

**DIE WIRKUNG DES INDIVIDUELLEN GLÜCKS AUF DAS ORGANISATIONALE  
COMMITMENT: EINE ANWENDUNG IN FÜNF-STERNE-HOTELBETRIEBEN IN ANKARA**  
**BİREYSEL MUTLULUĞUN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: ANKARA'DAKİ BEŞ YILDIZLI  
OTEL İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA**

**Filiz DEMİR**

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi  
Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu  
Turizm Rehberliği  
[filizdemir@kmu.edu.tr](mailto:filizdemir@kmu.edu.tr)  
ORCID: 0000-0002-5906-6982

**Ümmühan GÜLNAR**

Selçuk Üniversitesi  
Kadınhanı Faik İçil MYO  
Yönetim ve Organizasyon  
[ugulnar@selcuk.edu.tr](mailto:ugulnar@selcuk.edu.tr)  
ORCID: 0000-0002-7886-5296

**ZUSAMMENFASSUNG**

**ÖZ**

**Geliş Tarihi:**

01.12.2022

**Kabul Tarihi:**

12.04.2023

**Yayın Tarihi:**

30.06.2023

**Anahtar Kelimeler**

Bireysel Mutluluk,  
Örgütsel Bağlılık,  
Beş Yıldızlı Oteller

**Schlüsselwörter**

Individuelles Glück,  
Organisationales  
Commitment,  
Fünf-Sterne-Hotels

Ziel dieser Forschung ist, die Wirkung der individuellen Glückswahrnehmung von Mitarbeitern auf ihr organisationales Commitment zu untersuchen. Darüber hinaus wird im Rahmen der Studie untersucht, ob es einen Unterschied in dem individuellen Glück und dem organisationalem Commitment der Mitarbeiter nach demografischen Variablen gibt. Im Rahmen der Studie wurde die Befragungsmethode bevorzugt, die zu den quantitativen Forschungstechniken zählt. Die Forschungsdaten wurden von 660 Mitarbeitern, die im Jahr 2022 in 5-Sterne-Hotels in Ankara arbeiteten, durch eine Convenience-Sampling-Methode gesammelt. Zur Datenerhebung wurden die von Hills und Argyle (2002) entwickelte Oxford Happiness Skale und die von Allen und Meyer (1990) entwickelte Organizational Commitment Skale verwendet. Die aus den Fragebögen erhaltenen Daten wurden mit Korrelation, Regression, t-Test und Anova-Tests analysiert. Dement-sprechend wurden signifikante und positive Zusammenhänge zwischen dem individuellen Glück der Mitarbeiter und ihrem organisatorischen Commitment gefunden, und es zeigte sich, dass individuelles Glück einen positiven Effekt auf das organisatorische Commitment hat. Zudem wurde festgestellt, dass sich das individuelle Glück der Mitarbeiter je nach demografischen Variablen unterscheidet. Die Ergebnisse der Studie wurden mit Studien der Literatur verglichen, interpretiert und Empfehlungen wurden entwickelt. Es wird angenommen, dass diese zur Literatur beitragen wird, indem sie eine Lücke im Bereich des Organisationsverhaltens schließt.

Bu arařtırmada, alıřanların bireysel mutluluk algılarının örgütsel baėlılıkları üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca alıřma kapsamında alıřanların bireysel mutlulukları ve örgütsel baėlılıklarında demografik deėiřkenlere göre bir farklılık olup olmadığı incelenmektedir. alıřma kapsamında nicel arařtırma tekniklerinden olan anket yöntemi tercih edilmiřtir. Arařtırma verileri 2022 yılında Ankara ilinde bulunan 5 yıldızlı otellerde çalıřan 660 personelden kolayca örnekleme yöntemiyle toplanmıřtır. Verilerin toplanmasında Hills ve Argyle (2002) tarafından geliřtirilen Oxford Mutluluk Ölçeėi ile Allen ve Meyer (1990) tarafından geliřtirilen örgütsel baėlılık ölçeėi kullanılmıřtır. Anketlerden elde edilen veriler korelasyon, regresyon, t-testi ve Anova testleriyle analiz edilmiřtir. Buna göre çalıřanların bireysel mutlulukları ile örgütsel baėlılıkları arasında anlamlı ve pozitif iliřkiler saptanmıř, bireysel mutluluėun örgütsel baėlılık üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduėu ortaya çıkmıřtır. Demografik deėiřkenlere göre de çalıřanların bireysel mutluluėunun farklılařtıėı görölmüřtür. Çalıřma bulguları alan yazındaki arařtırmalarla karřılařtırılarak yorumlanmıř ve öneriler geliřtirilmiřtir. Bu çalıřmayla örgütsel davranıř alanındaki bir bořluėun doldurularak literatüre katkı saėlanacaėı düřünülmektedir.

**DOI:** <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1212851>

**Atıf/Cite as:** Demir, F., & Gülnar, Ü. (2023). Die Wirkung des Individuellen Glücks auf das Organisationale Commitment: Eine Anwendung in Fünf-Sterne-Hotelbetrieben in Ankara. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(2), 856-870.

## Einleitung

Heutzutage haben Organisationen die Bedeutung von Arbeitskräften erkannt, um ihre Leistung steigern zu können und sich so Wettbewerbsvorteile zu verschaffen. Zeitgenössische Organisationen, die Arbeit respektieren, erkennen zunehmend den strategischen Wert der Mitarbeiterzufriedenheit. Studien zeigen, dass die Arbeitsleistung und organisatorische Produktivität von Mitarbeitern in Organisationen, die danach streben, die Mitarbeiterzufriedenheit zu priorisieren, im richtigen Verhältnis steigen (Taris & Schreurs, 2009; Whitter, 2022; Kumar u.a., 2022). Gerade in den letzten Jahren hat die Tendenz zu den Themen Organisationsverhalten und positivem Verhalten zugenommen. Es wird angenommen, dass empirische Studien zu Konzepten wie Mitarbeitermotivation, Mitarbeiterbindung, organisatorischer Stolz, organisatorische Gerechtigkeit, und organisatorische Tugend zunehmend zur Literatur beitragen. Auch die Konzepte des individuellen Glücks, des Mitarbeiterglücks und des organisatorischen Commitments haben in letzter Zeit ihren Platz in der Literatur als populäre Konzepte eingenommen.

Konzepte wie individuelles Glück und Mitarbeiterglück bedeuten, dass eine Person mit ihrem Leben zufrieden und emotional positiv eingestellt ist, eine starke Struktur hat und somit individuelle und organisatorische Ziele leichter erreicht (Loftus u.a., 1992; Myers & Diener, 1995). Auch hier ist organisatorisches Commitment für Institutionen extrem wichtig. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter verbessert die Gesamtqualität des Unternehmens, indem sie die harmonische Unternehmenskultur verbreitet und letztendlich das organisatorische Commitment der Mitarbeiter auslöst. Darüber hinaus sind die Arbeitsmotivation und Produktivität von Mitarbeitern mit starkem organisatorischem Commitment ebenfalls stark. Solche Faktoren erhöhen den Beitrag der Mitarbeiter, indem sie ihre volle Beteiligung an arbeitsbezogenen Prozessen gewährleisten (Zhao & Pan, 2019; Uyaroglu, 2019; Dehaghi, 2012).

