

İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi

Subjective Well-Being at Work: Investigating of Psychometric Properties of Utrecht Work Engagement Scale

Ali Eryılmaz¹, Tayfun Doğan²

¹Yrd.Doç.Dr., Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, ²Dr., Sakarya Üniversitesi, Sakarya

ÖZET

Amaç: İnsanların yaşamları hakkında yargı bildirmeleri anlamına gelen öznel iyi oluş iş yaşamında da önemli bir kavramdır. Literatüre göre iş yaşamında öznel iyi oluş işe bağlılık kavramıyla ifade edilmektedir. İşe bağlılık çok boyutlu bir yapı olarak değerlendirilmektedir. Buna göre işe bağlılığı oluşturan bileşenler, işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma olarak belirtilmektedir. İşe bağlılık bireylerin fiziksel ve zihinsel sağlıklarıyla ilişkili bulunmuştur. Literatürde işe bağlılık Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği (UWES) ile ölçülmektedir. Bu çalışmanın amacı UWES'in Türkçe uyarlamasını yapmak ve psikometrik özelliklerini incelemektir. **Yöntem:** Araştırmaya toplam 383 çalışan katılmıştır. Katılımcıların yaş aralığı 20-70'tir. Ölçeklerin psikometrik özellikleri doğrulayıcı faktör analizi, iç tutarlık ve test tekrar test yöntemleriyle incelenmiştir. **Bulgular:** Elde edilen bulgular UWES'in yeterli düzeyde geçerli ve güvenilir olduğunu göstermiştir. Faktör analizi sonucu UWES'in üç faktörlü yapısının Türk örneklemde de korunduğu sonucuna ulaşılmıştır. **Sonuç:** Sonuç olarak UWES-TR'nin işe bağlılığı ölçmede kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir. Ölçek kullanılarak yapılacak çalışmalar işe bağlılığın daha iyi anlaşılmasını sağlayarak bireylerin öznel iyi oluşlarını daha iyiye götürmede katkıda bulunabilir.

Anahtar Sözcükler: İşe bağlılık, UWES, geçerlik, güvenilirlik.

(*Klinik Psikiyatri* 2012; 15:49-55)

SUMMARY

Objectives: The concept of subjective well-being, which means an individual's evaluation of and judgment about his life, is also important for work life. According to work life literature, subjective well-being is treated with the concept of work engagement. Work engagement is not a single dimensional structure. It has three important elements: Vigor, dedication and absorption Work engagement is related with individuals' physical and mental health. In literature, work engagement is measured with Utrecht Work Engagement Scale (UWES). This study examines the reliability and validity of UWES on Turkish sample. **Method:** A total of 352 individuals between ages 20-70- (105 female and 246 male) completed UWES. Confirmatory factor analysis and internal consistency methods were conducted in order to investigate validity and reliability of UWES. **Results:** Results indicated that the Turkish version of the UWES had an adequate level of reliability and validity. The factor structure of the Turkish version of the scale was found to be similar to the original version. **Conclusion:** The UWES is shown in the study to be an instrument aiming to measure work engagement of individuals. It was also demonstrated that the scale had reasonable internal consistency. Through the investigation of work engagement in an increased number of studies, it would be possible to better understand the concept of work engagement and the psychological consequences of work engagement, and also to improve individuals' subjective well-being.

Key Words: Work engagement, UWES, validity, reliability.

GİRİŞ

Freud, ruh sağlığı yerinde insanın en önemli iki özelliğini, "çalışmak ve sevmek" olarak belirtmiştir (Kılıççı 2006). Psikolojide öznel iyi oluş, mutluluk kavramı yerine kullanılmaktadır (Diener 1984). Öznel iyi oluş ruh sağlığının pozitif yanını temsil etmektedir (Koivumaa-Honkanen ve ark. 2005). Bireylerin ruh sağlıklarını izlemede, değerlendirmede ve ruhsal bozuklukların erken teşhisinde öznel iyi oluşun önemli bir araç olduğu belirtilmektedir (Bray ve Gunnell 2006). Bireylerin ruh sağlıklarının etkilendiği önemli alanlardan biri bireylerin iş yaşamlarıdır.

