

Çalışan Mutluluğu Dersinin Öznel İyi Hissiz Algısı ile İşe İlişkin Duyuşsal İyi Hissiz Algısına Etkisi: Lisansüstü Öğrenciler Üzerinde İlişkisel-Nedensel Bir Tarama Çalışması

Gülbeniz AKDUMAN¹

Öz

Araştırmanın amacı çalışan mutluluğu dersi alan yüksek lisans öğrencilerinin bireysel olarak mutluluk ve işe ilişkin iyilik algılarında pozitif yönde bir değişim olup olmadığını incelemesidir. Araştırma örneklem grubu 2019-2020 Akademik yılı güz döneminde bir vakıf üniversitesinde seçmeli olarak "Çalışan Mutluluğu" dersi alan 31 yüksek lisans öğrencisidir. Öğrencilerin çalışan mutluluğu dersini almadan önce ve 12 haftalık akademik dönem boyunca dersi aldıktan sonra öznel iyilik algısı ve işe ilişkin iyilik algısı seviyeleri değerlendirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formunun birinci bölümünde demografik bilgi formu, ikinci bölümünde Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilip Türkçe çevirisi sonrasında güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları Doğan ve Sapmaz (2012) tarafından yapılan Oxford Mutluluk Ölçeği (Öznel İyi Hissiz Algısı Ölçeği), üçüncü bölümünde Katwyk, Fox, Spector ve Kelloway (2000) tarafından geliştirilip Türkçe çevirisi sonrasında güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları Bayram, Kuşdil, Aytac ve Bilgel (2004) tarafından yapılan İşe İlişkin Duyuşsal İyi Hissiz Algısı Ölçeği (Job-Related Affective Well-Being Scale- JAWS) kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre öğrencilerin çalışan mutluluğu dersi sonrası öznel iyilik algısı (mutluluk) ve işe ilişkin iyilik algısı değerlendirmeleri ders öncesi değerlendirmelere göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Çalışan mutluluğu dersi öğrencilerin öznel iyilik algısı ve işe ilişkin iyilik algısı seviyelerinde anlamlı düzeyde yükselme meydana gelmesini sağlamıştır.

Anahtar Kelimeler: Öznel iyilik algısı, mutluluk, işe ilişkin iyilik algısı

The effect of Employee Happiness Course on Subjective Well-being and Job Related Well-being: A Relational-Causal Screening Study on Graduate Students

Abstract

The purpose of the study is to examine whether there is a positive change in the perception of subjective well-being (happiness) and job-related well-being of the graduate students who take the course of employee happiness. The research sample group is 31 graduate students who take the "Employee Happiness" course at a foundation university in the fall semester of the 2019-2020 academic year. The subjective well-being perception and job-related well-being levels of students were evaluated before taking the employee happiness course and after taking the course in the 12-week academic term. A survey form occurred of three section was used to collect data in the study. There is a demographic form in the first section of the questionnaire, Oxford Happiness Scale (Subjective Well-Being Perception Scale) developed by Hills and Argyle (2002) and adapted to Turkish by Doğan and Sapmaz (2012) in the second part and The Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) was developed by Katwyk, Fox, Spector and Kelloway (2000), adapted and reliability and validity studies were performed Turkish by Bayram, Kuşdil, Aytac, and Bilgel (2004) is used in the third section. According to the results of the study, subjective well-being (happiness) perception and job-related well-being perception evaluations of students are significantly higher than the pre-lesson evaluations. Employee happiness lesson caused a significant increase in students' subjective well-being perception and job-related well-being levels.

Keywords: Subjective Well-being, happiness, job-related well-being

¹ Dr. Bilgi Üniversitesi, Lisansüstü Programlar Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, gulbeniz@akduman.com; https://orcid.org/0000-0002-3256-982X

Giriş

Pozitif psikoloji kişilerin mutluluk, esenlik ve genel iyilik hali gibi olumlu duygularıyla ilgilenen bilim dalıdır (Köroğlu, 2019: 19). Mutluluk pozitif psikolojinin en ilgi gören konularından biridir. Son 20 yıldır pozitif psikolojinin etkisinde olan psikoloji alanında mutluluk konusu sosyoloji alanından daha fazla ilgi görüp araştırılan bir konu olmuştur (Power, 2015). Mutluluk psikolojide aynı anlamı taşıyan öznel iyilik algısı kavramıyla ifade edilmektedir.

Çalışmak, sürekli bir işle meşgul olmak, hergün yeni ve beklenmedik olaylarla uğraşmak insanlara maddi kazanç sağlamanın yanında birçok olumlu etkilere sahiptir (Alain, 2017: 73). Çalışmak insanları mutlu eden bir faaliyettir. Inglehart (1990) tarafından on altı farklı ülkeden yüz yetmiş binin üstünde katılımcıyla gerçekleştirilen araştırma sonucuna göre çalışanların %77'si hayatlarında daha mutlu iken, iş sahibi olmayanların %61'i mutlu olduğunu belirtmiştir (Inglehart, 1990). Sahip olunan iş kişilerin kendilerini gerçekleştirme imkanı vermesi yönüyle de mutluluk sağlamaktadır (Gardner, 1990).

Kurumların mutluluğu ve mutlu çalışanlar konusu tüm Dünya'da 2000'li yılların başından beri teoride kabul görerek bu konuda araştırmalar yapılmıştır. (Scott, 2000; Ellsworth, 2002). 2011 yılında Türkiye'de İnsan Kaynakları bölümünde mutluluk departmanının açılması ve istihdam edilen ilk "Mutluluk Müdürü" ile iş yaşamında da mutluluk kavramı gündeme alınmaya başlamıştır. Kurumlarda mutluluk departmanları açılarak uzun yıllar boyunca sadece çalışan memnuniyetine odaklanan insan kaynakları departmanları çalışan mutluluğunu analiz edilerek, arttırmak için aksiyonlar planlamaya başlamışlardır (Erdoğan, Akduman, 2013). Çalışanları mutlu olan kurumlarda verimlilik ve etkinlik artarken, performansları da mutsuz olanlara göre daha yüksek olmaktadır. Çalışanların işten ayrılma niyetleri ise daha düşükken, bağlılık, aidiyet ve memnuniyetleri de daha fazladır. Tüm bu etkenler göz önüne alındığında başarılı olmak isteyen kurumların çalışan mutluluğu konusuna odaklanmaları ve çalışanlarını nelerin mutlu edeceğini analiz ederek gerekli aksiyonları almaları gerekmektedir (Csikszentmihalyi, 2017: 40).

Aynı ortamı paylaşan kişilerin farklı görüş, değerlendirme ve tepkilere sahip olması reaktif iletişim kavramıyla açıklanmaktadır (Smith vd., 2016: 484). İnsanlar aynı olaylar karşısında farklı farklı tepkiler verebilirler. Bir olay bir kişiyi çok mutlu ederken, bir diğerini hiç etkilemeyebilir veya mutsuz edebilmektedir. Aynı düşünceyle mutluluğa giden belirli bir yol yoktur, mutluluk kişisel bir seçimdir (Breuning, 2017: 159). Yaşanan her olay için birçok

farklı bakış açısı mevcuttur. Daha geniş ve büyük bakış açısıyla bakıldığında endişe ve kaygı azalarak mutluluk artmaktadır. Yaşanan bir duruma farklı açılardan bakmak tam ve bütünsel gerçekliği görmeyi sağladığı için kişinin vereceği tepki de daha doğru ve yapıcı olmaktadır. Örneğin; Dünya’da yaşanan bir felaket nedeniyle acı çeken, mutsuz olan insanlara bakarken ümitsizliğe düşerken, onlara yardım eden fedakâr ve iyi insanları da beraberinde görebiliyorsanız daha geniş, büyük ve olumlu bir şekilde bir bakış açısıyla hayatı çerçeveye oturtuyorsunuz demektir (Lamav & Tutu, 2017: 177-179).

Mutluluğun %50’si genetik faktörlerden, %40’ı kişinin bakış açısından, %10’u ise çevresel faktörlerden etkilenmektedir. Kişinin genetik faktörleri değiştirme şansının olmadığı göz önüne alındığında kişinin bakış açısı mutluluğu etkileyen en önemli kriter konumundadır (Diener vd., 1999). Bakış açısını olumluya dönüştürmek hem özel yaşamda hem de iş yaşamında daha fazla memnuniyet ve doyum yaşanmasına sebep olmaktadır (Erkutlu, 2015: 202). Kişilerin bu konudaki farkındalıklarını arttırarak bakış açılarında olumlu gelişme sağlama amaçlı eğitimler almaları fayda sağlamaktadır.

Çalışma hayatında mutluluk konusuna verilen önemin artması için İnsan Kaynakları ekiplerinin farkındalıklarını arttırma amacıyla Türkiye’de ilk kez 2017-2018 akademik yılında Bilgi Üniversitesinde İnsan Kaynakları Yönetimi online yüksek lisans programı kapsamında seçmeli olarak “Çalışan Mutluluğu ve Motivasyonu” dersi açılmıştır. Bu derste, İnsan Kaynakları fonksiyonları arasında her geçen gün önem kazanan mutluluk, çalışan memnuniyeti ve iş hayatında mutluluk kavramları ve bu kavramların nasıl ölçüleceği inceledikten sonra çalışma hayatından örnek uygulamalarla zenginleştirilmiş şekilde iş hayatında mutluluğun yönetiminin aktarılması ve diğer insan kaynakları fonksiyonları ile ilişkisinin kurulması amaçlanmıştır. Derste konular teorik anlatıldıktan sonra konuyla ilgili uygulama örnekleri paylaşılarak öğrencilerin teorik bilginin nasıl uygulandığını görmeleri sağlanmaktadır. Ayrıca bu derste ana kavram olan mutluluğu öğrencilerin hayatına katmak amacıyla sosyal medyada kurulan “Mutlu Pazartesiler” grubunda da paylaşımlar yapılarak dersin etkinliği arttırılmaktadır.