Ziel dieser Studie ist es, den Effekt der individuellen Glückswahrnehmung auf das organisationale Commitment zu untersuchen und zu erforschen, ob sich das individuelle Glück und das organisationale Commitment der Mitarbeiter nach demographischen Variablen unterscheiden. Individuelles Glück, also Mitarbeiterglück; hängt mit den Konzepten der sozialen Entwicklung, Ehrlichkeit, Toleranz, Verständnis, dem Ignorieren des minimal tolerierbaren Fehlers und der moralischen Güte zusammen. Es nimmt auch seinen Platz in der Literatur als ein Konzept, das im Studienbereich der positiven Psychologie, des Organisationsverhaltens und der Managementdisziplinen liegt. Und dieses Konzept kann als endgültiges Ziel bezeichnet werden, das Menschen nach ihrem Verhalten, ihren Bestrebungen und Bemühungen erreichen möchten. Menschen, die ihr Leben lang unterschiedliche Ziele verfolgen, haben das Potenzial, die Institution zum Erfolg zu führen und einen Mehrwert für das Unternehmen zu schaffen, sowie individuell glücklich zu sein, wenn diese Ziele erreicht werden. Sicher ist, dass dieses Potenzial das organisatorische Commitment der Mitarbeiter erhöht (Garg & Rastogi, 2009; Dehaghi, 2012).

Falls man die Literatur betrachtet, gibt es unterschiedliche Studien, die sich mit den Begriffen Glück und organisationales Commitment befassen. Sancak (2019) hat den Zusammenhang zwischen räumlicher Anordnung in Schulen, der Zufriedenheit von Lehrern und dem Commitment der Organisation untersucht. Uyaroglu (2019) hat die Wahrnehmungen von Lehrkräften in Bezug auf organisatorisches Commitment und organisatorisches Glück gemessen und die Unterdimensionen des organisatorischen Glücks bestimmt. Er hat auch untersucht, welche Maßnahmen erforderlich sind, um das Glücksempfinden zu steigern. Mehdad und Iranpour (2014) haben die Beziehung zwischen religiösen Überzeugungen, Zufriedenheit am Arbeitsplatz und organisatorischem Commitment bei Krankenhausmitarbeitern untersucht; Paul u.a. (2020) hingegen haben die Mediatorrolle von subjektiven Wohlfühlkomponenten wie Zufriedenheit und Glück im Zusammenhang von Resilienz und organisationalem Commitment vorgeschlagen und empirisch getestet.

Meyer und Allen (1997: 67) definieren organisationales Commitment als eine psychologische Struktur, die mit den Merkmalen der Beziehung des Mitarbeiters zum Unternehmen und der Entscheidung weiterzumachen, zusammenhängt. Tatsächlich wird bei der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Mitarbeiterzufriedenheit und organisatorischem Commitment geschätzt, dass die Untersuchung der möglichen Auswirkungen des individuellen Glücks, das ein psychologisches Potenzial hat, auf das organisatorische Commitment dazu beitragen wird, die Lücke in der Literatur zu schließen. Darüber hinaus soll es einen Beitrag zur Literatur leisten, indem es eine Quelle für zukünftige Forschung bietet. In diesem Rahmen werden im ersten

Teil die Konzepte des individuellen Glücks und des organisationalen Commitments theoretisch untersucht, Hypothesen entwickelt und ein Forschungsmodell entworfen. Im zweiten Teil wird die Methode der Untersuchung erwähnt und im dritten Teil werden die Ergebnisse der Analyse erläutert. Im letzten Teil der Studie werden die Ergebnisse ausgewertet und Vorschläge entwickelt.

## **Theoretischer Rahmen und Hypothesen**

### **Individuelles Glück**

Individuelles Glück oder subjektives Wohlbefinden ist ein immaterieller Wert, der im Allgemeinen als das Erleben häufiger positiver Emotionen, selten negativer Emotionen und das Erreichen einer hohen Lebenszufriedenheit definiert wird (Doğan & Sapmaz, 2012: 298). Der von Mensch zu Mensch unterschiedlich empfundene Glücksbegriff wird als die positive emotionale Struktur eines Menschen und die Zufriedenheit mit seinem Leben definiert. In diesem Zusammenhang wird behauptet, dass Individuen glücklicher sind, wenn sie ihre gewünschten Ziele erreichen. In einer psychologischen Studie, die in 1989 von Michael Fordyce durchgeführt wurde, wurden Personen gefragt, was das Wichtigste in ihrem Leben sei. Über die Hälfte der Teilnehmer antwortete mit „Glück“ (Loftus u.a., 1992). Dies beweist, dass Glückseligkeit der Hauptzweck des Lebens ist. Der emotionale Zustand der Person, die Ereignisse, die sie erlebt, die aktuellen Situationsbedingungen bestimmen das Glück. Mit anderen Worten, der Einzelne hält den Schlüssel zum Glück in seinen eigenen Händen und formt sein Verhalten, seine Ansichten und Perspektiven, um Glück zu finden. Durch systematisches Training von Herz und Verstand können Individuen Situationen schaffen, in denen sie mit den Ergebnissen der Ereignisse zufrieden sind (Wilson, 1967: 295).

Glücklich sein bedeutet stark zu sein, Glück zu haben, Behagen und Zufriedenheit; sich in einem Zustand des Friedens zu befinden, indem man Dinge tut, die den Menschen Spaß machen (Loftus u.a., 1992). Glückliche Menschen haben vier grundlegende Persönlichkeitsmerkmale. Diese sind Respekt, ein Gefühl der Selbstbeherrschung, Optimismus und Extraversion. Besonders in westlichen Kulturen, in denen Individualität vorherrscht, wurde beobachtet, dass die meisten Menschen mit sich selbst zufrieden sind und sich intelligenter, gesünder und moralischer fühlen als der Durchschnitt (Myers & Diener, 1995). In vielen verwandten Studien wurde das individuelle Glück in Situationen im Zusammenhang mit Zielen und Bedürfnissen auf der Zieltheorie basiert. Nach der Zieltheorie schafft das Individuum in kollektivistischen Kulturen seine Ziele so, dass es den Wünschen und dem Nutzen der Gesellschaft dient. Darüber hinaus strebt das Individuum danach, sich mit den Mitgliedern der Gesellschaft zu integrieren (Diener u.a., 1999). Direkte und indirekte Studien zu Glück und organisatorischem Commitment belegen den Zusammenhang zwischen den Variablen (Fisher, 2010; Dehaghi, 2012; Mehdad & Iranpour, 2014; İncekara, 2020). Fisher (2010) stellte fest, dass individuelles Glück Arbeitszufriedenheit und emotionales organisatorisches Commitment beinhalten kann. Nach Dehaghi (2012) besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen Glück und organisatorischem Commitment bei Geschäftsführern. Auch Mehdad und Iranpour's (2014) Ergebnisse einer Studie, die sie im Krankenhaus durchgeführt haben, zeigen dass Glück bei der Arbeit affektives, kontinuierliches und normatives Commitment signifikant vorhersagen. Darüber hinaus gelangte İncekara (2020) auch zu allgemeinen Informationen, dass das Glück der Personen das Commitment zu der Organisation signifikant vorhersagt.

Wenn daher die Theorie und Studien in der Literatur untersucht werden, zeigt sich, dass Glück mit sozialer Kultur und Organisationskultur in Verbindung gebracht werden kann. Basierend auf Theorie und Literatur wurden die folgenden Hypothesen H1 und H2 gebildet.

H1: Es besteht eine signifikante und positive Beziehung zwischen individuellem Glück und organisatorischem Commitment.

H2: Individuelles Glück hat einen signifikanten und positiven Effekt auf das organisatorische Commitment.

