

İŞ YERİNDE KULLANILAN ÖZNEL İYİ OLUŞU ARTIRMA STRATEJİLERİ ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ

Ali ERYILMAZ

Doç. Dr., ESOGÜ Eğitim Fakültesi, erali76@hotmail.com

Leyla ERCAN

Yrd. Doç. Dr., Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, leyla62@gmail.com

Received: 25.09.2016

Accepted: 21.12.2016

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, iş yerinde kullanılan öznel iyi oluşu artırma stratejilerini ölçen bir ölçme aracı geliştirmektir. Çalışma, 26-60 yaş arasında yer alan ve çalışan 145 kadın ve 173 erkek olmak üzere toplam 318 yetişkin üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yöntem: Çalışmada, Yaşam Doyumu ölçeği ve açık uçlu sorular aracılığı ile veriler toplanmıştır. Ayrıca, çalışmada açımlayıcı faktör analizi ile bazı güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bulgular: Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, açıklanan varyansı % 55.77 olan dört boyutlu bir ölçek elde edilmiştir. Ölçeğin boyutları, "mental kontrol yapmak", "çevreyle pozitif ilişki kurmak", "dini inancın gereğini yerine getirmek" ve "istekleri doyurmak" olarak isimlendirilmiştir. Tartışma ve Sonuç: Analiz sonuçlarına göre geliştirilen ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde bulunmuştur ve geliştirilen ölçeğe "İş Yaşamında Öznel İyi Oluşu Artırma Stratejileri Ölçeği" ismi verilmiştir. Geliştirilen ölçekle ilerleyen süreçte çeşitli araştırmalar yapılabilir ve bu ölçek öznel iyi oluşu artırma programlarında kullanılabilir.

Anahtar Kelimeler: Öznel iyi oluş, strateji, yetişkin, iş yeri.

THE DEVELOPMENT OF THE SCALE OF SUBJECTIVE WELL-BEING INCREASING STRATEGIES AT WORKPLACE

ABSTRACT

The aim of this study is to develop a measurement tool that measures subjective well-being strategies used at work. The study was carried out on a total of 318 adults (145 females and 173 males) whose ages were 26-60. Method: In the study, data were collected via the Life Satisfaction scale and open-ended questions. In addition, some reliability analyzes were performed with explanatory and confirmatory factor analysis in the study. Findings: According to the findings obtained without the study, a four-dimensional scale with 55.77% variance was obtained. The dimensions of the scale were named as "mental control", "establishing a positive relationship with the environment", "fulfilling the necessity of religious belief" and "satisfying the desires". Discussion and Conclusion: The reliability and validity values of the scale developed according to the analysis results are within the acceptable limits and the developed scale is given the name "Scale for Increasing the Subjective Well-being in Business Life". Various scales can be made on the progress of the developed scale and this scale can be used in subjective well-being aversion programs.

Keywords: Subjective well-being, strategies, adults, work place.

GİRİŞ

İnsanlar, yaşamlarının yaklaşık üçte birini bir işte çalışarak geçirmektedirler. İş yaşamında; yer almak bireylerin yaşamlarını devam ettirecek para kazanmalarının yanında onların bilgilerini ve becerilerini ortaya koyma fırsatı sunmaktadır (Yeşilyaprak, 2004). Bireylerin gerek üretken olmaları gerekse yaptıkları işten memnun olmaları için kendilerini psikolojik açıdan iyi hissetmeleri gerekir. Bu konuda gerçekleştirilecek çalışmalar, iş yaşamında iyi olma sürecine katkı sağlayabilir.

Psikolojide bireylerin kendilerini öznel açıdan iyi hissetmeleri, öznel iyi oluş kavramıyla ele alınmaktadır. Öznel iyi oluş, bireylerin olumlu duyguları daha çok olumsuz duyguları ise daha az hissetmeleri ve de yaşamlarından doyum almaları anlamına gelmektedir (Diener, 1984, 2000; Lyubomirsky, 2001). İnsanların öznel iyi oluş düzeylerini yükseltmek için kullandıkları stratejilere, öznel iyi oluşu artırma stratejileri denilmektedir. Gerek ergenler gerekse yetişkinler üzerinde gerçekleştirilen çalışmalar; bireylerin çevreyle olumlu ilişki kurarak, istekleri doyurarak, dini inancın gereğini yerine getirerek ve mental kontrol yaparak öznel iyi oluş düzeylerini yükselttiklerini göstermiştir (Buss, 2000; Eryılmaz, 2010, 2012, 2014, 2015; Fordyce, 1977; Tkach ve Lyubomirsky, 2006).

