklı organizasyonlarda ve ülkelerde çalışanın etkileşimde bulunduğu ortam özellikleri farklılık gösterdiği için, deneyimlerini farklı şekilde anlamlandırması söz konusu olabilmektedir. Çalışan iyi oluş hali, iş ve iş çevresi ile ilgili değerler, iletişim, liderlik stili, takım çalışması ve işbirliği vb. çok sayıda faktörden etkilenmekte, bu da çalışanın fiziksel, psikolojik ve zihinsel sağlığını etkilemektedir (Rathi ve Srivastava, 2024).

4., 5. ve 7. maddelerle yer alan ifadelerin kişiye bağlı öznel özellikleri/değerleri içerdiği görülmektedir. Öznel iyi oluş kişilerin yaşama ilişkin pozitif deneyimleri, yargılamaları ve duygusal tepkilerini kapsamaktadır (Diener, 1984). Bu anlamda öznel iyi oluş halini içeren ifadelerin örneklem dahilinde farklılaşmış olması mümkündür. Deci ve Ryan (2000) kişilerin iyi oluş hali için, üç temel psikolojik ihtiyacın (özerklik, yeterlilik, ilişki) karşılanmasının gerekli olduğunu, bu ihtiyaçların karşılanmasının da kişiler tarafından içselleştirdikleri değerler ile açıklanabileceğini belirtmektedir. Diğer yandan öznel iyi oluş oluşturan unsurlar kültür tarafından etkilenmektedir ki, Diener (2000), çeşitli toplumlardaki insanların mutluluğu farklı şekilde anlamlandırıdığını bildirmiştir. Bu bağlamda tüm ülkelerdeki bireyler mutluluğun ve yaşam memnuniyetinin önemli olduğunu söylese de, bu durumda değerlerin algılanması ve yaşamdaki anlamı farklı olabilmektedir. Diener ve Diener (1995) kişilerin kendinden tatmin ve yaşam tatmininde kültürel farklılıkların etkisini inceledikleri çalışmalarında bireyci ülkelerde (Finlandiya, Kanada vb.) kendinden tatmin

yaşam tatmini ile ilişkiliyken; kolektivist ülkelerde, özellikle kadınlar için, kendinden tatmin ile yaşam tatmini arasında daha az ilişkili bulunmuştur.

Çalışmayı sınırlandıran birkaç durum söz konusudur. Bu çalışmanın örneklem grubunun çoğunluğu tam zamanlı bir işyerinde yüz yüze çalışmakta olan bireylerden oluştuğu için bu bir sınırlılık olarak ele alınabilir. Gelecekte yapılması planlanan çalışmaların yarı-zamanlı, uzaktan ya da hibrit çalışan bireylerden oluşan bir örneklemde yinelenmesi önerilebilir. Bu sınırlılığın yanı sıra çalışmanın veri toplama aracı olarak sadece Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği kullanılmıştır. Bu noktada ölçeğin iş doyumu, yaşam doyumu vb. kavramlarını ölçen ölçeklerle korelasyonlarının incelenmesinin, ölçeğin uyum geçerliliğine ilişkin kanıtlar sunacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak, araştırmada yapılan tüm analiz ve değerlendirmeler sonucunda, 33 maddelik orijinal ölçeğin; 5. ve 16. maddesinin DFA analizindeki düşük değerleri nedeniyle, 2., 4. ve 7. maddenin ise güvenilirlik ölçütü olan Cronbach Alpha değeri nedeniyle çıkarılarak 28 maddeden oluşması güvenilir ve geçerli bir ölçek olacağı sonucuna varılmıştır. Ölçeğin altı faktörlü yapısı Türkiye’de çalışan iyi oluşunun çok boyutlu bir yapıya sahip olabileceğini, bu nedenle çalışan iyi oluşunu arttırmaya yönelik politika ve uygulamaların geliştirilmesinde kültürel özellikleri dikkate almanın önemli olduğu ifade edilebilir.