Das Konzept des Glücks variiert je nach kulturellen und geografischen Unterschieden. Um ein Beispiel zu geben; In neueren Studien in kollektivistischen Kulturen wie Japan und China hat sich gezeigt, dass das Konzept des Glücks neben affektiven und kognitiven Dimensionen auch die Dimension der Gesundheit umfasst. Darüber hinaus zeigt sich, dass verschiedene Faktoren wie Wohlbefinden und Freude in der affektiven

Dimension, Lebenszufriedenheit in der kognitiven Dimension, und psychische und seelische Gesundheit in der Gesundheitsdimension wirken. Zusätzlich zu all diesen Glückskomponenten heißt es, dass das Leben in materieller Fülle, körperlicher und geistiger Gesundheit gut sein muss und ein friedliches Leben durch die Überwindung der Todesangst überwunden werden muss. Es zeigt sich, dass es in der östlichen Kultur anders als in der westlichen auch kulturspezifische Konzepte wie soziale Beziehungen, Gesundheit, Respekt und Anerkennung gibt (Kara, 2010: 28). Laut Forschung sind die glücklichsten Länder diejenigen mit viel Sonnenschein, während die Länder im nördlichen Teil der Hemisphäre, in denen das Sonnenlicht begrenzt ist, aufgrund von Vitamin-D-Mangel zu den unglücklichsten Ländern gehören. In diesem Zusammenhang ist zu sehen, dass Menschen, die in kalten Klimazonen leben, unglücklicher sind als diejenigen, die in warmen Klimazonen leben. Daher hängen die Glücksraten von Personen mit der geografischen Lage der Länder zusammen, in denen sie leben (Hefferon & Boniwell, 2011).

Darüber hinaus haben die Menschen ihre eigenen Glücksstufen, die von ihren Charakteren geschaffen werden. Diese Werte wirken sich positiv oder negativ auf das Glücksniveau aus, wenn sich einige Bedingungen ändern, wie z. B. der Beginn einer neuen Stelle oder ein Stellenwechsel. Die Person, die diese Veränderung erlebt, kann sich sehr glücklich fühlen oder diese Veränderung kann die Person auch unter Stress setzen (Whitter, 2022). Betrachtet man die Literatur zu diesem Thema, kann man zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen. Nach İncekara (2020) gibt es keinen signifikanten Unterschied in der organisationalen Glücksvariable von Privatschullehrern nach Geschlecht, Branche, Schultyp, Bildungsstatus, und Arbeitszeit. Sancak (2019) fand jedoch demografische Unterschiede in einer Studie, die das Glücksniveau von Lehrern untersuchte. Obwohl es keinen Unterschied im Glücksniveau von weiblichen Lehrern im Vergleich zu männlichen Lehrern gab, wurde gemäß den Familienstand festgestellt, dass das Glücksniveau von alleinstehenden Lehrern höher sei als das von verheirateten Lehrern. Inspiriert von diesen aus der Literatur gewonnenen Informationen wurde die folgende H3-Hypothese gebildet, die berücksichtigt, dass Kultur und damit demografische Merkmale, die die Elemente der Kultur sind, das individuelle Glück beeinflussen können.

H3: Das individuelle Glück unterscheidet sich je nach demografischen Merkmalen der Mitarbeiter.

### **Organisatorisches Commitment**

Organisatorisches Commitment ist die Übernahme von Unternehmenszielen und -interessen durch den Mitarbeiter, indem er sich an die ihn betreffenden Interessen bindet, die Interessen der Organisation über seine eigenen Interessen stellt, die Ziele der Organisation annimmt und sein Commitment für die Organisation aufrechterhält. Wenn man die Definitionen von Commitment in den Studien untersucht, zeigt sich, dass der Begriff Commitment emotionale Neigung und Bindung bedeutet. In einigen Studien wurden verschiedene Ausdrücke wie die Verpflichtung zur Kontinuität und Verantwortung gegenüber der Organisation vorgebracht da das Konzept der Verpflichtung aufgrund der Unvorhersehbarkeit der Folgen des Ausscheidens des Mitarbeiters aus der Organisation nicht bewertet werden konnte (Bilgiç, 2017: 38).

Die Beziehung zwischen dem Konzept des organisatorischen Commitments und verschiedenen Forschungsbereichen wurde von Forschern mit verschiedenen Definitionen zum Ausdruck gebracht. Meyer und Allen (1997: 3) definieren organisationales Commitment als „einen psychologischen Zustand, der die psychologische Grundeinstellung des Commitments des Mitarbeiters für die Organisation zum Ausdruck bringt, die Beziehung zwischen dem Mitarbeiter und der Organisation widerspiegelt und zur Entscheidung führt, die Mitgliedschaft in der Organisation fortzusetzen“. Laut Kanter (1968) besteht organisatorisches Commitment darin, alle Ziele und Werte der Organisation aufrichtig zu akzeptieren, mit einem starken Gefühl des Glaubens Bemühungen an die Organisation zu zeigen und den Wunsch zu haben, die Mitgliedschaft in der Organisation fortzusetzen; sowie die Loyalität der Mitarbeiter und die Bereitschaft, ihre ganze Energie für die Organisation einzusetzen. Nach Barnard (1938) ist Organisationales Commitment ein hohes Verantwortungsbewusstsein gegenüber der Vision und Mission der Organisation mit der psychologischen Bindung des Mitarbeiters an die Organisation. Laut Newstrom und Davis (2002) ist organisationales Commitment die emotionale Bindung, die der Mitarbeiter zwischen sich und seiner Organisation aufbaut, und der Wunsch, ein aktives Individuum in der Organisation zu sein. Nach Leong u.a. (1996) wird die Identitätseinheit des Mitarbeiters als die Kombination



aus Zusammengehörigkeit und Verbindlichkeit definiert. Und nach Balay (2000) ist organisationales Commitment definiert als die Bindung des Mitarbeiters an die Mission der Organisation und die Wahrung der Interessen der Organisation.

Die Grundlagen des Konzepts des organisationalen Commitments reichen bis ins 19. Jahrhundert zurück. In Taylors wissenschaftlichem Managementansatz wird Commitment erwähnt. Während der Ansatz das Verbleiben der Mitarbeiter in der Organisation mit rationalem Verhalten erklärt, weist er auf die Tendenz zu kalkulierendem und instrumentellem Commitment hin. Commitment gehört auch zu den Managementprinzipien von Fayol. Das Prinzip besagt, dass individuelle Interessen bei der Verwirklichung von Organisationszielen nicht berücksichtigt werden sollten und Organisationsziele verinnerlicht werden sollen (Mowday u.a., 1982: 253).

Um organisationales Commitment richtig definieren zu können, müssen seine verschiedenen Komponenten erklärt werden. Meyer und Allen entwickelten das erste wissenschaftliche Commitment-Modell das organisationales Commitment in drei Komponenten aufteilt: affektives, kalkulatorisches und normatives Commitment. Affektives Commitment ist die emotionale Bindung zwischen dem Mitarbeiter und der Organisation sowie die Identifikation der Mitarbeiter mit der Organisation. Bei der kalkulatorischen Art des Commitments wägen Mitarbeiter rational ab, welche Vor- und Nachteile damit verbunden sind, in einem Unternehmen zu bleiben bzw. es zu verlassen. Es geht also um persönliche „Kosten“, die einen Wechsel mit sich bringen würde. Normatives Commitment hingegen ist das Commitment, das den verinnerlichten emotionalen Zustand ausdrückt, der dem Mitarbeiter das Gefühl gibt, seiner Organisation moralisch verpflichtet bleiben zu müssen (Meyer & Allen, 1997; Allen, 2017). Mit diesem ist organisatorisches Commitment auch in zwei grundlegende Ansätze unterteilt, der verhaltensbezogene Ansatz und der einstellungsbezogene Ansatz. Das verhaltensbezogene Commitment bedeutet, dass die Mitarbeiter die Organisation als ihre eigene betrachten, all ihr Wissen und ihre Erfahrung mit der Organisation teilen und eine Aufgabe übernehmen, um die möglicherweise auftretenden Probleme zu lösen; und Beiträge zur Organisation, wie z. B. Gewinnsteigerung, Kostensenkung und Fortführung der Organisation leisten. Einstellungsbezogenes Commitment hingegen basiert auf den Vorstellungen des Einzelnen über die Organisation, indem es die individuellen Ziele der Mitarbeiter mit den Organisationszielen identifiziert (Demirel, 2008). Zusammenfassend weisen Definitionen von Commitment auf die Bildung sozialer, kultureller und psychologischer Bindungen zwischen dem Mitarbeiter und der Organisation hin. Wie oben erwähnt, beziehen sich diese Bindungen auf die emotionalen, rationalen und spirituellen Zustände des Individuums. İncekara (2020) ist diesbezüglich zu gewissen Ergebnissen bei Lehrern gekommen. In den Subdimensionen des organisationalen Commitments zeigte sich kein signifikanter Unterschied nach Geschlecht und Bildungsstand, jedoch ein signifikanter Unterschied zeigte sich nach Branche, Schultyp und Arbeitszeit. Auch Sancak (2019) stellte fest, dass das organisatorische Commitment von weiblichen Lehrern höher ist als das von männlichen Lehrern. Basierend auf diesen Informationen aus Theorie und Literatur wurde entschieden, die letzte Hypothese der Forschung, die H4-Hypothese, zu bilden.

