

Spor işletmelerinde çalışan mutluluğu¹

Employee happiness in sports businesses

Sevim Güllü²

Gönderilme tarihi: 24 / 05 / 2018

Kabul tarihi: 08 / 08 / 2018

Öz

Çalışan mutluluğu kavramı, örgütsel davranış alanında güncel konulardan biridir. Spor işletmelerinde çalışan mutluluğunu incelemeye yönelik daha önce böyle bir çalışmaya rastlanılmamış olması, çalışmamızın özgün tarafını oluşturmaktadır. Bu çalışmanın amacı spor işletmelerinde demografik değişkenler ile çalışan mutluluğu arasındaki ilişkiyi incelemektir. Yaş değişkenine göre çalışan mutluluğu ölçeğine katılım oranları incelendiğinde 26 yaş ve üstü çalışanların yaşı daha küçük çalışanlara göre daha yüksek düzeyde görüş bildirdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. ($t=-2,486$; $p=0,014<0,050$) Öğrenim düzeyi değişkenine göre çalışan mutluluğu ölçeğine katılım oranları incelendiğinde ise önlisans, lisans ve yüksek lisans mezunlarının lise mezunlarına göre daha yüksek düzeyde görüş bildirdikleri görülmüştür ($t=-2,352$; $p=0,020<0,050$).

Anahtar sözcükler: Çalışan mutluluğu, mutluluk, iyi oluş hali, wellness, özel spor işletmeleri, örgütsel davranış

Abstract

Employee happiness is one of the current issues in the organizational behavior field. It is quite a new concept in Turkish literature, and there is no study examining the employee happiness at sports business in literature, which makes the study an original one. The aim of this study is to analyze the relationship between demographic variables and employees' happiness levels at sports businesses. In a review of employee happiness in terms of age, the participants at the age of 26 and older were observed to express more opinions ($t=-2.486$; $p=0.014<0.050$). In terms of education, the participants with high school degree were found to express fewer opinions when they were compared to the participants with associate, bachelor or master degree ($t=-2.352$; $p=0.020<0.050$).

Keywords: Employee happiness, happiness, private sports businesses, organization behavior, wellness

1. Giriş ve amaç

Küreselleşme ve rekabet örgütleri gelişim ve değişime zorlamaktadır (Kızıloğlu ve Çelik, 2015:399). İnsan kaynakları bir örgütün en önemli varlığıdır (İsfahani vd, 2012:168). Çalışanlar, günün büyük bir kısmını işyerinde geçirmektedirler, dolayısıyla iş ortamı çalışanlar için çok önem arz etmektedir (Bozyiğit ve Durmuş, 2018). Çalışanların işyerinde refahının yüksek olması ve kendilerini mutlu hissetmeleri yaptıkları işe de olumlu yansımaktadır.

Mutluluk öznel bir deyimdir, birey üzerinde olumlu etkilerin ne kadar sık olduğu ve olumsuz etkilerin ise ne kadar seyrek olduğu ile ilgilidir (Rego vd, 2011:525). Kişilerin amaçlarına ulaştıklarında hissettikleri duygudur ve bu açıdan bakıldığında yaşam kalitesi ile eş anlamlıdır (Venhoven, 2006). Akademisyenler mutluluk kavramını psikolojik well-being (iyi oluş hali, iyi

¹ Bu çalışma, 8-10 Eylül 2017' de Ankara' da düzenlenen 4. Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Araştırmaları Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

² Arş. Gör. Dr., İstanbul Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, İstanbul-TURKEY, sevim.gullu@istanbul.edu.tr

olma durumu) kavramı olarak görme eğilimindedirler (Rego ve Cunha, 2009). Mutluluk ve öznel iyilik (iyi olma) hem psikoloji hem sosyoloji alanında çalışanların araştırma alanlarından birisidir (Campbell, Converse, & Rodgers, 1976; Haring, Okun, & Stock, 1984; Veenhoven, 1991). Çalışan mutluluğu kavramı ise pozitif örgütsel davranış konularındandır (Munoz ve Vergel, 2013).