Bireylerin duygulanımlarının harekete geçtiği yaşam alanlarından biri de iş yaşamıdır. İş yaşamı ile ilgili literatür incelendiğinde çalışanların kendilerini iyi hissetmeleri için iki önemli noktada düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Bu noktalardan ilki, kurumsal düzenlemeler aracılığı ile bireylerin iyi oluşlarının yükseltmektir. Örneğin çalışanların kuruma bağlılık düzeylerini artırmak, ücretlerini yükseltmek, çalışanlara terfi olanakları sunmak ve çalışanların yaptıkları işlerden doyum almalarını sağlamak gibi faktörler kurumsal düzeyde uygulamaya konan iyi oluş etkenleridir (Batıgün ve Şahin, 2006; Bovier ve Perneger, 2003; Yılmaz, 2010).

İş yaşamında bireylerin kendilerini iyi hissetmelerini sağlayan ikinci önemli nokta ise, bireysel özelliklerin ortaya konmasıdır. Örneğin bireyler kendilerini ne kadar çok işe bağlı hissederlerse bir başka deyişle işe yoğunlaşırlarsa, işe istek duyarlarsa ve işe odaklanırlarsa o oranda kendilerini iyi hissetmektedirler. Bir başka noktadan bireyler iş yaşamlarında özerklik, yetkinlik ve ait olma gibi psikolojik ihtiyaçlarını ne kadar çok doyururlarsa o oranda kendilerini iyi hissetmektedirler (Hakanen, Bakker ve Schaufeli, 2006; Luthans, 2002).

Türkiye’de özellikle ergenler üzerinde öznel iyi oluşu artırma stratejileri ölçeğinin geliştirildiği görülmektedir (Eryılmaz, 2010). Tüm bunların yanında yetişkin bireylerin iş yaşamında öznel iyi oluş düzeylerini yükseltmek için ne tür stratejiler kullandıklarına ilişkin bir ölçme aracı bulunmamaktadır (Eryılmaz, 2014). Öznel iyi oluşla ilgili yapılan çalışmalar, öznel iyi oluş düzeyleri yüksek olan bireylerin psikolojik ve toplumsal açıdan daha iyi işlevsellikler gösterdiklerini ve iş yaşamında daha üretken olduklarını ortaya koymuştur (Myers ve Diener, 1995). Bu noktada iş yaşamında öznel iyi oluşu artırma stratejilerini ölçebilecek bir ölçeğin geliştirilmesi literatüre katkı sağlayabilir. Sonuç olarak bu çalışmada yetişkinler için iş yaşamında öznel iyi oluşu artırma stratejilerini ölçebilecek bir ölçeğin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, iş yerinde kullanılan öznel iyi oluşu artırma stratejilerine yönelik bir ölçme aracı geliştirmek ve bu aracın psikometrik özelliklerini incelemektir. Bu bağlamda bu çalışmada, açımlayıcı faktör analizi ile geçerlik analizi; iç tutarlılığa ve test tekrar test tekniğine dayalı güvenilirlik analizi yöntemleri kullanılmıştır. Çalışmada geliştirilen ölçeğin, ölçüt bağıntılı geçerliği Yaşam Doyumu Ölçeği ile incelenmiştir.

Çalışma Grubu

Nitel Çalışma Grubu: Çalışmada ölçek maddelerinin oluşturulması için görüşme de yapılmıştır. Görüşmeler, 27-62 yaşları arasında yer alan 30 kadın ve 30 erkek olmak üzere toplam 60 yetişkin ile yürütülmüştür. Bu grupta yer alan bireylerin yaş ortalaması 39.43'tür.