Bu fikirler ışığında “Çalışan Mutluluğu ve Motivasyonu” dersini alan araştırma kapsamında yer alan 31 yüksek lisans öğrencisinin çalışan mutluluğu dersini almadan önce ve aldıktan sonra mutluluklarını ve işyerinde mutluluklarını ifade eden işe ilişkin iyilik algıları değerlendirilerek bakış açılarındaki olumlu yöndeki gelişme ile öznel iyilik algısı ve işe ilişkin iyilik algısı seviyelerindeki değişim analiz edilmiştir. “Çalışan Mutluluğu ve

Motivasyonu” dersinin Türkiye’de üniversite kapsamında yer alan akademik programlarda ders olarak ilk defa verilmesi sonucunda yapılan bu değerlendirme ilgili alan yazında bir ilk olacağı için sonraki araştırmalara da ışık tutabilecektir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Öznel İyilik Algısı (Mutluluk)

Latince’de ferahlık, bereket anlamına gelen “felicita”, Arapça’da huzur, memnuniyet ve esenlik anlamına gelen “saadet” kelimesiyle ifade edilen mutluluk insanların sürekli olarak ulaşmak istedikleri bir pozitif duygu durumudur (Hançerlioğlu, 1978: 190). Mutluluk felsefeden, psikolojiye, tıptan, sosyolojiye kadar birçok farklı alanda çalışan araştırmacılar tarafından farklı farklı yaklaşımlarla tanımlanmıştır;

- Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre mutluluk “*Bütün özlemlere eksiksiz ve sürekli olarak ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumu*” olarak tanımlanmaktadır (<https://sozluk.gov.tr/>; Erişim Tarihi: 21.03.2020).
- Felsefede Eudaimonia olarak ifade edilen mutluluk, “iyi anlamına gelen “eu” ve ruh anlamına gelen “daimon” sözcüklerinden oluşan içinde iyilik barındıran anlamına gelen bir kelimedir (Vernon, 2011: 14). Mutluluğa ulaşmak erdemli ve ahlaklı bir hayat yaşamakla mümkündür (Cevizci, 2002: 733).
- Mutluluk, erdemın sonucunda ulaşılan bir ödül değil, erdemın kendisidir (Unamuno, 1986: 39).
- İnsan eylemlerinin son amacı mutluluktur (Akarsu, 1998: 23).
- Mutluluk kişinin bakış açısına göre tanımlanan ve maddi değeri ölçülemeyen olumlu bir duygu durumudur (Gilbert, 2008: 47).
- Mutluluk, çeşitli şekillerde ortaya çıkan haz duygusunun bir sonucudur (Davies, 2018: 24).

1776 yılında Amerika Birleşik Devletleri 3. Başkanı Jefferson’un yayınladığı Özgürlük Bildirgesinde belirtildiği gibi; “*Her birey yaşam, özgürlük ve mutluluğu arama hakkına sahiptir*” (Jefferson, 1776). Mutluluk arayışının insanlığın en temel hedeflerinden biri haline geldiğini anladıktan sonra Birleşmiş Milletler 28 Haziran 2012 tarihinde “Uluslararası Mutluluk Günü” olarak 20 Mart gününü ilan ederek devletleri, kurumları ve kişileri mutluluğa daha çok önem vermeye davet etmiştir. Bu öncü hareketin ardından birçok ülkede mutluluk dernekleri, platformları, web siteleri ve dergileri kurularak mutluluk kavramına verilen önem her geçen gün arttı (Teber, 2017: 39). Amerikan bağımsızlık

deklarasyonunda “mutluluk” vatandaşlara bir hak olarak verilip “mutluluk her vatandaşın hakkıdır” dendiikten sonra mutluluk konusunda sayısız makale ve kitap yazılarak kavram her geçen gün popülerliğini arttırmıştır. Kapitalizm ve politik özgürlüğün verdiği bir hak olarak görülen mutluluk Dünyadaki tüm bireylerin odağında yer alan bir kavramdır (Lyubomirsky vd., 2005: 111). Tüm Dünya’da artan depresyona paralel olarak mutluluğa bağımlılık artarak yaşamın bir amacı haline gelmeye başlamıştır (Farrelly, 2015: 19).

Olumlu düşünmek, olumlu yaşamayı ve olumlu olanı da kişinin hayatına çekmesini sağlar (Süeyev, 2014: 14). 1930 yılında Amerikan Notre Dame Rahibe okuluna yeni gelen rahibelerden kendilerini anlatan bir otobiyografi yazmaları istenir ve yazılan bu otobiyografiler baş rahibe tarafından okunduktan sonra arşive kaldırılır. 2001 yılında Danner, Snowdon, Friesen’den oluşan araştırma ekibi günlükleri arşivden çıkarıp olumlu ve olumsuz cümleleri incelediklerinde, otobiyografilerinde olumlu cümleleri daha fazla kullanan rahibelerin diğerlerine oranla 10 yıl daha uzun yaşadığı belirlenir. Mutlu insanların bağımsızlık sistemleri daha kuvvetli olduğu için hastalıklara yakalanma ihtimalleri mutsuz olanlara oranla daha düşük, hasta olduklarında iyileşme süreleri de daha kısa olmaktadır (Diener, Biswas-Diener, 2008). Mutlu insanlar gülümsediklerinde göz çevrelerindeki kasları “Duchenne gülümsemesi” adı verilen farklı bir gülümseme ile kasılır ve bu şekilde gülen mutlu insanlar diğerlerine oranla 8,5 yıl da uzun yaşama şansına sahip olmaktadır (Tarhan, 2016: 16). Mutluluk bağımsızlık sistemini güçlendirip, vücudu daha dirençli hale getirdiği için ömrü de uzatmaktadır (Danner vd., 2001). Bu örneklerden yola çıkarak mutluluğun insan sağlığı üzerinde olumlu etkileri olduğu söylenebilir.

Mutlu insanlar yüksek özgüvene sahip, duygularını rahatlıkla kontrol edebilen, iyimser, paylaşmayı seven, sosyal kişilerdir (Diener& Seligman, 2002: 82-83). Tüm bu pozitif çıktılar mutluluk sonucunda oluştuğu gibi, mutluluk tüm bu pozitif çıktılarının sebebinin de oluşturmaktadır (Stets& Trettevik, 2016: 1).

Her insan mutlu olmak isterken, bunu nasıl başaracağını bilememektedir? Nasıl mutlu olunacağını belirlemek için öncelikle mutluluğu etkileyen faktörleri incelemek gerekmektedir. Mutluluk demografik faktörlerden, kişinin dışı dönüklük, sorumluluk ve duygusal dengeli olma gibi üç ana karakteristik özelliğinden ve gerçekleştirdiği çevresine pozitif geribildirim alıp-verme, isteklerini tatmin etme, mental kontrol yapma ve dini inancın gereklerini yerine getirme gibi amaç yönelimli davranışlardan etkilenmektedir (Eryılmaz,

2016: 58). Mutluluğu etkileyen demografik faktörler araştırmalar ışığında aşağda sıralanmıştır;

- *Cinsiyet*: Cinsiyet ve medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Erkek ya da kadın olmak mutluluğun belirleyicisi konumunda değildir. İlgili alan yazında bu fikri yaptıkları araştırmalarıyla (Wilson, 1967; Myers & Diener, 1995; Kangal, 2013; Tan vd., 2006; Aydemir, 2008; Uçan, 2013; Sevindik, 2015; Dikici, 2020) destekleyen birçok bilim insanı yer almaktadır. Yapılan geniş kapsamlı meta-analiz çalışmaları da bu fikri destekler niteliktedir. Haring vd. 146 farklı ve birbirinden bağımsız araştırmayı dahil ederek yaptıkları meta-analiz sonucunda (Haring vd., 1984), Kasapoğlu ve Kış (2016) 25 araştırmayı dahil ederek yaptıkları meta-analiz aracılığıyla cinsiyetin mutluluğu etkilemediği sonucuna ulaşmışlardır (Kasapoğlu & Kış, 2016).
- *Yaş*: İlgili alan yazında yer alan araştırmalar incelendiğinde yaşın mutluluğu nasıl etkilediği konusunda bir ortak yargının oluşmadığı görölmektedir. Mutluluğun yaşla azaldığını savunan araştırmaların (Shmotkin, 1990; Güldağ, 2007; Conceiçao & Bandura, 2008) yanı sıra yaşlandıkça artan imkanlar ve yaşam memnuniyeti ile bağlantılı olarak genç yaşlarda yüksek, orta yaşlarda düşen mutluluğun aynı bir “U” harfi şekli gibi arttığını veya dengelendiğini savunan araştırmalar (Horley & Lavery, 1995; Blanchflower & Oswald, 2007; Tosyalı, 2010; Wang & Vander Weele, 2011), bu iki görüşten farklı olarak yaptıkları araştırma sonucuna göre yaşın mutluluğu etkileyen bir değişken olmadığı bulgusuna ulaşan yayınlar da (Diener vd., 2000; Kousha & Mohseni, 2000, Christoph & Noll, 2003; Suhail & Chaudhry, 2004; Aydemir, 2008; Sevindik, 2015; Teke, 2020) mevcuttur.
- *Medeni Durum*: İlgili alan yazın incelendiğinde medeni durum ve mutluluk arasında ilişki olduğu görölmektedir. Evli kişiler, bekar ve dul olan kişilere göre daha yüksek mutluluk seviyesine sahiptir (Diener vd., 1999; Suhail & Chaudhry, 2004; Blanchflower & Oswald, 2007). Mutlu olan kişilerin evlilikleri de mutsuz olanlara oranla daha uzun süre devam etmektedir (Mastekaasa, 1992; Yavaşoğlu, 2019).
- *Eğitim*: İlgili alan yazında yer alan araştırmalar incelendiğinde eğitim ile mutluluk arasında anlamlı ama düşük seviyede bir ilişki olduğu görölmektedir Artan eğitim

seviyesiyle birlikte daha iyi bir iş sahibi olma, maddi imkanların artması ve toplumda daha fazla saygınlığa sahip olma gibi etkenler mutluluğu olumlu etkilemektedir (Campbell, 1981; Diener vd., 1992; Witter vd., 1984; Gaygısız, 2010; Durmaz, 2020).

- *Gelir*: Sahip olunan maddi imkanlar ve paranın da mutluluğu olumlu etkilediği kanısının aksine kişinin zengin olması deniz suyuna benzetilmektedir; ne kadar çok içilirse daha çok içmek istenmekte yani sahip olunan maddi imkanlar insanı mutlu etmeye yeterli olmamaktadır (Schopenhauer, 2019: 20). Bu fikri destekler şekilde paranın insan mutluluğu üzerindeki etkisini en iyi anlatan eserlerden biri olan “Easterlin Paradoksu” adlı eserde paranın kişinin temel yaşam koşullarını sağlama sınırına kadar mutlu etme özelliği olduğu, sonrasında ise bir etkisi olmadığı savunulmaktadır. Kişi yeme-içme, barınma gibi temel ihtiyaçlarını karşılayamayacak kadar az bir paraya sahipse mutsuz olmaktadır (Easterlin, 2001: 467).

Sosyal medyanın etkin olarak kullanıldığı günümüz Dünyasında Facebook 2004 yılında kullanıma açıldıktan sonra sürekli yeni özellikler kazanarak insanların ilgisini çekmeyi başarmıştır. 2009 yılında eklenen like (beğeni) butonuyla kişiler birbirlerine beğenilerini gösterme imkanına sahip olurken, 2011 yılında eklenen video arama sayesinde yüz yüze aramayla iletişim kurma imkanına sahip olmuşlardır (Phu & Gow, 2019: 151). Sosyal medyanın hayatımıza girmesi mutlulukla ilgili yeni bazı soruları ortaya çıkarmıştır; Sosyal medya ile kişinin mutluluğu arasında ilişki var mıdır? Sosyal medyanın mutluluğu olumlu yönde etkilediğini savunan araştırmaların (Ellison vd., 2007; Tosun, 2012; Kim & Lee, 2011) yanı sıra, olumsuz etkilediğini savunan araştırmalar da (Satıcı & Uysal, 2015; Brooks, 2015; Denti vd., 2012; Wright vd., 2013) mevcuttur. Phu & Gow (2019) yaptıkları araştırma sonucuna göre Facebook’da arkadaş sayısı daha fazla olan kişilerin daha mutlu olduklarını ve sosyal medyada geçirilen zamanla kişinin mutluluğu ve yalnızlığı arasında ise bir ilişki olmadıklarını savunmaktadırlar.

