Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi
2017, Cilt 23, Sayı 4, ss: 603-622
w w w . k u e y . n e t



Adaptation of Well-Being at Work Scale to Turkish*

Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması

Yaser Arslan[1], Soner Polat[2]

Abstract

This study aimed to adapt Well-Being at Work Scale developed by Demo and Paschoal (2013) to Turkish, and to reveal the validity and reliability of Turkish form. With this aim, items were translated from English to Turkish first, then this version was translated to English back. At the next phase, the consistency between backtranslation form and original version was evaluated, and it was seen that there are not any semantic loss and semantic changes. Then, a pilot study was conducted with 18 teachers who are studying MA in educational administration. The final form was generated according to their feedbacks and approval of field specialists, and data were gathered from 342 teachers who were working at various educational stages in Kocaeli Province. Confirmatory factor analysis (CFA) was applied to test construct validity. It was seen that results showed acceptable fit indices, and three-factored model confirmed. Likewise, the internal consistency coefficients of the entire scale and the sub-dimensions were acceptable. These findings showed that the Turkish version of Well-Being at Work Scale has acceptable psychometric properties.

Keywords: Organizational happiness, teacher happiness, scale development

Öz

Bu araştırmanın amacı Demo ve Paschoal (2013) tarafından geliştirilen Örgütsel Mutluluk Ölçeği'ni (ÖMÖ) Türkçeye uyarlayarak, ölçeğin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin kanıtların sunulmasıdır. Bu amaç doğrultusunda, ölçek maddeleri önce Türkçeye çevrilmiş, sonra maddelerin İngilizceye geri çevirisi yapılmıştır. Bir sonraki aşamada ise geri çeviri sonucu elde edilen form ile ölçeğin İngilizce versiyonu arasındaki tutarlılık incelenmiş, herhangi bir anlam kaybı ya da değişikliği olmadığı görüldükten sonra eğitim yönetimi alanında tezsiz yüksek lisans eğitimine devam eden 18 öğretmenle deneme uygulaması yapılmıştır. Alınan dönütlere göre ve alan uzmanlarının onayı sonrasında son hali oluşturulan ölçek formu ile Kocaeli ilindeki okulların farklı kademelerinde çalışan 342 öğretmenden veri toplanmıştır. Yapı geçerliliğini sınamak için uygulanan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda ölçeğin uyum indekslerinin yeterli düzeyde olduğu görülmüş ve orijinal versiyondaki üç faktörlü yapı doğrulanmıştır. Ayrıca alt boyutlar ve ölçeğin tamamı için hesaplanan iç tutarlık katsayılarının yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bulgular, ÖMÖ'nün Türkçe formunun psikometrik özelliklerinin uygun olduğunu göstermektedir.

Anahtar sözcükler: Örgütsel mutluluk, öğretmen mutluluğu, ölçek geliştirme

Received: 15.05.2017 / Revision received: 24.09.2017 / Second revision received: 12.12.2017 / Approved: 18.12.2017

[1]Res. Assist., Kocaeli University, Kocaeli-Turkey, yaser.arslan@kocaeli.edu.tr, [2]Assoc. Prof. Dr., Kocaeli University, Kocaeli-Turkey, spolat@kocaeli.edu.tr

Atıf için/Please cite as:
Arslan, Y., & Polat, S. (2017). Adaptation of well-being work scale to Turkish. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 23*(4), 603-622. doi: 10.14527/kuey.2017.019

English Version

Introduction

Most of the individuals attach importance to being happy, and socities grant increasing importance to happiness throughout the world (Diener, 2000). Frey and Stutzer (2001) state that people want to be happy, and there is probably no other goal in life that commands such a high degree of consensus. Thus, the concept has been one of the essential subjects for numerous areas such as hedonism, pragmatism, positive psychology, liberalism, and religious traditions for hundreds of years. Most psychological and philopsical approaches have defined happiness as the highest well-being degree that must be attained in life (Diener, 2000; Frey and Stutzer, 2001). Researchers (Easterlin, 2003) and policymakers are both interested in the concept of happiness (Stiglitz, Sen, and Fitoussi, 2009), and the concept is one of main focuses of the field of positive psychology (Seligman and Csikszentmihalyi, 2000).

There are many concepts related to the concept of happiness such as utility, well-being, subjective well-being, life satisfaction, and welfare in organizational behaviour literature. It is understood that leading researchers in happiness literature use these concepts interchangeably. For instance, Easterlin (2003) use happiness, utility, well-being, life satisfaction, and welfare interchangeably. Also, Frey and Stutzer (2001), Crapanzono and Wright (1999), Lyubomirsky (2001), Seligman (2003), and Helliwell, Layard, and Sachs (2017), *the authors of World Happiness Report* use happiness, subjective well-being, and satisfaction interchangeably. In this research, these concepts have also been used in this way, as well.

There is a consensus on the importance of happiness both for individuals and organizations. However, this agreement is not valid for the definition of the concept (Warr, 2007; Waterman, Schwartz, and Conti, 2008). Some definitions emphasize only the affective aspects of happiness, others emphasize both the affective and cognitive aspects. Seligman (2003), one of the researchers that emphasize both aspects, defines happiness as a cognitive evaluation of individual about whether her/his life is in the right direction, a continuous search to find meaning and purpose of life, and the frequency of positive emotions and the infrequency of negative emotions. Similarly, the definition of organizational happiness not only consists of emotions such as pleasure, positive affective experience, good feelings, and enjoyment at work, but also one's meaningful life at work (Saenghiran, 2013).

Organization science literature has started to define happiness with the affective, cognitive, and fulfillment terms. Authors who adopt affective approach describe organizational happiness as a cumulative experience of

affect at work, and define the phenomenon in terms of the emotions and moods of employee (Daniels, 2000). Organizational happiness refers to a situation in which positive emotions are more frequent and intense, and positive emotions of employee outweigh her/his negative emotions (Brief and Weiss, 2002). Waterman (1993) and Waterman et al. (2008) state that different situations can cause to happiness. Pleasing emotions, one's perception about fulfillmenting and reflecting her/his potential provide a basis for one's happiness. According to Warr (2007), happiness consists of the elements such as positive and negative emotions, development of personal qualities, discovery and actualization of potential, and the reflection of one's self. The scale adapted in this study also bases Warr's (2007) approach about happiness, and researchers who developed the first version of this adaptation scale define organizational happiness as one's perception about emotions and humor at work, meaningfulness of work, expressiveness and fulfillment at work (Paschoal and Tamayo, 2008). Well-being at Work Scale consists of three sub-dimensions: Positive affect, negative affect, fulfillment.

Positive Affect

The dimension of positive affect includes experiencing pleasing emotions and being in positive moods, and it is expressed that emotions of pleasure, excitement and comfort are the representatives of positive affect and indicate high level of happiness (Warr, 2007). Positive emotions are listed as experiencing joy, enjoyment, and pleasure, and being cheerful, in good spirits, satisfied, happy, calm, peaceful, proud and full of life (Begum, Jabeen, and Awan, 2014; Frey and Stutzer, 2001). The scale adopted to Turkish in this study includes the positive emotions of being happy, excited, cheerful, enthusiastic, proud, willing, content, calm, and active in the sub-dimension of positive affect.