Psikolojinin araştırmalarının ve uygulamalarının, iş yaşamında yer aldığı alan endüstri psikolojisidir. Genel psikoloji literatüründe olduğu gibi, endüstri psikolojisine ilişkin literatürde de yürütülen araştırmalarda patoloji odaklı çalışmalardan bireylerin ruhsal ve bedensel sağlıklarını daha iyi bir konuma getirmeye çalışan araştırmalara doğru bir eğilimin olduğu görülmektedir. Bu durumun oluşmasında pozitif psikoloji alanındaki gelişmeler etkili olmuştur (Deiner ve Seligman 2002). Patolojik yönelim bağlamında, iş yaşamında; iş kazaları, tükenmişlik ve kardiyovasküler hastalıklar gibi değişkenlerle ilişkilere bakılırken, pozitif özellikler bağlamında, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve motivasyon gibi alanlarda çalışmalar gerçekleştirilmiştir (Diener 2001). Luthans'a (2002) göre, endüstri psikolojisinde bireylerin kapasitelerini güçlendirici, yaşama uyum sağlamalarını kolaylaştırıcı ve bireylerin böylece iş yaşamlarındaki performanslarını geliştirici yönde çalışmalar yapılmalıdır. Bu bağlamda hedef olarak gösterilen çalışma alanı, "iş yaşamında öznel iyi oluştur".

İş yaşamında, bireylerin iş yaşamının aşırı talepleri karşısında gösterdikleri istenmeyen durumlardan biri, tükenmişliktir. Bireylerin iş yaşamındaki tükenmişliklerinin tam karşısı, bireylerin işlerine bağlılıklarıdır. İşe bağlılık, bireylerin işe ilişkin faaliyetleri gerçekleştirirken, enerjik ve etkili olmaları ve işin bireylerden istediği talepleri yerine getirebilmeleri olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli ve Bakker 2001). Literatür incelendiğinde tükenmişlik ve işe bağlılık kavramlarının birbirinin zıttı olarak değerlendirildiği görülmektedir (Maslach ve Leiter 1997). Buna göre tükenmişlik, başarısız olma, yıpranma ya da bitkin düşme gibi özellikleri

içerirken (Maslach ve ark. 2001), bağlılık ise; enerjik, şevkli, coşkulu ve katılımcı olma gibi özellikleri içermektedir (Maslach ve Leiter 1997).

Literatürde, bireylerin işlerine olan bağlılıklarının yüksek olması durumunun, tükenmişlik ölçeğinden düşük düzeyde puan almak anlamına geldiğine ilişkin açıklamalar bulunmaktadır (Maslach ve ark. 1996). Bu açıklamaların yanında, bireylerin iş tükenmişliği üzerinden düşük puan almaları, onların işlerine bağlı olduklarını; düşük düzeyde bağlılık göstermelerinin de onların tükenmişlik göstermelerine işaret ettiği belirtilmektedir. Tüm bunlara karşın, hem tükenmişliğin hem de bağlılığın birlikte ölçülüp, birbirinden ayrı yapılar olup olmadığı ortaya konmamıştır (Maslach ve Leiter 1997). Ayrıca, bireylerin işlerine olan bağlılıklarının yüksek olması durumunun, tükenmişlik ölçeğinden düşük düzeyde puan almak anlamına gelmediği de belirtilmektedir. Tüm bu sonuçlar, tükenmişlik ve bağlılığın birbirinden farklı olduğunu ortaya koymaktadır (Schaufeli ve Bakker 2001).