Dünya’da mutluluk konusuna verilen önemin bir göstergesi de bu konuda sürekli yapılan ve tüm insanlara açık olarak yayınlanan araştırmalardır. Bu araştırmalar aşağıda sıralanmıştır;

- *Avrupa Değerler Araştırması*: 1981 yılından itibaren her 10 yılda 1 kez ülkeler bazında değerlerin sosyal ve siyasal yaşam üzerindeki etkisini analiz etmektedir.

Mutluluk da değerlendirilen değerlerden biridir. En son 2008 yılında yapılan analize göre Türkiye'nin mutluluk seviyesi 100 puan üzerinden 75 gibi yüksek bir değere sahiptir (<http://www.atlasofeuropeanvalues.eu/new/wereld.php?ids=8&year=2008>) Erişim Tarihi: 27.03.2020).

- *Gallup Mutluluk Anketi*: 2005 yılından itibaren 156 ülkenin vatandaşlarının mutlulukları analiz edilerek herkese açık bir şekilde internet ortamından yayınlanmaktadır. 2019 yılı raporuna göre Türkiye geçen yıla oranla 5 sıra daha düşerek tüm Dünya ülkeleri arasında mutluluk seviyesi açısından 79. Sırada yer almıştır. Türkiye 2017 yılında 69., 2018 yılında ise 74. sırada yer almaktadır. Türkiye'nin mutluluk seviyesi her geçen yıl düşmektedir (<https://www.gallup.com/analytics/247355/gallup-world-happiness-report.aspx>; Erişim Tarihi: 27.03.2020).
- *Türkiye İstatistik Kurumu Yaşam Memnuniyeti Araştırması*: TÜİK 2003 yılından beri yaptığı araştırmayla demografik değişkenler bazında kişilerin yaşam memnuniyetlerini ve mutluluklarını analiz etmektedir. 2018 yılında %53,4 olan mutluluk oranı, 2019 yılı sonuçlarına göre %52,4'e düşmüştür (<https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul>; Erişim Tarihi: 27.03.2020).
- *Uluslararası Mutluluk Günü*: Her yıl 20 Mart Uluslararası Mutluluk Günü'nde yayınlanan Birleşmiş Milletler 2019 Yılı Dünya Mutluluk Raporu'na göre 156 ülkenin yer aldığı değerlendirmede Türkiye 79. sırada yer almaktadır (<https://worldhappiness.report/>; Erişim Tarihi: 27.03.2020).

1.2. İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı

Çalışma yaşamında mutluluğu ifade eden “işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı” kavramı bireysel mutluluktan farklı olarak kişinin yanında çevresiyle birlikte şekillenmektedir. İşe ilişkin iyilik algısı yüksek olan mutlu çalışanlar kavramıyla sadece sürekli gülen, olumlu düşünen ve pozitif ruh hali içinde olan çalışanlar ifade edilmemektedir. Mutlu çalışanlar sahip oldukları tüm kapasitelerini performansa dönüştürerek kullanan, aidiyet ve bağlılıkları yüksek, yaşadıkları sorunlar karşısında pes etmeden çözümlere çalışan, olumsuzlara takılıp kalmayan tam karşı olumsuzlukları olumluya dönüştürmeye çalışan, çevrelerine de sahip oldukları olumlu iş davranışlarını yayan kişilerdir (Pryce-Jones, 2010: 2-4).

Klasik yönetimin babası Frederick Taylor'un bilimsel yönetim anlayışında insanları makinelerle aynı gören düşünceleri 1870'li yıllarda kalan bir yaklaşımdır. Makine gibi görülen çalışanların zamanla kendilerini ve yaptıkları işi önemsiz görmeleri sonucunda önce iş performansları sonra da hem iş hem de yaşamından aldıkları memnuniyet ve mutlulukları düşmeye başlamaktadır (Davies, 2016: 106-107). Yönetim biliminin %40'ı bilim, %60'ı ise sanattır. Sanat kısmı çalışanların birbirinden farklı karakter, duygu ve davranışa sahip olmasını temsil etmektedir. Dünya Ekonomik forumunda çalışan mutluluğu konusunun gündem maddeleri arasında yer alması da iş dünyasının bu konunun önemini fark ettiğinin bir göstergesidir (Davies, 2016: 136-137).

Ödenen maaş çalışanların sadece işleri için gerekli minimum çabayı sarf etmelerini sağlarken, kurum içinde paylaşılan ortak vizyon, işe anlam katan hedefler ve hissettikleri mutluluk ve memnuniyet ellerinden gelenin en iyisini yapmaları için tetikleyici olmaktadır (Pollard, 1996: 45). Sahip olunan iş sadece kişinin yaşaması için gerekli maddi kaynağı sağlayan bir araç olarak görüldüğünde çalışmanın değeri düşmektedir. Çocukluktan itibaren çalışma kavramına yüklenen olumsuz anlam nedeniyle de zevksiz ve bedel karşılığı olan herşey çalışma ile ilişkilendirildiği için iş ne kadar ilgi çekici ve tatmin edici olursa olsun önyargılarla değerlendirilmektedir. Bu etkenlere kapitalist iş yaşamının rekabetçi ve insan yerine iş odaklı yaklaşımı da eklendiğinde çalışma hayatındaki huzur ve mutluluk azalmaktadır (Csikszentmihalyi, 2017: 127).

İnsan doğası gereği yaptığı her işte bir amaç ve anlam arar, insanı her koşulda hayatta tutan da bu anlam arayışıdır. Musevi soykırımına maruz kalıp kurtulan Victor Frankl "İnsanoğlunun Anlam Arayışı" adlı klasikleşmiş kitabında en zor şartlarda insana dayanma gücü veren bir amaca ve umuda sahip olmak olduğunu savunmaktadır (McKee, 2018: 12-13). Bu bağlamda çalışmak kişilerin sadece para kazanmak için yaptıkları bir görevden öte kişiye kendini gerçekleştirme ve bir işe yarama tatmini veren bir faaliyettir (Türkay, 2015: 239). Çalışanlar açısından memnuniyet yaratacak işin merkezinde kurumun çalışanları, yapılan iş ve kurumun karakteristik özellikleri yer almaktadır (Haley-Lock, 2008: 145).

Yetişkin bir çalışanın emekli olana kadar hayatının 1/3'ünü çalışarak geçirdiği düşünüldüğünde hem kişi hem de örgütler açısından iş yaşamındaki kalite ve mutluluğun artırılması kritik önem taşımaktadır (Biçen, 2019: 9). Mutlu çalışanlar sahip oldukları kapasiteleri performansa dönüştürme konusunda daha istekli oldukları için daha yüksek performans gösterilmektedirler (Alpaslan, 2016: 206; Terzi, 2017: 477).

İlgili alan yazındaki araştırmalar ışığında çalışanları mutlu eden etkenler aşağıdaki Şekilde sıralanabilir;

- Rahat ve huzurlu bir çalışma ortamı (Fisk, 2008).
- Kaliteli geribildirim alma (Schaufeli & Van Rhenen, 2006).
- Çalışanın bir amaca sahip olması ve çalışanlar arasında paylaşılan anlamlı bir gelecek vizyonu (Moss, 2017: 23-24).
- Çalışanlar arasında pozitif ilişkiler olması (Xanthopoulou vd., 2008; Bakker vd., 2003; Xanthopoulou vd., 2012; Zizek vd., 2013).
- Mesleki tatmin, maddi ve manevi imkanların yüksek seviyede olması (Kolasa, 1969).
- Otonomiye sahip olma (kişinin durum işi ve olaylar üstünde denetim yeteneğine sahip olması (Kolasa, 1969: 459; Schaufeli & Van Rhenen, 2006; Bakker vd., 2003; Xanthopoulou vd., 2012).
- Yapılan işten gurur duyma ve sahip olunan kapasiteyi tam olarak kullanabilme (Kolasa, 1969; Schaufeli, Van Rhenen, 2006).
- Çalışanların işi yaparken zevk alması ve eğlenmesi (Schaufeli, Van Rhenen, 2006; Sanz–Vergel & Rodriquez–Munos, 2013).
- Kurumda uygulanan İnsan Kaynakları Yönetimi modeli ve uygulamaları (Furnham, 2014)
- Kurum içinde uygulanan transformasyonel liderlik modeli (Bono vd., 2007).

2. Yöntem

2.1. Veri Toplama Aracı

Verileri toplamak için kullanılan anket formunun birinci kısmında demografik bilgi formu, ikinci kısmında Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilip Türkçe evirisi sonrasında güvenirlik ve geçerlik alışmaları Doğan ve Sapmaz (2012) tarafından gerçekleştirilen Oxford Mutluluk lği (znel İyilik Algısı lği) kullanılmıştır. Ölçek 5’li likert skalasında (1: kesinlikle katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum) olup, ölçekte yer alan 28 soru tek boyut altında toplanmıştır. 28 madde tek boyutta yer almaktadır. Ölçekte yer alan 11 soru (m1, 5, 9, 12, 13, 18, 22, 23, 26, 27, 28) ters kodlanmaktadır. Değerlendirme sonucunda alınan puanın yüksek olması mutluluğun yksekliliğini göstermektedir. Ölçeğin araştırmadaki Cronbach Alpha katsayı değerı 0,96’dır.

Anket formunun üçüncü kısmında Katwyk, Fox, Spector ve Kelloway’in (2000) geliştirip Türkçe evirisi sonrasında güvenirlik ve geçerlik alışmaları Bayram, Kuşdil, Ayte ve Bilgel (2004)

tarafından gerçekleştirilen İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği (Job-Related Affective Well-Being Scale- JAWS) kullanılmıştır. Ölçek %5’li likert skalasında (1: kesinlikle katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum) olup, ölçekte yer alan 20 soru 2 boyut altında toplanmıştır. Ölçekte birinci boyutta yer alan 10 soru (m1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 18, 19, 20) işe ilişkin olumlu duyguları gösteren “pozitif duygular” ve ikinci boyuttaki 10 soru (m2, 4, 6, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 17) işe ilişkin olumsuz duyguları gösteren “negatif duyguları” oluşturmaktadır. Ölçekte negatif boyutu oluşturan sorular ters kodlanarak değerlendirilmeye alınmaktadır. Değerlendirme sonucunda 20-100 aralığında puanlar alınabilmekte olup, alınan puan 100’e yaklaştıkça işe ilişkin duyuşsal iyilik seviyesi de artmaktadır. Ölçeğin araştırmadaki Cronbach Alpha katsayı değeri 0,96, alt boyutların ise 0,94 ve 0,97’dir.

