

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM
DALI

DİJİTAL EMEK PLATFORMLARINDA ÇALIŞANLARIN
PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARININ SOSYAL VE İŞ YAŞAMI İLE
İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

Büşra YİĞİT

DOKTORA TEZİ

Danışman: Doç. Dr. Elvan YILDIRIM

ARALIK - 2024

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

DİJİTAL EMEK PLATFORMLARINDA ÇALIŞANLARIN
PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARININ SOSYAL VE İŞ YAŞAMI
İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

DOKTORA TEZİ

Büşra YİĞİT

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

“Bu tez 30/12/2024 tarihinde hibrit olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulunan jüri üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ
Doç. Dr. Elvan YILDIRIM	Başarılı
Doç. Dr. Emrah ÖZSOY	Başarılı
Doç. Dr. Osman USLU	Başarılı
Dr. Öğr. Üyesi Mert ÖNER	Başarılı
Dr. Öğr. Üyesi Uygur ÖZTÜRK	Başarılı

ETİK BEYAN FORMU

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet ☒

Hayır ☐

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.)

Büşra YİĞİT

30/12/2024

ÖN SÖZ

Bu çalışma yoğun bir çabanın, uzun bir araştırma ve öğrenme sürecinin sonunda ortaya çıkmıştır. Bu süreç, sadece bir akademik çalışmanın tamamlanmasından öte, benim için büyümeyi, öğrenmeyi ve zorlukların üstesinden gelmeyi ifade etmektedir.

Bu tezin hazırlanmasında birçok değerli hocamın katkısı olmuştur. İlk olarak lisansüstü eğitime başladığım ilk yıllardan bu yana akademik süreçlerde destek veren, geçtiğimiz yıla kadar danışmanlığımı yürüten hocam Prof. Dr. Adem UĞUR' a,

Tezin başlangıcından itibaren tez izleme jürimde yer alan ve daha sonra danışmanlığımı yürüten, bilgi ve yönlendirmesiyle her zaman katkı sunan değerli hocam Doç. Dr. Elvan YILDIRIM' a,

Bu tezin her aşamasında bilgisi ve tecrübesiyle yolumu açan değerli hocam Doç. Dr. Emrah Özsoy'a,

Tez izleme ve savunma jürimde yer alan ve değerli katkılar sunan hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Mert ÖNER, Doç. Dr. Osman USLU ve Dr. Öğr. Üyesi Uygur ÖZTÜRK' e,

Akademiye girdiğim günlerden itibaren bildiği her şeyi bana aktarmaya çalışan, akademik çalışmalarımın her birinde birlikte üretmenin keyfini yaşadığım, samimiyeti ve içtenliğiyle akademik süreçlerde her fırsatta yanımda olan yol arkadaşım Dr. B. Yasin ÇAKMAK' a,

Uzun ve zorlu bir süreç olan bu yolda desteklerini ve sevgilerini hiç esirgemeyen aileme, Ve son olarak akademiye girmemde ve bu yolda ilerlememde bana yürekten inanan ve beni destekleyen, bu zorlu süreçte sabrını, anlayışını ve sevgisi hiç eksik etmeyen değerli eşim Enes YİĞİT' e, bana güç veren sevgisi ve her anımda yanımda hissettiğim sıcaklığıyla bu süreci anlamlı kılan canım oğlum Uras' a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Büşra YİĞİT

30/12/2024

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	ii
TABLO LİSTESİ.....	iii
ŞEKİL LİSTESİ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM: TEORİK VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	8
1.1. Psikolojik İyi Oluş Kavramı	8
1.2. Psikolojik İyi Oluş Kavramının Tarihsel Gelişimi	9
1.3. Psikolojik İyi Oluş Kavramının Teorik Çerçevesi	14
1.4. Yaşam Tatmini	15
1.5. İş Tatmini.....	18
1.6. Dijital Emek Platformları	20
1.6.1. Dijital Emek Platformlarının İşleyişi ve Çalışma Koşulları.....	23
1.6.2. Dijital Emek Platformlarının Sınıflandırılması	25
2. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI	32
2.1. Araştırma Problemi	32
2.2. Araştırma Soruları	38
2.3. Araştırma Modeli.....	38
2.4.Araştırmanın Hipotezleri	38
2.4.1. Dijital Emek Platformlarında Psikolojik İyi Oluş ve Yaşam Tatmini	39
2.4.2. Dijital Emek Platformlarında Psikolojik İyi Oluş ve İş Tatmini.....	44
3. BÖLÜM: ARAŞTIRMA	48
3.1. Uyarılma Çalışması.....	48
3.2. Saha Araştırması.....	62
SONUÇ	83
KAYNAKÇA.....	94
EK	124
ÖZ GEÇMİŞ	127

KISALTMALAR

AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
BT	: Bilişim Teknolojileri
CFI	: Comparative Fit Index
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
İPİO	: İşte Psikolojik İyi Oluş
İT	: İş Tatmini
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
NFI	: Normed Fit Index
PİO	: Psikolojik İyi Oluş
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
YT	: Yaşam Tatmini

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Ölçek Maddelerinin İngilizce ve Türkçe Çevirileri Arasındaki Korelasyon Değerleri	52
Tablo 2: İPİÖ Ölçeği'nin Alt Boyutlarının İçsel Tutarlılık Değerleri	55
Tablo 3: İPİÖ Ölçek Uyarlama Açımlayıcı Faktör Analizi	57
Tablo 4: Yakınsak ve Ayırt Edici Korelasyon Analizi	59
Tablo 5: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	66
Tablo 6: Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Analizi Sonuçları	68
Tablo 7: Normal Dağılım Tablosu	69
Tablo 8: Açımlayıcı Faktör Analizi	71
Tablo 9: Cinsiyete ve Medeni Duruma Göre Farklılıklar	73
Tablo 10: Gelir Düzeyine Göre İşte Psikolojik İyi Oluşun Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları	75
Tablo 11: Değişkenler Arası İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi ...	77
Tablo 12: Çoklu Regresyon Analizi	81

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: İşte Psikolojik İyi Oluş'un Boyutları	12
Şekil 2: Dijital Emek Platformlarının Sınıflandırması.....	27
Şekil 3: Araştırma Modeli.....	38
Şekil 4: Uyarlama Çalışması Adımları	50
Şekil 5: İPİÖ Ölçek Uyarlama Doğrulayıcı Faktör Analizi	58
Şekil 6: Doğrulayıcı Faktör Analizi	72



ÖZET	
Başlık: Dijital Emek Platformlarında Çalışanların Psikolojik İyi Oluşlarının Sosyal ve İş Yaşamı ile İlişkisinin İncelenmesi	
Yazar: Büşra YİĞİT	
Danışman: Doç. Dr. Elvan YILDIRIM	
Kabul Tarihi: 30/12/2024	Sayfa Sayısı: vi (ön kısım) + 124 (ana kısım) +3 (ek)
Psikolojik iyi oluş, insan hayatının ve örgütlerin de önemli bir parçasıdır. Çalışanların psikolojik iyi oluşlarını anlamak, iş davranışlarını, tutumlarını, verimliliklerini, iş yaşamının kalitesini ve örgütlerin sürdürülebilirliğini etkileyen dinamiklerin ortaya konulması açısından gereklidir. Yeni istihdam biçimlerinden olan dijital emek platformlarında çalışanların psikolojik iyi oluşlarının incelenmesi hem teorik hem de ampirik çalışmalara katkı sağlaması bakımından öneme sahiptir. Bu çalışmada, dijital emek platformlarında çalışanların psikolojik iyi oluş düzeyleri ve alt boyutları olan işte kişilerarası uyum, işte gelişebilme, işte yetkinlik hissi, işte algılanan tanınma ve işte kararlara katılım isteği ile yaşam ve iş tatminleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma nicel yöntemle gerçekleştirilmiş, veriler anket yoluyla toplanmıştır. Çalışmada uluslararası literatürde geliştirilmiş olan İşte Psikolojik İyi Oluş ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanarak kullanılmıştır. Araştırmaya Türkiye'de ikamet eden, 18 yaşını doldurmuş, web tabanlı platformlarda en az 6 ay süreyle çalışan 394 kişi katılmıştır. Veriler, korelasyon ve regresyon analizleriyle değerlendirilmiştir. Bulgular, işte psikolojik iyi oluş ve alt boyutlarının, yaşam ve iş tatmini ile pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir. Çoklu regresyon analizine göre; yaşam tatminini en güçlü şekilde etkileyen alt boyutlar işte gelişebilme, işte yetkinlik ve işte algılanan tanınma arzusudur. İş tatminini en güçlü şekilde etkileyen alt boyutlar ise işte kişilerarası uyum ve işte algılanan tanınma arzusudur. Sonuç olarak araştırmanın bulguları farklı örneklemelerde yapılan araştırmaların bulgularını desteklemekte ve çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin iş ve sosyal yaşam için oldukça önemli olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışanların çaba ve başarılarının takdir edilmesine yönelik bir ihtiyaç olarak görülen işte tanınma arzusu, bireylerin değerli ve anlamlı hissetmelerini sağlayarak hem yaşam hem iş tatmini için kritik önem taşıdığı görülmektedir.	
Anahtar Kelimeler: Psikolojik İyi Oluş, Dijital Emek Platformları, Yaşam Tatmini, İş Tatmini	

ABSTRACT	
Title of Thesis: Examining the Relationship Between the Psychological Well-Being of Employees on Digital Labor Platforms and Their Social and Work Life	
Author of Thesis: Büşra YİĞİT	
Supervisor: Assoc. Prof. Elvan YILDIRIM	
Accepted Date: 30/12/2024	Number of Pages: vi (pre text) + 124 (main body) + 3 (add)
Psychological well-being is an essential aspect of human life and organizations. Understanding employees' psychological well-being is crucial for identifying the dynamics influencing work behaviors, attitudes, productivity, quality of work life, and organizational sustainability. Examining the psychological well-being of employees working on digital labor platforms, which represent new forms of employment, holds significant importance in contributing to both theoretical and empirical studies. This research investigates the relationship between the psychological well-being levels of employees on digital labor platforms and its sub-dimensions—interpersonal harmony at work, ability to develop at work, sense of competence at work, perceived recognition at work, and desire to participate in decisions at work—and their life and job satisfaction. The research was conducted using a quantitative method, and data were collected through a survey. In the study, the Psychological Well-Being at Work scale, developed in the international literature, was adapted into Turkish and used. The sample consisted of 394 individuals residing in Turkey, aged 18 and above, who had worked on web-based platforms for at least six months. The collected data were analyzed using correlation and regression techniques. The findings indicate that psychological well-being at work and its sub-dimensions are positively associated with life and job satisfaction. According to multiple regression analyses, the sub-dimensions that most strongly influence life satisfaction are the ability to develop at work, sense of competence at work, and perceived recognition at work. In contrast, the sub-dimensions most strongly affecting job satisfaction are interpersonal harmony at work and perceived recognition at work. In conclusion, the findings align with those of previous studies conducted on different samples, highlighting the critical importance of employees' psychological well-being for work and social life. Additionally, the desire for recognition at work, viewed as a need for employees to have their efforts and achievements appreciated, is shown to play a pivotal role in enhancing both life and job satisfaction by making individuals feel valued and meaningful.	
Keywords: Psychological Well-Being, Digital Labour Platforms, Life Satisfaction, Job Satisfaction	

GİRİŞ

Her toplumun temeli bireylerden oluşur. Bireyler, örgütler ve toplum için ekonomik açıdan fayda sağlamaktadır. Toplumların ortalama refah seviyesini belirleyen ekonomik etkenler yanında ekonomik olmayan etkenler de bulunmaktadır. Çalışma hayatında ekonomik olmayan faktörler iş tatminini ve kârlılığını etkilediğinden, kuruluşlar ve uluslar açısından çalışanların iyi oluşlarını anlamak ve dikkate almak önemlidir (Diener ve Seligman, 2004:3). Psikolojik iyi oluş her zaman insan hayatının ve dolayısıyla örgütlerin de önemli bir parçası olmuştur (Šarotar Žižek vd., 2015:483). Bu nedenle son yıllarda, örgütlerde iyi oluşu konu alan bilimsel çalışmalarda önemli artış görülmektedir (Ambhore ve Ofori, 2023). Bu durum, özellikle "mutlu ve üretken çalışan" yaklaşımı çerçevesinde yapılan bilimsel çalışmalarda da kendini göstermektedir (Wright ve Cropanzano, 2004). Son yıllarda pozitif psikoloji yaklaşımı, çalışanların eksikliklerinden ziyade olumlu özelliklerini ön plana çıkararak bu özelliklerin geliştirilmesine odaklanmaktadır. Seligman ve Csikszentmihalyi'ye (2000) göre pozitif psikoloji, bireylerin yaşam kalitesini artıran ve onları anlamsızlık ile çıkmaz döngü gibi olgulardan uzaklaştıran olumlu deneyimlerin ve özelliklerin bütünüdür. İyi oluş, pozitif psikolojinin temel kavramlarından biri olarak ele alınır ve bireylerin yaşamları ve yaşamlarının bileşenleri hakkında yaptıkları bilişsel ve duygusal tüm değerlendirmeleri içerir (Diener ve Seligman, 2004:4). Bu değerlendirmeler bireylerin psikososyal çevresiyle olan ilişkisi ile bağlantılıdır (Garg ve Rastogi, 2009:42).

Psikolojik iyi oluş, bireylerin işlevselliklerini olumlu yönleriyle ele alan çok boyutlu bir kavramdır. Ryff ve Keyes (1995), psikolojik iyi oluşun bireyin yaşamda bir amaç bilincine sahip olması, kişiler arası ilişkilerde uyum ve süreklilik sağlamasıyla bağlantılı olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca, bireyin kendisini olumlu değerlendirmesi, sınırlılıklarını kabul ederek kendisiyle barışık bir yapı geliştirmesi, çevresini kendi ihtiyaç ve arzularına uygun şekilde düzenleyebilmesi, bağımsızlık ve girişimcilik sergilemesi, yeteneklerinin farkında olup bunları geliştirmesi gibi özellikler de psikolojik iyi oluşun temel bileşenlerindendir (Keyes vd., 2002). Dünya Sağlık Örgütü'ne (WHO) göre, psikolojik iyi oluş yalnızca hastalık ve sakatlık olmamasını değil, bireyin fiziksel, zihinsel ve sosyal anlamda tam bir iyilik haline ulaşmasını da ifade etmektedir (World Health Organization, 2014).

Bireylerin iyi oluş halinin anlaşılması, bireysel, grup ve örgütsel seviyelerdeki belirleyicilerin neler olduğunu ortaya çıkarabilmektedir. Bu durum, zihinsel ve fiziksel sağlık, mali durum, sosyal destek, kişisel gelişim, genel yaşam memnuniyeti ve bireylerin çalışma hayatı dahil olmak üzere hayatının tüm alanlarını etkilemektedir. Bireyler, günlük yaşamlarının önemli bir bölümünü iş ya da işle bağlantılı faaliyetlere ayırmaktadır ve uyanık oldukları sürenin yarısından fazlasını bu tür etkinliklerle geçirmektedir. Bu durum, işyerinde güvenli ve sağlıklı bir ortamın sağlanmasını hayati bir gereklilik haline getirmektedir (ILO, 2022:2). Örgütlerin başarısında en değerli unsurun insan kaynağı olduğu gerçeğinden yola çıkarak (Uslu ve Şimsek, 2020), çalışanların psikolojik iyi oluş seviyelerinin incelenmesi; çalışanların performansı, verimliliği, örgütlerin sürdürülebilirliği ve iş yaşamının kalitesi gibi birçok değişken açısından önemli görülmektedir. Çalışanların psikolojik iyi oluşu, iş tatmini, mutluluk, duygusal denge ve iş performansı gibi önemli sonuçları etkileyebilir. Dolayısıyla örgütlerin performansı ve başarısında da önemli görülmektedir (Page ve Brodrick, 2009). Çalışanların psikolojik işlevselliklerindeki düşüklük, işe katılımın azalmasının ve işyerinde devamsızlığın en önemli nedenlerinden biridir (Harnois ve Gabriel, 2000). Çalışma ve çalışma koşulları, çalışanların iyi oluş halinin ve ruh sağlığının geliştirilmesinin temel belirleyicileridir (Kopp vd., 2008; Leka vd., 2011). Çalışmalar, bir dizi psikososyal çalışma faktörünün ruh sağlığı (Bonde, 2008; Netterstrom vd., 2008) ve psikolojik iyi oluş (Häusser vd., 2010; Van der Doef ve Maes, 1999) üzerindeki etkisini doğrulamış ve çalışma hayatında psikolojik iyi oluşun çoklu boyutluluğunu göstermiştir.

Çalışanların iyi oluşlarını anlamak, iş davranışlarını ve performanslarını etkileyen farklı dinamikleri ve bileşenleri ortaya koymak açısından gereklidir. Fakat çalışma hayatında örgütsel olguları, müdahaleleri ve sonuçları psikolojik iyi oluşun bileşenlerine bağlayan modeller ihmal edilmiştir (Hannah vd., 2020:235). Çalışanların psikolojik iyi oluşunun mevcut ve gelecekteki çalışma yaşamı kalitesini, kişilerin çalışma yaşamına ve sosyal yaşamlarına ilişkin tutumlarını da etkilediği düşünülmektedir. Bu nedenle çalışma yaşamında psikolojik iyi oluş halinin psikolojik ve sosyal açıdan incelenmesi araştırmaya değer bulunmaktadır. Literatürde çalışma hayatının psikolojik iyi oluşunu, çalışma psikolojisinin farklı değişkenleri ile ele alan birçok çalışma mevcuttur (Beachy ve Donnelly, 2016; Donald vd., 2005; Grover vd., 2018; Niedhammer vd., 1998; Wang vd., 2024; Wright ve Cropanzano, 2004). Fakat bu çalışmanın psikolojik iyi oluş halini psiko-

sosyal açıdan incelemesi ve örnekleminin yeni çalışma biçimlerinden biri olan dijital emek platformlarında çalışanlarından oluşmasının, çalışmaya özgünlük katacağı ve bu bağlamda çalışmanın literatüre katkı yapacağı düşünülmektedir.

Son yıllarda iş dünyası, teknolojinin hızlı gelişimi ve dijitalleşmenin etkisiyle önemli dönüşümler yaşamaktadır. Bu değişimlerden biri, dijital emek platformlarının yükselişi ve çevrimiçi iş modellerinin yaygınlaşmasıdır (Eurofound, 2018). İnternet tabanlı platformlar, işverenler ve çalışanlar arasında yeni bağlantılar kurarak işgücünün organizasyonunda köklü değişikliklere yol açmaktadır. Özellikle dijital emek platformları, çevrimiçi ortamlarda esnek çalışma düzenlemeleri çerçevesinde işlerin yapılmasına imkân tanıyarak geleneksel istihdam biçimlerinden farklı bir yapı sunmaktadır. Çevrimiçi platform çalışması, dijital teknolojilerin iş dünyasıyla kesişimi sonucu ortaya çıkan bu yeni düzenin önemli bir parçası haline gelmiştir. Dijital emek platformları, teknoloji ve dijital pazarların imkanlarından faydalanarak standart dışı çalışma ilişkilerinin yaygınlaşmasında önemli bir rol oynamakta ve işgücünün yeniden şekillenmesine katkıda bulunmaktadır (Çiğdem ve Koç, 2019; Kenney ve Zysman, 2016; Pesole vd., 2018; Tiwana, 2013).

Araştırmanın Konusu

Dijital emek platformlarında çalışanların sayısındaki artış, çalışma hayatının yeniden tanımlandığı bir döneme işaret etmektedir (Osmanoğlu vd., 2024). Dolayısıyla, bu platformlarda çalışan bireylerin psikolojilerinin anlaşılmasının, iş dünyasının bu hızlı değişimine paralel olarak gerekli olduğu ve ilgi çekeceği düşünülmektedir (Batmunkh vd., 2022; Gündoğdu vd., 2024; Subramony vd., 2023). Bu bağlamda, dijital emek platformlarında çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini ortaya koymak, bu platformları kullanan bireylerin çalışma deneyimini daha iyi anlamak ve bu deneyimi geliştirmek için önemli bir adım olacaktır. Araştırma kapsamında, dijital emek platformlarında çalışan bireylerin psikolojik iyi oluş durumları, çalışma ve sosyal yaşam etkileşimleri çerçevesinde ele alınarak literatüre özgün bir katkı sunulması hedeflenmektedir. Ayrıca, dijital emek platformlarında çalışanların psikolojik iyi oluş halleri ile iş ve sosyal yaşamları arasındaki ilişkilerin araştırılması, sağlıklı ve sürdürülebilir çalışma deneyimlerinin geliştirilmesine yönelik bir perspektif sunacaktır. Literatürde, çalışma hayatına ilişkin birçok değişkenin incelendiği çalışmalar

bulunmasına rağmen, dijital emek platformlarında çalışanların psikolojik iyi oluşlarına dair önemli bir boşluk dikkat çekmektedir. Psikolojik ve sosyolojik boyutlarıyla bu araştırma, literatüre hem teorik hem de pratik anlamda değerli katkılar sunma potansiyeline sahiptir.

Çalışmanın yapısı, özetle şu şekildedir: İlk bölümde psikolojik iyi oluş, yaşam ve iş tatmini kavramları ve dijital emek platformlarına ilişkin kavramsal çerçeve ortaya konulacaktır. Ardından, ikinci bölümde araştırmanın arka planı, araştırma problemi, soruları, modeli ve hipotezleri sunulmuştur. Üçüncü bölüm ise iki başlık olarak hazırlanmıştır. İlk başlıkta daha önceden uluslararası literatürde Dagenais-Desmarais ve Savoie (2012) tarafından geliştirilmiş olan doğrudan çalışma hayatına yönelik Psychological Well-being at Work ölçeği Türkçe'ye uyarlanmıştır. Uyarlanan ölçeğin geçerlik ve güvenirliği test edilmiştir. Uyarlama çalışmasının analizi ve bulguları bu bölümde detaylandırılmıştır. Üçüncü bölümün ikinci başlığında ise çalışmanın dijital emek platformlarındaki uygulaması yer almıştır. Bu başlıkta araştırmanın analizi ve bulguları aktarılmıştır. Tartışma ve sonuç bölümünde bulguların yorumu, araştırmanın kısıtları, çalışma hayatı aktörleri açısından önemi vurgulanacak ve gelecekteki araştırmalara yönelik öneriler sunulmuştur.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, dijital emek platformlarında çalışanların psikolojik iyi oluş halleri ile yaşam ve iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu bağlamda psikolojik iyi oluşun alt boyutları olan kişilerarası uyum, gelişebilme, yetkinlik, kararlara katılma isteği ve algılanan tanınma ile yaşam tatmini ve iş tatmini arasındaki ilişkinin detaylı olarak incelenmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Önemi

Psikolojik iyi oluş, bireyden bireye farklılık göstermekle birlikte, çoklu faktörlerin karmaşık etkileşimlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Hem fiziksel hem de zihinsel sağlık açısından bireyin ve çevresinin yaşam kalitesine olan katkıları nedeniyle psikolojik iyi oluş, toplumsal ve bireysel gelişim açısından kritik bir öneme sahiptir. Psikolojik iyi oluşu etkileyen faktörlerin detaylı incelenmesi, bireylerin işlevselliğini artırmak ve toplumların gelişimine katkıda bulunmak adına önemli bir araştırma alanıdır.

Bu nedenle, psikolojik iyi oluş konusundaki çalışmalar uzun yıllardır araştırmacıların ilgisini çekmiş ve toplumu etkileyen her yeni durum ve koşulda yeniden tartışılmaya değer bulunmuştur.

Psikolojik iyi oluş, bireylerin genel sağlığı, mutluluğu ve işlevselliği üzerinde derin bir etkiye sahip olan temel bir kavramdır. Bireyin hem özel hayatı hem de çalışma hayatıyla yakından ilgilidir. Sağlıklı bir psikolojik yapı, bireylerin hem kişisel hem de profesyonel yaşamlarında daha etkili ve verimli olabilmelerine olanak sağlar. Sosyal hayat ile iş arasındaki etkileşim, bireylerin yaşam memnuniyetini ve motivasyonunu artırırken iş-yaşam dengesi sorunlarının önüne geçilmesine yardımcı olur (Kossek vd., 2011:289). Sosyal hayatın iş yaşamındaki rolü, hem iş verimliliğini artırmak hem de çalışanların uzun vadeli mutluluğunu ve bağlılığını sağlamak için temel bir unsur olarak görülmektedir. Bu bağlamda, psikolojik iyi oluşun iş ve sosyal hayata etkilerini anlamak, sürdürülebilir iş performansı açısından kritik bir öneme sahiptir (Yang vd., 2024:1). İş hayatında çalışanların iş ortamındaki deneyimlerini ve memnuniyet düzeylerini değerlendirmek için çeşitli göstergeler kullanılır. İş tatmini, çalışma hayatı göstergelerinden biri olup bir kişinin hayatının önemli alanlarından birinde nasıl performans gösterdiğinin tanısal bir göstergesi olabilen tutumsal bir değişkendir (Spector, 1997:72). Yaşam tatmini, bireylerin yaşam kalitesini yansıtan önemli göstergelerden biridir. Zihinsel ve fiziksel sağlık ölçütleriyle birlikte değerlendirildiğinde, insanların ne derece iyi bir gelişim sergilediğini ortaya koyar (Veenhoven, 1996: 3). Bu nedenle sosyal yaşam göstergelerinden biri olan yaşam tatmini ve iş hayatı kalitesi göstergelerinden biri olan iş tatmini değişkenlerinin birlikte ele alınması ve bu dinamiklerin anlaşılması, bireylerin genel iyi oluş hali için kritik öneme sahiptir (Czarnecki ve Chanes, 2023:71).

Yaşam tatmini, bireylerin kendi standartlarına dayalı genel yaşam kalitelerinin bilişsel bir değerlendirmesi olarak ele alınırken (Diener, 1984) iş tatmini, bireyin mesleki rolünden ve iş ortamından duyduğu memnuniyeti ifade eder. İş tatmini, bireyin işine dair beklentileri, kendini değerli hissetme düzeyi ve çalışma koşulları gibi faktörlerden etkilenebilir ve bu faktörlerin olumlu olması, bireyin işinden duyduğu tatmini artırabilir. Yaşam tatmini, bireyin yaşamının farklı alanlarından elde ettiği genel memnuniyet düzeyini gösterir ve iş tatmini bu memnuniyetin önemli bir bileşenini oluşturur. Yaşam ve iş tatmini arasındaki ilişki iç içedir ve birbirlerini etkileme potansiyeline sahiptir (Bowling vd., 2010; Czarnecki ve Chanes, 2023:71; Soboleva, 2022: 1188; Otaghi vd.,

2023). İşin kendisinden, denetimden, iş arkadaşlarından, ücretten ve terfiden duyulan tatmin, yaşam tatmini ile pozitif ilişkisidir (Bowling vd., 2010:920). Sonuç olarak, iş ve yaşam tatmini arasındaki bu etkileşim, bireyin genel psikolojik iyi oluşunu doğrudan desteklemektedir (Lee ve Kim, 2023) çünkü işinde ve yaşamında tatmin duyan birey, daha yüksek bir psikolojik iyi oluş düzeyi sergileyerek hem iş hem de sosyal yaşamda daha dirençli, uyumlu ve mutlu olma eğilimindedir. Bu bağlamda iki alanın entegrasyonu hem profesyonel hem de kişisel başarıyı destekleyebilir.

Dijital emek platformları, modern iş dünyasında hızla yayılan ve çalışanların iş yapış biçimlerini kökten değiştiren bir çalışma modeli sunmaktadır. Bu platformlar, özerklik, esneklik, bağımsızlık ve ilerleme fırsatları gibi avantajlar sağlasa da, çalışanlar üzerinde çeşitli psikolojik ve sosyal etkiler yaratmaktadır. Özellikle platform çalışanlarının sıklıkla karşılaştığı güvencesiz çalışma koşulları, düşük sosyal destek, performansa dayalı değerlendirme ve izole çalışma ortamları, onların psikolojik iyi oluşlarını etkileyebilecek potansiyel riskler barındırmaktadır.

Bu çalışmada, dijital emek platformlarında çalışan bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin incelenmesi, bu yeni çalışma modelinin bireyler üzerindeki etkilerini daha iyi anlamak açısından büyük önem taşımaktadır. Psikolojik iyi oluş ile yaşam ve iş tatmini arasındaki korelatif ilişkiyi ortaya koymak, bu platformların çalışanların genel refahı üzerindeki etkilerinin derinlemesine anlaşılmasına yardımcı olabilir. Ayrıca, bu tür çalışmalar, dijital platformların çalışan memnuniyetini artırmaya yönelik stratejiler geliştirmesi ve daha sürdürülebilir bir iş modeli oluşturması açısından önemli veriler sunacaktır. Bu bağlamda gerçekleştirilen çalışma;

- Dijital emek platformu çalışanlarının psikolojik iyi oluşları ile yaşam ve iş tatminleri arasındaki ilişkiye yönelik,
- Dijital emek platformu çalışanlarının başkalarıyla uyumunun, gelişebilmelerinin, yetkinliklerinin, kararlara katılma isteklerinin ve algıladıkları tanınmanın yaşam ve iş tatminleri üzerindeki etkilerine yönelik özgün bulgu sunacaktır.

Ayrıca, çalışma hayatına yönelik bir psikolojik iyi oluş ölçeğinin Türkçe literatüre kazandırılması ve bu ölçeğin dijital emek platformlarında ilk kez uygulanacak olması, çalışmanın bilimsel alana önemli katkılar sunmasını mümkün kılacaktır.

Araştırmanın Kapsamı

Bu çalışma, dijital emek platformlarında çalışan kişilerin (n=394) katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, Türkiye’de ikamet eden, 18 yaşını doldurmuş, yazılım geliştirme, teknoloji, bilgi, internet, BT hizmetleri ve danışmanlığı ve insan kaynakları hizmeti veren web tabanlı (çevrimiçi/sanal/ online) platformlarda en az 6 ay süreyle aktif olarak çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcılar, bu platformlardaki psikolojik iyi oluş düzeylerini, yaşam ve iş tatminlerini değerlendirmiştir.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda ihtiyaç duyulan veriler, standartlaştırılmış bir anket formu kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmada işte psikolojik iyi oluşu ölçmek için Dagenais-Desmarais ve Savoie (2012) tarafından geliştirilmiş işte psikolojik iyi oluş ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 5 alt boyut olmak üzere toplam 25 maddeden oluşmaktadır. Yaşam tatmini ölçeği 5 maddeden oluşmaktadır. Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. ve Griffin, S. (1985) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlaması Bekmezci ve Mert (2018) tarafından yapılmıştır. İş tatmini ölçeği 5 maddeden oluşmaktadır. Hackman ve Oldham’ın (1975) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlaması Basım ve Şeşen (2009) tarafından yapılmıştır. Ayrıca anket formunda katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorulara yer verilmiştir. Bu bölüm yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, sosyal güvence türü, çalışma türü olmak üzere 7 sorudan oluşmaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler, araştırmanın hipotezleri doğrultusunda, ilgili nicel analiz teknikleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda verilerin analizi, IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 24 programı vasıtasıyla Bağımsız örneklem T-testi, Anova, faktör, korelasyon ve çoklu regresyon analizleri, doğrulayıcı faktör analizi ise SPSS in AMOS eklentisi ile gerçekleştirilmiştir.

1. BÖLÜM: TEORİK VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde ilk olarak psikolojik iyi oluş, yaşam ve iş tatmini kavramları ele alınmıştır. Daha sonra araştırmanın örneklemini oluşturan dijital emek platformları ile ilgili detaylı bilgiler verilmiştir.

1.1. Psikolojik İyi Oluş Kavramı

Psikolojik iyi oluş, son yıllarda sosyal yaşamda ve çalışma hayatında ilgi gören kavramlar arasındadır. Psikolojik iyi olma üzerine yapılan ilk araştırmalar, esas olarak sıkıntı, depresyon ve diğer klinik semptomlara odaklanmaktadır (Ryan ve Deci, 2001). İyi oluş, fiziksel sağlık önlemlerinin ötesindeki sağlık ve zindelik halini kapsamaktadır (Daniels vd., 2021). Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) pozitif psikoloji üzerine olan çalışmalarında ruh sağlığındaki araştırma odağının negatif psikolojik bozukluklardan pozitif iyi oluşa kaydırılması gerektiğini vurgulamaktadır. Psikolojik iyi oluşun psikolojik sıkıntı, depresyon, işlev bozukluğundan ziyade olumlu işlevleri bulunmakta ve yüksek düzeyde esnekliğe, pozitifliğe, güçlü sosyal bağlara dikkat çeken bir yönü bulunmaktadır (Trpcevska, 2017).

Psikolojik iyi oluş, bireyin kendi potansiyelini gerçekleştirdiği, günlük yaşamın stresleriyle başa çıkabildiği, verimli ve etkili bir şekilde çalışabildiği ve yaşadığı topluma katkı sağlayabildiği bir iyilik durumu olarak tanımlanır (World Health Organization, 2014). Kişinin gerçek potansiyelini gerçekleştirme arayışı ile ilişkili olan bu kavram, bireyin optimal işleyişine odaklanır (Huppert, 2009). Psikolojik iyi oluş, bireyin yaşamı ve duygusal durumu üzerine yaptığı genel bir değerlendirmeyi kapsar ve hem bireylerin hem de toplulukların sağlığını etkileyen önemli bir unsurdur (Stone vd., 2010). Aynı zamanda bireyin olumlu duyguları, genel mutluluğu, yaşamdan memnuniyeti, yaşam amacına ilişkin deneyimi, zihinsel ve duygusal sağlığını kapsayan çok yönlü bir yapı olarak kabul edilir (Dhanabhakya ve Sarath, 2023). Ryff (2013) bu kavramı kişinin gerçek potansiyelini ortaya çıkarmasını temsil eden mükemmellik için çabası olarak tanımlamaktadır. Diğer bir görüşe göre iyi oluş, kişilerin olumlu duygulara sahip olması ve yüksek yaşam tatmini anlamına gelmektedir (Gyu Park vd., 2017). Diener vd.'ne (2010) göre ise bireylerin olumlu-olumsuz duyguları ve yaşam doyumundan oluşan öznel bir değerlendirmedir ve bireylerin en iyi düzeyde işlev görme derecesi olarak da bilinmektedir (Diener vd., 2009).

Farklı tanımlarda ifade edildiği üzere psikolojik iyi oluşu karakterize eden psikolojik nitelikler, zihinsel sağlığın ve başarılı işleyişin yönleridir. Bu doğrultuda psikolojik iyi oluş, hem ruh sağlığının göstergesi olan bir dizi psikolojik niteliğin varlığı açısından hem de refahı anlamaya yönelik nesnel bir yaklaşım olarak düşünülebilir (Waterman vd., 2010). Yüksek bir iyi oluş düzeyi, bireylerin kendilerini olumlu hissetmelerini, etkili sosyal ilişkiler kurmalarını, özgüvenlerini artırarak karar alma yeteneklerini güçlendirmelerini ve hedeflerine motive bir şekilde ilerlemelerini sağlar (Ryff ve Keyes, 1995). Psikolojik iyi olma hali için potansiyelin ve bireysel güçlerin farkına varılması gerekli olduğundan bu kavram özellikle gelişimsel ortamla da ilgili görünmektedir (Ryan ve Deci, 2001).

1.2. Psikolojik İyi Oluş Kavramının Tarihsel Gelişimi

1980'ler öncesi iyi oluşla ilgili tartışmaların temeli büyük ölçüde mutluluk, yaşam doyumu, olumlu duygulanım ve hayattan memnun hissetmeye odaklanmaktadır (Bradburn, 1969; Diener, 1984). Bu yıllarda iyi oluş tartışmaları Aristippus, Epicurus, Locke ve Hobbes gibi filozofların görüşlerine dayanarak hedonik bir yaklaşımla ele alınmaktadır (Andrews ve McKennell, 1980; Bradburn 1969; Diener 1984; Waterman, 2008). Hedonik yaklaşım, zevk ve mutluluk temeline dayanmaktadır. Bu yaklaşımda iyi oluşun temeli, zevk miktarını en üst düzeye çıkarmanın yaşamın nihai amacı olduğuna ve mutluluğun kişinin hedonik yaşamının tamamı olduğuna ilişkin antik Yunan felsefesine dayanır (Ryan ve Deci, 2001). Yunan bilim insanlarının mutluluğu, derin felsefi kökenlere dayandırması ve pozitif insan davranışlarıyla birlikte tartışması kavram üzerinde bazı belirsizlikler olduğunu düşündürmektedir (Erikson, 1959; Jahoda, 1958). Tartışılan kavramlar kendini gerçekleştirmenin, bireyselleşmenin, mevcut potansiyelin ortaya konabilmesi ve gelişme gösterebilmenin ne ifade ettiği ile ilgili temalar üzerine olmuştur.

1980'lerde pozitif insan davranışlarıyla ilgili tartışmalara eleştiri olarak Ryff (1989) bir model ortaya koymuştur. Yeni model; yaşam amacı, özerklik, kişisel gelişim, çevresel ustalık, olumlu ilişkiler ve kendini kabul etme gibi boyutları araştırmıştır. Ryff'in modeli Aristoteles'in yaklaşımıyla eudaimonik bir perspektifi yansıtmaktadır (Ryff, 1989; Ryff ve Keyes 1995; Ryff, 2013; Ryff ve Singer, 2008). Eudaimonia, kişinin gerçek potansiyeli doğrultusunda ve onunla tutarlı davranışa eşlik eden duygular olarak tanımlanmaktadır

(Ryff,1989). Eudaimonik yaklaşım, hedonik yaklaşımdan temelde farklı gözükmemekte fakat onu tamamlayarak pozitif psikolojik işleyişinin nesnel unsurlarını (Ryan ve Deci, 2001) ve insan gelişimini vurgulamaktadır (Ryff, 1989; Waterman, 1993). Waterman (1993) eudaimonik yaklaşımın hedonik yaklaşımdan farklı olarak bireylerin gerçek benliklerine uygun olarak yaşama fikrine dayandığını ifade etmektedir. Özellikle bireyler, değer atfettikleri yaşam aktivitelerine derin ve tam bağlılıktan eudaimonia elde edebilirler. Hedonik düşünce okulu, iyi oluşu yaşamdaki tatmin ve memnuniyet açısından ifade ederken (Diener ve Suh 1997), eudaimonik düşünce okulu ise yaşamdaki ilerlemenin ifadeleri ve yaşamın varoluşsal sorunları açısından ifade etmektedir (Ryan ve Deci, 2001; Ryff, 1989, 1995). Bu iki yaklaşım, farklı dürtü/ihtiyaç tatmini veya öz düzenleme süreçlerinden faydalanmaktadır (Sun, 2017:27).

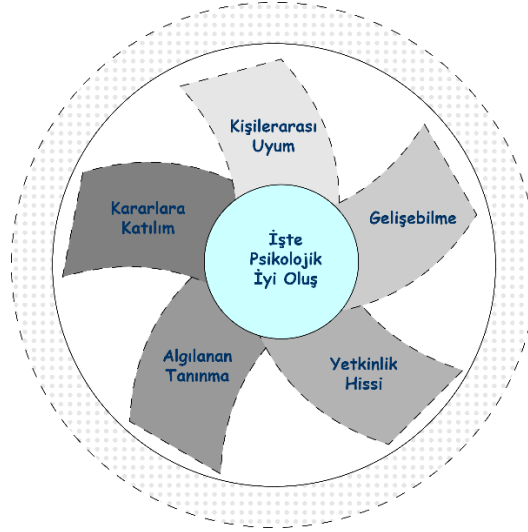
Bazı araştırmacılar ise (Keyes ve Magyar, 2003; Keyes, 2006; Lent, 2004; Ryan ve Deci, 2001) psikolojik iyi oluş kavramını üçüncü bir alternatif olarak bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirmektedir. Fakat bu yaklaşımın geçerliliği ve üstünlüğü hakkında çok az şey bilinmektedir (Keyes vd., 2002) ve bunun için ampirik çalışmalar hala azdır. Kahneman vd. (1999) çalışmalarında hedonik iyi oluşun anlamdan, özerklikten veya diğer eudaimonik kavramlardan bağımsız olmadığını belirtmişlerdir. Bu nedenle psikolojik iyi oluş kavramıyla ilgili tartışmalar hala devam etmektedir (Kashdan vd., 2008). Literatürde hedonik ve eudaimonik iyi oluş modellerinin benzerlikleri, farklılıkları ve tamamlayıcılığına ilişkin az sayıda ampirik çalışma bulunmaktadır (Dagenais-Desmarais ve Savoie, 2012). Örneğin Linley vd. (2009: 883) öznel ve psikolojik iyilik halinin daha yüksek düzeyli faktör yapısının öznel iyilik halini ve psikolojik iyilik halini iki ayrı ancak ilişkili yapı olarak sunduğunu göstermektedir. Benzer şekilde Keyes vd.'nin (2002: 1007) bulguları da öznel ve psikolojik iyi oluşun ilişkili fakat farklı durumlarını ortaya koymuştur. Bu çalışmadaki faktör analizine göre öznel iyi oluşun alt faktörlerini oluşturan yaşam doyumu, olumlu ve olumsuz duygulanım psikolojik iyi oluşun hiçbir faktörüne yüklenmezken psikolojik iyi oluşun alt faktörlerinden olan öz kabul, çevresel hakimiyet ve başkalarıyla olumlu ilişkilerin her iki boyuta yüklendiği görülmüştür.