İşe bağlılık, bireylerin işlerini yaparken kendilerini dinç hissetmeleri, kendilerini işlerine adanmaları ya da işlerinden doyum almaları ve işlerine yoğunlaşmalarını anlamına gelmektedir. İşe bağlılık, geçici değil sürekli olan, belli bir nesneye, olaya ya da kişiye bağlı olmayan olumlu duygusal ve bilişsel bir durumdur (Salanova ve ark. 2001). İşe bağlılık, Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği (UWES) ile ölçülmektedir. Bu ölçeğin üç önemli boyutu vardır. İşe istek duyma boyutu bireylerin, çalışırken yüksek enerjili, işe karşı hevesli ve ruhsal olarak dayanıklı olmaları anlamına gelmektedir. İşe adanma ise, bireylerin işlerini yaparken, işlerini bir anlam ve amaca hizmet ediyor olarak görmeleri, şevk ve ilham verici olarak algılamaları, işleriyle gurur duymaları ve işlerini özel olarak değerlendirmeleri anlamına gelmektedir. İşe yoğunlaşma ise, bireylerin çalışırken işlerine tam anlamıyla konsantre olmaları, zamanın nasıl geçtiğinin farkında olmamaları, yalnızca yaptıkları işi düşünmeleri ve çalışırken çok mutlu olmaları anlamına gelir (Hakanen Bakker ve Schaufeli 2006).

Bu çalışmada, Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği' nin Türk çalışanlardan oluşan örnekleme Türkçe'ye uyarlanması, geçerliliğinin ve güvenilirliğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Türkçe literatürde işe

bağlılıkla ilgili bir ölçme aracının olmaması bu çalışma için motivasyon kaynağı olmuştur. Ölçeğin iş yaşamıyla ilgili araştırmalarda kullanılacağı ve önemli bir ihtiyacı karşılayacağı düşünülmüştür.

GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışma Grubu

Araştırma iki farklı çalışma grubundan elde edilen veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Birinci çalışma grubunu farklı iş ve meslek gruplarından (akademisyen, asker, öğretmen, psikolojik danışman, doktor ve diğ.) toplam 352 (246 erkek/105 kadın) çalışan oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş aralığı 20-70 ve yaş ortalaması 35.11'dir (S=9.08). Çalışma grubunu oluşturan katılımcıların 119'u bekar, 218'i evli ve 5'i boşanmıştır. Öğrenim durumu açısından ise katılımcıların 5'i ilköğretim, 89'u lise, 58'i lisans ve 200'ü lisansüstü eğitim düzeyindedir. Katılımcıların 2'si yaşını, 1'i cinsiyetini, 10'u medeni durumunu ve 2'si öğrenim durumunu belirtmemiştir. İkinci çalışma grubunu ise 31 (14 kadın/17 erkek) çalışan oluşturmaktadır. Bu gruba bir ay arayla iki kez uygulama yapılmış ve ölçeğin test tekrar test güvenilirliği belirlenmeye çalışılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Utrecht Work Engagement Scale (UWES): UWES, Schaufeli ve ark. (2002) tarafından çalışanların işe bağlılıklarını ölçmek için geliştirilmiştir. Ölçeğin geliştirilme çalışmaları 314 üniversite öğrencisi ve 619 çalışandan oluşan iki farklı örneklem üzerinden yürütülmüştür. Ölçek üç boyuttan oluşmaktadır: İşe istek duyma (vigor), işe adanma (dedication) ve işe yoğunlaşma (absorption). Ölçeğin geliştirme çalışmalarına 24 madde ile başlanmış ve çeşitli madde eleme yöntemleri kullanılarak ölçek 17 maddeye indirilmiştir. DFA sonucu ölçeğin üç faktörlü yapısının, tek faktörlü yapıya göre daha iyi uyum gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. UWES-17 için rapor edilen Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları ise, öğrenci ve çalışan grupları için sırasıyla, işe istek duyma alt boyutu için .68 ve .80, işe adanma alt boyutu için her iki örnekleme de .91 ve işe yoğunlaşma alt boyutu için .73 ve .75 olarak rapor edilmiştir. UWES-9 ise Schaufeli Bakker ve Salanova (2006) tarafından 17