2.2 Verilerin Analizi

Verileri analiz etmek amacıyla SPSS (Statistical Package Program for Social Science) 21.0 programı kullanılmıştır. Ölçek toplam, alt boyut ve her maddeye ait ortalama, standart sapma ve çarpıklık puanları betimsel istatistik tablosunda gösterilmiştir. Ölçek puanının normallik sınavında çarpıklık (skewness) katsayısı kullanılmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık katsayısının (skewness) ± 1 sınırları içinde kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir. Normal dağılım göstermeyen puanlar için non-parametrik testler uygulanabilir (Büyüköztürk, 2011:40). Puan çiftlerinin (önce-sonra) her ikisi de normal dağılım göstermediğinden çalışan mutluluğu dersi öncesi ve sonrasına ait puanların karşılaştırılmasında Wilcoxon işaretli sıralar testinden yararlanılmıştır. Çalışan mutluluğu dersi öncesi ve sonrasında ölçek puanları arasındaki ilişki analizinde Spearman’s Rho korelasyonu kullanılmıştır. Verilerin analizinde güven aralığı %95’tir ($p < 0,05$).

2.3 Araştırmanın Örneklemi

Katılımcıların (N=31) %83,9’u kadın, %16,1’i erkektir. Katılımcıların %54,8’i evli, %45,2’si bekarıdır. Katılımcıların %58,1’i çocuk sahibi değil, %19,4’ü 1 çocuk sahibi, %22,6’sı 2 çocuk sahibidir. Katılımcıların %19,4’ünün doğum tarihi X kuşağında (1965-1979), %80,6’sının Y kuşağındadır (1980-1999). Katılımcıların %45,2’si lisans düzeyinde, %54,8’i lisansüstü düzeyde öğrenim görmüştür. Katılımcıların %45,1’i yönetici pozisyonundadır. Katılımcıların %19,4’ünün bulunduğu pozisyonadaki görev süresi 1 yıldan az, %25,8’inin 1-3 yıl, %32,3’ünün 4-9 yıl, %22,6’sının 10 yıl ve üstüdür. Katılımcıların %25,8’inin kurumdaki görev süresi 1 yıldan az, %9,7’sinin 1-3 yıl, %64,5’inin kurumdaki görev süresi 4 yıl ve üstüdür. Katılımcıların %12,9’unun toplam çalışma süresi 1 yıldan az, %12,9’unun 1-3 yıl, %25,8’inin 3-5 yıl, %48,4’ünün toplam çalışma süresi 6 yıl ve üstüdür.

3. Bulgular

Tablo 1’de araştırmaya çalışan mutluluğu dersi öncesi öznel iyi oluş (Oxford) ölçeği ve maddelerine ait ortalama, standart sapma ve çarpıklık (skewness) bilgilerinden oluşan betimsel istatistiklerine yer verilmiştir.

Tablo 1. Çalışan Mutluluğu Dersi Öncesi Öznel İyi Oluş Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler

Madde	n	\bar{X}	SS	Ç
1- Kendimden hoşnut değilim	31	1,81	0,65	0,21
2- Diğer insanlara karşı oldukça ilgiliyim	31	3,77	1,02	-0,91
3- Hayatın oldukça ödüllendirici olduğunu düşünüyorum.	31	3,52	0,85	0,12
4- Nerdeyse herkese karşı oldukça sıcak duyguları besliyorum.	31	3,16	0,93	-0,08
5- Geleceğim hakkında pek iyimser değilim.	31	2,39	0,88	0,37
6- Pek çok şeyi eğlenceli buluyorum.	31	3,29	1,01	-0,01
7- Yaptığım işlere karşı ilgili ve kendini adayan birisiyim.	31	4,55	0,68	-1,92
8- Hayat güzeldir.	31	4,26	0,63	-0,25
9- Dünyanın iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum.	31	2,68	1,11	0,38
10- Çok gülen birisiyim.	31	3,77	0,96	-0,25
11- Hayatımdaki her şeyden oldukça memnunum.	31	3,61	0,99	-0,23
12- Çekici birisi olduğumu düşünmüyorum.	31	2,13	0,96	0,95
13- Yaptıklarım ile yapmak istediklerim arasında büyük fark var.	31	2,74	1,12	0,40
14- Çok mutluyum.	31	3,42	0,96	0,00
15- Çevremdeki güzellikleri fark ederim.	31	4,23	0,56	0,05
16- Diğer insanlar üzerinde daima neşeli bir etki bırakırım.	31	3,77	0,76	-0,55
17- Yapmak istediğim her şeye zaman bulabilirim.	31	3,13	1,09	0,06
18- Yaşamımın kontrolü elimde değilmiş gibi hissediyorum.	31	2,61	1,15	-0,15
19- Kendimi herhangi bir konuda sorumluluk alabilecek güçte hissediyorum.	31	4,13	0,67	-0,86
20- Zihinsel olarak kendimi tamamen zinde (dinç) hissediyorum.	31	3,52	0,85	-0,23
21- Genellikle neşeli ve sevinçliyim.	31	3,81	0,75	-0,17
22- Herhangi bir konuda karar vermekte zorlanırım.	31	2,52	1,21	0,81
23- Yaşamımın belirli bir amacı ve anlamı yok.	31	1,84	0,97	1,52
24- Kendimi oldukça enerjik hissediyorum.	31	3,55	0,85	-0,68
25- Genellikle olaylar üzerinde olumlu bir etkim vardır.	31	3,77	0,62	-1,65
26- Diğer insanlarla birlikte olmaktan keyif almıyorum.	31	2,06	1,03	1,23
27- Kendimi çok sağlıklı hissetmiyorum.	31	2,32	0,98	0,65
28- Geçmişimle ilgili pek mutlu anılara sahip değilim.	31	2,19	1,05	0,89
ÖZNEL İYİ OLUŞ	31	106,97	15,27	0,08

Katılımcıların çalışan mutluluğu dersi öncesi öznel iyi oluş ölçeği puanları $106,97 \pm 15,27$, değerlendirmenin 28-140 aralığında yapıldığı göz önüne alındığında çalışan mutluluğu dersi öncesi katılımcıların öznel iyilik algı puanlarının “yüksek düzeyde” olduğu söylenebilir. Ölçek maddeleri incelendiğinde en yüksek puana sahip iyi oluş algılarının sırasıyla “yaptığım işlere karşı ilgili ve kendini adayan birisiyim” ($4,55 \pm 0,68$), “hayat güzeldir” ($4,26 \pm 0,63$), “çevremdeki güzellikleri fark ederim” ($4,23 \pm 0,56$) ifadelerine ait olduğu ve bu ifadelerle ait puanların “çok yüksek düzeyde olumlu” olduğu tespit edilmiştir. Çalışan mutluluğu dersi öncesi “kendimden hoşnut değilim” ($1,81 \pm 0,65$), “yaşamım belirli

bir amacı ve anlamı yok” (1,84±0,97) olumsuz ifadelerine ait puanların “düşük düzeyde” olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2’de araştırmaya çalışan mutluluğu dersi sonrası öznel iyi oluş (Oxford) ölçeği ve maddelerine ait ortalama, standart sapma ve çarpıklık (skewness) bilgilerinden oluşan betimsel istatistiklerine yer verilmiştir.

Tablo 2. Çalışan Mutluluğu Dersi Sonrası Öznel İyi Oluş Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler

Madde	n	\bar{X}	SS	Ç
1- Kendimden hoşnut değilim	31	1,45	0,51	0,20
2- Diğer insanlara karşı oldukça ilgiliyim	31	4,10	1,01	-1,44
3- Hayatın oldukça ödüllendirici olduğunu düşünüyorum.	31	4,19	0,95	-1,17
4- Nerdeyse herkese karşı oldukça sıcak duyguları besliyorum.	31	4,00	1,03	-0,58
5- Geleceğim hakkında pek iyimser değilim.	31	1,87	1,15	1,26
6- Pek çok şeyi eğlenceli buluyorum.	31	4,13	0,85	-0,96
7- Yaptığım işlere karşı ilgili ve kendini adayan birisiyim.	31	4,55	0,72	-1,88
8- Hayat güzeldir.	31	4,55	0,81	-2,98
9- Dünyanın iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum.	31	1,81	1,01	0,83
10- Çok gülen birisiyim.	31	4,26	0,77	-0,96
11- Hayatımdaki her şeyden oldukça memnunum.	31	4,19	0,79	0,83
12- Çekici birisi olduğumu düşünmüyorum.	31	1,65	0,71	1,24
13- Yaptıklarım ile yapmak istediklerim arasında büyük fark var.	31	2,10	1,08	0,48
14- Çok mutluyum.	31	4,13	0,92	-0,82
15- Çevremdeki güzellikleri fark ederim.	31	4,48	0,72	-1,63
16- Diğer insanlar üzerinde daima neşeli bir etki bırakırım.	31	4,42	0,67	-0,74
17- Yapmak istediğim her şeye zaman bulabilirim.	31	4,06	0,73	-0,10
18- Yaşamımın kontrolü elimde değilmiş gibi hissediyorum.	31	1,71	0,86	0,95
19- Kendimi herhangi bir konuda sorumluluk alabilecek güçte hissediyorum.	31	4,52	0,57	-0,64
20- Zihinsel olarak kendimi tamamen zinde (dinç) hissediyorum.	31	4,26	0,86	-0,88
21- Genellikle neşeli ve sevinçliyim.	31	4,39	0,56	-0,14
22- Herhangi bir konuda karar vermekte zorlanırım.	31	2,06	1,18	0,65
23- Yaşamımın belirli bir amacı ve anlamı yok.	31	1,42	0,67	2,07
24- Kendimi oldukça enerjik hissediyorum.	31	4,19	0,75	-0,34
25- Genellikle olaylar üzerinde olumlu bir etkim vardır.	31	4,39	0,56	-0,14
26- Diğer insanlarla birlikte olmaktan keyif almıyorum.	31	1,52	0,81	1,55
27- Kendimi çok sağlıklı hissetmiyorum.	31	1,65	0,88	1,42
28- Geçmişimle ilgili pek mutlu anılara sahip değilim.	31	1,74	1,03	1,34
ÖZNEL İYİ OLUŞ	31	119,84	16,97	-0,53

Katılımcıların çalışan mutluluğu dersi sonrası öznel iyi oluş ölçeği puanları 119,84±16,97 olarak tespit edilmiş olup çalışan mutluluğu dersi sonrası öznel iyilik algı puanlarının “yüksek düzeyde” olduğu ders öncesine göre artış gösterdiği söylenebilir. Ölçek maddeleri incelendiğinde en yüksek puana sahip iyi oluş algılarının sırasıyla “yaptığım işlere karşı ilgili ve kendini adayan birisiyim” (4,55±0,72), “hayat güzeldir” (4,55±0,72), “kendimi herhangi bir konuda sorumluluk alabilecek güçte hissediyorum” (4,52±0,57) “çevremdeki güzellikleri fark ederim” (4,48±0,72), “diğer insanlar üzerinde daima neşeli bir etki

birakırım” (4,42±0,67), “genellikle neşeli ve sevinçliyim” (4,39±0,56), “genellikle olaylar üzerinde olumlu bir etkim vardır” (4,39±0,56), “çok gülen birisiyim” (4,26±0,77), “zihinsel olarak kendimi tamamen zinde (dinç) hissediyorum” (4,26±0,86) ifadelerine ait olduğu ve bu ifadelere ait puanların “çok yüksek düzeyde olumlu” olduğu tespit edilmiştir. Çalışan mutluluğu dersi sonrası “yaşamın belirli bir amacı ve anlamı yok” (1,42±0,67), “kendimden hoşnut değilim” (1,45±0,51), “diğer insanlarla birlikte olmaktan keyif almıyorum” (1,52±0,81), “kendimi çok sağlıklı hissetmiyorum” (1,65±0,88), “çekici birisi olduğumu düşünmüyorum” (1,65±0,71), “yaşamının kontrolü elimde değilmiş gibi hissediyorum” (1,71±0,86), “geçmişimle ilgili pek mutlu anılara sahip değilim” (1,74±1,03) olumsuz ifadelerine ait puanların “çok düşük düzeyde” olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3’te araştırmaya çalışan mutluluğu dersi öncesi işe ilişkin iyilik algısı (JAWS) ölçeği ve maddelerine ait ortalama, standart sapma ve çarpıklık (skewness) bilgilerinden oluşan betimsel istatistiklerine yer verilmiştir.