Psikolojik iyi oluş kavramı ile ilgili yaklaşım ve tanım farklılıkları, araştırmacıların bu olguyu farklı boyutlarla tartışmasından kaynaklanmaktadır. Ryff (1989) psikolojik iyi oluşu, kendini kabul, olumlu ilişkiler, özerklik, çevresel ustalık, yaşam amacı ve kişisel gelişim boyutları üzerinden tartışmaktadır. Ryff' in altı boyutu üzerinden çok sayıda

Çalışma yapılmıştır (Cheng ve Chan, 2005; Clarke vd., 2001; Gigantesco vd., 2011; Lindfors vd., 2006; van Dierendonck, 2004). Bazı araştırmacılar ise yüksek düzeyde yaşam doyumunu ve olumlu duyguların yanında düşük düzeyde olumsuz duygulara sahip olmanın iyi oluş göstergesi olarak değerlendirileceğini düşünmektedir (Diener vd., 2010). Seligman (2002) alışmasında psikolojik iyi oluşun pozitif hisler ve olumlu aktivitelerin birleşiminden meydana geldiğini düşünmektedir.

Psikolojik iyi oluş tartışılmaya başlandığı yıllardan itibaren bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerini belirlemek üzere farklı ölçekler geliştirilmiş ve kullanılmıştır. Bu lekler; Ryff ve Keyes'in (1995) geliştirdiği psikolojik iyi oluş leği, Diener vd. 'ın (2010) znel iyi oluş leği, War' ın (1990) mental iyi oluş leği, Waterman vd.' nin (2010) Eudaimonik İyi Oluş Anketi, Dünya Sağlık rgt'nün geliştirdiği mutluluk leği (Topp vd., 2015), Mass vd. 'nin (1998) psikolojik iyi oluş tezahür leği ve Oxford mutluluk leği (Hills ve Argyle, 2002) dir ve bu ölçekler psikolojik iyi oluş çalışmalarında sıkça kullanılmaktadır.

Literatürde genel psikolojik iyi oluş leklerinin yanında yalnızca belirli grupların psikolojik iyi oluşlarını incelemeye yönelik çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmalarda kadınların (Eggleston vd., 2001), stirling ocukların (Liddle ve Carter, 2015), ulusal literatürde yaşlıların (Gümüş Demir, 2022) psikolojik iyi oluş düzeylerini belirlemeye yönelik ölçekler geliştirilmiştir. Bunların yanında işyerinde iyi oluşu ölçmek üzere de bir ölçek geliştirilmiştir. Singh vd. (2019) tarafından geliştirilen bu ölçek, bir yönetici popülasyonunda sürdürülebilirlik uygulamalarının ve refahın ılımlı rolünü değerlendirmek için kullanılmıştır. Çalışma hayatı için geliştirilen bir diğer ölçek ise Dagenais-Desmarais ve Savoie'in (2012) Psychological Well-being at Work'tür. Bu alışma genel psikolojik iyi oluş leklerinin organizasyonel açıdan mesleki olguyu tam olarak açıklayamadığı düşüncesinden hareketle oluşturulmuştur. İşte kişilerarası uyum, işyerinde başarılı olma, işte yetkinlik hissi, işte algılanan tanınma ve işte kararlara katılım olmak üzere 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar bağımsız olarak kendini gösteren ayrı yapılar değildir. Tam tersine, kapsayıcı bir yapıya sahiptir ve daha büyük bir temayı yansıtmak üzere birbirleriyle etkileşim halindedir.



Şekil 1: İşte Psikolojik İyi Oluş'un Boyutları

Kaynak: Dagenais-Desmarais ve Savoie, 2012

İşte kişilerarası uyum, insanların sosyal varlıklar olarak sağlıklı ve mutlu bir yaşam sürdürebilmeleri ve iyi oluşlarını destekleyebilmeleri için tatmin edici ilişkiler kurup sürdürmelerinde büyük önem taşır (Helliwell ve Akin, 2018:248). Birbirleriyle iyi ilişkiler kurup sürdürebilen bireylerin daha sağlıklı ve mutlu olduğu düşünülmektedir. Ayrıca daha sık ve derin sosyal etkileşimlerin iyi oluş ile arasındaki bağlantıyı desteklediği görülmektedir (Sun vd., 2020).

İşte gelişebilme, bir çalışanın hem kişisel gelişime hem de gelişmiş iş performansına yol açan ikili bir canlılık ve öğrenme durumu deneyimlemesini içermektedir. Canlılık, kişinin görevleri konusunda enerjik, motive ve coşkulu hissetmesini ifade etmekte iken; öğrenme, kişisel ve profesyonel gelişime katkıda bulunan sürekli olarak yeni bilgi veya beceriler edinmekle ilgilidir. Bu kombinasyon, bireyleri temel iş tatmininin ötesine, rolleri dahilinde aktif katkı ve büyümeye iten bir amaç ve katılım duygusuyla sonuçlanmaktadır (Spreitzer vd., 2005). Psikolojik iyi oluş halinin temelini oluşturan eudaimonik yaklaşım da, bireylerin tam potansiyellerini nasıl geliştirmeye çalıştıklarına odaklanmaktadır (Waterman, 1993). Gelişebilmek, pozitif bir insan işlevi durumunu içermektedir (Spreitzer vd., 2005:538). Bu nedenle, çalışma hayatında canlılık ve öğrenme süreçlerinin teşvik edilmesi, bireylerin sadece görevlerini yerine getirmelerini değil, aynı zamanda kendilerini işlerine daha fazla adanarak anlamlı bir tatmin ve katkı hissi geliştirmelerini sağlamaktadır.

İşte yetkinlik hissi; kişinin, işini etkili bir şekilde gerçekleştirebilmesi için gerekli yeteneklere sahip olduğu ve üstleneceği görevlerde ustalaştığına dair algısıdır (Dagenais-

Desmarais ve Savoie, 2012:670). Yeterlilik diğer deyişle etkili hissetme, psikolojik ihtiyaçlar arasında olup bu ihtiyacın karşılanması, proaktifliğe, bütünleşmeye ve iyi oluşa katkıda bulunmaktadır. Aynı zamanda içsel motivasyon sürecini de teşvik etmektedir. Bu ihtiyacın engellenmesi ise bireyi pasifliğe ve kötü hissetmeye yatkın hale getirebilir (Vansteenkiste and Ryan, 2013:263-265). Kendilerini yeterli olarak algılayan çalışanların zorlu görevlerde yer alma olasılıkları daha yüksektir ve bu da yetenek duygularını daha da güçlendirir (Cangialosi vd., 2024).

İşte algılanan tanınma; Skinner'ın güçlendirme teorisine (1953) göre, istenen davranışları teşvik eden ve çalışanlara hangi unsurların değerli olduğunu ileten bir tür olumlu pekiştirme olarak tanımlanmaktadır (Tsarenko vd., 2018). Çalışanlar, örgütün katılım ve öğrenme davranışlarını takdir ettiğini hissettiklerinde, kendilerini daha sorumlu hissederek örgütün hedeflerine ulaşmaya destek vermeye çalışacaklardır (Parker vd., 2019). Çalışanlar, kendilerini değerli hissettiklerinde işverenlerine karşı olumlu bir bakış açısı geliştirme eğiliminde olacak ve kuruluşları için daha yüksek seviyede tanımlanmış rol gerektiren ve inisiyatif alınmasını gerektiren davranışlar sergileme olasılıkları artacaktır.

İşte kararlara katılma isteği, örgütlere dahil olma ve onun verimli işleyişine ve başarısına katkı sağlama isteğini ifade eder (Dagenais-Desmarais ve Savoie, 2012:670). Bu durum, çalışanların yaptıkları işleriyle ve örgütleriyle psikolojik olarak özdeşleşmesi olarak görülmekte (Loewenthal ve Altson, 2023:413) ve işle bağlantılı olumlu, tatmin verici, duygusal-motivasyonel bir iyi oluş hali olarak kabul edilmektedir (Bakker, 2008:187). Bireylerin işlerine fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak kişisel katılım sağlama veya sağlamama biçimlerinin bulunduğu ve bunun performans üzerinde belirleyici etkiler yarattığı düşünülmektedir (Khan, 1990:692).

Psikolojik iyi oluş bileşenleri zengin ve uzun bir araştırma geçmişine dayanmakta ve alt boyutların birlikteliği çalışma hayatında pozitif psikolojik işleyişin çeşitli yönlerini teorileştirmek ve ölçmek için kapsamlı ve esnek bir yapı sunmaktadır (Hannah vd., 2020: 235). Bu boyutlar daha önceden tanımlanan eudaimonik perspektifi oluşturan psikolojik iyi oluşun alt boyutlarıyla bazı benzerliklere sahiptir. Örneğin işte yeterlilik hissi Ryff 'in çevresel ustalık boyutuyla, işte başarılı olma boyutu kişisel gelişimle, işte kişilerarası uyum boyutu başkalarıyla olumlu ilişkilerle ve işe katılım arzusu boyutu yaşam amacıyla kısmen ilişkilendirilebilir. Aynı zamanda işe katılım arzusu boyutu Massé vd. 'nin sosyal

katılım boyutuna, işte yeterlilik hissi boyutu öz ve olayların kontrolü boyutuyla ilişkilendirilebilir. Diener ‘ın hedonik bileşenleri madde düzeyinde bir dereceye kadar bulunmasına rağmen işte psikolojik iyi oluşun önemli bir alt boyutuna karşılık gelmemektedir (Dagenais-Desmarais ve Savoie, 2012:668).

1.3. Psikolojik İyi Oluş Kavramının Teorik Çerçevesi

Mevcut literatür, pozitif psikolojik işleyişi tanımlarken, iyi oluş ile yakından ilişkili olan çeşitli teorik perspektifleri de sunmaktadır. Ryan, Huta ve Deci (2008), yaşam kalitesiyle ilgili süreçlere odaklanan ve diğer unsurların yanı sıra özerklik, yeterlilik, aidiyet ve içsel hedeflerin peşinde koşmayı vurgulayan eudaimonik düşüncüyü öz-belirleme teorisiyle (Deci, 2002; Deci ve Ryan, 1985; Ryan ve Deci, 2001) açıklamaktadır. Öz belirleme teorisi, kişinin gelişim sürecinde karşılaştığı, içsel ve dışsal olarak deneyimlediği aktif benlik ile çeşitli güçler arasındaki diyalektik mücadeleyle ilgilidir. Benliğin gelişimi, yeni deneyimleri ve düzenleyici süreçleri kişinin içsel benliği ile bütünleştirmeyi gerektirir (Deci ve Ryan, 1991: 239).

Öz belirleme teorisinin yanı sıra Maslow'un kendini gerçekleştirme teorisi, Roger'ın tamamen işlevsel birey kavramsallaştırması, Allport'un olgunluk formülasyonu ve Erikson'un psikososyal aşama modeli (aktaran Ryff, 1989), Jahoda' nın (1958) zihinsel sağlık için olumlu kriterler yaklaşımı (aktaran Bhullar vd., 2014:288) da psikolojik iyi oluşu kavramsallaştırmak için kullanılan teoriler arasındadır.

Maslow'un kendini gerçekleştirme teorisine göre; bir kişinin tüm potansiyelini geliştirme, kişisel gelişim arama ve olabileceği her şey olma ihtiyacını ifade eder ve bu ihtiyacı gerçekleştiğinde tatmin olur. Örneğin bir kişi bir şeyi yapma yeteneğine sahipse ama bu yeteneği geliştiremezse tatminsiz veya mutsuz olacaktır (Hidalgo vd.,2010:79). Allport'un olgunluk teorisine göre; olgun bir kişiliğe sahip olma durumu, olumlu bir işleyiş biçimi olarak görülmektedir. Bir kişinin olgun olması gelişmiş bir egoya, mizah anlayışıyla ilgili bir özeleştirici yeteneği ve kapsayıcı yaşam felsefesine sahip olmayı gerektirir. Rogers, duygularını ve tepkilerini tam anlamıyla yaşayabilen, organizmalarına ve işleyişlerine güvenen bireyleri tam işlevli kişi olarak görmekte ve kendini gerçekleştirme eğiliminin insanın doğasında olduğunu varsaymaktadır (Freire vd., 2022:64; Hidalgo vd.,2010:79). Jung ve Goldstein, Maslow ve Rogers gibi kendini gerçekleştirme kavramına odaklanmıştır. Frankl ise yaşamın anlamının, olasılığın,

özgürlüğün ve kararın bir bireyin psikolojik iyi oluşuna ve gelişimi üzerindeki etkisine odaklanarak bu yaklaşımı pozitif psikolojinin eudaimonik yönelimiyle ilişkilendirmektedir (Längle ve Sykes, 2006:37). Bu durumda, eudaimonik geleneğin, kendini gerçekleştirme ve anlam arayışı üzerine düşünen varoluşçu, fenomenolojik ve hümanist psikologlar tarafından başlatıldığı düşünülmektedir (Šarotar Žižek vd.,2015: 484). Bu teorilerin birleşimi, pozitif psikolojik işleyişin birçok bileşeni olduğunu göstermektedir (Hidalgo vd.,2010:79). Ryff (1995: 100) çalışmasında Maslow, Rogers, Allport, Jung, Jahoda, Birren, Erikson, Bühler ve Neugarten gibi teorisyenlerin yaklaşımlarından yararlanarak altı boyutlu (özerklik, bireysel gelişim, çevresel hâkimiyet, diğerleriyle olumlu ilişkiler, öz kabul) psikolojik iyi oluş modelini oluşturmuştur.

Literatürde bu teorileri ele alan bazı çalışmalar da şu şekildedir; Randal ve de Gagne (2023: 416) çalışmalarında uluslararası eğitilmiş hemşirelerin deneyimlerini ve psikolojik iyilik hallerini öz belirleme teorisi üzerinden tartışmaktadır. Wang vd. (2024: 423) çalışmasında liderin liderlik davranışı ile kuruluş üyelerinin psikolojik iyilik hali arasındaki ilişkiyi açıklamak için öz belirleme teorisini kullanmaktadır. Kostromina vd. (2022:3) çalışmalarında öz belirleme ve hayatta kalma stratejileri arasındaki ilişkinin psikolojik iyilik hali ve olumlu işleyiş ihtiyacı tarafından desteklenme durumunu incelemiştir. Yang vd. (2022: 9) çalışmasında doğanın psikolojik iyilik hali üzerindeki iyileştirici etkisini öz belirleme teorisi ile açıklamıştır. Perreault vd. (2014:1) çalışmasında öz belirleme yaklaşımının, duygusal zekâ ve psikolojik iyi oluştaki bireysel çeşitliliği açıklama durumu incelenmiştir. Joshi vd. (2023: 3) çalışmasında sosyal medya kullanımını ihtiyaçlar hiyerarşisine dayandırarak (başkalarına bağlılığın bağlılık, ödüllendirilme hissi, başkaları tarafından beğenilme) psikolojik iyi oluş ile ilişkisini araştırmıştır. Makola (2014: 48) çalışmasında HIV/AIDS Sağlık Eğitmcilerine Viktor Frankl'ın yaşamda anlam bulma teorisi hakkında eğitim vermenin, psikolojik iyilik hallerine etkisini araştırmıştır. Peplińska vd. (2015:326) çalışmasında işkoliklik riskinin azaltılmasını anlam arayışına dayandırarak psikolojik iyi olma haliyle ilişkilendirmiştir.

1.4. Yaşam Tatmini

Pozitif psikoloji literatüründe yaşam tatmini merkezi bir yere sahiptir (Gilman ve Huebner, 1997). Yaşam tatmini, bireylerin yaşam kalitelerini kendi belirledikleri

ölçütlere göre bilinçli olarak değerlendirdikleri bir kıyaslama sürecini tanımlamaktadır (Garcia ve Siddiqui, 2009:408). Bu süreç, kişinin hedeflediği veya ulaşmaya çalıştığı yaşamı inşa etmeye dayanan uzun vadeli ve istikrarlı bir deneyimden oluşur (Schimmack vd., 2002: 345). Ayrıca, her bireyin algısına göre değişen genel yaşam tatmininin kişisel bir yaşam değerlendirmesi olarak da bilinmekte ve iyi oluşun önemli bir bileşeni olarak görülmektedir (Pavot ve Diener, 1993a: 164; 1993b:16; Pavot ve Diener, 2008). Fakat her birey hayatı ile ilgili deneyimlerini, olayları, sosyal ilişkilerini, sosyo-ekonomik düzeyini ve içinde bulunduğu çevre gibi durumları farklı algılayabilir.

Yaşam tatminini inceleyen araştırmacılar yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya olmak üzere iki bakış açısından yararlanır. Yukarıdan aşağıya bakış açısı yaşam tatminini kişilik özellikleri ve kişinin süreklilik gösteren bilişsel ve duygusal özellikleri ile açıklarken, aşağıdan yukarıya bakış açısı ise çeşitli yaşam tatmini alanlarının bir fonksiyonu olarak ele almaktadır. Bu açıdan bakıldığında genel yaşam tatmini üzerinde potansiyel etkisi olan aile, arkadaşlık, iş, boş zaman ve benzeri gibi geniş yaşam alanlarına ait birçok farklı alanla şekillenebilir (Diener, 1984; Erdogan vd., 2012:1041; Lachmann vd., 2017:3; Loewe vd., 2014:72). Lachman vd. (2017) çalışmasında bu iki perspektifi genişleterek genel yaşam memnuniyeti düzeylerinin hem yukarıdan aşağıya hem de aşağıdan yukarıya etkilerle belirlendiği bütünsel bir yaşam tatmini modeli oluşturmuştur.

Literatür incelendiğinde yaşam tatmininin kişilik, mizaç gibi bazı kalıtsal etkilerin yanında yaş, cinsiyet, gelir düzeyi gibi demografik özellikler, ailevi, çevresel, boş zaman katılımı ve sosyal koşullardan beslendiği görülmektedir. Ayrıca sağlıklı bir yaşam tarzı, egzersiz, spor ve sosyal aktivitelere katılım gibi aktivitelerin de yaşam tatmini üzerindeki temelde pozitif sonuçları olduğu bilinmektedir (Kuykendall vd., 2015:364; Magee vd., 2013: 698; Malvaso ve Kang, 2022:7; Moksnes ve Espnes, 2013:2926; Proctor, 2009:604; Toker, 2012:190). Örneğin kişilik özellikleri açısından bakıldığında daha uyumlu, açık ve dışadönük olan bireylerin daha yüksek yaşam tatmini seviyeleri bildirme eğiliminde olduğu görülmektedir (Kang vd., 2023; Wu vd., 2024). Nevrotiklik ise tam tersine daha düşük yaşam memnuniyetiyle bağlantılıdır (Kang vd., 2023). Yaş açısından değerlendirildiğinde; yaşlı yetişkinlerin genç yetişkinlerden daha yüksek yaşam tatmini düzeyleri olduğu görülmüştür (Ji vd., 2022:3843). Başka bir çalışma da ilerleyen yaşın, yaşlı yetişkinlerin yaşam tatmini etkileyen en güçlü faktör olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda, egzersiz ve fiziksel aktiviteye katılım, yaşlı yetişkinler arasında tamamlayıcı

bir faktör olarak yaşam tatmini düzeylerini artırdığı gözlemlenmiştir (Cho ve Cheon, 2023).

Literatürde çalışma yaşamında yaşam tatminini ele alan çalışmalar da bulunmaktadır. Zhai vd. 'nın (2020), beyaz yakalı çalışanlarla gerçekleştirdiği çalışmada işyerinde başarıya ulaşmada işyeri desteğinin etkisini ve yaşam tatmini üzerindeki aracılık etkisini incelemiştir. Araştırmaya göre işyerindeki desteğin artışı, bireylerin başarısını ve yaşam tatminlerini iyileştirerek bireylere ve kurumlara olumlu katkısı olacağını bulmuştur. Shao 'nin (2022) Avrupa'daki çalışanlar üzerine gerçekleştirdiği çalışmasında, çalışma süresinin yaşam tatmini üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bulgulara göre çalışma saatleri ile yaşam tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Yani daha kısa çalışma süreleri Avrupalıların yaşam tatmin düzeylerini artırabilmektedir. Benzer bir çalışmada da çalışma saatlerinden duyulan memnuniyetin ve mekânsal esnekliğin yaşam memnuniyetine önemli ölçüde katkıda bulunduğunu, ancak cinsiyet ve sosyoekonomik statüye göre eşitsizliklerin devam ettiğini ve esnek düzenlemelerin bireysel koşullara göre farklı etkilere sahip olduğunu göstermektedir (Tkachenko, 2024).

Pujitha vd. (2023:62) çalışmalarında olumlu iş-yaşam entegrasyonunun çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerine olumlu katkıda bulunduğunu göstermektedir. Çalışmaya göre; çalışan iyi oluşu iş ve yaşam tatmininden etkilenmektedir. Yani iş ve yaşam tatmini ne kadar yüksekse, psikolojik iyi oluş o kadar iyi olmaktadır. Başka bir çalışma; esnek çalışma programlarının iş-yaşam dengesini kolaylaştırarak yaşam tatminini artırdığını, esnekliğin iş ve özel yaşam arasındaki çatışmayı azaltarak tatmini doğrudan etkilediğini göstermiştir (Diani vd., 2024). Çalışma ortamları açısından bakıldığında destekleyici bir çalışma ortamının iş-yaşam dengesini iyileştirdiği ve iş stresini azalttığı, bunun da iş ve yaşam tatminini olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmada eğitim ve gelişimin de bu ilişkiyi yumuşatarak çalışanların iş taleplerini etkili bir şekilde yönetmelerine olanak tanıdığı bulunmuştur (Aruldoss vd., 2021).

Yaşam tatmini görüldüğü üzere etkileyici bir dizi faktörle ilişkilendirilir. Fakat çalışanlar üzerinde yürütülen yaşam tatmini çalışmaları yetersiz görülmektedir. Liderlik yaklaşımları, kariyer planlaması, işin özellikleri ve birey-çevre uyumu, iş-yaşam dengesi gibi çalışma hayatıyla ilgili konuların, yaşam tatminini anlamada büyük bir katkı sağlayabileceği ve bu alandaki çalışmaların artırılabilmesi ifade edilmektedir (Erdogan vd., 2012: 1039).

1.5. İş Tatmini

İş tatmini, kişinin iş deneyimlerinin değerlendirilmesini ve başarıma duygularını kapsayan olumlu bir duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (Babu, 2022:268; Sumathisri ve Ganesan, 2014). Organizasyon bilimleri içinde iş tatmini, işyeri mutluluğunun en yaygın ve en eski işlevselleştirmelerinden biri olarak görülmektedir. İş tatmini, bir kişinin işiyle ilgili duyduğu genel memnuniyet düzeyidir ve genellikle çalışanların işlerine karşı duydukları memnuniyeti ölçmek için kullanılır (Wright vd., 2007:94,98). Memnun çalışanlar, daha üretken ve daha fazla işle ilgili oldukları için örgütsel büyümenin önemli bir belirleyicisi olarak görülmektedir (Mallika ve Ramesh, 2010:42). İş tatmini, bireylerin işlerini sevmeye derecesini de ifade etmekte (Spector, 1997: 71) ve çalışanların performansını ve katılımını artırmada önemli bir rol oynamaktadır (Yazıcıoğlu, 2010:243).

İş tatmini, çeşitli kişisel ve örgütsel faktörlerden etkilenen çok yönlü bir yapıdır. İş tatmininin belirleyicileri arasında yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik özellikler; bireylerin hayata dair olumlu ve olumsuz deneyimleri, kişilik tipleri ve öz değerlendirmeleri gibi kişisel değişkenler; ve özerklik, beceri çeşitliliği, iş stresörleri gibi durumsal değişkenler yer almaktadır (War, 1999: 396; Zhai ve Liu, 2008: 1). Genç çalışanlar, özellikle geleneksel istihdam ortamlarında, yaşlı çalışanlara kıyasla daha yüksek iş tatmini bildirme eğilimindedir. Erkeklerde iş tatmini kadınlara göre hem geleneksel olarak istihdam edilenlerde hem de uzaktan çalışanlarda daha yüksektir (Taboroşi vd., 2022). Çalışmalar, evli çalışanların genellikle eşlerinden algıladıkları istikrar ve destek nedeniyle daha fazla iş tatmini ifade ettiğini göstermektedir (Kemunto vd., 2018). Medeni durumda cinsiyet etkisi dikkate alındığında ise evli kadınlar evli erkeklere kıyasla daha düşük refah bildirmektedir (Peng vd., 2022). Bir diğer demografik özellik olan eğitim düzeyinin iş motivasyonu yoluyla dolaylı olarak iş tatminini etkilediği, daha yüksek eğitim düzeylerinin motivasyonu ve ardından tatmini desteklediği gözlemlenmiştir (Syahril vd., 2022). Başka bir çalışmada ise ileri eğitim niteliklerinin öncelikle işe hazır olma ve mesleki gelişim fırsatlarını artırarak daha yüksek tatmin düzeylerine katkıda bulunduğu vurgulanmıştır (Pérez Fuentes vd., 2023). Bu bulgular neticesinde, eğitim ile iş tatmini arasında pozitif bir korelasyon olduğunu ve daha yüksek eğitim düzeyinin motivasyonel ve mesleki beklentileri karşılayarak daha tatmin edici iş deneyimlerine dönüşebileceği düşünülmektedir.

Yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi değişkenler iş tatminini şekillendirmede kritik öneme sahip olsa da, çalışan tatmini seviyelerini etkilemede önemli bir rol oynayabilen örgütsel kültür ve çalışma koşulları da dahil olmak üzere daha geniş bağlamı dikkate almak önemlidir. Literatür incelendiğinde iş tatmini ile ilgili çalışmalarda; tazminat, çalışma koşulları, terfi fırsatları, çalışan iyi oluşu, iş-yaşam dengesi, motivasyon, farklı kültürel ve mesleki bağlamlar, öz yeterlilik ve kişisel gerginliği yönetme yeteneği gibi değişkenlerin olduğu görülmektedir (Babu 2022:272; Sumathisri ve Ganesan, 2014). Örneğin; çalışan iyi oluşu fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlığı kapsamakta ve iş tatmini ile üretkenliği önemli ölçüde etkilemektedir (Sri vd., 2024). Tazminat; rekabetçi ücret, çalışan tutumları üzerindeki olumlu etkilerini gösteren çalışmalarla kanıtlandığı üzere, doğrudan iş tatminiyle ilişkili kritik bir dış faktördür. İş-yaşam dengesi, iş tatminini artırarak performansın artmasına ve işten ayrılmalarının azalmasına yol açmaktadır (Nisa ve Yulia, 2024). Motivasyon ve destekleyici bir çalışma ortamı, iş tatmini için olmazsa olmazdır ve yapılan çalışmalar bu değişkenlerin çalışan tatminleri üzerindeki önemli etkilerini göstermektedir (Sari ve Gaol, 2024). Çalışan değerlendirmelerini inceleyen bir çalışmada uyumluluk, vicdanlılık ve açıklık gibi özellikler iş memnuniyetiyle pozitif olarak ilişkilendirilirken, nevroitiklik ve dışa dönüklüğün negatif korelasyonlar gösterdiği tespit edilmiştir (Wu vd., 2024). Bir diğer çalışmada ise uyumluluk ve vicdanlılığın iş memnuniyetini pozitif olarak etkilediği ancak nevroitikliğin bu bağlamda daha yüksek memnuniyetle ilişkilendirildiği görülmüştür. Bu da kültürel veya sektöre özgü faktörlerin kişilik-memnuniyet ilişkisine aracılık edebileceğini düşündürmektedir (Fernando vd., 2023). Sağlık çalışanları ile gerçekleştirilen bir çalışmada; elverişli çalışma koşulları ile iş memnuniyeti arasında güçlü bir pozitif ilişki bulunmuş ve sağlık çalışanları arasında tatmini sürdürmek için eşitlikçi çalışma ortamlarına duyulan ihtiyaç vurgulanmıştır (Noerjoedianto ve Meisafitri, 2022). Öğretmenler üzerinde yapılan benzer bir çalışma, liderlik desteği, öğrenci disiplini ve yönetilebilir iş yüklerinin öğretmen memnuniyetini önemli ölçüde iyileştirdiğini, destekleyici ortamlardaki öğretmenlerin daha fazla motivasyon gösterdiğini bulmuştur (Eryılmaz vd., 2024). Çalışma koşullarının iş memnuniyetinin önemli itici gücü olmasına rağmen, terfi fırsatlarının da çalışan memnuniyetine önemli ölçüde katkıda bulunduğu düşünülmektedir (Dubnovitskaya ve Furmanov, 2023). Perakende sektöründe yapılan bir çalışma da, hem ücretin hem de terfi fırsatlarının iş memnuniyetini olumlu yönde etkilediğini göstererek, kuruluşların kariyer

gelişimi için net yollar sunarak memnuniyeti artırabileceğini vurgulamıştır (Iqbal vd., 2018).

İş tatminini anlamaya yönelik yapılan araştırmalar, örgütlerdeki diğer değişkenlere kıyasla çok daha fazladır. Ayrıca, iş tatmini gibi çalışan tutumlarının değerlendirilmesi, yönetimin insanların fiziksel ve psikolojik iyi oluşuyla ilgilendiği örgütlerde yaygın bir faaliyet haline gelmiştir (Spector, 1997: 71). İş tatmini, bir bireyin işine yönelik duygusal tepkilerini yansıtarak hem bireysel iyi oluş hem de örgütsel performans açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda iş tatmini ve psikolojik iyilik hali, çalışan mutluluğunu ölçülebilir kılan temel unsurlar olarak görülmektedir (Wright vd., 2007: 94).

1.6. Dijital Emek Platformları

Teknolojinin gelişmesi, bilgi ve iletişim ağlarının genişletilmesi ve dijitalleşme, sosyal ve ekonomik değişimi beraberinde getirmiştir (Remeikienė vd., 2022). Bu değişim istihdam ve çalışma biçimlerinde birtakım yeniliklere sebep olmuştur. Dijital platformlar da yeni çalışma alanlarından biridir ve heterojen çalışma biçimlerini ifade eder (Eurofound, 2018). Bu platformlar uzaktan işlem yapmayı çok daha kolay ve ekonomik hale getirerek (Kässi vd., 2021), gelişen pazarlarda esnekliği ve dayanıklılığı artırmak için önemli bir iş modeli olarak ortaya çıkmıştır (Kenney ve Zysman, 2016; Tiwana, 2013). Dijital çalışma platformları bilgi ağlarını, büyük veri analitiğini ve akıllı dijital cihazları birleştiren bir modern emek biçimi olarak ele alınmaktadır (Pesole vd., 2018). Bu platformlar, dış üreticiler ve tüketiciler arasında değer yaratan etkileşimleri mümkün kılarak hizmet, içerik ve bir dizi dijital kaynak üreterek (Constantinides vd., 2018:381) günümüzün iş ve sosyal yaşam dijitalleşmesi gerçeklerine yanıt vermekte, piyasa talebini arzla eşleştirmeye yardımcı olmakta, ürün ve hizmetlerin sunumunda daha iyi koordinasyona olanak tanımakta ve şeffaflık sağlamaktadır (Fernandez-Macias, 2018). Platform çalışması ile internet çalışması birbirinden farklı durumları ifade eder (Piasna vd., 2022:13). İnternet çalışması, web siteleri, mobil uygulamalar ve çevrimiçi platformlar aracılığıyla gelir elde etmeyi amaçlayan tüm faaliyetleri kapsarken; platform çalışması, internet çalışmasının bir “alt kümesidir” ve dijital emek platformlarının aracılık ettiği işçiler ve tüketiciler arasındaki işlemleri ifade eder. Bunlar, sosyal medya aracılığıyla elde edilen geliri veya çevrimiçi ürün satışını hariç tutar (Piasna vd., 2022). Facebook, Twitter (X) gibi sosyal ağlar ortaklaşa kullanıma dayalı; Amazon, Etsy ve

CouchSurfing gibi çok çeşitli çevrimiçi platformlar ticari faaliyete dayalı platformlar olduğundan ve doğrudan ücretli emeği konu almadığından dolayı platform ekonomisi çatısı altında tartışılmasına rağmen bu platformlar çalışmanın kapsamı dışındadır (Boyacı, 2020:14; Fabo vd., 2017).

Platform çalışmasının kavramsallaştırılması ve tanımı, birçok akademik tartışmanın konusu olmuştur. Literatürde gig çalışma (Duggan vd., 2020), gig ekonomisi, platform çalışması ve platform ekonomisi, kalabalık çalışma (Codagnone vd., 2016; Coyle, 2016; Drahokoupil ve Fabo, 2016; Howcroft and Bergvall-Kåreborn, 2019; Frenken ve Schor, 2017; Martin, 2016; Maselli vd., 2016; Sutherland ve Jarrahi, 2017; Wood vd., 2019) en sık kullanılan kavramlardandır. Avrupa Parlamentosu'nun İç Politikalar Genel Müdürlüğü, yanıltıcı çağrışımlardan kaçınan daha tarafsız olarak gördükleri "platform ekonomisi" ve "platform çalışması" terimlerini tercih etmektedir (Forde vd., 2017:19).

Platform çalışma, işin farklı sektörlerde, çeşitli biçimlerde ve ödeme karşılığında çevrimiçi platformlar aracılığıyla veya bu platformlar üzerinde gerçekleşen emek faaliyetleri olarak anlaşılır (Eurofound, 2018). İşler platformlar aracılığıyla uzaktan ya da çalışanın fiziksel olarak bulunması gereken işlerde yerinde gerçekleşebilir veya teslim edilebilir (Huws vd., 2016) ve iş yürütme modeli teknolojik algoritmalara dayanabilir (Eurofound, 2018). Dijital emek platformları, çalışma süreçlerini kolaylaştırarak, çeşitli sektörlerdeki işleri, proje bazlı görevleri veya mikro görevleri sunan işverenlerle, bu işleri gerçekleştirmek isteyen bağımsız çalışanlar arasında çevrimiçi aracılık rolü üstlenerek (Berg vd., 2018; Kuek vd., 2015) üçgen bir ilişki oluşturur. Aracılık, büyük ölçüde teknoloji ve algoritmalar kullanarak işin organizasyonu ve çalışma koşullarını önemli ölçüde etkileyebilir. Bu aracılığın kara kutu niteliği, platform çalışmasının belirgin bir özelliğidir (Kilhoffer, 2019:15). Bu çalışma platformlarında paylaşılan bir fiziksel çalışma alanı olması zorunlu değildir. Platform sahipleri, fiziksel tesislerin ve araçların sahipliğini dışarıdan temin edebilir. Örneğin, Uber'in arabaları ve UpWork'ün ofisleri bulunmamaktadır (Eisenmann vd., 2006). Bu platformlarda malların paylaşımının yanı sıra kişiler tarafından sunulan çeşitli hizmetlerin ticari koordinasyonu da yapılmaktadır (Schmidt, 2017) ve bunun için müşteriden, çevrimiçi serbest çalışanlardan veya her ikisinden de ücret talep ettikleri zamanlar da olabilir (Dalberg, 2013; Hannak vd., 2017). Dijital emek platformlarında çalışanların statüleri, platforma ve ülkeye bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Platform çalışanları genelde standart dışı, bağımsız yüklenici

veya serbest çalışan olarak kabul edilir (Berg vd., 2018). Standart dışı çalışma, bir işverenle yapılan tam zamanlı, açık uçlu bir iş sözleşmesinden farklı düzenlemeler anlamına gelir (Kilhoffer, 2019). Bu durumda platformlar işleri sağlamak ve ödemeleri gerçekleştirmek için aracı olurken, çalışanlar bağımsız olarak kendi işlerini bulur, yapacakları işlerin yöntemini ve alacakları ücretleri belirler, çalışma saatlerini kendileri ayarlar ve görevlerini yerine getirir (Abubakar ve Shneikat, 2017:64). Bunlar bağımsız çalışanların tipik özelliklerindendir. Bazı platformlarda ise çalışanlar ile nadiren bir iş sözleşmesi yapılmaktadır (Kilhoffer, 2019). Bu durumda çalışanlar belirli süreli sözleşmeler ile çalışabilmekte ve istihdam korumasından kısmi olarak yararlanabilmektedirler (De Stefano, 2016:482-483). Bu durumda işveren-çalışan ilişkisi yerine, platform-çalışan ilişkisi söz konusudur (Berg vd., 2018). Çalışanlar platformun işçisi olarak işe alınır ve platform tarafından belirlenen görevleri yerine getirirler. Çalışma saatleri ve iş koşulları genellikle platform tarafından belirlenir ve çalışanlar daha az özerktir (Valenduc, 2019). Bazen de dijital emek platformlarında çalışanların statüleri net bir şekilde belirlenmemiş olabilir. Bu durumda çalışanlar hem bağımlı işçi hem de bağımsız işveren özellikleri gösterebilirler. Çalışanların statüleri, hakları ve çalışma koşulları belirsizdir (Aloisi, 2020:6; Vallas ve Schor, 2020).

Platformlara kayıtlı milyonlarca çalışanın olduğu bilinmektedir. Özellikle çevrimiçi taşıma, yemek teslimatı, serbest meslek ve diğer sektörlerde faaliyet gösteren büyük platformlar, geniş kullanıcı tabanlarına sahiptir. Bu platformlar hızla büyümeye devam ettiği için platform çalışanlarının sayısı sürekli olarak değişmektedir. Kassi ve Lehtonvirta (2018:247) dijital çalışma platformlarının kullanımını temsil eden endekse dayanan tahmininde, dijital platformların kullanımının yılda yaklaşık yüzde 20 oranında artma eğiliminde olduğunu öne sürmektedir. Kanada'daki platform ekonomisiyle ilgili yakın tarihli bir araştırma raporu, isteğe bağlı iş gücü platformlarına dayanan esnek ekonominin boyutunun son on yılda önemli ölçüde büyüdüğünü ortaya koymaktadır (Bouchard vd., 2021). Bazı ülkeler bu platformları ekonomik kalkınma için bir araç olarak görmektedir. Nijerya, Malezya ve Filipinler gibi hükümetler ve Dünya Bankası gibi büyük kuruluşlar, dijital emeği giderek kendi yerel bağlamlarındaki sınırlı ekonomik büyüme fırsatlarına (Fabo vd., 2017) yardımcı olacak bir mekanizma haline getirmeye çalışmaktadır. Bu ülkelerdeki hükümetler, üçüncü sektör kuruluşları ve özel sektör aktörleri işsizliği azaltmak ve ekonomik gelişmeyi artırmak için Samasource,

CrowdFlower, Mobile Works, oDesk ve Elance gibi dijital emek platformlarını tanıtmak amacıyla Dünya Bankası ve birçok kuruluş tarafından desteklenen çalıştaylar ve etkinlikler düzenlemektedir (Graham vd., 2017).

1.6.1. Dijital Emek Platformlarının İşleyişi ve Çalışma Koşulları

Platformların işleyişi, ilgili platformun özelliklerine ve iş modeline bağlı olarak değişiklik gösterebilir (Schmidt, 2017:12). Her platformun kendi politikaları ve kullanıcı sözleşmeleri bulunmakla birlikte çalışma koşullarından bazıları platformların çoğunda tartışılan konulardır. En fazla tartışılan başlıklar; çalışma koşulları, çalışanların esnekliği, gelir durumları, iş güvencesi, istihdam statüleri, sosyal haklar, destek ve iletişimidir (Berg vd.,2018; Joyce vd., 2022:21; Kässä ve Lehdonvirta, 2024:1289; Lehdonvirta, 2018; Oliveira ve Junges, 2023; Wood vd., 2019).

Platform-işveren-çalışan eşleşmesinde bazı platformlar işverenlerin iş arayanları seçmesine izin verirken, bazıları otomatik eşleştirme veya algoritmalara dayalı eşleştirme kullanır. Dijital emek platformlarının bazılarında ise işçiler, platformlara kaydolduktan sonra iş ilanları arasından istedikleri işleri seçebilmekte ve işi yerine getirecekleri zamanı belirleyebilmektedir. Bu esneklik, işçilere kendi çalışma programlarını oluşturma ve kişisel tercihlerine göre çalışma imkânı sağlamaktadır (Huws vd., 2016). Bu sayede platformlar, çalışanların bağımsız olarak çalışmasını kolaylaştırarak, çalışanlara daha fazla esneklik ve özerklik sağlamakta (Berg vd., 2018) ayrıca çalışanların iş-yaşam dengesini iyileştirmekte ve motivasyonunu artırmaktadır (Lehdonvirta, 2018).

Çalışanların gelirleri, platform üzerinde gerçekleştirdiği işlere ve müşteri taleplerine bağlı olarak değişebilmektedir. Bazı platformlarda işler için birim fiyatlar belirlenirken, bazılarında teklif verme ve pazarlık yapma süreci bulunabilir. Ödemeler genellikle aracı konumunda olan platformlar tarafından işverenlerden alınır ve ardından çalışanlara aktarılır. Ödeme yöntemleri ve süreleri platformlara göre değişebilmektedir (Lehdonvirta, 2018). Ayrıca platform çalışanlarının beceri düzeyi, deneyimleri ve çalıştıkları sektörlere bağlı olarak kazanç farklılıkları da olabilmektedir (Kässä vd., 2020).

Platformlardaki esnek çalışma koşullarının olumlu yönleri olduğu gibi bu koşullar, bazı zorluklar ve kısıtlamalar da barındırmaktadır. Düşük gelir elde etme en fazla rastlanan olumsuz yönler arasındadır (Prassl, 2018:26-27). Gelirin istikrarsız olması, güvencesizlik, ayrımcılık, uzun çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliğinin olmaması,

şeffaflık eksikliği, sözleşmeye dayalı anlaşmaların öngörülemezliği, diğer olumsuz yönler arasında yer almaktadır (Cummings ve Kreiss, 2008:448; Dagnino, 2016:51; Eurofound, 2018; Graham vd., 2017:7-8; Rani vd., 2021:244-245). Ayrıca taleplerin yoğun olduğu dönemler de çalışanların zaman planlarını etkileyebilir ve çalışanlar için belirsizlik oluşturabilir. Platformlar, çalışanların taleplere hızlı dönüş yapmasını ve işleri zamanında tamamlamasını beklediği için bu durum çalışanların zaman yönetimi becerilerini sınavabilir ve stres yaratabilir (Lehdonvirta, 2018).

