

PAPER DETAILS

TITLE: ÇALISAN REFAHI ÖLÇEGI: TÜRK KÜLTÜRÜNE UYARLAMA ÇALISMASI

AUTHORS: Abdulkadir YÜKSEL,Pelin YILIK

PAGES: 1959-1975

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2348392>



ÇALIŞAN REFAHI ÖLÇEĞİ: TÜRK KÜLTÜRÜNE UYARLAMA ÇALIŞMASI EMPLOYEE WELL-BEING SCALE: A STUDY OF ADAPTATION TO TURKISH CULTURE

Abdulkadir YÜKSEL¹, Pelin YILIK²



1. Öğr. Gör. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi,
Aşık Veysel Meslek Yüksekokulu,
abdulkadiyuksele@cumhuriyet.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0002-7038-1609>
2. Dr., Kudret Hastaneleri, pelinyilik@hotmail.com,
<https://orcid.org/0000-0002-4210-3898>

Öz

Bu çalışmanın amacı Pradhan ve Hati (2019) tarafından geliştirilmiş olan Çalışan Refahı Ölçeği'ni Türk kültürüne uyarlanmak ve psikometrik özelliklerini araştırmaktır. Çalışmada iki farklı örneklem grubu bulunmaktadır; birinci örneklem grubunu 608 sağlık çalışanı oluşturmaktadır ve bu veriler açıklayıcı faktör analizinde (AFA) kullanılmıştır. İkinci örneklem grubunu ise 298 sağlık çalışanı oluşturmaktadır ve toplanan veriler doğrulayıcı faktör analizi (DFA) tekniğinde kullanılmıştır. Bu bağlamda araştırmanın toplam örneklemini 906 sağlık çalışanıdır. Ölçeğin dil eş değeri için İngilizce alanında en az lisans seviyesinde eğitime sahip 18 uzmandan görüş alınmıştır. Orijinal ölçeğin Türkçe 'ye çeviri işlemlerinden sonra veri toplama sürecine geçilmiştir. Elde edilen verilerin analizinde SPSS 22 ve SPSS AMOS programları kullanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği için öncelikle AFA yapılmıştır ve ölçek yapısı 25 madde ve 4 boyut şeklinde faktörleşmiştir. Oluşan bu yapı, birinci ve ikinci düzey DFA tekniğine tabi tutularak yapı geçerliği kanıtı elde edilmiştir. Ölçeğin güvenirliği ise iç tutarlılık üzerinden Cronbach Alfa katsayısı ile analiz edilmiştir. Yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmalarından elde edilen bulgulara göre; Çalışan Refahı Ölçeği Türkçe uyarlaması, ilgili araştırmalarda kullanılabilecek, yeterli psikometrik özellikler ile yüksek derecede geçerlik ve güvenirlik kriterlerini sağlayan bir ölçektir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan Refahı, Ölçek Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik.

Abstract

The aim of this study is to adapt the Employee Well-Being Scale developed by Pradhan and Hati (2019) to Turkish culture and to investigate its psychometric properties. There are two different sample groups in the study; The first sample group consisted of 608 healthcare professionals and these data were used in exploratory factor analysis (EFA). The second sample group consists of 298 health workers and the collected data was used in the confirmatory factor analysis (CFA) technique. In this context, the total sample of the research is 906 health workers. For the language equivalence of the scale, opinions were received from 18 experts with at least undergraduate education in English. After the translation of the original scale into Turkish, the data collection process was started. SPSS 22 and SPSS AMOS programs were used in the analysis of the obtained data. For the construct validity of the scale, first of all, EFA was performed and the scale structure was factored as 25 items and 4 dimensions. This structure was subjected to first and second level CFA techniques to obtain proof of construct validity. The reliability of the scale was analyzed with the Cronbach Alpha coefficient over internal consistency. According to the findings obtained from the validity and reliability studies; The Turkish version of the Employee Well-Being Scale is a scale that can be used in related studies, providing adequate psychometric properties and a high degree of validity and reliability.

Keywords: Employee Well-Being, Scale Adaptation, Validity and Reliability.

Makale Türü Article Type
Araştırma Makalesi Research Article

Başvuru Tarihi Application Date
28.07.2022 07.28.2022

Yayına Kabul Tarihi Admission Date
06.10.2022 10.06.2022

DOI

<https://doi.org/10.30798/makuiibf.1097377>

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

The aim of this study is to adapt the Employee Well-Being Scale developed by Pradhan and Hati (2019) to Turkish culture and to investigate its psychometric properties.

Research Questions

This research is a scale adaptation study. It is aimed to adapt the Employee Well-Being Scale developed by Pradhan and Hati (2019) to Turkish culture. In this context, is the Employee Well-Being Scale a scale that provides proof of validity and reliability? An answer to the question is sought.

Literature Review

It is seen in the literature that there are different scales and questionnaires for employee well-being. The Workplace Welfare Questionnaire was developed in a study conducted at the Black Dog Institute (2014). In the survey, it is aimed to collect data on dimensions such as job satisfaction of employees, organizational respect for the employee, employer interest and work's interference with private life. In the Employee Welfare scale developed by Zheng, Zhu, Zhao, and Zhang (2015); It is aimed to create a measurement tool that deals with the life, workplace and psychological well-being dimensions of employees. Another similar scale is the Employee Welfare Scale developed by Juniper, White and Bellamy (2009). Easton, Laar, and Marlow-Vardy (2013), on the other hand, in their study, aimed at determining the quality of working life; They prepared a questionnaire to collect data on general well-being, job and career satisfaction, working conditions and job stress.

Methodology

In order to adapt the Employee Well-Being Scale to Turkish culture, and to carry out validity and reliability studies, translation processes were carried out in line with expert opinions in order to ensure language equivalence. Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA) methods were used in the study by using factor analysis techniques. The first sample of the study was conducted with data collected from 608 health workers. In this context, data collected from 608 healthcare professionals were subjected to EFA. The second sample group of the study consists of 298 health workers. Data collected from the second sample group were used in CFA and reliability analysis. Reliability internal consistency coefficient was determined according to Cronbach Alpha values