Tablo 3. Çalışan Mutluluğu Dersi Öncesi İşe İlişkin İyilik Algısı Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler

Madde	n	\bar{X}	SS	Ç
1- İşim, bende bir huzur duygusu uyandırdı.	31	3,39	1,02	-0,47
3- İşim, kendimi neşe dolu hissetmemi sağladı.	31	3,42	0,89	-0,35
5- İşim, bende bir hoşnutluk duygusu uyandırdı.	31	3,58	1,03	-1,22
8- İşim, bende büyük bir sevinç duygusu uyandırdı.	31	3,39	0,92	-0,33
9- İşim, bende büyük bir coşku duygusu uyandırdı.	31	3,32	1,01	-0,30
10- İşim, kendimi heves dolu hissetmemi sağladı.	31	3,48	1,09	-0,12
16- İşim, bende bir esinlenme duygusu uyandırdı.	31	3,39	0,99	-0,22
18- İşim, bende bir memnuniyet duygusu uyandırdı.	31	3,58	0,96	-0,43
19- İşim, işim bende bir iftihar duygusu uyandırdı.	31	3,61	1,12	-0,84
20- İşim, bende bir tatmin duygusu uyandırdı.	31	3,61	1,20	-0,78
Pozitif Duygular Toplam	31	34,77	8,14	-0,48
2- İşim, bende can sıkıntısı duygusu yarattı.	31	2,26	0,77	0,43
4- İşim, bende bir kafa karışıklığı duygusu yarattı.	31	2,35	1,02	0,42
6- İşim, bende bir bunalım duygusu yarattı.	31	2,26	1,03	0,61
7- İşim, bende bir tiksinti duygusu yarattı.	31	1,55	0,72	1,52
11- İşim, kendimi korkmuş gibi hissetmeme neden oldu.	31	1,87	0,76	1,19
12- İşim, bende bir hayal kırıklığı duygusu uyandırdı.	31	2,55	1,29	0,64
13- İşim, kendimi çok kızgın hissetmeme neden oldu.	31	2,35	1,11	0,94
14- İşim, kendimi yorgun hissetmeme neden oldu.	31	3,13	1,28	-0,26
15- İşim, kendimi tehdit altındaymışım gibi hissetmeme neden oldu.	31	2,00	1,13	1,50
17- İşim, kendimi bezgin hissetmeme neden oldu.	31	2,71	1,27	0,28
Negatif Duygular Toplam	31	23,03	7,98	0,50
İŞE İLİŞKİN İYİLİK ALGISI	31	71,74	14,79	-0,50

Katılımcıların çalışan mutluluğu dersi öncesi işe ilişkin iyilik algısı ölçeği puanları 71,74±14,79, değerlendirmenin 20-100 aralığında yapıldığı göz önüne alındığında çalışan mutluluğu dersi öncesi katılımcıların öznel iyilik algı puanlarının “orta-yüksek düzeyde”

olduğu söylenebilir. Pozitif duygular toplam puanı (34,77±8,14) “orta-yüksek” düzeyde; negatif duygular toplam puanı (23,03±7,98) “düşük-orta” düzeyde tespit edilmiştir. Ölçek maddeleri incelendiğinde en yüksek puana sahip pozitif duyguların sırasıyla “işim, bende bir iftihar duygusu uyandırdı” (3,61±1,12), “işim, bende bir tatmin duygusu uyandırdı” (3,61±1,20), “işim, bende bir hoşnutluk duygusu uyandırdı” (3,58±1,03), “işim, bende bir memnuniyet duygusu uyandırdı” (3,58±0,96) ifadelerine ait olduğu ve bu ifadelere ait puanların “yüksek düzeyde olumlu” olduğu tespit edilmiştir. Çalışan mutluluğu dersi öncesi “işim, bende bir tiksinti duygusu yarattı” (1,55±0,72) ifadesine ait puanların “çok düşük düzeyde” olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4’te araştırmaya çalışan mutluluğu dersi sonrası işe ilişkin iyilik algısı (JAWS) ölçeği ve maddelerine ait ortalama, standart sapma ve çarpıklık (skewness) bilgilerinden oluşan betimsel istatistiklerine yer verilmiştir.

Tablo 4. Çalışan Mutluluğu Dersi Sonrası İşe İlişkin İyilik Algısı Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler

Madde	n	\bar{X}	SS	Ç
1- İşim, bende bir huzur duygusu uyandırdı.	31	3,94	1,15	-0,70
3- İşim, kendimi neşe dolu hissetmemi sağladı.	31	4,00	0,97	-0,47
5- İşim, bende bir hoşnutluk duygusu uyandırdı.	31	3,87	1,12	-0,95
8- İşim, bende büyük bir sevinç duygusu uyandırdı.	31	3,97	1,05	-0,67
9- İşim, bende büyük bir coşku duygusu uyandırdı.	31	3,87	1,18	-0,65
10- İşim, kendimi heves dolu hissetmemi sağladı.	31	4,00	1,18	-1,03
16- İşim, bende bir esinlenme duygusu uyandırdı.	31	3,74	1,24	-0,60
18- İşim, bende bir memnuniyet duygusu uyandırdı.	31	4,00	1,06	-0,89
19- İşim, işim bende bir iftihar duygusu uyandırdı.	31	4,03	1,08	-1,26
20- İşim, bende bir tatmin duygusu uyandırdı.	31	3,90	1,25	-0,91
Pozitif Duygular Toplam	31	39,32	9,95	-0,57
2- İşim, bende can sıkıntısı duygusu yarattı.	31	1,81	0,95	1,17
4- İşim, bende bir kafa karışıklığı duygusu yarattı.	31	1,94	1,09	0,79
6- İşim, bende bir bunalım duygusu yarattı.	31	1,55	0,72	1,52
7- İşim, bende bir tiksinti duygusu yarattı.	31	1,39	0,72	2,18
11- İşim, kendimi korkmuş gibi hissetmeme neden oldu.	31	1,55	0,81	1,85
12- İşim, bende bir hayal kırıklığı duygusu uyandırdı.	31	1,77	1,06	1,58
13- İşim, kendimi çok kızgın hissetmeme neden oldu.	31	1,71	0,97	1,33
14- İşim, kendimi yorgun hissetmeme neden oldu.	31	2,16	1,19	0,82
15- İşim, kendimi tehdit altındaymışım gibi hissetmeme neden oldu.	31	1,58	1,03	2,15
17- İşim, kendimi bezgin hissetmeme neden oldu.	31	1,81	1,11	1,51
Negatif Duygular Toplam	31	17,25	7,98	1,36
İŞE İLİŞKİN İYİLİK ALGISI	31	82,06	17,09	-0,77

Katılımcıların çalışan mutluluğu dersi sonrası işe ilişkin iyilik algısı ölçeği puanları 82,06±17,09 olarak tespit edilmiş olup çalışan mutluluğu dersi sonrası işe ilişkin iyilik algısı puanlarının “yüksek düzeyde” olduğu ders öncesine göre artış gösterdiği söylenebilir. Çalışan mutluluğu dersi sonrası pozitif duygular toplam puanlarının (39,32±9,95) arttığı ve “yüksek” düzeyde olduğu; negatif duygular toplam puanlarının (17,25±7,98) düştüğü ve

“düşük” düzeyde tespit edilmiştir. Ölçek maddeleri incelendiğinde en yüksek puana sahip pozitif duyguların sırasıyla “işim, bende bir iftihar duygusu uyandırdı” (4,03 ±1,08), “işim, kendimi neşe dolu hissetmemi sağladı” (4,00±0,97), “işim, kendimi heves dolu hissetmemi sağladı” (4,00±1,18), “işim, bende bir memnuniyet duygusu uyandırdı” (4,00±1,06) ifadelerine ait olduğu ve bu ifadelerle ait puanların “yüksek düzeyde olumlu” olduğu tespit edilmiştir. Çalışan mutluluğu dersi sonrası “işim, bende bir tiksinti duygusu yarattı” (1,39±0,72), “işim, kendimi korkmuş gibi hissetmeme neden oldu” (1,55±0,81), “işim, bende bir bunalım duygusu yarattı” (1,55±0,72), “işim, kendimi tehdit altındaymışım gibi hissetmeme neden oldu” (1,58±1,03) ifadelerine ait puanların “çok düşük düzeyde” olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5’te çalışan mutluluğu dersi öncesi ve sonrası öznel iyilik algısı puanlarının karşılaştırılmasına göre karşılaştırılmasına ait Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5. Çalışan Mutluluğu Dersi Öncesi ve Sonrası Öznel İyilik Algısı Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	Test Zamanı	\bar{X}	SS	N	Z	p
1- Kendimden hoşnut değilim.	Önce	4,19	0,65	31	-2,30	0,022
	Sonra	4,55	0,51	31		
2- Diğer insanlara karşı oldukça ilgiliyim.	Önce	3,77	1,02	31	-1,74	0,082
	Sonra	4,10	1,01	31		
3- Hayatın oldukça ödüllendirici olduğunu düşünüyorum.	Önce	3,52	0,85	31	-2,82	0,005
	Sonra	4,19	0,95	31		
4- Nerdeyse herkese karşı oldukça sıcak duyguları besliyorum.	Önce	3,16	0,93	31	-3,34	0,001
	Sonra	4,00	1,03	31		
5- Geleceğim hakkında pek iyimser değilim.	Önce	3,61	0,88	31	-1,91	0,056
	Sonra	4,13	1,15	31		
6- Pek çok şeyi eğlenceli buluyorum.	Önce	3,29	1,01	31	-3,54	0,000
	Sonra	4,13	0,85	31		
7- Yaptığım işlere karşı ilgili ve kendini adayan birisiyim.	Önce	4,55	0,68	31	-0,13	0,894
	Sonra	4,55	0,72	31		
8- Hayat güzeldir.	Önce	4,26	0,63	31	-2,24	0,025
	Sonra	4,55	0,81	31		
9- Dünyanın iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum.	Önce	3,32	1,11	31	-3,46	0,001
	Sonra	4,19	1,01	31		
10- Çok gülen birisiyim.	Önce	3,77	0,96	31	-2,70	0,007
	Sonra	4,26	0,77	31		
11- Hayatımdaki her şeyden oldukça memnunum.	Önce	3,61	0,99	31	-2,64	0,008
	Sonra	4,19	0,79	31		
12- Çekici birisi olduğumu düşünmüyorum.	Önce	3,87	0,96	31	-2,09	0,037
	Sonra	4,35	0,71	31		
13- Yaptıklarım ile yapmak istediklerim arasında büyük fark var.	Önce	3,26	1,12	31	-2,58	0,010
	Sonra	3,90	1,08	31		
14- Çok mutluyum.	Önce	3,42	0,96	31	-3,18	0,001
	Sonra	4,13	,092	31		
15- Çevremdeki güzellikleri fark ederim.	Önce	4,23	0,56	31	-1,76	0,078
	Sonra	4,48	0,72	31		