H4: Das organisatorische Commitment unterscheidet sich je nach demografischen Merkmalen der Mitarbeiter.

### **Individuelles Glück und Organisatorisches Commitment**

Es ist ersichtlich, dass Mitarbeiter, die in ihrem persönlichen Leben und in der Organisation, für die sie arbeiten, glücklich sind und ein hohes organisatorisches Commitment aufweisen, die von ihnen erwarteten Leistungen am besten bieten. In Anbetracht der Tatsache, dass einer der Faktoren, die den Arbeitnehmern ein Höchstmaß an Lebensqualität ermöglichen, darin besteht, dass sie in ihrem Leben glücklich sind, kann man sagen, dass organisatorisches Commitment die Lebensqualität positiv beeinflusst. Lösungsorientierte Mitarbeiter sind glücklich in der Organisation und in ihrem Leben, haben ein hohes organisatorisches Commitment, versuchen, ihre Aufgaben vollständig zu erfüllen, und haben eine hohe Produktivität (Gündoğan, 2010). Daher sind Studien über individuelles Glück und organisatorisches Commitment für Organisationen von größter Bedeutung. Menschen, die im Laufe ihres Lebens verschiedene Ziele verfolgen, sind nicht nur individuell glücklich, sondern haben auch das Potenzial, die Organisation zum Erfolg zu führen und einen Mehrwert für das Unternehmen zu schaffen, wenn diese Ziele erreicht werden. Dieses Potenzial wird mit Sicherheit das organisatorische Commitment der Mitarbeiter erhöhen. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter überträgt sich auf die Kultur des

Unternehmens, verbessert die Gesamtqualität des Unternehmens und löst letztlich das organisatorische Commitment der Mitarbeiter aus. Darüber hinaus sind die Arbeitsmotivation und die Produktivität von Mitarbeitern mit einem starken organisatorischen Commitment ebenfalls hoch. Solche Faktoren erhöhen den Beitrag der Mitarbeiter, indem sie ihre volle Beteiligung an arbeitsbezogenen Prozessen sicherstellen (Garg & Rastogi, 2009; Dehaghi, 2012; Zhao & Pan, 2019; Uyaroğlu, 2019). Darüber hinaus wurden in einigen Studien signifikante Zusammenhänge zwischen dem Glücksniveau und dem organisatorischen Commitment der Mitarbeiter festgestellt und Modelle für Unternehmen, Manager und Forscher vorgeschlagen. In der Tat kann man sagen, dass es eine Beziehung zwischen den Variablen gibt und dass Glück im Allgemeinen das organisatorische Commitment beeinflusst (Mehdad & Iranpour, 2014; Sancak, 2019; Uyaroğlu, 2019; Paul u.a., 2020).

### Methodik

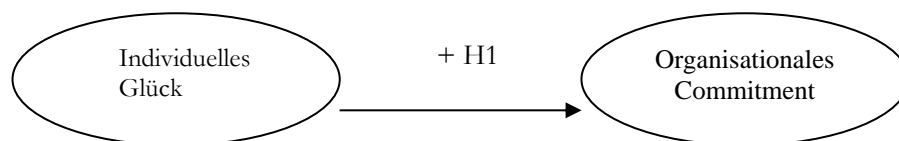
In der Forschungsmethode werden Informationen über den Ziel, das Modell, das Universum und die Stichprobe, die Messinstrumente und die statistischen Analysen gegeben.

#### Ziel, Bedeutung und Methode der Forschung

Ziel der Studie ist es, die Auswirkungen des individuellen Glücks auf das organisationale Commitment festzustellen und zu untersuchen, ob sich die Variablen je nach demografischen Merkmalen der Mitarbeiter unterscheiden. In dieser Studie wird angenommen dass individuelles Glück, wie in Verhaltenstheorien angegeben wird (Herzberg u.a., 1959), eine psychologische Kraft ist, die zur Literatur beitragen und eine Quelle für zukünftige Forschung sein wird. Die Genehmigung für diese Studie, in der die quantitative Forschungsmethode verwendet wurde, wurde von der Ethikkommission für Sozial- und Humanwissenschaften der Karamanoğlu Mehmetbey-Universität eingeholt (Entscheidung Nr.: 07-2022/165). Die Fragebögen wurden im Jahr 2022 mit der Convenience-Stichprobenmethode an 660 Mitarbeiter verteilt, die in Fünf-Sterne-Hotels in Ankara tätig waren. Bei der Analyse der gesammelten Daten wurde ein relationales Screening-Modelle verwendet. Diese sind Forschungsmodelle, die darauf abzielen, das Vorhandensein und/oder den Grad der Veränderung zwischen zwei oder mehr Variablen zu bestimmen (Karasar, 1999). Während der Analyse wurden Korrelation, Regression, t-Test und Anova-Tests verwendet.

#### Forschungsmodell

In der Forschung wurde das folgende Modell entwickelt, um die Wirkung des individuellen Glücks auf das organisatorische Commitment zu untersuchen und um anzuzeigen, ob sich die Variablen je nach demografischen Faktoren unterscheiden.



Figur 1. Forschungsmodell

#### Population und Stichprobe

Das Universum der Studie umfasst die Fünf-Sterne-Hotels in Ankara, und die Stichprobe der Studie besteht aus 660 Mitarbeitern, die im Jahr 2022 in diesen Hotels arbeiten. Mit zunehmender Homogenität des Universums nimmt die Anzahl der Elemente ab, aus denen die Stichprobe besteht (Özen & Gül, 2007: 416). Um die Homogenität dieser Forschung zu gewährleisten, wurden 660 Mitarbeiter bei der Datenerhebung erreicht. Die

optimale Stichprobengröße variiert je nach Ziel der Studie und bestehenden limitierenden Faktoren. Einer dieser Faktoren ist, dass die Genauigkeit und Zuverlässigkeit der Forschungsergebnisse als limitierender Faktor angesehen werden. Dabei werden die Größe des statistisch akzeptablen Fehlers und die Stufe der Zuverlässigkeit zugrunde gelegt. In diesem Rahmen bildet die in der Forschung statistisch akzeptierte Zuverlässigkeitsstufe von 95 % die Grundlage für die Bestimmung des Stichprobenumfangs (Arikan, 2004: 152). Die Datenerhebung erfolgte nach der Convenience-Sampling-Methode. Der Zweck des Convenience Samplings, das zu den nicht wahrscheinlichkeitsbezogenen Stichprobenverfahren gehört, besteht darin, eine Stichprobe aus leicht zugänglichen Einheiten zu erstellen, die sich auf das Forschungsthema beziehen. Die Einheiten werden willkürlich unter den Einheiten am richtigen Ort zur richtigen Zeit in Bezug auf das Forschungsthema ausgewählt. Convenience Sampling besteht aus freiwillig teilnehmenden Einheiten. Die Convenience-Sampling-Methode ist eine Option, wenn Informationen in kürzester Zeit und mit den geringsten Kosten erstellt werden müssen (Şıklar & Özdemir, 2019: 14).