Results and Conclusions

In the Turkish translation and adaptation of the Employee Well-Being Scale to Turkish culture, exploratory factor analysis (EFA) was used to examine the construct validity of the scale, and confirmatory factor analysis (CFA) was conducted to test the correctness of the structure. As a result of the EFA conducted with the first sample group of the research; The new structure of the scale consisting of 4 factors and 25 items was obtained, with a declared variance rate of 56,878%. In the EFA process, 6 items in the scale had to be removed from the scale. It can be stated that this situation is caused by incompatibility with Turkish culture. In this structure, there are 8 items in the dimension of social

welfare, 7 items in the dimension of psychological well-being, 6 items in the dimension of workplace well-being, and 4 items in the dimension of subjective well-being. The factor structure in the original scale was preserved and each item took place in the same dimension as in the original scale. In other words, the items did not change in size. In order to test the accuracy of the structure formed by EFA, the data collected from the second sample group were subjected to CFA. CFA was performed both at first level and as second level and goodness of fit values were examined. In this context, first level CFA results; Good agreement with χ^2/sd 2.177, RMSEA 0.63, CFI 0.911, GFI 0.851 and IFI 0.912 with all values in acceptable fit. According to the second level DFA result; They show good agreement with χ^2/sd 2.174, acceptable agreement with RMSEA 0.63, CFI 0.910, GFI 0.850 and IFI value 0.911. The construct validity of the scale was ensured after EFA and CFA. For the internal consistency of the scale, the Cronbach Alpha value, which is frequently used in the literature, was calculated. The Cronbach Alpha values obtained on the basis of dimensions (social well-being dimension 0.797, psychological well-being dimension 0.900, workplace well-being dimension 0.818 and subjective well-being dimension 0.790) and overall scale (0.912) show the reliability of the scale. It was concluded that the Employee Well-Being Scale, which was translated into Turkish and adapted to Turkish culture with the help of the analyzes made, is a measurement tool with sufficient psychometric properties and high degree of validity and reliability indicators. In this context, it is expected that the scale will be used in future research and contribute to the literature.

1. GİRİŞ

Küreselleşme ile birlikte çok uluslu şirketlerin varlık göstermesi ve dünya ekonomisinde önemli yer edinmesi çalışanların refahının daha çok dikkate alınmasına sebep olmaktadır. Şirketlerin varlığı, devamlılığı ve karlılığında çalışanların önemli katkısı bulunmaktadır. Bu sebeple çalışanların refahı şirketlerin geleceği, başarısı ve gelişimi açısından önem taşımaktadır. Çalışan refahı, özel sektörde firma karlılığı açısından önemli görülürken, kamu sektöründe ise karlılığın ötesinde kurumsal faaliyetlerin işlevselliği açısından önem arz etmektedir. Çalışan refahının sağlanması kurumların işlevselliğini ve etkinliğini arttırmaktadır. Şirketler ve kurumların yanı sıra kavramın bir diğer unsuru çalışan bireylerdir. Çalışanlar zamanlarının büyük bir bölümünü çalışma yaşamında geçirmektedirler. Genellikle günün ortalama üçte birini çalışarak geçiren birey, çalışma hayatının etkisini çalışma dışı zamanlarında da hissetmektedir. Bu bağlamda çalışan refahı, bireyin hem işyerinde hem de işyeri dışındaki hayatında önemli bir yere sahiptir. Bu etki ile çalışma hayatında refahın artması, toplumsal refahın da artmasına katkı sunmaktadır.

Alanyazında çalışan refahı kavramı üzerine mutabık kalınan bir tanım bulunmamaktadır. Ortak bir tanımın bulunamamasının sebebi olarak, refah kavramının öznelliğinden kaynaklandığı yorumu yapılabilir. Dünya Sağlık Örgütü (2013), çalışan refahı kavramını; çalışanların kendi kapasitelerinin farkında olmaları, hayatın getirdiği stresleri aşarak verimli çalışabilen, kendisine ve içinde bulunduğu topluma katkıda bulunabilme şeklinde tanımlamıştır. Sirgy, Efraty, Siegel ve Lee (2001) ve Van Laar, Edwards ve Easton (2007) çalışan refahını iş yaşamının kalitesi veya işle ilgili yaşam kalitesi olarak ifade etmektedirler. Sirgy (2012) çalışan refahı kavramına yönelik farklı terimler ve kısa tanımlar kullanmaktadır. Bu terimler; “çalışma yaşam kalitesi, iş yaşam kalitesi, çalışma yaşamının kalitesi, işte iyi olma hali” şeklindedir. Özkan ve Gürbüz (2019) çalışan refahı kavramını Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi üzerinden ele almışlardır. Çalışanların Maslow’un ihtiyaçlar piramidindeki ihtiyaçlarının işyerinde karşılanmasıyla sağlanabileceğini ifade etmektedirler (Özkan ve Gürbüz, 2019). Refah kavramının en yalın ve kısa anlamı olarak iyilik halini çağrıştırdığı söylenebilir. Dolayısıyla çalışan refahı kavramı da çalışan bireylerin iyi oluşlarına yönelik bir ifade olarak düşünülmelidir. Bu bağlamda çalışan refahı; çalışanların fiziksel, psikolojik, sağlık, rahatlık ve mutluluğunu ifade eden bir kavram olarak değerlendirilebilir.

Yukarıda yer verilen açıklamalar doğrultusunda hem kamu hem de özel sektörde çalışan refahının tespit edilebilmesi önemli bulunmaktadır. Bu amaçla alanyazında farklı ölçek ve anketlerin bulunduğu görülmektedir. Black Dog Institute (2014)’de yapılan çalışmada İşyerinde Refah Anketi geliştirilmiştir. Ankette çalışanların iş tatmini, çalışana örgütsel saygı, işveren ilgisi ve işin özel hayata müdahalesi gibi boyutlarda veriler toplanılması hedeflenmiştir. Zheng, Zhu, Zhao ve Zhang (2015) tarafından geliştirilen Çalışan Refahı ölçeğinde; çalışanların yaşam, işyeri ve psikolojik refah boyutlarını ele alan bir ölçme aracı oluşturulması amaçlanmıştır. Bir diğer benzer ölçek Juniper, White

and Bellamy (2009) tarafından geliştirilen Çalışan Refahı Ölçeğidir. Easton, Laar, and Marlow-Vardy (2013) ise ele aldıkları çalışmalarında çalışma hayatı kalitesinin tespitine yönelik çalışanların; genel refah, iş ve kariyer memnuniyeti, çalışma koşulları ve iş stresi üzerine verilerin toplanabileceği anket hazırlamışlardır. Bu çalışmada ise Pradhan ve Hati (2019) tarafından geliştirilmiş olan Çalışan Refahı Ölçeği ele alınmıştır.

Çalışan Refahı Ölçeği Pradhan ve Hati (2019) tarafından geliştirilmiş ve çalışanların refahı hakkında kestirimler yapmaya olanak veren çok boyutlu bir ölçme aracıdır. Ölçek belirli sektör ve grupları kapsamamakta, çalışan tüm bireyler için kullanılabilir. Ölçek geliştirme sürecinde çalışan refahı kavramına yönelik öncelikle 62 ifadenin yer aldığı madde havuzu oluşturulmuştur. Kapsam geçerliği için uzman görüşleri sonucunda 13 madde ölçek yapısından çıkarılmak durumunda kalmıştır ve taslak ölçek 49 maddelik halini almıştır. Taslak ölçek kullanılarak 316 bilişim teknolojisi çalışanlarından toplanan veri ile açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. AFA ile ölçek 33 madde ve 4 boyut şeklinde faktörleşmiştir. Oluşan ölçek yapısını test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sonucu 2 madde ölçekten çıkarılarak ölçek 31 madde ve 4 boyut şeklinde son halini almıştır. Ölçek boyutları ve madde dağılımı; psikolojik refah boyutunda 10, sosyal refah boyutunda 9, işyeri refahı boyutunda 7 ve öznel refah boyutunda 4 madde şeklindedir. Ayrıca ölçme duyarlılığı 5'li Likert tipine göre “kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5)” olarak ifade edilmiştir. Ölçekte 4 ters madde bulunmaktadır. Ölçek boyutlarından ve ölçek toplamından alınan puanın yüksekliği ile refah seviyesi arasında doğru yönlü bir ilişki olacağı belirtilmektedir (Pradhan ve Hati, 2019).