Kaynaklar

- Aiello, J. R. ve Shao, Y. (1993). Electronic performance monitoring and stress: The role of feedback and goal setting. *HCI (1)*, 1011-1016. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.3.339>
- Aktuna, İ. (2023). *Bir beşeri sermaye kavramı olarak uluslararası şirketlerde çalışan iyiliğinin şirketin ekonomik büyümesine etkisinin incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Altunışık, U. (2024). *İnsan kaynakları yönetimi kapsamında eğitim ve geliştirme uygulamalarının çalışan performansı üzerine etkileri*. [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Appelbaum, E. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Cornell University Press.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K. ve McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 193.
- Best, M. ve Neuhauser, D. (2006). Walter a shewhart, 1924, and the Hawthorne factory. *BMJ quality & safety*, 15(2), 142-143. <https://doi.org/10.1136/qshc.2006.018093>
- Biernacki, P. ve Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological methods & research*, 10(2), 141-63. <https://doi.org/10.1177/004912418101000205>
- Bonett, D. G. ve Wright, T. A. (2015). Cronbach's alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning. *Journal of organizational behavior*, 36(1), 3-15. <https://doi.org/10.1002/job.1960>
- Bozkurt, V. (2012). *Endüstriyel post endüstriyel dönüşüm / bilgi, ekonomi, kültür*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Brandvoice, S. (2024, 30 Mayıs). 2024 HR trends: Mental health and the year of AI. Forbes.
- Butler, J. ve Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profil: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1-48. <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526>

- Büchlera N., ter Hoeven, C.L. ve van Zoonenc, W. (2020). Understanding constant connectivity to work: How and for whom is constant connectivity related to employee well-being? *Information and Organization*, 30(3), 100302. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2020.100302>
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Deneyisel desenler: öntest-sontest kontrol grubu, desen ve veri analizi*. Pegem Akademi.
- Brassey, J., Herbig, B., Jeffery, B. ve Ungerman, D. (2023). Reframing employee health: Moving beyond burnout to holistic health. McKinsey Health Institute.
- Bruce, K. (2006). Henry S. Dennison, Elton Mayo, and human relations historiography. *Management & Organizational History* 1(2), 177–199. <https://doi.org/10.1177/1744935906064095>
- Canaff, A. L. ve Wright, W. (2004). High anxiety: counseling the job in secure client. *J. Employ. Counsel*, 41, 2–10. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2004.tb00872.x>
- Chang, R. (2024). The impact of employees' health and well-being on job performance. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 29(1), 372-378. <https://doi.org/10.54097/9ft7db35>
- Chow, J. C. C., Snowden, L. R. ve McConnell, W. (2001). A confirmatory factor analysis of the BASIS-32 in racial and ethnic samples. *The Journal of Behavioral Health Services & Research*, 28, 400-411. <https://doi.org/10.1007/BF02287771>
- Cohen, S. ve Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin*, 98(2), 310. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Cooper, B., Wang, J., Bartram, T. ve Cooke, F. L. (2019). Well-being-oriented human resource management practices and employee performance in the Chinese banking sector: The role of social climate and resilience. *Human Resource Management*, 58(1), 85-97. <https://doi.org/10.1002/hrm.21934>
- Corbin, C. B. ve Pangrazi, R. P. (2001). Toward a uniform definition of wellness: A commentary. *President's council on physical fitness and sports research digest*. <https://doi.org/10.1037/E603472007-001>
- Çutuk, Z.A. ve Türk, T. (2019). The mindful coping scale: The validity and reliability of Turkish version. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 299-311. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.591719>
- Danna, K. ve Griffin, R. W. (1999). Health and well-Being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Day, A. ve Randell, K. D. (2014). Building a foundation for psychologically healthy workplaces and well-being. *Workplace well-being: How to build psychologically healthy workplaces*, 1-26. <https://doi.org/10.1002/9781118469392.ch1>
- Davcik, N. S. (2014). The use and misuse of structural equation modeling in management research: A review and critique. *Journal of advances in management research*, 11(1), 47-81. <https://doi.org/10.1108/JAMR-07-2013-0043>
- Davies, W. (2015). *The happiness industry: How the government and big business sold us well-being*. London: Verso.
- Davras, Ö. ve Gülmez, M. (2013). Otel işletmelerinde çalışan memnuniyetine etki eden faktörler: Kemer-Lara-Belek-Side-Alanya bölgelerinde bir çalışma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 24(2), 167-184.
- Demirer, F. E. (2022). *The impact of techno-invasion and social support on employee wellbeing: The mediation of emotional exhaustion and the moderation of yoga*. [Yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.

- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103–157. <https://doi.org/10.1007/BF01207052>
- Diener, E. ve Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social indicators research*, 40, 189-216. <https://doi.org/10.1023/A:1006859511756>
- Diener, E. ve Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391–406. <https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W. ve Oishi, S. (2009). New measures of well-being. In *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener* (s. 247-266). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S. ve Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social indicators research*, 97, 143-156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Dilek, S. (2016). Enformasyon ve bilgiye dayalı yeni ekonomi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 87-91.
- Dodge R., Daly A. P., Huyton J. ve Sanders, L. (2012). The Challenge of Defining Wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3). <https://doi.org/10.5502/ijw.v2.i3.4>
- Doğan, D. D. S. ve Demiral, A. G. Ö. (2008). İnsan kaynakları yönetiminde çalışanların kendilerine doğru yolculuk yöntemi: Yetenek yönetimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 145-166.
- Donaldson-Feilder, E., Munir, F. ve Lewis, R. (2013). Leadership and employee well-being. *The Wiley-Blackwell handbook of the psychology of leadership, change, and organizational development*, 155-173. <https://doi.org/10.1002/9781118326404.ch8>
- Driscoll, M. (2021, 22 Şubat). *Employee wellness vs. employee well-being: The differences*. TechTarget.
- Dunn, H. L. (1959). What high-level wellness means. *Canadian Journal of Public Health/Revue Canadienne de Sante'e Publique*, 50(11), 447-457.
- Edgar, F., Geare, A. ve Zhang, J. A. (2017). A comprehensive concomitant analysis of service employees' well-being and performance. *Personnel Review*, 46(8), 1870-1889. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2016-0108>
- Fakılar, F. S. (2022). *The effect of job and personal resources on employee wellbeing: A conservation of resources perspective*. [Yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Field, A. (2009) *Discovering statistics using SPSS*. (3rd Edition). Sage Publications Ltd., London.
- Fisher, C. D. (2014). Wellbeing: A complete reference guide, work and wellbeing. ed P. Y. Chen, *Conceptualizing and measuring wellbeing at work* (ss. 9-33). Somerset:Wiley.
- Ford, M. T., Cerasoli, C. P., Higgins, J. A. ve Decesare, A. L. (2011). Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: A review and meta-analysis. *Work Stress*, 25, 185–204. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.609035>
- Franke, R. H. ve Kaul, J. D. (1978). The hawthorne experiments: first statistical interpretation. *American Sociological Review*, 43(5), 623-643. <https://doi.org/10.2307/2094540>
- Franke, R. H. (1979). The hawthorne experiments: Re-view. *American Sociological Review*, 44(5), 861-867. <https://doi.org/10.2307/2094534>
- Fromm, E. (1941). *Escape from freedom*. New York: Rinehart.
- Goldberg, E. (2023, 28 Şubat). *Top 6 HR trends in 2023*. Forbes.