maddelik özgün formun kısaltılmasıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin kısa formunun psikometrik özellikleri 10 farklı ülkeden (Avusturya, Belçika, Kanada, Finlandiya, Fransa, Almanya, Hollanda, Güney Afrika, Norveç ve İspanya) elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. UWES-9'un da üç faktörlü yapısının tek faktörlü yapıya göre daha iyi uyum gösterdiği rapor edilmiştir. Faktörlerin her biri üçer maddeden oluşmaktadır. Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları ise faktörler için .60 ile .88 arasında değişen değerlerde bulunmuştur. Test tekrar test güvenilirlik katsayıları ise .61 ile .73 arasında değişmektedir. UWES-17 ve UWES-9'un alt boyutları arasındaki korelasyon katsayıları .83 ile .95 arasında değişen değerlerde rapor edilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu: Kişisel bilgi formu, katılımcıların demografik özelliklerini belirleyebilmek amacıyla hazırlanmıştır. Formda, katılımcıların yaşını, cinsiyetini, medeni durumunu ve öğrenim durumunu belirleyebilmek amacıyla dört soru bulunmaktadır.

İşlemler

UWES'in Türkçe uyarlaması için öncelikle Wilmar Schaufeli'den gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra ölçeğin İngilizce'den Türkçe'ye çeviri aşamasına geçilmiştir. Buna göre ölçeğin İngilizce formu, her iki dile de hakim üç kişi tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve elde edilen çeviriler araştırmacılar tarafından incelenerek tartışılmıştır. Elde edilen Türkçe form her iki dile de hakim başka bir akademisyen tarafından tekrar İngilizce'ye çevrilmiş ve elde edilen formla orijinal form karşılaştırılarak gerekli değişiklikler yapılmıştır. Sonuç olarak Türkçe formun özgün forma eşdeğer olduğu kabul edilerek uygulamalara geçilmiştir. Veri toplama araçları, farklı iş ve mesleklerden, halen aktif olarak çalışan kişilere yüz yüze ve e-mail yoluyla uygulanmıştır. UWES'in psikometrik nitelikleri doğrulayıcı faktör analizi, test tekrar test ve iç tutarlık yöntemleriyle incelenmiştir.

BULGULAR

Yapı Geçerliliği

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA): UWES-TR'nin yapı geçerliliği DFA ile incelenmiştir. Bu amaçla

Tablo 1. Doğrulayıcı faktör analizi ve madde analizi sonuçları

Alt Boyutlar	Standartlaştırılmış Yükler	t-değeri	R2	Madde Toplam Korelasyonları
İşe İstek Duyma				
1. İşimde kendimi enerji dolu hissedirim	.76	16.54	.58	.69
4. İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim	.83	18.68	.68	.77
8. Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir	.75	16.15	.56	.66
12. Ara vermeden uzun süre çalışabilirim	.52	10.30	.27	.48
15. İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissedirim	.79	17.53	.63	.71
17. Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim	.68	11.31	.32	.55
İşe Adanma				
2. Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum	.66	13.44	.43	.67
5. İşime karşı istekli ve hevesliyim	.83	18.81	.69	.72
7. İşim bana çalışma şevki verir	.83	18.85	.70	.72
10. Yaptığım işle gurur duyuyorum	.72	15.09	.51	.72
13. İşimi ilginç ve özel bulurum	.67	13.75	.44	.63
İşe Yoğunlaşma				
3. Çalışırken zaman su gibi akıp gider	.62	12.20	.38	.49
6. Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum	.61	11.84	.37	.66
9. Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissedirim	.68	13.78	.47	.59
11. Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim	.63	12.26	.39	.68
14. Çalışırken kendimi işime kapırıyorum	.70	14.16	.49	.69
16. Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim	.72	14.84	.52	.60

UWES-TR' nin üç faktörlü ve tek faktörlü yapısının Türk çalışanlardan oluşan örnekleme doğrulanıp doğrulanmayacağını belirlemek üzere birinci düzey DFA yapılmıştır. DFA'da modelin uygunluğu ilk olarak ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranıyla incelenmiştir. Buna göre ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranının 5'ten küçük olması gerekmektedir (Kline 2005, Schumacker ve Lomax 2004, Sümer 2000). Bu çalışmada ki-kare değerinin

serbestlik derecesine oranı, üç faktörlü model için x^2/sd (380.95/110)=3.46 olarak, tek faktörlü model için ise x^2/sd (838.19/119)=7.04 olarak bulunmuştur. DFA'da modelin uyum yeterliliğini ortaya koymak üzere birçok uyum indeksi kullanılmaktadır. Uyum indekslerinden GFI, CFI, NFI, RFI, IFI ve AGFI için kabul edilebilir uyum değeri 0.90 ve mükemmel uyum değeri 0.95 olarak kabul edilmektedir (Bentler ve Bonett 1980, Marsh ark. 2006,