Negative Affect

The sub-dimension of negative affect includes experiencing unpleasant emotions and being in negative moods (Diener, 2000). Displeasure, anxiety and depression are the representatives of negative emotions, and the indicators of low level of happiness (Warr, 2007). Negative emotions are listed as being sad, nervous, unpeaceful, hopeless and stressful, and feeling shame, worry, anger and useless (Frey and Stutzer, 2001). The sub-dimension of negative affect of the scale includes being anxious, nervous, angry, impatient, annoyed, bored, worried, jittery, depressed and upset, and feeling distressed and frustrated.

Fulfillment

The sub-dimension of fulfillment reflects the cognitive aspect of organizational happiness, unlike positive affect and negative affect. This dimension is composed of elements such as development of personel qualities, discovery and actualization of potential, and the reflection of one's self (Warr, 2007). One's taking part in activities that allow for the actualization her/his

skills and potential (Kashdan et al., 2008), opportunity for gaining new skills at work (Warr, 2007), work enjoyment (Bakker and Demerouti, 2013) and performing better (Golparvar and Abedini, 2014) can be listed as the elements related to the sub-dimension of fulfillment. In this study, the sub-dimension of fulfillment is composed of the elements such as achieving potential, developing abilities, engaging in activities that express one's skills, overcoming challenges, achieving valuable results, advancing in the goals, expressing one's best performance at work.

Individuals' experiencing positive emotions more than negative ones in workforce, their ability to actualize their potential in their work; in other words, experiencing high level of organizational happiness can contribute to individuals and their organizations in many ways. It is seen that productivity, financial performance, creativity, cognitive flexibility, cooperativeness, wage, and organizational performance increase, while absenteeism decreases in the organizations that composed of happy members (Helliwell, Layard, and Sachs, 2013). Happiness at work can not make a person happy, but it is possible to state that a person can not be actually happy if she/he is unhappy at work. People must work in good organizations for achieving a good life. Since, organizational happiness is one of the important variables that affect cumulative happiness of individuals (Frey and Stutzer, 2001; Gavin and Mason, 2004). Happier people are more successful and cooperative in their work, find a job more easily than unhappy people, and tend to progress more quickly in their careers (Frey and Stutzer, 2001).

In the long term, happy and healthy employees tend to be more productive, generating better goods, and do their best at work (Gavin and Mason, 2004). However, it is seen that most of the teachers in Turkish Education System are unhappy. Results of the researches conducted by Turkish Education Union – *Türk Eğitim Sendikası* in 2011, and Union of Education and Science Employees – *Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası* in 2014 reveal this view (Eğitim-İŞ, 2014; Türk Eğitim-SEN, 2011). With the abovementioned reasons, it is understood that organizational happiness of employees is important both in terms of organizations and members. Similarly, organizational happiness of teachers is fundamental both for teachers and educational organizations. Thus, it can be stated that a valid and reliable instrument that measure teachers' organizational happiness would be practical. Researchers did not come up with any instrument that reveal teachers' organizational happiness in terms of both affective and cognitive aspects. Thus, adapting Well-being at Work Scale developed by Demo and Paschoal (2013) to Turkish was decided. The purpose of this study is adapting Well-being at Work Scale to Turkish, and analyzing the validity and reliability of the questionnaire. It is thought that this scale not only contributes to organizational happiness literature but also can be used for the studies which focus organizational happiness.

Method

Participants

The data gathered from 342 teachers who work in public schools in Kocaeli/Turkey at 2015-2016 spring term for adaptation of Well-being at Work Scale to Turkish. Criterion sampling was used, and teachers who were working more than six months in their schools were involved in this study. The scale form was delivered to teachers who were volunteer for fulfilling the form. Due to coding errrors, a total of 342 forms were analyzed.

It is found that 342 teachers work for 30 different branches. It has been tried to guarantee maximum variation by incorporating the teachers working in different branches as participants and has been aimed the scale items are not targeted at a specific group. The participants' teaching experiences were between one and 42 years, their terms of office at the school they were working were between one and 26 years. Of the participants, 61% (n=207) were female, 39% (n= 134) were male (missing data, n= 1). 4% (n=14) of the teachers work at pre-schools, 37% (n=127) of them work at primary schools, 37% (n=127) of them work at lower-secondary schools, 21% (n=72) of them work at high schools (missing data, n= 2). The level of education division is 3.5% (n= 12) of teachers have associate's, 86.5% (n= 296) of teachers have bachelor's, 8.2% (n= 28) of teachers have master's or PhD degrees (missing data, n= 6).

Data Collection Tool

Well-Being at Work Scale

Well-being at Work Scale was developed by Paschoal and Tamayo (2008) to measure organizational happiness levels of employees in Brasil. According to the basic assumption of the scale, organizational happiness is composed of one's perception about emotions and humor at work, meaningfulness of work, expressiveness and fulfillment at work. Thus, there are items both related with emotions at work and actualizing one's potential. Items related with humor, positive and negative affect are obtained from Subjective Well-Being Scale of Albuquerque and Troccoli (2004, cited in Demo and Paschoal, 2013), PANAS (Watson et al., 1988), and Life Satisfaction Scale (Diener et al., 1985). Finally, there are 38 items about emotions at work in the item pool. After analyses, there are nine items related with positive emotions, 13 items related with negative emotions in the draft form. Besides, items related with employees' fulfillment at work are obtained from literature, especially from Waterman's (1993) study, and interviews with employees. There are nine items related with the sub-dimension of fulfillment in the draft form.

Paschoal and Tamayo (2008) expected a three-dimensioned construct while developing Portuguese version of Well-being at Work Scale. The data gathered from 317 employees were analyzed by factor analyses with oblique rotation. According to analysis results three sub-dimensions were found: Positive affect,

negative affect, fulfillment. Dimensions were composed of nine, 12, and nine items, respectively. This three-factored construct accounted for 57.3% of total variance, and the reliability coefficients ranged from 0.88 to 0.93. Items in the sub-dimension of negative affect are reverse-coded.

Portuguese version of Well-being at Work Scale was adapted to English by Demo and Paschoal (2013). There are 29 items scaled as five points in Likert style in the scale. The validity and reliability of English version of the scale was tested with the data gathered from 809 employees who were working in various sectors in the United States of America. First, exploratory factor analysis (EFA) was applied to the data gathered from 409 employees. One item in the negative affect sub-dimension whose factor loading was low was excluded from the scale after EFA, and a three-factored construct that explained 63% of total variance was achieved. There are nine items whose factor loadings ranging from .60 to .91 in positive affect sub-dimension, 12 items whose factor loadings ranging from .61 to .85 in negative affect sub-dimension, and eight items whose factor loadings ranging from .51 to .88 in fulfillment sub-dimension. The sub-dimensions of positive affect, negative affect, and fulfillment explained 37%, 19.92%, and 6.04% of total variance, their eigenvalues were 11.1, 5.98, and 1.77, respectively. Cronbach's alpha coefficients were found .92 for positive affect sub-dimension, .94 for negative affect sub-dimension, .92 for fulfillment sub-dimension.

Three-factored construct that revealed by EFA was tested via confirmatory factor analysis (CFA) with the data gathered from 400 participants. According to CFA results, fit indices were found as $x^2=985.99$, $p<0.001$; $x^2/sd=2.63$; CFI=.92; RMSEA=.06. Additionally, factor loadings of the items ranged from .51 to .85. These findings show that three-factored construct of Well-being at Work Scale was confirmed. The relationship between organizational happiness and human resources practices was investigated for revealing nomological validity of Well-being at Work Scale. As expected, a positive and high level of correlation (r=.87) was found between these variables (Demo and Paschoal, 2013).