Çalışan Refahı Ölçeği farklı alanlarda çalışanların refah düzeyini belirlemeye yönelik bir ölçek olup ölçeğin Türkçe literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı Pradhan ve Hati (2019) tarafından geliştirilen Çalışan Refahı Ölçeğini Türkçe'ye çevirerek Türk kültürüne uyarlamak, geçerlik ve güvenirliğini incelemektir. Türkiye’de çalışan refahını ölçmeye yönelik kapsamlı bir ölçme aracının olmaması bu çalışmanın yürütülmesi için motivasyon kaynağı olmuştur. Çalışan Refahı Ölçeği kullanılarak çalışan bireylerin refahı hakkında sektörel ve kurumsal değerlendirmeler yapılabilir.

2. YÖNTEM

Ölçek uyarlama çalışmalarının yöntem bölümlerinde araştırmanın çalışma grubu, veri toplama aracı ve yapılan işlemler basamakları ifade edilmektedir. Bu çalışmada da araştırmanın çalışma grubu, orijinal Çalışan Refahı Ölçeği ve uyarlama sürecinde yapılan işlemler ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

2.1. Çalışma Grubu

Çalışan Refahı Ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını yapmak üzere 7 - 21 Şubat 2022 tarihleri arasında toplam 906 sağlık çalışanından veri toplanmıştır.

Araştırmanın çalışma grubu iki farklı örneklemden oluşmaktadır. Araştırmanın ilk örneklemini 608 sağlık çalışanından toplanan veriler ile yürütülmüştür. Bu bağlamda 608 sağlık çalışanından toplanan veriler açımlayıcı faktör analizine tabii tutulmuştur. Araştırmanın ikinci örneklem grubunu 298 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. İkinci örneklem grubundan toplanan veriler doğrulayıcı faktör analizi ve güvenirlik analizinde kullanılmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan katılımcıların demografik özelliklerine yönelik bazı betimsel istatistikler Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grupları (Birinci ve İkinci Örneklem) Demografik Bilgiler

		Birinci Örneklem (608 Çalışan)		İkinci Örneklem (298 Çalışan)	
Değişken		f (Frekans)	% (Yüzde)	f (Frekans)	% (Yüzde)
Cinsiyet	Kadın	193	31,7	118	39,6
	Erkek	415	68,3	180	60,4
	Toplam	608	100	298	100
Yaş	15-25	7	1,2	3	1,0
	26-35	102	16,8	42	14,1
	36-45	236	38,8	117	39,3
	46-55	221	36,3	105	35,2
	56-65	41	6,7	28	9,4
	65 +	1	0,2	3	1,0
	Toplam	608	100	298	100,0
Medeni Durum	Evli	540	88,8	254	85,2
	Bekâr	68	11,2	44	14,8
	Toplam	608	100	298	100
Eğitim Durumu	İlköğretim	4	0,7	6	2,0
	Lise	58	9,5	36	12,1
	Ön Lisans	118	19,4	66	22,1
	Lisans	346	56,9	155	52,0
	Lisansüstü	82	13,5	35	11,7
	Toplam	608	100	298	100
Çalışma Süresi	0-5 Yıl	337	55,4	163	54,7
	6-10 Yıl	45	7,4	24	8,1
	11-15 Yıl	118	19,4	62	20,8
	16-20 Yıl	108	17,8	49	16,4
	21 +				
	Toplam	608	100	298	100

Tablo 1’de araştırmanın örneklem gruplarını oluşturan katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim ve çalışma sürelerine ilişkin demografik göstergelerinin yüzde ve frekans bilgileri yer almaktadır.

2.2. Veri Toplama Aracı: Çalışan Refahı Ölçeği

Çalışan Refahı Ölçeği Pradhan ve Hati (2019) tarafından geliştirilmiş 31 madde ve 4 faktörden oluşan bir ölçektir. Ölçek psikolojik refah, sosyal refah, işyeri refahı ve öznel refah şeklinde faktörleşmektedir. Ölçeğin orijinal halinin geliştirilme çalışmasında 62 maddelik taslak ölçek, kapsam geçerliği ve açımlayıcı faktör analizi sonucu 33 madde ve 4 faktörden oluşan bir yapı haline gelmiştir. Bu yapı doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 31 madde ve 4 faktör şeklinde son halini almıştır. Bu bağlamda Pradhan ve Hati (2019)’nin geliştirmiş olduğu Çalışan Refahı Ölçeği; psikolojik refah

boyutunda 10, sosyal refah boyutunda 9, işyeri refahı boyutunda 7 ve öznel refah boyutunda 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipine göre “kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5)” şeklinde tasarlanmıştır. Ölçek maddelerinden 4 tanesi ters maddedir ve puanlaması ters madde şeklinde yapılmaktadır. Bu bağlamda ölçek boyutlarından ve ölçek toplamından alınan puanın yüksekliği ile refah seviyesi arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

2.3. İşlem

Çalışan Refahı Ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması çalışması için öncelikle ölçeğin geliştiricilerinden olan ve sorumlu yazar olarak belirtilen Rabindra Kumar Pradhan ile iletişime geçilmiştir. Pradhan’dan ölçeğin Türk kültürüne uyarlanması ve Türkçe’ye çevrilmesi hususunda izin alınmıştır. İzin işleminden sonra ölçeğin orijinal dili olan İngilizce’den Türkçe’ye çevirisi sürecine başlanmıştır. Uzmanlardan alınan görüşler ve yapılan karşılaştırmalar sonucu ölçeğin nihai Türkçe taslağı elde edilmiştir. Bir üniversitenin Etik Kurul Komisyonu’ndan araştırmanın uygulanmasına ve veri toplanmasına yönelik 31.01.2022 tarihli ve 125708 sayılı etik kurul izni alınmıştır. Demografik bilgi formu ve taslak ölçek “google drive” yardımıyla internet ortamında oluşturulmuş ve dijital ortamda veri toplanmıştır. Araştırmanın ilk adımında 608 katılımcıdan toplanan veri ile DFA yapılarak uyum indeksleri incelenmiştir. Yapılan analizde DFA uyum indekslerinin yetersizliği gözlemlenmiştir. Bu sebeple öncelikle AFA yapılarak ölçek yapısının Türk kültürüne uygun hale getirilmesi sağlanmıştır. AFA sonucu ölçek mevcut faktörleşmesini korumuş fakat 6 madde gerekli kriterler dâhilinde ölçekten çıkarılmıştır. Yeni ölçek yapısının doğruluğunu test etmek amacıyla 298 katılımcıdan veri toplanarak DFA gerçekleştirilmiştir. DFA uyum indeksleri incelenerek yeni ölçek yapısının uygunluğu gözlemlenmiştir. Araştırmanın güvenilirliği için iç tutarlılık analizi yapılarak ölçek bütünü ve boyutları Cronbach Alfa değerleri incelenerek ölçeğin güvenilirliği test edilmiştir.

3. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde ölçek uyarlama sürecinde yapılan analiz bulgularına yer verilmiştir. Bu bağlamda öncelikle dilsel eş değerlik incelenmiş sonrasında yapı geçerliği kanıtları olarak açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi bulguları ve güvenilirlik analizi bulgularına yer verilmiştir.

3.1. Dilsel Eş Değerlik

Çalışan Refahı Ölçeğinin dilsel eşdeğerlik çalışması kapsamında öncelikle çeviri işlemleri yapılmıştır. Ölçeğin orijinal hali önce araştırmacılar tarafından sonra İngilizce alanında uzmanlıkları bulunan iki akademisyen tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Yapılan çeviriler araştırmacılar tarafından bir araya getirilerek ortak bir ifadede birleştirilmiştir. Daha sonra mutabık kalınan Türkçe çevirinin İngilizce ’ye geri çevrilmesi için alanında uzman iki akademisyene gönderilmiştir. Geri çeviri sonrası yapılan karşılaştırmada ölçeğin Türkçe formunun İngilizce geri çevirisi ile orijinal halinin yakın olduğu

görülmüştür. Orijinal ölçeğin Türkçe'ye çevirisinde karar verilen nihai yapı dil eşdeğerliğinin test edilmesi için forum haline dönüştürülmüştür. Çevirilerin uzmanlar tarafından puanlanabilmesi amacıyla her madde için 5 dereceli puan sistemi oluşturulmuştur. İngilizce alanında en az lisans seviyesinde bir eğitime sahip olan 18 uzmandan maddelerin İngilizce ve Türkçe çevirisinin uygunluğunu puanlamaları istenmiştir. Uzmanların dönütleri sonrasında puanlamaları incelenmiştir. Ölçek maddelerinin çevirilerine verilen en düşük puan 4 en yüksek puanın 5 olduğu görülmüştür. Tablo 2'de uzmanların verdikleri puanlamaların ortalama ($\bar{x}$) değerleri düşük puandan yüksek puana doğru sıralanarak sunulmuştur.

Tablo 2. Uzman Görüşleri Ortalama Puanları

Uzman	Ortalama Puan ($\bar{x}$)	Uzman	Ortalama Puan ($\bar{x}$)
U1	4,58	U10	4,81
U2	4,61	U11	4,87
U3	4,68	U12	4,87
U4	4,68	U13	4,87
U5	4,68	U14	4,87
U6	4,71	U15	4,90
U7	4,74	U16	4,94
U8	4,81	U17	4,94
U9	4,81	U18	5,00

Tablo 2'ye göre en düşük $\bar{x}$ değerinin 4,58 ve en yüksek $\bar{x}$ değerinin ise 5 olduğu görülmektedir. Uzmanların verdikleri puanların toplam $\bar{x}$ ise 4,79 olarak tespit edilmiştir. Tablo 2'ye göre $\bar{x}$ değerleri dikkate alındığında; uzmanlar maddelerin Türkçe çevirilerinin yüksek oranda uygun olduğunu belirtmektedirler. Yapılan çeviri işlemleri ve uzman görüşleri neticesinde Çalışan Refahı Ölçeğinin dil eşdeğerliğini sağladığı düşünülmektedir.

3.2. Yapı Geçerliliği

Çalışan Refahı Ölçeği'nin yapı geçerliliğini sağlamak adına faktör analizi yönteminden yararlanılmıştır. Faktör analizi yöntemi; ilişkileri olan değişkenleri bir araya getirerek anlamlı ve daha anlaşılabilir yeni değişkenler bulmayı hedefleyen istatistiksel bir işlemler bütünüdür (Tabachnick ve Fidell, 2011). Bu çalışmada açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi tekniklerinden yararlanılmıştır. Öncelikle açımlayıcı faktör analizi yapılarak faktör yapısı elde edilmiş ve oluşan faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi yöntemiyle test edilmiştir.

3.2.1. Açımlayıcı Faktör Analizi

Açımlayıcı faktör analizi, sosyal bilimler alanındaki bilimsel araştırmalarda çoğunlukla tercih edilen istatistiksel analiz yöntemlerindendir (Karaman, Atar ve Çobanoğlu Kalkan, 2017). Açımlayıcı faktör analizinde değişkenler arasındaki ilişkilerden yola çıkarak faktör çıkarmaya yönelik uygulamalar (Büyüköztürk, 2002) ve belirli bir faktör altında toplanan ifadelerin, kuramsal yapının ifadeleri mi olduğuna dair de bir sorgulama yapılmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2011). Ayrıca ölçek maddelerinin

puanlardaki varyansın ne kadarını açıkladığı, bir boyut altında toplanan maddelerin hangilerinin korunması/atılması, faktörleşen boyutların isimlendirilmesi gibi kararlar verilir (Başol, 2019).

Çalışan Refahı Ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi sürecinde; örneklemin belirlenmesi ve uygulama, Kasier-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik değerlerinin tespiti, açımlayıcı faktör analizi desenlerinden olan Temel Bileşenler Analizi (TBA)'nin seçimi, varimax döndürme tekniğinin uygulanması ve öz değeri 1'in üzerinde olan faktörlerin dikkate alınarak sürecin ilerlemesi sağlanmıştır. Ayrıca maddelerin faktör yük değerinin minimum 0,30 olması ve binişikli maddeler (farklı boyutlardaki yük değerleri arasındaki fark 0,10'dan küçük olan madde) analizden çıkarılmıştır.

Açımlayıcı faktör analizinin yapılabilmesi için gerekli örneklem büyüklüğü hakkında farklı görüşler bulunmaktadır. Taslak ölçekte yer alan madde sayısının 5 katı ile 10 katı arasında bir örneklem büyüklüğünün yeterli olacağına dair görüşler yaygınlık kazanmıştır (Büyüköztürk, 2002; Karagöz ve Kösterelioğlu, 2008; Güngör, 2016; Kalaycı, 2006; Yaşlıoğlu, 2017). Bu bağlamda Kline (1994) ise yeterli örneklem büyüklüğünün taslak ölçekteki madde sayısının en az 10 katı kadar olması gerektiğini belirtmektedir. Bu araştırmanın açımlayıcı faktör analizi 608 katılımcıdan toplanan veri ile yürütülmüştür. Bu bağlamda alan yazında belirtilen yeterli örneklem büyüklüğünün üzerindedir.