Tablo 2. DFA modelinin uyum iyiliği indeksleri sonuçları

	χ^2	sd	AGFI	GFI	NFI	RFI	CFI	IFI	RMSEA
Tek Faktörlü Model	838.19	119	0.72	0.78	0.94	0.93	.95	.95	0.13
Üç Faktörlü Model	380.95	110	0.84	0.89	0.97	0.96	0.98	0.98	0.08

Şimşek 2008). RMSEA için ise 0.08 kabul edilebilir uyum ve 0.05 mükemmel uyum değeri olarak kabul edilmiştir (Browne ve Cudeck 1993). DFA sonucu, üç faktörlü modelin tek faktörlü modele göre daha iyi uyum değerleri verdiği görülmüştür. Ölçek maddelerine ilişkin standartlaştırılmış yükler, t-değerleri ve R² değerleri Tablo 1'de, uyum iyiliği indeksi değerleri ise Tablo 2'de verilmiştir.

Madde Analizi

Ölçek maddelerinin toplam puanı yordama gücünü, bir başka deyişle ölçeği temsil gücünü belirlemek üzere madde analizi yapılmıştır. Madde analizi sonucu, işe istek duyma alt boyutu için düzeltilmiş madde toplam korelasyonu değerlerinin .48 ile .71 arasında, işe adanma alt boyutu için .63 ile .72 arasında, işe yoğunlaşma alt boyutu için ise, .49 ile .69 arasında değiştiği görülmüştür. Bu bulgular, ölçek maddelerinin tümünün dahil oldukları alt boyutları yeterli düzeyde temsil ettiklerini göstermektedir. Elde edilen sonuçlar ayrıntılı olarak Tablo 1'de verilmiştir.

Güvenirlilik: UWES-TR'nin güvenirliliği iç tutarlık ve test tekrar test yöntemleriyle incelenmiştir. Buna göre ölçeğin tümü için hesaplanan Cronbach alfa güvenirlilik katsayısı .94'tür. Alt boyutlar için elde edilen güvenirlilik katsayıları ise "işe istek duyma" alt boyutu için .87, "işe adanma" alt boyutu için .87 ve "işe yoğunlaşma" alt boyutu için .84 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin test tekrar test güvenirliliğini belirlemek üzere ölçek, 31 çalışana 1 ay arayla iki defa uygulanmıştır. Uygulama sonucu ölçeğin tümü için test tekrar test güvenirlilik katsayısı .85, "işe istek duyma" alt boyutu için .89, "işe adanma" alt boyutu için .80 ve "işe yoğunlaşma" alt boyutu için ise .69 olarak bulunmuştur.

Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği Kısa Formu

Bu çalışmada UWES'in 17 maddelik formunun

psikometrik özelliklerinin incelenmesinin yanı sıra 9 maddelik kısa formunun da psikometrik nitelikleri incelenmiştir. Özgün formda olduğu gibi kısa formda da üç alt boyut bulunmaktadır ve her bir alt boyut üç maddeden oluşmaktadır. Kısa formun faktör yapısı DFA ile incelenmiştir. DFA sonucu kare değerinin serbestlik derecesine oranı 50.62/22 (2.3) olarak bulunmuştur. Uyum iyiliği indeksleri ise AGFI=0.94, GFI=0.97, NFI=0.99, IFI=0.99, CFI=0.99, RMSEA=0.06 olarak bulunmuştur. UWES'in kısa formunun Cronbach alfa güvenirlilik katsayısı ise ölçeğin tümü için .91, işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma alt boyutları için ise sırasıyla .85, .84 ve .76 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin uzun ve kısa formu arasındaki ilişki incelenmiş, ölçeğin tümü için .97 (p<.001), işe istek duyma alt boyutu için .92 (p<.001), işe adanma alt boyutu için .95 (p<.001) ve işe yoğunlaşma alt boyutu için .93 (p<.001) korelasyon bulunmuştur.