Translation of Well-Being at Work Scale and its Language Validity

Before starting to adapt the scale to Turkish, Demo and Paschoal (2013) were e-mailed to ask for permission. After obtaining permission, five English language teachers whose mother tongue is Turkish, and who are PhD students at educational administration translated the items from English to Turkish. This phase was followed by the phases of examining translated items by researchers, deciding on the most suitable translation, and creating scale form. After these, backtranslation of the items from English to Turkish was done by an English language teacher whose mother tongue is Turkish, who is a PhD student at educational administration, and who did not participate in the process of items' translation from English to Turkish. The consistency between

original form and backtranslation form was evaluated by two educational sciences specialists. After this evaulation, it was accepted that original version and backtranslation version was parallel based on views of specialists in terms of meaning. Since there are not any semantic changes or semantic loss for the items. After the confirmation of the specialists whose mother tongue is English, a pilot study was achieved with 18 teachers who are also MA candidates in educational sciences, and whose mother tongue is Turkish. The final version of the scale was generated in the light of the feedbacks from teachers involved in the pilot study and specialists in terms of clarify of the items and usefullness of the scale form.

Data Analysis

SPSS 15 was used for reliability analysis, and LISREL 8.7 was used for the validity analysis. Reliability was tested via Cronbach's Alpha internal consistency coefficient, construct validity was analyzed by using confirmatory factor analysis (CFA), and x^2/df, RMSEA, GFI, NNFI, CFI, and SRMR fit indices were used for the compatibility of CFA model.

Findings

Construct Validity of Well-Being at Work Scale

According to CFA results, all items exceed 2.56, and there are not any insignificant *t* values of items. With mentioned reason, none of the items are excluded from the scale. Chi square were found as $x^2=1479.26$, $p < .00$. When the x^2 value is significant, it is suggested that x^2/df result should be analysed (Şimşek, 2007). It is seen that $x^2/df= 1479.26 / 374 = 3.95$ is between three and five, and this is an indicator of excellent fit (Kline, 2005; Sümer, 2000). Other fit indices show excellent (NNFI = .97, CFI = .97) and good fit (SRMR = .061). It is seen that other fit indices (GFI = .77, RMSEA = .09) are a little above acceptable fit. When the fit indices are evaluated together, it is understood that fit indices show acceptable fit (Çelik and Yılmaz, 2013). CFA results reveal that standardised item factor loadings range between .53 and .96. It is seen that three-factored construct for the English version is confirmed for Turkish version, too. As in the English version, Turkish form of the Well-being at Work Scale consists of 29 items and three dimensions: Nine items in *positive affect*, 12 items in *negative affect*, eight items in *fulfillment*.

Reliability of Well-Being at Work Scale

Internal consistency of the scale was tested via Cronbach's Alpha coefficient (α). Analysis results reveal that Cronbach's Alpha value (α) is .96 for entire scale. This value was found .94 for the sub-dimension of positive affect, .95 for negative affect, and .92 for fulfillment. It is seen that Cronbach's Alpha coefficients both for the entire scale and the dimensions are acceptable (Büyüköztürk, 2012).

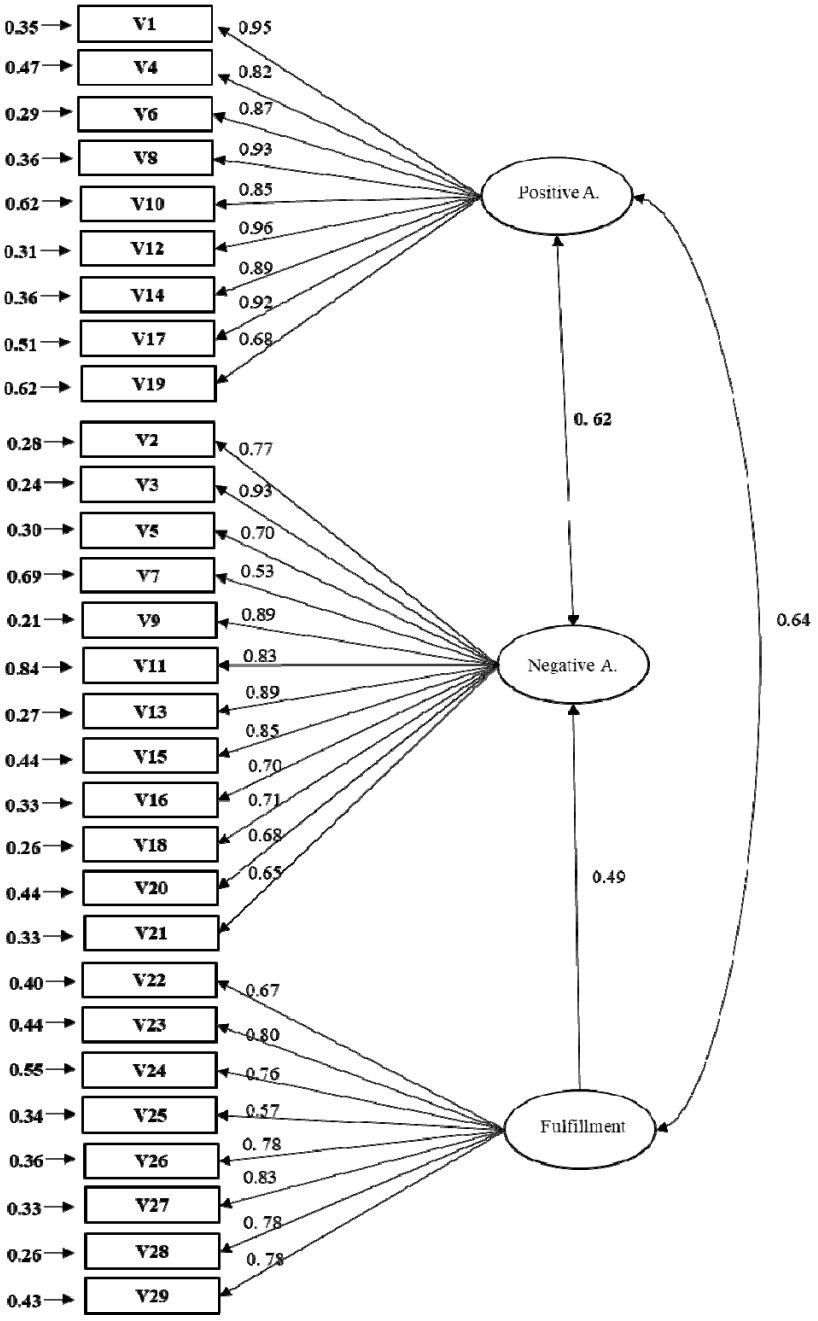


Figure 1. Path diagram

Discussion, Conclusion and Suggestions

Happiness at workplace can not make an employee happy, but it is possible to state that an employee can not be happy if she/he is unhappy at the workplace. Since, organizational happiness is one of the important variables that affect cumulative happiness of employees. While organizational happiness increases productivity, financial performance, creativity, cognitive flexibility, cooperativeness, wage, and organizational performance, it decreases employee absenteeism. Additionally, happy employees are more successful and cooperative in their work, find a job more easily than unhappy employees, and tend to progress more quickly in their careers (Frey and Stutzer, 2001; Gavin and Mason, 2004; Helliwell, Layard, and Sachs, 2013). It is thought that measuring organizational happiness which is important both for organizations and members via valid and reliable instruments would be practical for employees and organizations. Thus, it is aimed to reveal the validity and reliability of Well-being at Work Scale's Turkish version that determines teachers' level of organizational happiness according to their views. With this purpose, content validity of the scale was tested by using CFA, while reliability was tested via Cronbach's Alpha internal consistency coefficient. Analysis results show that Turkish version of the scale has acceptable psychometric properties.