Mutluluğun hem bireysel hem de örgütsel sonuçları vardır (Fisher, 2010:384). Örgütsel başarıya ulaşmada işgören doyumunu (Chen vd, 2012:549) ve mutluluğu çok önemlidir (Chen vd, 2012:549; Page & Vella-Brodrick, 2009). Çalışan mutluluğu arttığı ölçüde üretkenlik de artmaktadır (Jo Romano, 2011). Pozitif örgütsel çalışmalar, çalışan mutluluğunu ve bu sayede yaşamlarını anlamlı kılmalarını sağlamayı önermektedir (Rego ve Cunha, 2008:739). Araştırmalar, mutlu çalışanların mutsuz çalışanlara göre daha fazla avantaj sahibi olduğunu ortaya koymuştur. Mutlu bir ortamda çalışan bireyler daha fazla sosyal becerilere sahiptirler, çatışma durumunda daha kolay anlaşmaya varma eğilimindedirler ve diğerleri ile daha samimi ilişkiler kurarlar (Isfahani, 2012:170). Ayrıca; işyeri ortamı çalışanların genel iyi oluş hallerini ve yaşam kalitelerini etkilemektedir. Örgütsel hedefleri başarmak için en fazla çabayı tatmin olmuş bir çalışan sarf edebilir. Bir tarafta stresin bir tarafta alternatif olanakların mevcut olduğu bir ortamda, örgüt çalışanlarının örgütte çalışmaya devam etmelerinin sağlanması da zor olmaktadır. İş arkadaşları ile ilişkilerde ve alınan ücrette tatmin olmanın yanı sıra genel iyi oluş hali ve yaşam doyumunu da önemli faktörlerdendir. Yetenekli insanları örgütte tutabilmenin yollarından birisi örgütün kişilere düşük düzeyde stres ve iyi bir çalışma yaşam kalitesi sunmasıdır (Bora, 2015:184). Bu sayede çalışanların örgütsel bağlılıkları da artacaktır.

Çalışanların, çalıştıkları kurumlarına duydukları bağlılık düzeyi, onların fedakarlık yaparak çalışma, örgütte kalmaya istekli olma gibi çıktıları nedeniyle önemlidir (Güllü ve Koçak, 2016:1480). Örgütsel bağlılık; işten ayrılma niyeti ile işgücü devir oranı (Mowday vd., 1982:38; Porter vd., 1974; Mowday vd., 1979; Clugston, 2000; Newman vd, 2011:18; Perçin, 2008:23; Page ve Vella, 2009); performans (Kök, 2006:309); motivasyon (Perçin, 2008:25); devamsızlık ile işe geç kalma (Belli, 2010:36,37); stres (Üzüm, 2010:123); örgütsel davranış (Rego vd, 2010); örgütsel erdemlilik (Rego vd 2010) gibi kavramlar arasındaki ilişkiler nedeniyle önemlidir (Güllü ve Yenel, 2015). Dolayısıyla örgüt çalışanlarının işyerindeki iyi oluş halleri örgütsel bağlılıklarına da olumlu olarak yansıtacaktır.

Diğer taraftan; çalışan mutluluğu kavramı iyi oluş hali (wellness), çalışan refahı gibi kavramlarla beraber kullanılmaktadır. Liderlik ve iyi oluş hali (Raya ve Panneerselvam, 2013; Peiro ve Rodriguez, 2008:73), iş depresyonu, kaygısı, tatmini, iş hacmi performansları (Sparr ve Sonnentag, 2008:198); örgüt sağlığı ve çalışma yaşam kalitesi (Shoaf vd, 2004); üretkenlik karşıtı iş davranışları (Martinko ve Zellars 1998; Robinson ve Bennet 1995); işyerinde pozitif duygular (Vac-harkulksemsuk & Fredrickson, 2013) ile ilişkisini kanıtlayan çalışmalar mevcuttur.

Çalışan mutluluğunu iktisadi bir yaklaşım ile inceleyen Golden ve arkadaşları (2013) ise mutluluk kavramının gelir, eşitsizlik, çalışma saatleri ile çalışma dışında geçirilen zaman ile ilgili olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışan mutluluğu kavramı, örgütsel davranış alanında ve Türkçe literatürde görece yeni bir kavram olmakla beraber; spor işletmelerinde çalışan mutluluğunu incelemeye yönelik daha önce böyle bir çalışmaya rastlanılmamış olması, çalışmamızın özgün tarafını oluşturmaktadır.

Bu çalışmanın amacı spor işletmelerinde demografik değişkenler ile çalışan mutluluğu arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaç doğrultusunda İstanbul’da faaliyet gösteren dört farklı özel spor işletmesinin 115 çalışanı çalışmaya gönüllü olarak katılmışlardır.

2. Gereç ve yöntem

Araştırmanın örneklemini (çalışma grubunu) İstanbul’da faaliyet gösteren üç özel spor işletmesi çalışanı olan ve araştırmamıza gönüllü olarak katılan 115 kişiden oluşmaktadır.

Araştırma tarama modelindedir. Birinci bölümde katılımcılara demografik bilgilerden oluşan sorular sorulmuştur. İkinci bölümde ise, daha önce geliştirilen (Hills ve Argyle, 2002) ve bir yüksek lisans tezinde kullanılan (Akdeniz, 2016) tek boyutlu 18 sorudan oluşan Çalışan Mutluluğu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5’li likert tipindedir, 1=kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum şeklinde hazırlanmıştır. Akdeniz (2016), ölçeğin güvenirlik katsayısını 0,91 olarak bulmuş olup bu çalışma için güvenirlik analizi ayrıca yapılmıştır.