Güvenirlik ve Geçerlik Analizinin Yapıldığı Grup: Bu çalışma, 26-60 yaşları arasında yer alan (yaş ortalaması 38.73 ve standart sapması 7.88 olan) ve en az üç yıl süreyle mevcut işlerinde çalışan ve İç Anadolu Bölgesinde yer alan bir şehirde ikamet eden bireyler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada 145 (%45.6) kadın ve 173 (%54.4) erkek olmak üzere toplam 318 birey yer almıştır. Çalışmada yer alan kişilerin 138'i (%43.4) çeşitli kamu kuruluşlarında çalışan memurlardan oluşmaktadır (doktor, öğretmen, hemşire, büro memuru, avukat, akademisyen, sekreter vb meslekleri olan). Çalışmada ayrıca kamu ve özel sektörde işçilik yapan 52 (%16.4) kişi; esnaf olarak çalışan 44 (%13.8) kişi ve kendilerini serbest meslek sahibi olarak tanımlayan 84 (%26.4) kişi de yer almıştır.

İş Yerinde Kullanılan Öznel İyi Oluşu Artırma Stratejileri Ölçeği'nin Ölçüt Bağıntılı Geçerlik Çalışmasında Kullanılan Veri Toplama Aracı

İş yerinde kullanılan öznel iyi oluşu artırma stratejileri ölçeği'nin dış geçerlik çalışmasında Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Yaşam Doyumu Ölçeği, Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilmiştir ve bu ölçeğin Türkçeye uyarlamasını Köker (1991) yapmıştır. Ölçek beş maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin uyarlama çalışmasında test tekrar test ve iç tutarlılık yöntemlerine başvurulmuştur. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğu sonucuna varılmıştır.

Maddelerin Hazırlanması

Geliştirilen ölçek için maddelerin hazırlanmasında daha önce geliştirilen benzer ölçeklerin maddelerinden yararlanmak ve de nitel görüşmelerden yararlanmak şeklinde iki yol incelenmiştir. Bu doğrultuda kamu ve özel sektörde çeşitli mesleklerde görev yapan 60 (30 kadın ve 30 erkek) kişiyle nitel görüşmeler yapılmıştır. Nitel görüşmede katılımcılara: "Geçen haftadan bugüne, iş yerinde kendini iyi hissetmek ve mutlu olmak için neler yaptın?" sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan alınan yanıtlar üzerine cümle bazında içerik analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların görüşleri tek tek incelenmiş ve elde edilen ifadeler madde haline dönüştürülmüştür.

Madde hazırlamada yukarıda kullanılan yollara ek olarak araştırmacı, literatür bilgilerinden ve bulgularından faydalanmıştır (Buss, 2000; Eryılmaz, 2010, 2012, 2014, 2015; Fordyce, 1977; Tkach ve Lyubomirsky, 2006). Çalışmada ölçeğin deneme maddelerinin sayısının olabildiğince fazla olmasına dikkat edilmiştir. Bu şekilde 30 maddeye ulaşılmıştır. Hazırlanan bu 30 madde, araştırmacı dışında, biri eğitim psikolojisi ve bir diğeri de ölçme değerlendirme alanında çalışan 2 uzman tarafından biçim, ifade ve katılım göstergesi olup olmadığı bakımından incelenmiş, gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Sonuçta, 24 maddenin ölçeğin deneme formunda yer almasına karar verilmiştir.

BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde İş Yerinde Kullanılan Öznel İyi Oluşu Artırma Stratejileri Ölçeği'nin güvenilirliğine ve geçerliğine yönelik bilgilere ve bulgulara değinilmiştir. Bu bağlamda öncelikle geliştirilen ölçeğin yapı ve uyum geçerliğine ve daha sonra ölçeğin güvenilirliğine dair bulgulara yer verilmiştir.

Yapı Geçerliği

Açımlayıcı Faktör Analizi: İş Yerinde Kullanılan Öznel İyi Oluşu Artırma Stratejileri Ölçeği'nin yapı geçerliğini test etmek için 318 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinde Temel Bileşenler Analizi'ne dayalı olarak açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Çalışmada, açımlayıcı faktör analizi çalışmasına başlamadan önce Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett testi değeri incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre KMO değeri 0.862 ($p < .01$) ve Barlett's Test of Sphericity Ki Kare değeri ise 6597.985 ($p < .01$) bulunmuştur. Elde edilen bu bulgular, örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu (KMO değerine bağlı olarak) ve örneklemin çok değişkenli normallik varsayımını karşıladığını (Barlett testi sonuçlarına bağlı olarak) kanıtlamıştır. Açımlayıcı faktör analizinin ilk aşmasında açıklanan %65.54 olan ve 6 boyutlu bir ölçeğe ulaşılmıştır. Birden fazla faktöre giren maddeler çıkartılarak döndürme işlemine devam edilmiştir.