Platformlarda çalışanların genellikle bağımsız çalışan olarak kabul edilmesi sosyal koruma eksiklikleri (De Groen vd., 2016; Joyce vd., 2020, Rani, 2023:36; Rani vd., 2021:174-175; Sprague, 2015:53; Wood ve Lehdonvirta, 2021); işçi haklarından, sosyal yardımlardan ve toplu örgütlenmeden uzak kalma ve güvencesiz çalışma koşulları gibi istihdam ilişkilerini olumsuz etkileyen durumlara neden olabilmektedir (Berg vd., 2018; De Stefano, 2016; Valenzuela vd., 2024:1437). Bu durumda işsizlik ve engellilik yardımları, yaşlılık aylığı vb. hakları yoktur (Remeikienė vd., 2022).

Proje bazlı veya görev bazlı olarak çalışanların sürekli bir iş garantisi bulunmamaktadır (Wood vd., 2019). Ayrıca işverenlerin kullanabileceği potansiyel çalışan havuzu çok büyük olduğundan (Beeropoot ve Lambregts, 2014) yerel pazara veya fiziksel olarak daha düşük maliyetli bir işgücü piyasasına hâkim olduğunu düşünen birçok işveren, daha ucuz işgücüne erişebilir. Bu durum rekabeti artırarak işçilerin pazar gücünü azaltabilir ve ücretler üzerinde aşağı yönlü baskı oluşturabilir (De Groen vd., 2016:2; Graham vd., 2017:145). Bu durum çalışanlar açısından gelir ve iş güvencesi gibi konularda da endişelere yol açmaktadır (Huws vd., 2016).

Platformlarda, platform tabanlı derecelendirme ve itibar sistemlerinin kullanıldığı dijital bir kontrol biçimi olarak algoritmik yönetim modeli bulunmaktadır. Algoritmik yönetim modeli, dijital platformların çalışanlar üzerinde kapsamlı kontrol uygulamasına olanak tanır (Graham vd., 2017; Sun, 2019; Ticona ve Mateescu, 2018; van Doorn, 2017) ve bu sayede işverenler çalışanları yer ve saat bakımından takip edebilir. Çalışanlar müşteri talebini karşılamak için yoğun, sosyal olmayan ve düzensiz saatlerde çalışmak zorunda kalabilir. Bu durum sosyal temas eksikliğine ve sosyal izolasyon duygusuna yol açabilir. Ayrıca algoritmik kontrolden kaynaklanan özerk olamama durumu, çalışanların müşterilere karşı zayıf yapısal gücünün bir sonucu olarak fazla çalışmaya, uyku yoksunluğuna ve bitkinliğe yol açabilir (Wood vd., 2019).

Platform çalışanlarının çalışma koşulları ve sosyal korumayla ilgili zorluklar, European Commission (2019) raporunda İş, İstihdam ve Sosyal İlişkiler (WES) modeline dayalı bir iş kalitesi çerçevesine göre haritalanmaktadır. Rapora göre iş boyutu, öncelikle platform çalışanı için fiziksel ve psikolojik riskleri etkileyen iş içeriği, çalışma koşulları ve iş organizasyonu ile ilgilidir. Teknolojinin, uygulamaların ve algoritmaların kullanımı özellikle bu boyutu etkiler ve bu nedenle platform çalışmasına özgü bazı zorluklar içerir. Görevlerin yerine getirilme esnasında platform çalışanları için en büyük endişe algoritmik uygulamalarla yapılan gözetim, yönlendirme ve performans değerlendirmesinde özerkliğin zorluklarıdır. Platform çalışanının istihdam durumu, platformla olan sözleşmelerinin niteliği ve içeriği, sosyal koruma düzeyi ve kazançlarının bileşimi gibi görevleri yerine getirdiği resmi bağlamla ilgilidir. Ayrıca çalışma süresi, eğitim ve kariyer fırsatları gibi bir platform çalışanının kişisel hayatını doğrudan etkileyen konuları da içerir. Sosyal ilişkiler boyutu, hem resmi hem de gayri resmi olarak sosyal ilişkiler ve etkileşimler, sosyal diyalog ve işte temsil ile ilgilidir. Sosyal destek, platform çalışanlarının iyi oluşu için işle ilgili hedeflere ulaşılmasına yardımcı olabilecek, kişisel gelişimi teşvik edebilecek ve iş taleplerini karşılayabilecek önemli bir kaynaktır (Kilhoffer, 2019). Sosyal destek, sosyal etkileşimin kısıtlanması ve standartlaştırılması bazı platform sahipleri için gelir getirmeyen faaliyet olarak nitelendirilmekte ve ihmal edilebilmektedir (Farshchian ve Thomassen, 2019). Oysaki literatürdeki çalışmalarda sosyal temasın, çalışma hayatındaki ruh sağlığı için önemi uzun zamandır bilinmektedir (Wood ve Burchell, 2018). Bu zorluklar çoğunlukla standart olmayan işlerde dijital emek platformu çalışma koşullarında yaygın olarak görülmektedir (Kilhoffer, 2019).

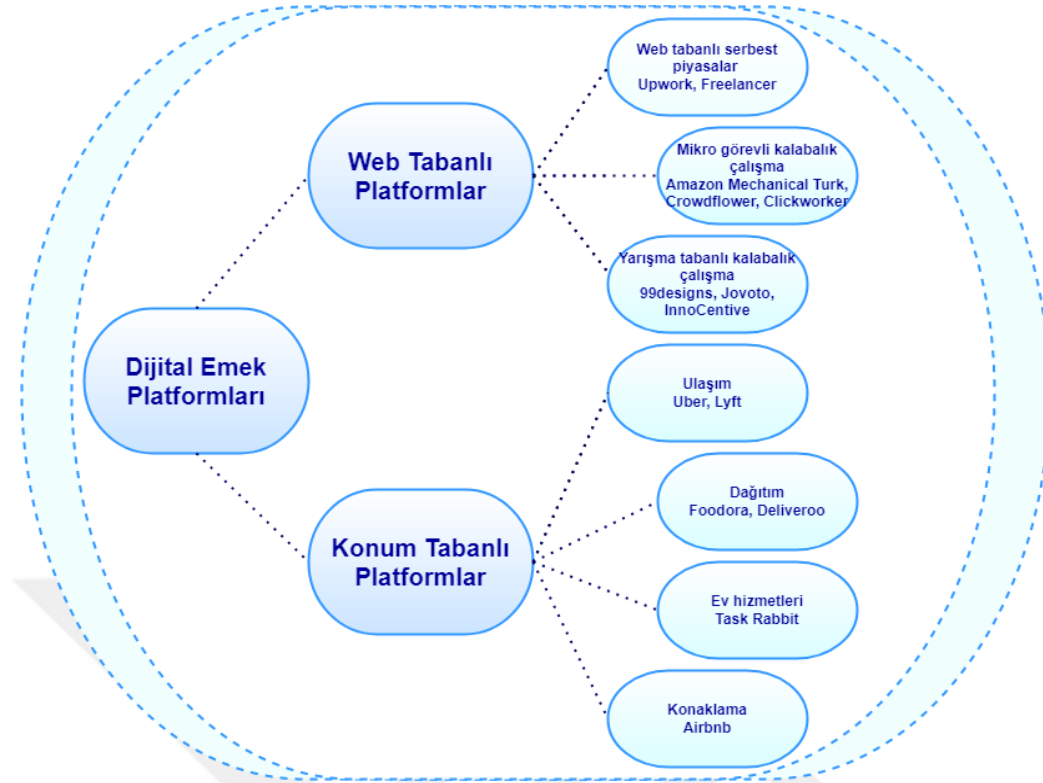
1.6.2. Dijital Emek Platformlarının Sınıflandırılması

Dijital emek platformları işleyişleri, temel çalışma prensipleri ve çalışma koşulları bakımından bazı benzerlikler gösterse de genel olarak heterojen bir yapıya sahiptir. Möhlmann ve Zalmanson (2017) çalışmalarında dijital emek platformlarını; işveren tarzı platformlar (employer-style platforms), talep eşleştirme platformları (demand-matching platforms), bağımsız pazar platformları (independent marketplaces), ve kooperatif platformlar (cooperative platforms) olmak üzere dört kategoride incelenmiştir. Lehdonvirta (2018), mikro iş platformları (microtask platforms), işletme platformları (crowdwork platforms), ikili pazar platformları (two-sided market platforms), yetenek

pazarı platformları (skill market platforms), eşleştirme platformları (matching platforms), ve işletme süreci platformları (business process platforms) olarak altı kategoriye ayırmıştır.

Kenney ve Zysman (2016) işçi tabanlı platformlar (labor-based platforms), varlık tabanlı platformlar (asset-based platforms) ve beşerî sermaye tabanlı platformlar (human capital-based platforms) olmak üzere üç kategoride incelemiştir. Kuek vd. (2015) görev tabanlı (Amazon Mechanical Turk, TaskRabbit), varlık tabanlı (Uber, Airbnb, Getaround) ve yetenek tabanlı platformlar (Upwork, Freelancer) olarak sınıflandırmıştır. De Stefano (2016), kalabalık çalışma (crowd work) ve talep üzerine çalışma (working on demand) olarak ikiye ayırmıştır.

Literatürdeki çalışmalardan görüldüğü üzere dijital emek platformları konum, yetenek durumları, platform-çalışan-işveren eşleşme biçimleri, görev büyüklükleri (mikro, makro) gibi birçok faktöre bağlı olarak sınıflandırılmaktadır. Bazı platformlar karmaşık iş süreçleri ve projeleri desteklerken, bazıları daha basit görevlere odaklanır. Uluslararası Çalışma Örgütü ise hizmetin gerçekleştirilme yeri üzerinden dijital emek platformlarını web tabanlı (online, sanal, uzaktan) ve konum tabanlı platformlar olmak üzere iki başlık halinde sınıflandırmaktadır (Berg vd., 2018:4). Web tabanlı (sanal, uzaktan online) platformlar; Amazon Mechanical Turk (MTurk), Fiverr, Freelancer.com ve Upwork gibi veri girişi, yaratıcı multimedya, satış ve pazarlama desteği, yazılım geliştirme, teknoloji, programlama, yazma ve çeviri gibi çok çeşitli dijital hizmetten oluşurken, konuma bağlı platformlar; Uber, Deliveroo gibi yemek teslimatı, ulaşım, nakliye gibi hizmetleri kapsar (Wood vd., 2018). Ayrıca Schimdt (2017) de çalışmasında işin gerçekleşmesinin belirli bir kişiye ya da belirli bir konuma bağlı olma durumuna göre ikili bir sınıflandırmadan bahsetmiştir. Bu çalışmada ILO nun sınıflandırılması dikkate alınarak dijital emek platformları iki başlık altında ele alınmıştır.



Şekil 2: Dijital Emek Platformlarının Sınıflandırması

Kaynak: De Stefano, 2016 ve ILO, 2019'dan yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 2.'de dijital emek platformlarının sınıflandırması gösterilmektedir. Bu sınıflandırma, seçilmiş bireylere verilen görevleri içeren web tabanlı serbest piyasalar, kitle kaynaklı mikro işler, kitleye verilen görevleri içeren içerik tabanlı yaratıcı kitle kaynaklı işler ve konum tabanlı ulaşım, dağıtım, ev hizmetleri ve konaklama gibi hizmetlerinden oluşan dijital emek platformlarını içermektedir (Berg vd., 2018:4).

1.6.2.1. Web Tabanlı (Çevrimiçi/ Sanal/ Online) Platformlar

Web tabanlı çalışma, çalışanlar ve potansiyel işverenler arasındaki aracılı ve tamamen dijital etkileşimlere dayanan bir işgücü piyasası biçimini yansıtır (Dunn vd., 2021:1). Literatürde "kalabalık çalışması", "konumdan bağımsız", "web tabanlı" veya "çevrimiçi serbest çalışma" olarak da ifade edilmektedir (Schmidt, 2017). Web tabanlı platformlarda yoğunlukla bilişsel çalışmalar olduğu için bu tür çalışmalar konumdan bağımsız olarak yapılabilir (Erickson ve Jarrahi, 2016; Sutherland ve Jarrahi, 2017). Çoğu durumda, platform çalışanları aldıkları işleri kendi belirledikleri yerde ya da evlerinde ve istedikleri zaman diliminde bir bilgisayar kullanarak gerçekleştirirler. Bu durum Upwork ve Freelancer.com gibi çevrimiçi serbest çalışma ve web tabanlı platformlarını, Uber veya

Deliveroo gibi diğer dijital emek platformlarından ayırır, çünkü konum tabanlı platform çalışması yerinde fiziksel hizmet sunumunu içerir (Kalleberg ve Dunn, 2016; Vallas ve Schor, 2020).

Web tabanlı çalışmanın ölçeğini belirlemede zorluklar bulunmasına rağmen (O'Farrell ve Montagnier, 2019) alanda yapılan çalışmalardaki tahminler, dünya çapında 48 milyon çevrimiçi serbest çalışan olduğunu ve bunların %50'sinin ABD merkezli olduğunu göstermektedir (Kässi ve Lehdonvirta, 2018:242; Stephany vd., 2021). Web tabanlı platformların 2017'den itibaren neredeyse %50 büyüdüğü düşünülmektedir (Kässi ve Lehdonvirta, 2018; Stephany vd., 2021). Oxford İnternet Enstitüsünün Çevrimiçi İşgücü Endeksine göre, en büyük beş İngilizce web tabanlı emek platformundaki etkinlik, Temmuz 2016 ile Mart 2019 arasında üçte bir oranında artmıştır. Fortune 500 şirketlerinin platform kaynaklarını artırmaya olan ilgisi göz önüne alındığında, bu sayının artması muhtemeldir (Berg vd., 2018). Web tabanlı platformların kapsamının geniş olması ve etkisinin diğer faaliyetlerden ayırt edilmesi güç olduğundan bu platformlardaki çalışan sayılarını belirlemek zor olmaktadır (Abraham vd., 2018). Bunun yanında bazı web tabanlı platform çalışanları bu işi ek gelir sağlamak için yapmakta (Farrel ve Greig, 2018:7) ya da kazançları düşük olan bazı çalışanlar ilgili kurumlara çalıştıklarını bildirmemektedir (Ogembo ve Lehdonvirta, 2020). Bu durumlar nedeniyle de çalışan sayıları net olarak belirlenememekte, bazı veriler ışığında tahminler yapılabilmektedir.

Web tabanlı dijital emek platformları, BT programlama, web geliştirme, grafik tasarım, metin yazarlığı gibi görevlerden oluşur. Bu platformlar işverenlere kalabalık bir emek kitlesine ulaşma imkânı gibi bir yenilik sunar. Bu yenilik örgütlere esneklik, kolaylık ve düşük maliyet avantajı sağlayarak örgütlerin büyümelerini sağlamaktadır. Web tabanlı platformların küresel ve sanal doğası gereği, giriş engellerinin düşük olması nedeniyle daha fazla rekabete izin vermektedir (Dunn, 2017).

Çalışan açısından da web tabanlı platformların en sık tercih edilme nedenlerinden biri sağladığı esnekliktir (De Groen vd., 2016:2; Horton, 2010; Johns ve Gratton, 2013; Kuek vd., 2015:46; Malone, 2004; Sundararajan, 2016). Bu esneklik engelli veya bakım sorumlulukları olan, kırsal kesimde veya ekonomik olarak sıkıntılı bölgelerde yaşayanlar kişilerin bu platformlarda çalışabilirliğini artırmaktadır. ABD gibi web tabanlı çalışmaların yoğun olduğu ülkelerde, platformlardaki çalışanlar bağımsız yüklenici statüsündedir. Bu durum, platform çalışanlarının bağımlı işçi statüsündeki çalışanlara

sağlanan sağlık, emeklilik, izin ve diğer işyeri korumaları gibi haklardan yoksun oldukları anlamına gelmektedir (ILO, 2016; McKay Pollack ve Fitzpayne, 2019). Berdahl ve Moriya (2021) çalışmalarında dijital platformlarda bağımsız çalışan statüsündekilerin tüm standart dışı çalışanlar arasında en az sigortalı olduğunu vurgulamaktadır. Bununla birlikte, ücretler, sosyal güvenlik kapsamı, iş bulunabilirliği ve uyuşmazlık çözüm mekanizmalarına ilişkin bazı önemli endişe alanları da vardır (Berg vd., 2018). Bu endişeler, platform çalışanlarının tüm dünyayı etkileyen salgınlar, krizler gibi beklenmedik durumlardaki ekonomik değişiklikleri işgücü piyasası veya işyeri korumasına sahip olanlardan daha şiddetli hissedeceği anlamına gelmektedir (Dunn vd., 2021:2).

1.6.2.2. Konum Tabanlı Platformlar

Konum tabanlı dijital emek platformları, işlerin coğrafi yerlere bağlı olarak eşleştirilip sunulduğu dijital mecralardır. Bu platformlar, kullanıcıların fiziksel konumlarına göre iş bulmalarına veya sunmalarına imkân sağlar. Bu işler genellikle belirli bir coğrafi alanda icra edilir ve bu hizmetler, belirli bir bölgedeki insanlar arasında fiziksel etkileşim gerektiren hizmetlerdir (De Groen vd., 2016). Bu hizmetler, kullanıcıların doğrudan yerel hizmet sağlayıcılarına ulaşmalarını sağlayarak aracısız bir şekilde gerçekleştirilir. Ancak, bu eşleştirme işlemi web tabanlı platformlarda olduğu gibi çevrimiçi olarak gerçekleşir, fakat fark şudur ki işin gerçekleştirilmesi için fiziksel yakınlık gereklidir.

Bu platformlar aracılığıyla, kullanıcılar uygun fiyatlarla ve belirli bir kalitede hizmetleri bir arada bulabilecekleri çevrimiçi bir hizmet pazarında araştırma yapabilirler (De Groen vd., 2016). Konum tabanlı platform çalışmaları literatürde genellikle "uygulama üzerinden iş talebi", "konum odaklı", "coğrafi temelli" veya "fiziksel" olarak adlandırılır (Schmidt, 2017). Bu tür platformlar, ulaşım, konaklama, teslimat, ev temizliği, tamircilik, bahçe bakımı gibi hizmetler gibi işleri kapsar. Uber ve Lyft gibi çevrimiçi taşımacılık hizmetleri, UberEats, DoorDash, TaskRabbit, Handy, Thumbtack, ListMinut, Pro.com, HomeAdvisor, Angie's List, MyBuilder, Porch ve Armut gibi platformlar bu kategoriye örnek olarak verilebilir. Bu platformlar, kullanıcıların coğrafi konumlarına göre hizmet sağlayıcılarına veya işverenlere erişmelerine olanak sağlar.

Dijital emek platformlarının türleri ve çalışma koşulları çalışmalarda farklı değişkenler ile ele alınmaktadır. Literatür incelendiğinde, Remeikienė vd.'nin (2022:186)

çalışmalarında, yeni AB üye ülkelerindeki dijital platform çalışanlarının motivasyon, çalışma ortamı ve yasal düzenlemelerindeki farklılıklara odaklandığı görülmektedir. Oliveira vd. (2023), bir yemek dağıtım firmasında çalışanların çalışma koşullarını ele alırken; Neilson ve Heylen (2023), dijital platform düzenlemelerinde işçi sendikalarının rolünü incelemiştir. Nierling vd. (2023:480) ise bilgi teknolojileri sektöründeki serbest çalışanların çalışma koşulları ve iş özerkliğini değerlendirmiştir. Gagné ve Deci (2005:354) özerkliği destekleyen çalışma ortamlarındaki çalışanların hem içsel hem de dışsal motivasyonlarla yönlendirilebileceğini veya her iki motivasyon türünü bir arada deneyimleyebileceklerini belirtmişlerdir. Bununla birlikte, bazı araştırmacılar içsel motivasyonun, zihinsel iyi oluşu artırması, yaratıcılığı desteklemesi ve öğrenmeyi teşvik etmesi nedeniyle daha güçlü ve uzun süreli olduğu sonucuna varmıştır (Hon, 2012:60). Eurofound'un (2018) raporu, dijital platform çalışanları için özerkliğin önemli bir motivasyon kaynağı olduğunu ve bu özerkliğin daha fazla iş memnuniyeti ve daha iyi bir iş-yaşam dengesi ile ilişkilendirildiğini vurgulamaktadır. Rosenblat ve Stark'ın (2016) ampirik çalışmasında, Uber ve Lyft dijital platformları üzerinden çalışan sürücülerin; özerklik, çalışma programlarını kontrol edebilme yetisi ve sosyal temaslar nedeniyle bu tür işleri tercih ettikleri belirtilmiştir. Rani (2023) ise iş esnekliğinin özellikle kadın çalışanlar arasında daha belirgin bir öneme sahip olduğunu vurgulamaktadır. Rockmann ve Ballinger (2017:1305) çalışmalarında, talep üzerine çalışanlarının çalışma ortamlarını rahat ve esnek bulduklarını ve bu işlerin belirli bir sektördeki bilgi birikimini genişletme ve uzmanlığı artırma eğiliminde olduğunu ortaya koymuştur. Sarker vd. (2024), Bangladeş'teki gig çalışanlarının iş tatmininde cinsiyet farklılıklarını belirlemek amacıyla deneysel bir araştırma gerçekleştirmiştir. Behl vd. (2021) ise çevrimiçi platformların oyunlaştırılması ile çalışanların iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Urhan (2022), dijital emek platformlarındaki cinsiyet eşitsizliklerine odaklanırken, Çiğdem ve Koç (2019:767) ile Kovanci (2020), dijital platform çalışanlarının örgütlenme modellerini ele almıştır. Beytar (2023) çalışmasında dijital platformlarda çalışanların istihdam statülerini incelemiştir. Osmanoğlu vd. (2024) ise gig ekonomisi çalışanlarının iş-yaşam dengelerine yönelik nitel bir araştırma yapmıştır. Çalışmada, iş-yaşam dengesini kurmayı başaran bireylerin hem yaşam kaliteleri hem de psikolojik iyi oluşları üzerinde olumlu etkiler yarattığı vurgulanmıştır. Ayrıca, platform çalışmasının bireylerin daha üretken olmalarına ve daha az stres yaşamalarına yönelik olumlu yansımaları olduğu belirtilmiştir.

Mevcut literatür incelendiğinde, dijital emek platformları ile ilgili varsayımları destekleyen ampirik kanıtların yetersiz olduğu ve bu konuda daha fazla araştırma yapılmasının gerekli olduğu düşünülmektedir (Codagnone vd., 2016; Kalleberg ve Dunn, 2016). Mevcut çalışmaların çoğunlukla platformlardaki çalışma koşulları, iş ilişkileri, örgütlenme modelleri ve çalışanların bu çalışma biçimini tercih etme motivasyonları üzerinde yoğunlaştığı görülmüştür. Ancak, dijital platform çalışanlarının iş ve yaşam tatmini üzerine yapılan araştırmalar sınırlı kalmakta ve bu çalışmalar, çalışanların benzersiz deneyimlerini yeterince kapsamamaktadır. Dijital emek platformlarında çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini ve bu iyi oluşun etkileşimde olduğu değişkenleri inceleyen daha kapsamlı ve çok boyutlu araştırmalar, bu alandaki önemli bilgi eksikliğini gidermede önemli bir rol oynayacaktır.

2. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI

Bu bölümde araştırmanın arka planı, problemi, soruları ve modeli ele alınmıştır. Ayrıca, araştırma sorularına dayanarak konuya ilişkin teorik ve ampirik temellere başvurularak araştırmanın hipotezleri geliştirilmiştir.

2.1. Araştırma Problemi

Psikolojik iyi oluş, bireyler, süreçler ve örgütler için temel bir motivasyon kaynağı olmasının yanı sıra, bireysel performansın güvenilir bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek olan kişiler, örgütlerde daha iyi performans gösterir ve bu da doğrudan ekonomik faydalara yol açmaktadır (Donald vd., 2005:420; Wang vd., 2024:424; Wright ve Cropanzano, 2004:86). Günümüzde psikolojik iyi oluş, çalışanların işlerini hem nitelik hem de nicelik bakımından etkileyen en önemli faktörlerden biri haline gelmiştir (Šarotar Žižek, 2015:483). Bu nedenle, karlılık, üretkenlik ve performansını artırmak isteyen örgütlerin, çalışanlarının iyi olma hallerini izleyip iyileştirmek için mutlaka adımlar atmaları gerekmektedir (Diener ve Seligman, 2004:3). Bu durum, psikolojik iyi oluşu oluşturan işte tatmin edici ilişkiler, çalışanların potansiyellerini ifade etmeleri ve büyümeleri için fırsatlar, yapılan katkı için değer verildiği hissi, durumlarla başa çıkabilme hissi ve örgütlerin hedeflerine dahil olma isteği (Sandilya ve Shahnawaz, 2018:181) gibi boyutlara da odaklanma ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır.

Psikolojik iyi oluşun araştırılması, işverenlere çalışanlarının refahını artırarak bireysel ve kurumsal performansı iyileştirmeleri konusunda önemli içgörüler sağlayabilir (Vermaak vd., 2017:36). İş tatmini ve işyerindeki olumlu ruh hali, kuruluşların üretkenliğine doğrudan katkı sağlamaktadır (Diener ve Seligman, 2004:6). Memnun ve mutlu çalışanlar, mutsuz çalışanlardan daha iyi örgütsel vatandaşlar oldukları için bu durum işyerindeki dinamizmi arttırmaktadır (Diener ve Seligman, 2004:22). Dolayısıyla, psikolojik iyi oluşu yüksek olan çalışanlar daha sağlıklı, mutlu ve üretken olduklarından, işverenlerin bu durumu desteklemek için ellerinden geleni yapmaları ekonomik açıdan kritik bir önem taşımaktadır (Gardner, 2020). İşverenler, çalışanlarına psikolojik gelişim sağlayabilecek ve onların öz yeterliliklerini artıracak ortamlar sunarak daha mutlu ve üretken bir işgücü yaratabilirler (Hilton vd., 2009; National Alliance on Mental Illness, 2017; Šarotar Žižek vd., 2015:498). Ayrıca, çalışanlarına karşılaştıkları tehdit ve

fırsatlarla başa çıkma becerisi kazandırarak özerklik ve karar alma yetilerini geliştirmelerine yardımcı olduklarında çalışanların psikolojik işlevsellikleri artabilir (Stiglbauer ve Kovacs, 2018). Sonuç olarak, mutlu çalışanlar daha üretken, verimli ve örgütlerine bağlı olurlar (Garg ve Rastogi, 2009:43).

Psikolojik iyi oluşu etkileyen birçok faktör arasında demografik özellikler, kültürel ve sosyo-ekonomik durumlar bulunmaktadır. Bu faktörler genellikle birbiriyle etkileşim halinde olup bireylerin psikolojik durumlarını şekillendirmektedir. Literatürde, psikolojik iyi oluşu inceleyen birçok çalışma mevcuttur. Örneğin, eğitim durumu bireylerin psikolojik iyi oluşunu önemli ölçüde etkilemektedir (Luo, 2022; Navarro-Carrillo vd., 2020; Singh ve Mehra, 2020). Daha yüksek eğitim sahibi olan kişilerin, olumlu ilişkiler geliştirme konusunda daha başarılı oldukları görülmüştür (Navarro-Carrillo vd., 2020). Bunun yanı sıra, düşük eğitim düzeyinin, kaygı ve depresyon gibi olumsuz psikolojik sonuçlar üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ortaya konulmuştur (Bjelland vd., 2008). Eğitim düzeyinin yanı sıra, kişinin ilişki durumu da psikolojik iyi oluş üzerinde önemli bir rol oynamaktadır. Örneğin, Busch ve Kapusta (2017), romantik bir ilişki içinde olmayan kadınların daha fazla depresif belirtiler sergilediğini bulmuştur. Benzer şekilde, Lindström ve Rosvall (2012), evli olmayan kişilerin evli bireylere göre daha kötü zihinsel sağlık sonuçları yaşama olasılıklarının yüksek olduğunu tespit etmiştir. Başka bir çalışmada, evli kadınların boşanmış kadınlara göre daha fazla psikolojik iyi oluş ve sosyal bağlılık sergilediği ifade edilmektedir (Rajeev ve Vijayan, 2024). Evli çalışan kadınlar, özellikle kendini kabul etme ve yaşam amacı gibi boyutlarda, bekar çalışan kadınlara kıyasla psikolojik iyi oluş ölçeklerinde daha yüksek puanlar almıştır (Binti Alias vd., 2022).

Psikolojik iyi oluşu etkileyen bir diğer önemli faktör ise sosyo-ekonomik durumdur. Örneğin; Kinyanda vd.'nin (2009) çalışmasında, sosyo-ekonomik durumun ve sosyo-demografik faktörlerin, depresyonun en güçlü bağımsız nedenleri arasında yer aldığı bulunmuştur. Kadınların erkeklere göre depresyon açısından iki kat daha fazla risk altında olduğu bu çalışmada ayrıca belirtilmiştir. Çalışmalar, psikolojik iyi oluşun kişilik özellikleri ile de karmaşık bir ilişkide olduğunu vurgulamaktadır. Duygusal istikrar, dışa dönüklük ve vicdanlılık gibi belirli özellikler psikolojik iyi oluşla yakından bağlantılıdır. Pino vd. (2024) tarafından yapılan bir çalışmada, çevre dostu davranışların uyumluluk ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye aracılık ettiği ve kişilik özelliklerinin psikolojik

sağlığı etkilemek için davranışla nasıl etkileşime girdiğini gösterdiği bulunmuştur. Espinoza-Díaz vd. (2023), duygusal istikrarın öğretmenlerde psikolojik iyi oluşu özellikle öngördüğünü bulmuş ve işyeri ortamlarının psikososyal iklim ve bireysel kişilik özellikleri aracılığıyla iyi oluşu etkileyebileceğini öne sürmüştür. Ek olarak, Joshanloo (2023), iyi oluş ile dışadönüklük ve açıklık gibi özellikler arasındaki ilişkinin karşılıklı doğasını vurgulayarak, zaman içinde karşılıklı bir etki olduğunu, nevrozluğun ise kişiler arası daha güçlü bir korelasyona sahip olduğunu ancak zaman içinde bireyler arasında daha az önemli olduğunu belirtmektedir (Joshanloo, 2023).

Bireylerin psikolojik iyi oluşu üzerinde, sadece kişisel faktörler değil, aynı zamanda çalışma hayatına ilişkin birçok unsurun da etkili olduğu düşünülmektedir. Beachy ve Donnelly'nin (2016) işyerinde psikolojik iyilik hali ile ilişkili faktörleri değerlendirmek amacıyla hazırladığı model, psikolojik iyi oluşun temel göstergelerini ortaya koymaktadır. Bu kapsamda, duygusal tükenme (tükenmişlik), amir/yönetici desteği, meslektaş desteği, dağıtım adaleti ve iş kontrolü/özerklik, işyerinde psikolojik iyi oluşun en önemli belirleyicileri arasında yer almaktadır. Ayrıca, iş talepleri, kişilerarası ilişkiler, iş rolü, örgütsel değişim ve prosedürel adalet de ek göstergeler olarak sıralanmaktadır.

İş talepleri, sosyal destek, etki ve gelişim fırsatları, sosyal ilişkiler, lider yaklaşımları, çalışma saatleri, terfi, güvensizlik ve iş-yaşam dengesi gibi psiko-sosyal faktörler, cinsiyet ve meslek değişkenlerine bağlı olarak psikolojik iyi oluş düzeyini etkileyebilmektedir (Schütte vd., 2014). Örneğin, iş talepleri açısından bakıldığında, yüksek psikolojik taleplerin ruh sağlığı açısından bir risk faktörü olduğu bulunmuştur (Bültmann vd., 2002; Niedhammer vd., 1998). Grover vd.'ın (2018) hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada, iş taleplerinin ve iş kaynaklarının psikolojik sermaye aracılığıyla iyi oluşu nasıl etkilediğini ortaya koymuştur. Benzer bir şekilde, Wolter vd. (2019), polis memurları üzerinde iş taleplerinin (iş yükü ve idari stres) duygusal tükenmeyi artırdığını, iş kaynaklarının (ekip desteği ve paylaşılan değerler) ise iyi oluşu desteklediğini bulmuştur. Kinman vd. (2017) ise iş baskısı, kontrol, yönetici ve iş arkadaşlarından alınan destek, rol netliği, etkili çalışma ilişkileri ve değişim yönetimi gibi faktörlerin ruh sağlığı üzerindeki etkilerini incelemiş; zayıf kişilerarası ilişkiler, rol belirsizliği ve düşük iş kontrolü gibi unsurların zihinsel sağlık durumunun temel belirleyicileri olduğunu tespit etmiştir. Bu doğrultuda, sosyal desteğin de psikolojik iyi oluş üzerinde önemli bir faktör olduğu vurgulanmıştır. Olumlu ve olumsuz sosyal etkileşimler, psikolojik iyi oluşla güçlü

bir şekilde ilişki halindedir (Walen ve Lachman, 2000). Blanch (2016), iş stresi ve iş kontrolü arasındaki ilişkide sosyal desteğin moderatör bir rol oynayabileceğini göstermiştir. Benzer şekilde çalışma ortamındaki arkadaşlardan duyulan memnuniyetin ve desteğin psikolojik iyi oluşun göstergesi olduğunu ve iş-yaşam dengesi ile iş performansı arasında aracı rol üstlendiği düşünülmektedir (Haider vd., 2018:35). Sosyal desteğin iş-yaşam dengesi üzerindeki doğrudan etkileri bilindiğinden bu değişkenler birlikte değerlendirildiğinde işe zaman ayırma ve aileye zaman ayırma etkilerinin bireylerin kariyer başarısına ve yaşam stresine aktarılan ikinci düzey değişkenler olarak ele alındığı görülmektedir (Parasuraman vd., 1996:296). Çalışanlar, esnek çalışma düzenlemeleri, çocuk bakımı yardımları, aile ihtiyaçları izni ve yönetim desteği gibi iş-yaşam dengesi uygulamalarına erişebildiklerinde takdir, saygı ve destek algılama eğilimde olmaktadır. Bu nedenle bu uygulamaların psikolojik iyi oluş ile olumlu yönde ilişkili olduğu düşünülmektedir (Xiao vd., 2023:2726).

Örgütlerdeki işlemsel ve dönüşümsel liderlik yaklaşımlarının da çalışanların değerlerine ve ideallerine dokunmasını, bunları geliştirmesini ve böylece psikolojik iyi oluşun amaç ve olumlu büyüme bileşenlerini güçlendirdiği düşünülmektedir. Her bir bileşenini güçlendirmek için liderleri eğitmenin ve geliştirmenin önemli liderlik müdahaleleri olduğu bilinmektedir (Hannah vd., 2020:235). Öyle ki çalışmalarda da çalışan memnuniyetini artırmaya yönelik yapılan yönetim uygulamalarındaki değişikliklerin, örgütlerin kar oranları da dahil olmak üzere iş birimi sonuçlarını önemli derecede artırdığı gözlemlenmiştir (Harter vd., 2002:268).

Çalışanların deneyimlediği iletişim, iş özerkliği ve ilerleme fırsatları gibi insan kaynakları faktörlerinin psikolojik iyi oluş üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu da gösterilmiştir (Hameed vd., 2022). Nataraj ve Reddy (2021), COVID-19 sonrası öğretmenlerde psikolojik iyi oluşun genel ruh sağlığıyla ilişkisini incelemiş; farkındalık ve psikolojik iyi oluşun stresle başa çıkma yeteneğini artırdığını belirtmiştir. Gardner' nin (2020) 674 kuruluş yöneticisinden oluşan bir örnekleme gerçekleştirdiği çalışmaya göre iş özerkliğinin kuruluş tabanlı öz saygı ile olumlu bir ilişki içinde olduğunu ve bunun da psikolojik iyi oluşu olumlu etkilediği görülmüştür. Baker ve Kim (2020:4483) ise yöneticilerin sağladığı prosedürel ve duygusal desteğin çalışanların iş yaşam kalitesini ve psikolojik iyi oluşunu önemli ölçüde etkilediğini bulmuşlardır. Greenier vd. (2021:13) çalışmasında hem duygu düzenlemesinin hem de psikolojik iyi oluşun öğretmenlerin iş

katılımını önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymuştur. Tang ve Zhu (2024), yabancı dil öğrencilerinde öz-yeterliğin psikolojik iyi oluşun doğrudan bir yordayıcısı olduğunu bulurken, Hilton vd. (2009) ise çalışanlar arasında öz-yeterliliği yüksek bireylerin iş performansının da yüksek olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, öz-yeterliğin hem akademik hem de profesyonel bağlamlarda olumlu sonuçlarla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma ortamındaki koşulların çalışanların hem fiziksel ve psikolojik iyi oluşuna hem de daha fazla çevresel memnuniyete, daha fazla iş memnuniyetine, azalmış stres semptomlarına, azalmış iletişim zorluğuna, daha olumlu bir şirket imajına ve şirkete daha fazla bağlılığa yol açtığı görülmüştür (Arnold vd., 2007:200).

Çalışmalardan da görüldüğü üzere çalışma hayatı, bireylerin psikolojik iyi oluşları üzerinde önemli etkilere sahip olan bir alandır. Çalışma hayatında psikolojik iyi oluşu etkileyen faktörler literatürde geniş bir çerçevede ele alınmış olup, araştırmalarda incelenen değişkenler bu faktörlerin sadece bir kısmını oluşturmaktadır. Bu değişkenler, bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerini farklı şekillerde ve yoğunluklarda etkileyebilmektedir. İncelenen çalışmalarda, psikolojik iyi oluş düzeyini ölçmek için farklı ölçeklerin kullanıldığı hem nicel hem de nitel yöntemlerle gerçekleştirilen araştırmaların bulunduğu görülmektedir. Genel psikolojik iyi oluş ölçekleri, bireyin yaşam memnuniyeti, duygusal denge ve zihinsel sağlık gibi genel unsurları ölçmek için tasarlanmış olsa da, çalışma hayatındaki özel dinamikler ve stres faktörlerini tam olarak yansıtmayabilir. Çalışma hayatında karşılaşılan talepler, kişilerarası etkileşim, iş-yaşam dengesi, iş tatmini, profesyonel gelişim ve işte aidiyet hissi gibi unsurlar, bireyin psikolojik iyi oluşunu derinden etkileyen unsurlardır. Bu nedenle, özel olarak çalışma hayatına yönelik geliştirilen bir ölçek, bu özgün dinamikleri daha ayrıntılı ve etkili bir şekilde ölçebilir. Özellikle özerkliğin, esnekliğin, iş taleplerinin fazla olduğu, uzun çalışma saatleri, standart dışı çalışma programlarının yoğunlukta olduğu çalışma koşullarında psikolojik iyi oluş sorunlarını ele almak önemlidir. Çalışma hayatına ait alt boyutlar, bireyin işine yönelik duygu ve düşüncelerini, mesleki doyumunu ve iş ortamında karşılaştığı zorluklara yönelik psikolojik tepkilerini daha hassas bir şekilde değerlendirebilir. Türkiye’de psikolojik iyi oluş üzerine çeşitli ölçekler bulunmasına rağmen, iş yaşamına yönelik bir ölçek bulunmaması, bu alanda daha spesifik ve derinlemesine bir değerlendirme yapılabilmesi ihtiyacını doğurmaktadır. Bu ihtiyaca

istinaden daha önceden uluslararası literatürde geliştirilmiş bir ölçeğin Türkçeye psikometrik olarak uyarlanması bu ihtiyaca cevap verebileceği düşünülmektedir.

Uyarlanan ölçeğin uygulaması, Türkiye'de hızla büyüyen yeni bir çalışma biçimi olan dijital emek platformlarında çalışan bireyler üzerine gerçekleştirilmiştir. Mevcut literatürde, Türkiye'de dijital emek platformlarında çalışan bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerini inceleyen bir çalışmanın bulunmaması, bu araştırmayı daha da değerli ve önemli kılmaktadır. Dijital emek platformları, küresel çapta olduğu gibi Türkiye'de de işgücü piyasasında köklü değişimlere yol açmış, iş dünyasının dinamiklerini yeniden şekillendirmiştir. Bu platformlar, çalışanlara esnek çalışma saatleri, bağımsız iş yapma fırsatları ve coğrafi özgürlük sunsa da iş güvencesi, sosyal haklar, çalışma koşulları ve çalışma deneyimleri gibi kritik alanlarda önemli tartışmalara zemin hazırlamaktadır.

Dijital emek platformlarında çalışan bireyler üzerine yapılacak bir araştırma, sadece işgücü piyasasının bu yeni ve hızla büyüyen alanını anlamaya değil, aynı zamanda bu platformlarda çalışan bireylerin bireysel ve sosyal gereksinimlerini de incelemeye olanak sağlar. Çalışanların özerklik, kişisel gelişim, yeterlilik duygusu, başkaları tarafından tanınma, kararlara katılma ve takdir edilme gibi temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmadığı, onların psikolojik iyi oluş seviyelerini belirlemede kritik bir rol oynar. Bu ihtiyaçlar, bireylerin iş tatmini, yaşam dengesi ve genel ruhsal sağlığı açısından büyük önem taşır. Ayrıca bu platformların, çalışanların iş süreçlerini kontrol etme ve karar alma becerilerini ne ölçüde desteklediği, yaptıkları işlerin işverenler tarafından ne kadar takdir edildiği ve çalışanların kendilerini ne kadar gelişmiş ve yeterli hissettikleri, onların iş deneyimlerinin kalitesini ve uzun vadeli motivasyonlarını anlamak açısından da büyük önem taşır. Bu platformlarda çalışan bireylerin psikolojik iyi oluşunun ve bu durumun iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi, bu yeni çalışma biçimlerinin sunduğu fırsatların ve yarattığı risklerin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olabilir ve hem işverenlerin yapacağı yeni düzenlemelere hem de işgücü politikalarının yeniden şekillendirilmesine katkı sağlayacak veriler sunabilir.

