



Araştırma Makalesi

Depresyonun Bağlamsal Performans Üzerine Etkisinde İşyerinde Mutluluğun Aracılık Rolü

The Mediating Role of Happiness at Work in the Effect of Depression on Contextual Performance

Şenay Karakuş Uysal^a, Yavuz Sezer Oğuzhan^b, Mecbure Aslan^c

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Depresyon,
Mutluluk,
İşyerinde Mutluluk,
Performans,
Bağlamsal Performans

Tarihler :
Geliş 12 Mart 2023
Düzeltilme Geliş
30 Mart 2023
Kabul 11 Nisan 2023

ARTICLE INFO

Keywords:
Depression,
Happiness,
Happiness at Work,
Performance,
Contextual Performance.

Article history:
Received 12 March 2023
Received in Revised Form
30 March 2023
Accepted 11 April 2023

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, çalışanların sahip olduğu depresyonun bağlamsal performans üzerine etkisinde işyerinde mutluluğun aracılık rolünü tespit etmektir. Araştırmanın örneklemini Aksaray ve Kayseri illerinde bulunan Sivil Toplum Kuruluşlarında çalışan 107 beyaz yakalı oluşturmaktadır. Araştırmada ele alınan değişkenler arasındaki ilişkiler, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi ile incelenmiştir. Araştırmada aracılık testi için Hayes'in (2013) PROCESS makrosu kullanılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda, depresyon ve işyerinde mutluluk arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan işyerinde mutluluk, bağlamsal performans ile pozitif yönlü ilişki içerisindedir. Aracılık testi sonuçları incelendiğinde, işyerinde mutluluğun depresyon ve bağlamsal performans arasında kısmen aracılık ettiği görülmektedir. Bu bulgular çalışanların sahip olduğu depresyonun işyerinde mutsuzluk yaratarak bağlamsal performanslarını etkileyebileceğini göstermektedir.

ABSTRACT

The purpose of the study is to determine the mediating role of happiness at work in the relationship between depression and contextual performance. The sample of the research consists of 107 white-collar workers working in Non-Governmental Organizations in Aksaray and Kayseri. The relationships between the study variables were examined by correlation and hierarchical regression analysis. The PROCESS macro (Hayes, 2013) was used for the mediation test in the research. As a result of the findings, it was determined that there is a negative relationship between depression and happiness at work. On the other hand, happiness at work is positively related to contextual performance. Mediation analysis revealed that happiness at work partially mediates between depression and contextual performance. These findings show that depression of employees can affect contextual performance by creating unhappiness in the workplace.

^a Sorumlu Yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Aksaray Üniversitesi, Aksaray, Türkiye, E-mail: senaykarakusuyisal@aksaray.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8040-582X

^b Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale, Türkiye, E-mail: ysezer.oguzhan@comu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1097-9094

^c Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş, Türkiye, E-mail: mecbureaslan@ksu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4213-5857

1. GİRİŞ

Depresyon dünya genelinde en yaygın hastalıklardan biri olarak bilinmekle beraber, psikoloji alanının nezle salgını olarak değerlendirilmektedir (Burns, 2019). Diğer yandan depresyonun nezle nazaran ölümcül etkileri dahi bulunmaktadır. Depresyonun bireylerin duygularının yanı sıra bilişsel süreçlerinin, sosyal aktivitelerinin ve fiziksel özelliklerinin üzerinde de olumsuz yansımalarının olduğu görülmektedir. Bilindiği üzere depresyon, psikoloji alanının temel çalışma konuları arasında yer almaktadır. Ancak çalışan insanın hayatının çoğunu iş yerinde harcadığı bilinmektedir. Bu durum son yıllarda depresyon konusunun, işletme ve yönetim bilimi alanında incelenmesini gündeme getirmektedir. Elinson, Houck, Marcus ve Pincus'a (2004) göre bir yıl içerisinde 2.9 milyon kişiden yaklaşık yarısı major depresyonla işe gitmektedir.

Psikoloji alanında yapılmış birçok çalışmada depresyonun mutsuzluğa yol açtığı ortaya konmaktadır (Beck, 1967; Seligman, 1991). Mutluluk kavramı, insan hayatının odak noktasında olmasına rağmen işyerinde mutluluk yönetim alanında göz ardı edilmiş konular arasında değerlendirilmektedir (Erdoğan, Bauer, Truxillo & Manfield, 2012). Çalışma saatleri, çalışma koşulları, belirsizlik, örgüt kültürü, örgüt içi iletişim ve yönetim sistemleri gibi birçok olgunun işyeri mutluluğunu etkilediği bilinmektedir (Łydowska, 2018). Diğer yandan iş doyumunu, işin çalışanların beklentilerini ne derece karşıladığını ortaya koyan bir kavram olarak gündeme gelmekte olup (Luthans, 1995) işyerinde mutluluğun ise alt boyutu olarak bilinmektedir. İş doyumunu etkileyen unsurlar, iş ortamı ve bireysel özellikler olmak üzere iki grupta değerlendirilmektedir (Spector, 1997). Bu unsurlar doğrultusunda çalışanların işlerine karşı duyduğu doyum, aynı zamanda işyerinde mutluluğu da etkilemektedir (Karolina, 2018). Koubova ve Buchko (2013) iyi hisseden ve hem iş yerinde hem evde daha az stresli çalışanların, işlerinden daha çok doyum duyduklarını, aynı zamanda bu durumun kişisel iyi olma ve örgütsel alanda olumlu çıktılarının olduğunu ortaya koymuştur. İş performansı ise iş için belirlenen koşulların, çalışan tarafından ne düzeyde yerine getirildiği veya çalışanın iş doğrultusunda davranışlarının belirlenmesi ile ifade edilmektedir (Bingöl, 2003). Bağlamsal performans, iş performansının çalışanların psikolojik ve sosyal anlamda davranışlarını inceleyen bir kavram olarak gündeme gelmektedir (Borman & Motowidlo, 1997). Aynı zamanda bağlamsal performansın, iş performansına nazaran depresyon, mutluluk ve