Ölçeğin Puanlanması

UWES-17 ve UWES-9, 5'li likert tipinde bir ölçektir. "Hiç uygun değil" (1), "Uygun Değil" (2), "Biraz Uygun" (3), "Uygun" (4), "Tamamen Uygun" (5) şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekte tersten kodlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar işe bağlılığın yüksek olduğunu göstermektedir.

TARTIŞMA

Endüstrileşmeyle birlikte, iş yaşamında çalışma koşulları ve çalışanlardan beklentiler de değişmiştir. Bireylerin, sadece üretim yapan makineler değil de duygu, düşünce ve davranışlara sahip olan birer varlık oldukları da kabul edilmiştir. Biyo-psiko-sosyal bir varlık olan insanların iş yaşamında üretken olmalarının yanında, kendi kapasitelerini de ortaya koyup öznel açıdan iyi olmaları onların ruh sağlıkları için önemlidir (Schaufeli ve Bakker 2004).

İşe bağlılık ile ilgili literatür incelendiğinde, bireylerin işe bağlılıklarının onların ruhsal ve bedensel sağlıkları ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu görülmektedir. Örneğin Demerouti Bakker ve ark. (2001) işe bağlılığın, baş ve göğüs ağrısı gibi psikosomatik hastalıklarla orta düzeyde ve negatif yönde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Benzer şekilde Schaufeli ve Bakker (2004) Hollandalı bireyler üzerinde gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında, işe bağlılıkları yüksek olan bireylerin olmayanlara oranla mide ve baş ağrısını, dolaşım problemlerini daha az yaşadıklarını bulmuşlardır. Finlandiyalı öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen bir başka çalışmada ise (Hakanen Bakker ve Schaufeli 2006), işe bağlılığın, bireylerin kendilerini sağlıklı hissetmeleri ve işe devamları ile pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu bulgulara ek olarak, Peterson Demerouti ve ark. (2008) işe bağlılık düzeyi yüksek olan İsveçli sağlık çalışanlarının, sırt ve boyun ağrılarını daha az yaşadıkları sonucuna varılmışlardır. Tüm bu bulgular işe bağlılık kavramının önemini ortaya koymaktadır. Buradan hareketle bu çalışmada, UWES-17 ve UWES-9 ölçeklerinin Türk çalışanlardan oluşan örnekleme psikometrik özelliklerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Ölçeğin çeviri işlemi ve dilsel eşdeğerliği sağlandıktan sonra doğrulayıcı faktör analizi (DFA) iç tutar-

lık ve test tekrar test yöntemleriyle geçerlik ve güvenilirliği araştırılmıştır. DFA sonucu UWES'in gerek 17 maddelik formunun gerekse 9 maddelik kısa formunun üç faktörlü yapısının Türk çalışanlardan oluşan örnekleme korunduğu görülmüştür. Elde edilen uyum iyiliği indeksleri kabul edilebilir düzeydedir. Güvenirlik analizi sonucu elde edilen bulgular ise UWES'in her iki formunun da güvenilirlik düzeylerinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. UWES-17 ve UWES-9 arasındaki korelasyon ise oldukça yüksek düzeydedir.

Sonuç olarak, UWES-TR, işe bağlılığı ölçmede kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracıdır denilebilir. Bu çalışmada ele alınan ölçekle, çeşitli araştırmaların yapılması Türk toplumunda da bireylerin iş yaşamlarında hem üretken hem de ruhsal ve fiziksel açıdan daha iyi bir konumda olmalarına yardımcı olunabilir. Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin geçerliği DFA ile incelenmiştir. Bundan sonraki çalışmalarda UWES-TR'nin geçerliği ölçüt bağımlı geçerlik kapsamında iş yaşamıyla ilgili olarak geliştirilmiş tükenmişlik, iş doyumu, örgütsel bağlılık ölçekleriyle de incelenebilir.