2.2. Araştırma Soruları

Araştırma probleminde vurgulanan literatürden yola çıkarak, bu çalışmada cevap aranan temel soru şudur;

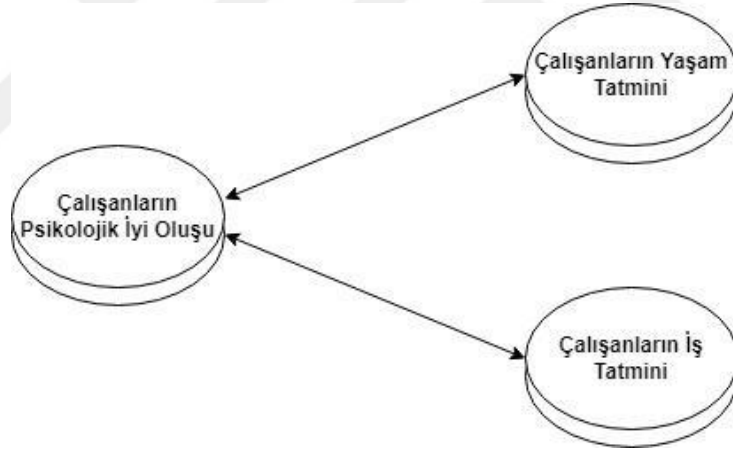
Dijital emek platformlarında çalışanların psikolojik iyi oluşlarının yaşam ve iş tatminleri arasında nasıl bir ilişki vardır?

Araştırmanın temel sorusuna cevap verecek ve modelin test edilmesini sağlayacak araştırma sorusu şu şekildedir;

- Dijital emek platformunda çalışanların psikolojik iyi oluş halleri ile yaşam tatminleri ve iş tatminleri arasında bir ilişki var mıdır?

2.3. Araştırma Modeli

Araştırma sorusuna bağlı olarak oluşturulan araştırma modeli, Şekil 3 'de gösterilmektedir. Bu model çalışanların psikolojik iyi oluşu ile yaşam ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi doğrulamak için kurulmuştur.



Şekil 3: Araştırma Modeli

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma sorusu doğrultusunda, iki temel hipotez ve psikolojik iyi oluşun her bir faktörü için alt hipotezler oluşturulmuştur. Alt hipotezler kurulurken, kişilerarası uyum, gelişebilme, yetkinlik hissi, algılanan tanınma, kararlara katılım faktörlerinin her biri için ayrı ayrı teorik ve ampirik arka plan göz önüne alınarak ifade edilmiştir.

2.4.1. Dijital Emek Platformlarında Psikolojik İyi Oluş ve Yaşam Tatmini

Psikolojik iyi oluş ve yaşam tatmini, bir bireyin genel ruh sağlığını derinden etkileyen, uzun yıllardır birçok araştırmanın odağında olan iç içe geçmiş yapılardır ve yaşam tatmini iyi oluşun önemli bir bileşeni olarak görülmektedir (Pavot ve Diener, 1993a:164; 1993b:16). Yeşiltepe vd. (2022) çalışmalarında yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş faktörlerinin hemşirelik öğrencilerinin mutluluğunda belirleyici bir rol oynadığını tespit etmiştir. Maziriri (2020), Y kuşağı öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada, yaşam tatmininin psikolojik iyi oluşun bir yordayıcısı olup olmadığını araştırmış ve iki değişken arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Pradhan (2024), eğitim seviyesinin psikolojik iyi oluşu ve dolayısıyla yaşam tatminini artırdığını ortaya koymuştur. Padmanabhanunni ve Pretorius (2021), Covid-19 sürecinde genç yetişkinler arasında ego dayanıklılığının, psikolojik iyi oluş ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir. Yaşlı yetişkinler üzerine yapılan çalışmalar ise sosyal statüler (Reyes vd., 2020), yaşam düzenlemeleri (Mao ve Han, 2018), sosyal etkileşimler ve çocuklarla olan ilişkiler (He, 2023) ve kişilik özellikleri yoluyla bu bireylerin psikolojik iyi oluşlarının yaşam tatminleriyle güçlü ilişkiler içinde olduğunu göstermektedir.

Literatürde çalışma hayatında psikolojik iyi oluş ve yaşam tatmini ilişkisini ele alan çok sayıda çalışma da bulunmaktadır. Örneğin; Pacheco vd. (2024), tarım endüstrisinde çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada psikolojik iyi oluş ve yaşam tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Dhingra ve arkadaşları (2022), COVID-19 pandemisi sırasında sağlık çalışanlarının yaşam tatmini üzerinde psikolojik stresin olumsuz etkilerini inceleyerek, pandeminin zorlayıcı koşulları altında psikolojik iyi oluşun yaşam tatminini doğrudan etkilediğini ortaya koymuştur. Benzer şekilde; Pujitha vd. (2023), Covid-19 sonrası çalışanların iş-yaşam entegrasyonu ile olumlu psikolojik iyilik halleri arasındaki ilişkiyi ele almış ve iş ve yaşam tatmininin psikolojik iyi oluş üzerindeki olumlu etkisi olduğunu tespit etmiştir. Muntean vd. (2022) ise tıp doktorlarının psikolojik iyi oluşu ile yaşam tatmini arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Othman (2022), kadınlar arasında psikolojik iyilik hali ile iş-aile çatışmaları ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma, bu unsurlar arasındaki etkileşimi vurgularken, iş-aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkisini de ortaya koymuştur. Matud vd. (2024), çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada daha yüksek iş tatmininin daha düşük depresyon, somatik ve anksiyete semptomları ile ilişkili olduğunu, bu durumun daha yüksek yaşam

tatmini ve psikolojik iyi oluşa katkıda bulunduğunu belirtmiştir. Farklı çalışma türleri ve ortamlarındaki araştırmalar, psikolojik iyi oluşun yaşam tatmini üzerinde evrensel bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Sağlık çalışanları, yaşlı yetişkinler, öğrenciler ve tarım gibi farklı sektörlerde çalışanlar üzerinde yapılan incelemeler, psikolojik iyi oluşun hem doğrudan hem de dolaylı olarak yaşam tatminini etkilediğini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, bireylerin içinde bulundukları çalışma ortamı, yaşam koşulları ve sosyal etkileşimleri, psikolojik iyi oluşlarının yaşam tatminlerini belirleyici bir faktör haline getirmekte; bu etki farklı sektörlerde, çalışma ortamlarında ve farklı bağlamlarda, özellikle kişisel gelişim ve işlevselliği destekleyen koşullarda daha da belirgin hale gelecektir. Yukarıdaki psikolojik iyi oluş halinin yaşam tatmini ile ilişkisini öne süren argümanları birleştirerek bu hipotez önerilmektedir:

Hipotez 1 (H1): Dijital emek platformlarında çalışanların psikolojik iyi oluşları ile çalışanların yaşam tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

Temel hipotezi desteklemek ve daha detaylı ele almak amacıyla psikolojik iyi oluşun alt boyutları ile yaşam tatmini ilişkisi aşağıdaki belirtildiği gibi alt hipotezlere ayrılmıştır.

2.4.1.1. İşte Kişilerarası Uyum ve Yaşam Tatmini İlişkisi

Çalışma hayatında kişilerarası uyum; çalışanların iş ortamında diğer kişilerle etkileşim kurarak olumlu ilişkiler yaşadıklarına dair algılarıyla ilgilidir (Medzo-M'Engone ve Sima, 2021:103). İnsanların sosyal ilişkilerinin kalitesi, iyi oluşları açısından önemli görülmektedir. İnsanlar refahı sürdürmek için destekleyici, olumlu ilişkilere ve sosyal aidiyete ihtiyaç duyarlar (Diener ve Seligman, 2004:25; McIntyre vd., 1991:68). Datu vd. (2016:643) kişilerarası uyumlu ilişkinin yaşam tatminini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Gherghel ve Akamatsu (2023:20474) çalışmalarında kişilerarası uyum ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bu çalışma, özellikle Japonya ve Amerika Birleşik Devletleri gibi kültürlerde, motivasyonları ve hedef içeriğini şekillendirmede kişilerarası uyumun rolünü vurgulamaktadır. Çalışmada, uyum arayan davranışların kültürel bağlamlarla yakından bağlantılı olduğunu ve uyumlu ilişkileri sürdürme vurgusunun yaşam tatmininde önemli bir rol oynadığı ortaya konmuştur. Li vd. (2023:2699) çalışmalarında güvenli kişilerarası ilişkilerin ergenlik dönemindeki yaşam tatminine önemli ölçüde katkıda bulunduğunu öne sürmektedir. Bu çalışma, genel refahı artırmak için özellikle aile dinamikleri içinde pozitif sosyal bağların önemini

vurgulamaktadır. Benzer şekilde, Doğu Asya kültürlerindeki "karşılıklı bağımlı mutluluk" kavramı, yaşam memnuniyetinin uyumlu sosyal ilişkiler ve kültürel zorunluluklarla nasıl karmaşık bir şekilde bağlantılı olduğunu göstermektedir (Hitokoto ve Uchida, 2018: 19). Chae ve Kwon'un (2020) 40-65 yaş aralığındaki 600 orta yaşlı yetişkin ile gerçekleştirdiği çalışmada kişilerarası uyumun yaşam tatmini ile pozitif ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. He'nin (2023) yaşlı yetişkinler ile yaptığı çalışmada yaşam tatmininin psikolojik iyi oluş ile önemli ve pozitif olarak ilişkili olduğunu bulmuştur. Ayrıca bulgulara göre çocuklarla etkileşim ve sosyal etkileşimler de yaşlı yetişkinlerin yaşam tatminiyle pozitif olarak ilişkili bulunmuştur. Çalışmalardan görüldüğü üzere kişilerarası uyumu sağlamanın ve olumlu ilişkiler geliştirmenin farklı kültürlerde yaşam tatminine önemli katkılar sağladığı ileri sürülmektedir. Literatürdeki mevcut bulgular ve önceki çalışmaların sonuçları doğrultusunda aşağıdaki hipotez belirlenmiştir.

Hipotez 1a (H1a): Çalışanların diğer kişilerle uyumu ve yaşam tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

2.4.1.2. İşte Gelişebilme Hissi ve Yaşam Tatmini İlişkisi

Bireylerin kalıcı sosyal ilişkiler kurması, yaşamlarına daha fazla anlam katması, iyimserlik düzeylerinin yükselmesi ve çeşitli görevleri yerine getirme konusunda daha yeterli hissetmeleri ile tanımlanan gelişme, bütünsel iyi olma halini deneyimleme derecesine işaret eder (Diener vd., 2010). Wang vd. (2017), Çin örnekleminde gerçekleştirdiği çalışmalarında başarı hedefleri belirlemenin iyi oluş için yararlı olduğunu ve başarı hedeflerinin yaşam doyumu üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Chavarría ve Barra'nın (2014) ergenler üzerine yaptığı çalışmasında öz yeterlilik ve yaşam tatmini arasında pozitif ilişki bulmuştur. Öz yeterliliği yüksek olan bireyler, zor görevlerle karşılaştıklarında daha fazla çaba sarf ederler ve engelleri aşma konusunda daha kararlı olabilirler. Bu da başarıma algılarını güçlendirir. Çünkü başarıma algısı, bireyin elde ettiği başarılar üzerinden gelişir. Bireyin başarıya ulaşabileceğine olan inancı, başarıma ihtimalini artırır, dolayısıyla öz yeterlilik arttıkça başarıma algısı da güçlenir (Wang vd., 2017). Zhai vd. (2020) çalışmalarında işyeri desteğinin işyerinde başarıya ulaşma ile pozitif ilişkili olduğunu ve işyerinde başarının yaşam tatmini ile

pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur. Literatürdeki mevcut bulgular ve önceki çalışmaların sonuçları doğrultusunda aşağıdaki hipotez belirlenmiştir.

Hipotez 1b (H1b): Çalışanların gelişebilme imkânı ve yaşam tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

2.4.1.3. İşte Yetkinlik Hissi ve Yaşam Tatmini İlişkisi

Yeterli hissetme, bireyin görevlerini başarıyla yerine getirebilmek için gerekli beceri ve uzmanlığa sahip olduğuna ve üstleneceği sorumluluklarda ustalık geliştirdiğine dair inancını ifade eder (Dagenais-Desmarais ve Savoie, 2012:670). Yeterlilik hisleri ile yaşam tatmini arasındaki bağlantıyı inceleyen araştırmalar, kendilerini yetkin veya becerikli olarak algılayan bireylerin daha yüksek yaşam tatmini seviyeleri deneyimlediğini vurgulamaktadır (Wang vd., 2017). Çalışmalar, yeterli hissetmenin temel bir unsuru olan öz yeterliliğin, kişinin dayanıklılığını ve motivasyonunu artırarak daha büyük bir tatmin duygusuna doğrudan katkıda bulunduğunu vurgulamaktadır. Snyder vd. (1991) tarafından yapılan bir çalışma, öz yeterlilik ile yakından ilişkili olan eylemlilik duygusunu yaşam tatminine bağlamaktadır ve bireylerin hedeflerine ulaşabildiklerini hissettiklerinde daha fazla yaşam anlamı ve genel tatmin yaşadıklarını belirtmektedir. Benzer şekilde, başka bir çalışma, kişisel gelişimin ve algılanan yetkinliğin akademik tatmin ve kariyer uyumluluğu için önemli göstergeler olduğunu, ayrıca yaşamda anlam duygusu ve yaşam tatmini ile olumlu bir şekilde bağlantılı olduğunu vurgulamaktadır (Li vd., 2024). Literatürdeki mevcut bulgular ve önceki çalışmaların sonuçları doğrultusunda aşağıdaki hipotez belirlenmiştir.

Hipotez 1c (H1c): Çalışanların kendilerini yeterli hissetmeleri ve yaşam tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

2.4.1.4. İşte Algılanan Tanınma ve Yaşam Tatmini İlişkisi

Algılanan tanınma, iyi olma halini ve yaşam tatminini güçlendirmekte, aynı zamanda bireylerin sahip oldukları ve deneyimleri ile olan bağı derinleştirerek, yaşamın kendisine yönelik daha güçlü bir bağlılık hissi oluşturmaktadır (Adler ve Fagley, 2005). Pundt vd. (2015) emekliler üzerine gerçekleştirdiği çalışmasında başarı ve takdirin yaşam tatminini önemli ölçüde doğrudan ve iş tatminini dolaylı olarak etkilediğini ortaya koymuştur. Sheridan ve Ambrose (2022) çalışmasında denetçi-ast ikilisinde takdir edilmenin rolünü

araştırmıştır. Bulgulara göre denetmenlerin hissettikleri takdirin kaynak geliştirici olduğu ve denetçilerin yaşam tatmini, iyimserliği, iş tatmini üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Stevic ve Ward (2008), üniversite öğrencilerinde olumlu tanınma ve kişisel gelişim inisiyatifi düzeyleri arasındaki yaşam tatmininin aracılık rolünü incelemiştir. Çalışmaya göre takdir görmenin yaşam tatmini artırabileceği ve karşılığında kişisel gelişimi teşvik edebileceğini tespit etmiştir. Sekhon ve Srivastava'nın (2021) denizciler üzerine yaptığı çalışmada da yaşam tatmininin tanınma ile yakından bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmada, bazı şirketlerin çalışanlarının çabalarını takdir ettiğini ve bunun da çalışanların işlerini ve kendilerini değerli hissetmelerini sağladığını tespit etmiştir. Literatürdeki mevcut bulgular ve önceki çalışmaların sonuçları doğrultusunda aşağıdaki hipotez belirlenmiştir.

Hipotez 1d (H1d): Çalışanların tanınma algısı ve yaşam tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

2.4.1.5. İşte Kararlara Katılım ve Yaşam Tatmini İlişkisi

Kararlara katılım, bireyin bağlı olduğu kurum veya kuruluşun işleyişine ve başarısına katkıda bulunma isteğinde olması ve o yapının bir parçası haline gelmesini ifade eder (Medzo-M'Engone ve Sima, 2021:103). Araştırmalar, etkinliklere aktif olarak katılan öğrencilerin daha iyi bir iyi oluş ve yaşam tatmini deneyimleme eğiliminde olduklarını göstermektedir, çünkü bireylerin katılımları genellikle bir başarı ve topluluk duygusuyla ilişkili görülmektedir (Bjelica ve Jovanović, 2016; Gilman, 2001:749). Ayrıca, topluluk içinde karar alma süreçlerine katılımın da daha yüksek yaşam tatmini ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. Sosyal ve siyasi katılım üzerine yapılan araştırmalarda, yerel yönetim ya da örgütsel ortamlarda karar alma süreçlerine dahil olduklarını ve desteklendiklerini hisseden bireylerin daha yüksek genel iyi oluş seviyelerine sahip oldukları tespit edilmiştir (Flavin ve Keane, 2011). Bu bulgular, bireylerin kararlara katkıda bulunabileceği kapsayıcı ortamların teşvik edilmesinin önemini vurgulamaktadır, çünkü bu yalnızca iş tatminini artırmakla kalmaz, aynı zamanda daha geniş yaşam tatmini seviyelerini de olumlu etkiler. Literatürdeki mevcut bulgular ve önceki çalışmaların sonuçları doğrultusunda aşağıdaki hipotez belirlenmiştir.

Hipotez 1e (H1e): Çalışanların kararlara katılımı ve yaşam tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

2.4.2. Dijital Emek Platformlarında Psikolojik İyi Oluş ve İş Tatmini

Psikolojik iyi oluş ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalar, bu iki unsurun birbirini anlamlı derecede etkilediğini ortaya koymaktadır (Kuo vd., 2023:8; Matud vd., 2024:253; Thakur vd., 2022). Jung vd. (2023:11) çalışmalarında 275 lüks otel çalışanının psikolojik iyilik hallerine ilişkin algılarının iş tatminlerine ve toplum yararına hizmet davranışlarına etkilerini araştırmaktadır. Bulgularda çalışan psikolojik iyilik halinin alt faktörlerinden olumlu ilişkilerin iş tatminini en çok artırdığı, bunu öz kabul, yaşam amacı ve çevresel hakimiyet gibi değişkenlerin izlediği görülmüştür. Ayrıca, otel çalışanlarının iş tatmininin toplum yararına hizmet davranışlarını da olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Çalışmasında Ryff'in psikolojik iyi oluş modelinden yararlanan Prasad vd. (2020), bilgi teknoloji çalışanları üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında; psikolojik iyi oluşun takım çalışması, iletişim, akran desteği, iş ile ilgili faktörler, örgüt politikaları, örgüt iklimi ve iş tatmini ile ilişkisini değerlendirerek çalışanların iş tatminlerinin psikolojik iyi oluş hallerine bağlı olduğunu ortaya koymuştur. Yüksek iç kontrol odağına sahip bireyler, daha iyi psikolojik iyi oluş, iyileştirilmiş fiziksel sağlık ve olumlu iş deneyimleri yaşamaktadır (Wu vd., 2015). Wright vd. (2007), iş tatmininin çalışanların psikolojik iyi oluşuna olumlu katkı sağladığını ve bunun iş performansını da artırdığını ortaya koymuştur. Çalışmada, pozitif duygusal durumların iş tatminini artırarak, çalışanların işyerinde daha yüksek performans göstermelerine olanak tanıdığı bulunmuştur. Benzer şekilde, Unanue vd. (2017) tarafından yapılan bir çalışma, temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmasının iş tatminini artırdığını ve bunun da genel yaşam tatminine katkı sağladığını ortaya koymuştur. Cooper ve Faragher (2002) tarafından yapılan bir meta-analiz ise iş tatmini ile sağlık arasında güçlü bir ilişki bulmuş; özellikle iş tatmininin tükenmişlik ve depresyon gibi ruh sağlığı sorunlarıyla anlamlı derecede ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu çalışma, iş tatmininin yalnızca bireyin iş performansı ve genel yaşam tatmini üzerinde değil, aynı zamanda genel sağlık durumu üzerinde de kritik bir öneme sahip olduğunu vurgulamaktadır. Banka çalışanları ve iplik fabrikası işçileri üzerinde yapılan ve çalışan beklentilerini karşılamanın önemini vurgulayan çalışmalarda, farklı kültürel ve mesleki bağlamlarda iş tatmininin farklılık gösterebildiği bulunmuştur (Mallika ve Ramesh, 2010:50; Subhashini vd., 2014:42). Yukarıdaki, psikolojik iyi oluş halinin iş tatmini ile ilişkisini öne süren argümanları birleştirerek bu hipotez önerilmektedir:

Hipotez 2 (H2): Dijital emek platformlarında çalışanların psikolojik iyi oluşları ile çalışanların iş tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

Temel hipotezi desteklemek ve daha detaylı ele almak amacıyla psikolojik iyi oluşun alt boyutları ile iş tatmini ilişkisi aşağıdaki belirtildiği gibi alt hipotezlere ayrılmıştır.

2.4.2.1. İşte Kişilerarası Uyum ve İş Tatmini İlişkisi

Bireyin kişisel alandaki iyi oluşu, çalışma hayatında başkalarıyla ilişkilerinde pozitif enerjiyi birleştirerek ve kendi güçlü yanlarını, erdemlerini ve işlerinden aldıkları anlamı yansıtma fırsatı sayesinde profesyonel alana yansıtılabilir (Garg ve Rastogi, 2009:45). Bir bireyin sürekli olumlu deneyimlere sahip olması, işyerinde diğerleriyle sağlıklı ilişkiler kurmasına katkıda bulunur; bu durum, başarıyla tamamlanan görevler için olumlu geri bildirim almayı kolaylaştırır ve kişinin yaşam amacını ön plana çıkarır. Böylece bu süreç motivasyon, pekiştirme ve ödüller aracılığıyla kişisel gelişimi destekler. Bhatia ve Williams (2023) yükseköğretim kurumlarındaki idari ve öğretim görevlileri arasındaki iş tatminini değerlendirmek için yaptıkları çalışmada; kişilerarası ilişkiler, terfi olanakları ve yönetici desteğinin iş tatminini önemli ölçüde etkilediğini tespit etmiştir. Osasuyi ve Matthew'un (2024) çalışmasında erken çocukluk eğitimi öğretmenleri arasında kişilerarası ilişki ve iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Literatürdeki mevcut bulgular ve önceki çalışmaların sonuçları doğrultusunda aşağıdaki hipotez belirlenmiştir.

Hipotez 2a (H2a): Çalışanların diğer kişilerle uyumu ve iş tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

2.4.2.2. İşte Gelişebilme ve İş Tatmini İlişkisi

Gelişebilme, bireyin kendini birey olarak gerçekleştirmesine olanak tanıyan önemli ve ilgi çekici bir işi başarma algısıyla ilgilidir (Medzo-M'Engone ve Sima, 2021:103). Bu durum, bireylerin işte hem canlılık hem de öğrenme duygusu deneyimlediği psikolojik bir durum olarak da tanımlanmaktadır (Spreitzer vd., 2005:538). Gelişim gösterebilen bireyler, enerjik ve canlı hissetmenin yanı sıra, sürekli öğrenme ve yaptıkları işte kendilerini geliştirme duygusuyla karakterize edilen bir büyüme ve ilerleme süreci yaşamaktadırlar. Bu süreç, bireylerin hem kişisel hem de profesyonel anlamda ivme kazanmasını sağlamaktadır (Porath vd., 2012:250). Spreitzer vd. 'in (2005) modelinde,

bireylerin işyerinde inisiyatif alarak hareket etmelerini teşvik eden koşullar altında nasıl başarılı oldukları açıklanmıştır. Yi vd. (2022), sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada işte başarılı olma durumu ile iş tatmininin önemli ölçüde ilişkili olduğunu bulmuştur. Bulgulara göre işte başarılı olmanın sadece iş tatminini doğrudan etkilemekle kalmadığını, aynı zamanda örgütsel bağlılık yoluyla dolaylı olarak da etkilediğini tespit etmiştir. Çalışanların iş ve iş dışı alanlarda başarılı olmasının önemli rolü dikkate alınarak bu hipotez oluşturulmuştur.

Hipotez 2b (H2b): Çalışanların gelişebilme imkânı ve iş tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

2.4.2.3. İşte Yetkinlik Hissi ve İş Tatmini İlişkisi

Yetkinlik hissi, bireyin işini etkili bir şekilde yürütmek ve sorumluluklarını başarıyla yerine getirebilmek için gerekli becerilere sahip olduğuna dair algısıyla ilgilidir (Medzo-M'Engone ve Sima, 2021:103). Amin'nin (2022) öğretim görevlileri üzerine gerçekleştirdiği çalışmada çalışanların yeterliliklerinin doğrudan çalışan iş tatmini üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Lanus ve Mahyuni'nin (2024) devlet memurları üzerine yaptığı çalışmada yeterliliğin, eğitim niteliklerinin ve çalışma ortamının iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Literatürdeki mevcut bulgular ve önceki çalışmaların sonuçları doğrultusunda aşağıdaki hipotez belirlenmiştir.

Hipotez 2c (H2c): Çalışanların yetkinlik hissi ve iş tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

2.4.2.4. İşte Algılanan Tanınma ve İş Tatmini İlişkisi

Tanınma algısı, bireyin iş ortamında hem yaptığı işin hem de kişisel özelliklerinin takdir edildiğini hissetmesi ile ilgilidir (Medzo-M'Engone ve Sima, 2021:103). Alahiane vd.'nin (2023) hemşireler üzerine yaptığı çalışmada üstlerden gelen takdirin, hemşirelerin psikolojik sağlığını ve iş tatminini sürdürmede önemli olduğunu göstermektedir. Bu nedenle yöneticiler işyerinde takdir konusunu potansiyel kişisel, profesyonel ve örgütsel kaldıraç olarak ele alabilir. Benzer şekilde Al Ahmari vd. (2023) de hemşireler üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında, işteki tanınma ve güçlendirmenin hemşirelerin işte kalmasını, iş tatmini düzeylerini ve görev atamalarının artırmasını sağlayan değişkenler

olduğunu tespit etmişlerdir. Literatürdeki mevcut bulgular ve önceki çalışmaların sonuçları doğrultusunda aşağıdaki hipotez belirlenmiştir.

Hipotez 2d (H2d): Çalışanların tanınma algısı ve iş tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

2.4.2.5. İşte Kararlara Katılım ve İş Tatmini İlişkisi

Çalışanlar özerklik, bilgi paylaşımı, eğitim ve karar süreçlerine katılım yoluyla çalıştıkları kurum ya da kuruluşa katkı sağlayabilir. Özellikle işin günlük gereksinimlerine daha yakın olan bu tür bir katılım, iş tatmini üzerinde güçlü bir belirleyicidir (Uribetxebarria vd., 2021:1419) ve bu, çalışanların örgütsel bağlılık, işte kalma niyeti veya işyerinde güven duygusu geliştirmesi ile sonuçlanabilir. Taiwo ve Ogunlade'nin (2020) öğretmenler üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada karar almaya katılım düzeyi ve iş tatmini düzeyini incelemişlerdir. Bulgulara göre öğretmenlerin iş tatmininin; okul mali konuları, çatışma çözümü, sınav konuları, personel refahı, disiplin konuları, okul akademik çalışmaları ve müfredat dışı etkinliklere ilişkin karar alma düzeyleri ile önemli ölçüde ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Mohsen ve Sharif'in (2020) bankacılar ile gerçekleştirdiği çalışma da çalışanların karar almaya katılımının iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Literatürdeki mevcut bulgular ve önceki çalışmaların sonuçları doğrultusunda aşağıdaki hipotez belirlenmiştir.

Hipotez 2e (H2e): Çalışanların kararlara katılımı ve iş tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

3. BÖLÜM: ARAŞTIRMA

Bu bölüm iki başlık halinde yapılandırılmıştır. Birinci başlık altında tez çalışması kapsamında uyarlanan İşte Psikolojik İyi Oluş ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması bulunmaktadır. İkinci kısımda ise dijital emek platformlarında çalışanların psikolojik iyi oluş durumu ile yaşam ve iş tatminleri arasındaki ilişkinin test edilmesine yönelik ampirik çalışmanın bulguları yer almaktadır.

3.1. Uyarlama Çalışması

Psikolojik iyi oluş tartışılmaya başlandığı yıllardan itibaren bireylerin psikolojik iyi oluş durumlarını belirlemek üzere farklı ölçekler (Diener vd., 2010; Hills ve Argyle, 2002; Ryff, 1989; Topp, 1998; Waterman vd., 2010; War, 1990) geliştirilmiş ve kullanılmıştır. Ryff (1989) tarafından geliştirilen psikolojik iyi oluş ölçeğini, Akın (2008) Türkçe'ye uyarlamıştır. Diener vd. (2010) tarafından geliştirilmiş ölçeği ise Telef (2013) Türkçe'ye uyarlamıştır. İncelenen çalışmalarda en yaygın olarak kullanılan ölçeklerin Ryff (1989) ve Diener vd.'in (2010) ölçekleri olduğu görülmektedir. Ryff'in (1989) ölçeği; özerklik, çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, diğerleriyle olumlu ilişkiler, yaşam amacı ve öz kabul olmak üzere 6 alt boyuttan ve her bir boyutu 14 maddeden oluşan toplam 84 maddelik bir ölçektir. Sonradan 18 madde olarak kısaltılmıştır. Diener vd.'nin (2010) ölçeği ise olumlu ilişkilerden yeterlik hislerine, anlamlı ve amaçlı bir yaşama sahip olma gibi 8 maddeden oluşan tek boyutlu bir ölçektir. Literatürde psikolojik iyi oluşu ölçmek için kullanılan bir diğer ölçek ise Oxford Mutluluk Ölçeğidir. Oxford Mutluluk Envanteri'nden türetilerek öznel iyi oluş ile ilgili 29 maddeden oluşmaktadır. İngiltere, İspanya, ABD, Avustralya, Kanada ve Tayvan gibi ülkelerde bu ölçeğin uyarlaması yapılarak farklı çalışmalarda kullanılmıştır (Hills ve Argyle, 2002). Bu ölçek, Doğan ve Sapmaz (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır.

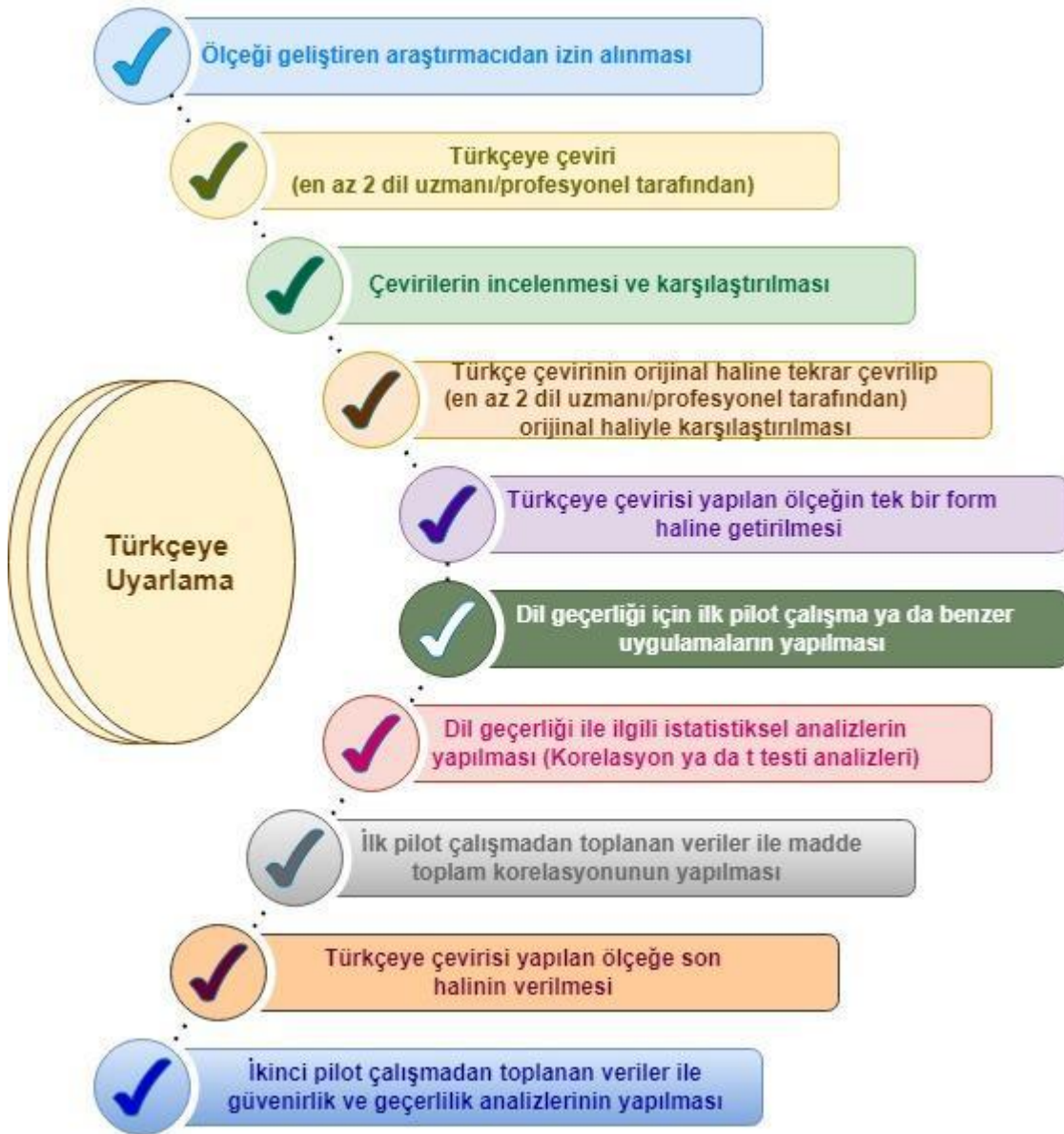
Psikolojik iyi oluşu genel olarak ölçen, uluslararası literatürde geliştirilmiş fakat Türkçe'ye henüz uyarlanmayan ölçekler de bulunmaktadır. WHO-5 ölçeği; Dünya Sağlık Örgütü tarafından 1993 yılında 10 madde olarak geliştirilip 1998 yılında 5 madde olarak tekrar düzenlenmiş, öznel psikolojik iyi oluşu ölçen kısa bir ölçektir. 30'dan fazla dile çevrilmiş ve yaygın olarak kullanılmaktadır (Topp vd., 2015). Waterman vd.'nin (2010) geliştirdiği Eudaimonik İyi Oluş Anketi ise kendini keşfetme, kişinin potansiyelinin algılanan gelişimi, bir amaç ve anlam duygusu, aktivitelere yoğun katılım, çaba gösterme

ve aktivitelerden zevk alma gibi alt boyutlardan oluşan 21 maddelik bir ölçektir. Warr (1990) iyi oluş ve mental sağlığın farklı yönlerini anlamak için ölçek geliştirmiştir. Bu ölçek haz ve uyarılma boyutlarını kapsayan iki duygusal iyi oluş ekseninde 9 madde olarak hazırlanmıştır. Ayrıca bu ölçek yeterlilik, istek ve olumsuz iş devriyle ilgili maddeler de barındırmaktadır. Bir diğer ölçek de Massé vd.'nin (1998) psikolojik iyi oluş tezahür ölçeğidir. Bu ölçek öz saygı, sosyal katılım, zihinsel denge, öz ve olayların kontrolü, sosyallik ve mutluluk olmak üzere 6 faktör, 25 maddeden oluşmaktadır.

Literatürde genel psikolojik iyi oluş ölçeklerinin yanında yalnızca belirli grupların psikolojik iyi oluşlarını incelemeye yönelik çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmalardan biri; Singh vd. (2019) tarafından geliştirilen işyeri iyi oluş ölçeğidir. Bu ölçek iş tatmini, çalışana örgütsel saygı, işveren ilgisi ve kişisel alana müdahale olmak üzere dört boyut üzerinden işyerindeki iyi oluşu ölçmektedir. Bir diğer ölçek, evli bireylerin psikolojik iyi oluşunu genel duygular, ekonomik, aile ve bireysel koşullardan duyulan memnuniyet, ev dışındakileri aktiviteleri sürdürebilme alt boyutları üzerinden değerlendirmektedir (Eggleston vd., 2001). Ölçek 3 alt boyut olmak üzere 36 maddeden oluşmuş ve Özmeye (2016) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Bir başka ölçek ise Stirling çocuklara yönelik olarak hazırlanan duygusal ve psikolojik iyi oluş ölçeğidir (Liddle ve Carter, 2015). Bu ölçek de 12 madde, tek boyuttan oluşmuş ve Akın vd. (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılmıştır. Ulusal literatürde doğrudan yaşlıların psikolojik iyi oluşunu ölçmek için bir ölçek geliştirme çalışması da bulunmaktadır (Gümüş Demir, 2022). Bu ölçek 15 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Bu alanda geliştirilen bir başka ölçek ise 5-6 yaş çocukları için tasarlanan psikolojik iyi oluş ölçeğidir. Bu ölçek Atan (2020) tarafından geliştirilmiş olup 66 madde ve 9 alt boyuttan oluşmaktadır.

Yukarıda bahsedilen psikolojik iyi oluşu farklı perspektiflerden ele alan bu ölçeklerin bir kısmı, uluslararası literatürde geliştirilerek Türkçe'ye uyarlanmış, bir kısmı ise doğrudan Türkçe olarak geliştirilmiştir. İncelenen çalışmalarda doğrudan çalışma hayatına yönelik psikolojik iyi oluşu ölçebilen bir ölçme aracının uluslararası literatürde olduğu fakat ulusal literatürde bulunmadığı görülmektedir. Bu boşluğa istinaden Dagenais-Desmarais ve Savoie (2012) tarafından geliştirilen ve uluslararası araştırmalarda yaygın olarak kullanılan “İşte Psikolojik İyi Oluş” ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması uygun görülmüştür. Ölçek; kişilerarası uyum, gelişebilme, yetkin hissetme, tanınma algısı ve kararlara katılım olmak üzere 5 alt boyut, 25 maddeden oluşmakta ve doğrudan çalışma hayatına yönelik

sorular barındırmaktadır. Bu ölçeğin Türkçe'ye uyarlanarak ulusal literatüre kazandırılmasının, Türkiye örnekleminde bundan sonra yapılacak çalışma hayatına yönelik araştırmaların artmasına da katkı sunacağı düşünülmektedir. Ölçeğin daha önceden Hint kültürüne uyarlaması Sandilya ve Shahnawaz (2018) tarafından yapılmıştır. Ölçek uyarlama çalışmasının adımları için Beaton vd. (2000), Behling ve Law (2019), DeVellis (2021), Hambleton vd. (2004), Sousa ve Rojjanasrirat (2011), Şeker ve Gençdoğan'ın (2020) öneri setlerinden yararlanılarak oluşturulan, Türkçeye uyarlama yaparken izlenecek yol haritası Şekil 4' te gösterilmektedir.



Şekil 4: Uyarlama Çalışması Adımları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nin uyarlama sürecine başlamadan önce, ölçeğin geliştiricilerinden mail yoluyla (Veronique Dagenais-Desmarais ve André Savoie) izin alınmıştır. Öncelikle ölçeğin orijinal formu, iki noter yeminli tercüman (profesyonel çeviri firması) tarafından Türkçeye çevrilmiş ve uzman görüşü alınmak üzere iki Türkçe form elde edilmiştir. Türkçe formlar ve ölçek formunun orijinal hali, Ryff (1989) ve Diener vd.'in (2009) ölçeklerini daha önceden Türkçeye uyarlama yapan akademisyenlere gönderilmiş ve formun nihai hali için uzman görüşü alınmıştır. Sonrasında ölçek formu, alanda çalışmaları bulunan üç akademisyen tarafından ortak görüşle tek bir form haline getirilmiştir. Düzenlenen Türkçe form, farklı iki noter yeminli tercüman (profesyonel çeviri firması) tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Ölçek formunun Türkçeden İngilizceye tekrar çevirisinde farklı tercümanlar tercih edilmiş olup Tercümanlara ölçek formunun önceden çevirisi yapıldığı bilgisi verilmemiştir. Geri çeviri süreci sonrasında, ölçeğin Türkçe formunun İngilizce formuyla büyük ölçüde uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Popülerliği ve hedef dil ölçme araçlarının geliştirilmesi ve uyarlanmasında kullanışlı bir araç olan çeviri/geri çeviri yöntemi kullanılmıştır. Fakat yeterli gelmeyeceği düşünülerek dilsel eşdeğerlik testi de yapılmıştır. Daha sonra ölçeğin içsel tutarlılığı, yapısal geçerliği (yakınsak ve ayırt edici geçerlik) ve faktör yapıları (açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri) araştırılmıştır. Bu kapsamda ölçeğin yakınsak geçerliğini test etmek için, genel psikolojik iyi oluş ölçeği ve yaşam doyumu ölçeği; ayırt edici geçerliği için iş stresi ölçeği kullanılmıştır.

Dilsel Eşdeğerlik

Dilsel eşdeğerliğini sınamak ve ölçek maddelerinin Türkçeye uygun olup olmadığı konusunda görüş almak için Sakarya Üniversitesi'nde görev yapan 25 akademisyene iki hafta arayla önce ölçeğin İngilizce formu daha sonra Türkçe formu uygulanmıştır. Ölçeğin hem orijinal hem de Türkçe halinin aynı kişiler ile ve belli süreler içinde gerçekleştirilmesi gerektiğinden dilsel eşdeğerlik için örneklemin uygun olduğu düşünülmektedir. Hem orijinal hem de çeviri ölçek formunun korelasyon değerleri Tablo 1'de verilmiştir.