doyum gibi duygusal kavramlarla daha çok ilişkili olduğu görülmektedir.

İşyerinde depresyon son zamanlarda yönetim bilimi alanının inceleme konuları arasında yerini almaktadır. Ancak ilgili alan yazında yapılan araştırmalar, depresyonun daha çok iş stresörleri etkileşimi sonucunda ortaya çıktığı bulgularını ortaya koymaktadır (Shields, 2006; Tennant, 2001). Bu doğrultuda bu çalışmada, depresyonun işyeri koşullarından bağımsız olarak performans ve mutluluk üzerine etkisi incelenmesi hedeflenmektedir. Diğer bir değişle, bu çalışmanın araştırma kısmında, depresyon, işyerinde mutluluk ve bağlamsal performans değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemek olup depresyon ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide işyerinde mutluluğun aracılık rolünü tespit etmek amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Depresyon ve İşyerinde Mutluluk

Depresyon, psikoloji alanında tedavi edilmesi gereken bir duygu durum bozukluğu olarak ifade edilmektedir. Depresyonun geçmişi Hipokrat dönemine kadar uzanmaktadır. Depresyonun temelinde, kişinin günlük etkinliklere karşı azalan isteği, yaşamdan zevk almaması, kederli ve üzgün duygu durumu, karamsarlık ve hayata olumsuz bakması gibi ögeler bulunmaktadır (Taycan, Kutlu, Çimen & Aydın, 2006). David Burns (2019) "İyi Hissetmek" adlı kitabında depresyonun dünyadaki bir numaralı hastalık olduğundan bahsetmektedir. Depresyon, bireylerin yalnızca duygu durumlarını değil, aynı zamanda günlük aktivitelerine karşı yaklaşımını, sosyal hayatındaki kişisel ilişkilerini ve hatta fiziksel özelliklerini dahi olumsuz yönde etkilemektedir (Burns, 2019).

Depresyon ve mutluluk arasındaki ilişki uzun yıllardır incelenmektedir (Argyle, 2001; Diener, 1984, 1985, 1999; Eysenck, 1990; Myers, 1992; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Veenhoven, 1984). Depresyon ve anksiyetenin ortaya koyduğu en önemli bulgunun mutsuzluk olduğu bilinmektedir. Bradburn (1969) yaşam kalitesi ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye yönelik yaptıkları araştırmada, bireylerin psikolojik iyi olmasında pozitif veya negatif düşüncelerden ziyade mutluluğun daha çok etkin olduğunu ortaya koymuşlardır. İşyerinde mutluluk ise tanımlanması zor bir kavram olarak ilgili alan yazına yeni katılmıştır. Öyle ki görev ve sorumluluk yaklaşımı, iş yaşam dengesi ve iş yerindeki ilişkiler gibi mutluluğu etkileyebilecek unsurlar kişiden kişiye değişkenlik göstermektedir. Jobhause isimli iş acentesi 2017 yılında yaptığı araştırmada işyerinde

mutluluğun kişiden kişiye değişiklik gösteren subjektif bir alan olduğunu tespit etmiştir (Lydkowska, 2018). Aynı zamanda işin tek başına mutsuzluğun sebebi olmadığı gibi işyerinin konumu, işyeri ortamı, çalışma alanı gibi unsurlarında işyerinde mutluluğu etkilediğine değinmiştir (Jobhause, 2017). Bilindiği üzere depresyon ve mutluluk olumsuz ilişkiler içerisindedir (Diener, 1984, 1985, 1999). Bu bağlamda işyerinde mutluluğu etkileyen diğer faktörler gibi çalışanların sahip olabileceği depresyonun da işyeri mutluluğu ile negatif yönlü ilişki içerisinde olabileceği ön görülmektedir. Buradan yola çıkarak araştırmanın birinci hipotezi, aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

H₁: Çalışanların sahip olduğu depresyon ile işyerinde mutluluk arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