Sonuç olarak açımlayıcı faktör analizi çalışmasında, Varimax dik döndürme yöntemi kullanılmış ve analiz sonucunda dört faktörlü açıklanan varyansı % 55.77 olan 18 maddelik bir ölçek elde edilmiştir (Tablo 1). Ölçeğin birinci boyutunda "Mutlu olmak için kötü haberlerden uzak durmaya çalıştım; mutlu olmak için beni üzecek olayları aklıma getirmemeye çalıştım" gibi ifadeler yer almıştır. Literatür bilgileri doğrultusunda birinci boyut "mental kontrol" olarak isimlendirilmiştir. İkinci boyutta "Mutlu olmak için arkadaşlarımla sohbet ettim; mutlu olmak için sevdiğim arkadaşlarımla güldük, eğlendik" gibi ifadeler yer almıştır. Literatür bilgileri doğrultusunda ikinci boyut "çevreyle pozitif ilişkiler kurmak" olarak isimlendirilmiştir. Üçüncü boyutta "Mutlu olmak için işlerimin iyi gitmesi için tevekkül ettim; mutlu olmak için durumumun daha iyi olması için dua ettim" gibi ifadeler yer almıştır. Literatür bilgileri doğrultusunda üçüncü boyut "Dini inancın gereğini yerine getirmek" olarak isimlendirilmiştir. Dördüncü boyutta "Mutlu olmak için yemeğe çıktım; mutlu olmak için öğle arasında biraz dolaştım; mutlu olmak için müzik dinledim" gibi ifadeler yer almıştır. Literatür bilgileri doğrultusunda üçüncü boyut "İstekleri doyumak" olarak isimlendirilmiştir.

Tablo 1. İş Yerinde Öznel İyi Oluşu Artırma Stratejileri Ölçeği Yapı Matrisi (n=318)

	Ölçek Boyutları			
	Mental Kontrol Yapmak	Çevreyle Pozitif İlişki Kurmak	Dini İnancın Gereğini Yerine Getirmek	İstekleri Doyurmak
1	,766			
2	,739			
3	,707			
4	,696			
5	,661			
6	,565			
7		,792		
8		,787		
9		,699		
10		,604		
11		,581		
12			,908	
13			,882	
14			,876	
15				,743
16				,655
17				,654
18				,554
Açıklanan varyans yüzdesi	22,57	13,93	10,89	8,36
Toplam Varyans	22,57	36,51	47,40	55,77

Ölçüt Geçerliği

İş Yerinde Kullanılan Öznel İyi Oluşu Artırma Stratejileri Ölçeği'nin ölçüt bağıntılı geçerliğini sınamak için, Yaşam Doymu ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının Yaşam Doymu Ölçeği ile Pearson Momentler Çarpımı korelasyonu sonuçları Tablo 2'de verilmektedir.

Tablo 2. İş Yerinde Kullanılan Öznel İyi Oluşu Artırma Stratejileri Ölçeği'nin Yaşam Doymu Ölçeği İle İlişkisi

Stratejiler	Yaşam Doymu
Mental Kontrol Yapmak	,25**
Çevreyle Pozitif İlişki Kurmak	.27**
Dini İnancın Gereğini Yerine Getirmek	,14*
İstekleri Doymak	,22**
Ölçeğin Tamamı	.33**

** p<.01; * p<.05

Tablo 2 incelendiğinde ölçeğin alt boyutlarının, Yaşam Doymu Ölçeği ile pozitif yönde ilişkiler verdiği görülür.