Maddeler	Uygulama	r
İPİO1	İngilizce/Türkçe	.59***
İPİO2	İngilizce/Türkçe	.79***
İPİO3	İngilizce/Türkçe	.56***
İPİO4	İngilizce/Türkçe	.48***
İPİO5	İngilizce/Türkçe	.41***
İPİO6	İngilizce/Türkçe	.83***
İPİO7	İngilizce/Türkçe	.63***
İPİO8	İngilizce/Türkçe	.38***
İPİO9	İngilizce/Türkçe	.80***
İPİO10	İngilizce/Türkçe	.45***
İPİO11	İngilizce/Türkçe	.72***
İPİO12	İngilizce/Türkçe	.79***
İPİO13	İngilizce/Türkçe	.57***
İPİO14	İngilizce/Türkçe	.80***
İPİO15	İngilizce/Türkçe	.52***
İPİO16	İngilizce/Türkçe	.81***
İPİO17	İngilizce/Türkçe	.58***
İPİO18	İngilizce/Türkçe	.41***
İPİO19	İngilizce/Türkçe	.82***
İPİO20	İngilizce/Türkçe	.80***
İPİO21	İngilizce/Türkçe	.58***
İPİO22	İngilizce/Türkçe	.24***
İPİO23	İngilizce/Türkçe	.36***
İPİO24	İngilizce/Türkçe	.77***
İPİO25	İngilizce/Türkçe	.94***
İPİOToplam	İngilizce/Türkçe	.94***

*p<0.05. **p<0.01. ***p<0.001

Tablo 1: Ölçek Maddelerinin İngilizce ve Türkçe Çevirileri Arasındaki Korelasyon Değerleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Dilsel eş değerlik çalışmasında ölçeğin Türkçe ve İngilizce form puanları arasındaki korelasyonları hesaplanmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre, ölçeğin Türkçe ve İngilizce formları arasında güçlü ve anlamlı bir pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = .94$, $p < 0.001$). Ölçek maddelerinin Türkçe ve İngilizce çevirileri arasındaki korelasyonlar Tablo 2’de verilmiştir. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği’nin dilsel eşdeğerliğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen çalışmada elde edilen bulgular, iki uygulama arasındaki korelasyonların oldukça yüksek olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar, ölçeğin Türkçe çeviri maddelerinin, İngilizce orijinal maddelerle büyük ölçüde uyumlu olduğunu ve

dilsel eşdeğerlik açısından yeterli olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, bu bulgular, uyarlama sürecinin başarıyla tamamlandığını doğrulaması bakımından da önemlidir.

Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Bu başlıkta; ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri için kullanılacak ölçekler, tanımlayıcı istatistikler, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri bulunmaktadır.

Kullanılan Ölçekler:

İşte Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (Psychological Well-being at Work): Dagenais-Desmarais ve Savoie (2012) tarafından geliştirilmiş toplamda 25 madde; işyerinde kişilerarası uyum, işyerinde başarılı olma, işyerinde yeterlilik hissi, işyerinde algılanan tanınma ve işyerinde katılım isteği olmak üzere beş boyuta sahip bir yapıdan oluşmaktadır. Her boyut altında 5'er madde bulunmaktadır. Ölçek, orijinali 6'lı Likert formatında hazırlanmış (0 = Katılmıyorum'dan 5 = Tamamen Katılıyorum'a kadar) fakat uyarlama çalışmasında diğer ölçekler ile uyum sağlaması bakımından 5'li Likert formatında uygulanmıştır. Katılımcılardan, ölçekteki ifadelerle ne derece katıldıklarını belirtmeleri talep edilmiştir (1 = kesinlikle katılmıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum).

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Diener ve arkadaşları (2009; 2010) tarafından sosyopsikolojik iyi oluşu değerlendirmek ve mevcut iyi oluş ölçümlerini tamamlamak amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması ise Telef (2011:2013) tarafından gerçekleştirilmiştir. Telef'in çalışmasındaki açıklayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin toplam varyansın %42'sini açıkladığı belirlenmiş, maddelerin faktör yüklerinin ise .54 ile .76 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde uyum indeksi değerleri RMSEA= 0.08, SRMR=0.04, GFI= 0.96, NFI= 0.94, RFI= 0.92, CFI= 0.95 ve IFI=0.95 olarak bulunmuştur. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nin maddeleri kesinlikle katılmıyorum = 1 ile kesinlikle katılıyorum = 7 şeklinde 1–7 arasında cevaplanmaktadır. Fakat uyarlama çalışmasında diğer ölçekler ile uyum sağlama bakımından 5'li Likert formatında uygulanmıştır.

Yaşam Doyumu Ölçeği: Bireylerin yaşamdan duydukları memnuniyet seviyesini değerlendirmek amacıyla Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması ise Dağlı ve Baysal (2016) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin orijinal hali tek faktörlü bir yapı altında toplam 5 maddeden oluşmaktadır.

Ölçekteki ifadelerin puanlanması hiç katılmıyorum=1 ile tamamen katılıyorum=5 şeklindedir. Dağılı ve Baysal'ın çalışmalarındaki açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, KMO değeri 0.87 olarak hesaplanmıştır. Bartlett testi sonucu ise $\chi^2 = 528,329$ ($p < 0.001$, $Sd=10$) olarak bulunmuştur. Toplam açıklanan varyans %68.38 olarak tespit edilmiştir. Modelin uyum indeksleri incelendiğinde, χ^2 / Sd oranı 1.17; NFI değeri 0.99; NNFI değeri 1.00; CFI değeri 1.00 ve SRMR değeri 0.019 olarak belirlenmiştir.

İş Stresi Ölçeği: House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ölçeğin, Türkçe'ye uyarlaması Efeoğlu (2006) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin özgün hali tek faktörlü bir yapı altında toplam 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki ifadelerin puanlanması 1 = kesinlikle katılmıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum, olarak 5'li Likert formatında kullanılmıştır.

Veri Toplama Süreci:

Sakarya ilinde farklı sektörlerde (sektör kısıtlanması yapılmadan) 20-65 yaş arasındaki mavi ve beyaz yaka çalışanların katılımıyla toplamda 281 geçerli anket elde edilmiştir. Uyarlama çalışmalarında; madde analizi, pearson korelasyonları ve faktör analizleri için, ölçme aracının her bir maddesine karşılık en az 10 katılımcı gereklidir (Sousa ve Rojjanasrirat, 2011). Bu bağlamda uyarlanacak ölçek 25 maddeden oluştuğu için katılımcı sayısının uyarlama adımı için yeterli olduğu düşünülmektedir. Katılımcılara ölçek kapsamında uyarlanacak ölçeğin Türkçe versiyonu ve daha önceden Türkçe'ye uyarlanmış ve yapı geçerliği test etmek için kullanılacak diğer ölçekler ile birlikte toplamda 45 soru çevrimiçi olarak google anket yoluyla yönlendirilmiştir. Veriler Mayıs-Haziran 2023 tarihinde toplanmıştır. Katılımcıların %52.1'i kadınlardan, % 47.9'u erkeklerden oluşmakta ve yaş ortalaması 36.65' tir.

Öncelikle işte psikolojik iyi oluş ölçeğinin içsel tutarlılığı için alt boyutların Cronbach Alpha değerine bakılmıştır. Araştırmada kullanılmak üzere İşte Psikolojik İyi oluş ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama adımı için benzer ölçekler kullanılarak yakınsak geçerliği, uzak ilişkisi olduğu düşünülen ve negatif ilişki beklenen bir ölçek kullanılarak ayırt edici geçerliği test edilmiştir. Yakınsak ve ayırt edici geçerliği için korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analizleri gerçekleştirmek için işte psikolojik iyi oluş ölçeğinin yanında hangi ölçeklerinin kullanılacağını belirlerken literatürde daha önceden yapılan uyarlama çalışmalardan yararlanılmıştır. Ölçeğin yakınsak geçerliğini test etmek için daha önceden Türkçe'ye uyarlanmış olan genel psikolojik iyi oluş ölçeği, yaşam doyumu ölçeği

kullanılırken, ayırt edici geçerlik için iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Sonrasında faktör yapılarını test etmek üzere açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde ölçeğin içsel tutarlılığı, yapısal geçerliği (yakınsak ve ayırt edici geçerlilik) ve faktör yapıları (açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri) araştırılmıştır.

Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Testi

Tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma) ve içsel tutarlılık katsayıları (α) Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2’deki veriler beş alt boyut üzerinden değerlendirilmiş ve her bir alt boyut için içsel tutarlılık değerleri verilmiştir.

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach's Alpha (α)
İPİÖ	4.06	0.69	.94
İşte Kişilerarası Uyum	4.05	0.85	.86
İşte Gelişebilme	3.98	0.92	.92
İşte Yetkinlik Hissi	4.47	0.65	.85
İşte Algılanan Tanınma	3.64	1.06	.91
İşte Kararlara Katılım	4.16	0.83	.84

İPİÖ: İşte Psikolojik İyi Oluş

Tablo 2: İPİÖ Ölçeği’nin Alt Boyutlarının İçsel Tutarlılık Değerleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İçsel tutarlılığı ölçmek için yapılan analizde Cronbach’s Alpha değeri 0.94 bulunmuştur. Bu değer, 25 maddeden oluşan ölçeğin oldukça yüksek bir içsel tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Genelde 0.70 ve üzeri değerler kabul edilebilir olarak değerlendirilir (Mallery ve George, 2000). 0.94 gibi bir değer ise mükemmel düzeyde güvenilirlik olduğunu ve tüm maddelerin ölçeğe anlamlı katkılar yaptığını göstermektedir.

Beş alt boyutun hepsi güvenilirlik açısından kabul edilebilir düzeylerde. En yüksek güvenilirlik, gelişebilme alt boyutunda 0.92 Cronbach's Alpha değeriyle elde edilmiştir. Bu, alt boyutun güçlü bir içsel tutarlılık sergilediğini gösterir. Kararlara katılım alt boyutu ise 0.84 Cronbach's Alpha değeriyle diğerlerine göre daha düşük seviyede içsel tutarlılık göstermektedir. Tüm alt boyutlar, genel olarak ölçeğin güvenilirliğini destekler niteliktedir.

Faktör Analizi

Yapısal geçerlilik testi için yararlanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları daha önceden yapıldığı için bu çalışmada söz konusu ölçekler için faktör analizine başvurulmamıştır. Bu bakımdan sadece Türkçe'ye uyarlanacak olan İşte Psikolojik İyi Oluş ölçeğine açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Açımlayıcı Faktör Analizi

Faktör analizinde $KMO < 0.70$ olması beklenir. Bu oran örneklem sayısının faktör analizi için uygun olduğunu gösterir. Aynı zamanda $p < 0.05$ ten küçük olduğu için anlamlıdır. Faktör analizinde; varimax, quartimax, oblimin ya da promax faktör analizi tekniklerinden biri uygulanarak elde edilen m kadar önemli faktör, "bağımsızlık, yorumlamada açıklık ve anlamlılık" sağlamak amacıyla bir eksen döndürmesine (rotation) tabi tutulabilir. Ölçek faktörlerinin birbirleriyle ilişkili olduğu düşüncesinden hareketle bu aşamada promax döndürme tekniği uygulanmıştır. Döndürme işlemi sonucunda değişkenlere ilişkin toplam açıklanan varyans aynı kalmakla birlikte, faktörlerin açıklamış olduğu varyans oranları değişiklik göstermektedir. Ayrıca görece olarak gelecekte daha kullanılabilir olması nedeniyle promax döndürme tekniği de tercih edilmektedir (Büyüköztürk, 2019).

Madde	Faktör Yük Değeri				
	1	2	3	4	5
İPİO6	.62				
İPİO7	.91				
İPİO8	.91				
İPİO9	.93				
İPİO10	.79				
İPİO16		.93			
İPİO17		.95			
İPİO18		.74			
İPİO19		.79			
İPİO20		.65			
İPİO21			.70		
İPİO22			.81		
İPİO23			.89		
İPİO24			.86		
İPİO25			.75		
İPİO1				.84	
İPİO2				.80	
İPİO3				.85	
İPİO4				.82	
İPİO5				.70	
İPİO11					.96
İPİO12					.97
İPİO13					.88
İPİO14					.67
İPİO15					.38

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

Açıklanan Toplam Varyans 71.30

Tablo 3: İPİO Ölçek Uyarlama Açımlayıcı Faktör Analizi

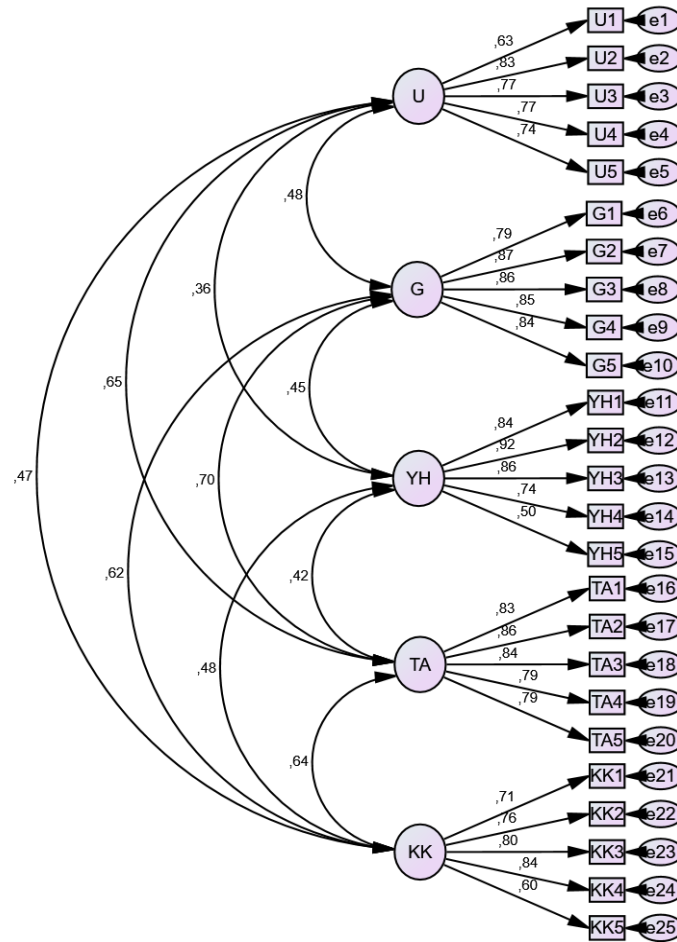
Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3'e göre faktör yükleri genel olarak oldukça yüksektir ve bu da maddelerin belirlenen faktörlerle güçlü bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Faktör yükleri .30 ile .97 arasında değişmektedir. Özellikle P9, P7, P8, P17, P16 ve P12 maddeleri, yüksek faktör yükleri ile ait oldukları faktörlerle güçlü bir uyum göstermektedir. Sonuç olarak, açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen 5 faktör, genel olarak tutarlı ve anlamlıdır. KMO (0.92) ve Bartlett (.000) test sonuçları, verilerin faktör analizine uygun olduğunu

doğrulamakta, bu da elde edilen faktörlerin güvenilir ve anlamlı olduğunu göstermektedir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), gizli değişkenlerin, bu değişkenlere bağlı gözlenen değişkenler tarafından açıklanabilirliğini değerlendirmeyi amaçlar. Başka bir ifadeyle, önceden belirlenmiş yapısal modellerin doğruluğunu test eder. DFA sonuçlarında, gizli değişkenlerin ilgili gözlenen değişkenler üzerindeki standardize faktör yüklerinin 0.70'in üzerinde olması ve t değerlerinin anlamlı bulunması gereklidir. Güvenirlik açısından, gizli değişkenlerin güvenilirlik katsayılarının %70'in üzerinde olması ve açıklanan varyans tahmin değerlerinin %50'yi aşması beklenir (Hair vd., 2014:50; Yaşlıoğlu, 2017:77). Şekil 5' te doğrulayıcı faktör analizi modeli yer almaktadır.



Şekil 5: İPİÖ Ölçek Uyarlama Doğrulayıcı Faktör Analizi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Uyarlanan ölçeğin uyum değerleri şu şekildedir: χ^2 /df:2.631, CFI:0.911 ve RMSEA:0.076 'dır. Bu bağlamda uyum değerlerinin işte psikolojik iyi oluş ölçeğinin faktör yapısının uygunluğu açısından kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir.

Yakınsak ve Ayırt Edici Geçerlikleri için Korelasyon Analizi

Yapı geçerliliği, yakınsak, ayırt edici, nomolojik ve görünüş geçerliği olmak üzere dört bileşenden oluşur. Bu çalışmada yapı geçerliğini test etmek için MMM ve nomolojik ağlar yöntemi ile ölçeklerin yakınsak ve ayırt edici geçerlikleri test edilmiştir. Bunun için araştırma kapsamında yer alan değişkenler arası ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Yakınsak geçerlik için bu çalışma kapsamında uyarlanan işte psikolojik iyi oluş ölçeği (İPİÖ) ile daha önceden Türkçeye uyarlanmış olan psikolojik iyi oluş ölçeği (PİÖ) ve yaşam doyumu ölçeği (YD) arasındaki ilişkiyi, ayırt edici geçerlik için ise iş stresi ölçeği (İSS) arasındaki ilişkiyi test etmek için pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Değişkenler	İPİÖ	PİÖ	YD	İSS
İPİÖ	1			
PİÖ	.72***	1		
YD	.59***	.73***	1	
İSS	-.13**	-.10**	-.81**	1

Not: *p <0.05 **p <0.01 ***p <0.001

İPİÖ: İşte Psikolojik İyi Oluş, PİÖ: Psikolojik İyi Oluş, YD: Yaşam Doyumu, İSS: İş Stresi

Tablo 4: Yakınsak ve Ayırt Edici Korelasyon Analizi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 5'e göre İPİÖ ve PİÖ değişkenleri arasındaki Pearson korelasyon katsayısı 0.72'dir. Bu, iki değişken arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğunu gösterir. Korelasyon katsayısı 1'e ne kadar yakınsa, ilişki o kadar güçlüdür (Cohen, 1988; Schober vd., 2018); burada 0.72 değeri oldukça yüksek bir ilişkiye işaret eder. Anlamlılık değeri ise p <0.001'dir, bu da istatistiksel olarak aralarında anlamlı bir ilişki olduğunu gösterir. Genelde p <0.001 düzeyi, anlamlılık için bir eşik olarak kabul edilir ve burada iki değişken arasındaki ilişki çok güçlü bir şekilde anlamlıdır.

İşte psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumu arasında orta düzeyde pozitif (r =0.59) ve anlamlı (p <0.001) bir ilişki bulunmuştur. İşte psikolojik iyi oluşun negatif eksenini ölçen iş stresi arasında düşük düzeyde negatif (r =-0.13) ve anlamlı (p <0.05) bir ilişki

bulunmuştur. Bu korelasyonlar için etki büyüklüğü, küçük ile orta olarak kabul edilebilir (Cohen, 1992). İşte psikolojik iyi oluşun ayırt edici geçerliğini destekleyen bu sonuçlar, iş stresi ve işte psikolojik iyi oluşun farklı ancak ilişkili yapılar olduğunu, yani bir psikolojik iyi oluş sürekliliğinin zıt kutupları olmadığını gösteren önceki araştırmalarla tutarlıdır (Blumberga ve Voronova, 2016).

Uyarlama Çalışmasının Bulgularının Değerlendirilmesi

Genel olarak incelendiğinde; işte psikolojik iyi oluş ölçeğinin oldukça yüksek düzeyde (Cronbach's Alpha değeri 0.94) içsel tutarlılık gösterdiği söylenebilir. Alt boyutların Cronbach's Alpha değeri ise şu şekildedir; işte kişilerarası uyum $\alpha = 0.86$; işte gelişebilme, $\alpha = 0.92$; işte yetkinlik hissi, $\alpha = 0.85$; işte tanınma algısı, $\alpha = 0.91$; işte kararlara katılım, $\alpha = 0.84$ 'tür. Ölçeğin geliştirildiği çalışmada da benzer bir değer ($\alpha = 0.96$) olduğu görülmektedir. Ölçeğin orijinalinde alt boyutlardan işte kişilerarası uyum, $\alpha = 0.92$; işte gelişebilme, $\alpha = 0.91$; işte yetkinlik hissi, $\alpha = .86$; işte kararlara katılım, $\alpha = 0.89$; işte algılanan tanınma, $\alpha = 0.83$ olmak üzere Cronbach alfa katsayıları oldukça yüksek hesaplanmıştır. Sandilya ve Shahnawaz (2018) da orjinal ölçeği Hint kültürüne uyarlama çalışması yapmıştır. Bu çalışmada alt faktörlerin Cronbach Alpha değerleri işte kişilerarası uyum, $\alpha = 0.76$; işte gelişebilme, $\alpha = 0.87$; işte yetkinlik hissi, $\alpha = 0.79$; işte kararlara katılım, $\alpha = 0.82$; işte algılanan tanınma, $\alpha = 0.73$ dür. Bu bağlamda ölçeğin orijinalinde ve bu çalışma kapsamındaki uyarlama halinde içsel tutarlılık değerlerinin daha yakın olduğu, Hint kültüründe ise biraz daha düşük ama yine de kabul edilebilir değerlerde olduğu görülmektedir.

Faktör yapılarına ilişkin bulgular değerlendirildiğinde; açımlayıcı faktör analizinde faktör yükleri her bir alt boyut ve madde için 0.38'in üstündedir. Ölçek 5 boyut olarak şekillenmiştir. Her bir boyut, ilişkili maddeleriyle tutarlı bir şekilde dağılım göstermiş ve faktör yükleri yüksek çıkmıştır. Ölçeğin geliştirildiği çalışmada da faktör yüklerinin en düşük 0.56 olduğu ve ölçeğin 5 faktörden oluştuğu görülmüştür. Ölçeğin açıklanan toplam varyansı %71'dir. Ölçeğin orijinalinde açıklanan toplam varyans %63 'tür. Hint kültürüne uyarlanan Sandilya ve Shahnawaz (2018) çalışmalarında ise ölçeğin orijinal halindeki 5 faktörlü yapının sağlandığı fakat ölçeğin 17 madde olarak revize edildiği görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre beş faktörlü yapıda maddelerin faktörlere göre

dağılımı orjinal ölçekle faktör bakımından uyumlu olduğu görülmektedir (Dagenais-Desmarais ve Savoie, 2012).

Doğrulayıcı faktör analizi bulguları değerlendirildiğinde; uyum değerlerinin belirlenen değerlerin aralarında ve uygun olduğu görülmüştür. DFA larda model uyumunu test etmek amacıyla incelenen ilk uyum indeksi Ki Kare (χ^2)'dir. χ^2 değeri örneklem büyüklüğüne duyarlı olduğundan çalışmalarda çoğunlukla χ^2 değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle (ki kare/serbestlik derecesi) elde edilen değer tercih edilir (Bagozzi ve Yi, 1988:90; Şimşek, 2007). χ^2 değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle elde edilen değer $2 < \chi^2/df \leq 3$ kabul edilebilir düzeyde bir uyum gösterdiğini gösterir (Kline, 2005; Schermelleh-Engel, 2003:52). RMSEA değeri; yaklaşık ortalamaların kareköküdür ve 0-1 arasında bir değer alır. Bu bağlamda $.05 < RMSEA \leq .08$ aralığında bir değer kabul edilebilir bir uyuma işaret eder (Schermelleh-Engel, 2003:52; Steiger, 2007). CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi) değerinin 0.90 ile 0.95 arası kabul edilebilir bir değer olduğunu gösterir (Hu ve Bentler, 1998). Uyarlanan ölçeğin uyum değerleri şu şekildedir: χ^2/df :2.631, CFI:0.911 ve RMSEA:0.076 'dır. Ölçeğin orjinal halinde bu değerler ise $\chi^2 = 1982.354$ ($p < 0.001$); CFI = 0.906; RMSEA = 0.077 olarak ölçülmüştür. Sandilya ve Shahnawaz (2018) çalışmalarında da uyum değerleri χ^2/df : 3.382; CFI=0.91; RMSEA=0.078 olarak hesaplanmıştır. Bu bakımdan da ölçeğin hem geliştirilen hem de uyarlama yapılan halleri bakımından faktör yapısının oldukça uyumlu bir yapı gösterdiği söylenebilir.

Yakınsak geçerlik açısından incelendiğinde; ölçeğin hem daha önceden geliştirilmiş ve Türkçe'ye uyarlanmış olan bir genel psikolojik iyi oluş ölçeği ile hem de yaşam doyumu ölçeğiyle ilişkisine bakılmıştır. Bu çalışma kapsamında uyarlanan ölçek ile genel psikolojik iyi oluş ölçeği arasında güçlü ve pozitif ($r=0.72$) ve anlamlı ($p < 0.01$) bir ilişki, yaşam doyumu ile arasında da orta düzeyde pozitif ($r = 0.59$) ve anlamlı ($p < 0.01$) bir ilişki bulunmuştur. Ölçeğin orjinal versiyonunda da yakınsak geçerlik için yaşam doyumu ölçeği kullanılmıştır. Psikolojik iyi oluş ölçeği ölçeğinin alt boyutları ve yaşam doyumu arasında $0.24 \leq r \leq 0.40$ aralığında olmak üzere pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Uyarlanan ölçeğin ayırt edici geçerliğini test etmek amacıyla psikolojik sağlığın olumsuz eksenini ölçen stres ölçeği ile ilişkisine bakılmıştır. Bu analizde iki ölçek arasında düşük düzeyde negatif ($r = -0.13$) ve anlamlı ($p < 0.05$) bir ilişki bulunmuştur. Benzer geliştirme

ve uyarlama çalışmalarında da yakın bulguların ortaya çıktığı görülmüştür. Örneğin; Ryff (1989) genel psikolojik iyi oluş ölçeğini geliştirirken ayırt edici geçerliğin test edilmesinde Zung (1965) depresyon ölçeğini kullanmıştır ve depresyon ile psikolojik iyi oluşun alt boyutları arasında -0.33 ile -0.60 arasında değişen negatif ilişkiler bulmuştur. Farklı bir psikolojik iyi oluş ölçeğinin uyarlama çalışmasında da ayırt edici geçerlik için bu uyarlama çalışmasında kullanılan stres ölçeğiyle yapı olarak uyumlu olan depresyon anksiyete stres ölçeği kullanılarak psikolojik iyi oluşun alt boyutları arasında -0.12 ile -0.51 arasında değişen negatif ilişkiler hesaplanmıştır (Akın, 2008:738).

Özetle; elde edilen bulgulara göre işte psikolojik iyi oluş ölçeğinin geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca psikolojik iyi oluş ölçeğinin yakınsak ve ayırt edici geçerliklerinin ve faktör yapılarının da oldukça uyumlu olduğu görülmektedir. Bu bağlamda uyarlanan ölçeğin, bundan sonraki Türkiye örnekleminde gerçekleştirilecek çalışmalarda kullanılabileceği düşünülmektedir. İşte psikolojik iyi oluş ölçeği ulusal literatüre bu çalışma ile kazandırılmıştır. Uyarlama çalışması çevirisi aşamasında bazı maddelerde uzman görüşü de alınarak ufak değişiklikler yapılmıştır. Örneğin ölçeğin adında ve maddelerde geçen “at work” kelimesi Türkçeye doğrudan çeviride işyeri olarak çevrilmektedir. Fakat işler, sadece işyerlerinde gerçekleşmemektedir. Uzaktan çalışma, co-work çalışma gibi farklı çalışma biçimlerinin yaygın hale gelmesiyle birlikte bu ifadenin “işte, işimde, çalıştığım kurum ya da kuruluştaki” olarak kullanılması hemen her sektör ve çalışma biçimine uygun hale gelmesi amacıyla daha uygun olacağı düşünülmüştür. Bu nedenle bu çalışma kapsamında “işte psikolojik iyi oluş” olarak kullanılmıştır.

3.2. Saha Araştırması

Bu başlık altında tez kapsamında uyarlama çalışması yapıldıktan sonra uygulama örneği olarak belirlenen örnekleme yani dijital emek platformları çalışanlarında psikolojik iyi oluş ile yaşam ve iş tatminleri arasındaki ilişkinin test edilmesi için gerçekleştirilen ampirik çalışmaya yer verilmiştir. Bu kapsamda örneklem, verilerin toplanması, ölçüm araçları hakkında bilgiler verilerek bulgulara geçilmiştir.

Örneklem ve Verilerin Toplanması

Bu araştırmanın örneklemini, Türkiye’de ikamet edip dijital emek platformlarında çalışan bireyler oluşturmaktadır. 20-65 yaş arasındaki çalışanların katılımıyla toplamda 394 geçerli anket elde edilmiştir. Katılımcılar, yazılım geliştirme, teknoloji, bilgi, internet, BT hizmetleri ve BT danışmanlığı ve insan kaynakları hizmeti veren web tabanlı (çevrimiçi, sanal, online) platformlar çalışanlarından oluşmaktadır. Katılımcılar, bu platformlardaki psikolojik iyi oluş düzeylerini, yaşam ve iş tatminlerini değerlendirmiştir.

Bu çalışmada, dijital emek platformlarında çalışan bireylerin özelliklerine uygun bir katılımcı grubu oluşturmak amacıyla amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Amaçlı örnekleme, araştırmanın amacına en uygun, araştırmanın sorularına yanıt verebilecek nitelikteki katılımcıların seçilmesini sağlamaktadır. Bu bağlamda, web tabanlı (çevrimiçi, sanal, online) platformlarda web tabanlı serbest, mikro görevli ve yarışma tabanlı çalışarak gelir elde eden ve belirli bir süre boyunca aktif olarak çalışmış bireyler araştırmanın örnekleme dahil edilmiştir. Patton’a (2002) göre, amaçlı örnekleme araştırmacılara, “araştırmanın temel sorularına yanıt verecek ve analizlerin derinlemesine yapılabilmesine olanak tanıyacak” katılımcılara odaklanma fırsatı sunar. Bu yöntem araştırmalarda sıkça kullanılmakta olup, çalışmanın amacına yönelik bilgi sağlayacak kritik bireyleri seçmek için idealdir (Creswell, 2014).

Bu bağlamda araştırmanın gerektirdiği bilgi ve tecrübeye sahip olan katılımcıların seçilmesine özen gösterilmiştir. Katılımcılar, Upwork, Freelancer.com, Amazon Mechanical Turk (AMT), Fiverr, Clickworker, Crowdfunder, Bionluk gibi çevrimiçi platformlarda en az 6 ay süreyle aktif olarak çalışmış ve teknoloji, bilgi ve internet, BT hizmetleri ve danışmanlığı, çevrimiçi ses ve video medyası ile yazılım geliştirme sektörlerinde hizmet veren kişiler arasından seçilmiştir. Veri toplama aşamasında, platformlarda aktif olan bireylere ulaşmak için LinkedIn gibi çeşitli çevrimiçi topluluklar ve sosyal medya gruplarından yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılacak veriler 5 aylık bir sürede (Mayıs-Eylül 2024) toplanmıştır. Amaçlı örnekleme yöntemi sayesinde, araştırmanın temel sorularına yönelik anlamlı ve geçerli veriler elde edilerek, aynı zamanda derinlemesine analiz yapılabilmesi için kritik katılımcılara ulaşılması hedeflenmiştir.

Örneklem büyüklüğü belirlenirken Cochran’ın (1977) örneklem büyüklüğü formülü ($n = (Z^{**2} * p * (1 - p)) / (d^{**2})$) kullanılmıştır. Cochran’ın formülü, geniş ve belirsiz

popölasyonlarda güvenilir örnekleme büyüklüğü belirlemek için en yaygın kullanılan yaklaşımlardan biridir. Bu formüle göre; %95 güven aralığı ve %5 hata payı ile gerekli minimum örneklem büyüklüğü yaklaşık 384 olmalıdır. Bu nedenle, örneklem büyüklüğünün 394 olması, araştırma için yeterli ve istatistiksel olarak geçerli bir büyüklüğü temsil etmektedir. Ayrıca örneklem büyüklüğünün madde sayısına dayalı olarak belirlenmesine ilişkin görüşe göre de Pallant (2016) ve Nunally (1978), her bir maddeye 10 yanıtlayıcı düşmesi gerektiğini belirtirken, Tabachnik ve Fidell (2013) gibi bazı yazarlar madde sayısının 5 katı kadar yanıtlayıcının yeterli olabileceğini ifade etmektedir. Bu büyüklük, araştırmanın güvenilirliğini sağlamakla birlikte, elde edilen sonuçların genellenebilirliğini de desteklemektedir.

Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada çalışanların psikolojik iyi oluş halini, yaşam tatminlerini ve iş tatminleri ölçmek için üç ayrı ölçek kullanılmıştır. Ölçüm araçlarını bir araya getirdikten sonra araştırmaya ilişkin etik kurul izni, Sakarya Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan 21/02/2024-014 Etik Kurul toplantı tarih ve karar numarası ile alınmıştır.

İşte Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (Psychological Well-being at Work): Uyarlama çalışması sonucunda, tez çalışmasında kullanılmak üzere Dagenais-Desmarais ve Savoie (2012) tarafından geliştirilmiş işte psikolojik iyi oluş ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5 alt boyut, 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğe ilişkin detaylara uyarlama çalışmasında yer verilmiştir. Ölçek orijinalinde 6'lı likert tipi şeklinde hazırlanmış fakat tez kapsamında diğer ölçeklerle uyum göstermesi açısından standartlaştırılarak 5 'li likert şeklinde uygulanmıştır. Dagenais-Desmarais ve Savoie'nin DFA analizi bulgularında uyum endeksleri: $\chi^2 = 1982.354$ ($p < 0.001$); CFI= 0.906; RMSEA = 0.077; SRMR = 0.062 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı tüm ölçek için $\alpha = 0.96$ 'tür. Alt boyutlar olarak ise işte kişilerarası uyum, $\alpha = 0.92$; işte gelişebilme, $\alpha = 0.91$; işte yetkinlik hissi, $\alpha = 0.86$; işte kararlara katılım, $\alpha = 0.89$; işte algılanan tanınma, $\alpha = 0.83$ olarak bulunmuştur.

Yaşam Tatmini Ölçeği: Araştırmada yaşam tatminini ölçmek için Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe'ye uyarlaması Bekmezci ve Mert (2018) tarafından yapılmıştır. Yaşam tatmini ölçeği tek boyuttur ve 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçek orijinalinde 7'li likert tipi (1=Hiç katılmıyorum, 7=Tamamen katılıyorum) şeklinde

hazırlanmış fakat tez kapsamında diğer ölçeklerle uyum göstermesi açısından standartlaştırılarak 5 'li likert şeklinde uygulanmıştır. Bekmezci ve Mert'in çalışma bulgularında ölçeğin güvenirliğini ortaya koymak için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .88 olarak bulunmuştur. Kaiser Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk katsayısı 0.86 ve Barlett-Sphericity testi χ^2 değeri 739.539 ($p < 0.001$) olarak hesaplanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda özdeğeri 3.349 olan ve toplam varyansın %66.98'ini açıklayan tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. DFA uyum değerleri; χ^2 : 21.104 df: 5 RMSEA: 0.103 NFI: 0.972 RFI: 0.916 CFI: 0.978 IFI: 0.978 olarak bulunmuştur.

İş Tatmini Ölçeği: Çalışanların genel iş tatmini ölçmek için Hackman ve Oldham'ın (1975) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe'ye uyarlaması Basım ve Şeşen (2009) tarafından yapılmıştır. İş tatmini ölçeği tek boyuttur ve 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçek orijinalinde 5'li likert tipi (1=Hiç katılmıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) şeklinde hazırlanmıştır. Basım ve Şeşen'in araştırma bulgularında ölçeğin toplam güvenirliği 0.78 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin DFA uyum değerleri; χ^2 /df: 2.13, RMSEA: 0.07, CFI: 0.91, RFI: 0.82, IFI: 0.92, GFI: 0.93 olarak hesaplanmıştır.

Veri Analizi:

Araştırmada uyarlanan ölçeğin uygulama adımıda geliştirilen hipotezleri test edebilmek için nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Bu hipotezlerin test edilmesi için IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 24 programı kullanılarak frekans, geçerlik, güvenirlik, Bağımsız örneklem T Testi, ANOVA, faktör, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Doğrulamalı faktör analizlerinde ise SPSS'in AMOS eklentisinden yararlanılmıştır.

Bulgular:

Katılımcılara ait demografik veriler Tablo 5' te gösterilmektedir. Tanımlayıcı istatistikler güvenirlik analizi (α) bulguları Tablo 6'da gösterilmektedir. Temel ve alt hipotezler korelasyon analizi ile test edilmiştir.

Katılımcıların Demografik Verileri

Tablo 5' te katılımcıların medeni durum, yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve gelir durumu verileri yer almaktadır.

Değişken	Kategori	Sıklık	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	122	31
	Erkek	272	69
Medeni Durum	Bekar	300	76.1
	Evli	94	23.9
Yaş	20-24	137	34.8
	25-29	150	38.1
	30-34	50	12.7
	35-39	34	8.6
	40-44	15	3.8
	45-49	6	1.5
	50 ve üzeri	2	0.5
Eğitim Durumu	Lise	18	4.6
	Ön Lisans	42	10.7
	Lisans	278	70.6
	Lisansüstü	56	14.2
Gelir Durumu	10.000 altı	58	14.7
	10.000-20.000 arası	44	11.2
	20.000-30.000 arası	61	15.5
	30.000-40.000 arası	74	18.8
	40.000-50.000 arası	44	11.2
	50.000-60.000 arası	39	9.9
	60.000-70.000 arası	12	3
	70.000-80.000 arası	11	2.8
	80.000-90.000 arası	10	2.5
	90.000-100.000 arası	8	2
	100.000 ve üzeri	33	8.4
Sosyal Güvence Türü	4-a (Düzenli olarak bir işveren ile çalışıyorsanız ve bir özel sektör üyesiyse)	167	42.4
	4-b (Kendi işinizi yapıyorsanız ve isteğe bağlı sigorta ödüyorsanız)	100	25.4
	4-c (Devlet memuruysanız)	3	0.8
	Sosyal güvencem yok	124	31.5
Çalışma Türü	Belirli süreli (proje bazlı) olarak çalışıyorum ve iş sözleşmem var	26	6.6
	Belirli süreli (proje bazlı) olarak çalışıyorum ve iş sözleşmem yok	55	14
	Birden fazla platformda eş zamanlı olarak çalışıyorum ve iş sözleşmem yok	78	19.8
	İş sözleşmesine bağlı olarak kısmi süreli olarak çalışıyorum	7	1.8
	Kısmi süreli (haftanın belli günleri) çalışıyorum ve iş sözleşmem yok	39	9.9
	Tam süreli (bir iş sözleşmesine bağlı) olarak çalışıyorum	122	31
	Tam süreli (bir iş sözleşmesine bağlı) olarak çalışıyorum fakat kısmi süreli (2. iş) olarak da iş yapıyorum	53	13.5
	Diğer	14	3.6

Tablo 5: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmaya toplamda 394 çalışan katılmıştır. Katılımcıların %69'u erkek (272 kişi), %31'i ise kadın (122 kişi) olarak dağılım göstermektedir. Medeni durum bakımından değerlendirildiğinde; bekar katılımcılar, toplamda 394 kişinin 300'ünü (%76.14) oluşturmaktadır. Evli katılımcılar ise 94 kişiyle %23.86'lık bir orana sahiptir. Yaş açısından; katılımcıların büyük çoğunluğu genç yaş gruplarından oluşmaktadır. %34.8'i 20-24 yaş aralığında, %38.1'i ise 25-29 yaş aralığındadır. Bu iki grup birlikte, toplam katılımcıların %72.9'unu oluşturmaktadır. 30 yaş ve üzeri katılımcıların oranı giderek azalmakta olup, en az grup 50 yaş ve üzerindeki bireylerden oluşmaktadır (%0.5). Eğitim bakımından değerlendirildiğinde; katılımcıların %70.6'sı lisans mezunu (278 kişi) dur. Lisansüstü eğitim almış olanlar %14.2'lik (56 kişi) bir kısmını oluşturmaktadır. Lise mezunları (%4.6) ve önlisans mezunları (%10.7) daha düşük oranlardadır.

Gelir bakımından incelendiğinde gelir durumunun oldukça geniş bir aralıkta dağıldığı görülmektedir. Katılımcıların %14.7'si 10.000 TL altında gelir elde ederken, en büyük grup %18.8 ile 30.000-40.000 TL aralığında gelir elde etmektedir. 100.000 TL ve üzeri gelir elde edenler toplamda 33 kişidir (%8.4), bu da yüksek gelir grubuna girenlerin azınlıkta olduğunu gösterir.

Katılımcıların sosyal güvenlik türlerine bakıldığında; 4-a'lı (Özel sektör) çalışanlar, örneklemin %42.4'ünü (167 kişi) oluşturuyor. 4-b (İsteğe bağlı sigorta ödeyenler) grubundakiler %25.4 (100 kişi) oranına sahiptir. 4-c (Devlet memuru) olanlar %0.8 gibi düşük bir oranla (3 kişi) temsil ediliyor. 124 kişinin ise sosyal güvencesi bulunmamaktadır. Bu dağılım, sosyal güvenceye sahip olmayanların önemli bir oranda (%31.5) olduğunu, ancak çoğunluğun özel sektör veya isteğe bağlı sigorta ile çalıştığını göstermektedir.

Çalışma türü açısından incelendiğinde; tam süreli iş sözleşmesine bağlı olarak çalışanlar, %31 oranla katılımcılar arasında en fazla temsile sahiptir. 2. sırada ise %19.8 ile iş sözleşmesiz birden fazla platformda eş zamanlı çalışanlar bulunmaktadır. Belirli süreli (proje bazlı) ve sözleşmesiz olarak çalışanların oranı ise %14' tür.

Genel olarak değerlendirildiğinde; bekarların yüksek bir oranda olduğu (%76.14) bu örnekleimde, genç ve erkek katılımcılar ağırlıklı durumda olduğu görülmektedir. Gelir düzeyi geniş bir aralıkta dağılım göstermekte olup, katılımcıların eğitim seviyeleri genel olarak yüksektir; örnekleimdeki bireylerin çoğunluğunu lisans mezunları oluşturmaktadır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmaktadır.

Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Testi

Tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma) ve içsel tutarlılık göstergeleri (α) Tablo 6’de sunulmuştur.