2.2. İşyerinde Mutluluk ve Bağlamsal Performans

İşletme alanında genel olarak görev performansı veya iş performansı olarak adlandırılan performans kavramı, bireyin örgütü hedeflerine ulaştırmak için ne derece etkin olduğu olarak tanımlanmaktadır (Campbell, 1983). İş performansı, ilgili alan yazında bazı araştırmalarda ise iş performansı ve bağlamsal performans olmak üzere iki ana grupta incelenmektedir. İş performansı, çalışanların üretim, yönetim, pazarlama, dağıtım ve organizasyon gibi farklı alanlarda teknik anlamda ortaya koydukları performans olarak değerlendirilmektedir. Bağlamsal performans ise daha çok çalışanların örgüt içerisinde sosyal ve psikolojik etkinliğini ifade etmektedir (Borman & Motowidlo, 1993). İş performansı daha çok çalışanların işin gereklerini yerine getirme derecesi olarak değerlendirilirken, bağlamsal performans, çalışanların işin gerekleri dışında örgütün işleyişine gönüllü olarak katkılarına ortaya koymaktadır (a.g.m). Bağlamsal performans, çalışanların örgütün amaçlarını onaylamak, desteklemek ve uygulamak dışında, örgütün psikolojik iklimine katkı sağlayacak şekilde görevlerinin dışında yer alan aktiviteleri dahi, gönüllü, ısrarcı, hevesli bir şekilde yerine getirmelerini ifade etmektedir.

Psikolojik bir kavram olan mutluluğun, performans üzerinde etkin olduğu bilinmektedir. Amerikan Psikoloji Derneğinin (American Psychological Association), 2014 yılına ait raporu, işverenlerin çalışanlarını mutlu etmenin önemini savunduklarını ortaya koymuştur (APA, 2014). Diğer yandan yapılan araştırmalar, mutluluğun, performans ve üretkenlik üzerinde olumlu etkileri olduğunu ortaya koymaktadır (Field & Buitendach, 2011). Sallas-Vallina (2018) iş yerinde mutlulukla ilgili geçmiş araştırmaları incelediği çalışmada, mutluluğun,

yönetim kavramı üzerindeki etkinliğini günden güne artırdığından bahsetmektedir. Saenghiran (2014) araştırmasında, mutlu çalışanların yeni fikirler üretmede, benzer işleri başarmada, etkinliği azaltmada ve fazla zaman harcamayı azaltmak konusunda yüksek düzeyde performans gösterdiğini dile getirmiştir. Edmunds ve Pryce-Jones (2008) yaptıkları araştırmada, işyerinde mutlu olmanın, karşılaşılan zorluklarla başa çıkabilmede etkin bir yöntem olduğunu savunurken, diğer yandan mutluluğun çalışanların performansını artırmada kullanılabilecek en kolay yöntemlerden biri olduğundan bahsetmişlerdir. Bu bağlamda, işyeri mutluluğu ve iş performansı arasındaki ilişkiler göz önünde bulundurularak araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

H₂: İşyerinde mutluluk ve bağlamsal performans arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

2.3. İşyerinde Mutluluğun Aracılık Rolü

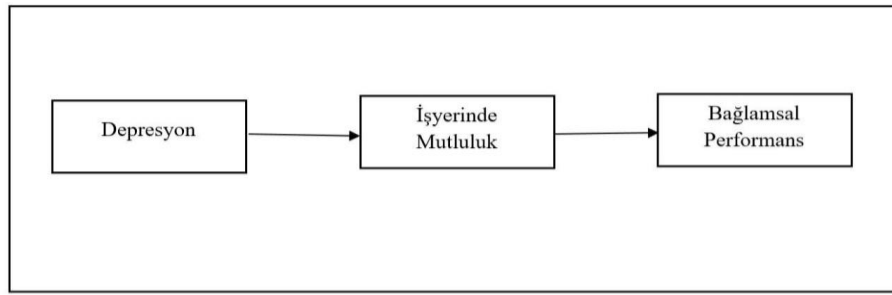
Depresyon bireylerin yaşamında ihtiyaç duyduğu bilişsel, fiziksel ve sosyal aktivitelerini olumsuz yönde etkileyen bir duygu durumu olarak bilinmektedir. Yoğun depresyon içerisinde bulunan bireyler, günlük aktivitelerini yerine getirmede, sosyal ağlar ve ilişkiler kurmada ve fiziksel aktiviteler uygulamada problem yaşamaktadır (Burns, 2019). Depresyon, bireylerin günlük hayatını etkilediği gibi iş hayatını da olumsuz yönde etkilemektedir. Yapılan araştırmalar, depresyonun çalışanların performanslarını, romatizma, hipertansiyon, diyabet, bel ve sırt rahatsızlıkları gibi hastalıklardan daha çok etkilediğini ortaya koymaktadır (Kessler, Greenberg, Mickelson, Meneades & Wang, 2001; Wells at all., 1989). Son zamanlarda işletme ve yönetim bilimi alanında yapılan araştırmalar depresyonun, iş performansı, iş verimliliği, iş doyumunu gibi değişkenler üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. İşyerinde mutluluk ise daha önce de bahsedildiği gibi ilgili alan yazına yeni giren kavramlar arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda yapılan araştırmalar genellikle mutluluk kavramı üzerinden yürütülmektedir. Depresyon ve mutluluk arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, genel anlamda, depresyon ve mutluluk arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmektedir (Lever, Piñol, & Uralde, 2005). Diğer bir deyişle depresyonu yüksek olan bireylerin, mutluluk düzeyleri genellikle düşük olmaktadır (Alloy at all., 2006). Diğer yandan mutluluk ve performans arasındaki ilişki Hawthorn Araştırmalarından itibaren incelenmektedir (Roethlisberger & Dickson, 1939). Bu doğrultuda Mutlu Çalışanlar Tezi, mutlu olan çalışanların performanslarının, mutsuz olanlarınkinden daha yüksek olduğunu göstermektedir (Brief, 1998; Spector, 1997). Buradan yola çıkarak araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H₃: İşyerinde mutluluk, depresyon ve bağlamsal performans arasındaki ilişkiye aracılık eder.