- Gonsiorowska, M. ve Zieba, M. (2023). Employee Well-Being and its Potential Link With Human Knowledge Risks. In *ECKM 2023 24th European Conference on Knowledge Management Vol 1*. Academic Conferences and publishing limited.
- Gordon, P. B. ve Matthew, H. P. (2011). Measurement of well-being in the workplace: The development of the work well-being questionnaire. *Journal of Nervous & Mental Disease*, 199(6), 394–397. <https://doi.org/10.1097/NMD.0b013e31821cd3b9>
- Grant, A. M., Christianson, M. K. ve Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51–63. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.26421238>
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22-38. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- Haltom, C. (2005). Health risk management: well-being for the employee and the bottom line. *Benefits Quarterly*, 21(3), 7.
- Hakan, D. (2022). *Çalışan destek programlarının çalışanların esenlik düzeyleri üzerindeki rolü*. [Yüksek Lisans tezi, Ege Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. New York: World Publishing Company.
- Hilary, S. ve Sumisha, E. S. (2022). Employee well-being: Taking care of the workforce. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 9, 617-621.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Holdsworth, M. A. (2019). Health, wellness and wellbeing. *Revue Interventions économiques*. <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.6322>
- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M. (2008). Evaluating model fit: a synthesis of the structural equation modelling literature. In *7th European Conference on research methodology for business and management studies* (s. 195-200).
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-being*, 1(2), 137 164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- Ilies, R., Aw, S. S. ve Pluut, H. (2015). Intraindividual models of employee well-being: What have we learned and where do we go from here?. *European Journal of work and organizational Psychology*, 24(6), 827-838. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1071422>
- Jacks, T. (2021). Research on remote work in the era of COVID-19. *Journal of Global Information Technology Management*, 24(2), 93-97. <https://doi.org/10.1080/1097198X.2021.1914500>
- Jung, C. S. ve Lee, S. Y. (2015). The Hawthorne studies revisited: Evidence from the USA workforce. *Administration and Society*, 47(5), 507-531. <https://doi.org/10.1177/0095399712459731>
- Juniper, B. A., Bellamy, P. ve White, N. (2011). Testing the performance of a new approach to measuring employee well-being. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(4), 344–357. <https://doi.org/10.1108/01437731111134634>
- Kalafatoğlu, M. R. ve Çelik, S. B. (2020). Genel İyi Oluş Ölçeği Kısa Formu'nun Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi-International Journal of Society Researches*, 15(25), 3633 – 3653. <https://doi.org/10.26466/opus.644835>

- Kantar, H. (2010). *İşletmelerde motivasyon* (2. Baskı). İstanbul: Kumsaati.
- Kelleci, M. A. (2003). *Bilgi ekonomisi işgücü piyasasının temel aktörleri ve eşitsizlikler: eğilimler, roller, fırsatlar ve riskler*. Ankara: DPT, Yayın No: DPT2674.
- Kern, M. L., Waters, L. E., Adler, A. ve White, M. A. (2015). A multidimensional approach to measuring well-being in students: Application of the PERMA framework. *The Journal of Positive Psychology*, 10(3), 262–271. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.936962>
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43, 207–222.
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73, 539–548.
- Keyes, C. L. M. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: A complementary strategy for improving national mental health. *American Psychologist*, 62, 95–108.
- Keyes, C. L. M. ve Grzywacz, J. G. (2005). Health as a complete state: the added value in work performance and healthcare costs. *J. Occup. Environ. Med.*, 47, 523–532. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000161737.21198.3a>
- Khoreva, V. ve Wechtler, H. (2018). HR practices and employee performance: the mediating role of wellbeing. *Employee Relations*, 40(2), 227–243. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2017-0191>
- Kline, R. (2013). Applied quantitative analysis in education and the social sciences ed. Petscher, Y., Schatschneider, C. ve Compton, D., *Exploratory and confirmatory factor analysis*, (ss. 171-207). Routledge.
- Kuru, H. (2024). Sağlık zindelik ve iyi oluş kavramlarının incelenmesi. *İstanbul Rumeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(4), 1-11.
- Kwon, Y. ve Marzec, M. L. (2016). Does worksite culture of health (CoH) matter to employees? Empirical evidence using job-related metrics. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(5), 448–454. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000724>
- Lambert, L., Passmore, H. A. ve Holder, M. D. (2015). Foundational frameworks of positive psychology: Mapping well-being orientations. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 56(3), 311. <https://doi.org/10.1037/cap0000033>
- Liu, Q. ve Geertshuis, S. (2025). Nurturing wellbeing: situational demands, learning behaviour and mental wellbeing among working postgraduate students. *Studies in Continuing Education*, 1–17. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2025.2456853>
- Marescaux, E., de Winne, S. ve Forrier, A. (2019). Developmental HRM, employee well-being and performance: The moderating role of developing leadership. *European Management Review*, 16(2), 317–331. <https://doi.org/10.1111/emre.12168>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Meral, B. F. (2014). Kişisel iyi oluş indeksi-yetişkin Türkçe formunun psikometrik özellikleri. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 2(2), 119–131.
- Messias, F., Mendes, J. ve Monteiro, I. (2010). The effects of leadership behaviors on the employee well-being in the workplace: a worthy investment from managers or leaders. *The 6th International Symposium on Entrepreneurship in Tourism (ISET)* (p. 136).
- Meyer, J. P., Stanley, D. J. ve Herscovitch, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>