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach's Alpha (α)
İPİÖ	4.05	0.68	.94
İşte Kişilerarası Uyum	4.02	0.86	.88
İşte Gelişebilme	3.98	0.95	.91
İşte Yetkinlik Hissi	4.48	0.62	.86
İşte Algılanan Tanınma	3.63	1.05	.91
İşte Kararlara Katılım	4.11	0.83	.85
YT	3.43	0.99	.90
İT	2.9	1.04	.86

N = 394

İPİÖ: İşte Psikolojik İyi Oluş, YT: Yaşam Tatmini, İT: İş Tatmini

Tablo 6: Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Analizi Sonuçları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 6’ da işte psikolojik iyi oluş ölçeğinin alt maddelerine ait içsel tutarlılık bulguları gösterilmektedir. Araştırma kapsamında işte psikolojik iyi oluş ölçeğinin ve alt maddelerinin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach Alpha içsel tutarlık testi yapılmıştır. İşte psikolojik iyi oluş ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0.94’ dür. Yaşam tatmini ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0.90 ve iş tatmini ölçeğinin Cronbach Alpha değeri ise 0.86’ dır. Cronbach’s Alpha değeri, 0 ile 1 arasında değişir ve bu değer 1’e yaklaştıkça, ölçekteki maddelerin birbirleriyle daha uyumlu olduğu ve ölçeğin daha güvenilir olduğu anlamına gelmektedir. Cronbach’s Alpha değerinin 0.70 üzeri olması ölçeğin güvenilirliği açısından kabul gören bir değerdir (Bernardi, 1994; Yang ve Green, 2011). Tablo 6’da hem işte psikolojik iyi oluşun genel hem de alt boyutlarının Cronbach Alpha değerlerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

			Değer	Standart Hata
İPİO	Ortalama		4.06	.03
	95% Güven Aralığı	Alt Sınır	3.99	
		Üst Sınır	4.12	
	5% Kesilmiş Ortalama		4.10	
	Medyan		4.12	
	Varyans		.462	
	Standart Sapma		.68	
	Minimum		1.88	
	Maximum		5.00	
	Aralık		3.12	
	Çeyrekler arası Aralık		.96	
	Çarpıklık		-.69	.12
	Basıklık		.02	.25

İPİO: İşte Psikolojik İyi Oluş

Tablo 7: Normal Dağılım Tablosu

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Normal dağılımın göstergelerinden biri ortalama ve medyanın birbirine yakın olmasıdır (Field, 2018; Weisberg, 2005). Tablo 7' ye göre ortalama (40.56) ile medyan (41.20) değerlerinin birbirine yakın olması, veri dağılımının simetrik olduğunu ve verilerin genel olarak normal dağılıma yakın olduğunu gösterir. Standart sapması ise 67.97' dir. Bu değer, verilerin ortalamadan ne kadar sapma gösterdiğini belirtir. Standart sapma yüksek olduğu için verilerin geniş bir aralıkta dağıldığını söyleyebiliriz. Çarpıklık değeri ise -0.69'dur. Basıklık değeri ise 0.01' dir. Basıklık değeri 0'a yakın olduğunda, dağılımın normal dağılıma oldukça yakın olduğunu ifade eder. Bu değerlerin -1 ile 1 arasında olması, dağılımın büyük ölçüde simetrik olduğunu ve normal dağılıma yakın olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2014). Çeyrekler arası aralık 96 'dır. Çeyrekler arası aralığın, verilerin dağılımını değerlendirmek için kullanılan önemli bir istatistiksel ölçüt olduğu düşünülmektedir (Weisberg, 2005). Verilerin orta %50'sinin ne kadar yayıldığını gösteren bu değer, verilerin orta kısmında nispeten dengeli bir dağılım olduğunu gösterir. Genel olarak, ortalama ve medyan, çarpıklık ve basıklık değerleri normal dağılıma yakın olduğundan, bu veri seti normal dağılım özelliklerine büyük ölçüde uyum göstermektedir.

Faktör Analizi

Bu başlık altında ölçeğin faktör yapısını belirlemek ve doğrulamak için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Açımlayıcı Faktör Analizi

Yaşam ve iş tatmini ölçeklerinin geçerlik ve güvenirlik analizleri daha önceden araştırmacılar tarafından yapıldığı için çalışma kapsamında bu ölçeklerin faktör analizleri yapılmamıştır. İşte psikolojik iyi oluşun ölçümüne ilişkin açımlayıcı faktör analizi bulguları Tablo 8’ de gösterilmektedir. Ölçeğe Varimax faktör döndürme yöntemi ile temel bileşenler analizi uygulanmıştır. Faktör yapısı, eigen değerinin 1 veya üzerinde olması kriterine göre belirlenmiştir. Beklentilere paralel olarak, 5 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu faktörlerin madde dağılımı, ölçeğin orijinal yapısıyla uyumluluk göstermektedir. Faktör analizine ilişkin detaylar ise şu şekilde sıralanmıştır: KMO değeri 0.91 olarak hesaplanmış, Bartlett Testi anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$) ve toplam açıklanan varyans %72 olarak tespit edilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri, örneklemimizin SPSS’in isabetli bir faktör analizi yapabilmesi için yeterli olup olmadığının ölçüsüdür. 0 ile 0.50 arası KMO değeri kesinlikle uygunsuz iken, 0.50 – 0.60 arası KMO değeri de “çok kötü” olarak tanımlanmıştır. 0.60 – 0.70 arası KMO değeri “ortalama”, 0.70- 0.80 arası “ortanın iyisi”, 0.80’den üzeri “yeterince iyi” olarak bilinmektedir (Hutcheson ve Sofroniou, 1999; Kaiser, 1974; Roni ve Djajadikerta, 2021).

Madde	Faktör Yük Değeri				
	1	2	3	4	5
İşte Kişilerarası Uyum1		.75			
İşte Kişilerarası Uyum2		.77			
İşte Kişilerarası Uyum3		.82			
İşte Kişilerarası Uyum4		.82			
İşte Kişilerarası Uyum5		.72			
İşte Gelişebilme1				.56	
İşte Gelişebilme2				.81	
İşte Gelişebilme3				.76	
İşte Gelişebilme4				.82	
İşte Gelişebilme5				.71	
İşte Yetkinlik Hissi 1					.88
İşte Yetkinlik Hissi 2					.89
İşte Yetkinlik Hissi 3					.83
İşte Yetkinlik Hissi 4					.64
İşte Yetkinlik Hissi 5					.48
İşte Algılanan Tanınma 1	.81				
İşte Algılanan Tanınma 2	.79				
İşte Algılanan Tanınma 3	.67				
İşte Algılanan Tanınma 4	.72				
İşte Algılanan Tanınma 5	.60				
İşte Kararlara katılım1			.65		
İşte Kararlara katılım2			.70		
İşte Kararlara katılım3			.82		
İşte Kararlara katılım4			.77		
İşte Kararlara katılım5			.68		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

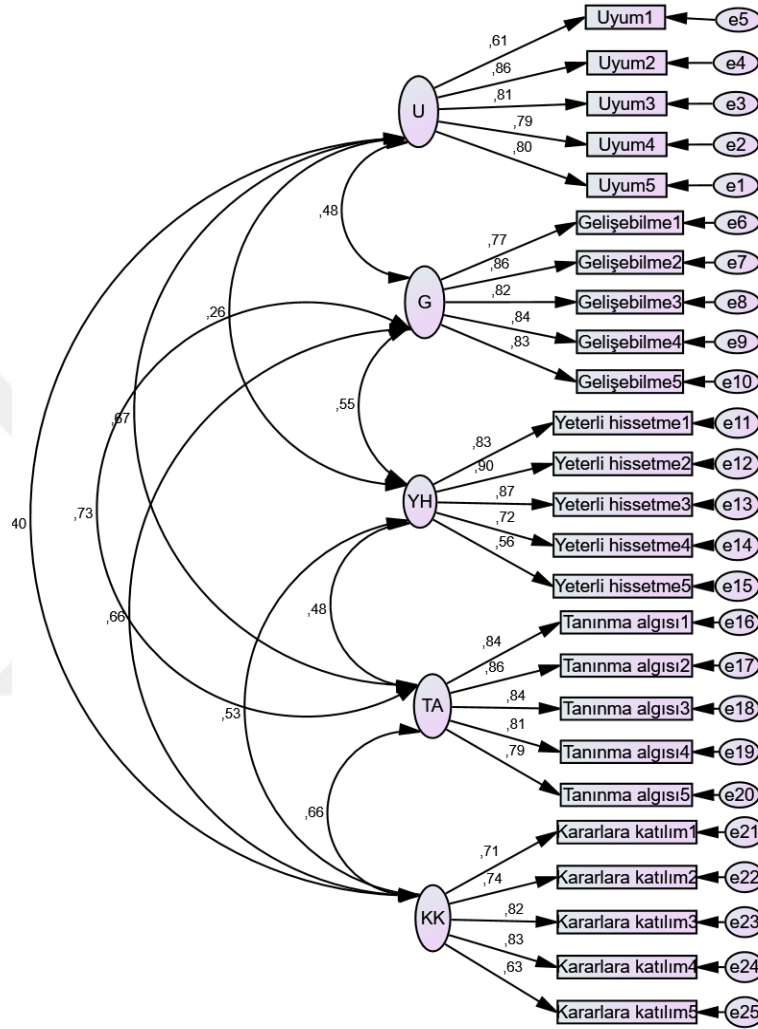
Tablo 8: Açımlayıcı Faktör Analizi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 8’ de görüldüğü üzere faktör yükleri 0.48’in üstündedir. Faktör yüklerinin 0.45 ve üzerinde olması, ilgili faktör altında yer alan maddelerin, o yapıyı etkili bir şekilde ölçtüğünü göstermesi açısından istenen bir durum olarak kabul edilir (Büyüköztürk, 2018). Kline (1994), faktör yüklerinin 0.60’ın üzerinde olması durumunda yüksek, 0.30’un üzerinde olması durumunda ise orta düzeyde değerlendirilebileceğini ifade etmiştir. Bu bağlamda, faktör yüklerinin 0.48’in üzerinde olması, ilgili faktörlerin yapıyı yeterli düzeyde ölçtüğünü ve literatürde belirtilen uygunluk kriterlerini karşıladığını göstermektedir. Her bir boyut, ilişkili maddeleriyle tutarlı bir şekilde dağılım göstermiş ve faktör yükleri yüksek çıkmıştır, bu da ölçeğin iyi yapılandığını ve her bir boyutun ölçmek istediği yapıyı temsil ettiğini göstermektedir

Doğrulatory Faktör Analizi

DFA gerçekleştirmenin amaçlarından biri, önerilen ölçüm modelinin yapı geçerliliğini veya ölçüm doğruluğunu değerlendirmektir (Hair vd., 2014). şekil 6’ da doğrulatory faktör analizi modeli yer almaktadır.



şekil 6: Doğrulatory Faktör Analizi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Wheaton vd’na (1977) göre $\chi^2 / sd \leq 5$ ölçütü model uyumunun göstergesi olarak yorumlanmaktadır. Bir diğer uyum iyiliği indeksi göstergesi ise RMSEA’dır. RMSEA değerinin ise 0’a yakın olması gerekmektedir. Bu bağlamda Hooper, Coughlan ve Mullen (2008) $RMSEA \leq .03$, Jöreskog ve Sorbom (1993) ise sırasıyla $RMSEA \leq .05$ ve $RMSEA \leq .08$ ölçütlerinin kullanılabileceğini ifade etmiştir. Ortalama hataların karekökünü veren RMR ve Standartlaştırılmış RMR (SRMR)’nin 0’a yakın olması mükemmel uyumu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). İlgili çalışmalarda

SRMR $\leq$.05 ve SRMR $\leq$.08 ölçütleri de kabul edilmektedir (Anderson ve Gerbing, 1984; Kline, 2011). CFI (Comperative fit index) ve TLI (NNFI) indeksleri ise Normed Fit Indexten (NFI) türetilmiştir. CFI değerlerinin 1'e yakın olması, modelin veri ile uyum gösterdiğini belirtirken, Kline (2011) bu bağlamda CFI $\geq$.90 değerini uyum için bir ölçüt olarak önermektedir. Bu da, modelin iyi bir uyum göstermesi için CFI değerinin en az 0.90 olması gerektiği anlamına gelir. İşte psikolojik iyi oluş ölçeğinin uyum indeksleri şu şekildedir; χ^2/df : 3.758, RMSEA: 0.084, RMR: 0.058, CFI: 0.909 olarak hesaplanmıştır. Yukarıda uyum endeksi olarak belirlenen göstergeler bağlamında değerlendirildiğinde işte psikolojik iyi oluş ölçeğinin faktör yapısının model uyumunu sağladığı görülmektedir.

Farklılıkları İncelemeye Yönelik Testler

Araştırmada demografik değişkenler kapsamında değişkenler arasındaki farklılıkları incelemeye yönelik olarak Bağımsız örneklem T Testi ve ANOVA analizi yapılmıştır. Bağımsız örneklem T Testi cinsiyet ve medeni durum değişkenleri için yapılmış olup her iki değişkenin de anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. ANOVA testi ise yaş, eğitim, gelir durumuna göre yapılmış fakat sadece gelir durumuna göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu nedenle bu başlık altında tek bir ANOVA testine yer verilmiştir.

Değişkenler	Kategori	N	Ort. (SS)	t
Cinsiyet	Kadın	122	3,9 (0,82)	-2,67
	Erkek	272	4,12 (0,60)	
Medeni Durum	Evli	94	4,26 (0,64)	3,39
	Bekar	300	3,99 (0,68)	

*p<0,05

Tablo 9: Cinsiyete ve Medeni Duruma Göre Farklılıklar

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Verilen tabloda görüldüğü gibi kadın çalışanların işte psikolojik iyi oluş ortalamaları (Ort. 3.9, ss=0.82), erkeklerin işte psikolojik iyi oluş ortalamalarına göre anlamlı düzeyde t (181,25) =-2.67 farklılaşmaktadır. Buna göre erkek çalışanların işte psikolojik iyi oluş düzeyleri (4.12), kadın çalışanların işte psikolojik iyi oluş düzeylerinden (3.9) daha yüksektir.

Verilen tabloda görüldüğü gibi evli ve bekar çalışanların işte psikolojik iyi oluş düzeylerinin karşılaştırması için yapılan bağımsız örneklem t testi sonrasında evli ve kadın çalışanların işte psikolojik iyi oluş düzeylerinin birbirinden farklı olduğu bulunmuştur $t(0,05:392=3.39)$. Buna göre evli çalışanların (4.26), bekar çalışanlara göre işte psikolojik iyi oluş düzeyleri (3.99) daha yüksektir.



Gelir	N	X	SS	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlılık
10.000 altı (1)	47	3.5779	0.62681	G. Arası	25.238	10	2.524			
10.000-20.000 arası (2)	45	3.8071	0.80414	G. İçi	156.349	383	0.408			
20.000-30.000 arası (3)	58	3.9759	0.59725	Toplam	181.587	393				4-1'den;
30.000-40.000 arası (4)	72	4.1161	0.65131							5-1'den;
40.000-50.000 arası (5)	43	4.1237	0.65865							6-1'den;
50.000-60.000 arası (6)	36	4.1167	0.71996							8-1'den;
60.000-70.000 arası (7)	12	4.1667	0.48627					6.182	.000	9-1, 2, 3' den;
70.000-80.000 arası (8)	13	4.2985	0.57006							10-1,2'den;
80.000-90.000 arası (9)	26	4.5138	0.46133							11-1'den anlamlı olarak
90.000-100.000 arası (10)	13	4.5231	0.50582							farklılık
100.000 ve üzeri (11)	29	4.2869	0.53847							göstermektedir.
Toplam	394	4.0566	0.67974							

Tablo 10: Gelir Düzeyine Göre İşte Psikolojik İyi Oluşun Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Levene's test e göre Sig. değerinin 0.05 ten büyük olması verinin homojen dağıldığını gösterir. Anova tablosunda sig. 0.05'ten küçük olması gerekir. Eğer küçükse anlamlı bir fark olduğu söylenir. Bu değere göre işte psikolojik iyi oluş düzeyi ile gelir türü bakımından aralarında anlamlı bir farklılık vardır. Tablo incelendiğinde dijital platform çalışanlarının işte psikolojik iyi oluş düzeyleri gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=6.182$; $p<0.05$). Çalışanların işte psikolojik iyi oluş düzeylerinin hangi gelir seviyesinde farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan TUKEY HSD posthoc testi sonuçlarına göre gelir seviyesi 30.000-40.000 arası olan çalışanların ($X=4.12$) işte psikolojik iyi oluş düzeyi, gelir seviyesi 10.000 altı olan çalışanlardan ($X=3.58$); gelir seviyesi 40.000-50.000 arası olan çalışanların ($X=4.12$) işte psikolojik iyi oluş düzeyi, gelir seviyesi 10.000 altı olan çalışanlardan ($X=3.58$); gelir seviyesi 50.000-60.000 arası olan çalışanların ($X=4.12$) işte psikolojik iyi oluş düzeyi, gelir seviyesi 10.000 altı olan çalışanlardan ($X=3.58$); gelir seviyesi 70.000-80.000 arası olan çalışanların ($X=4.30$) işte psikolojik iyi oluş düzeyi, gelir seviyesi 10.000 altı olan çalışanlardan ($X=3.58$); gelir seviyesi 80.000-90.000 arası olan çalışanların ($X=4.51$) işte psikolojik iyi oluş düzeyi, gelir seviyesi 10.000 altı olan ($X=3.58$), 10.000-20.000 arası olan ($X=3.81$), 20.000-30.000 arası olan ($X=3.98$) çalışanlardan; gelir seviyesi 90.000-100.000 arası olan çalışanların ($X=4.52$) işte psikolojik iyi oluş düzeyi, gelir seviyesi 10.000 altı olan ($X=3.58$) ve 10.000-20.000 arası olan ($X=3.81$) çalışanlardan; gelir seviyesi 100.000 ve üzeri olan çalışanların ($X=4.29$) işte psikolojik iyi oluş düzeyi, gelir seviyesi 10.000 altı olan çalışanlardan ($X=3.58$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Değişkenler	İPİO	YT	İT	İşte Kişilerarası Uyum	İşte Gelişebilme	İşte Yetkinlik Hissi	İşte Algılanan Tanınma	İşte Kararlara Katılım
İPİO		.66***	.60***					
İşte Kişilerarası Uyum	.70***	.32***	.44***	1				
İşte Gelişebilme	.85***	.59***	.49***	.45***	1			
İşte Yetkinlik Hissi	.70***	.50***	.40***	.28***	.57***	1		
İşte Algılanan Tanınma	.89***	.57***	.55***	.60***	.69***	.52***	1	
İşte Kararlara katılım	.78***	.49***	.46***	.37***	.61***	.53***	.61***	1
YT	.63***	1	.39***	.32***	.59***	.50***	.57***	.49***
İT	.60***	.39***	1	.44***	.49***	.40***	.55***	.46***

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

İPİO: İşte Psikolojik İyi Oluş, YT: Yaşam Tatmini, İT: İş Tatmini

Tablo 11: Değişkenler Arası İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırma kapsamında yer alan dijital emek platformlarında çalışanların psikolojik iyi oluşları ve alt boyutları ile çalışanların yaşam ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi test etmeye yönelik olan yapılan Pearson korelasyon analizi Tablo 11’de bulunmaktadır. Korelasyon büyüklüğü değer aralıklarına göre; 0.1- 0.3 arasında düşük (zayıf), 0.4-0.6 arası orta, 0.7-0.9 arasında güçlü bir ilişkiye işaret eder (Dancey, 2007).

Hipotez 1 (H1): Dijital emek platformlarında çalışanların psikolojik iyi oluşları ile çalışanların yaşam tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

Görüldüğü üzere çalışanların işte psikolojik iyi oluşları ve yaşam tatminleri arasında ($r = 0.66$, $p < 0.001$) anlamlı, orta kuvvette ve pozitif bir ilişki vardır. Bu, psikolojik iyi oluş arttıkça bireylerin yaşam tatmin düzeylerinin de artacağını gösteriyor. Bu durum psikolojik olarak iyi durumda olan bireylerin yaşamlarından daha fazla tatmin aldıklarını göstermektedir. Ayrıca psikolojik olarak daha sağlıklı, dengeli ve iyi hissetmek, bireylerin genel yaşam memnuniyetlerini de artırmaktadır. Bu durumda Hipotez 1 desteklenmiştir.

Hipotez 1a (H1a): Çalışanların diğer kişilerle uyumu ve yaşam tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

Tablo 11’de görüldüğü üzere çalışanların diğer kişilerle uyumu ve yaşam tatminleri arasında ($r = 0.32$, $p < 0.001$) düşük kuvvette, pozitif yönde ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bakımdan Hipotez 1a desteklenmiştir.

Hipotez 1b (H1b): Çalışanların gelişebilme imkânı ve yaşam tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

Tablo 11’de görüldüğü üzere çalışanların gelişebilme imkânı ve yaşam tatminleri arasında ($r = 0.59$, $p < 0.001$) orta kuvvette, pozitif yönde ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bakımdan Hipotez 1b desteklenmiştir.

Hipotez 1c (H1c): Çalışanların kendilerini yetkin hissetmeleri ve yaşam tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

Tablo 11’de görüldüğü üzere çalışanların kendilerini yeterli hissetmeleri ve yaşam tatminleri arasında ($r = 0.50$, $p < 0.001$) orta kuvvette, pozitif yönde ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bakımdan Hipotez 1c desteklenmiştir.

Hipotez 1d (H1d): Çalışanların tanınma algısı ve yaşam tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

Tablo 11’de görüldüğü üzere çalışanların algılanan tanınmaları ve yaşam tatminleri arasında ($r = 0.57$, $p < 0.001$) orta kuvvette, pozitif yönde ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bakımdan Hipotez 1d desteklenmiştir.

Hipotez 1e (H1e): Çalışanların kararlara katılımı ve yaşam tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

Tablo 11’de görüldüğü üzere çalışanların algılanan tanınmaları ve yaşam tatminleri arasında ($r = 0.49$, $p < 0.001$) orta kuvvette, pozitif yönde ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bakımdan Hipotez 1e desteklenmiştir.

Genel olarak bakıldığında elde edilen bulgulara göre; araştırmanın temel hipotezine bağlı olarak çalışanların işte psikolojik iyi oluşunun alt boyutları ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi test etmeye yönelik oluşturulmuş alt hipotezlerin hepsi kabul edilmiştir.

Hipotez 2 (H2): Dijital emek platformlarında çalışanların psikolojik iyi oluşları ile çalışanların iş tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

Tablo 11’de sunulduğu üzere çalışanların işte psikolojik iyi oluşları ve iş tatminleri arasında $r = 0.60$ ($p < 0.001$) düzeyinde güçlü bir ilişki vardır. Psikolojik iyi oluşun yüksek olduğu durumlarda iş tatmininin de yüksek olması beklenmektedir. Psikolojik olarak iyi hisseden bireyler, işlerinde karşılaştıkları zorluklara daha olumlu tepkiler verebilir ve bu durum bireylerin işten aldıkları memnuniyet seviyesini artırmaktadır. Bu durumda Hipotez 2 desteklenmiştir.

Hipotez 2a (H2a): Çalışanların diğer kişilerle uyumu ve iş tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

Tablo 11’de görüldüğü üzere çalışanların diğer kişilerle uyumu ve iş tatminleri arasında ($r = 0.44$, $p < 0.001$) orta kuvvette, pozitif yönde ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bakımdan Hipotez 2a desteklenmiştir.

Hipotez 2b (H2b): Çalışanların gelişebilme imkânı ve iş tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

Tablo 11’de görüldüğü üzere çalışanların gelişebilme imkânı ve iş tatminleri arasında ($r = 0.49$, $p < 0.001$) orta kuvvette, pozitif yönde ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bakımdan Hipotez 2b desteklenmiştir.

Hipotez 2c (H2c): Çalışanların kendilerini yetkin hissetmeleri ve iş tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

Tablo 11’de görüldüğü üzere çalışanların kendilerini yetkin hissetmeleri ve iş tatminleri arasında ($r = 0.40$, $p < 0.001$) orta kuvvette, pozitif yönde ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bakımdan Hipotez 2c desteklenmiştir.

Hipotez 2d (H2d): Çalışanların algılanan tanınma ve iş tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

Tablo 11’de görüldüğü üzere çalışanların algılanan tanınma ve iş tatminleri arasında ($r = 0.55$, $p < 0.001$) orta kuvvette, pozitif yönde ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bakımdan Hipotez 2d desteklenmiştir.

Hipotez 2e (H2e): Çalışanların kararlara katılımı ve iş tatminleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

Tablo 11’de görüldüğü üzere çalışanların kararlara katılımı ve iş tatminleri arasında ($r = 0.46$, $p < 0.001$) orta kuvvette, pozitif yönde ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bakımdan Hipotez 2e desteklenmiştir.

Genel olarak bakıldığında elde edilen bulgulara göre; araştırmanın temel hipotezine bağlı olarak işte psikolojik iyi oluşun alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi test etmeye yönelik oluşturulmuş alt hipotezlerin hepsi kabul edilmiştir.

Regresyon Analizi

Dijital emek platformu çalışanlarının diğer kişilerle uyumu, gelişebilmeleri, yetkinlikleri, tanınma arzuları ve kararlara katılımlarının yaşam ve iş tatminlerine etkilerini incelemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Bağımsız değişkenler;

- İşte kişilerarası uyum,
- İşte gelişebilme,
- İşte yetkinlik,
- İşte algılanan tanınma,
- İşte kararlara katılım isteği

Bağımlı değişkenler;

- Yaşam tatmini,
- İş tatmini

Bu doğrultuda 10 [$5 \times 2 = 10$] model test edilmiştir. Tablo 12’ de çoklu regresyon tablosu gösterilmektedir.

		Yaşam Tatmini			İş Tatmini		
		β	t	R ²	β	t	R ²
İPİÖ	İşte Kişilerarası Uyum	-0.05	-0.97	0.42	0.21**	3.42	0.35
	İşte Gelişebilme	0.29***	4.66		0.13	1.82	
	İşte Yetkinlik	0.28***	3.60		0.17	1.95	
	İşte Algılanan Tanınma	0.24***	4.05		0.23***	3.53	
	İşte Kararlara Katılım	0.12	1.91		0.16*	32.31	

İPİÖ: İşte Psikolojik İyi Oluş

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

Tablo 12: Çoklu Regresyon Analizi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşte Psikolojik İyi Oluşun Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi

İşte psikolojik iyi oluşun alt boyutlarının yaşam tatmini üzerine etkileri Tablo 12’de verilmiştir.

Model, yaşam tatminindeki değişimin %42’sini açıklamaktadır. İşte kişilerarası uyumun yaşam tatmini üzerine istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($p>0.05$).

İşte gelişebilme, yaşam tatmini üzerinde pozitif ve anlamlıdır ($\beta =0.29$, $p<0.001$). Bu nedenle gelişebilme fırsatlarının, yaşam tatmini üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

İşte yetkinlik hissinin yaşam tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır ($\beta =0.28$, $p<0.001$). Yetkinlik hissi, yaşam tatmini üzerinde önemli bir rol oynar.

İşte algılanan tanınmanın yaşam tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi bulunmaktadır ($\beta=0.24$, $p<0.001$). Bu bulgu neticesinde algılanan tanınmanın, yaşam tatminini güçlü bir şekilde etkilediği söylenebilir.

İşte kararlara katılım arzusunun yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($p>0.05$).

İşte Psikolojik İyi Oluşun İş Tatmini Üzerine Etkisi

İşte psikolojik iyi oluşun alt boyutlarının iş tatmini üzerine etkileri Tablo 12’de verilmiştir. Model, iş tatminindeki değişimin %35’ini açıklamaktadır.

İşte kişilerarası uyumun iş tatmini üzerine pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır ($\beta =0.21$, $p<0.01$). Bu değer, kişilerarası uyumun iş tatminine katkı sağladığını gösterir.

İşte gelişebilmenin, iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($p>0.05$).

İşte yetkinlik hissinin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($p>0.05$).

İşte algılanan tanınmanın, iş tatmini üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlıdır ($\beta =0.23$, $p<0.001$). Bu boyut, iş tatmini üzerinde de önemli bir role sahiptir.

İşte kararlara katılım arzusunun, iş tatmini üzerine etkisi pozitif ve anlamlıdır ($\beta =0.16$, $p<0.05$). Çalışanların karar alma süreçlerine katılımı, iş tatmini üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır.

Özetle;

Yaşam tatminini en güçlü şekilde etkileyen alt boyutlar gelişebilme, yetkinlik ve algılanan tanınma arzusudur.

İş tatminini en güçlü şekilde etkileyen alt boyutlar ise kişilerarası uyum ve algılanan tanınma arzusudur.

Kararlara katılım, her iki modelde de anlamlılık sınırında ya da üzerinde etkili bulunmuştur, dolayısıyla dikkate alınması gereken bir faktördür.

Kişilerarası uyum, yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir etkide bulunmazken iş tatmini üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir.

SONUÇ

Tartışma ve sonuç bölümü, araştırma bulgularının özetlenmesi, yorumlanması, özgün katkılarının vurgulanması, çalışmanın sınırlılıklarının değerlendirilmesi, sağladığı katkılarının açıklanması ve gelecekteki araştırmalara yönelik önerilere yer verilmesi gibi unsurları kapsamaktadır.

Bulguların Özeti: Dijital emek platformlarında çalışanların psikolojik iyi oluşları ve alt boyutları ile çalışanların yaşam ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi test etmeye yönelik olan yapılan Pearson korelasyon analizine göre; işte psikolojik iyi oluş ve alt boyutları ile yaşam ve iş tatmini arasında pozitif yönde ve istatistiki açıdan anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu bulgular H1 ve H2 hipotezlerini desteklemiştir ve bu sayede H1'e ve H2'ye ilişkin alt hipotezler de desteklenmiştir.

Araştırma kapsamında yapılan çoklu regresyon analizine göre; işte kişilerarası uyum alt boyutu dışında diğer alt boyutların çalışanların yaşam tatminleri üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri olduğu bulunmuştur. Yaşam tatminini en güçlü şekilde etkileyen alt boyutlar işte gelişebilme, işte yetkinlik hissi ve işte algılanan tanınma arzusudur. İşte psikolojik iyi oluşun sadece üç alt boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri vardır. İş tatminini en güçlü şekilde etkileyen alt boyutlar ise işte kişilerarası uyum ve işte algılanan tanınma arzusu ve işte kararlara katılımıdır. Bu bulgulardan yola çıkarak işte psikolojik iyi oluşun alt boyutlarının çalışanların iş tatminine göre yaşam tatminlerini daha fazla etkilediği söylenebilir.

Bulguların Yorumlanması: Araştırma bulguları öncelikle konuya ilişkin yapılan çalışmalar çerçevesinde yorumlanacaktır. Sonrasında ise bulgular dijital emek platformları bağlamında değerlendirilecektir.

Araştırma bulgularına göre çalışanların işte psikolojik iyi oluş düzeyi ve yaşam tatmini arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulgu, literatürdeki psikolojik iyi oluş ve yaşam tatmini ilişkisi inceleyen araştırmalar incelendiğinde beklendiği gibidir. Şöyle ki alanda yapılan güncel bir araştırmada (Pujitha vd., 2023) araştırmacılar Covid-19 sonrasındaki uzaktan çalışma sürecinde çalışanların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile yaşam tatminlerinin orta düzeyde ilişkili olduğunu öne sürmektedir. Benzer şekilde Matud vd. (2024) çalışmasında da araştırmacılar yetişkin çalışanlarda psikolojik iyi oluş ve yaşam tatmini arasında benzer düzeyde ilişkiler olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca çalışmada psikolojik iyi oluş, yaşam tatmini ve iş tatmini arasında üçlü bir ilişkiden

bahsedilmektedir. Dolayısıyla bu araştırma, literatürdeki psikolojik iyi oluş ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi vurgulayan birçok araştırma ile uyumlu sonuçlar ortaya koymuştur.

Araştırma bulgularının H1 temel hipotezinin alt hipotezleri açısından değerlendirildiğinde, alt boyutların tamamı ile yaşam tatmini arasında pozitif ilişkili ve anlamlı bulunmuştur. Literatürde de benzer şekilde tarım endüstrisinde çalışanlar (Pacheco vd., 2024) ve sağlık sektöründe çalışanlar (Dhingra vd., 2022) ile ilgili yapılan çalışmalarda psikolojik iyi oluşun yaşam tatminini doğrudan etkilediğini ve bu değişkenlerin aralarında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Fakat H1 hipotezinin alt boyutların bazılarının ilişki düzeyinin daha yüksek olması önemli bir husus olarak dikkat çekmektedir. Çalışanların işte gelişebilmeleri, işteki tanınma algıları ve işte yetkinlik hissetmeleri diğer alt boyutlara göre yaşam tatminleriyle daha ilişkili bulunmuştur. Çoklu regresyon analizi bulguları da bu ilişkiyi desteklemektedir. Bu bulgulara göre de özellikle işte gelişebilme, işte yetkinlik ve işte algılanan tanınma alt boyutlarının yaşam tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Korelasyon analizinde tüm alt boyutlar yaşam tatmini ile pozitif ve anlamlı ilişkide olmasına rağmen işte kişilerarası uyum yaşam tatmini üzerine anlamlı bir etki göstermemiştir.

Bu bulgular bağlamında değerlendirilmesi gereken konular şu şekildedir: (a) Çalışanların işte gelişebilmesi, işte yetkinlik hissi ve işte tanınma algıları yaşam tatmini üzerinde neden en yüksek etki düzeyine sahiptir?

(b) İşte kişiler arası uyum ile yaşam tatmini pozitif ilişkiliyken çoklu regresyon analizinde neden anlamlı etki göstermemiştir?

(a) Çalışanların işte gelişebilmesi, işte yetkinlik hissi ve işte tanınma algılarının yaşam tatminini en çok etkileyen değişkenler olması:

Literatür kısmında da bahsedildiği gibi bireylerin kendilerini geliştirebilecekleri ve öğrenme süreçlerini destekleyen bir çalışma ortamı bulmaları, yaşamlarını daha anlamlı hale getirmektedir. Spreitzer ve arkadaşlarının (2005) çalışmalarında, bireylerin enerjik ve öğrenmeye açık olmalarının, yaşam kalitelerini artırarak tatmin düzeylerine katkıda bulunduğu ifade edilmektedir. Bu durum, bireylerin yaşam tatminlerini artıran faktörlerden biri olarak çalışma bulguları ile örtüşmektedir.

Ayrıca işte yetkinlik hissi, bireyin kendisini yeterli ve işlevsel hissetmesi ile ilgilidir ve bu his, bireyin yaşamın farklı alanlarındaki başarılarını algılamasını desteklemektedir. Kendilerini yetkin olarak değerlendiren bireylerin hem yaşamlarında daha fazla kontrol duygusuna sahip oldukları hem de bu kontrolün yaşam tatminini artırdığı görülmektedir. Dagenais-Desmarais ve Savoie'nin (2012) psikolojik iyi oluş modelinde de yetkinlik, bireylerin hayatlarına anlam ve değer katmada kritik bir unsur olarak vurgulanmıştır.

İşte algılanan tanınma ise, bireylerin çevreleri tarafından değer gördüklerini hissetmeleri ile ilgilidir ve bu his, yaşam tatminini güçlendiren önemli bir psikososyal gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Skinner'ın Güçlendirme Teorisi'ne (1965) göre de, bireyin davranışlarının tanınması ve ödüllendirilmesi, motivasyonu artırdığı gibi bireylerin genel iyi oluşunu da desteklemektedir. Ryff ve Keyes'in (1995) psikolojik iyi oluş modelinde vurgulanan bireyin yaşam amacını gerçekleştirmesi ve olumlu ilişkiler geliştirmesi gibi faktörlerin yaşam tatminine katkı sağladığı ifade edilmiştir. Sekhon ve Srivastava (2021) çalışmalarında da araştırmacılar, çalışanların şirketleri tarafından çabalarının tanınmalarının ve takdir edilmelerinin kendilerini değerli hissetmelerini sağladığını ileri sürmektedir. Bu bağlamda, çalışan bireylerin yaptıkları işin görünür olması ve çabalarının takdir edilmesi, yaşam tatmini düzeylerini artırıcı bir rol oynadığı söylenebilir.

(b) İşte kişilerarası uyumun yaşam tatminini anlamlı etkilememesi:

Literatür kısmında kişilerarası uyumun yaşam tatminini olumlu yönde etkilediğini vurgulayan çalışmalar mevcuttur (Chae ve Kwon, 2020; Datu vd., 2016; He, 2023). Fakat Diener ve Ryan (2009) çalışmalarında yaşam tatmininin farklı faktörler tarafından etkilenebildiğini ileri sürmektedir. Örneğin Ghergel ve Akamatsu (2022) çalışmalarında yaşam tatmininin farklı kültür ve motivasyonlarda farklılık gösterebileceğini vurgulamaktadır. Benzer şekilde Hitokoto ve Uchida (2018) da çalışmalarında yaşam memnuniyetinin uyumlu sosyal ilişkiler ve kültürel farklılıklarla karmaşık bir ilişkisi olabildiğini ileri sürmektedir.

Ayrıca korelasyon analizi dikkate alındığında işte kişilerarası uyumun diğer alt boyutlara kıyasla daha düşük düzeyde pozitif bir ilişkisi bulunmaktadır. Fakat çoklu regresyon analizinde diğer alt boyutların dahil edilmesinin ve bu alt boyutların daha güçlü etkiler yaratmasının işte kişilerarası uyumun etkisini zayıflattığı düşünülebilir.

Araştırma kapsamında değerlendirilmesi gereken bir diğer konu ise çalışanların işte psikolojik iyi oluş düzeyleri ve alt boyutların tamamı ile iş tatminleri arasındaki pozitif

ve anlamlı ilişkidir. Nitekim literatürde de bu değişkenler arasındaki ilişkiyi pozitif ve anlamlı bulan çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Medzo-M'Engone ve Ntsame Sima'nın (2021:111) çalışmasında işte psikolojik iyi oluş ve tüm alt boyutlar orta düzeyde ve pozitif ilişki göstermektedir. Çalışanlar yüksek düzeyde işte psikolojik iyi oluş deneyimlediklerinde daha esnekler ve işlerinde daha fazla tatmin olurlar ve iş yüküyle başa çıkmada çalışma arkadaşları ve yönetim tarafından desteklendiklerini hissederler. Diğer bir deyişle, bu bireyler iş yapış biçimlerine kendileri karar veren, çalışma arkadaşları ve yönetim tarafından desteklenen, işlerinden tatmin olan, kendi işlerini ve başarılarını değerli gören, takdir edildiğini ve tanındığını hisseden, işyerinde çevrelerindeki kişilerle iyi ilişkiler sürdüren ve örgütlerine bağlı kalma ve kararlara dahil olma arzusu ve isteği gösteren çalışanlardır (Medzo-M'Engone ve Ntsame Sima, 2021:112). Prasad vd., (2020), bilgi teknoloji çalışanları üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada iş tatmini ve örgütlerdeki diğer bazı değişkenlerin çalışanların psikolojik iyi oluş hallerine bağımlı faktörler olduğunu göstermiştir. Çoklu regresyon analizi bulgularında üç alt boyutun çalışanların iş tatminleri üzerinde pozitif yönde etkiye sahip oldukları görülmektedir. Fakat bu bulgularda da dikkat çeken bazı hususlar bulunmaktadır. Şöyle ki; işte kişilerarası uyum, işte yetkinlik hissi ve işte algılanan tanınma alt boyutlarının diğerlerine göre iş tatmini üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Çalışanların işte psikolojik iyi oluş düzeylerinin iş tatminleri ile ilişkisi ve etkisi değerlendirildiğinde sorgulanması gereken iki konu dikkat çekmektedir: (a) İşte yetkinlik hissi ve işte algılanan tanınma alt boyutları iş tatminini neden en fazla etkileyen boyutlar arasındadır? (b) İşte kişilerarası uyum alt boyutunun yaşam tatmini üzerine anlamlı bir etkisi bulunmazken iş tatminini neden pozitif yönde etkilemiştir?

(a) İşte yetkinlik hissi ve işte algılanan tanınma alt boyutlarının iş tatminini en fazla etkileyen boyutlar arasında olması:

İşte yetkinlik hissi, bireyin işini etkili bir şekilde yerine getirebildiğini hissetmesi ile ilişkilidir ve çalışanların iş tatmini üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Kendini yetkin hisseden bireyler, işlerine daha fazla bağlılık göstermekte ve bu bağlılık iş tatminine olumlu bir şekilde yansımaktadır. Bu durum, bireyin yeteneklerinin ve becerilerinin yeterli olduğunu hissettikleri bir iş ortamında çalışmasının, iş tatminine katkıda

bulunduğunu ifade eden Dagenais-Desmarais ve Savoie'nin (2012) bulguları ile de örtüşmektedir.

İşte algılanan tanınma, çalışanların işyerinde değer gördüklerini hissetme ihtiyaçları ile ilgilidir ve bu ihtiyaç karşılandığında bireylerin iş tatmini düzeyi önemli ölçüde artmaktadır. Algılanan tanınma, bireylerin çabalarının fark edilmesi ve ödüllendirilmesi ile ilişkilidir. Tsarenko ve arkadaşlarının (2018), algılanan tanınmanın bireyin işyerine olan bağlılığını artırdığı yönündeki bulguları, bu çalışmadaki sonuçlarla tutarlılık göstermektedir.

(b) İşte kişilerarası uyum alt boyutunun iş tatminini pozitif yönde etkilemesi:

Bireylerin iş tatminleri ve yaşam tatminleri farklı belirleyicilere sahip olabilir. İşte kişilerarası uyum çalışanların işle ilgili deneyimlerini ve davranışlarını doğrudan etkilerken yaşam tatmini literatürde de vurgulandığı üzere farklı değişkenlerden etkilenebilmektedir. Bu bağlamda literatürde güncel bir çalışma olan Jung vd. 'ın (2023:11) çalışmasında da doğrudan etki gözlemlenmiştir. Araştırmacılar otel çalışanlarının psikolojik iyi oluş alt faktörlerinden kişilerarası olumlu ilişkilerin iş tatminini en çok artıran boyut olduğunu ileri sürmektedir. Sun ve arkadaşlarının (2020) sosyal etkileşimlerin, çalışanların iş tatmini üzerinde olumlu bir etki yarattığını gösteren araştırmaları da bu sonuçlarla paralellik taşımaktadır. Ayrıca Helliwell ve Akinin 'ın (2018) sosyal ilişkilerin bireylerin genel iyi oluşlarını artırdığına yönelik çalışmaları, bu bulguları destekler niteliktedir.