3. METODOLOJİ

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma yöntem açısından nicel bir araştırma tasarımına sahiptir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın amacı, depresyonun bağlamsal performans üzerine etkisinde işyeri mutluluğunun aracılık rolünü tespit etmektir. Bu doğrultuda araştırmanın tasarımı aracılık modeli ile kurgulanmıştır (Bkz. Şekil 1).



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

3.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini Aksaray ve Kayseri İllerinde bulunan Sivil Toplum Kuruluşları (STK) oluşturmaktadır. STK'ların yönetimi 4 yılda bir seçimle belirlenmektedir. Yönetim değişikliği ile birlikte yer yer çalışan değişikliği veya yeni kadrolaşma uygulanabilmektedir. Bu bağlamda STK'ların çalışanlarının bireysel yaşamlarında sahip oldukları stres ve depresyonun iş yeri ortamına daha çok yansıtacağı düşünülmektedir. Araştırmada zaman ve mekân kısıtı göz önünde bulundurularak örneklem grubuna Aksaray ve Kayseri illerinde bulunan STK'larda çalışan beyaz yakalılar dâhil edilmiştir. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda gönüllülük esaslı gereği uygulanan anket sonucunda araştırmaya, 107 kişi katılmıştır. Katılımcıların 47'si Erkek (% 43,9), 60'ı Kadındır (%56,1). Katılımcıların öğrenim durumu daha çok üniversite mezunu olmakla beraber (%46,7), ilkokul mezunu % 0,9, lise mezunu %25,2, yüksekokul mezunu %15,9, yüksek lisans-doktora mezunu ise % 11,2'dir. Katılımcıların yaş ortalaması ise yaklaşık 35'tir.

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada uygulanan anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirleyici

maddelere yer verilmiştir. İkinci bölümde ise değişkenlere ait ölçeklere yer verilmiştir.

Depresyon Ölçeği. Depresyonun ölçülmesinde Burns (2019) tarafından geliştirilen 25 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek, “*düşünceler ve duygular*”, “*aktiviteler ve ilişkiler*”, “*fiziksel belirtiler*” ve “*intihar isteği*” olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır. Düşünceler ve duygular boyutu (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10) 10 maddeden oluşmaktadır (Örn; Değersiz ve yetersiz hissetmek). Aktiviteler ve ilişkiler boyutu (11, 12, 13,14,15,16,17) 7 maddeden oluşmaktadır. (Örn; Aile ya da arkadaşlarla daha az zaman geçirmek). Fiziksel belirtiler boyutu (18, 19, 20, 21,22) 5

maddeden oluşmaktadır (Örn; Uykuya dalmada güçlük ya da çok fazla uyumak). İntihar isteği boyutu ise (23, 24, 25) 3 maddeden oluşmaktadır (Örn; Yaşamını sona erdirmeye isteği). Ölçekte ters kodlanan madde yoktur. Söz konusu maddeler 5'li Likert tipi ölçekle ölçülmüştür. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Tuncer ve Dikmen tarafından (2019) gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasında orijinalinde olduğu gibi 4 boyutlu modelin iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir (RMSEA = 0,075, NFI= 0,800, CFI = 0,827, GFI= 0,835, SRMR= 0,0676). Ölçeğin 4 faktörlü yapıya ait güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,92$ olduğu görülmüştür. Bu araştırmada Cronbach Alpha katsayısı 0.927 olarak hesaplanmıştır.

İşyerinde Mutluluk Ölçeği. İşyerinde mutluluğu ölçmek için Salas-Vallina ve Alegre (2018) tarafından geliştirilen işyerinde mutluluk ölçeğinin kısa versiyonu kullanılmıştır. Ölçeğin *orijinali* “*iş tatmini*”, “*işe adanmışlık*” ve “*duygusal bağlılık*” olmak üzere 3 boyutta 31 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin araştırmada kullanılan kısa versiyonun da ise her bir boyuta ait 3 madde olmak üzere toplamda 9 madde yer almaktadır. İş tatmini 3 madde (örn; Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten memnunum), işe adanmışlık 3 madde (Örn; İşim konusunda hevesliyim) ve duygusal bağlılık 3 madde (Örn; kariyerimin geri kalanını bu kurumda geçirmek beni mutlu eder) şeklinde yer almaktadır.