### **Messinstrumente**

Als Datenerhebungsinstrument wurde die Fragebogenmethode verwendet. Die Fragebögen wurden von den Forschern an die notwendigen Stellen verteilt und eine Woche später wieder eingesammelt. Das Fragebogen-Formular ist dreiteilig aufgebaut. Im ersten Teil des Fragebogens stehen Fragen zu demografischen Informationen, im zweiten Teil ist der von Hills und Argyle (2002) entwickelte Oxford Happiness kurzform Skale, die aus 8 Items besteht; und im letzten Teil sind 18 Organizational Commitment Skale Fragen, die von Allen und Meyer (1990) entwickelt wurden.

### **Datenanalyse**

Im Rahmen der Forschung wurden deskriptive Analyse, Korrelationsanalyse, t-Test bei unabhängigen Stichproben und Einweg-Varianzanalyse (Anova), Zuverlässigkeitstest und lineare Regressionsanalyse angewendet. Bei der Analyse der Daten wurde zunächst durch Voranalyse untersucht, ob die Daten normalverteilt sind oder nicht. Als Ergebnis der Analyse wurde festgestellt, dass die Skewness-Werte im Bereich zwischen -1,089/-423, und die Kurtosis-Werte zwischen -576/1,223 lagen. Tatsächlich erfüllt die Verteilung der Daten zwischen -2 und +2 die Annahme der Normalität (George & Mallery, 2010). Nachdem festgestellt wurde, dass die Daten eine Normalverteilung zeigen, wurden parametrische Tests durchgeführt.

### **Ergebnisse**

Der Ergebnisabschnitt der Studie umfasst deskriptive Ergebnisse, Zuverlässigkeits- und Korrelationsanalysen, t-Tests für unabhängige Stichproben sowie Ergebnisse der Anova- und Regressionsanalyse. Bei der quantitativen Forschungsmethode wurden die Daten mit Hilfe des SPSS-Paketprogramms analysiert.

### **Deskriptive Befunde zu Teilnehmern**

Die demografischen Merkmale der Teilnehmer, die als Ergebnis der deskriptiven Analysen in der Studie erhalten wurden, sind in Tabelle 1 angegeben. Aus Tabelle 1 geht hervor, dass männliche Arbeitnehmer im Rahmen des Studiums häufiger sind als weibliche (69,5 %). Die höchste Anzahl von Teilnehmern an der Studie wurde im Alter zwischen 26 und 35 Jahren festgestellt (44,1 %). Die Mehrheit der Teilnehmer ist verheiratet (72,3 %) und hat einen Hochschulabschluss (53,2 %). Die Teilnehmer setzen sich überwiegend aus Mitarbeitern der Haushalts- und Lebensmittelabteilung zusammen (26,4 %) und haben eine Beschäftigungsdauer von 1-5 Jahren (34,1 %).

**Tabelle 1.** Demografische Merkmale der Teilnehmer

Demografische Merkmale	Frequenz (N=660)	Prozent (%)
<b>Geschlecht</b>		
Weiblich	201	30,5
Männlich	459	69,5
<b>Alter</b>		
18 bis 25 Jahre	15	2,3
26 bis 35 Jahre	291	44,1
36 bis 45 Jahre	222	33,6
46 bis 55 Jahre	102	15,5
56 Jahre und älter	30	4,5
<b>Familienstand</b>		
Ledig	183	27,7
Verheiratet	477	72,3
<b>Ausbildung</b>		
High School	6	0,9
Assoziierter Abschluss	351	53,2
Universität	162	24,6
Postgraduale Ausbildung	141	21,4
<b>Beruf bzw. Abteilung</b>		
Rezeptionist	99	15,0
Stockwerkpfleger	174	26,4
Buchhalter	150	22,8
Wachmann	42	6,4
Leitender Manager	21	3,2
Lebensmittel- und Getränkeabteilung	174	26,4
<b>Arbeitszeit im Institut</b>		
Weniger als 1 Jahr	60	9,1
1 bis 5 Jahre	225	34,1
6 bis 10 Jahre	201	30,5
Mehr als 10 Jahre	174	26,4

### Deskriptive Statistik, Korrelations- und Zuverlässigkeitsanalyse

Deskriptive Statistiken zu den Variablen in der Studie sind in Tabelle 2 dargestellt. Als Ergebnis der Korrelationsanalyse wurde festgestellt, dass es einen signifikanten, moderaten und positiven Zusammenhang ( $r = 0,50$ ;  $p < 0,01$ ) zwischen individuellem Glück und organisatorischem Commitment gibt. Der Durchschnitt für das individuelle Glück der Mitarbeiter liegt bei 3,36, und der Durchschnitt für ihr organisatorisches Commitment bei 3,21. Die Cronbach-Alpha-Zuverlässigkeitskoeffizienten für individuelle Glücksskalen und organisatorische Commitmentskalen betragen 0,95 auf der Oxford-Glücksskala und 0,81 auf der organisatorischen Commitmentskala. Die Reliabilität der Skalen liegt über dem akzeptablen Niveau von .70 (Kalaycı, 2009: 405).

**Tabelle 2.** Ergebnisse der Deskriptiven Statistik, Korrelationsanalyse und Zuverlässigkeitsanalyse zu Forschungsvariablen

	Durchschnitt	Standardabweichung	1	2
<b>1. Individuelles Glück</b>	3,36	1,10	<b>(<math>\alpha=0,95</math>)</b>	
<b>2. Organisatorisches Commitment</b>	3,21	0,58	,501**	<b>(<math>\alpha=0,81</math>)</b>

### Regressionsanalyse

In der Forschung wurde eine einfache lineare Regressionsanalyse durchgeführt, um die Beziehungen zwischen individuellem Glück und organisatorisches Commitment zu untersuchen.



**Tabelle 3.** Lineare Regressionsanalysergebnis der Auswirkung individuelles Glücks auf das organisatorische Commitment

Abhängige Variable	Unabhängige Variable	B	S	T	P	R2	ANOVA
Organisatorisches Commitment	Konstant	2,320	0,110	21,1898,553	0,000	0,251	F=73,146 p= 0,000
	Individuelles Glück	0,264	0,031	18,1939,441	0,000		

Gemäß Tabelle 3 ist das angewendete lineare Regressionsmodell für die Wirkung des individuellen Glücks auf das organisatorische Commitment signifikant ( $F = 73,146$ ;  $p < 0,001$ ). Im Bestimmtheitsmaß ( $R^2=0,251$ ) in der Tabelle sind 25,1% der Veränderungen des organisationalen Commitments der Mitarbeiter auf ihr individuelles Glück zurückzuführen. Ebenso wirkt sich das individuelle Glück der Mitarbeiter mit einem positiven Effekt von 26,4 % auf das organisatorische Commitment aus. Mit steigenden individuellen Glück der Mitarbeiter steigt auch deren organisatorisches Commitment. Daher wurde die H2-Hypothese bestätigt.