Bulguların dijital emek platformları açısından yorumlanması:

Bu çalışmada, işte psikolojik iyi oluşun gelişebilme, yetkinlik hissi ve algılanan tanınma arzusu alt boyutları yaşam tatmini üzerinde; kişilerarası uyum, algılanan tanınma arzusu ve kararlara katılım alt boyutları ise iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif etkiler göstermiştir. Dijital emek platformları özerkliğin, esnekliğin, bağımsızlığın, ilerleme fırsatlarının, güvencesiz çalışma koşullarının, düşük sosyal desteğin, izole çalışma ortamlarının ve belirsizliklerin olduğu bir istihdam biçimidir. Bu nedenle geleneksel istihdam örneklerinde yapılan araştırmalar ile kısmen de olsa farklılıklar göstermesi beklenebilir.

Öncelikle işte kişilerarası uyum alt boyutu açısından düşünüldüğünde, dijital emek platformlarında çalışanların ortak paylaşımında olduğu fiziksel bir çalışma ortamları

bulunmamaktadır. Bu nedenle kişilerarası etkileşimleri ve iletişimleri ekip olarak bir iş aldıklarında ve gerçekleştirdiklerinde mümkündür. Korelasyon analizi bulguları dikkate alındığında işte kişilerarası uyum alt boyutu ile çalışanların yaşam tatmini ve iş tatmini ilişkisinin düşük düzeyde olması bu bağlamda açıklanabilmektedir. Fakat bu platformlarda çalışanlar kendi ekiplerini kurma esnekliklerine de sahip oldukları için ekip içi uyumlu ilişkiler çalışanların iş tatmini düzeylerini de artırabilir. Eurofound'un (2018) raporunda da dijital platform çalışanlarının özerk ve esnek olmalarının önemli bir motivasyon kaynağı olduğu ve bu motivasyonun çalışanların iş tatmini ile ilişkili olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca dijital emek platformları, çalışanlara çalışma ortamı ve saatleri bakımından da esneklik sunduğundan bireyler daha sağlıklı kişilerarası iletişim ve çevresel hakimiyet geliştirebilirler. Rosenblat ve Stark'ın (2016) çalışmasında, araştırmacılar çalışanların çalışma programlarını belirleyebilme ve sosyal ilişkileri düzenleyebilme nedeniyle bu platformları tercih ettiklerini vurgulamıştır. Bu bağlamda, işte kişilerarası uyum, dijital emek platformlarındaki bireylerin sosyal bağlarını destekleyen bir faktör olarak öne çıkabilir. Çalışma bulguları, işte kişilerarası uyumun iş tatmini üzerindeki olumlu etkisini ortaya koymakla birlikte, dijital emek platformlarının genellikle izole bir çalışma ortamı sunmasına rağmen beklenenin aksine bu bağların çalışanlar üzerinde önemli olduğu söylenebilir.

Gelişebilme alt boyutu açısından elde edilen bulgular, bireylerin potansiyellerini gerçekleştirme fırsatı bulmasının yaşam tatminini pozitif etkilediğini göstermektedir. Bu doğrultuda, dijital emek platformlarında çalışanların kişisel ve mesleki gelişim fırsatlarına olan ihtiyaçlarının yaşam tatminiyle doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir. Özellikle bu platformların, çalışanlara öğrenme, beceri geliştirme ve kariyer ilerleme imkânları sunmasının, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırabileceği, aynı zamanda uzun vadeli ve sürdürülebilir bir iş-yaşam dengesi sağlamalarına katkı sağlayabileceği öne sürülebilir. Bunun yanı sıra, gelişim fırsatları sunan çalışma ortamlarının daha esnek ve rahat bir yapı sunduğu algısı, çalışanların belirli bir alandaki bilgi birikimlerini genişletme ve uzmanlıklarını artırma eğilimlerini desteklemektedir (Rockmann ve Bellinger, 2017).

İşte yetkinlik hissi açısından değerlendirildiğinde; çalışanların kendini yeterli ve işlevsel hissetmesiyle ilişkili olarak yaşam tatminleri olumlu etkilenmektedir. Bulgularda da görüldüğü üzere işte yetkinlik hissi dijital emek platformu çalışanlarının hem yaşam

tatminini en fazla etkileyen alt boyutlar arasında yer almaktadır. Literatürde de kişisel gelişimin ve algılanan yetkinliğin kariyer için önemli göstergeler arasında yer aldığı ve yaşam tatmini ile olumlu bir ilişkide olduğu vurgulanmaktadır (Li vd., 2024).

İşte algılanan tanınma; bireylerin çabalarının fark edilmesi, takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi ile ilişkili olduğundan (Medzo-M'Engoge ve Sima, 2021) dijital platformlarda çalışanların performanslarının algoritmalar aracılığıyla değerlendirildiği bir ortamda, algılanan tanınma arzusu daha da kritik bir hal alabilir. Dijital platform çalışanları yaptıkları her iş sonrasında bir değerlendirmeye tabi tutulmaktadır (Kilhoffer, 2019). Bu değerlendirmeler kendi profillerinde herkes tarafından görülebilmekte ve bu durum platformlar üzerinde görünürlüklerini artırmaktadır. Dijital emek platformları, özellikle çabaları takdir gören bireyler için bu gereksinimleri karşılamada etkili çalışma ortamları sunmaktadır. Bireysel olarak tanınma fırsatı elde eden bireyler kendilerini daha iyi ve işlevsel görebilmektedir. Araştırma bulgularında işte tanınma algısının hem yaşam hem iş tatmininde en etkili alt boyutlar arasında olması dijital emek platformu çalışma biçiminin dinamikleri ile açıklanabilmektedir.

İşte kararlara katılma arzusu açısından değerlendirildiğinde; çalışanların kararlara katılım arzusu, bireylerin özerklik ihtiyacını desteklediği düşünülmektedir. Bireyler, yaptıkları iş ile ilgili karar süreçlerine dahil olduklarında kendilerini daha yetkin ve kontrol sahibi hissederler (Ryan ve Deci, 2000). Jahoda'ya göre, bireyin otonom bir şekilde kararlar alabilmesi, çevresel zorluklarla etkin bir şekilde başa çıkabilmesi ve kişisel gelişim yolunda ilerlemesi, zihinsel sağlığın ve psikolojik iyi oluşun temel bileşenleri arasında yer almaktadır. Çalışanlar özerk davranarak ve bilgi paylaşımı yoluyla işverenlerine katkı sağlayabilir. Bu tür bir katılımın iş tatmini üzerinde güçlü bir etkisi olduğu vurgulanmaktadır (Uribechebarria vd., 2021).

Dijital emek platformları bağlamında değerlendirilen bulgular, çalışanların işte psikolojik iyi oluşları ile yaşam ve iş tatminleri arasındaki öngörücü ilişkiyi anlamaya yardımcı olduğu düşünülmektedir. Dijital emek platformlarının, bireylerin psikolojik ihtiyaçlarını karşılayan çalışma ortamları sunması sebebiyle de yaşam ve iş tatmini üzerine anlamlı katkılar sunduğu görülmektedir.

Çalışmanın Özgünlüğü:

Bu tez; ulusal ve uluslararası literatürde dijital emek platformlarında çalışan bireylerin işte psikolojik iyi oluş halini sosyal ve iş yaşamı değişkenleri bağlamında değerlendiren ilk çalışmadır. Ayrıca tez, doğrudan çalışma hayatına yönelik olan işte psikolojik iyi oluşu ölçüğünü de ulusal literatüre kazandırmıştır.

Bulgular bakımından değerlendirildiğinde işte psikolojik iyi oluş ile yaşam ve iş tatmini ilişkisi bulguları önceki çalışmalar ile benzerlik gösterse de işte psikolojik iyi oluşun alt boyutlarının yaşam ve iş tatmini değişkenleri ile ilişkisinin yeni çalışma biçimlerinden olan dijital emek platformları kapsamında incelenmesi bilimsel olarak katkı sağlamaktadır.

Araştırmanın Kısıtları:

Bu çalışmanın birtakım kısıtları bulunmaktadır. İlk olarak bu çalışma web tabanlı (online /çevrimiçi) dijital emek platformu çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla çalışanların mevcut durumda kısa sürede algıladıkları ölçüde değerlendirilmiştir.

Araştırma örnekleminde bulunan bireylere erişim konusunda da belli kısıtlar bulunmaktadır. Bu çalışan bireyler ile LinkedIn üzerinden iletişim kurulmaya çalışılmıştır. Her bir çalışana anketi göndermeden önce kısa bir bilgilendirme ile davet gönderilmiş, daveti kabul etmeleri halinde ön görüşme gerçekleştirilmiş ve ardından anket sorularının cevaplanması istenmiştir. Bu da veri toplama aşamasında uzun bir zaman planlamasını gerektirmiştir. Bu nedenle örneklem hesaplamasındaki planlanan kişi sayısına ulaşıldığında veri toplama aşaması sonlandırılmıştır.

Çalışma Yaşamı İçin Öneriler

-İşte psikolojik iyi oluşun alt boyutlarının çalışanların iş tatminleri üzerine etkisi değerlendirildiğinde; işte kişilerarası uyumun ve işte algılanan tanınmanın daha belirgin etkiler gösterdiği gözlemlenmiştir. Bu bulgular doğrultusunda dijital emek platformlarında çalışanların sosyal bağlarını güçlendirmek için ekip çalışmasına dayalı projeler ve sosyal etkileşim fırsatları sağlanabilir. Bu kapsamda sosyal dayanışma ve çalışma ağları geliştirilebilir ve sanal topluluk buluşmaları düzenlenebilir. Ayrıca platform çalışanlarının çabalarının tanınmasını sağlamak için performansla dayalı ödüllendirme ve geri bildirim mekanizmaları oluşturulabilir.

Platform çalışanlarından elde edilen demografik verilerde katılımcılarının büyük bir kısmının (%31.5) sosyal güvencesinin olmadığı görülmüştür. Katılımcıların önemli bir kısmı da (%25.4) kendi çabasıyla sosyal güvenlik primini ödemektedir. Bu bağlamda dijital emek platformları çalışanlarına yönelik güvencesiz çalışma koşullarını önlemek için düzenleyici çerçeveler oluşturulabilir. Ayrıca esnek çalışma ile iş güvencesi arasında denge sağlayacak politikalar da geliştirilebilir.

Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler

- Ulusal literatürdeki psikolojik iyi oluş çalışmaları örneklem olarak çalışanları ele alsa da bu çalışmalarda bireylerin genel psikolojik iyi oluş düzeylerini ölçmeye yönelik soruların kullanıldığı görülmüştür. Bu bağlamda bu çalışma ile doğrudan çalışma hayatına yönelik psikolojik iyi oluş soruları ulusal literatüre kazandırıldığından bu sorular bağlamında yeni çalışmaların yapılması farklı ampirik bulgulara erişilmesini sağlayabilir.
- Bu araştırmada sadece web tabanlı platform çalışanları örnekleme dahil edilmiştir. Bu nedenle farklı platform türleri (konum tabanlı) örneklem olarak seçilebilir ya da farklı platformlar karşılaştırmalı olarak çalışanların işte psikolojik iyi düzeylerinin incelenmesi literatüre katkı sağlayabilir.
- Farklı ülkelerdeki dijital emek platformlarının işleyişi ve çalışma koşulları farklılık gösterebilir. Bu nedenle farklı platformlar tek tek ele alınıp çalışanların psikolojik iyi oluş düzeyleri incelenebilir.
- İşte psikolojik iyi oluşun çalışma psikolojisinin diğer değişkenleri ile (örneğin örgütsel bağlılık, iş performansı) ilişkileri daha detaylı olarak ele alınabilir.
- Boylamsal çalışmalarla dijital emek platformlarının bireylerin işte psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkileri zaman içinde takip edilebilir.

Sonuç olarak araştırmanın bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, işte psikolojik iyi oluş halinin, dijital emek platformlarında çalışan bireylerin çalışma ve sosyal yaşamlarına olumlu etkiler sağladığı görülmektedir. Araştırma bulgularında dijital emek platformu çalışanlarının işte psikolojik iyi oluş düzeylerinin yaşam tatminleri ile ilişkisinin iş tatminlerine kıyasla daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum literatürdeki bazı çalışmalardan kısmen de olsa farklılık göstermektedir. Bunun nedeninin ise dijital emek platformlarının sunduğu çalışma ortamlarından kaynaklandığı düşünülebilir. Şöyle ki bu platformlarda çalışanlar uzaktan, istedikleri yer ve saatte çalışabildikleri için iş-yaşam

dengesini sağlama konusunda bazı zorluklar yaşayabilirler. Bu durum da bireylerin yaşam tatmin düzeylerinde belirleyici bir etken olabilir.

İşte psikolojik iyi oluşun ve alt boyutlarının tümünün yaşam ve iş tatmini üzerindeki olumlu etki göstereceği varsayımı bu araştırmanın bulguları ile destek bulunmuştur. Fakat işte kişilerarası uyum, yaşam tatmini üzerinde anlamlı etki göstermese de aralarındaki ilişki pozitif yöndedir ve bu durum düşük de olsa etkileşimde olduklarını gösterir. Çalışanların işte psikolojik iyi oluş düzeylerinin yaşam tatmini üzerindeki etkileri incelendiğinde, diğer alt boyutlara kıyasla işte gelişebilme faktörünün en belirgin etkiye sahip olduğu görülmüştür. Dijital emek platformları yapısı itibarıyla mesleki alan bilgisinin sürekli olarak iyileştirilmesini gerektirir. Çünkü alanlarıyla ilgili yeni gelişmeleri takip edemeyen bireyler bu platformlarda devamlılık gösterememektedir. Bu nedenle bu platformlar ve platformlarda çalışan kişiler açısından işte gelişebilme oldukça önemli görülmektedir. Çalışanların iş tatminini etkileyen en önemli boyutun işte algılanan tanınma olduğu tespit edilmiştir. Bu platformlarda genellikle bireylerin işleri uzaktan ve bağımsız bir şekilde yürütmesi, emeklerinin görülmesini ve takdir edilmesini zorlaştırabilir. Ancak, çalışanların emeklerinin fark edildiği ve değer verildiğini hissettikleri durumlarda, motivasyonları ve işe ilişkin tutumları değişebilmektedir. Ayrıca dijital emek platformlarında, performans geri bildirimleri, puanlama sistemleri veya müşteri yorumları gibi mekanizmalar, çalışanların tanınma algılarına katkıda bulunabilir. Bu bağlamda işte algılanan tanınma, dijital platform çalışanlarının iş tatminini artıran ve uzun vadeli başarılarını destekleyen kritik bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde araştırma bulgularının, literatürdeki çalışmaların bulgularıyla ve konuya ilişkin teorik arka planı ile büyük oranda paralellik gösterdiği söylenebilir. Araştırma kapsamında oluşturulan temel ve alt hipotezlerin tamamının doğrulanması bu çalışmanın bulgularıyla desteklenmiştir.

Diğer yandan bu çalışma bulguları ile dijital emek platformu çalışanlarının tamamının psikolojik iyi oluş durumları için genel bir yorum yapmak güçtür. Çünkü çalışma dijital emek platformları konuma bağlı platformlar da dahil olmak üzere çok geniş bir kapsama sahiptir. Bu platformlarda çalışan bireylerin psikolojik durumları, işlevsellikleri, sosyal ve iş yaşamları ile ilgili çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Araştırmanın bulguları web tabanlı platform çalışanlarının mevcut durumlarını yansıtmaktadır. Bu açıdan bu çalışma yalnızca konuya ilişkin bir perspektifte ve bazı sınırlılıklar çerçevesinde ampirik bulguya

yer vermektedir. Fakat araştırma bulgularına dayanarak dijital emek platformu çalışanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin, yaşam ve iş tatminlerinin daha yüksek olması ve bunların yanında sağlıklı ve sürdürülebilir iş performansları açısından tartışma kısmında belirtilen öneriler platformlar ve çalışanlar tarafından dikkate alınabilir. Sonuç olarak bu platformlardaki çalışanların işteki psikolojik iyi oluş hallerinin iş ve özel yaşamlarına yansımalarının genel olarak olumlu olduğu fakat farklı dinamiklerin etkisi ile farklılıkların oluşabileceğini söylemek mümkündür. Bu bakımdan çalışma yaşamı ve gelecek araştırmalar için sunulan öneriler çerçevesinde ulusal ve uluslararası alanda çok sayıda ampirik çalışmaya ihtiyaç bulunmaktadır.



KAYNAKÇA

- Abraham, K., Haltiwanger, J., Sandusky, K., and Spletzer, J. (2017). Measuring the gig economy: Current knowledge and open issues. *Measuring and Accounting for Innovation in the 21st Century*.
- Abubakar, A. M., and Shneikat, B. H. T. (2017). eLancing motivations. *Online Information Review*, 41(1), 53-69.
- Adler, M. G., and Fagley, N. S. (2005). Appreciation: Individual differences in finding value and meaning as a unique predictor of subjective well-being. *Journal of Personality*, 73(1), 79-114.
- Akin, A. (2008). The scales of psychological well-being: a study of validity and reliability. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 8(3), 741-750.
- Akın, A., Yılmaz, S., Özen, Y., Raba, S., and Özhan, Y. (2016). Stirling çocuklar için duygusal ve psikolojik iyi oluş ölçeği'nin Türkçe formu'nun geçerlik ve güvenirliği. *V. Sakarya'da Eğitim Araştırmaları Kongresi*, 74.
- Alahiane, L., Zaam, Y., Abouqal, R., and Belayachi, J. (2023). Factors associated with recognition at work among nurses and the impact of recognition at work on health-related quality of life, job satisfaction and psychological health: a single-centre, cross-sectional study in Morocco. *BMJ Open*, 13(5), e051933.
- Al Ahmari, R., Al Qannass, S., Govallen, P., Moorkan, N., and Homoud, Z. (2023). The Impact of Nurses Recognition, and Empowerment Related to Nurses Job Satisfaction at KFSH-D. *Open Journal of Nursing*, 13(2), 81-94.
- Aloisi, A. (2020). Platform work in the European Union: Lessons learned, legal developments and challenges ahead. European Commission https://www.researchgate.net/publication/358245081_Platform_work_in_Europe_Lessons_learned_legal_developments_and_challenges_ahead. Erişim Tarihi: 21 Mart 2023.
- Ambhore, S., and Ofori, E. K. (2023). Exploring psychological well-being in business and economics arena: A bibliometric analysis. *Health Science Reports*, 6(1), e1044.
- Amin, M. S. (2022). Organizational commitment, competence on job satisfaction and lecturer performance: Social learning theory approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40-56.
- Anderson, J. C., and Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173.

- Andrews, F. M., and McKennell, A. C. (1980). Measures of self-reported well-being: Their affective, cognitive and other components. *Social Indicators Research*, 8, 127–155.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., and McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3).
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., and Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36-62.
- Atan, A. (2020). 5-6 yaş çocuklarda psikolojik iyi oluş: Bir model önerisi ve ebeveynler ile öğretmenlerin kişilik tipleri, ego durumları ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordayıcı rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Babu, P. S., Gameda, T. M., and Nefa, A. G. (2022). Job satisfaction as a function of self-efficacy and personal strain among high school teachers in chittoor district of andhra pradesh state of India. *International Journal of Educational Research Review*, 7(4), 268-279.
- Bagozzi, R. P., and Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16, 74-94.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., and Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200.
- Baker, M. A., and Kim, K. (2020). Dealing with customer incivility: The effects of managerial support on employee psychological well-being and quality-of-life. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102503.
- Basım, H. N., ve Şeşen, V. H. (2009). Örgütsel adalet algısı-örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde iş tatmininin aracılık rolü. *Osmangazi Üniversitesi*, 17, 806-812.
- Batmunkh, A., Fekete-Farkas, M., and Lakner, Z. (2022). Bibliometric analysis of gig economy. *Administrative Sciences*, 12(2), 51.
- Beachy, K. J., and Donnelly, J. H. (2016). *Addressing employee turnover through workplace psychological wellbeing*. Unpublished Master's Thesis. Wright State University, Fairborn, Ohio.
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., and Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186-3191.
- Beerepoot N., and Lambregts B. (2014) Competition in online job marketplaces: towards a global labour market for outsourcing services? *Global Networks*, 15: 236–255.

- Behl, A., Sheorey, P., Jain, K., Chavan, M., Jajodia, I., and Zhang, Z. J. (2021). Gamifying the gig: transitioning the dark side to bright side of online engagement. *Australasian Journal of Information Systems*, 25, 1-34.
- Behling, O., ve Law, K. S. (2019). Ölçeklerin ve diğer ölçme araçlarının uyarlanması: Problemler ve çözümler. Çeviren Editör: Özer A. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Bekmezci, M., ve Mert, İ. S. (2018). Yaşam tatmini ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(8), 166-177.
- Berdahl, T. A., and Moriya, A. S. (2021). Insurance Coverage for Non-standard Workers: Experiences of Temporary Workers, Freelancers, and Part-time Workers in the USA, 2010–2017. *Journal of General Internal Medicine*, 36, 1997–2003.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., and Silberman, M. S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. International Labour Office. Geneva 2018.
- Bernardi, R. A. (1994). Validating research results when Cronbach's alpha is below .70: A methodological procedure. *Educational and Psychological Measurement*, 54(3), 766-775.
- Beytar, E. (2023). Platform çalışması: Çalışan statüsünün belirlenmesi sorunu. *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(1), 239-266.
- Bhatia, M., and Williams, A. (2023). Identifying Job Satisfaction Parameters among the Employees in Higher Educational Institutions: A Mathematical Model. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 21, 1768-1774.
- Bhullar, N., Hine, D. W., and Phillips, W. J. (2014). Profiles of psychological well-being in a sample of Australian university students. *International Journal of Psychology*, 49(4), 288-294.
- binti Alias, N. S., Hashim, I. H. M., and Haizzan, M. (2022). Psychological Well-being of Working Women in Malaysia: Married or Single is Better? *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(1), 2501–2511.
- Bjelica, D. L., and Jovanović, U. D. (2016). It's up to you: the influence of sports participation, academic performances and demo-behavioral characteristics on university students' life satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 11, 163-179.
- Bjelland, I., Krokstad, S., Mykletun, A., Dahl, A. A., Tell, G. S., and Tambs, K. (2008). Does a higher educational level protect against anxiety and depression? The HUNT study. *Social Science & Medicine*, 66(6), 1334-1345.
- Blanch, A. (2016). Social support as a mediator between job control and psychological strain. *Social Science & Medicine*, 157, 148-155.

- Blumberga, S., and Voronova, S. (2016). Work stress and subjective/psychological well-being of employees of state holding company in times of change. *In CBU International Conference Proceedings*, 4, 558-562.
- Bonde, J. P. E. (2008). Psychosocial factors at work and risk of depression: A systematic review of the epidemiological evidence. *Occupational and Environmental Medicine*, 65(7), 438-445.
- Bouchard, G., Haddad, F., Norris, D., and Tewolde, H. (2021). A platform economy strategy for Canada: Supporting place-based governance for a more resilient and inclusive post-COVID future of work. Public Policy Forum. Action Canada 2020/21 Task Force Report. Erişim Tarihi: 26 Mart 2023.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., and Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915-934.
- Boyacı, N. B. (2020). *Dijital emek platformları ve sendikalar*. Türk Metal Sendikası.
- Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being*. Chicago, Aldine, 1969.
- Busch, I. and Kapusta, N. D. (2017). Evaluation of capacity to love, depression, and anxiety in women according to their relationship status. *European Psychiatry*, 41, S900.
- Bültmann U., Kant I.J., Van den Brandt P.A., and Kasl S.V. (2002) Psychosocial work characteristics as risk factors for the onset of fatigue and psychological distress: prospective results from the Maastricht Cohort Study. *Psychological Medicine* 32:333–345
- Büyüköztürk, ř. (2018). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (24.baskı). Pegem Yayınları, Ankara.
- Büyüköztürk, ř. (2019). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Yayınları, Ankara.
- Cangialosi, N., Odoardi, C., and Déprez, G. R. (2024). Information sharing and feeling of competency at work: a proactive training seeking perspective. *Industrial and Commercial Training*, 56(3), 166-180.
- Chae, S., and Kwon, H. (2020). The Relationship among Middle-aged Crisis, Wisdom, Savoring Beliefs, Interpersonal Harmony and Life Satisfaction. *Asiapacific Journal of Convergent Research Interchange*, 6(11), 107-117.
- Chavarría, M. P., and Barra, E. (2014). Satisfacción vital en adolescentes: relación con la autoeficacia y el apoyo social percibido. *Terapia Psicológica*, 32(1), 41-46.
- Cheng, S. T., and Chan, A. C. (2005). Measuring psychological well-being in the Chinese. *Personality and Individual Differences*, 38(6), 1307–1316.

- Cho, D., and Cheon, W. (2023). Older adults' advance aging and life satisfaction levels: effects of lifestyles and health capabilities. *Behavioral Sciences*, 13(4), 293.
- Clarke, P. J., Marshall, V. W., Ryff, C. D., and Wheaton, B. (2001). Measuring psychological wellbeing in the Canadian study of health and aging. *International Psychogeriatrics*, 13, 79–90.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons, New York.
- Codagnone, C., Biagi, F., and Abadie, F. (2016). The passions and the interests: Unpacking the sharing economy'. *Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report*.
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Routledge.
- Cohen, J. (1988). Set correlation and contingency tables. *Applied Psychological Measurement*, 12(4), 425-434.
- Constantinides, P., Henfridsson, O., and Parker, G. G. (2018). Introduction—platforms and infrastructures in the digital age. *Information Systems Research*, 29(2), 381-400.
- Cooper, C. L., and Faragher, E. B. (2002). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 59(2), 105-112.
- Coyle, D. (2016). The sharing economy in the UK. *Report for Sharing Economy UK and AirBnB*, 25.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cummings, K. J., and Kreiss, K. (2008). Contingent workers and contingent health: Risks of a modern economy. *Jama*, 299(4), 448-450.
- Czarnecki, L., and Vargas Chanes, D. (2023). Interplay Between Life and Job Satisfaction. In *Life and Job Satisfaction in China: Exploring Longitudinal Analysis with Mplus* (71-91). Cham: Springer Nature Switzerland.
- Çiğdem, Ö. G. D. S., ve Koç, Ö. G. İ. (2019). Dijital platform çalışanları ve yeni örgütlenme modelleri. 10. *Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi*.
- Dagenais-Desmarais, V., and Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13, 659-684.
- Dagnino, E. (2016). Labor and labor law in the time of the on-demand economy. *Revista Derecho social y empresa*, (6), 43-65.

- Dağlı, A., ve Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59).
- Dalberg. (2013). *Digital jobs in Africa: Catalysing inclusive opportunities for the Youth*. Rockefeller Foundation Report. Erişim Tarihi: 15 Haziran 2024.
- Dancey, C. P. (2007). *Statistics without maths for psychology*. Prentice Hall.
- Daniels, K., Watson, D., Nayani, R., Tregaskis, O., Hogg, M., Etuknwa, A., and Semkina, A. (2021). Implementing practices focused on workplace health an psychological wellbeing: A systematic review. *Social Science & Medicine*, 113888.
- Datu, J. A. D., King, R. B., and Valdez, J. P. M. (2016). The benefits of socially-oriented happiness: Validation of the interdependent happiness scale in the Philippines. *Child Indicators Research*, 9, 631-649.
- De Stefano, V. M. (2016). The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowd work and labour protection in the 'gig-economy'. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3), 471-504.
- Deci, E. L. (2002). *Handbook of Self-determination research: Reflections and future directions*. Edited by Deci E. L., and Ryan R. M. The University of Rochester Press.
- Deci, E. L., and Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109-134.
- Deci, E. L., and Ryan, R.M. (1991). A Motivational approach to self: Integration in personality. In *Nebraska Symposium on Motivation*, Editor: Dienstbier, R.A., University of Nebraska Press, Lincoln.
- De Groen, W., Maselli, I., and Fabo, B. (2016). The Digital Market for Local Services: A one-night stand for workers? An example from the on-demand economy. An Example from the On-Demand Economy. *CEPS Special Report*, (133).
- DeVellis, R. F. (2021). *Scale development: Theory and applications*. 3. baskı. Çeviren Editör: Tank, T. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Dhanabhakym, M., and Sarath, M. (2023). Psychological wellbeing: A systematic literature review. *International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology*, 3(1), 603-607.
- Dhingra, V., Dhingra, M., and Bose, I. (2022). Effect of Psychological Well-Being on Satisfaction With Life of Healthcare Workers During COVID-19: Moderating Role of Gender Diversity. In *Global Perspectives on Maintaining Gender, Age, and Religious Diversity in the Workplace* (84-96). IGI Global.

- Diani, R. D., Suparno, S., Eryanto, H., and Nurjanah, S. (2024). The Effect of Flexibility Work Arrangement Through Work Life Balance on Life Satisfaction. *Journal of Social Research*, 3(2), 552-562.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., and Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., and Seligman, M. E. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1-31.
- Diener, E., and Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40, 189-216.
- Diener, E. D., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., and Biswas-Diener, R. (2009). New measures of well-being: Flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 39(1), 247-266.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., and Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143–156.
- Donald, I., Taylor, P., and Johnson, S. (2005). Work environments, stress and productivity: An examination using ASSET. *International Journal of Stress Management*, 12, 409–423.
- Drahokoupil, J., and Fabo, B. (2016). The platform economy and the disruption of the employment relationship. *ETUI Research Paper-Policy Brief*, 5.
- Dubnovitskaya, A., and Furmanov, K. (2023). Job satisfaction in Russia: Wages, working conditions and promotion opportunities. *Applied Econometrics*, 72, 121-139.
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R. and McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: a research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30, 114-132.
- Dunn, M. (2017). Digital work: New opportunities or lost wages?. *American Journal Management*, 17 (4), 10–27.
- Dunn, M., Munoz, I., and Sawyer, S. (2021). Gender differences and lost flexibility in online freelancing during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Sociology*, 6, 738024.
- Eggleston, Elisabeth, Wong Emelia L., Hardee, Karen, Irwanto, Poerwandari, Kristi E. and Lawrance J. S. (2001). Measuring women's psychological well-being in Indonesia. *Women and Health*, 32 (4): 17-33

- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, SBE.
- Eisenmann, T., Geoffrey, P., and Marshall W. V. A. (2006). Strategies for two- sided markets. *Harvard Business Review*, 84(10), 92–101.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., and Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083.
- Erikson, E.H. (1959). Identity and the life cycle: select-ed papers. *Psychol Issues*, 1:1–171.
- Erickson, I., and Jarrahi, M. H. (2016). Infrastructuring and the challenge of Dynamic Seams in mobile Knowledge Work. *In Proceedings of the 19th ACM Conference on Computer-Supported Cooperative Work & Social Computing*, 1323–1336.
- Eryilmaz, N., Kennedy, A. I., Strietholt, R., and Johansson, S. (2024). Teacher Job Satisfaction: International Evidence on the Role of School Working Conditions and Teacher Characteristics. 10.31234/osf.io/n354e.
- Espinoza-Díaz, I. M., Tous-Pallarés, J., Lucas-Mangas, S., Valdivieso-León, L., and Vigil-Colet, A. (2023). Psychological well-being of teachers: Influence of burnout, personality, and psychosocial climate. *Frontiers in Psychology*, 14, 1211280.
- Eurofound (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Digital Age, Eurofound, Luxembourg https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf. Erişim Tarihi: 30 Temmuz 2024.
- Fabo, B., Beblavy, M., Kilhoffer, Z., and Lenaerts, K. (2017). *An overview of European Platforms-Scope and Business Models*. An overview of European Platforms-Scope and Business Models. Science for Policy report by the Joint Research Centre. European Commission.
- Farrell, D., and Greig, F. (2016). Paychecks, paydays, and the online platform economy. *In Proceedings. Annual Conference on Taxation and Minutes of the Annual Meeting of the National Tax Association*, 109,1-40. National Tax Association.
- Farshchian, B. A., and Thomassen, H. E. (2019). Co-creating platform governance models using boundary resources: A case study from dementia care services. *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*, 28(3-4), 549-589.
- Fernando, M. T., Dharmadasa, M. M., and Pramudika, H. (2023). Impact of personality traits on employees' job satisfaction: A study conducted within the telecommunication sector in Sri Lanka. *International Journal of Science and Technology Research Archive*, 05(01), 072–085.

- Fernández-Macías, E. (2018). Automation, digitalisation and platforms: Implications for work and employment. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Report*.
<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/automation-digitisation-and-platforms-implications-work-and-employment> Erişim Tarihi: 21 Nisan 2023.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics (5th ed.)*. Sage Publications:Kaliforniya.
- Flavin, P., and Keane, M. J. (2012). Life satisfaction and political participation: Evidence from the United States. *Journal of Happiness Studies*, 13, 63-78.
- Fredrickson, B. L. (2000). Cultivating positive emotions to optimize health and well-being. *Prevention & Treatment*, 3(1), 1a.
- Freire, C., del Mar Ferradás, M., Núñez, J. C., and Valle, A. (2022). Achieving full psychological functioning: The dimension of personal growth. Papeles del Psicologo. *Psychologist Papers*, 43(1), 63-73.
- Frenken, K. and J. Schor (2017). Putting the sharing economy into perspective. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 23, 3–10.
- Forde, C., Stuart, M., Joyce, S., Oliver, L., Valizade, D., Alberti, G., ... and Carson, C. (2017). *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*, Centre for Employment Relations Innovation and Change (CERIC), University of Leeds, LS2 9JT, United Kingdom.
- Gagné, M., and Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Garcia, D., and Siddiqui, A. (2009). Adolescents' psychological well-being and memory for life events: Influences on life satisfaction with respect to temperamental dispositions. *Journal of Happiness Studies*, 10, 407-419.
- Gardner, D. G. (2020). The importance of being resilient: Psychological well-being, job autonomy, and self-esteem of organization managers. *Personality and Individual Differences*, 155, 109731.
- Garg, P., and Rastogi, R. (2009). Effect of psychological wellbeing on organizational commitment of employees. *Journal of Organizational Behavior*, 8(2), 42-51.
- Gherghel, C., and Akamatsu, D. (2023). Interpersonal harmony pursuit in Japan and the United States: Culture shapes motivation and goal content. *Current Psychology*, 42(24), 20474-20484.
- Gigantesco, A., Stazi, M. A., Alessandri, G., Medda, E., Tarolla, E., and Fagnani, C. (2011). Psychological well-being (PWB): A natural life outlook? An Italian twin study on heritability of PWB in young adults. *Psychological Medicine*, 41(12), 2637–2649.

- Gilman, R. (2001). The relationship between life satisfaction, social interest, and frequency of extracurricular activities among adolescent students. *Journal of Youth and Adolescence*, 30(6), 749-767.
- Gilman, R., and Huebner, E. S. (1997). Children's reports of their life satisfaction: Convergence across raters, time and response formats. *School Psychology International*, 18(3), 229-243.
- Graham, M., Hjorth, I., and Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 135-162.
- Greenier, V., Derakhshan, A., and Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of British and Iranian English language teachers. *System*, 97, 102446.
- Grover, S. L., Teo, S., Pick, D., Roche, M., and Newton, C. J. (2018). Psychological capital as a personal resource in the JD-R model. *Personnel Review*, 47(4), 968-984.
- Gümüş Demir, Z. (2022). Yaşlılarda Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *Senex: Yaşlılık Çalışmaları Dergisi*, 6 (1), 16-32.
- Gündoğdu, M., Başaran, A., ve Ulukaya, H. (2024). Platform çalışma: Bibliyometrik bir inceleme. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 14 (23. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Kongresi Özel Sayısı), 1769-1786.
- Gyu Park, J., Sik Kim, J., Yoon, S.W. and Joo, B.K. (2017). The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement: The mediating role of psychological capital, *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3),350-367.
- Hackman, J. R., and Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159.
- Haider, S., Jabeen, S., and Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Revista De Psicologia Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 34(1), 29-37.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., and Tatham, R. L. (2014). *Multivariate Data Analysis Pearson Education Limited*. Upper Saddle River, New Jersey.
- Hair, J. F., Gabriel, M., and Patel, V. (2014). AMOS covariance-based structural equation modeling (CB-SEM): Guidelines on its application as a marketing research tool. *Brazilian Journal of Marketing*, 13(2).

- Hambleton, R. K., Merenda, P. F., and Spielberger, C. D. (2004). *Adapting Educational and Psychological Tests for Cross-Cultural Assessment*. Psychology Press.
- Hameed, I., Ijaz, M. U., and Sabharwal, M. (2022). The impact of human resources environment and organizational identification on employees' psychological well-being. *Public Personnel Management*, 51(1), 71–96.
- Hannah, S. T., Perez, A. L. U., Lester, P. B., and Quick, J. C. (2020). Bolstering workplace psychological well-being through transactional and transformational leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27, 222–240.
- Hannák, A., Wagner, C., Garcia, D., Mislove, A., Strohmaier, M., and Wilson, C. (2017). Bias in online freelance marketplaces: Evidence from taskrabbit and fiverr. In *Proceedings of the 2017 ACM conference on computer supported cooperative work and social computing*. 1914-1933.
- Harnois, G., and Gabriel, P. (2000). Mental health and work: Impact, issues and good practices. Mental health policy and service development (MPS) Department of Mental Health and Substance Dependence (MSD) World Health Organization. <https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/bde4333f-617a-474d-b58f-f2c6eefb0dcc/content> Erişim Tarihi: 23 Mart 2024.
- Harter J.K., Schmidt F.L., and Hayes T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268–279.
- Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., and Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1-35.
- He, X. (2023). Analysis of the Impact of Interpersonal Interactions on the Mental Health of Older People --Life Satisfaction as a Measure. *Lecture Notes in Education Psychology and Public Media*, 32, 7-18.
- Helliwell, J. F., and Aknin, L. B. (2018). Expanding the social science of happiness. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 248-252.
- Hidalgo, J. L. T., Bravo, B. N., Martínez, I. P., Pretel, F. A., Postigo, J. M. L., and Rabadán, F. E. (2010). Psychological well-being, assessment tools and related factors. In *Psychological Well-Being*. Editor: Wells, I.E. , 77-113, Nova Science Publishers, New York.
- Hills, P., and Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073-1082.
- Hilton, M. F., Scuffham, P. A., Sheridan, J., Cleary, C. M., Vecchio, N., and Whiteford, H. A. (2009). The association between mental disorders and productivity in treated and untreated employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51(9), 996-1003.

- Hitokoto, H., and Uchida, Y. (2018). Interdependent happiness: Progress and implications. *Close Relationships and Happiness Across Cultures*, 19-39.
- Hon, A. H. (2012). Shaping environments conducive to creativity: The role of intrinsic motivation. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53(1), 53-64.
- Hooper, D., Coughlan, J., and Mullen, M. (2008). Evaluating model fit: a synthesis of the structural equation modelling literature. In *7th European Conference on Research Methodology for Business and Management Studies*, 195-200.
- Horton, J. J. (2010). Online labor markets. In *International Workshop on Internet and Network Economics*, 515-522. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- House, R. J., and Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7(3), 467-505.
- Howcroft, D., and Bergvall-Kåreborn, B. (2019). A Typology of Crowdwork Platforms. *Work, Employment and Society* 33 (1), 21–38.
- Hu, L. T., and Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-being*, 1(2), 137-164.
- Hutcheson, G. D., and Sofroniou, N. (1999). *The multivariate social scientist: Introductory statistics using generalized linear models*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Huws, U., Spencer, N.H., and Joyce, S. (2016) *Crowd work in Europe: preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands*. FEPS Studies. https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/21934/crowd_work_in_europe_draft_report_last_version.pdf Erişim Tarihi: 10 Ocak 2024.
- ILO (2016). *Non-standard employment around the World: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: International Labour Organization Publications. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm Erişim Tarihi: 15 Haziran 2023.
- ILO (2022). *ILO Declaration on fundamental principles and rights at work and its Follow-up*. Adopted at the 86th Session of the International Labour Conference (1998) and amended at the 110th Session (2022). https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/ILO_1998_Declaration_EN.pdf Erişim Tarihi: 25 Haziran 2023.
- Iqbal, H., Muzammil, M., Mushtaq, S., Rehman, M., and Mushtaq, S. (2018). Influence of salary package and promotion opportunities on job satisfaction, a study on the

- employees of the retail sector in Pakistan. *Journal of Marketing and HR*, 8, 453-459.
- Jahoda, M. (1958). *Current Concepts of Positive Mental Health*. Basic Books:New York.
- Ji, L. J., Imtiaz, F., Su, Y., Zhang, Z., Bowie, A. C., and Chang, B. (2022). Culture, aging, self-continuity, and life satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 23(8), 3843-3864.
- Johns, T., and Gratton, L. (2013). The Third Wave of Virtual Work. *Harvard Business Review*, 91(1), 66–73.
- Joshanloo, M. (2023). Reciprocal relationships between personality traits and psychological well-being. *British Journal of Psychology*, 114(1), 54-69.
- Joshi, S. C., Woltering, S., and Woodward, J. (2023). Cell phone social media use and psychological well-being in young adults: Implications for internet-related disorders. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1197.
- Joyce, S., Stuart, M., and Forde, C. (2023). Theorising labour unrest and trade unionism in the platform economy. *New Technology, Work and Employment*, 38(1), 21-40.
- Jöreskog, K. G. and Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International, Lawranca Erlbaum Associates Inc.:New Jersey.
- Jung, H. S., Hwang, Y. H., and Yoon, H. H. (2023). Impact of hotel employees' psychological well-being on job satisfaction and pro-social service behavior: moderating effect of work–life balance. *Sustainability*, 15(15), 11687.
- Kahneman, D. (1999). Objective happiness. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwartz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (3– 25). Russell Sage Foundation:New York.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39, 31-36.
- Kalleberg, A. L., and Dunn, M. (2016). Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy. *Perspect. Work*, 20, 1–2.
- Kang, W., Whelan, E., and Malvaso, A. (2023). Understanding the role of cancer diagnosis in the associations between personality and life satisfaction. *Healthcare*, 11(16), 2359.
- Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R., and King, L. A. (2008). Reconsidering happiness: The costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 219-233.