Ölçek 5'li Likert tipi şeklinde ölçülmüştür. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Bilginöglü ve Yozgat (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasında orijinalinde olduğu gibi 3 boyuttan oluşan modelin iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir (RMSEA = 0,066, NFI= 0,972, CFI = 0,984, $\chi^2/df = 2,239$). Ölçeğin 3 faktörlü yapıya ait güvenilirlik katsayısının $\alpha=0.89$ olduğu görülmüştür. Bu araştırmada Cronbach Alpha katsayısı 0.860 olarak hesaplanmıştır.

Bağlamsal Performans Ölçeği. Araştırmada bağlamsal performansı ölçmek için Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilen iş performansı ölçeğinin bağlamsal performans bölümünden yararlanılmıştır. Goodman ve Svyantek (1999) geliştirdikleri ölçekte iş performansını, bağlamsal performans ve görev performansı olmak iki bölümde ölçmektedir. Söz konusu araştırmada anketin uzunluğu ve araştırmacının amacı göz önünde bulundurularak ölçeğin yalnızca bağlamsal performans bölümü kullanılmıştır. Ölçek “özgecilik” ve “vicdan” olmak üzere 2 boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte, özgecilik boyutuna ait (1, 3, 5, 7, 12, 13, 15) 7 madde (Örn; İşimin bir parçası olmasa da bölümümdeki işe yeni başlayan bireylerin işe alışmalarına yardımcı olurum), vicdan boyutuna ait (2, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 14, 16) 9 madde (Örn; İşe gelebilecek gibi değilsem, haber veririm) olmak üzere 16 madde yer almaktadır. Ölçek 5'li Likert

Araştırmada elde edilen bulgular SPSS 21.0 paket programında analiz edilmiştir. Araştırmanın hipotezlerine ilişkin bulgulara geçmeden önce kullanılan ölçeklere ait korelasyon değerleri incelenmiştir. Daha sonra regresyon esaslı aracılık testi için Hayes'in (2013) PROCESS makrosu kullanılmıştır. Yeniden örnekleme, standart sapma, güven aralığı gibi istatistiklerde, parametrik olmayan tahminleme problemlerinde kullanılan teknikle, uygulanacak test sayısı azalmakta, yol katsayıları ile birlikte dolaylı etkileri ortaya konmakta ve dolaylı etkiye ait dağılımın şekli hakkında hiçbir varsayım yapılmamaktadır (Hayes, 2013). Sonuç olarak bu teknik ile güven aralığı tahminlemede ortaya çıkacak birincil hatalar indirgenmektedir.

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmacının değişkenlerinden depresyon ve bağlamsal performansın demografik değişkenlerle anlamlı ilişki içerisinde olmadığı görülmüştür. Diğer yandan işyerinde mutluluk ve öğrenim durumu ($r = -0.324$, $p < 0.01$) arasında negatif yönlü oldukça anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Araştırmacının temel değişkenleri incelendiğinde, bağımsız değişken depresyonun, aracı değişken işyerinde mutluluk ile ($r = -0.243$, $p < 0.05$) negatif yönlü anlamlı ilişki içerisinde olduğu gözlenmiştir. Aracı değişken işyerinde mutluluk ise bağımlı değişken bağlamsal performans ile ($r = 0.211$, $p < 0.05$) pozitif yönlü anlamlı ilişki içerisinde dir.

Tablo 1: Değişkenlere Ait Korelasyon Değerleri

	Öğrenim	Cinsiyet	Yaş	Depresyon	İşyerinde Mutluluk	Bağlamsal Performans
Öğrenim	1					
Cinsiyet	,163	1				
Yaş	,220*	,062	1			
Depresyon	,120	-,115	-,051	1		
İşyerinde Mutluluk	-,324**	-,136	-,105	-,243*	1	
Bağlamsal Performans	-,028	-,129	-,026	,151	,211*	1

*, $p < 0.05$, **, $p < 0.01$

tipi şeklinde ölçülmüştür. Ölçekte 4, 8 ve 10. maddeler ters kodlanmaktadır. Ölçeğin Türkçeye geçerliliği bulunmamakla birlikte ölçek Türkçeye çevrilerek birçok kez kullanılmıştır (Harmanç, 2018; Polatçı, 2014). Bu araştırmada Cronbach Alpha katsayısı 0.828 olarak hesaplanmıştır.

4. BULGULAR

Tablo 2'de yer alan aracılık testi sonuçlarına göre depresyon ve işyerinde mutluluk arasında negatif yönlü oldukça anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($\beta = -0.3259$, $p < 0.01$ %95 güven aralığı: -0.5777 —, -0.0740). Bu doğrultuda “Çalışanların sahip olduğu depresyon ile işyeri mutluluğu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır” şeklindeki birinci hipotez desteklenmiştir.