Yazışma adresi: Dr. Ali Eryılmaz, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, erali76@hotmail.com

KAYNAKLAR

- Bentler PM, Bonett DG (1980) Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychol Bull*, 88:588-606.
- Bray I, Gunnell D (2006) Suicide rates, life satisfaction and happiness as markers for population mental health. *Soc Psychiatr*, 41:333-337.
- Browne MW, Cudeck R (1993) Alternative ways of assessing model fit. *Testing structural equation models*. KA Bollen, JS Long (Ed), Newbury Park, CA, Sage, s.136-162.
- Deiner E (1984) Subjective well-being. *Psychol Bull*, 95:542-575.
- Diener E (2001) Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *Am J Psychol*, 55:34-43.
- Diener E, Seligman MEP (2002) Very happy people. *Psychol Sci*, 13:81-84.
- Demerouti E, Bakker AB, Janssen PPM ve ark. (2001) Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scand J Work Environ Health*, 27: 279-286.
- Hakanen J, Bakker AB, Schaufeli WB (2006) Burnout and work engagement among teachers. *J School Psychol*, 43:495-513.
- Kılıççı Y (2006) Okulda Ruh Sağlığı. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Kline RB (2005) Principles and practice of structural equations modeling. New York, Guilford, s.115-170.
- Koivumaa-Honkanen H, Kaprio J, Honkanen ve ark. (2005) The stability of life satisfaction in a 15-year follow-up adult Finns healthy at baseline. *BMC Psychiatry*, 59:794-798.
- Luthans F (2002) The need for and meaning of positive organizational behavior. *J Organ Behav*, 23:695-706.
- Maslach C, Jackson SE, Leiter M (1996) Maslach burnout inventory. 3. Baskı, Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press, s.35-125.
- Maslach C, Leiter MP (1997) The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA, Jossey-Bass, s.125-176.
- Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP (2001) Job burnout. *Annu Rev Psychol*, 52:397-422.
- Marsh HW, Hau KT, Artelt C ve ark. (2006) OECD's brief self-report measure of educational psychology's most useful affective

constructs: cross-cultural, psychometric comparisons across 25 countries. *Int J Test*, 6:311-360.

Peterson U, Demerouti E, Bergström G ve ark. (2008) Burnout and physical and mental health among Swedish healthcare workers. *J Adv Nurs*, 62:84-95.

Salanova M, Schaufeli WB, Llorens S ve ark. (2001) Desde el "burnout" al "engagement": Una nueva perspectiva [From "burnout" to "engagement": A new perspective]. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16:117-134.

Schaufeli WB, Bakker AB (2001) Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering van Arbeids- en Gezondheidspsychologie [Work and well-being: Toward a positive approach in Occupational Health], s.36-97.

Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez-Roma V ve ark. (2002)

The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *J Happiness*, 3:71-92.

Schaufeli WB, Bakker AB (2004) Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *J Organ Behav*, 25:293-315.

Schumacker RE, Lomax RG (2004) A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling. New Jersey: Lawrence Erlbaum Ass, s.123-156.

Sümer N (2000) Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3:49-74.

Şimşek ÖF (2008) Yapısal eşitlik modellemesine giriş: temel ilkeler ve lisrel uygulamaları. Ankara, Ekinoks Yayıncılık, s.25-125.

DÜZELTME

Klinik Psikiyatri Dergisi 2011-3. sayısında yayınlanan “**Üniversite Öğrencilerinde Umutsuzluk Düzeyi ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Üzerinden İncelenmesi**” başlıklı makalenin İçindekiler bölümünde yazar isimleri teknik bir hata nedeniyle yanlış olarak yayınlanmıştır. Söz konusu makalenin yazar isimleri aşağıdaki gibidir.

Bu yanlışlıktan dolayı makalenin yazarlarından ve okuyucularımızdan özür dileriz.

Klinik Psikiyatri Dergisi

Ömer Oğuztürk, Figen Akça, Gülçilem Şahin