16- Diğer insanlar üzerinde daima neşeli bir etki bırakırım.	Önce	3,77	0,76	31	-3,19	0,001
	Sonra	4,42	0,67	31		
17- Yapmak istediğim her şeye zaman bulabilirim.	Önce	3,13	1,09	31	-3,95	0,000
	Sonra	4,06	0,73	31		
18- Yaşamımın kontrolü elimde değilmiş gibi hissediyorum.	Önce	3,39	1,15	31	-3,24	0,001
	Sonra	4,29	0,86	31		
19- Kendimi herhangi bir konuda sorumluluk alabilecek güçte hissediyorum.	Önce	4,13	0,67	31	-2,45	0,014
	Sonra	4,52	0,57	31		
20- Zihinsel olarak kendimi tamamen zinde (dinç) hissediyorum.	Önce	3,52	0,85	31	-3,64	0,000
	Sonra	4,26	0,86	31		
21- Genellikle neşeli ve sevinçliyim.	Önce	3,81	0,75	31	-3,00	0,003
	Sonra	4,39	0,56	31		
22- Herhangi bir konuda karar vermekte zorlanırım.	Önce	3,48	1,21	31	-1,93	0,054
	Sonra	4,94	1,18	31		
23- Yaşamımın belirli bir amacı ve anlamı yok.	Önce	4,16	0,97	31	-2,08	0,037
	Sonra	4,58	0,67	31		
24- Kendimi oldukça enerjik hissediyorum.	Önce	3,55	0,85	31	-3,04	0,002
	Sonra	4,19	0,75	31		
25- Genellikle olaylar üzerinde olumlu bir etkim vardır.	Önce	3,77	0,62	31	-3,58	0,000
	Sonra	4,39	0,56	31		
26- Diğer insanlarla birlikte olmaktan keyif almıyorum.	Önce	3,94	1,03	31	-2,44	0,015
	Sonra	4,48	0,81	31		
27- Kendimi çok sağlıklı hissetmiyorum.	Önce	3,68	0,98	31	-2,76	0,006
	Sonra	4,35	0,88	31		
28- Geçmişimle ilgili pek mutlu anlara sahip değilim.	Önce	3,81	1,05	31	-2,74	0,006
	Sonra	4,26	1,03	31		
ÖZNEL İYİ OLUŞ	Önce	103,97	15,27	31	-3,72	0,000
	Sonra	119,84	16,97	31		

Çalışan mutluluğu dersi önce ve sonrasına ait öznel iyilik algısı seviyeleri anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($Z=-3,72$; $p<0,05$). Çalışan mutluluğu dersi sonrası öznel iyilik algı puanları, ders öncesi puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Çalışan mutluluğu dersi, katılımcıların öznel iyilik algısında anlamlı düzeyde yükselme meydana gelmesine neden olmuştur. Ölçekteki maddeler düzeyinde incelendiğinde çalışan mutluluğu dersi sonrası 5 ifadeye (diğer insanlara karşı oldukça ilgili olma, geleceği hakkında iyimserlik, yaptığı işlere karşı ilgi ve kendini adama, çevresindeki güzellikleri fark etme, herhangi bir konuda karar vermekte zorlanma) ait çalışan mutluluğu dersi sonrasında anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Ölçekteki diğer çalışan mutluluğu dersi sonrası ölçekteki 23 ifadeye ait puanların, ders öncesine göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6'da çalışan mutluluğu dersi öncesi ve sonrası işe ilişkin iyilik algısı puanlarının karşılaştırılmasına ait Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 6. Çalışan Mutluluğu Dersi Öncesi ve Sonrası İşe İlişkin İyilik Algısı Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	Test Zamanı	\bar{X}	SS	N	Z	p
1- İşim, bende bir huzur duygusu uyandırdı.	Önce	3,39	1,02	31	-2,08	0,037
	Sonra	3,94	1,15	31		
3- İşim, kendimi neşe dolu hissetmemi sağladı.	Önce	3,42	0,89	31	-3,25	0,001
	Sonra	4,00	0,97	31		
5- İşim, bende bir hoşnutluk duygusu uyandırdı.	Önce	3,58	1,03	31	1,28	0,199
	Sonra	3,87	1,12	31		
8- İşim, bende büyük bir sevinç duygusu uyandırdı.	Önce	3,39	0,92	31	-2,47	0,014
	Sonra	3,97	1,05	31		
9- İşim, bende büyük bir coşku duygusu uyandırdı.	Önce	3,32	1,01	31	-2,53	0,011
	Sonra	3,87	1,18	31		
10- İşim, kendimi heves dolu hissetmemi sağladı.	Önce	3,48	1,09	31	-2,23	0,026
	Sonra	4,00	1,18	31		
16- İşim, bende bir esinlenme duygusu uyandırdı.	Önce	3,39	0,99	31	-1,54	0,123
	Sonra	3,74	1,24	31		
18- İşim, bende bir memnuniyet duygusu uyandırdı.	Önce	3,58	0,96	31	-2,05	0,040
	Sonra	4,00	1,06	31		
19- İşim, işim bende bir iftihar duygusu uyandırdı.	Önce	3,61	1,12	31	-2,39	0,017
	Sonra	4,03	1,08	31		
20- İşim, bende bir tatmin duygusu uyandırdı.	Önce	3,61	1,20	31	-1,19	0,236
	Sonra	3,90	1,25	31		
Pozitif Duygular Toplam	Önce	34,77	8,14	31	-2,66	0,008
	Sonra	39,32	9,95	31		
2- İşim, bende can sıkıntısı duygusu yarattı.	Önce	2,26	0,77	31	-4,40	0,000
	Sonra	4,19	0,95	31		
4- İşim, bende bir kafa karışıklığı duygusu yarattı.	Önce	2,35	1,02	31	-3,93	0,000
	Sonra	4,06	1,09	31		
6- İşim, bende bir bunalım duygusu yarattı.	Önce	2,26	1,03	31	-4,45	0,000
	Sonra	4,45	0,72	31		
7- İşim, bende bir tiksinti duygusu yarattı.	Önce	1,55	0,72	31	-4,85	0,000
	Sonra	4,61	0,72	31		
11- İşim, kendimi korkmuş gibi hissetmeme neden oldu.	Önce	1,87	0,76	31	-4,74	0,000
	Sonra	4,45	0,81	31		
12- İşim, bende bir hayal kırıklığı duygusu uyandırdı.	Önce	2,55	1,29	31	-3,42	0,001
	Sonra	4,23	1,06	31		
13- İşim, kendimi çok kızgın hissetmeme neden oldu.	Önce	2,35	1,11	31	-3,95	0,000
	Sonra	4,29	0,97	31		
14- İşim, kendimi yorgun hissetmeme neden oldu.	Önce	3,13	1,28	31	-1,80	0,072
	Sonra	3,84	1,19	31		
15- İşim, kendimi tehdit altındaymışım gibi hissetmeme neden oldu.	Önce	2,00	1,13	31	-4,10	0,000
	Sonra	4,42	1,03	31		
17- İşim, kendimi bezgin hissetmeme neden oldu.	Önce	2,71	1,27	31	-3,33	0,001
	Sonra	4,19	1,11	31		
Negatif Duygular Toplam	Önce	23,03	7,99	31	-3,66	0,000
	Sonra	17,26	7,98	31		
İŞE İLİŞKİN İYİLİK ALGISI	Önce	71,74	14,79	31	-3,60	0,000
	Sonra	82,06	17,10	31		

Çalışan mutluluğu dersi önce ve sonrasına ait pozitif duygular ($Z=-2,66$; $p<0,05$), negatif duygular ($Z=-3,66$; $p<0,05$) alt boyut puanlarının ve işe ilişkin iyilik algısı ölçek puanının ($Z=-3,60$; $p<0,05$) anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışan mutluluğu dersi sonrası işe ilişkin iyilik algısı ve pozitif duygu puanları, ders öncesi puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Çalışan

mutluluğu dersi sonrası negatif duyguları puanı, ders öncesi puanlarına göre anlamlı düzeyde daha düşüktür. Çalışan mutluluğu dersi, katılımcıların işe ilişkin iyilik algısı ve pozitif duygularında anlamlı düzeyde yükselme meydana gelmesine neden olmuştur. Çalışan mutluluğu dersi, katılımcıların işe işe ilişkin negatif duygularında anlamlı düzeyde azalmaya neden olmuştur. Ölçekteki maddeler düzeyinde incelendiğinde pozitif duygulardaki 3 ifade (işin kendisinde hoşnutluk duygusu, esinlenme duygusu, tatmin duygusu uyandırması) ve negatif duygulardaki 1 ifadeye (kendisini yorgun hissetmesine neden olması) ait puanların çalışan mutluluğu dersi sonrasında anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Çalışan mutluluğu dersi sonrası pozitif duygular boyutundaki 7 ifadeye ait puanların, ders öncesine göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışan mutluluğu dersi sonrası negatif duygular boyutundaki 9 ifadeye ait puanların, ders öncesine göre anlamlı düzeyde daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7’de ölçek ve alt boyut puanları arasındaki ilişkiyi gösteren Spearman’s Rho korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 7. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Test Zamanı	Değişkenler	2	3	4
Çalışan Mutluluğu Dersi Öncesi	1- ÖZNEL İYİ OLUŞ	0,53**	-0,44**	0,54**
	2- Pozitif Duygular	1	-0,63**	0,88**
	3- Negatif Duygular		1	-0,89**
	4- İŞE İLİŞKİN İYİLİK ALGISI			1
Çalışan Mutluluğu Dersi Sonrası	1- ÖZNEL İYİ OLUŞ	0,84**	-0,89**	0,88**
	2- Pozitif Duygular	1	-0,86**	0,98**
	3- Negatif Duygular		1	-0,93**
	4- İŞE İLİŞKİN İYİLİK ALGISI			1

* $p<0,05$ ** $p<0,01$

Tablo 7’deki korelasyon analizi sonuçlarına göre algılanan çalışan mutluluğu dersi öncesinde öznel iyi oluş puanları ile pozitif duygular ($r=0,53$; $p<0,05$) ve işe ilişkin iyilik algısı ($r=0,54$; $p<0,05$) puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu; öznel iyi oluş puanları ile negatif duygular arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu ($r=-0,44$; $p<0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 7’deki korelasyon analizi sonuçlarına göre algılanan çalışan mutluluğu dersi sonrasında öznel iyi oluş seviyeleri, pozitif duygular ($r=0,84$; $p<0,05$) ile işe ilişkin iyilik algısı ($r=0,88$; $p<0,05$) seviyeleri arasında anlamlı pozitif yönlü ilişki mevcuttur; öznel iyi oluş seviyeleri ile negatif duygular arasında anlamlı negatif yönlü ilişki mevcuttur ($r=-0,93$; $p<0,05$).