İş Yerinde Kullanılan Öznel İyi Oluşu Artırma Stratejileri Ölçeği'nin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

İş Yerinde Kullanılan Öznel İyi Oluşu Artırma Stratejileri Ölçeği'nin güvenilirlik çalışmaları kapsamında 318 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinde, aracın iç tutarlık katsayıları hesaplanmış ve 60 katılımcıya ise iki hafta arayla ölçek uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Ölçeğin Madde-Toplam Korelasyonları, İç Tutarlık Katsayıları ve Test Tekrarı, Korelasyon Katsayıları

Boyutlar	Madde Sayısı	Madde-toplam korelasyonu ranji	α (n=318)	rtt (n=60)
Mental Kontrol Yapmak	6	.46-.61	.79	.83**
Çevreyle Pozitif İlişki Kurmak	5	.44-.54	.75	.88**
Dini İnançın Gereğini Yerine Getirmek	3	.34-.48	.88	.89**
İstekleri Doyurmak	4	.31-.45	.60	.86**
Ölçeğin Tamamı	18	-	.79	.87**

**p<.01

Tablo 3 incelendiğinde geliştirilen ölçeğin güvenilirliğine ilişkin istatistikî bulgular görülür. Bu bulgulara göre, ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğu sonucuna varılmıştır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, iş yaşamında öznel iyi oluşu artırma stratejileri ölçeğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada dört boyutlu "İş Yerinde Öznel İyi Oluşu Artırma Stratejileri Ölçeğine" ulaşılmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Bu çalışmada geliştirilen ölçeğin birinci boyutu, mental kontrol olarak isimlendirilmiştir. Mental kontrol, bireylerin öznel iyi oluşlarını korumaları anlamına gelmektedir. Literatür incelendiğinde mental kontrolün Buss'ın (2000) çalışmasında, "öznel stresi azaltmak" olarak ele alındığı görülür. Öte yandan Tkach ve Lyubomirsky (2006), öznel iyi oluşu korumayı, mental kontrol kavramıyla ele almaktadır. Bu bilgiler ve bulgular geliştirilen ölçeğin mental kontrol boyutunun literatürle tutarlı olduğunu ortaya koymaktadır.

Ölçeğin ikinci boyutu "çevreyle pozitif ilişkiler kurmak" şeklinde isimlendirilmiştir. Yapılan pek çok çalışmada bireylerin öznel iyi oluşlarını artıran önemli faktörlerden birinin bireylerin çevreyle olumlu ilişkiler kurmak olduğu belirtilmektedir (Buss, 2000; Eryılmaz, 2012; Fordyce, 1983). Bu çalışma bulguları literatürü desteklemektedir. Öte yandan aynı konuda ergenler üzerinde gerçekleştirilen çalışmalarda, ergenlerin çevreyle ilişki kurmak boyutunu hem çevreden pozitif tepki almak hem de çevreye pozitif tepki vermek olarak

yapılandırdıkları görülmektedir (Eryılmaz, 2010). Bu çalışmada ise anılan boyutun genel olarak çevreyle olumlu ilişkiler kurmak şeklinde karşımıza çıktığı bulunmuştur. Bu noktada bu çalışma bulguları literatürde yetişkinler üzerinde yürütülen (Tkach ve Lyubomirsky, 2006) diğer çalışma sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Çalışmada, bir diğer boyut dini inancın gereğini yerine getirmek olarak isimlendirilmiştir. Literatürde gerçekleştirilen çalışmalar, dinin insanların yaşamlarına anlam yükleme yoluyla insanların öznel iyi oluş düzeylerini yükselttiğini ortaya koymuştur. Gerek Fordyce (1977) gerek Tkach ve Lyubomirsky'nin (2006) gerekse Eryılmaz'ın (2015) çalışmalarında dini inancın gereğini yerine getirmek bireylerin öznel iyi oluşlarını yükselten önemli bir strateji olarak ortaya çıkmıştır. Bu noktada bu çalışma bulguları literatürdeki diğer çalışmalarla paralellik göstermiştir.

Bu çalışmada geliştirilen ölçeğin bir diğer boyutu, isteklerin doyumaktır. Bu boyutun içeriği incelendiğinde insanların fizyolojik açıdan rahatlamalarına yönelik etkinlikleri gerçekleştirdikleri görülmektedir. Bu noktada bu çalışmada yer alan istekleri doyumak boyutunun, pozitif psikolojide bedenün önemine dair yapılan çalışmaların sonuçlarıyla paralellik gösterdiği görülmektedir (Hefferon ve Boniwell, 2010). Öte yandan aynı konuda ergenler üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada da istekleri doyumak boyutuna ulaşılmıştır. Bu noktada bu çalışmanın bulguları, literatürle örtüşmektedir.