### T-Test und One-Way-ANOVA nach demografischen Variablen

Nach den Ergebnissen des unabhängigen Stichproben-t-Tests und der Einweganalyse der Varianz-Anova, die mit demografischen Variablen (Geschlecht, Alter, Familienstand, Ausbildung, Beruf, Arbeitszeit im Institut) in der Studie durchgeführt wurden, wurden keine signifikanten Unterschiede in dem individuellen Glück und dem organisatorischen Commitment der Mitarbeiter im Vergleich zu den demografischen Variablen festgestellt. Jedoch zeigte sich ein signifikanter Unterschied in dem individuellen Glück der Mitarbeiter nach ihrem Bildungsstand. Um die Unterschiede nach dem Anova-Test festzustellen wurde der Tukey-Test als Post-Hoc-Analyse verwendet. Laut den Ergebnissen der Analyse ist der individuelle Glücksdurchschnitt der Mitarbeiter mit hohem Bildungsniveau höher als der anderer Mitarbeiter mit niedrigerem Bildungsniveau. Mit zunehmendem Bildungsniveau steigt auch das individuelle Glück (Tabelle 4). Als Beschluss wurde ein signifikanter Unterschied im individuellen Glücksniveau der Mitarbeiter nach ihrem Bildungsstand festgestellt.

**Tabelle 4.** Ergebnisse der Einweg-Varianzanalyse (Anova) des individuellen Glücks nach Bildungsstand

	Gruppe	N	Durchschnitt	Ss	F	P	Unterschied
<b>Individuelles Glück</b>	High School	6	3,80				
	Assoziierter Abschluss	351	3,54	0,96			
	Universität	162	3,46	1,08	4,525	<b>,002</b>	<b>5&gt;3</b>
	Postgraduale Ausbildung	141	2,86	1,09			

Gemäß den Ergebnissen der Analyse wurde ein Unterschied zwischen dem leitenden Manager und anderen Mitarbeitern festgestellt. Wie in Tabelle 5 zu sehen ist, ist der individuelle Glücksdurchschnitt des leitenden Managers höher als der der anderen Mitarbeiter. Daher wurde Hypothese H3 teilweise angenommen, während Hypothese H4 abgelehnt wurde.

**Tabelle 5.** Ergebnisse der Einweg-Varianzanalyse (Anova) des individuellen Glücks nach Berufsvariable

	Gruppe	N	Ort	Ss	F	P	Unterschied
<b>Individuelles Glück</b>	Rezeptionist	99	3,82	1,02			
	Stockwerkpfleger	174	3,44	0,96			
	Buchhalter	150	3,45	1,23	4,707	<b>0,000</b>	<b>1&gt;6</b>
	Wachmann	42	3,59	1,16			<b>2&gt;6</b> <b>3&gt;6</b>
	Leitender Manager	21	3,82	0,90			
	Lebensmittel- und Getränkeabteilung	174	2,83	0,99			

## **Fazit**

In dieser Studie sollte durch die Untersuchung des individuellen Glücksniveaus und des Organisational Commitments der Mitarbeiter festgestellt werden, ob die Wahrnehmung des individuellen Glücks den Organisationalen Commitment beeinflusst und ob sich die Konzepte nach demografischen Variablen unterscheiden. Infolge der gewonnenen Erkenntnisse wurde festgestellt, dass es signifikante positive Beziehungen zwischen individuellem Glück und organisatorischem Commitment gibt. Individuelles Glück wirkt sich positiv und signifikant auf das organisatorische Commitment aus. Mit anderen Worten: Mit zunehmenden individuellen Glück der Mitarbeiter steigt auch deren organisatorisches Commitment.

Laut einem weiteren Ergebnis der Studie unterscheidet sich das organisationale Commitment der Mitarbeiter nicht nach demografischen Variablen, ihr individuelles Glück jedoch unterscheidet sich signifikant nach ihrem Bildungsstand und ihrer Position in der Institution. Mit steigendem Bildungsgrad der Mitarbeiter steigt auch deren individuelles Glück. Es wurde der Schluss gezogen, dass leitende Angestellte ein höheres Maß an individuellem Glück aufweisen als Angestellte auf mittlerer Ebene mit niedrigerem Bildungsniveau. In Organisationen, in denen das individuelle Glück hoch ist, werden positive organisatorische Ergebnisse wie Produktivitäts- und Leistungssteigerung angezeigt. Individuelles Glück bietet Werkzeuge, um angemessene Ziele zu erreichen, und hat das Potenzial, organisatorischen Erfolg zu erzielen (Loftus u.a., 1992; Myers & Diener, 1995; Taris & Schreurs, 2009; Whitter, 2022). In der Studie von Meyer (2018) wurde bewiesen, dass glückliche Menschen dazu beitragen können, tugendhafte Organisationen zu schaffen. Denn zwischen glücklichen Mitarbeitern und Organisationen entstehen wechselseitige tugendhafte Beziehungen. Glückliche Menschen wirken sich positiv auf die Leistung von Organisationen aus und ermöglichen denen, ihre Komplexität und Unsicherheit effektiver zu bewältigen. Es ist ersichtlich, dass sich das aus Meyers Studie erhaltene Ergebnis und das Ergebnis dieser Forschung überschneiden. Auch Dehaghi (2012) fand in einer Studie über Manager einen signifikanten Zusammenhang zwischen individuellem Glück und organisatorischem Commitment. Garg und Rastogi (2009) zeigten, dass das subjektive Wohlbefinden, das sie aus der Perspektive des Glücks bewerteten, wichtige Auswirkungen auf das organisationale Commitment hat. Auch diese Ergebnisse stimmen mit den Ergebnissen dieser Studie überein. Die aus den Studien von Uyaroglu (2019) und İncekara (2020) gewonnenen Ergebnisse unterstützen hingegen die Erkenntnisse dieser Studie zu demografischen Variablen.

## **Empfehlungen**

Nach den Ergebnissen der Autoren sollten einige Elemente sowie demografische Faktoren unterstützt werden, um das organisationale Glück und das organisationale Commitment zu verbessern. Die Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit, die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern. Es ist klar, dass dies nicht nur für Organisationen, sondern auch für einzelne Mitarbeiter und Kunden positive Ergebnisse haben wird. In diesem Zusammenhang können Arbeitgebern einige Empfehlungen gegeben werden. Es wird empfohlen, ein System und Richtlinien zu implementieren, die sicherstellen, dass in der Organisation tätige Arbeitskräfte an Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die ihren Fähigkeiten entsprechen und es ermöglichen, Mitarbeiter zu schulen und zu entwickeln. Die Ermutigung der Mitarbeiter, all ihre Bemühungen zu unternehmen, wird sicherstellen, dass sie die höchste materielle und psychologische Befriedigung aus ihrer Arbeit erreichen, was der Organisation eine hohe Produktivität und dem Einzelnen einen gesunden Lebens- und Glückszyklus bringt. Auch hier wäre es nicht falsch zu sagen, dass es vorteilhaft ist, andere Werkzeuge zu verwenden, die die Zufriedenheit der in der Organisation arbeitenden Personen erhöhen. Beispielsweise tragen soziale Aktivitäten, die es Mitarbeitern ermöglichen, mit ihren Vorgesetzten und anderen Kollegen in Kontakt zu treten und Förderungen bzw. Anregungen in regelmäßigen Abständen sowie Geschenke für besondere Tage ebenfalls zur Zufriedenheit der Mitarbeiter bei und steigern ihr organisatorisches Commitment.

Betrachtet man die Ergebnisse der Studie zu demografischen Daten, so lässt sich festhalten, dass Familien und insbesondere der Einzelne in der Verantwortung stehen, glücklich zu sein. Bedenkt man, dass das individuelle Glück mit Bildungsstand und Status zunimmt, kann zu den Anregungen der Studie gezählt werden, dass der Stellenwert und die Förderung von Bildung immer wieder gesteigert werden sollten.