Sonuç ve Tartışma

Çalışan mutluluğu ve motivasyonu dersi alan yüksek lisans öğrencilerinin öznel iyilik algısı (mutluluk) ve işe ilişkin iyilik algılarında pozitif yönde bir değişim olup olmadığının incelenmesi amacıyla yapılan araştırma sonucuna göre, öğrencilerin çalışan mutluluğu dersi sonrası öznel iyilik algısı (mutluluk) ve işe ilişkin iyilik algısı değerlendirmeleri ders öncesi değerlendirmelere göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Çalışan mutluluğu dersi öğrencilerin öznel iyilik algısı ve işe ilişkin iyilik algısı seviyelerinde anlamlı düzeyde yükselme meydana gelmesine neden olmuştur. Özel ve iş yaşamındaki mutluluk hangi yaşta, cinsiyette, medeni durumda, eğitim seviyesinde olursa olsun öğrenilebilmektedir.

İnsanlara mutlu olma sanatı öğretilmelidir. Büyük felaketler ve sıkıntılar yaşamadan önce kişiler günlük problemlerini çözerken bile olumlu düşünmeyi ve mutluluğa yönelmeyi öğrendiklerinde daha dirençli olmaktadır. Yaşanan olaylar karşısında kaygılanmak, üzölmek yerine çözüme odaklanıp olumlu bakış açısıyla mutlu olmak kişinin hem kendine hem de çevresine olan görevidir. Ama öncelikle kişi mutlu olmayı istemeli ve bu amaçla çaba göstermelidir (Alain, 2017: 9-10). Nietzsche'nin dediğı gibi; *“Önemli olan insanın inançlarının cesareti değil, inançlarını değıştirme cesaretidir”*.

Beyin sürekli öğrenen ve gelişen bir organdır. İnsanlar yaşadıkları doğrultusunda öğrenir, gelişir ve değışir. Bu makaleyi okurken bile beynin içinde bulunan nöronlar arasında yarım katrilyon bağlantı gerçekleşerek okuduğunuz anlamınızı sağlamaktadır. Görölen, işitölen, düşünölen, hissedölen, bilinçli ve bilinçdışı tüm zihinsel aktiviteler bu nöral aktivite sonucunda oluşur. Mutluluk da nöral ağlarda kalıcı ve olumlu yönde değışimler yaratan bir etkindir. Zihnini sürekli olumlu duygular ve mutlulukla dolduran kişinin içsel güçleri gelişerek, beyni güç, direnç ve gerçekçi bakış açısına sahip bir yapı kazanmaktadır (Hanson, 2016: 41). Bu bağlamda 12 hafta boyunca çalışan mutluluğu ve motivasyonu dersini alan öğrencilerin içsel güçleri olumlu yönde geliştiğı için olumluya ve mutluluğa doğru bir akış yaşanmış, öznel iyilik algısı ve işe ilişkin iyilik algısı seviyelerinde anlamlı düzeyde yükselme meydana gelmiştir. Olumlu duygulara sahip kişiler bir arada olup iletişim kurduklarında birbirlerini olumlu yönde etkilediğinden bu pozitif insanlar arasında kurulan sosyal ilişkiler de mutluluğu olumlu yönde etkileyecektir (Gerrig & Zimbardo, 2015: 378). Çalışan mutluluğu dersini alan 31 öğrencinin 12 hafta boyunca mutluluk ve çalışan

mutluluğu konusunu bir arada inceleyip değerlendirip mutluluk konusunda olumlu yönde artış yaşamaları da mutluluklarını olumlu yönde etkilemiştir.

İnsanları mutsuz eden yaşanan olaydan çok o olayı yorumlama ve düşünce şeklidir. Kişi bir olayın beyinde sürekli kendisine üzüntü vermek adına kalmasına izin verirse mutsuz olacaktır. Düşünce şeklindeki ufak bir değişim hem özel hem de iş yaşamındaki mutluluk üzerinde kuvvetli bir etki yaratabilmektedir (Gawdat, 2018: 38-39). Pozitif düşünme, iyimser bakış açısı ve mutluluk seviyesindeki pozitif yönde artışın kişinin hayatında minimum iki sene boyunca stabil kaldığı (Caprara vd., 2006) göz önüne alınırsa araştırmamız kapsamında yer alan 31 yüksek lisans öğrencisinin 12 haftalık mutluluk dersi sonucunda yükselen mutluluk ve işe ilişkin iyilik algısı seviyelerinin de kişilerin hayatında uzun süre etkili olacağı söylenebilir.

Araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Araştırma, 2019-2020 Akademik Yılı Güz Döneminde bir vakıf üniversitesinde “Çalışan Mutluluğu ve Memnuniyeti” dersini alan 31 kişiyle sınırlıdır. Mutluluk dinamik bir kavram olduğu için uzun süreli etkisini analiz etmek amacıyla 1-2 yıl sonra tekrar değerlendirme yapılması faydalı olacaktır. Mutluluk kişinin içinde bulunduğu duruma göre anlam kazanan bir kavram olduğu için kişinin anketi doldurduğu zamandaki ruh halinden ve yaşadıklarından etkilenmiş olabilir. Bu da araştırmamızın bir kısıdı olmakla birlikte mutluluk seviyesindeki pozitif yönlü değişim mutluluğun öğrenilerek arttırılabileceğini göstermektedir.

KAYNAKLAR

- Akarsu, B. (1998). *Mutluluk Ahlakı*. İnkilap Yayınevi: İstanbul.
- Alain, C. (2017). *Mutlu Olma Sanatı*. Türkçesi: S. Neval Şimşek. Kaknüs Yayınları: İstanbul.
- Alpaslan, A. M. (2016). Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini mi İşyerinde Mutluluk Mu? *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 203-215.
- Aydemir, R. E. (2008). *Dindarlık ve Mutluluk İlişkisi (İlk yetişkinlik dönemi)*. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. & Schreurs, P. J. G. (2003). A multigroup Analysis of the Job Demands-Resources model in Four Home Care Organizations. *International Journal of Stress Management*, 10, 16–38.
- Bayram, N., Kuşdil, M. E., Aytaç, S. & Bilgel, N. (2004). İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeğinin (Job Related Affective Well-Being-JAWS Türkçe Versiyonunun Güvenirlik Çalışması. *Öneri Dergisi*, 6(22), 1-7.
- Biçen, G. (2019). *İşgören Mutluluk Düzeylerinin İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Ankara.

- Blanchflower, D. G. & Oswald, A. J. (2007). Is Well-being U-Shaped Over the Life Cycle? University of Warwick, Department of Economics. *The Warwick Economics Research Paper Series Discussion Paper No. 3075*, 3-40.
- Bono, J. E., Jackson Foldes, H., Vinson, G. & Muros, J. P. (2007). Workplace Emotions: The Role of Supervision and Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1357–1367.
- Breuning, L. G. (2017). *Mutlu Beyin*. İngilizceden Çeviren: Ebrar Güldemler. Aganta Kitap: İstanbul.
- Brooks, S. (2015). Does Personal Social Media Usage Affect Efficiency and Well-Being? *Computers in Human Behavior*, 46 (2015), 26-37.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. 14. Baskı. Ankara: PEGEM Akademi.
- Campbell, A. (1981). *The Sense of Well-being in America: Recent Patterns and Trends*. New York: Mc Graw-Hill.
- Caprara, G. V., Steca, P., Gerbino, M., Paciello, M. & Vecchio, G. M. (2006). Looking for Adolescents' Well-being: Self-efficacy Beliefs as Determinants of Positive Thinking and Happiness. *Epidemiologia E Psichiatria Sociale*, 15(01), 30-43.
- Cevizci, A. (2002). *Felsefe Sözlüğü*. Paradigma Yayınları: İstanbul.
- Csikszentmihalyi, M. (2017). *Good Business*. 2. Basım. İngilizceden Çeviren: Nalan Tümay, İstanbul: Okyanus.
- Christoph, B. & Noll H. H. (2003). Subjective Well-Being in the European Union During the 90s. *Social Indicators Research*, 64(3), 521–546.
- Conceição, P. & Bandura, R. (2008). Measuring Subjective Well-Being: A Summary Review of the Literature. *United Nation Development Program*, 3(4), 1-24.
- Danner, D. D., Snowdon, D. A. & Friesen, W. V. (2001). Positive Emotions in Early Life and Longevity: Findings From the Nun Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 804-813.
- Davies, W. (2016). *The Happiness Industry*. Verso: New York.
- Davies, W. (2018). *Mutluluk Endüstrisi*. Çeviren: Müge Çavdar. Sel Yayıncılık: İstanbul.
- Denti, L., Barbopoulos, I., Nilsson, L., Holmberg, M., Thulin, M. & Wendeblad, M. (2012). Sweden's Largest Facebook Study. Gothenburg Research Institute School of Business, Economics and Law, University of Gothenburg.
- Diener, E., Sandvik, E., Pavot, W. & Fujita, F. (1992). Extraversion and Subjective Well-being in USA National Probability Sample. *Journal of Research in Personality*, 26, 205-215.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R. & Smith, H. (1999). Subjective Well-being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Diener, E., Suh & Eunkook, M. (2000). *Culture and Subjective Well-Being*. A Bradford Book: California.
- Diener, E. & Seligman, M. E. P. (2002). Very Happy People. *Psychological Science*, 18, 81-84.
- Diener, E. & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the Mysteries of Psychological Wealth*. Wiley: USA.
- Dikici, İ. (2020). *Serbest Zamanlarını Gençlik Merkezlerinde Değerlendiren Üniversite Öğrencilerinin Serbest Zaman Doyum, Yaşam Doyum ve Mutluluk Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rekreasyon Anabilim Dalı, Muğla.
- Doğan, T. & Sapmaz, F. (2012). Oxford Mutluluk Ölçeği Türkçe Formunun Psikometrik Özelliklerinin Üniversite Öğrencilerinde İncelenmesi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 25, 297-304.
- Durmaz, H. (2020). *Gençlerin Serbest Zaman Etkinliklerine Yönelik Tutumları ile Doyum ve Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki: Manisa Gençlik Merkezleri Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rekreasyon Anabilim Dalı Rekreasyon Yönetimi Bilim Dalı, Manisa.