Literatürdeki pek çok çalışmada bireylerin kurumsal düzenlemeler yoluyla öznel iyi oluş düzeylerinin yükseltilmesi üzerinde durmaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Bu çalışmada ise, iş yaşamında kişilerin bireysel çabalarıyla öznel iyi oluş düzeylerinin nasıl yükseltecekleri konusu üzerinde durulmuştur. Bu noktada bu çalışma literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmuştur denilebilir.

Bu çalışmanın bulgularına dayalı olarak birkaç öneri geliştirilmiştir. Öncelikle geliştirilen ölçeğin farklı gruplarda geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılabilir. İkinci olarak geliştirilen ölçekle, bireylerin öznel iyi oluş düzeylerini artırmaya yönelik yeni bilgiler ve bulgular edinilebilir. Son olarak da elde edilen bilgiler ve bulgular temelinde çalışanların iş yaşamındaki öznel iyi oluş düzeylerini artırıcı programlar hazırlanabilir. Sonuç olarak, bu araştırmada iş yerinde kullanılan öznel iyi oluşu artırma stratejilerini ölçebilecek bir ölçek geliştirilmiştir. Daha detaylı bilgilerin ve bulguların ortaya çıkmasına olanak sağlamak adına geliştirilen ölçekle yeni çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Batıgün, A. ve Şahin, N. (2006). İş Stresi Ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik Ve İş Doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Bovier, P. ve Perneger T. (2003). Predictors Of Work Satisfaction Among Physicians. *European Journal of Public Health*, 13, 299-305.
- Buss, D. M. (2000). The Evolution Of Happiness. *American Psychologist*, 55(1), 15-23.
- Diener E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.

- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science Of Happiness, And A Proposal For National Index. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Eryılmaz A. (2010). Ergenler İçin Öznel İyi Oluşu Artırma Stratejileri Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 33, 81-88.
- Eryılmaz, A. (2012). A Model of Subjective Well-Being for Adolescents in High School. *Journal of Happiness Studies*, 13(2), 275-289.
- Eryılmaz, A. (2014). Strategies Adopted By Turkish Adults For Increasing Happiness In Daily Life. *Mental Health, Religion & Culture*, 17(7), 680-689.
- Eryılmaz, A. (2015). Investigation of the Relations Between Religious Activities and Subjective Well-Being of High School Students. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 15(2), 433-444.
- Fordyce, M. W. (1977). Development Of A Program To Increase Happiness. *Journal of Counseling Psychology*, 24, 511-521.
- Fordyce, M. W. (1983). A Program To Increase Happiness: Further Studies. *Journal of Counseling Psychology*, 30, 483-498.
- Hakanen, J., Bakker, A. B. ve Schaufeli, W.B. (2006). Burnout And Work Engagement Among Teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Hefferon K. ve Boniwell I. (2010). *Positive Psychology*. NewYork:McGraw Hill.
- Köker, S. (1991). *Normal Ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması*. A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Luthans, F. (2002). The Need For And Meaning Of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 695-706.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why Are Some People Happier Than Others: The Role Of Cognitive And Motivational processes In Well-Being. *American Psychologist*, 56(3), 239-249.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management*, 1, 61-89.
- Myers, D. G. ve Diener, E.(1995). Who is Happy? *Psychological Science*, 6,10-19.
- Tkach, C. ve Lyubomirsky, S. (2006). How Do People Pursue Happiness? Relating Personality, Happiness Increasing Strategies, And Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 7, 183-225.
- Yeşilyaprak B. (2005). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Yılmaz A. (2010). Örgütsel Bağlılık Ve Ekstra Rol Davranışı Arasındaki İlişkiler: İmalat Sektöründe Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 236-25.

EXTENDED SUMMARY**Introduction**

Subjective well-being is the most important part of the field of positive psychology, and has also been investigated by many researchers. Seligman (2002) noted that engaged life, pleasant life, and meaningful life are the most important indicators of individuals' subjective well-being.