- Moç, S. (2023). Theories and practices developed on well-being in the organizational environment. *Contemporary Issues of Communication*, 2(1), 47-56.
- National Wellness Institute, (2020). Six dimensions of wellness. <https://nationalwellness.org/resources/sixdimensions-of-wellness/>
- Ogden, C. K. ve Richards, I. A. (1927). *The Meaning of Meaning: A Study of the Influence of Language upon Thought and of the Science of Symbolism*. Harcourt, Brace.
- Oishi, S. ve Diener, E. (2003). Culture and well-being: The cycle of action, evaluation, and decision. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(8), 939-949. <https://doi.org/10.1177/0146167203252802>
- Oxford University Press (2018). OED / Oxford English Dictionary. 04 Haziran 2025 tarihinde <https://www.oed.com/?tl=true> adresinden edinilmiştir.
- Ören K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *HAK-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 34-59.
- Özdamar, K. (2013). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi II*. (9. Baskı). Eskişehir: Nisan Kitabevi Yayınları.
- Pagán-Castaño, E., Maseda-Moreno, A. ve Santos-Rajo, C. (2020). Wellbeing in work environments. *Journal of Business Research*, 115, 469-474. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.12.007>
- Page, K. M. ve Vella-Brodick, D. A. (2009). The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90, 441-458. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9270-3>
- Pendell, R. (2021, 22 Mart). *Wellness vs. wellbeing: What's the difference?* Gallup.
- Peterson, J.B. (2008). The meaning of meaning. In Wong, P. et al. (Eds.). *The Positive Psychology of Meaning and Spirituality*. Vancouver, Canada: INPM Press.
- Ponting, S. S. A. (2020). Organizational identity change: impacts on hotel leadership and employee wellbeing. *The Service Industries Journal*, 40(1-2), 6-26. <https://doi.org/10.1080/02642069.2019.1579799>
- Pradhan, R. K. ve Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business perspectives and research*, 5(1), 69-85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Pradhan, R. K. ve Hati, L. (2022). The measurement of employee well-being: development and validation of a scale. *Global Business Review*, 23(2), 385-407. <https://doi.org/10.1177/0972150919859101>
- Pradhan, R. K., Hati, L. M. ve Kumar, U. (2017). Impact of employee wellbeing on psychological empowerment: Mediating role of happiness. *International Journal of Manufacturing Technology and Management*, 31(6), 581-595. <https://doi.org/10.1504/IJMTM.2017.089083>
- Pollard, E. L. ve Davidson, L. (2001). Foundations of child well-being. *Action Research in Family and Early Childhood. UNESCO Education Sector Monograph*.
- Purcell, J. ve Kinnie, N. (2007). HRM and business performance. P. Boxall, J. Purcell ve P. Wright (Eds.), *The oxford handbook of human resource management* (s. 533-551). New York: Oxford University Press.
- Rogers, C. R. (2003). *Client-centered therapy*. London, UK: Constable & Robinson.
- Rogers, C. R. (2018). *Kişî olmaya dair* (Aysun Babacan, Çev.). İstanbul: Okuyan Us Yayınları.
- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S. ve Huppert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health and quality of life outcomes*, 18, 1-16. <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01423-y>