- Kässi, O., and Lehdonvirta, V. (2018). Online Labour index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research. *Technological Forecasting and Social Change*, 137, 241–248.
- Kässi, O., and Lehdonvirta, V. (2024). Do microcredentials help new workers enter the market? Evidence from an online labor platform. *Journal of Human Resources*, 59(4), 1284-1318.
- Kemunto, M. E., Adhiambo, R. P., and Joseph, B. (2018). Is marital status a predictor of job satisfaction of public secondary school teachers. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 8(3), 51-58.
- Kenney, M., and J. Zysman (2016). The rise of the platform economy. *Issues in Science and Technology*, 32(3), 61–69.
- Keyes, C. L. M. (2006). Subjective well-being in mental health and human development research worldwide: An introduction. *Social Indicators Research*, 77(1), 1–10.
- Keyes, C. L. M., and Magyar-Moe, J. L. (2003). The measurement and utility of adult subjective well-being. Editör: Lopez S. J. ve Snyder C. R., *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*, 411–425. American Psychological Association: Washington.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., and Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kline, T. J. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. Sage: Kaliforniya.
- Kilhoffer, Z., De Groen, W. P., Lenaerts, K., Smits, I., Hauben, H., Waeyaert, W., ... and Robin-Olivier, S. (2019). Study to gather evidence on the working conditions of platform workers VT/2018/032 Final Report. European Commission. <https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2020/03/KE-01-20-054-EN-N.pdf>
Erişim Tarihi: 23.01.2024.
- Kinman, G., Clements, A. J., and Hart, J. (2017). Job demands, resources and mental health in UK prison officers. *Occupational Medicine*, 67(6), 456-460.
- Kinyanda, E., Woodburn, P., Tugumisirize, J., Kagugube, J., Ndyababangi, S., and Patel, V. (2009). Poverty, life events and the risk for depression in Uganda. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 46(1), 35-44.
- Kopp, M. S., Stauder, A., Purebl, G., Janszky, I., and Skrabski, A. (2008) Work stress and mental health in a changing society. *European Journal of Public Health*, 18,238–244.

- Kossek, E. E., Baltes, B. B., and Matthews, R. A. (2011). How work-family research can finally have an impact in organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(3), 289-294.
- Kostromina, S., Moskvicheva, N., Zinovyeva, E., Odintsova, M., and Zaitseva, E. (2022). Self-determination as a mechanism for personality sustainability in conditions of daily stress. *Sustainability*, 14(9), 5457.
- Kovanci, Y. A. (2020). Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar ve Platform Çalışanlarının Girişimleri. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (BUSBED)*, 10(20), 325-352.
- Kuek, S. C., Paradi-Guilford, C., Fayomi, T., Imaizumi, S., Ipeirotis, P., Pina, P., and Singh, M. (2015). *The global opportunity in online outsourcing*. World Bank: Washington.
- Kuo, T. S., Chu, L. C., Kao, P. L., and Shih, C. L. (2023, September). The effect of job satisfaction on Psychological Well-being for Taiwanese Home-Care workers, mediated by emotional labor. *Healthcare*, 11(18), 2514).
- Kuykendall, L., Tay, L., and Ng, V. (2015). Leisure engagement and subjective well-being: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*. 141, 364–403.
- Lachmann, B., Sariyska, R., Kannen, C., Błaskiewicz, K., Trendafilov, B., Andone, I., ... and Montag, C. (2017). Contributing to overall life satisfaction: personality traits versus life satisfaction variables revisited—is replication impossible?. *Behavioral Sciences*, 8(1), 1.
- Lanus, I. N., and Mahyuni, L. P. (2024). The Influence of Servant Leadership, Competency, Educational Qualifications, Work Environment on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Scientific Research and Management*, 12(08), 7043-7155.
- Längle, A., and Sykes, B. M. (2006). Viktor Frankl—Advocate for humanity: on his 100th birthday. *Journal of Humanistic Psychology*, 46(1), 36-47.
- Lee, M., and Kim, B. (2023). Effect of the employees' mental toughness on organizational commitment and job satisfaction: mediating psychological well-being. *Administrative Sciences*, 13(5), 133.
- Lehdonvirta, V. (2018). Flexibility in the gig economy: Managing time on three online piecework platforms. *Technology & Society*, 55(2), 119-129.
- Leka, S., Jain, A., Cox, T., and Kortum, E. (2011) The development of the European framework for psychosocial risk management: PRIMA-EF. *Journal of Occupational Health*. 53,137–143
- Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51(4), 482.

- Li, T., Tien, H. L. S., and Wang, J. (2024). Academic Satisfaction and Meaning in Life: The Mediating Roles of Personal Growth Initiative and Career Adaptability. *Education Sciences*, 14(4), 436.
- Li, S., Liu, J., and Chen, X. (2023). How does interpersonal gratitude relate to adolescent life satisfaction? The roles of parent–child relationship and attachment insecurity. *Journal of Happiness Studies*, 24(8), 2699-2722.
- Liddle, I., and Carter, G.F.A. (2015). Emotional and psychological well-being in children: The development and validation of the Stirling children’s well-being scale. *Educational Psychology in Practice*, 31(2), 174-185.
- Lindström, M., and Rosvall, M. (2012). Marital status, social capital, economic stress, and mental health: a population-based study. *The Social Science Journal*, 49(3), 339-342.
- Lindfors, P., Berntsson, L., and Lundberg, U. (2006). Factor structure of Ryff’s psychological wellbeing scales in Swedish female and male white-collar workers. *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1213–1222.
- Linley, P. A., Maltby, J., Wood, A. M., Osborne, G., and Hurling, R. (2009). Measuring happiness: The higher order factor structure of subjective and psychological well-being measures. *Personality and Individual Differences*, 47(8), 878-884.
- Loewe, N., Bagherzadeh, M., Araya-Castillo, L., Thieme, C., and Batista-Foguet, J. M. (2014). Life domain satisfactions as predictors of overall life satisfaction among workers: Evidence from Chile. *Social Indicators Research*, 118, 71-86.
- Loewenthal, D., and Altson, C. (2023). Involvement or attachment theory: Exploring the determinants and consequences of individual (work) involvement with particular reference to escape motivation. *European Journal of Psychotherapy & Counselling*, 25(4), 405-431.
- Luo, L. (2022). The practice of psychological well-being education model for poor university students from the perspective of positive psychology. *Frontiers in Psychology*, 13, 951668.
- Magee, C. A., Miller, L. M., and Heaven, P. C. (2013). Personality trait change and life satisfaction in adults: The roles of age and hedonic balance. *Personality and Individual Differences*. 55, 694–698.
- Makola, S. (2015). The Effectiveness of a meaning-centred intervention in protecting the well-being HIV/AIDS health educators. *Systemic Practice and Action Research*, 28, 37-49.
- Mallery, P., and George, D. (2000). *SPSS for windows step by step*. Allyn & Bacon, Inc.:Boston.

- Mallika, N., and Ramesh, M. (2010). Job satisfaction and contributing variables among the bank employees in Cuddalore District. *International Journal of Advanced Research in Management*, 1(1), 42-52.
- Malone, T. W. (2004). *The Future of Work: How the New Order of Business Will Shape Your Organization, Your Management Style, and Your Life*. Harvard Business School Press:Boston.
- Malvaso, A., and Kang, W. (2022). The relationship between areas of life satisfaction, personality, and overall life satisfaction: An integrated account. *Frontiers in Psychology*, 13, 894610.
- Mao, X., and Han, W. J. (2018). Living arrangements and older adults' psychological well-being and life satisfaction in China: Does social support matter? *Family Relations*, 67(4), 567-584.
- Martin, C. J. (2016). The sharing economy: A pathway to sustainability or a nightmarish form of neoliberal capitalism? *Ecological Economics*, 121, 149– 159
- Maselli, I., Lenaerts, K., and Beblavý, M. (2016). *Five things we need to know about the on-demand economy*. CEPS Essay No. 21/8, <https://www.ceps.eu/ceps-publications/five-things-we-need-know-about-demand-economy/> Erişim tarihi: 22 Ocak 2024.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., and Battaglini, A. (1998). The structure of mental health: Higher-order confirmatory factor analyses of psychological distress and well-being measures. *Social Indicators Research*, 45, 475-504.
- Matud, M. P., Sánchez-Tovar, L., Hernández-Lorenzo, D. E., and Cobos-Sanchiz, D. (2024). Job satisfaction, mental symptoms, and well-being in adult workers: A gender analysis. *Psychiatry International*, 5(2), 253-267.
- Maziriri, E. T. (2020). The big five personality traits influencing habitual Facebook usage, life satisfaction and psychological well-being of Generation Y students. *The Journal for Transdisciplinary Research in Southern Africa*, 16(1), 1-13.
- McKayPollack, C. E., and Fitzpayne, A. (2019). Automation and a Changing Economy, the Aspen Institute Future of Work Initiative. <https://www.aspeninstitute.org/programs/future-of-work/automation/> Erişim Tarihi: 21 Ocak 2024.
- McIntyre C. ., Watson D., Clark L. A., and Cross S. A. (1991). The effect of induced social interaction on positive and negative affect. *Bulletin of the Psychonomic Society*, 29, 67–70.
- Medzo-M'Engone, J., and Ntsame Sima, M. (2021). Psychometric properties of the psychological well-being at work scale in Gabonese public administration. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 18(1), 101-115.

- Mohsen, A., and Sharif, O. (2020). Employee participation in decision making and its effect on job satisfaction. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 8(7), 415 -422.
- Moksnes, U. K., and Espnes, G. A. (2013). Self-esteem and life satisfaction in adolescents—gender and age as potential moderators. *Qual. Life Res.* 22, 2921–2928.
- Möhlmann, M., and Zalmanson, L. (2017). Hands on the Wheel: Navigating Algorithmic Management and Uber Drivers' Autonomy. *Academy of Management Proceedings*, 2017(1), 15102.
- Muntean, L. M., Nireştean, A., Popa, C. O., Strete, E. G., Ghiga, D. V., Sima-Comaniciu, A., and Lukacs, E. (2022). The relationship between emotional stability, psychological well-being and life satisfaction of Romanian medical doctors during COVID-19 period: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), 2937.
- Nataraj, B. M., and Reddy, K. J. (2021). Psychological well-being, mindfulness, and impact of stressful events among Indian teachers during COVID-19 pandemic. *International Journal of Indian Psychology*, 9(3), 1017-1024.
- National Alliance on Mental Illness. (2017). Mental health by the numbers. <https://www.nami.org/Learn-More/Mental-Health-By-the-Numbers> Erişim Tarihi: 21 Ocak 2024.
- Navarro-Carrillo, G., Alonso-Ferres, M., Moya, M., and Valor-Segura, I. (2020). Socioeconomic status and psychological well-being: Revisiting the role of subjective socioeconomic status. *Frontiers in Psychology*, 11, 543258.
- Neilson, T., and Heylen, K. B. (2023). Journalism unions and digital platform regulation: a critical discourse analysis of submissions to Australia's News Media Bargaining Code. *Media International Australia*, Online First.
- Netterstrøm, B., Conrad, N., Bech, P., Fink, P., Olsen, O., Rugulies, R., and Stansfeld, S. (2008). The relation between work-related psychosocial factors and the development of depression. *Epidemiologic Reviews*, 30(1), 118-132.
- Niedhammer, I., Goldberg, M., Leclerc, A., Bugel, I., and David, S. (1998) Psychosocial factors at work and subsequent depressive symptoms in the Gazel cohort. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 24, 197–205.
- Nierling, L., Krings, B. J., and Küstermann, L. (2023). It Freelancers as Knowledge Workers: Shifts in Working Conditions and Work Autonomy in Crowd Work. *Journal of Labor and Society*, 26(4), 480-509.
- Nisa, E. C., and Yulia, N. K. Y. A. K. (2024). Pengaruh kompensasi dan self efficacy serta work life balance terhadap job satisfaction. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 4(1), 1-17.

- Noerjoedianto, D., and Meisafitri, D. (2022). Health workers' job satisfaction in the era of national health insurance: Services and working conditions. *Journal of Applied Nursing and Health*, 4(2), 184-192.
- Nunnally, J. C. (1978). An overview of psychological measurement. In *Clinical diagnosis of mental disorders: A handbook*, Editör Wolman, B. B., 97-146, Springer:New York.
- O'Farrell, R., and Montagnier, P. (2019). Measuring Digital Platform-mediated Workers. *New Technol. Work Employment*, 35 (1), 130–144.
- Ogembo, D., and Lehdonvirta, V. (2020). Taxing earnings from the platform economy: an EU digital single window for income data? *British Tax Review*.1, 82-101.
- Oliveira, P. T. G. D., and Junges, J. R. (2023). Digital food delivery platforms: working conditions and health risks. *Saúde e Sociedade*, 32, e220642pt.
- Osasuyi, M. O., and Matthew, I. (2024). Interpersonal Relationship and Job Satisfaction among Early Childhood Education Teachers in Edo State, Nigeria. *NIU Journal of Humanities*, 9(1), 53-59.
- Osmanoğlu, N., Başol, O., ve Balcı, B. (2024). Gıg Ekonomisi Çalışanlarının İş-Yaşam Dengesi Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 20(1), 1-31.
- Otaghi, M., Azadi, A., Sayehmiri, K., and Nikeghbal, N. (2023). Relationship between Mental Health, Life Satisfaction, and Job Satisfaction of Nurses. *Romanian Journal of Military Medicine*, 126(2), 185-191.
- Othman, N. (2022). Psychological well-being, work-family conflicts and life satisfaction among Malaysian women. *Geografia: Malaysian Journal of Society and Space*, 18(1), 46-58.
- Özmete, E. (2016). Evli kadınlar ve erkekler için psikolojik iyi oluş ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması. *Bilig*, (78), 361-391.
- Pacheco, R. J., Lizarazo , E.J. ., and Pimiento , R. O. E. (2024). Life in the mill: life satisfaction and psychological well-being among panela producers in southwestern Colombian. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, (71), 4–24.
- Padmanabhanunni, A., and Pretorius, T. (2021). The loneliness–life satisfaction relationship: The parallel and serial mediating role of hopelessness, depression and ego-resilience among young adults in South Africa during covid-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3613.
- Page, K. M., and Vella-Brodrick, D. A. (2009). The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90, 441-458.

- Pallant, J. (2016). *SPSS Survival Manual : a step by step guide to data analysis using IBM SPSS (Ed. 6th)*. George Allen & Unwin: Sidney.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., and Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 275-300.
- Parker, S.K., Wang, Y. and Liao, J. (2019). When is proactivity wise? A review of factors that influence the individual outcomes of proactive behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 221-248.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods (3rd ed.)*. Thousand Oaks, Sage: Kaliforniya.
- Pavot, W., and Diener, E. (1993a). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164.
- Pavot, W., and Diener, E. (1993b). The affective and cognitive context of self-reported measures of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 28(1), 1–20.
- Pavot, W., and Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152.
- Peng, J., Wu, W. H., Doolan, G., Choudhury, N., Mehta, P., Khatun, A., ... and Ciurtin, C. (2022). Marital status and gender differences as key determinants of COVID-19 impact on wellbeing, job satisfaction and resilience in health care workers and staff working in academia in the UK during the first wave of the pandemic. *Frontiers in Public Health*, 10, 928107.
- Peplińska, A., Wojdyło, K., Kosakowska-Berezecka, N., and Połomski, P. (2015). The role of purpose in life and social support in reducing the risk of workaholism among women in Poland. *Health Psychology Report*, 3(4), 326-335.
- Pérez Fuentes, C. A., Alvarez Maestre, A. J., Cardona Rivas, A. M., Aguilar Barreto, A. J., and Sanabria Alarcón, R. K. (2023). Job satisfaction and teacher education: Correlational study in postgraduate graduates in education. *Education sciences*, 13(2), 198.
- Perreault, D., Mask, L., Morgan, M., and Blanchard, C. M. (2014). Internalizing emotions: Self-determination as an antecedent of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 64, 1-6.
- Pesole, A., Urzi Brancati, M. C., Fernandez-Macias, E., Biagi, F., and Gonzalez Vazquez, I. (2018). *Platform workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey*. Publications Office of the European Union: Lüksemburg.
- Piasna, A., Zwysen, W., and Drahokoupil, J. (2022). *The platform economy in Europe: Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey (No. 2022.05)*. ETUI: Brüksel.

- Pino, M. C., Giancola, M., Sannino, M., D'Amico, S., and Palmiero, M. (2024). Exploring the Relationships between Personality and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Pro-Environmental Behaviors. *Social Sciences*, 13(6), 278.
- Pradhan, S. (2024). Satisfaction With Life and Psychological Well-Being in TA Trainees. *Transactional Analysis Journal*, 54(2), 164-179.
- Prasad, D. K., Mangipudi, D. M. R., Vaidya, D. R., and Muralidhar, B. (2020). Organizational climate, opportunities, challenges and psychological wellbeing of the remote working employees during COVID-19 pandemic: A general linear model approach with reference to information technology industry in Hyderabad. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology*, 11(4), 372-389.
- Prassl, J. (2018). *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press:Oxford.
- Proctor, C. L., Linley, P. A., and Maltby, J. (2009). Youth life satisfaction: A review of the literature. *Journal of Happiness Studies*, 10, 583-630.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., and Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275.
- Pujitha, J., Shamshuddin, D. S., and Deepa Mohan, D. N. . (2023). Psychological Well-Being: An Empirical Study of Indian Industry on Work-Life Integration During Covid 19: Life Sciences-Psychology. *International Journal of Life Science and Pharma Research*, 13(2), L62-L73.
- Pundt, L. M., Wöhrmann, A. M., Deller, J., and Shultz, K. S. (2015). Differential predictors of post-retirement life and work satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 216-231.
- Rani, U. (2023) Remote platform work and the flexible workforce: what global dynamics can we see? *The Future of Remote Work*, Editor: Countouris, N. De Stefano, V., Piasna, A. ve Rainone, S. EUTI Printshop:Brüksel.
- Rani, U., Kumar Dhir, R., Furrer, M., Göbel, N., Moraiti, A., and Cooney, S. (2021). *World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work*. International Labour Organisation:Geneva.
- Rajeev, N. and Vijayan, D. (2024). Social Connectedness and Psychological Well-Being Among Divorced Women. *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*, 12(4), 3178-3184.
- Remeikienė, R., Gasparėnienė, L., and Lazutka, R. (2022). Working Conditions of Platform Workers in New EU Member States: Motives, Working Environment and Legal Regulations. *Economics & Sociology*, 15(4), 186-203.

- Reyes, M. F., Satorres, E., and Melendez, J. C. (2020). Resilience and socioeconomic status as predictors of life satisfaction and psychological well-being in Colombian older adults. *Journal of Applied Gerontology*, 39(3), 269-276.
- Rockmann, K. W., and Ballinger, G. A. (2017). Intrinsic motivation and organizational identification among on-demand workers. *Journal of Applied Psychology*, 102(9), 1305.
- Roni, S. M., and Djajadikerta, H. G. (2021). *Data Analysis With SPSS For Survey-Based Research*. Springer:Singapur.
- Rosenblat, A., and Stark, L. (2016) Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 10, 3758–3784.
- Ryan, R. M., Huta, V., and Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139-170.
- Ryan, R. M., and Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life, *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10-28.
- Ryff, C. D. and Keyes, C. L. M. (1995), The structure of psychological well-being revisited, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C. D., and Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-39.
- Sandilya, G., and Shahnawaz, G. (2018). Index of psychological well-being at work—validation of tool in the Indian organizational context. *Vision*, 22(2), 174-184.
- Sari, N. K., and Gaol, D. L. (2024). The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction (Case Study at PT. Latexindo). *International Journal of Society and Law*, 2(1), 206-220.
- Sarker, M. R., Taj, T. A., Sarkar, M. A. R., Hassan, M. F., McKenzie, A. M., Al Mamun, M. A., ... and Bhandari, H. (2024). Gender differences in job satisfaction among gig workers in Bangladesh. *Scientific Reports*, 14(1), 17128.

- Šarotar Žižek, S., Treven, S., and Čančer, V. (2015). Employees in Slovenia and their psychological well-being based on Ryff's model of psychological well-being. *Social Indicators Research*, 121, 483-502.
- Schimmack, U., Diener, E., and Oishi, S. (2002). Life-satisfaction is a momentary judgment and a stable personality characteristic: The use of chronically accessible and stable sources. *Journal of Personality*, 70(3), 345-384.
- Schmidt, F.A. (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. Freidrich Ebert Stiftung: Bonn.
- Schütte, S., Chastang, J. F., Malard, L., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., and Niedhammer, I. (2014). Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87, 897-907.
- Sekhon, S. K., and Srivastava, M. (2021). Quality of work life and life satisfaction of modern-day sailors. *Psychological Studies*, 66(2), 154-166.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press: New York
- Seligman, M. E., and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction *American Psychological Association*, 55(1), 5-14.
- Shao, Q. (2022). Does less working time improve life satisfaction? Evidence from European Social Survey. *Health Economics Review*, 12(1), 50.
- Sheridan, S., and Ambrose, M. L. (2022). My cup runneth over: A daily study of the energy benefits for supervisors who feel appreciated by their subordinates. *Journal of Management*, 48(2), 440-471.
- Schober, P., Boer, C., and Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763-1768.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., and Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Singh, S. K., Pradhan, R. K., Panigrahy, N. P., and Jena, L. K. (2019). Self-efficacy and workplace well-being: Moderating role of sustainability practices. *Benchmarking: An International Journal*, 26(6), 1692-1708.
- Singh, R., and Mehra, M. (2020). Educational Level and Financial Status: Decisive Factors for Level of Spirituality and Psychological Well-being among Elderly. *British Journal of Applied Science & Technology*, 39(47), 1-10.
- Skinner, B. F. (1965). *Science and human behavior* (No. 92904). Simon and Schuster: New York.

- Soboleva, N. (2022). The determinants of the link between life satisfaction and job satisfaction across Europe. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 42(11-12), 1180-1198.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*, 3, Sage: New York.
- Sprague, R. (2015). Worker (mis) classification in the sharing economy: Trying to fit square pegs into round holes. *ABA Journal of Labor & Employment Law*, 31(1), 53-76.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S. and Grant, A.M. (2005). A socially embedded model of thriving at work, *Organization Science*, 16(5), 537-549.
- Sri, Smt.Gudivada. Karuna., Srikanth T., K., and Deepthi, Smt., T. (2024). An Overview on Employee Well-being and Job Satisfaction: Strategies for Organizational Success. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management (IJSREM)*, 8(7), 1-7.
- Steiger, J. H. (2007). Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling. *Personality and Individual differences*, 42(5), 893-898.
- Stephany, F., Kässi, O., Rani, U., and Lehdonvirta, V. (2021). Online Labour Index 2020: New ways to measure the world's remote freelancing market. *Big Data & Society*, 8(2).
- Stevic, C. R., and Ward, R. M. (2008). Initiating personal growth: The role of recognition and life satisfaction on the development of college students. *Social Indicators Research*, 89, 523-534.
- Stiglbauer, B., and Kovacs, C. (2018). The more, the better? Curvilinear effects of job autonomy on well-being from vitamin model and PE-fit theory perspectives. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(4), 520.
- Stone, A. A., Schwartz, J. E., Broderick, J. E., and Deaton, A. (2010). A snapshot of the age distribution of psychological well-being in the United States. *Proceedings of the National Academy of sciences*, 107(22), 9985-9990.
- Subhashini, S., Ramanithilagam, V., Saranyadevi, M., and Keerthana, S. (2014). A Study On Job Satisfaction Among Spinning Mill Workers With Special Reference To Tirupur District, Tamilnadu. *Journal Impact Factor*, 5(2), 42-48.
- Subramony, M., Kepes, S., Yagil, D., Groth, M., and Solnet, D. (2023). The influence of technology on the future of work: Bibliometric review and directions for management scholarship. *Group & Organization Management*, 10596011231212517.
- Sumathisri, B., and Ganesan, M. (2014). Job Satisfaction among Sales executives: A Comparative Study of select Private Insurance Companies.. *TIJ's Research Journal of Social Science & Management - RJSSM*, 3(11).

- Sundararajan, A. (2016). *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. : MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Sun, P. (2019). Your order, their labor: An exploration of algorithms and laboring on food delivery platforms in China. *Chinese Journal of Communication*, 12(3): 308–323.
- Sun, J., Harris, K., and Vazire, S. (2020). Is well-being associated with the quantity and quality of social interactions? *Journal of Personality and Social Psychology*, 119(6), 1478-1496.
- Sun, X. (2017). *Self-Compassion, Hedonic and Eudaimonic Well-Being among Hong Kong Adolescents: Selection, Optimization and Compensation as Mediators. A Thesis Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in Education*. Doktora Tezi, The Chinese University of Hong Kong.
- Sutherland, W., and Jarrahi, M. H. (2017). The gig economy and information infrastructure: The case of the digital nomad community. *Proceedings Of The ACM On Human-Computer Interaction*, 1-24.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., and Harney, P. (1991). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570–585
- Sousa, V. D., and Rojjanasrirat, W. (2011). Translation, adaptation and validation of instruments or scales for use in cross-cultural health care research: a clear and user-friendly guideline. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 17(2), 268-274.
- Syahril, S., Indrayani, I., Catrayasa, I. W., and Gaddafi, M. (2022). The effect of education level, work experience and work environment on job satisfaction through job motivation as intervening variables in the planning. Research and development agency of karimun district. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology*, 1(12), 715-724.
- Şeker, H., ve Gençdoğan, B. (2020). *Psikolojide ve Eğitimde Ölçme Aracı Geliştirme*. 3. Basım. Nobel, Ankara.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ekinoks Yayınları, Ankara.
- Urhan, B. (2022). Dijital Emek Platformlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri. *Çalışma ve Toplum*, 5(75), 2583-2611.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., and Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics* 6, 497-516. Pearson, Boston.

- Taboroši, S., Popović, J., Poštin, J., Konjikušić, M., and Nikolić, M. (2022). Job satisfaction in conventionally employed and teleworkers: the impact of gender, age and education. *Anali Ekonomskog Fakulteta U Subotici*, 58(48), 65-82.
- Taiwo, A. E., and Ogunlade, L. A. (2020). Teachers' Decisional Participation and Job Satisfaction in Secondary Schools in Ekiti State, Nigeria. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 12(1), 1-11.
- Tang, L., and Zhu, X. (2024). Academic self-efficacy, grit, and teacher support as predictors of psychological well-being of Chinese EFL students. *Frontiers in Psychology*, 14, 1332909.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Thakur, M., Jagadeesha, H. N., Sharma, R., Mohanan, K., and Hara, S. H. (2022). Job satisfaction, psychological well-being, and perceived stress among teachers during the pandemic. *Asian Journal of Psychiatry*, 71, 103049.
- Ticona, J., and Mateescu, A. (2018). Trusted strangers: Carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy. *New Media & Society*, 20(11), 4384-4404.
- Tiwana, A. (2013). *Platform ecosystems: Aligning architecture, governance, and strategy*. Morgan Kaufmann Publishers Inc., MA, USA.
- Tkachenko, B. C. 2024. Time and space flexibility of working time in the countries of the European Union Analytical and Comparative Jurisprudence, *Аналітично-порівняльне правознавство*, 3, 230-237.
- Toker, B. (2012). Life satisfaction among academicians: an empirical study on the universities of Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 190-195.
- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., and Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: a systematic review of the literature. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 84(3), 167-176.
- Trpcevska, L. (2017). *Predictors of psychological well-being, academic self-efficacy and resilience in university students, and their impact on academic motivation*. Doktora Tezi, Victoria University, Victoria University Eprints Repository.
- Tsarenko, Y., Leo, C., and Tse, H. H. M. (2018). When and why do social resources influence employee advocacy? The role of personal investment and perceived recognition. *Journal of Business Research*, 82, 260-268.
- Unanue, W., Gomez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., and Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs. *Frontiers in Psychology*, 8, 680.

- Uribechebarria, U., Garmendia, A., and Elorza, U. (2021). Does employee participation matter? An empirical study on the effects of participation on well-being and organizational performance. *Central European Journal of Operations Research*, 29(4), 1397-1425.
- Uslu, O., ve Şimşek, A. (2020). Çalışma arkadaşlarına güven ve psikolojik iyi oluşun çalışanların iş performansına etkileri. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 6-12.
- Valenduc, G. (2019). New forms of work and employment in the digital economy. *The Deconstruction of Employment as a Political Question: 'Employment' as a Floating Signifier*, Editör: Serrano-Pascual, A. ve Jepsen, M., 63-80.
- Valenzuela, F., Manolchev, C., Böhm, S., and Agar, C. C. (2024). Working through (mis) recognition: Understanding vulnerability as ambivalence in precarious worker subjectivity. *Human Relations*, 77(10), 1436-1467.
- Vallas, S., and Schor, J. B. (2020). What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annu. Rev. Sociol.*, 46, 273–294.
- Van der Doef, M., and Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2), 87-114.
- Van Doorn, N. (2017) Platform labor: On the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy. *Information, Communication & Society*, 20(6): 898–914.
- Van Dierendonck, D. (2004). The construct validity of Ryff's Scales of Psychological Well-being and its extension with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 629–643.
- Vansteenkiste, M., and Ryan, R. M. (2013). On psychological growth and vulnerability: basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of Psychotherapy Integration*, 23(3), 263.
- Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. In W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzeel, ve B. Bunting (Eds.), *A Comparative Study of Satisfaction with Life in Europe*, 11-48). Eötvös University Press.
- Vermaak, C., Gorgens-Eckermans, G., and Nieuwenhuize, C. (2017). Shift work, emotional labour and psychological well-being of nursing staff. *Journal of Contemporary Management Issues*, 20(2), 35–48.
- Walen, H. R., and Lachman, M. E. (2000). Social support and strain from partner, family, and friends: Costs and benefits for men and women in adulthood. *Journal of Social And Personal Relationships*, 17(1), 5-30.
- Wang, W., Kang, S. W., Choi, S. B., ve Jeung, W. (2024). Abusive supervision and psychological well-being: the mediating role of self-determination and

- moderating role of perceived person-organization fit. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(3), 423-441.
- Wang, W., Li, J., Sun, G., Cheng, Z., ve Zhang, X. A. (2017). Achievement goals and life satisfaction: the mediating role of perception of successful agency and the moderating role of emotion reappraisal. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 30, 25.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210.
- 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.
- Waterman, A. S. (2008). Reconsidering happiness: A eudaimonist's perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 234-252.
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Ravert, R. D., Williams, M. K., Bede Agocha, V., ... and Brent Donnellan, M. (2010). The Questionnaire for Eudaimonic Well-Being: Psychometric properties, demographic comparisons, and evidence of validity. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 41-61.
- Weisberg, S. (2005). *Applied Linear Regression* (3rd ed.). Wiley.
- Wolter, C., Santa Maria, A., Wörfel, F., Gusy, B., Lesener, T., Kleiber, D., and Renneberg, B. (2019). Job demands, job resources, and well-being in police officers—a resource-oriented approach. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 34, 45-54.
- World Health Organization (2014). Mental health: A state of well being. http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/. Erişim Tarihi: 21 Ocak 2024
- Wood, A.J., and Burchell, B.J. (2018). Unemployment and well-being. In: Lewis A (ed.) *The Cambridge Handbook of Psychology and Economic Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press, 234–259.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., and Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75.
- Wood, A. J., and Lehdonvirta, V. (2021). Antagonism beyond employment: how the ‘subordinated agency of labour platforms generates conflict in the remote gig economy. *Socio-Economic Review*, 19(4), 1369-1396.
- Wright, T. A., and Cropanzano, R. (2004). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 84–94.

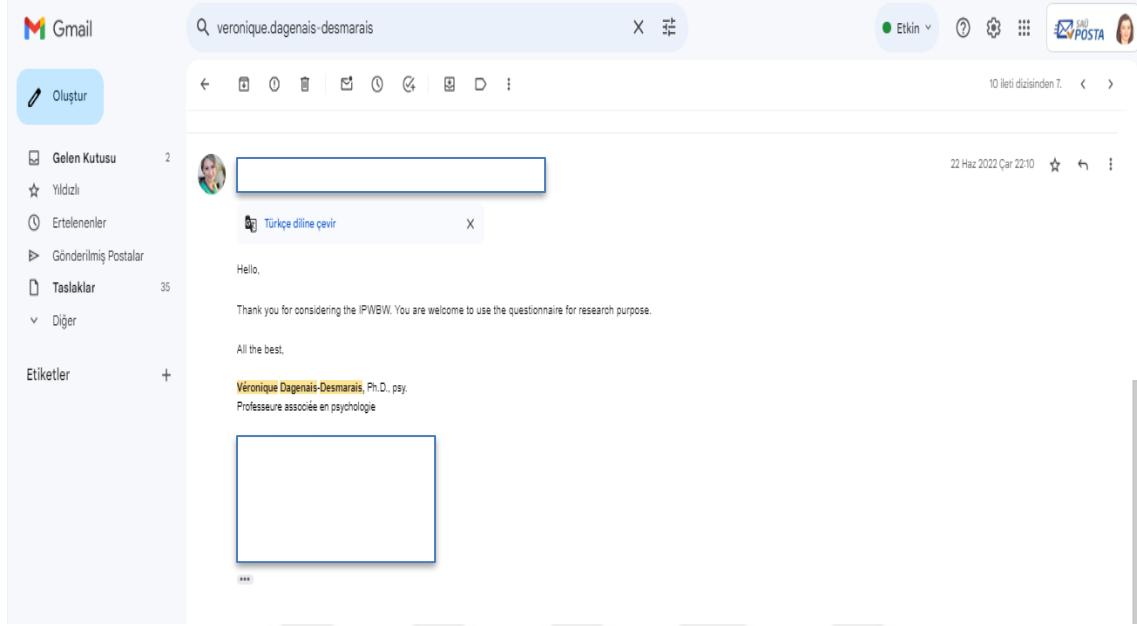
- Wright, T. A., Cropanzano, R., and Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well-being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93-104.
- Wu, H., Fan, S., Yan, C., and Wang, H. (2024). Cortical microstructural brain network mediates the association between personality trait of agreeableness and life satisfaction. *Cerebral Cortex*, 34(1), bhad410.
- Wu, C., Griffin, M. A., and Parker, S. K. (2015). Developing agency through good work: Longitudinal effects of job autonomy and skill utilization on locus of control. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 102-108.
- Wu, R., Zhao, X., Li, Z., and Xie, Y. (2024). The role of employee personality in employee satisfaction and turnover: insights from online employee reviews. *Personnel Review*, 53(7), 1581-1611.
- Xiao, Q., Liang, X., Liu, L., Klarin, A., and Zhang, C. (2023). How do work-life balance programmes influence nurses' psychological well-being? The role of servant leadership and learning goal orientation. *Journal of Advanced Nursing*, 79(7), 2720-2731.
- Yang, Y., Cai, H., Yang, Z., Zhao, X., Li, M., Han, R., and Chen, S. X. (2022). Why does nature enhance psychological well-being? A Self-Determination account. *Journal of Environmental Psychology*, 83, 101872.
- Yang, Y., and Green, S. B. (2011). Coefficient alpha: a reliability coefficient for the 21st century? *Journal of Psychoeducational Assessment*, 29(4), 377-392.
- Yang, Y., Obrenovic, B., Kamotho, D. W., Godinic, D., and Ostic, D. (2024). Enhancing Job Performance: The Critical Roles of Well-Being, Satisfaction, and Trust in Supervisor. *Behavioral Sciences*, 14(8), 688.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde iş tatmini ve işgören performansı ilişkisi: Türkiye ve Kazakistan karşılaştırması. *Bilig*, 55(1), 243-264.
- Yeşiltepe, A., Sayar, S., and Çal, A. (2022). Investigation of the effect of the life satisfaction and psychological well-being of nursing students on their happiness levels. *Perspectives in Psychiatric Care*, 58(2), 541-548.
- Yi, M., Jiang, D., Wang, J., Zhang, Z., Jia, Y., Zhao, B., ... and Chen, O. (2022). Relationships among thriving at work, organisational commitment and job satisfaction among Chinese front-line primary public health workers during COVID-19 pandemic: A structural equation model analysis. *Bmj Open*, 12(6), e059032.

- Zhai, Q. G., and Liu, T. M. (2008). Job satisfaction and its determinants among China's urban workforce. *4th International Conference on Wireless Communications, Networking and Mobile Computing*, 1-4.
- Zhai, Q., Wang, S., and Weadon, H. (2020). Thriving at work as a mediator of the relationship between workplace support and life satisfaction. *Journal of Management & Organization*, 26(2), 168-184.
- Zung, W. W. (1965). A self-rating depression scale. *Archives of general psychiatry*, 12(1), 63-70.



EK

Ek 1: Ölçek Uyarlama İzni



Ek 2: İşte Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

İşte Psikolojik İyi Oluş	1	2	3	4	5
Birlikte çalıştığım kişilere değer veriyorum.					
İşimi heyecan verici buluyorum.					
İşimi yapmak için yeterli olduğumu biliyorum.					
Yaptığım işe değer verildiğini hissediyorum.					
İşimde inisiyatif almak istiyorum.					
İşimdeki insanlar ile çalışmaktan keyif alıyorum.					
İşimi seviyorum.					
İşimde kendime güvenirim.					
İşimde gösterdiğim çabalarımın takdir edildiğini hissedirim.					
Kuruluşumun iyi durumda olmasını önemsiyorum.					
İşimdeki insanlarla iyi geçiniyorum.					
Sahip olduğum işten gurur duyuyorum.					
İşimde etkin ve yetkin hissediyorum.					
İnsanların, üzerinde çalıştığım projelere inandığını biliyorum.					
İşimde zorlu görevler üstlenmeyi seviyorum.					
İşimdeki insanlarla karşılıklı güven ilişkisine sahibim.					
İşimi anlamlı buluyorum.					
İşimde ne yapmak istediğimi biliyorum.					
Birlikte çalıştığım kişilerin yeteneklerimin farkında olduğunu hissediyorum.					
Kuruluşumun hedeflerine ulaşmasına katkı sağlamak istiyorum.					
Birlikte çalıştığım kişiler tarafından, olduğum kişi gibi kabul edildiğimi hissediyorum.					
İşimde büyük bir tatmin duygusuna sahibim.					
Bir çalışan olarak değerimi biliyorum.					
Kuruluşumun tam bir üyesi olduğumu hissediyorum.					
Kuruluşumda kendi görevlerim dışındaki işlerde de yer almak istiyorum.					

Ek 3: Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 22.02.2024-E.339406



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu



Sayı : E-61923333-050.99-339406
Konu : 66/14 Arş. Gör. Büşra YİĞİT

22.02.2024

Sayın Büşra YİĞİT

İlgi : 08.02.2024 tarihli ve E--050.99-0 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 21.02.2024 tarihli ve 66 sayılı toplantısında alınan "14" nolu karar ile Arş. Gör. Büşra YİĞİT'in başvurusu **uygun** görülmüş ve karar örneği ekte sunulmuştur.
Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Selim İNANÇLI
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu
Başkanı

Ek: Karar Yazısı (1 Sayfa)

ÖZ GEÇMİŞ

Ad Soyad: BÜŞRA YİĞİT	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Kocaeli Üniversitesi
Fakülte	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Bölümü	İşletme
Yüksek Lisans	
Üniversite	Sakarya Üniversitesi
Enstitü Adı	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri
Programı	Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri
Makale ve Bildiriler	
1. Değirmenci, T., Aydın, M., Çakmak, B. Y., and Yiğit, B. (2024). A path to cleaner energy: the nexus of technological regulations, green technological innovation, economic globalization, and human capital. <i>Energy</i>, 311, 133316. 2. Aydın, M., Guney, E., Yigit, B., Acikgoz, F., and Cakmak, B. Y. (2024). Regulatory pathways to green energy transition for sustainable environment: the fostering role of human rights, banking sector development, economic complexity, and economic freedom. <i>Journal of Environmental Management</i>, 366, 121739. 3. Çakmak, B. Y., and Yiğit, B. (2024). Where should a new graduate start? A multi-source evaluation of the banking sector business analyst signals in an emerging economy. <i>Istanbul Business Research</i>, 53(1), 61-80. 4. Yiğit, B., and Çakmak, B. Y. (2024). Discovering psychological well-being: A bibliometric review. <i>Journal of Happiness Studies</i>, 25. 5. Yiğit, B., Çakmak, B. Y., and Çakmak, E. E. (2023). NEET in Turkey: A typology including jobless youths, parental education and employment status as determinants. <i>Education + Training</i>, 65(5), 731-748. 6. Çakmak, B. Y., and Yiğit, B. (2022). Türkiye'de yüksek performanslı çalışma sistemleri (ypçs): sistematik literatür analizi. <i>Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi</i>, 6(1), 1-22. 7. Yiğit, B., and Çakmak, B. Y. (2023). İKY Literatürüne Bibliometrik Analizlerle Derinlemesine Bir Bakış. <i>Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-VII</i>, Editör: Durmuşkaya, C., 117-146, Değişim Yayınları, Sakarya. 8. Çakmak, B. Y. ve Yiğit, B. (2022). Türkiye'de Ne Eğitimde Ne İstihdamda Yer Almayan Genç (NEET) Olmak: Sistematik Literatür Analizi, <i>Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-VI</i>, Editör: Özdemir, A., 149-165, Değişim Yayınları, Sakarya. 9. Yiğit, B. ve Çakmak, B.Y. (2021). Erken Çocukluk Dönemi Eğitimi Veren Kurum Öğretmenlerinin İşe Alım Kriterlerinin SWARA Tekniğiyle Ağırlıklandırılması: Sakarya İlinde Bir Araştırma. <i>Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar – V</i>, Editör: Selek Öz, C., 245-259, Değişim Yayınları, Sakarya. 10. Yiğit, B. ve Çakmak, B.Y. (2020). Ücretli Çalışanların İş Yükü, Kontrolü Vesosyal Destek Algılar İncelenmesi: Sakarya İli Araştırması. <i>Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-IV</i>, Editör: Altınsoy, A., 109-124, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.	