Subjective well being includes three important dimensions: positive affection, negative affection and life satisfaction (Diener, 1984, 2000). Individuals use some strategies in order to increase their subjective well-being or happiness. Some of these strategies are named such dimensions positive relationships with people, satisfaction of desires, acting according to religious beliefs' and protecting subjective well-being or happiness (Fordyce, 1977, 1983; Eryilmaz, 2010).

Work life might be seen as an important domain where subjective well being influenced. There have been two important points to increase subjective well-being of individual in work settings: The first one is that making some institutional arrangements. For instance, to increase workers' commitment of organizations, satisfaction of work might be seen as an institutional arrangements (Batigün and Şahin, 2006; Bovier and Perneger, 2003; Yilmazer, 2010). The second point is that making some individual arrangements. For instance, to increase workers' dedication, absorption and vigour; satisfy their work related needs such autonomy, competence and relatedness (Hakanen, Bakker and Schaufeli, 2006; Luthans, 2002).

In Turkey, there are some scale development studies about subjective well-being increasing strategies. For instance Eryilmaz (2010) developed adolescents' subjective well-being increasing strategies scale. On the other hand, there is not any scale study about work based subjective well-being increasing strategies scale. Some studies indicate that having high level of subjective well-being has been related with exhibiting well functions socially and psychologically, being more productive (Myers and Diener, 1995). Thus, development of subjective well-being increasing strategies scale which is used in the work-place domain might supply some beneficinations for individuals and organisations. As a result, the main aim of the present study is to develop a scale which is related with subjective well-being increasing strategies that is used in work settings. In other words, in this study, the development of the scale of subjective well-being increasing strategies at workplace is aimed.

Method

318 adults (145 female and 173 male) were included in this study. The ages of them range between 26 and 60. The data of the study were obtained through the use of the Satisfaction with Life Scale and open ended questions. The data were analyzed through using of explatory factor analysis and reliability analysis, and also content analysis methods.

Findings (Results)

The findings obtained indicate that the scale of subjective well-being increasing strategies at work has four dimensions which are named positive relationships with the environment, mental control, performing religious duties and satisfaction desires. In the present study, subjective well-being increasing strategies scale that is used in work setting is developed. The findings of the study suggest that the scale of subjective well-being increasing strategies at work is a valid and reliable instrument.

Conclusion and Discussion

The first dimension of the scale is named as mental control. Mental control means that using some strategies to protect subjective well-being. According to Buss (2000), mental control means that decreasing subjective stress. On the other hand, According to Tkach and Lyubomirsky (2006) mental control might be considered as a protecting subjective well-being strategy. Thus, this dimension is found parallel with the literature. The second dimension of the scale is named "establishing positive relationships with the people/environment. Many studies indicate that positive relationships with people are an important subjective well-being increasing factors (Buss, 2000, Fordyce, 1983). Thus, findings of the present study confirm the literature. On the other hand, according to Eryılmaz (2010) positive relationships with the environment has two important sub-dimensions: receiving positive reactions from the environment and giving positive reactions to environment. In the present study, individuals combined these sub-dimensions as positive relationships with people. Thus, this dimension is found parallel with the literature (Tkach and Lyubomirsky, 2006). The third dimension of the scale is named "establishing religious duties". Many studies indicate that religion is an important subjective well-being increasing factors (Eryılmaz, 2010; Fordyce, 198; Tkach and Lyubomirsky, 2006). Especially, religion helps individuals giving meaning of their life. Thus, findings of the present study confirm the literature. The fourth dimension of the scale is named "satisfaction of desires". Many studies indicate that satisfaction of desires is an important subjective well-being increasing factors (Buss, 2000; Eryılmaz, 2010; Fordyce, 198; Tkach and Lyubomirsky, 2006). Thus, this dimension is found parallel with the literature

In literature, studies indicate that making some institutional arrangements might increase subjective well-being of individuals in the work settings (Meyer & Allen, 1991). On the other hand, in the present study, making some individual arrangements for increasing subjective well-being of individuals has been appeared. In this perspective, this study makes contribution to literature. In order to increase subjective well-being of individuals in the work settings, we need some studies. Thus, we need some measurement to measure subjective well-being of individuals in the work settings. With this perspective, as a results, results of this study may be used for future researches and improving subjective well being program.