- 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. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. ve Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Scaria, D., Brandt, M. L., Kim, E. ve Lindeman, B. (2020). What is wellbeing? *Wellbeing*, 3-10. <https://hr.web.baylor.edu/sites/g/files/ecbvkj1046/files/2024-12/Spring%20into%20Wellbeing%20Guide%204.15.2021.pdf>
- Schmitt, J. (2024). Employee well-being and the remote leader: A systematic literature review. *Central European Business Review*, 13(1), 27-42. <https://doi.org/10.18267/j.cebr.352>
- Shrestha, N. (2020). Detecting multicollinearity in regression analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 8(2), 39-42. <https://doi.org/10.12691/ajams-8-2-1>
- Spector, P. E. ve Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 356. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356>
- Stanton, J. M. (2000). Reactions to employee performance monitoring: framework, review and research directions. *Human Performance*, 13(1), 85-113. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1301_4
- Suh, E. M. ve Oishi, S. (2002). Subjective Well-Being Across Cultures. *Online Readings in Psychology and Culture*, 10(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1076>
- Şimşek, Ö. F. (2011). *Emotional Well-Being Scale (EWBS)* [Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t42901-000>
- Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work Stress*, 20, 316–334. <https://doi.org/10.1080/02678370601065893>
- Taris, T. W. ve Schaufeli, W. B. (2018). Individual well-being and performance at work: A conceptual and theoretical overview. *Current issues in work and organizational psychology*, 189-204.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Tay, L., Batz-Barbarich, C., Yang, L. ve Wiese, C.W. (2023). Well-being: the ultimate criterion for organizational sciences. *Journal of Business and Psychology*, 38(6), 1141–1157. <https://doi.org/10.1007/s10869-023-09908-5>
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2414.4480>
- ter Hoeven, C. L. ve van Zoonen, W. (2015). Flexible work designs and employee well-being: Examining the effects of resources and demands. *New Technology, Work and Employment*, 30(3), 237-255. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12052>
- Tınar, M.Y. (1996). *Çalışma psikolojisi*. İzmir: Necdet Bükey A.Ş.

- Tunç, C. (2019). *İş-aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali ilişkisinde teknoloji kullanımının düzenleyici rolü*. [Yüksek Lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Tuzgöl Dost, M. (2005). Öznel İyi Oluş Ölçeği'nin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(23), 103–111.
- van Dierendonck, D., Haynes, C., Borrill, C. ve Stride, C. (2004). Leadership behavior and subordinate well-being. *Journal of occupational health psychology*, 9(2), 165. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.2.165>
- Yadav, P. ve Madhukar, V. (2004). Impact of remote work on employee well being- a conceptual perspective. *International Journal of Management (IJM)*, 15(2), 96-107.
- Yeşiltaş, M. D. (2025). Kariyer iyi oluş ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenirlik analizi. *Business and Economics Research Journal*, 16(1), 69-86. <https://doi.org/10.20409/berj.2025.457>
- Yıldırım, A. ve Bozdemir, M. (2020). Ödamonik İyi Olma Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Bir geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Nesne Psikoloji Dergisi*, 8, 254-269. <https://doi.org/10.7816/nesne-08-17-07>
- Yılmaz, A. ve Eroğlu, C. (2008). *Meslek yüksekokulları için insan kaynakları yönetimi*. Seçkin Yayıncılık.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Gazi Kitabevi.
- Zerhouni, L. (2022). The effect of flexible work arrangements on employees' well-being, job satisfaction, and work performance in Morocco: A case study. *MAS Journal of Applied Sciences* 7(2): 380–388. <https://doi.org/10.52520/masjaps.v7i2id190>
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.1990>
- Wallace, J. (2022). Making a healthy change: a historical analysis of workplace wellbeing. *Management & Organizational History*, 17(1-2), 20-42. <https://doi.org/10.1080/17449359.2022.2068152>
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.
- Warr, P. (1999a). Well-being and the workplace. D. Kahneman, E. Diener, ve N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (s. 392–412). New York, NY: Russell SAGE Foundation.
- Warr, P. (1999b). Well-being: The foundations of hedonic psychology. D. Kahneman, E. Diener, ve N. Schwarz (Eds.), *Well-being and the workplace* (ss. 392–412). New York, NY: Russell SAGE Foundation.
- Warr, P. (2007). Searching for happiness at work. *The Psychologist*, 20(12), 726–729.
- World Health Organization (2010). *Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policy-makers and practitioners*. World Health Organization. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44307/9789241599313_eng.pdf?sequence=1
- Worthington, R. L. ve Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806-838. <https://doi.org/10.1177/0011000006288127>
- Worrall, L. ve Cooper, C. L. (2007). Managers' work-life balance and health: the case of UK managers. *European Journal of International Management*, 1(1-2), 129-145. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2007.012921>
- Wright, T. A. ve Staw, B. M. (1999). Further thoughts on the happy-productive worker. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(1), 31-34. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199901\)20:1<31::AID-JOB952>3.0.CO;2-U](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199901)20:1<31::AID-JOB952>3.0.CO;2-U)