Diese Studie über individuelles Glück und organisatorisches Commitment hat einige Einschränkungen sowie theoretische und praktische Beiträge. Dass die Studie auf eine bestimmte Geografie und einen bestimmten

Zeitraum begrenzt ist, die Daten in kurzer Zeit erhoben und mit einer einzigen Methode recherchiert wurden, ist eine der größten Einschränkungen. Obwohl die Ergebnisse der Studie die Idee unterstützen, dass glückliche Mitarbeiter sich relativ stärker für ihre Organisationen engagieren, sind weitere theoretische, quantitative und qualitative Untersuchungen zu den Beziehungen zwischen Wohlbefinden und organisatorischem Commitment auf individueller Ebene erforderlich, um das Verständnis dieser Beziehungen zu verbessern. Es ist klar, dass in der Literatur mehr Forschung betrieben werden muss, insbesondere zum individuellen Glück. In späteren Studien wird prognostiziert, dass das individuelle Glück und das organisatorische Commitment von Mitarbeitern in verschiedenen Branchen und Unternehmen durch deren Untersuchung erweitert werden können. Die Beziehungen zwischen dem Konzept des individuellen Glücks und verschiedenen Variablen wie Mitarbeiterstimme, Arbeitsethik, berufliche Vitalität und organisatorisches Glück können untersucht werden. Es ist klar, dass in der Literatur mehr Forschung betrieben werden muss, insbesondere zum individuellen Glück. Für weitere Studien wird erwartet, dass die Literatur durch die Untersuchung des individuellen Glücks und des organisatorischen Commitments von Mitarbeitern in verschiedenen Sektoren und Unternehmen erweitert werden kann. Die Beziehungen zwischen dem Konzept des individuellen Glücks und verschiedenen Variablen wie Organisatorische Leistung, Arbeitsethik, berufliche Vitalität und organisatorisches Glück können untersucht werden.

### Literaturverzeichnis

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N. J. (2017). Organizational commitment in the military: A discussion of theory and practice. In *Organizational Commitment in the Military* (pp. 237-253). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781315782294>
- Arıkan, R. (2004). *Araştırma teknikleri ve rapor hazırlama*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Barnard, C.I. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bilgiç, H. F. (2017). Örgütsel Bağlılık-İş Tatmini İlişkisi. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2(3), 35-49. <https://dergipark.org.tr/en/pub/beuibfaid/issue/31277/334548>
- Dehaghi, M. R. (2012). Happiness as an effective factor in organizational commitment of managers. *African Journal of Business Management*, 6(33), 9460-9468. Doi: 10.5897/AJBM11.2890
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel adaletin yönetici-çalışan ilişkileri üzerine etkisi: Farklı sektör çalışanlarına yönelik bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9 (17), 137-154. <https://search.trdizin.gov.tr/yayin/detay/98002/>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276. Doi: 10.1037/0033-2909.125.2.276
- Doğan, T. & Sapmaz, F. (2012). Oxford mutluluk ölçeği Türkçe formunun psikometrik özelliklerinin üniversite öğrencilerinde incelenmesi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 25, 297- 304. Doi: 10.5350/DAJPN2012250401
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Garg, P. & Rastogi, R. (2009). Effect of psychological wellbeing on organizational commitment of employees. *Journal of Organizational Behavior*, 8(2), 42-51.
- George, D. & Mallery, P. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple study guide and reference*. Pearson Education.

- Gündoğan, T. (2010). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık: bir insan kaynakları bölümünde uygulama* [Masterarbeit, Universität zu Ankara]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Hefferon, H. & Boniwell, I. (2011). *Positive psychology theory, research and practice applications*. McGraw-Hill Education.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Hills, P. & 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. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00213-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00213-6)
- İncekara, S. (2020). *Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* [Masterarbeit, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanter, K. M. (1968). *Commitment and community*. Cambridge: Harvard University Press.
- Kara, M. M. (2010). *İş tatmini ile mutluluk ve başarı arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Masterarbeit, Marmara Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel araştırma yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kumar, A., Kapoor, S. & Narula, V. (2022). Can organisations be happy? Exploring the role of employee Commitment on the determinants of organisational happiness: a proposed framework in context of indian power sector. *Tianjin Daxue Xuebao (Ziran Kexue yu Gongcheng Jishu Ban)/Journal of Tianjin University Science and Technology*, 55(01), 160-176. Doi: 10.17605/OSF.IO/436GF
- Leong, C. S., Furnham, A., & Cooper, C. L. (1996). The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship. *Human relations*, 49(10), 1345-1363. <https://doi.org/10.1177/001872679604901004>
- Loftus, F. E., Marshall, M. E. & Wortman, C. B. (1992). *Psychology*. United States of America: McGraw-Hill.
- Meyer, J. P. & N. J. Allen (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Meyer, M. (2018). The evolution and challenges of the concept of organizational virtuousness in positive organizational scholarship. *Journal of Business Ethics*, 153(1), 245-264. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3388-z>
- Mehdad, A. & Iranpour, M. (2014). Relationship between religious beliefs, workplace happiness and organizational commitment. *International Journal of Scientific Management and Development*, 2(10), 562-568.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1982). *Employee-Organisation Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, London: Academic Press.
- Myers, D. & Diener, A. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6(1), 10-20. <http://www.jstor.org/stable/40062870>
- Newstrom, J. W. & Davis, K. (2002). *Organizational behavior: Human behavior at work* (11. Auflage). Irwin/McGraw-Hill.
- Özen, Y. & Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394-422. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/31569>
- Paul, H., Budhwar, P. & Bamel, U. (2020). Linking resilience and organizational commitment: does happiness matter? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(1), 21-37. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-11-2018-0087>

- Sancak, T. (2019). *Öğretmenlerin okullardaki mekân düzenlemelerine ilişkin memnuniyetleri ile mutluluk ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* [Masterarbeit, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversit ]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Şıklar, E. & Özdemir, A. (2019). *İstatistik II*. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir: Açıköğretim Fak ltesi Yayınları.
- Taris, T. W. & Schreurs, P. J. (2009). Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work & Stress*, 23(2), 120-136. <https://doi.org/10.1080/02678370903072555>
- Uyarođlu, E. S. (2019). *Örgütsel bađlıđın örgütsel mutluluđa etkisi: Eđitim sektörü örneđi* [Masterarbeit, İstanbul Gelişim Üniversit ]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Whitter, B. (2022). *Employee experience: develop a happy, productive and supported workforce for exceptional individual and business performance*. Kogan Page Publishers.
- Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67 (4), 294-306.
- Zhao, Q. & Pan, Q. (2019). Research on employee happiness and its influence effect. In *1st International Conference on Business, Economics, Management Science*, 308-311. Atlantis Press.



## GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Bu çalışmanın amacı bireysel mutluluk algısının örgütsel bağlılığa olan etkisini araştırmakla beraber, çalışanların bireysel mutlulukları ve örgütsel bağlılıklarının demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadıklarını incelemektir. Bireysel mutluluk, dolayısıyla çalışan mutluluğu; sosyal gelişim, dürüstlük, hoşgörü, anlayış, ahlaki iyilik kavramları ile alakalı ve pozitif psikoloji, örgütsel davranış ve yönetim disiplinlerinin de inceleme alanına giren bir kavram olarak bireylerin davranışlarının, çabalarının ve emeklerinin sonrasında ulaşmak istedikleri nihai durak olarak belirtilebilmektedir. Yaşamları boyunca çeşitli hedeflerin peşinden koşan insanlar, bu hedeflere ulaştığında bireysel olarak mutlu olmanın dışında kurumu başarıya götürecek, işletmeye değer katacak potansiyele de sahip olmaktadır. Bu potansiyelin, çalışanların örgütsel bağlılıklarını da artıracacağı muhakkaktır (Garg & Rastogi, 2009; Dehaghi, 2012).