Tablo 2'de işyerinde mutluluk ve bağlamsal performans arasındaki ilişki incelendiğinde ise

anlamli pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ($\beta = 0.1958$, $p < 0.001$ %95 güven aralığı: 0.0532, 0.3384). Bu bağlamda araştırmanın ” İşyeri mutluluğu ve bağlamsal performans arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” şeklindeki ikinci hipotezi de bu bulgularla desteklenmiştir.

testi Bootstrap tekniği ile uygulanmıştır. Bootstrap tekniğinde aracılık etkisini ortaya koyabilmek için öncelikle bağımsız değişkenin aracı değişkenle, daha sonra aracı değişkenin bağımlı değişkenle olan ilişkisine bakılmakta olup bu ilişkilerin anlamlı olması beklenmektedir. Son olarak bağımsız

Tablo 2: Depresyon ve Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkide İşyerinde Mutluluğun Aracılık Etkisi.

	Step 1: İşyerinde Mutluluk (İYM)				Step 2: Bağlamsal Performans (BP)			
	B	SH	LLCI	ULCI	B	SH	LLCI	ULCI
Depresyon	-.3259	.1270	-.5777	-.0740	.2146	.0965	.0233	.4059
İşyerinde Mutluluk (İYM)					.1958	.0719	.0532	.3384
Depresyonun BP üzerinde toplam etkisi (Total effect of X on Y)	.1508	.0964	-.0403	.3420				
Depresyonun BP üzerinde doğrudan etkisi (Direct effect of X on Y)	.2146	.0965	.0233	.4059				
Depresyonun BP üzerinde dolaylı etkisi (Indirect effect of X on Y)	-.0638	.0470	-.1920	-.0078				

(Note: n=107. LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı. Tüm güven aralıkları için %95 güven düzeyi dikkate alınmıştır. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$.)

Tablo 2’de depresyon ve bağlamsal performans arasında işyerinde mutluluğun aracılık etkisine bakıldığında ise işyerinde mutluluğun, depresyon ve bağlamsal performans arasındaki ilişkiye kısmi aracılık ettiği gözlemlenmektedir (Dolaylı etki için nokta tahmini: -0.0638; %95 güven aralığı: -0.1920, -0.0078). Bu bulgular işyerinde mutluluğun depresyon ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide anlamlı fakat kısmi bir dolaylı etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda “İşyerinde mutluluk, depresyon ve bağlamsal performans arasındaki ilişkiye aracılık eder” şeklindeki üçüncü hipotez kısmen kabul edilmiştir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada çağımızın hastalığı olarak bilinen depresyonun işyerindeki etkileri ortaya konmaya çalışılmıştır. Mutluluk ile doğrudan ilintili olan depresyonun, işyerinde mutluluk ve performans üzerine etkileri araştırmanın sorunsalını oluşturmaktadır. Bu sorunsal kapsamında araştırmanın amacı, çalışanların sahip olduğu depresyonun bağlamsal performans üzerine etkisinde işyerinde mutluluğun aracılık rolünü tespit etmek olarak belirlenmiştir. Araştırmada aracılık

değişkenin bağımlı değişken üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olması gerekmektedir (Preacher & Hayes, 2008). Araştırmada yer alan hipotezler bu doğrultuda kurgulanmıştır.

Regresyon esaslı aracılık testi sonuçlarına göre depresyon ve işyerinde mutluluk arasında oldukça anlamlı negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiş olup araştırmanın 1.Hipotezi kabul edilmiştir (H_1 : *Çalışanların sahip olduğu depresyon ile işyeri mutluluğu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır*). Daha sonra aracı değişken olan işyerinde mutluluk ile bağımlı değişken bağlamsal performans arasındaki ilişki test edilmiştir. Elde edilen bulgular işyerinde mutluluğun bağlamsal performans ile oldukça anlamlı pozitif yönlü ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda araştırmanın 2. Hipotezi (H_2 : *İşyeri mutluluğu ve bağlamsal performans arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır*) kabul edilmiştir. Aracılık ilişkisine bakıldığında ise işyerinde mutluluğun, depresyon ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide kısmi anlamlı dolaylı etkisinin olduğu gözlemlenmekte olup araştırmanın 3.Hipotezi (H_3 : *İşyerinde mutluluk, depresyon ve bağlamsal performans arasındaki ilişkiye aracılık eder*) kısmen kabul edilmiştir.

Elde edilen bulgular yorumlandığında işyerinde çalışanların sahip olduğu depresyonun

mutluluklarını olumsuz yönde etkilediği söylenebilmektedir. İlgili alan yazında yapılan araştırmalar depresyonun genellikle mutluluğu azalttığını ortaya koymaktadır (Aloy et al., 2006; Lever et al., 2005). Diğer bir deyişle depresyonu yüksek olan bireyler mutsuz olmaktadır. Diğer yandan mutluluğun performansla pozitif yönlü ilişkili olduğu tespit edilmiştir. İlgili alan yazındaki araştırmalar bu ilişkileri desteklemektedir. Mutluluğun işyerindeki etkileri Hawthorn araştırmalarından itibaren ortaya konmaktadır. Üretken- Mutlu Çalışanlar hipotezi mutluluğun performansı artırdığını savunmaktadır (Brief, 1998; Spector, 1997). Warr (1987) ise mutlu insanların daha çok olumlu duygular taşıdığını, negatif duyguları ise bertaraf ettiklerini savunmaktadır. Sallas-Vallina (2018) mutluluğun iyi bir yönetim için önemli olduğuna dikkat çekmektedir. Amerikan Psikoloji Derneğine göre ise işverenler çalışanlarını mutlu etmenin önemini günden güne daha çok kavramaktadır.