Örneklemin veri analizine uygun olup olmadığının belirlenmesi için KMO ve Bartlett Küresellik değerlerine bakılmıştır. KMO değeri için 0,9 üstü değerlerin mükemmel sayıldığı bilinmektedir. (Başol, 2019). Bartlett testi değişkenler arasındaki ilişkiyi göstermekte ve 0,05 anlamlılık derecesinden küçük bir p değerinin olması, faktör analizi yapmaya uygunluğu ayrıca veri setinin normal dağılımına işaretir (Kurnaz ve Yiğit, 2010). Bu çalışmada açımlayıcı faktör analizi için kullanılan veri setinde KMO ve Bartlett Küresellik değerleri Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Ölçeğe Ait KMO ve Bartlett's Test İstatistikleri

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Uygunluğu Ölçüsü	,919
Bartlett's Küresellik Testi Yaklaşık Ki-Kare Değeri	8221,870
Serbestlik Derecesi (sd)	465
Anlamlılık Düzeyi (Sig.)	,000

Tablo 3 değerlerine bakıldığında KMO değeri mükemmel sayılabilen seviyededir. Bartlett Küresellik testi sonucunun (sig.0.000), anlamlı çıkması ($p<0.05$) matrisin faktör analizine uygunluğunu ve veri setinin normallik gösterdiğini ifade etmektedir.

Bu çalışmada faktör çıkarma tekniği olarak orijinal ölçeğin geliştirme sürecinde kullanılan temel bileşenler analizi ve varimax döndürme tekniği kullanılmıştır. Temel bileşenler analizinde bir yapının temel bileşenlerinin neler olduğu keşfedilir ve ölçek geliştirme çalışmalarında sıklıkla kullanılır (Başol, 2019). Erkuş (2019)'a göre; ölçek geliştirme sürecinde döndürme işlemi mutlaka uygulanması gereken bir yoldur. Bu çalışmada varimax döndürme tekniğinin tercih edilmesinin sebebi orijinal ölçeğin geliştirilmesi sürecinde bu teknikten yararlanılmasından kaynaklanmaktadır.

Yukarda bahsedilen analiz tercihleri yapılarak açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiş ve oluşan faktöriyel yapı incelenmiştir. Maddelerin faktörleşmesi ve madde yükleri kontrol edilmiştir. Binişikli madde olarak isimlendirilen -birden çok boyutta yer alan ve boyutlar arasındaki madde yük değeri 0,10'dan küçük olan- maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Gürbüz ve Şahin (2015)'e göre maddelerin ölçekten çıkarma işlemi tek tek yapılarak ve her çıkarma işlemi sonrasında faktör analizi işlemi tekrarlanarak faktör yüklenmelerinin nasıl değiştiği kontrol edilmelidir. Bu bağlamda binişikli maddeler ölçekten tek tek çıkarılmış ve her madde atımında analiz tekrarlanarak yapıdaki değişiklik kontrol edilmiştir.

Açımlayıcı faktör analizinde öz değerler, açıklanan varyansın hesaplanmasında ve ölçekteki faktör sayısının tespitinde kullanılmaktadır. Öz değerlerin 1 ve üzerinde olması faktörün kararlılığını göstermektedir (Başol, 2019). Tablo 4'te çalışmada 1 öz değerinin üzerinde olan boyutlara dair açıklayıcı veriler sunulmaktadır.

Tablo 4. Toplam Açıklanan ve Boyutların Açıkladığı Varyans

Bileşenler	Öncelikli Öz değerler			Çıkarılan Kareler Toplamı Yük Değerleri (Faktörler)		
	Toplam	Açıklanan Varyans Yüzdeliği	Açıklanan Yıgmal Varyans Yüzdeliği	Toplam	Açıklanan Varyans Yüzdeliği	Açıklanan Yıgmal Varyans Yüzdeliği
1. Faktör	8,108	32,433	32,433	4,551	18,203	18,203
2. Faktör	2,873	11,492	43,925	3,861	15,443	33,646
3. Faktör	2,007	8,027	51,952	3,109	12,436	46,082
4. Faktör	1,231	4,926	56,878	2,699	10,796	56,878

Alan yazında açımlayıcı faktör analizlerinde %40 ile %60 arasında bulunan açıklanan varyans değerleri yeterli düzeyde olduğu görüşü hâkimdir. Başol (2019) açıklanan varyans oranının %50'nin üzerinde olmasını yüksek bir oran olarak ifade etmektedir. Benzer şekilde Yaşlıoğlu (2017)'da açıklanan varyansın %50'yi geçiyor olmasının faktör analizinde önemli bir kriter olduğunu belirtmektedir. Bu çalışmada açıklanan varyans oranı Tablo 4'te görüldüğü üzere %56,878'dir.

Yukarıda ifade edilen ölçüt ve kriterler dikkate alınarak yapılan açımlayıcı faktör analiz sonrası ölçek boyutları ve madde yük değerlerinin son hali Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Çalışan Refahı Ölçeği Faktör Yapısı

Madde Kodu	Bileşenler			
	1.Faktör	2.Faktör	3.Faktör	4.Faktör
	Sosyal Refah	Psikolojik Refah	İşyeri Refahı	Öznel Refah
sosyalR14	,797			
sosyalR18	,778			
sosyalR12	,761			
sosyalR13	,739			
sosyalR15	,692			
sosyalR19	,660			
sosyalR16	,620			
sosyalR17	,602			
psikolojikR6		,782		
psikolojikR10		,741		
psikolojikR9		,705		
psikolojikR5		,673		
psikolojikR3		,622		
psikolojikR8		,532		
psikolojikR1		,485		
isyeriR20			,702	
isyeriR22			,700	
isyeriR24			,691	
isyeriR23			,674	
isyeriR26			,572	
isyeriR25			,389	
oznelR31				,788
oznelR30				,766
oznelR28				,719
oznelR29				,548

Tablo 5’te Çalışan Refahı Ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi sonrası faktöriyel yapısı ve madde yükleri görülmektedir. Madde kodları orijinal ölçekteki ilgili maddenin konumuna göre boyut ismi (psikolojik, sosyal, işyeri ve öznel) ve sırasını (1,2,3,...31) gösterir şekilde SPSS programına giriş yapılmıştır. Analiz esnasında binişikli madde durumundaki 6 madde (psikolojikR2, psikolojikR4, psikolojikR7, sosyalR11, isyeriR21, isyeriR27) ölçekten tek tek çıkarılmış ve her madde atımında analiz tekrarlanarak yapıdaki değişiklik kontrol edilmiştir. Bu bağlamda ölçek yapısı Pradhan ve Hati (2019)’nin geliştirdiği Çalışan Refahı Ölçeği ile faktör yapısı olarak benzerlik göstermektedir. Maddelerin boyut dağılımları orijinal ölçekte yer aldığı şekildedir. Fakat 6 madde ölçekten çıkarılmak durumunda kalmıştır. Bu durumun Türk kültürü ile uyumsuzluktan kaynaklandığı ifade edilebilir. Açımlayıcı faktör analizi sonrası oluşan yapı sosyal refah boyutunda 8 madde, psikolojik refah boyutunda 7 madde, işyeri refahı boyutunda 6 madde ve öznel refah boyutunda 4 madde şeklindedir.