Well-being at Work Scale is composed of three sub-dimensions such as positive affect, negative affect, and fulfillment. All items in the sub-dimension of negative affect is reverse-coded. Sub-dimensions are not graded and evaluated separately. It is accepted that the level of organizational happiness increases as the score from the entire scale increases, and the level of organizational happiness decreases as the score from the entire scale decreases. Consequently, it can be suggested that Turkish version of the scale is a valid and reliable data collection tool for determining the teachers' level of organizational happiness according to their perceptions. Thus, it is asserted that Well-being at Work Scale can be used for the studies about organizational happiness of teachers.

The validity and reliability of Turkish version of Well-being at Work Scale was done according to views of teachers who were working at public schools in Kocaeli Province, in this study. This can be considered as a limitation of the study. Therefore, it can be suggested that conducting further researches related with the validity and reliability of Well-being at Work Scale on different samples (different regions, countries, industries, etc.) will increase usefullness of the scale.

---

*This research is the extended version of the presented paper in 12th International Educational Administration Congress.

Türkçe Sürüm

Giriş

Bireylerin çoğunluğu mutlu olmayı önemsemektedir ve mutluluk toplumların çoğunda yüksek düzeyde önem verilen bir amaç olarak ele alınmaktadır (Diener, 2000). Frey ve Stutzer (2001) dünyada insanların bu denli uzlaştıkları başka bir amaç olmadığını ifade etmektedir. Durum böyle olunca, kavram yüzlerce yıldan bugüne hedonizmden yararcılığa, pozitif psikolojiden liberalizme ve mistik deneyimlerden dini geleneklere kadar birçok farklı alanda değinilen temel konulardan biri olmuştur. Birçok psikolojik ve felsefi yaklaşım mutluluğu, hayatta erişilmesi gereken en üst iyilik hali olarak kabul etmiştir (Diener, 2000; Frey ve Stutzer, 2001). Kavram, hem araştırmacıların (Easterlin, 2003) hem de politika yapıcılarının ilgisini çekmekte (Stiglitz, Sen ve Fitoussi, 2009) ve pozitif psikoloji alanının odaklandığı temel konular arasında yer almaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Örgütsel davranış alanyazınında mutluluk kavramıyla ilişkili pek çok kavram bulunmaktadır. Yararlılık, iyi-oluş, öznel iyi-oluş, yaşam doyumu ve refah kavramları bu kavramlardandır. Mutluluk alanyazınındaki öncü araştırmacıların söz konusu kavramları birbirlerinin yerlerine kullandıkları görülmektedir. Örneğin Easterlin (2003); mutluluk, yararlılık, iyi-oluş, yaşam doyumu ve refah; Frey ve Stutzer (2001) mutluluk, öznel iyi-oluş ve doyum kavramlarını birbirlerinin yerlerine kullanmaktadırlar. Crapanzono ve Wright (1999), Lyubomirsky (2001), Seligman (2003) ve Dünya Mutluluk Endeksi raporlarını hazırlayan Helliwell, Layard ve Sachs (2017) da iyi-oluş ve mutluluk kavramlarını birbirlerinin yerlerine kullanmaktadır. Bu araştırmada da iyi-oluş ve mutluluk kavramları birbirlerinin yerlerine kullanılmıştır.

Alanyazında, mutluluğun hem bireyler hem de örgütler için önemine ilişkin bir görüş birliği varken kavramın tanımına ilişkin bir görüş birliği yoktur (Warr, 2007; Waterman, Schwartz, ve Conti, 2008). Kimi tanımlamalarda mutluluğun sadece duygusal yönüne vurgu yapılırken kimi tanımlamalarda kavramın hem duygusal hem de bilişsel yönlerine değinilmektedir. Kavramın duygusal ve bilişsel yönlerine değinen araştırmacılardan Seligman'a (2003) göre mutluluk, kişinin hayatının doğru yönde ilerleyip ilerlemediğine ilişkin bilişsel bir değerlendirmeyi, hayatın anlamı ve amacını bulmaya yönelik sürekli bir araştırmayı ve olumlu duyguların sıklığı ile olumsuz duyguların seyrekliğini ifade etmektedir. Benzer şekilde örgütsel mutluluğun tanımı da sadece işyerinde memnuniyet duygusu, olumlu duygusal deneyim, iyi duygular ve eğlence duygusuna sahip olmayı değil aynı zamanda bireyin yaşamının anlamlı olmasını da içermektedir (Saenghiran, 2013).

Örgüt bilimi alanyazını, mutluluğu; duygusal, bilişsel ve potansiyeli gerçekleştirme terimleri ile tanımlamaya başlamıştır. Duygusal yaklaşımı benimseyen yazarlar, örgütsel mutluluğu işyerindeki duyguların bir toplamı olarak ele alıp, olguyu çalışanın duyguları ve modları açısından tanımlamaktadırlar (Daniels, 2000). Örgütsel mutluluk, olumlu duyguların daha sık ve yoğun olduğu, işgörenin olumlu duygularının olumsuz duygularından üstün geldiği bir durumu ifade etmektedir (Brief ve Weiss, 2002). Waterman (1993) ve Waterman vd. (2008) farklı durumların mutluluğa neden olabileceğini belirtmektedirler. Memnuniyet veren duygular, kişinin potansiyelini gerçekleştirdiğine ve yansıttığına dair algısı mutluluğa temel oluşturmaktadır. Warr'a (2007) göre mutluluk; olumlu ve olumsuz duygular ile kişisel niteliklerin geliştirilmesi, potansiyelin keşfi ve gerçekleştirilmesi, kişinin kendini yansıtması gibi unsurlardan meydana gelmektedir. Bu çalışmada uyarlanan ölçek de mutluluğa ilişkin Warr'ın (2007) yaklaşımını temel almaktadır ve uyarlaması yapılan ölçeği geliştiren araştırmacılar örgütsel mutluluğu; işyerindeki duygulardan ve mizahtan, yapılan işin anlamlılığına ve bireyin potansiyelinin ne kadarını gerçekleştirdiğine dair algısı olarak tanımlamaktadır (Paschoal ve Tamayo, 2008). ÖMÖ; olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutları olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır.

Olumlu Duygular

Olumlu duygular boyutu, memnuniyet verici duygular yaşamayı ve olumlu modlarda olmayı içermekte; memnuniyet duygusu, heyecan ve konforun olumlu duyguların temsilcileri ve yüksek mutluluğun göstergeleri olduğu ifade edilmektedir (Warr, 2007). Olumlu duygular; sevinç, zevk, memnuniyet ve hoşnutluk yaşama; neşeli, sevinçli, keyfi yerinde, mutlu, huzurlu, memnun, hayat dolu, gururlu ve sevgi dolu olma olarak sıralanmaktadır (Begum, Jabeen ve Awan, 2014; Frey ve Stutzer, 2001). Bu araştırmada uyarlanan ölçeğin olumlu duygular boyutunun kapsamına işyerinde mutlu, heyecanlı, neşeli, hevesli, gururlu, istekli, memnun, huzurlu ve aktif olma girmektedir.