- Easterlin, R. (2001). Income and Happiness: Towards a Unified Theory. *The Economic Journal*, 111(473), 465-484.
- Ellison, N. B., Steinfield, C. & Lampe, C. (2007). The Benefits of Facebook "Friends": Social Capital and College Students Use of Online Social Network Sites. *Journal of Computer-mediated Communication*, 12, 1143-1168.
- Ellsworth, R. (2002). *Leading With Purpose: The New Corporate Realities*. Stanford, Calif: Stanford University Press.
- Erdoğan, O. & Akduman, G. (2013). *İnsan Kaynaklarında Yeni Bir Pozisyon Mutluluk Müdürü*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Erkutlu, H. V. (2015). *Pozitif Örgütsel Davranış*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Eryılmaz, A. (2016). *Herkes İçin Mutluluğun Başucu Kitabı, Teoriden Uygulamaya Pozitif Psikoloji*. Pegem Akademi: Ankara.
- Farrelly, E. (2015). *Mutluluğun Sakıncaları*. Çeviren: Erdem Gökyaran. Yapı Kredi Yayınları: İstanbul.
- Fisk, P. (2008). *İş Dehası*. MediaCat Yayınları: İstanbul.
- Furnham, A. (2014). *Gerçekten Bilmeniz Gereken 50 Psikoloji Fikri*. Çeviren: Sumru Ağırürüyen. Domingo Bkz Yayıncılık: Ankara.
- Gardner, J. (1990). *On Leadership*. New York: The Free Press.
- Gawdat, M. (2018). *Mutluluğun Algoritması*. Çeviren: Filiz Tülek Erdurak, İstanbul: Pegasus Yayınları.
- Gaygisiz, E. (2010). Economic and Cultural Correlates of Subjective Well-Being in Countries Using Data From The Organisation for Economic Co-Operation and Development (Oecd). *Psychological Reports*, 106(3), 949-963.
- Gerrig, R. J. & Zimbardo, P. G. (2015). *Psikoloji ve Yaşam*. 19. Basımdan Çeviri. Çeviren: Gamze Sart. Nobel Kitap: Ankara.
- Gilbert, D. (2008). *Mutluluk Üzerine Çeşitlemeler*. Çevirenler: Filiz Şar, Asiye Hekimoğlu Gül. Optimist Yayınları: İstanbul.
- Güladağ, S. (2007). *Düzme Çakırlar İlköğretim Okulunda Okuyan Öğrencilerin Ebeveynlerinin Empatik Düzeylerinin Ailelerin Sosyo Ekonomik Yapılarına Göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Haley-Lock, A. (2008). Happy Doing Good? How Workers' Career Orientations and Job Satisfaction Relate in Grassroots Human Services. *Journal of Community Practice*, 16(2), 143-163.
- Hançerlioğlu, O. (1978). *Felsefe Ansiklopedisi Kavramlar ve Akımlar*. Remzi Kitabevi: İstanbul.
- Hanson, R. (2016). *Beynin Mutluluk Ayarları*. İngilizceden Çeviren: Kemal Atakay. Okuyan: İstanbul.
- Haring-Hidore, M., Stock, A. W. & Okun, A. M. (1984). A Research Synthesis of Gender and Social Class as Correlates of Subjective Well-Being. *Human Relations*, 37(8), 645-657.
- Horley, J. & Lavery, J. J. (1995). Subjective Well-being and Age. *Social Indicators Research*, 34, 275-282.
- Inglehart, R. (1990). *Culture Shift in Advanced Industrial Society*. Princeton NJ: Princeton University Press.
- Jefferson, T. (1776). *Declaration of Independence*. USA.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ve Türk Halkı İçin Bazı Sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 215-229.
- Kasapoğlu, F. & Kış, A. (2016). Öznel İyi Oluşun Cinsiyet Açısından İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 770-782.
- Kim, J. & Lee, J. R. (2011). The Facebook Paths to Happiness: Effects of The Number of Facebook Friends and Self-Presentation on Subjective Well-Being. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 14(6), 359-364.
- Kolasa, B. J. (1969). *İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş*. Çevirenler: Kemal Tosun, Fulya Aykar, Tomris Somay, Mirgün Menteşe. Fatih Yayınevi Matbaası: İstanbul.

- Kousha, M. & Mohseni, N. (2000). Are Iranians Happy? A Comparative Study Between Iran and the United States. *Social Indicators Research*, 52 (3), 259–289.
- Köroğlu, E. (2019). *Mutluluk ve Esenlik, Olumluluk Psikolojisinin Temelleri (Pozitif Psikoloji)*. HYB Basım Yayın: Ankara.
- Lama, D. & Tutu, D. (2017). *Mutluluğun Kitabı*. Çeviren: Cemre Ömürsuyu Seyis, Hey Kitap: İstanbul.
- Lyubomirsky, L., Sheldon, K. M. & Schkade, D. (2005). Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change. *Review of General Psychology*, 9(2), 11-131.
- Mastekaasa, A. (1992). Marriage and Psychological Well-being: Some Evidence on Selection into Marriage. *Journal of Marriage and Family*, 54(4), 901-911.
- Mckee, A. (2018). *İş'te Nasıl Mutlu Olunur*. Çeviri: Demet Altınyeleklioğlu, Park Yayınları: İstanbul.
- Moss, J. (2017). *Duygusal Zekâ: Mutluluk*. Harvard Business Review Press. Çevirmen: Nevra Yaraç, Optimist Kitap, İstanbul.
- Myers, D. G. & Diener, E. (1995). Who is Happy? *Psychological Science*, 6, 10-19.
- Phu, B. & Gow, A. J. (2019). Facebook Use and Its Association with Subjective Happiness and Loneliness. *Computers in Human Behavior*, 92 (2019), 151–159.
- Pollard, C. W. (1996). *The Soul of The Firm*. New York: Harper Business.
- Power, M. (2015). *Understanding Happiness: A Critical Review of Positive Psychology*. Routledge: New York.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work*. United Kingdom: Wiley-Blackwell
- Sanz-Vergel, A. & Rodriguez-Munoz, A. (2013). The Spillover and Crossover of Daily Work Enjoyment and Well-Being: A Diary Study Among Working Couples. *Revista De Psicologia Del Trabajo Y De Las Organizaciones*. 29, 179-185.
- Satıcı, A. S. & Uysal, R. (2015). Well-being and Problematic Facebook Use. *Computers in Human Behavior*, 49, 185–190.
- Schaufeli, W. B. & Van Rhenen, W. (2006). About the Role of Positive and Negative Emotions in Managers' Well-Being: A Study Using The Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS). *Gedrag und Organisatie*, 19, 323–244.
- Schopenhauer, A. (2019). *Mutlu Olma Sanatı*. Çeviri: Şebnem Sunar. Can Sanat Yayınları: İstanbul.
- Scott, M. C. (2000). *Re-Inspiring the Corporation*. Chichester, UK: John Wiley.
- Sevindik, D. (2015). Orta Yaş Dönemi Bireylerde Dindarlık- Mutluluk İlişkisi: Denizli Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Shmotkin, D. (1990). Subjective Well-being as a Function of Age and Gender: A Multivariate Look for Differentiated Trends. *Social Indicators Research*, 23, 201-230.
- Smith, E. E., Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, B. L., Loftus, G. R., Bem, D. J. & Maren, S. (2016). *Atkinson ve Hilgard Psikolojiye Giriş*. 14. Edisyon. Çeviri: Öznur Öncül, Deniz Ferhatoğlu. Arkadaş Yayınevi: Ankara.
- Stets, J. E. & Trettevik, R. (2016). Happiness and Identities. *Social Science Research*, 58, 1-13.
- Suhail, K. & Chaudhry, H. R. (2004). Predictors of Subjective Well-Being in an Eastern Muslim Culture. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(3), 359-376.
- Süvey, Ö. (2014). *Mutluluk Rehberi*. Renk Ofset: İstanbul.
- Tan, J. S., Tambyah, K. S. & Kau, K. A. (2006). The Influence of Value Orientations and Demographics on Quality of Life Perceptions: Evidence from a National Survey of Singaporeans. *Social Indicators Research*, 78 (1), 33–59.
- Tarhan, N. (2016). *10 Adımda Pozitif Psikoloji*. 7. Baskı. Timaş Yayınları: İstanbul.
- Teber, M. (2017). *Mutluluk Terapileri*. Hayy Kitap: İstanbul.
- Teke, M. (2020). Yoksul Kadınlarda Mutluluk Anlayışı. Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ortaöğretim Sosyal Alanlar Eğitimi Anabilim Dalı, Sivas.

- Terzi, S. (2017). Öğretmenlerin İş Doyumları ile Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yönetim ve Toplum*, 6(17), 475-487.
- Tosun, L. P. (2012). Motives for Facebook Use and Expressing ‘‘True Self’’ on the Internet. *Computers in Human Behavior*, 28(4), 1510–1517.
- Tosyalı, M. (2010). Evli Bireylerde Bağımlı ve Özerk (Sosyotropik-Otonomik) Kişilik Özellikleri, Empati ve Mutluluk Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Türkay, O. (2015). Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 22 (1), 239-256.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2008). Working in the Sky: A Diary Study on Work Engagement Among Flight Attendants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 345–356.
- Xanthopoulou, d., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2012). A Diary Study on The Happy Worker: How Job Resources relate to Positive Emotions and Personal Resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 21(4), 489-517.
- Uçan, A. (2013). Cinsiyetleri Farklı Lise Öğrencilerinin Öznel İyi Oluşlarının Toplumsal Konum ile İlgili Risk Alma ve Göç Değişkenlerine Göre İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Unamuno, M. (1986). *Yaşamın Trajik Duygusu*. Çeviren: Osman Derinsu, İnkilap Kitapevi, İstanbul.
- Vernon, M. (2011). *Mutluluk İçin Felsefe*. Türkçesi: Elçin Karadoğan, Sel Yayıncılık: İstanbul.
- Wang, P. & Vander Weele, t. J. (2011). Empirical Research on Factors Related to The Subjective Well-being of Chinese Urban Residents. *Social Indicators Research*, 101, 447-459.
- Wilson, W. R. (1967). Correlates of Avowed Happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4), 294-306.
- Witter, R. A., Okun, M.A., Stock, W. A. & Haring, N. J. (1984). Education and Subjective Well-being: A Meta-analysis. *Evaluation and Policy Analysis*, 6, 165-173.
- Wright, K. B., Rosenberg, J., Egbert, N., Ploeger, N. A., Bernard, D. R., & King, S. (2013). Communication Competence, Social Support and Depression Among College Students: A Model of Facebook and Face-To-Face Support Network Influence. *Journal of Health Communication*, 18, 41 –57.
- Yavaşoğlu, E. (2019). Evli Bireylerin Mutluluk Düzeyleri ile Özgünlük ve Değerler Arasındaki Yordayıcı İlişkiler. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, İstanbul.
- Zizek, S. S., Milfelner, B. & Cancer, V. (2013). Measurement of Employess Subjective Well-Being as an Aim of Social Responsibility. *Systemic Practice and Action Research*, 26(6), 549-560.
- <https://www.gallup.com/analytics/247355/gallup-world-happiness-report.aspx>
- <https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul>
- <https://worldhappiness.report/>
- <https://sozluk.gov.tr/>