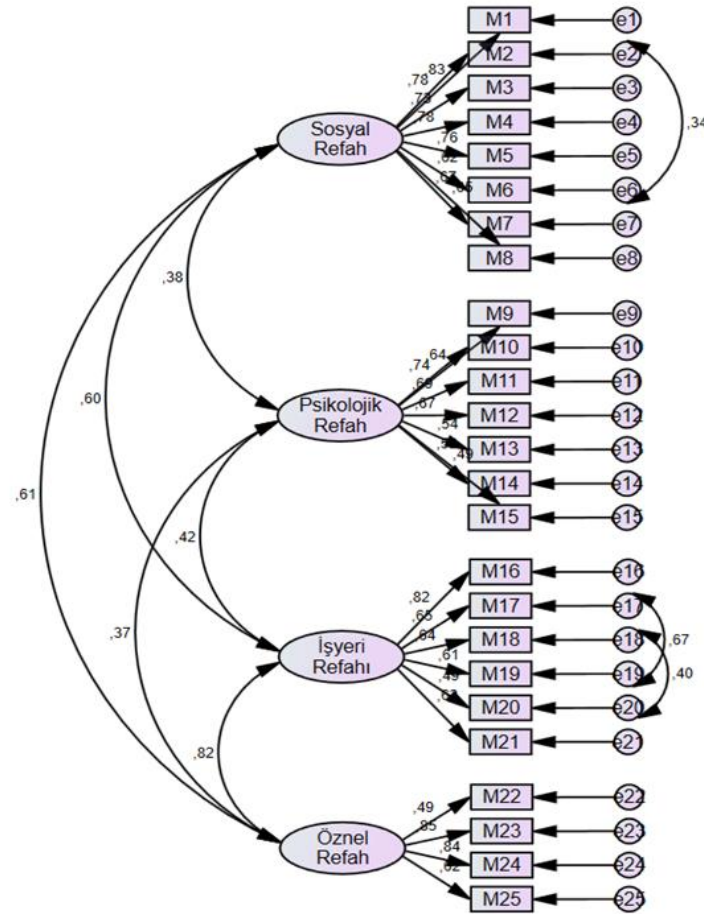
Araştırmanın bu kısmından sonra Tablo 5’te yer alan sıralama dikkate alınarak ilgili maddeler M1, M2, M3, M4, ... M25 şeklinde kodlanarak ifade edilecektir.

3.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapısı önceden belirlenmiş ilişki örüntülerinin doğrulanıp doğrulanmadığının göstergesi olarak Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) tekniğine başvurulmaktadır. Bu bağlamda önceden yapısı belirlenmiş bir ölçme aracının, başka kültüre uyarlanması çalışmalarında DFA yapı geçerliğinin test edilmesi ve değerlendirilmesi için kullanılmaktadır (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010). Çalışan Refahı Ölçeği’nin açımlayıcı faktör analizi ile elde edilen faktöriyel yapısının uyumunu incelemek amacıyla DFA yapılmıştır. Bu analiz ile Çalışan Refahı Ölçeğinin yapısının doğrulanıp doğrulanmadığı ve yapı geçerliğinin değerlendirilmesi için kanıt elde edilmiştir.

Çalışmada doğrulayıcı faktör analizi için 298 katılımcıdan veri toplanarak analiz gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1 ‘de sunulmaktadır. Verilerin normal dağılım gösterdiği gözlemlenmiş ve SPSS AMOS (Analysis of Moment Structures) analiz programı kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi tekniği ile elde edilen faktöriyel model ve faktör madde ilişkisine ait path diyagramı aşağıda Şekil 1’de yer almaktadır.

Şekil 1. Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizine Ait Path Diyagramı



Yukarıda Şekil 1’de yer alan path diyagramında Çalışan Refahı Ölçeğinin 4 boyut (sosyal refah, psikolojik refah, işyeri refahı ve öznel refah) ve 25 maddeden oluşan yapısı yer almaktadır. Path diyagramı ölçek yapısına uygun şekilde oluşturularak boyutlara içerdikleri maddeler bağlanmıştır. Maddelerin hata terimleri “e” ile ifade edilen dairesel şekilde diyagramda gösterilmektedir. Karagöz (2017)’ e göre aynı boyutta yer alan ilişkili maddeler arasında kovaryanslar oluşturulabilir. Şekil 1’de görüldüğü gibi aynı boyutta yer alan yüksek ilişkili maddeler arasında üç kovaryans oluşturulmuştur ve analiz yapılmıştır (e1-e6, e17-e19, e18-e20). Analiz sonrası path diyagramında görüldüğü üzere maddelerin faktör yükleri 0,49-0,85 aralığında değer almaktadır ve analizdeki tüm faktör yüklerinin t değerleri incelenmiş manidar bulunmuştur. Ölçek yapısının doğrulanıp doğrulanmadığı konusuna karar vermek için analiz sonuçları incelenmiştir. Karagöz (2017) doğrulayıcı faktör analizinde uyum indekslerinin değerlendirilmesine yönelik alan yazında bir kesinlik bulunmadığını model uyumu için genellikle; χ^2/sd (CMIN/DF), RMSEA, CFI, GFI ve IFI değerlerine bakıldığını belirtmektedir. Aşağıda Tablo 6’da uyum iyiliği değerlerine yönelik kabul düzeyleri yer almaktadır.

Tablo 6. Uyum İyiliği Ölçütleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/sd (CMIN/DF)	$\chi^2/sd \leq 3$	$\chi^2/sd \leq 5$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,0$	$0,90 \leq CFI \leq 0,97$
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$	$0,85 \leq GFI \leq 0,90$
IFI	$0,95 \leq IFI \leq 1$	$0,90 \leq IFI \leq 0,95$

Kaynak: Karagöz (2017)’dan uyarlanmıştır.

Bu çalışmada birinci düzey ve ikinci düzey DFA tekniği uygulanmıştır. Aşağıda Tablo 7’de birinci ve ikinci düzey DFA analizinden elde edilen χ^2/sd (CMIN/DF), RMSEA, CFI, GFI ve IFI değerleri sunulmaktadır.