Olumsuz Duygular

Olumsuz duygular boyutu, memnuniyetsizlik veren duyguları yaşama ve olumsuz modlarda olmayı içermektedir (Diener, 2000). Memnuniyetsizlik, kaygı ve depresyon olumsuz duyguların temsilcileri ve düşük mutluluğun göstergeleridir (Warr, 2007). Olumsuz duygular; üzgün, endişeli, huzursuz, umutsuz ve stresli olma; utanma, endişelenme, öfkelenme ve işe yaramaz hissetme olarak sıralanmaktadır (Frey ve Stutzer, 2001). ÖMÖ'nün olumsuz duygular boyutu; işyerinde huzursuz, gergin, sinirli, sabırsız, sıkılmış, endişeli, stresli, depresif, sıkıntılı ve üzgün olma ile canını sıkkın ve boşa çabalamış hissetme duygularını kapsamaktadır.

Potansiyelin Gerçekleştirilmesi

Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu, olumlu ve olumsuz duygular boyutlarından farklı olarak örgütsel mutluluğun bilişsel yönünü yansıtmaktadır. Bu boyut; kişisel niteliklerin geliştirilmesi, potansiyelin keşfi ve gerçekleştirilmesi, kişinin kendini yansıtması gibi unsurlardan oluşmaktadır (Warr, 2007). Bireyin becerilerini ve potansiyelini yansıtabileceği etkinliklerde yer alması (Kashdan vd. 2008), işinde yeni beceriler elde etme fırsatı (Warr, 2007), yaptığı işten zevk alması (Bakker ve Demerouti, 2013) ve daha iyi performans göstermesi (Golparvar ve Abedini, 2014) potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutuyla ilişkili öğeler olarak sıralanabilir. Bu araştırmada ise potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu kapsamına işyerinde potansiyeli ve becerileri kullanma, üstün yönlerini gösterebilme, yetenekleri geliştirme, zorlukların üstesinden gelme, hoşlanılan işleri yapma ve amaçlara ulaşma öğeleri girmektedir.

Bireylerin örgütlerindeki olumlu duygularının olumsuz duygularından çok olması, işlerinde potansiyellerini gerçekleştirebilmeleri, yani örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek olması onlara ve örgütlerine birçok katkı sağlamaktadır. Mutlu üyelerden oluşan örgütlerde üretkenliğin, malî performansın, yaratıcılığın, bilişsel esnekliğin, işbirliğinin, gelirin ve örgütsel performansın arttığı, devamsızlığın azaldığı görülmektedir (Helliwell, Layard ve Sachs, 2013). Kişinin iş hayatındaki mutluluğu tek başına bir insanı mutlu etmeyebilir fakat kişi iş hayatında mutsuzsa bu durumun özel hayatına yansıması da muhtemeldir. İyi bir yaşama erişmek için bireylerin iyi örgütlerde çalışmaları gerekmektedir. Çünkü örgütsel mutluluk, bireylerin toplam mutluluğunu etkileyen önemli değişkenlerden birisidir (Frey ve Stutzer, 2001; Gavin ve Mason, 2004). Diğer taraftan mutlu insanlar işlerinde daha başarılı olmakta, daha kolay iş bulmakta, kariyerlerinde daha hızlı ilerlemekte ve işbirliğine daha yatkın olmaktadırlar (Frey ve Stutzer, 2001).

Mutlu ve sağlıklı işgörenler uzun dönemde daha üretken olmakta, daha iyi ürünler ortaya koymakta ve potansiyellerini daha çok işe koşmaktadırlar (Gavin ve Mason, 2004). Türk Eğitim Sistemi içerisinde yer alan öğretmenlerinse genel olarak mutsuz oldukları görülmektedir. Türk Eğitim Sendikasının 2011 yılında, Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikasının 2014 yılında yürüttükleri araştırmaların sonuçları bu durumu ortaya koymaktadır (Eğitim-İŞ, 2014; Türk Eğitim-SEN, 2011). Yukarıda sıralanan nedenlerle, bireylerin örgütsel mutluluğunun hem örgüt üyeleri hem de örgütler açısından önemli olduğu görülmektedir. Benzer şekilde öğretmenlerin örgütsel mutluluğu da hem öğretmenler hem de eğitim örgütleri açısından önemlidir. Bu noktada öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracının yararlı olacağı öne sürülebilir. Yapılan alanyazın taramasında öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu duygusal ve bilişsel açılardan ele alan Türkçe bir ölçeğe rastlanmamış, bu doğrultuda Demo ve Paschoal (2013)

tarafından geliştirilen ÖMÖ'nün Türkçeye uyarlanmasına karar verilmiştir. Bu çalışmanın amacı, ÖMÖ'nün dilimize uyarlamasının yapılması, ölçeğin geçerlik ve güvenirliğine ilişkin kanıtların incelenmesidir. Bu ölçeğin örgütsel mutluluk alanyazınına katkı sağlayacağı gibi örgütsel mutluluğa odaklanacak araştırmalarda da kullanılabileceği düşünülmektedir.

Yöntem

Katılımcılar

ÖMÖ'nün Türkçeye uyarlanması için Kocaeli ilindeki kamu okullarında görev yapan 342 öğretmenden 2015-2016 eğitim-öğretim yılı bahar yarıyılında veri toplanmıştır. Katılımcıların belirlenmesinde ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmış ve araştırmaya okullarında altı ay veya daha uzun süredir görev yapmakta olan öğretmenler dahil edilmiştir. Bu doğrultuda araştırmacılar okullara giderek gönüllülük esasına dayalı olarak öğretmenlere ölçek formunu dağıtmış, ölçek içerisinde eksik verisi maddelerin %10'undan fazlasını oluşturan öğretmenlerden elde edilen veriler incelemeye dahil edilmemiştir.

Araştırmaya katılan 342 öğretmenin 30 farklı branşta görev yaptığı belirlenmiştir. Farklı branşlarda görev yapan öğretmenlerin araştırmaya dahil edilmesi ile maksimum çeşitlilik sağlanmaya çalışılmış, ölçek maddelerinin belli bir gruba yönelik olmamasına özen gösterilmiştir. Bir ile 42 yıl arasında kıdemleri; bir ile 26 yıl arasında mevcut okullarındaki görev süreleri değişen katılımcıların %61'ini (n=207) kadın, %39'unu (n=134) erkek öğretmenler oluşturmaktadır (eksik veri, n= 1). 342 öğretmenin %4'ü okul öncesi (n=14), %37'si ilkokul (n=127), %37'si ortaokul (n=127), %21'i lise (n=72) kademesinde görev yapmaktadır (eksik veri, n= 2). Öğretmenlerin mezuniyet durumları incelendiğinde ise; %3.5'inin ön lisans (n=12), %86.5'inin lisans (n=296), %8.2'sinin lisansüstü mezunu (n=28) olduğu görülmektedir (eksik veri, n= 6).