Depresyon ise mutluluğun aksine bireylerin olumsuz duygulanımlarını ifade etmekte olup gerek fiziksel gerekse ruhsal anlamda çöküş durumu yaratmaktadır. Burns (2019) depresyonun bireyin sosyal ilişkilerini, fiziksel aktivitelerini ve bilişsel süreçlerini olumsuz etkilediğini savunmaktadır. Bu araştırmada depresyonun işyerinde mutluluk aracılığı ile bağlamsal performansını kısmen etkilediği ortaya konmuştur. Elinson ve arkadaşları (2004) yaptıkları araştırmada bir yıl içerisinde 2.9 milyon kişinin majör depresyon ile işe gittiklerini tespit etmiştir. Diğer araştırmalarda ise depresyonun performansı fiziksel hastalıklardan daha çok etkilediği ortaya konmaktadır (Kessler et al., 2001; Wells et al., 1989). Bu bağlamda araştırmada elde edilen bulgular değerlendirildiğinde ilgili alan yazına önemli katkı sunacağı düşünülmektedir. Özellikle çalışanların performanslarını artırmaya yönelik yapılacak eylemlerde depresyon ve mutluluk faktörünün önemi ortaya konmaktadır. Daha önce iş yerinde depresyon ile ilgili yapılan araştırmalar genellikle iş stresörlerinin yarattığı depresyon üzerine odaklanmaktadır. Ancak bu araştırmada çalışanların bireysel hayatlarında sahip oldukları stres ve depresyonun etkileri ortaya konarak araştırmanın özgün nitelik taşıdığı düşünülmektedir. Ayrıca depresyon ve performans gibi kavramlar daha çok mutluluk değişkeni ile ilişkilendirilerek incelenmiştir. Araştırmada mutluluk yerine işyerinde mutluluk değişkeni kullanılmıştır. İşyerinde mutluluk ilgili alan yazında yeni olgunlaşan kavramlardan biri olup oldukça kısıtlı çalışmada yer almaktadır. Bu doğrultuda elde edilen bulguların kısıtlı olan alan yazına katkı sunacağı düşünülmektedir. Araştırmada, zaman ve mekan kısıtı göz önünde bulundurularak Aksaray ve Kayseri illerinden elde edilen veriler doğrultusunda

sonuca ulaşılmıştır. İleride yapılacak araştırmalarda farklı örneklem grupları ile çalışmanın araştırmanın geçerliliğine katkı sunacağı düşünülmektedir. Diğer yandan elde edilen bulgular çalışanların özel hayatlarında sahip oldukları depresyon ile mutsuz olabileceklerini ve performans kaybı yaşayabileceklerini göstermektedir. Bu bağlamda örgüt yöneticilerine çalışanlarının duygusal durumlarını iyileştirici eylemlerde bulunmaları önerilmektedir. Bilindiği üzere duygusal durum bozuklukları, uzman psikolojik destekler ile giderilebilmektedir. Özellikle kurumsal ve çalışan sayısı yüksek olan işletmelerin bünyesinde psikolog bulundurmaları çalışanların sahip olduğu stres, depresyon gibi duygu durum bozukluklarını kontrol etmelerini sağlayabilecektir.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması bulunmadığını belirtir.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu araştırma için Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 03.03.2023 tarih ve E-34183927-000-00000811255 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır..