Tablo 7. Birinci ve İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Değerleri

Uyum Ölçütleri	Birinci Düzey DFA	İkinci Düzey DFA
χ^2/sd (CMIN/DF)	2,177	2,174
RMSEA	0,63	0,63
CFI	0,911	0,910
GFI	0,851	0,850
IFI	0,912	0,911

Tablo 7’de birinci ve ikinci düzey DFA sonuçlarından elde edilen uyum değerleri yer almaktadır. Tablo 7’de yer alan değer, Tablo 6’da açıklanan kabul düzeyleri ile karşılaştırıldığında χ^2/sd (CMIN/DF) değerlerinin birinci ve ikinci düzey DFA için iyi uyum gösterdiği diğer değerlerin ise kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu bağlamda açımlayıcı faktör analizi ile elde edilen ölçek yapısının DFA sonucu ile uyumluluk göstererek doğrulandığını ifade etmek

mümkündür. Bu durum aynı zamanda ölçeğin Türk kültürüne uyarlamasının yapı geçerliğine yönelik kanıt oluşturmaktadır.

3.3. Güvenirlik

Ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında geçerlilik analizlerinden sonra ölçeğin güvenirliliğinin incelenmesi gerekmektedir. Çalışan Refahı Ölçeğinin güvenirliliği iç tutarlılık kat sayıları hesaplanarak incelenmiştir. İç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısı yardımıyla yorumlanmaktadır (DeVellis, 2003). Ölçekte yer alan ifadelerin tutarlı ilişkide olup olmadığı ve aynı yapıyı ölçüp ölçmediğinin Cronbach Alfa katsayısıyla saptanabilmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). Genellikle alan yazında bir araştırmanın Cronbach Alfa değerinin 0,7 değeri ve üzeri olması gerektiği belirtilmektedir (Yaşlıoğlu, 2017; Karakoç ve Dönmez, 2014). Pai ve Chary (2013) ise ölçek güvenirliliği için Cronbach Alfa kat sayısının 0,6'dan büyük olması gerektiğini ifade etmektedir. Tablo 7'de Çalışan Refahı Ölçeği Cronbach Alfa değerleri gösterilmektedir.

Tablo 7. Çalışan Refahı Ölçeği Cronbach Alfa Değerleri

Bileşen	Cronbach Alfa Değeri	N (Madde Sayısı)
1. Faktör- Sosyal Refah	,797	8
2. Faktör- Psikolojik Refah	,900	7
3. Faktör- İşyeri Refahı	,818	6
4. Faktör- Öznel Refah	,790	4
Ölçek Toplam	,912	25

Tablo 7'de ölçek boyutlarının ve ölçek genelinin Cronbach Alfa değerleri yer almaktadır. Sosyal refah boyutunun 0,797, psikolojik refah boyutunun 0,900, işyeri refahı boyutunun 0,818 ve öznel refah boyutunun 0,790 değerinde olduğu görülmektedir. Boyutların yanı sıra ölçeğin bütünsel olarak hesaplanan Cronbach Alfa değeri de 0,912'dir. Bu değerler doğrultusunda Çalışan Refahı Ölçeği'nin güvenirlilik analizi ile iç tutarlılık gösterdiği ve güvenirliliğinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

4. SONUÇ

Bu araştırmanın amacı Pradhan ve Hati (2019) tarafından geliştirilmiş olan Çalışan Refahı Ölçeği'ni Türk kültürüne uyarlanmak ve psikometrik özelliklerini araştırmaktır. Ölçeğin Türkçe'ye çevrilmesi ve Türk kültürüne uyarlanması için öncelikle sorumlu yazar olan Rabindra Kumar Pradhan'dan izin alınmıştır. Araştırmacılar tarafından ölçeğin Türkçe'ye çevirisi yapılmış ve alanında uzman iki akademisyen tarafından da yapılan çeviriler ile karşılaştırılarak Türkçe çeviriler üzerinde mutabık kılınmıştır. Daha sonra Türkçe çeviriler tekrar İngilizce'ye çevrilerek karşılaştırmalar yapılmış ve çevirilerin yakınlık gösterdiği anlaşılmıştır. Daha sonra maddelerin orijinal halleri ve Türkçe çevirileri 1'den 5'e kadar puanlanabilecek şekilde forum haline dönüştürülerek İngilizce alanında en az lisans seviyesine sahip 18 uzmandan puanlamaları istenmiştir. Uzmanlardan alınan dönütler sonrasında ölçek maddelerinin ortalama puanlarına bakılmıştır. En düşük ortalama puanın 4,58 en yüksek ortalama

puanın 5 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Uzmanlardan alınan ortalama puanların genel ortalaması ise 4,79'dur. Bu bağlamda ölçeğin dil eş değerliğinin sağlandığı kabul edilmiştir.

Orijinal ölçekte 4 faktör ve 31 madde bulunmaktadır. Bunlar psikolojik refah boyutunda 10 madde, sosyal refah boyutunda 9 madde, işyeri refahı boyutunda 8 madde ve öznel refah boyutunda 4 madde şeklindedir. Türkçe çevirisi ve Türk kültürüne uyarlanmasında ölçeğin yapı geçerliğini incelemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve oluşan yapının doğruluğunu test etmek amacıyla da doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Araştırmanın birinci örneklem grubuyla yapılan AFA sonucunda; %56,878 açıklanan varyans oranıyla ölçeğin 4 faktör ve 25 maddeden oluşan yeni yapısı elde edilmiştir. AFA işleminde ölçekte yer alan 6 madde ölçekten çıkarılmak durumunda kalmıştır. Bu durumun Türk kültürü ile uyumsuzluktan kaynaklandığı ifade edilebilir. Oluşan bu yapıda sosyal refah boyutunda 8 madde, psikolojik refah boyutunda 7 madde, işyeri refahı boyutunda 6 madde ve öznel refah boyutunda 4 madde yer almaktadır. Orijinal ölçekteki faktör yapısı korunmuştur ve her madde orijinal ölçekte olduğu boyutta yer almıştır. Bir başka deyişle maddeler boyut değiştirmemiştir. AFA ile oluşan yapının doğruluğunu test etmek amacıyla ikinci örneklem grubundan toplanan veriler DFA'ya tabi tutulmuştur. DFA hem birinci düzey hem ikinci düzey şeklinde yapılmış ve uyum iyiliği değerleri incelenmiştir. Bu bağlamda birinci düzey DFA sonuçları; χ^2/sd 2,177 ile iyi uyum, RMSEA 0,63, CFI 0,911, GFI 0,851 ve IFI değeri 0,912 ile tüm değerler kabul edilebilir uyum durumundadır. İkinci düzey DFA sonucu göre ise; χ^2/sd 2,174 ile iyi uyum, RMSEA 0,63, CFI 0,910, GFI 0,850 ve IFI değeri 0,911 ile kabul edilebilir uyum göstermektedirler. AFA ve DFA sonrası ölçeğin yapı geçerliği sağlanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığı için alan yazında sıklıkla kullanılan Cronbach Alfa değeri hesaplanmıştır. Elde edilen Cronbach Alfa değerleri boyutlar bazında (sosyal refah boyutu 0,797, psikolojik refah boyutu 0,900, işyeri refahı boyutu 0,818 ve öznel refah boyutu 0,790) ve ölçek geneli (0,912) için kabul edilen değerlerin üzerindedir ve ölçeğin güvenilirliğini göstermektedir. Yapılan analizler yardımıyla Türkçe'ye çevrilen ve Türk kültürüne uyarlanan Çalışan Refahı Ölçeği yeterli psikometrik özellikler ile yüksek derecede geçerlik ve güvenilirlik göstergelerine sahip bir ölçme aracı olduğu sonuca ulaşılmıştır. Bu bağlamda ölçeğin yapılacak araştırmalarda kullanılması ve alan yazına katkı sağlaması beklenilmektedir. Ölçek Ek- 1'de sunulmaktadır.