Veri Toplama Aracı

Örgütsel Mutluluk Ölçeği

ÖMÖ, Paschoal ve Tamayo (2008) tarafından Brezilya'daki işgörenlerin örgütsel mutluluğunu ölçmek için Portekizce olarak geliştirilmiştir. Ölçeğin temel varsayımına göre örgütsel mutluluk; işyerindeki duygulardan ve mizahtan, yapılan işin anlamlılığına ve bireyin potansiyelinin ne kadarını gerçekleştirdiğine dair algısından oluşmaktadır. Dolayısıyla ölçekte hem işyerindeki duygulara hem de bireyin potansiyelini gerçekleştirmesine yönelik maddeler yer almaktadır. Mizah ve olumlu-olumsuz duygulara ilişkin maddeler Albuquerque ve Troccoli'nin (2004: akt: Demo ve Paschoal, 2013) Öznel İyi-oluş Ölçeğinden, PANAS'tan (Watson vd. 1988) ve Yaşam Doyumu Ölçeği'nden (Diener vd., 1985) elde edilmiştir. Böylece işyerindeki duygulara ilişkin 38 ifade madde havuzunda yer almıştır. Yapılan analizlerden sonra

olumlu duygulara ilişkin dokuz, olumsuz duygulara ilişkin 13 madde ölçek taslağında yer almıştır. Bireylerin işyerinde potansiyellerini gerçekleştirmelerine yönelik maddeler ise alanyazından, özellikle Waterman'ın (1993) çalışmasından, işgörenlerle yapılan görüşmelerden elde edilmiştir. Ölçek taslağında, potansiyeli gerçekleştirme boyutuna yönelik ise dokuz madde yer almıştır.

ÖMÖ'nün Portekizce formu geliştirilirken Paschoal ve Tamayo (2008) tarafından ölçek için üç faktörlü bir yapı öngörülmüştür. Bu yapı Brezilya'daki 317 işgörenden elde edilen verilerle faktör analizi ve eğik döndürme teknikleri kullanılarak sınanmıştır. Analizler sonucunda; 30 maddelik ÖMÖ'nün olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutlarından oluştuğu görülmüştür. Boyutlarda sırasıyla dokuz, 12 ve dokuz madde yer almaktadır. Bu üç faktörlü yapı toplam varyansın %57.30'unu açıklamakta ve boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları .88 ile .93 arasında değişmektedir. Ölçekte olumsuz duygular boyutunda yer alan maddeler ters puanlanmaktadır.

ÖMÖ'nün Portekizce formu Demo ve Paschoal (2013) tarafından İngilizceye uyarlanmıştır. Ölçekte beşli likert tipinde 29 madde yer almaktadır. Uyarlanan ölçme aracının geçerlilik ve güvenilirliği Amerika Birleşik Devletleri'nde çeşitli sektörlerde çalışan 809 katılımcıdan elde edilen verilerle test edilmiştir. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması kapsamında ilk olarak, 409 katılımcıdan elde edilen verilerle açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda, olumsuz duygular boyutundaki faktör yükü düşük olan bir madde ölçekten çıkarılmış, toplam varyansın %63'ünü açıklayan üç faktörlü bir yapı elde edilmiştir. 29 maddelik ölçeğin *olumlu duygular* boyutunda madde faktör yükleri .60 ve .91 arasında değişen dokuz, *olumsuz duygular* boyutunda madde faktör yükleri .61 ve .85 arasında değişen 12, *potansiyelin gerçekleştirilmesi* boyutunda madde faktör yükleri .51 ve .88 arasında değişen sekiz madde yer almaktadır. Olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutlarının açıkladıkları varyans oranları sırasıyla; %37, %19.92 ve %6.04; özdeğerleri 11.1, 5.98 ve 1.77 olarak bulunmuştur. Alt boyutların iç tutarlılık katsayıları ise .92, .94 ve .92 olarak hesaplanmıştır.

Ölçek uyarlama sürecinde açımlayıcı faktör analizinin ortaya koyduğu üç faktörlü yapı, 400 katılımcıdan elde edilen verilerle doğrulayıcı faktör analizi yapılarak test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre x^2=985.99, p<0.001; x^2/sd=2.63; CFI=.92; RMSEA=.06 olarak bulunmuştur. Ayrıca ölçekteki maddelerin faktör yükleri .51 ile .85 arasında değişmektedir. Tüm bu bulgular ÖMÖ'ye yönelik üç faktörlü yapının doğrulandığını göstermektedir. ÖMÖ'nün nomolojik geçerliliği için ise örgütsel mutluluk ile insan kaynakları politikaları ve uygulamaları arasındaki ilişki incelenmiş; öngörüldüğü gibi iki değişken arasında yüksek düzeyde ve olumlu ilişki (r=.87) bulunmuştur (Demo ve Paschoal, 2013).

ÖMÖ'nün Çeviri Çalışması ve Dil Geçerliliği

ÖMÖ'yü Türkçeye uyarlamaya başlamadan önce ölçeğin İngilizce formunu geliştiren Demo ve Paschoal'dan (2013) e-posta aracılığıyla izin istenmiştir. İzin alınmasının ardından anadili Türkçe olan ve eğitim yönetimi alanında doktora eğitimine devam eden beş İngilizce öğretmeni ölçek maddelerini İngilizceden Türkçeye çevirmiştir. Bu aşamayı, ölçek maddelerinin İngilizceden Türkçeye çevirilerinin araştırmacılar tarafından incelenip en uygun seçeneğe karar verilerek ölçek formunun oluşturulması aşaması izlemiştir. Bu işlemden sonra, formdaki maddelerin Türkçeden İngilizceye geri çevirisi, ölçeğin İngilizceden Türkçeye çevirisi çalışmasında yer almayan ve eğitim yönetimi alanında doktora eğitimine devam eden anadili Türkçe olan bir İngilizce öğretmeni tarafından yapılmıştır. Geri çeviri sonucu elde edilen formdaki maddeler ile ölçeğin İngilizce versiyonundaki maddeler arasındaki tutarlılık ise anadili İngilizce olan iki eğitim bilimleri uzmanı tarafından kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda maddelerinde herhangi bir anlam değişikliği ya da anlam kaybı görülmeyen ölçeğin uzman görüşlerine bakılarak çeviri açısından paralelliğinin sağlandığı kabul edilmiştir. Anadili İngilizce olan uzmanların onayından sonra oluşturulan ölçek formu anadili Türkçe olan ve eğitim yönetimi alanında tezsiz yüksek lisans eğitimine devam eden 18 öğretmene uygulanarak deneme uygulaması yapılmıştır. Deneme uygulamasına katılan öğretmenlerin ve alan uzmanlarının maddelerin anlaşılırlığı ve ölçek formunun kullanışlılığına yönelik geribildirimlerinden sonra ölçek formuna son hali verilmiştir.