KAYNAKÇA

- Alloy, L. B., Abramson, L. Y., Whitehouse, W. G., Hogan, M. E., Panzarella, C., & Rose, D. T. (2006). Prospective incidence of first onsets and recurrences of depression in individuals at high and low cognitive risk for depression. *Journal of Abnormal Psychology, 115*(1), 145–156. <http://doi.org/fscs10.1037/0021-843X.115.145>.
- American Psychological Association (2014) *A supplement to american psychologist*, July–August 2015, 70(5). <https://www.apa.org/about/governance/bdcmtc2014-reportpdf>
- Argyle, M. (2001). *The psychology of happiness* (2nd ed.). London: Routledge.
- Beck, A. T. (1967). *Depression: causes and treatment*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Bilginoğlu, E. & Yozgat, U. (2019). İşyerinde mutluluk ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *Business and Organization Research, Journal of Yasar University, 15* (Special Issue), 201-206.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S.J. (1997). Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research, *Human Performance, 10*(2), 99-109. https://psycnet.apa.org/doi/10.1207/s15327043hup1002_3
- Borman, W.C. & Motowidlo, S.J. (1993) Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In Schmitt, N. & Borman, W.C., (Eds.) *Personnel Selection in Organizations*, Jossey-Bass, San Francisco, 71- 98.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Brayfield, A. H. & Rothhe, H. F. (1951). An index of job satisfaction, *Journal of Applied Psychology, 35*(5), 307-311. <http://dx.doi.org/10.1037/h0055617>
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Burns, D. (2019). *İyi hissetmek*. 43. Basım, Psikonet Yayınları, İstanbul.
- Campbell, J. P. (1983). Some possible implications of "modeling" for the conceptualization of measurement. In F. Landy, S. Zedeck, & J. Cleveland (Eds.), *Performance measurement and theory* (277-298). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542–575. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin, 125*(2), 276–302. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Diener, E., Emmons, R. E., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*(1), 71–75. https://psycnet.apa.org/doi/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Edmunds, L. D. & Pryce-Jones, J. (2008). Relationships between happiness, overtime, sick leave and intention to stay or leave. *Selection and Development Review, 24*(1), 812.
- Elinson L., Houck P., Marcus S. C. & Pincus H. A. (2004). Depression and the ability to work, *Psychiatric Services, 55*(1), 29-34. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1176/appi.ps.55.1.29>
- Erdoğan, B., Bauer, T.N., Truxillo, D.M. & Mansfield, L.R. (2012). Whistle while you work: a review of the life satisfaction literature, *Journal of Management, 38*(4), 1038-1083. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0149206311429379>
- Eysenck, M. (1990). *Happiness, facts and myths*. London: Lawrence Erlbaum.
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, workengagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in SouthAfrica. *SA Journal of Industrial Psychology, 37*(1), 1-10. DOI: 10.4102/sajip.v37i1.946
- Goodman, A. S., & Svyantek, D. (1999). Person-organization fit and contextual performans: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior, 55*(2), 254-275. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1682>
- Harmancı, K. Y. (2018). Örgütsel yaşamda kişilik ve performans ilişkisinde pozitif duygusallığın aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 10*(1), 321-341. DOI: 10.20491/isarder.2018.383
- Hayes, A.F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. New York: The Guilford Press.
- Jobhaus (2017). *Szczęście w pracy Polaków*. Raport z badania. (04.01.2023), Retrieved from: <https://www.jobhouse.pl/szczescie-w-pracy-polakowwyniki-raportu,285,pl.html>,
- Judge, T.A., Locke, E. A., Durham, C. C. & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations, *Journal of Applied Psychology, 83*(1), 17. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Karolina, D. (2018). Work satisfaction and happiness at work, *European Journal of Service Management, 27*, 81-87. DOI: 10.18276/ejasm.2018.27/1-10

- Keser, A. & Bıdır, Ö. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Kessler, R.C., Greenberg, P.E., Mickelson, K.D., Meneades, L. M. & Wang, S. P. (2001) The effects of chronic medical conditions on work loss and work cutback. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 43(3), 218-25. <https://doi.org/10.1097/00043764-200103000-00009>
- Koubova, V., & Buchko, A. A. (2013). Life-work balance: Emotional intelligence as a crucial component of achieving both personal life and work performance. *Management Research Review*, 36(7), 700-719. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2012-0115>
- Lever, J. P., Piñol, N. L., & Uralde, J. H. (2005). Poverty, psychological resources and subjective well-being. *Social Indicators Research*, 73(3), 375–408. <http://doi.org/bndnqg>
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill.
- Łydowska, E. (2018). *Dobre samopoczucie w miejscu pracy*. (17.01.2023) Retrieved from: <https://www.hbrp.pl/b/dobre-samopoczucie-w-miejscupracy/P12bxJ3sy>.
- Myers, D. (1992). *The pursuit of happiness*. New York: Avon Books.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(1), 115-124. DOI: 10.21121/eab.2014118072
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Roethlisberger, F.J. & Dickson, W.J. (1939). *Management and the worker*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Saenghiran, N. (2014). Towards enhancing happiness at work: a case study. *Social Research Reports*, 25, 21-33.
- Sallas-Vallina, A. & Alegre, J. (2018) Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of management & Organization*, Cambridge University Press, 27(3), 460-480. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>
- Seligman, M. E. P. (1991). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Shields, M. (2006). Stress and depression in the employed population. *Health Reports (Statistics Canada, Catalogue 82-003)*, 17(4): 11-29.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S. & Aydın, N. (2006). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik özelliklerle ilişkisi, *Anatolian Journal of Psychiatry*, 7(2), 100-108.
- Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders, *Journal of Psychosomatic Research*, 51(5): 697-704. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(01\)00255-0](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(01)00255-0)
- Tuncer, M. & Dikmen, M. (2019). Burns depresyon ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 6(42), 2848-2857. DOI: 10.26450/jshsr.1429
- Veenhoven, R. (1984). *Conditions of happiness*. Dordrecht: D. Reidel Publishing Company.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental health*. New York: Oxford University Press.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Wells, K.B., Stewart, A., Hays, R.D., Burnam, M.A., Rogers, W., Daniels, M., Berry, S., Greenfield, S. & Ware, J. (1989) The functioning and well-being of depressed patients. Results from the Medical Outcomes Study. *Journal of the American Medical Association (JAMA)*, 262(7): 914-9. doi:10.1001/jama.1989.03430070062031
- Wright, T. A. & Doherty, E. M. (1998). Organizational behavior 'rediscovers' the role of emotional well-being, *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 481-485. <http://www.jstor.org/stable/3100238>