Çalışan Refahı Ölçeği 4 boyut ve 25 maddeden oluşmaktadır ve ölçekte iki ters madde (M22, M7) bulunmamaktadır. Ölçeğin sosyal refah boyutunda (M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M8) 8 madde bulunmaktadır ve bu boyuttan alınabilecek en yüksek puan 40, en düşük puan 8'dir. Psikolojik refah boyutu (M9, M10, M11, M12, M13, M14, M15) 7 maddeden oluşmaktadır ve bu boyuttan alınabilecek en yüksek puan 35, en düşük puan 7'dir. İşyeri refahı boyutunda (M16, M17, M18, M19, M20, M21) 6 madde bulunmaktadır ve bu boyuttan alınabilecek en yüksek puan 30, en düşük puan 6'dır. Öznel refah boyutunda (M22, M23, M24, M25) 4 madde yer almaktadır ve alınabilecek en yüksek puan 20, en düşük puan 4'tir. Ölçek genelinde ise alınabilecek en yüksek puan 125, en düşük puan 25'dir. Ölçek geneli ve boyutlarından alınan puanın yükselmesi çalışan refahının arttığına işaret etmektedir.

KAYNAKÇA

- Başol, G. (2019). *Araştırmacılar için istatistik*. Ankara: Pegem Akademi
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 8(4), 470-483.
- DeVellis, R. F. (2003). Scale development theory and applications, Second Edition, Applied Social Research Methods Series, Cume 26.
- Erkuş, A. (2019). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme-1*. Ankara: Pegem Akademi.
- Güngör, D. (2016). Psikolojide ölçme araçlarının geliştirilmesi ve uyarlanması kılavuzu. *Türk psikoloji yazıları*, 19(38), 104-112.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition, Pearson: New Jersey.
- Kalaycı, Ş. (2006). *Faktör analizi SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karagöz, Y. (2017). *Spss ve Amos uygulamalı nitel-nicel karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği*. Nobel Yayıncılık: İstanbul.
- Karagöz, Y. ve Kösterelioğlu, Y. (2008). İletişim becerileri değerlendirme ölçeğinin faktör analizi metodu ile geliştirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 81-98.
- Karakoç, F. Y. ve Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 13(40), 39-49. <https://doi.org/10.25282/ted.228738>
- Karaman, H., Atar, B. ve Çobanoğlu Aktan, D. (2017). Açıklayıcı faktör analizinde kullanılan faktör çıkartma yöntemlerinin karşılaştırılması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(3), 1173-1193. <https://doi.org/10.17152/gefad.309356>
- Kline, P. (1994). *An Easy Guide to Factor Analysis*. Abingdon-on-Thames: Routledge.
- Kurnaz, M. A. ve Yiğit, N. (2010). Fizik tutum ölçeği: geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenilirliği. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 4(1), 21, 29-49.
- Pai Y.P. ve Chary S.T (2013). “Dimensions of hospital service quality: a critical review perspective of patients from global studies”, *Abstract International Journal of Health Care Quality Assurance*, 26(4) 308-340.
- Pradhan, R. K., & Hati, L. (2019). The measurement of employee well-being: development and validation of a scale. *Global Business Review*, 1-23.
- Tabachnick B. G. ve Fidell, L. S. (2011). *Using Multivariate Statistics*. Pearson, U.S.A.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, özel sayı, 74-85.
- Black Dog Institute. (2014). Workplace wellbeing questionnaire: Black Dog Institute. Retrieved from <https://www.blackdoginstitute.org.au/resource/support/wellbeing/workplace-wellbeing/>
- Easton, S., Laar, D. V., & Marlow-Vardy, R. (2013). Quality of working life and the police. *Management*, 3(3), 135-141.

- Juniper, B. A., White, N., & Bellamy, P. (2009). Assessing employee wellbeing: Is there another way? *International Journal of Workplace Health Management*, 2(3), 220-230.
- Özkan, G. ve Gürbüz, B. İ. (2019). Bina ortamlarının çalışan refahı ve performansı üzerine etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(70), 616-632.
- Sirgy, M. J. (2012). *The psychology of quality of life* (Vol. 50, pp. 269-274). New York, NY; London, UK; Dordrecht, Netherlands; Heidelberg, Germany: Springer
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (qwl) based on need satisfaction and spill over theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.
- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The work-related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325-333.
- World Health Organization. (2013). Mental health: A state of wellbeing. Retrieved from http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644.

EK

Ek-1 Çalışan Refahı Ölçeği

Çalışan Refahı Ölçeği	1	2	3	4	5
M1. Çalışma ekibim çok iyi bir sosyal destek kaynağıdır.					
M2. Çalışma arkadaşlarımla vakit geçirmeyi severim.					
M3. Çalışma ekibimdeki insanlar güvenilirdir.					
M4. İş yerimdeki çalışma arkadaşlarımla samimiyim.					
M5. Görüşlerim çalışma arkadaşlarım tarafından olumlu karşılanır.					
M6. Günlük aktivitelerimin çalışma ekibime olumlu katkısı olur.					
*M7. Çalışma ekibimdeki insanlar zor zamanlarda birbirlerine yardım etmezler.					
M8. Çalışma ekibimin önemli karar alma faaliyetlerinde aktif rol alırım.					
M9. Karar verme yeteneğine sahip olduğumu düşünüyorum.					
M10. Kendine güvenen bir insanım.					
M11. Hayatın sürekli bir öğrenme süreci olduğunu düşünüyorum.					
M12. Benden beklenileni anlıyorum.					
M13. Mantıklı bir insan olduğumu düşünüyorum.					
M14. Hayatta bir amacım ve istikametim olduğuna inanıyorum.					
M15. Hayatımdaki günlük değişikliklere hızlı uyum sağlarım ve sorumluluklarımı iyi yönetirim.					
M16. İşimden oldukça memnunum.					
M17. İşime çok değer veriyorum.					
M18. İş yerim çalışma için çok elverişlidir.					
M19. İşimde başarılı olmak benim için motivasyon kaynağıdır.					
M20. İşverenimiz/yöneticimiz çalışanlarına çok fazla önem verir.					
M21. İş ve ev hayatım arasında denge kurarım.					
*M22. Hayatım çoğunlukla hüznüldür/ kederlidir.					
M23. Kendimi iyi hissediyorum.					
M24. Çoğunlukla mutlu hissedirim.					
M25. Ben iyimser bir insanım.					

*Ters puanlanmış madde.