Veri Analizi

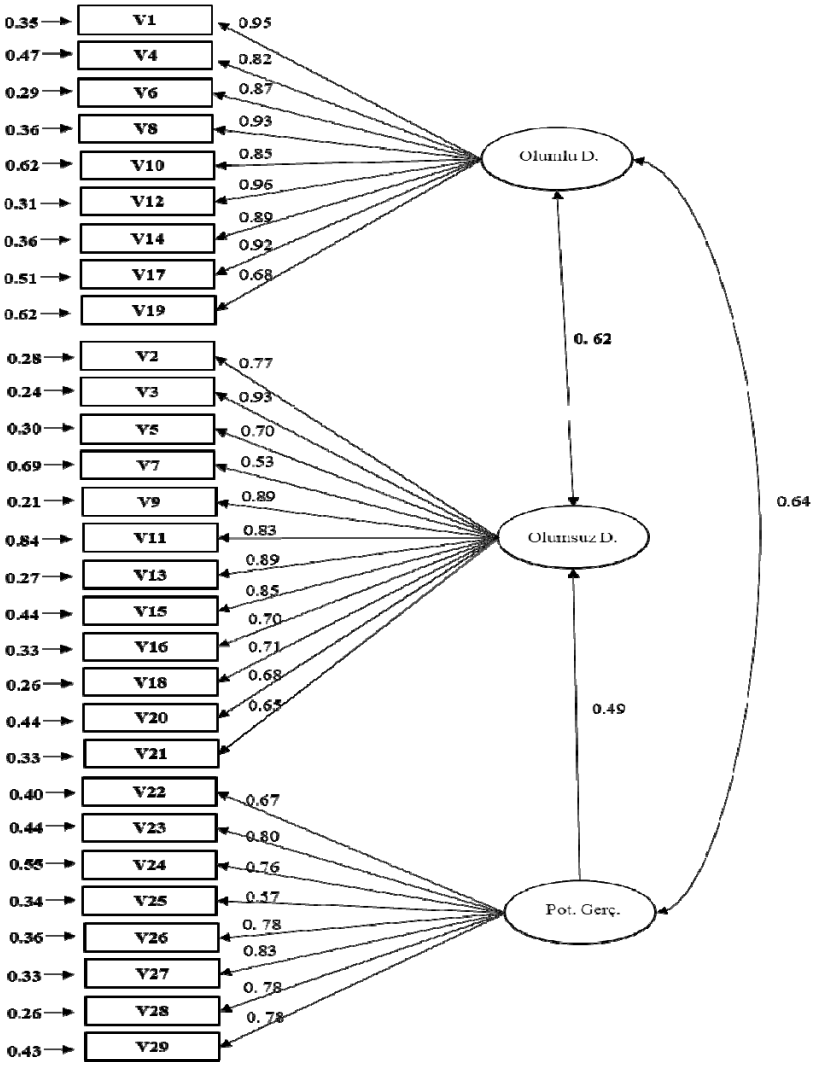
Verilerin analizinde güvenilirlik için SPSS 15 paket programı, geçerlilik için ise LISREL 8.7 paket programı kullanılmıştır. Güvenilirlik Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı, yapı geçerliliği ise doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılarak sınanmış ve modelin değerlendirilmesinde uyum iyiliği ölçütleri olarak x^2/sd, RMSEA, GFI, NNFI, CFI ve SRMR değerleri kullanılmıştır.

Bulgular

ÖMÖ'nün Yapı Geçerliliği

DFA sonuçlarına göre, maddelerin *t* değerlerinin ait oldukları boyutlarda uyumsuzluk göstermedikleri anlaşılmıştır. Analiz sonuçları, maddelerde manidar olmayan *t* değeri olmadığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle herhangi bir madde ölçekten çıkarılmamıştır. DFA sonucunda x^2 değeri (1479.26, $p < .00$) anlamlı çıkmıştır. Bu gibi durumlarda x^2/sd değerinin incelenmesi tavsiye edilmektedir (Şimşek, 2007). x^2/sd oranının (1479.26 / 374 = 3.95) 3 ile 5 arasında olduğu görülmekte ve bu değer iyi uyumun bir göstergesi olarak yorumlanmaktadır (Kline, 2005; Sümer, 2000). Diğer uyum indeksleri de mükemmel (NNFI = .97, CFI = .97) ve iyi (SRMR = .061) uyum göstermektedir. GFI ve RMSEA uyum indekslerinin ise (GFI = .77, RMSEA = .09) kabul edilebilir uyumun biraz üzerinde olduğu bulunmuştur. Söz konusu indeksler bir arada yorumlandığında,

elde edilen uyum iyiliği indekslerinin yeterli düzeyde uyuma işaret ettiği görülmektedir (Çelik ve Yılmaz, 2013). DFA sonucunda standartlaştırılmış madde faktör yüklerinin de .53 ile .96 arasında değişiklik gösterdiği görülmektedir. Bulgular ÖMÖ'nün İngilizce versiyonundaki üç faktörlü yapının Türkçe formda da doğrulandığını göstermektedir. ÖMÖ'nün Türkçe formu, İngilizce formda olduğu gibi *olumlu duygular* boyutundaki dokuz, *olumsuz duygular* boyutundaki 12 ve *potansiyelin gerçekleştirilmesi* boyutundaki sekiz madde olmak üzere toplamda üç boyut ve 29 maddeden oluşmaktadır.



Şekil 1. Path diyagramı

ÖMÖ'nün Güvenilirliği

Ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach's Alpha katsayısı (α) kullanılarak sınanmıştır. Analiz sonuçlarına göre; Cronbach's Alpha katsayıları (α) ölçeğin tamamı için .96, olumlu duygular boyutu için .94, olumsuz duygular boyutu için .95 ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu için .92 olarak bulunmuştur. Bulgulara göre, ölçeğin tamamına ve alt boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları yeterli düzeydedir (Büyüköztürk, 2012).

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

İş yaşamı tek başına bir bireyi mutlu etmeye yetmese de iş yaşamında mutsuz olan bir bireyin özel hayatında gerçek bir mutluluk yaşayamayacağı düşünülmektedir. Çünkü örgütsel mutluluk, örgüt üyelerinin toplam mutluluğunu etkileyen önemli bir değişkendir. Örgütsel mutluluk örgütlerde üretkenliği, malî performansı, yaratıcılığı, bilişsel esnekliği, işbirliğini, geliri ve örgütsel performansı arttırmakta; işgören devamsızlığını ise azaltmaktadır. Bunun yanında, mutlu insanların mutsuz insanlara göre işlerinde daha başarılı ve üretken oldukları, potansiyellerini daha çok işe koştukları, daha kolay iş buldukları, kariyer basamaklarını daha hızlı çıktıkları ve işbirliğine daha yatkın oldukları bilinmektedir. (Frey ve Stutzer, 2001; Gavin ve Mason, 2004; Helliwell, Layard ve Sachs, 2013). Hem örgüt üyeleri hem de örgütler açısından önemli olan örgütsel mutluluğu geçerli ve güvenilir araçlarla ölçmenin bireyler ve örgütler açısından yararlı olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle, bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini kendi algılarına dayalı olarak belirleyebilecek bir ölçme aracının Türkçeye uyarlanarak geçerliliği ve güvenilirliğine ilişkin kanıtların ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaçla, ÖMÖ'nün yapı geçerliliği DFA ile güvenilirliği ise Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı aracılığıyla sınanmıştır. Analiz sonuçları, ölçeğin Türkçe formunun psikometrik özelliklerinin uygun olduğunu göstermektedir.

ÖMÖ; olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutları olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Olumsuz duygular boyutundaki 12 madde ters puanlanmaktadır. Alt boyutlar ayrı ayrı puanlanmamakta ve değerlendirilmemekte, ölçeğin tamamı bir arada değerlendirilmektedir. Katılımcıların ölçekten aldıkları puanların artması örgütsel mutluluk düzeylerinin arttığı, puanların azalması ise örgütsel mutluluk düzeylerinin azaldığı şeklinde yorumlanmaktadır. Sonuç olarak ÖMÖ'nün, öğretmenlerin kendi algılarına göre örgütsel mutluluk düzeylerini belirlemede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu öne sürülebilir. Buna dayalı olarak, ÖMÖ'nün öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu konu alan araştırmalarda kullanılması önerilebilir.