Emeğe saygı duyan çağdaş örgütler çalışan mutluluğunun stratejik değerini giderek fark etmektedirler. Çalışan mutluluğunu ön planda tutmaya gayret gösteren örgütlerde çalışanların iş performansları ile örgütsel verimliliklerinin doğru oranda arttığı yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur (Taris & Schreurs, 2009; Whitter, 2022; Kumar vd., 2022). Meyer ve Allen (1997: 67) ise örgütsel bağlılığı, işgörenin işletme ile olan ilişkilerinin bir özelliği ve işletmeye devam kararı ile ilişkili psikolojik bir yapı olarak tanımlamaktadır. Nitekim araştırmada çalışan mutluluğunun örgütsel bağlılık ile ilişkisinin incelenmesiyle psikolojik bir potansiyel niteliği taşıyan bireysel mutluluğun (Herzberg vd., 1959) örgütsel bağlılığa olası etkilerinin araştırılmasının alan yazına katkı sağlayacağı ve ileriki araştırmalara kaynak teşkil edeceği düşünülmektedir.

Çalışmanın kapsamında nicel araştırma tekniklerinden olan anket yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma verileri 2022 yılında Ankara ilinde bulunan 5 yıldızlı otellerde çalışan 660 personelden kolayda örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Anket formu üç bölüm şeklinde tasarlanmıştır. Formun ilk bölümünde demografik bilgilere yönelik sorular bulunmakta, ikinci bölümde Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilen ve 8 maddeden oluşan Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formu yer almakta, son bölümde ise Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen, 18 maddeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği bulunmaktadır. Toplanan verilerin analizinde ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Veriler SPSS analiz programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Analiz esnasında korelasyon, regresyon, t-testi ve Anova testleri kullanılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre çalışanların bireysel mutlulukları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler saptanmış, bireysel mutluluğun örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Başka bir ifadeyle, çalışanların bireysel mutlulukları arttıkça örgütsel bağlılıkları da artmaktadır. Çalışmanın bir diğer bulgusuna göre çalışanların örgütsel bağlılıkları demografik değişkenlere göre farklılık göstermemekte fakat bireysel mutlulukları eğitim durumlarına ve kurumdaki pozisyonlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça bireysel mutlulukları da artmaktadır. Üst düzey yöneticilerin, eğitim seviyesi daha düşük orta düzey çalışanlara göre bireysel mutluluk düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bireysel mutluluğun yüksek olduğu örgütlerde verimlilik ve performans artışı gibi olumlu örgütsel çıktılar belirtilmektedir. Dolayısıyla bireysel mutluluk örgütsel başarıyı sağlayabilecek potansiyele sahip olmanın yanında uygun hedeflere ulaşabilmek için araçlar tedarik etmektedir (Loftus vd., 1992; Myers & Diener, 1995; Taris & Schreurs, 2009; Whitter, 2022).

Meyer (2018)'in çalışmasında mutlu bireylerin erdemli örgütler oluşturulmasına yardımcı olabileceği sonucuna varılmıştır. Mutlu çalışanlar ile örgütler arasında karşılıklı erdemlilik ilişkileri ortaya çıkmaktadır. Mutlu bireyler örgütlerin performanslarını olumlu şekilde etkilemekte, örgütlerin karmaşa ve belirsizliğini daha etkili yönetmesini sağlamaktadır. Meyer'in çalışmasından elde ettiği sonuç ile bu araştırmanın sonucunun örtüştüğü görülmektedir. Yine Dehaghi (2012), yöneticiler üzerinde yaptığı bir çalışmada bireysel mutluluk ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Garg ve Rastogi (2009) ise mutluluk perspektifinden değerlendirdikleri öznel iyi oluşun örgütsel bağlılık üzerinde önemli etkilere sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Yazarların elde ettiği sonuçlar da bu çalışmadan çıkan sonuçla uyum içerisindedir. Uyaroğlu (2019) ve İncekara'nın (2020) çalışmalarından elde ettikleri sonuçlar ise bu çalışmanın demografik değişkenlerle ilgili bulgularını desteklemektedir. Yazarların elde ettikleri sonuçlara göre örgütsel mutluluğun ve örgütsel bağlılığın geliştirilmesi için demografik faktörlerin de dahil olduğu birtakım unsurların desteklenmesi gerekmektedir.

Bulgular, işgören mutluluğunun artırılması gereğinin altını çiziyor: bu sadece örgütler için değil, aynı zamanda bireysel çalışanlar ve müşteriler için de olumlu sonuçlar doğuracaktır. Bu kapsamda işverenler için bazı

tavsiyelerde bulunulabilir. Örgüt içerisinde çalışan personelin yeteneklerine uygun işlere yerleştirilmeleri, eğitilmeleri ve geliştirilmelerini sağlayacak bir sistemin ve politikaların uygulanması önerilmektedir. İşgörenlerin tüm çabasını ortaya koyacak biçimde isteklendirilmesi, yaptığı işten en yüksek maddi ve psikolojik doyuma ulaşmasını sağlayacak, bu da örgüte yüksek üretkenlik, bireye ise sağlıklı bir yaşam ve mutluluk döngüsünü getirecektir. Yine örgüt içerisinde çalışan bireylerin mutluluklarını arttıracak başka araçlara da başvurmakta fayda olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Örneğin, çalışanların yönetici ve diğer iş arkadaşlarıyla kaynaşmalarını sağlayacak sosyal etkinlikler, belli aralıklarla verilen promosyon ve teşvikler, özel günlerde ithaf edilen hediyeler de çalışanların mutluluklarıyla birlikte örgütsel bağlılıklarının artmasına katkı sağlayacaktır.

Çalışmanın demografik verilere ilişkin bulgularına bakılınca da kişinin mutlu olmasında ailelere ve özellikle bireyin kendisine iş düştüğü söylenebilir. Zira bireysel mutluluğun eğitim durumuna ve statüye göre arttığı göz önünde bulundurulursa, eğitime verilen önemin ve desteğin bir kez daha artırılması gerektiği çalışmanın önerileri arasında sayılabilir.

Bireysel mutluluk ve örgütsel bağlılık üzerine yapılan bu çalışmanın teorik ve pratik katkılarının yanı sıra bazı kısıtları da bulunmaktadır. Araştırma, çalışmanın belirli bir coğrafya ve dönemle sınırlı kalması, verilerin kısa zamanda toplanması ve tek bir yöntemle araştırılması açısından sınırlı kalmaktadır. Çalışmanın bulguları mutlu işgörenlerin örgütlerine nispeten daha bağlı olduğu düşüncesini desteklese de bu ilişkilerin anlaşılmasını geliştirmek için bireysel düzeyde refah ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkiler hakkında daha fazla kuramsal, nicel ve nitel araştırmalar yapılması zorunludur. Özellikle bireysel mutluluk konusunda alan yazında araştırmaların artırılması gerektiği açıktır. Daha sonraki çalışmalarda farklı sektör ve işletmelerdeki çalışanların bireysel mutlulukları ve örgütsel bağlılıkları incelemesi yapılarak genişletilebileceği öngörülmektedir. Bireysel mutluluk kavramının çalışan sesliliği, iş etiği, mesleki canlılık ve örgütsel mutluluk gibi çeşitli değişkenlerle arasındaki ilişkiler araştırılabilir.