Bu çalışmada, ÖMÖ'nün Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliği Kocaeli ilindeki kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak sınanmıştır. Bu durum, araştırmanın bir sınırlılığı olarak ele alınabilir. Bu nedenle, ÖMÖ'nün geçerlilik ve güvenilirliğinin farklı bölge, ülke ve sektörlerden elde edilecek verilerle sınanmasının ölçeğin kullanışlılığını arttıracağı öne sürülebilir.

References/Kaynaklar

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teora de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicologa del Trabajo y de las Organizaciones*, *29*(3), 107-115.

Begum, S., Jabeen, S., & Awan, A. B. (2014). Happiness: A psycho-philosophical appraisal. *Dialogue, 9*(3), 314.

Brief, A. P., & Weiss, H. M (2002). Organizational behavior: affect in the workplace. *Annual Review of Psychology, 53,* 279-307.

Büyüköztürk, S. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.

Cropanzano, R., & Wright, T. A. (1999). A 5-year study of change in the relationship between well-being and job performance. *Consulting Psychology Journal*, *51*, 252-265.

Çelik, H. E., & Yılmaz, V. (2013). *LİSREL 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi.* Ankara: Anı.

Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations, 53*(2), 275-294.

Demo, G., & Paschoal, T. (2013). Well-Being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the United States comprising affective and cognitive components. *Proceeding XXXVII Encontro da ANPAD, 7-11 September 2013*. Rio de Janeiro.

Diener, E. (2000). Subjective well-being. *American Psychologist, 55*, 34-43.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*(1)*,* 71-75.

Easterlin, R. A. (2003). Explaining happiness. *PNAS, 100*(19), 11176–11183.

Eğitim-İŞ, (2014). *Öğretmenler mutsuz, borçlu ve öğretmenlik itibarsızlaştırılıyor*. Retrieved from http://www.egitimis.org.tr/guncel/sendika-haberleri/ogretmenler-mutsuzborclu-ve-ogretmenlik-itibarsizlastiriliyor-1458/#.WS8zh2jyjIU

Frey, B., & Stutzer, A. (2001). *Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being*. New Jersey: Princeton University.

Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). *Organizational Dynamics, 33*(4), 379-392.

Golparvar, M., & Abedini, H. (2014). Relationship between meaning and spirituality at work with job happiness positive affect and job satisfaction. *Management Science Letters, 4,* 255-268.

Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (Eds.). (2017). *World Happiness Report 2017.* New York: Sustainable Development Solutions Network.

Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R., & King, L. A. (2008). Reconsidering happiness: The costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *Journal of Positive Psychology, 3*, 219-233.

Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Guilford.

Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist, 56,* 239-249.

Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica, 7*(1), 11-22.

Saenghiran, N. (2013). Towards enhancing happiness at work: a case study. *Social Research Reports, 25,* 21-33.

Seligman, M. C., & Csikszentmihalyi, M. (2000) Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55*, 5-14. doi: 10.1037//0003-066X.55.1.5

Seligman, M. E. P. (2003). *Authentic happiness*, London: Nicholas Brealey.

Stiglitz, J. E., Sen, A., & Fitoussi, J. P. (2009). *Report by the commission on the Measurement of economic performance and social progress*. Paris, France. Retrieved from http://www.stiglitzsen-fitoussi.fr/en/index.htm

Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri. *Türk Psikoloji Yazıları, 3*(6), 49-74.

Şimşek, Ö. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LİSREL uygulamaları.* Ankara: Ekinoks.

Türk Eğitim-SEN (2011). *Öğretmenler mutsuz ve borçlu çıktı*. Retrieved from http://www.haberturk.com/polemik/haber/690452-ogretmenler-mutsuz-ve borclu-cikti

Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology, 64*(4), 678-691.

Waterman, A. S., Schwartz, S. J., & Conti, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies, 9*, 41-79.

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(6), 1063-1070.

Ek 1. Örgütsel Mutluluk Ölçeği

Madde No		**1: HİÇ**	**2: BİRAZ**	**3: OLDUKÇA**	**4: SIKLIKLA**	**5: TAMAMEN**
1.	Son altı aydır işimde kendimi **mutlu** hissediyorum.	1	2	3	4	5
2.	Son altı aydır işimde kendimi **huzursuz** hissediyorum.	1	2	3	4	5
3.	Son altı aydır işimde kendimi **gergin** hissediyorum.	1	2	3	4	5
4.	Son altı aydır işimde kendimi **heyecanlı** hissediyorum.	1	2	3	4	5
5.	Son altı aydır işimde kendimi **sinirli** hissediyorum.	1	2	3	4	5
6.	Son altı aydır işimde kendimi **neşeli** hissediyorum.	1	2	3	4	5
7.	Son altı aydır işimde kendimi **sabırsız** hissediyorum.	1	2	3	4	5
8.	Son altı aydır işimde kendimi **hevesli** hissediyorum.	1	2	3	4	5
9.	Son altı aydır işimde **canımı sıkkın** hissediyorum.	1	2	3	4	5
10.	Son altı aydır işimde kendimi **gururlu** hissediyorum.	1	2	3	4	5
11.	Son altı aydır işimde kendimi **boşa çabalamış** hissediyorum.	1	2	3	4	5
12.	Son altı aydır işimde kendimi **istekli** hissediyorum.	1	2	3	4	5
13.	Son altı aydır işimde kendimi **sıkılmış** hissediyorum.	1	2	3	4	5
14.	Son altı aydır işimde kendimi **memnun** hissediyorum.	1	2	3	4	5
15.	Son altı aydır işimde kendimi **endişeli** hissediyorum.	1	2	3	4	5
16.	Son altı aydır işimde kendimi **stresli** hissediyorum.	1	2	3	4	5
17.	Son altı aydır işimde kendimi **huzurlu** hissediyorum.	1	2	3	4	5
18.	Son altı aydır işimde kendimi **depresif** hissediyorum.	1	2	3	4	5
19.	Son altı aydır işimde kendimi **aktif** hissediyorum.	1	2	3	4	5
20.	Son altı aydır işimde kendimi **sıkıntılı** hissediyorum.	1	2	3	4	5
21.	Son altı aydır işimde kendimi **üzgün** hissediyorum.	1	2	3	4	5
		1: Tamamen Katılmıyorum	**2: Katılmıyorum**	**3: Kısmen Katılıyorum**	**4: Katılıyorum**	**5: Tamamen Katılıyorum**
22.	İşimde potansiyelimi kullanıyorum.	1	2	3	4	5
23.	İşimde önemli olduğunu düşündüğüm yeteneklerimi geliştiriyorum.	1	2	3	4	5
24.	İşimde becerilerimi yansıttığım etkinliklere katılıyorum.	1	2	3	4	5
25.	İşimde zorlukların üstesinden geliyorum.	1	2	3	4	5
26.	İşimde değerli olduğunu düşündüğüm sonuçlara ulaşıyorum.	1	2	3	4	5
27.	İşimde, hayatım için koyduğum amaçlar doğrultusunda ilerliyorum.	1	2	3	4	5
28.	İşimde en iyi yönlerimi gösterebiliyorum.	1	2	3	4	5