Anket verileri SPSS programı yardımıyla analiz edilmiştir. Faktör analizi yapılmış olup sonrasında katılımcıların kişisel bilgilerinin dağılımlarının belirlenmesi için yüzde (%) ve frekans testleri yapılmıştır. Verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığının belirlenmesi için Kolmogorov-Smirnov normallik testi uygulanmıştır. Bunun sonunda Çalışan Mutluluğu Ölçeğinin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. ($p=0,058$; $p>0.05$). Buna göre $\alpha = 0.05$ anlamlılık düzeyinde 2 değişkenli veriler için Bağımsız t testi, ikiden fazla değişkenler için ise Tek Yönlü Varyans (ANOVA) testi uygulanmıştır.

Araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler test edilecektir:

H1: Katılımcıların kadın/erkek olması Çalışan Mutluluğu üzerinde anlamlı fark yaratmaktadır.

H2: Katılımcıların yaşları Çalışan Mutluluğu üzerinde anlamlı fark yaratmaktadır.

H3: Katılımcıların bekar/evli olmaları Çalışan Mutluluğu üzerinde anlamlı fark yaratmaktadır.

H4: Katılımcıların eğitim düzeyleri Çalışan Mutluluğu üzerinde anlamlı fark yaratmaktadır.

H5: Katılımcıların maaş düzeyleri Çalışan Mutluluğu üzerinde anlamlı fark yaratmaktadır.

H6: Katılımcıların çalışma şekilleri (kadrolu/sözleşmeli/yarı zamanlı) Çalışan Mutluluğu üzerinde anlamlı fark yaratmaktadır.

4. Bulgular

Tablo 1. Ölçek puan değerleri

	n	Ortama	Varyans	Standart Sapma	Cronbach's Alpha
Çalışan mutluluğu	18	3,7483	0,448	0,669	0,915

Tablo 1’de ölçek puan değerleri incelendiğinde, araştırma kapsamında incelenen spor örgütlerinde çalışan mutluluğunun ortalamasının üstünde bir değere sahip olduğu görülmektedir. Ölçeğin güvenirlik analizi yapıldığında ise, ölçeğin çok yüksek bir Cronbach Alpha (0,915) değerine sahip olduğu görülmektedir.

Verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmek için KMO ve Barlett Sphericity analizi yapılmıştır. Buna göre; Çalışan Mutluluğu Ölçeği için yapılan faktör analizinde Kaiser-Meyer-Olkin Testi (KMO) sonucu 0,893 çıkmıştır. Bu değer örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu göstermiştir. Barlett Sphericity testi sonuçları da anlamlı (χ^2 :1023,326; $p<0,05$) çıkmıştır. Bu sonuçlar analize devam edilebileceğini göstermesi açısından önemlidir. Çalışan Mutluluğu ölçeği için yapılan faktör analizinde yapı geçerliliği sağlanmıştır. Diğer deyişle, faktör analizi sonucu öz değeri 1'den büyük tek boyut belirlenmiştir.

Tablo 2. Çalışan mutluluğu ifadeleri madde analizleri

		Ort	SS
1	Hayatımdan memnun olduğumu hissediyorum.	3,7391	1,08488
2	Hayatımın çoğu alanında hayallerime yakıным.	3,4609	1,17195
3	Çoğu zaman tam anlamıyla mutlu olduğumu hissediyorum.	3,4522	1,12580
4	İyi bir yaşantıya sahibim.	3,6870	,89212
5	Hayatım çok eğlencelidir.	3,4870	1,07087
6	Gelecekte şu anki yaşam şeklimi değiştirmeyi pek tercih etmem.	3,0696	1,26159
7	İş yaşamımdaki sorumluluklarımdan memnunum.	3,5043	1,07094
8	Genel olarak, şu anki işimden memnun olduğumu hissediyorum.	3,5739	1,11655
9	İşimden keyif alıyorum	3,7565	1,12851
10	İşimi geliştirecek yolları her zaman bulabilirim.	3,9826	1,03435
11	İş yaşamı benim için anlamlı bir deneyimdir.	4,1652	,97270
12	Şu anki işimdeki başarımdan temel olarak memnunum.	3,8783	1,06909
13	Birey olarak geliştiğimi hissediyorum.	4,0174	,93642
14	Günlük olayları iyi idare ederim.	4,0957	,96404
15	Genel olarak kendim hakkımda iyi hissedirim ve kendime güvenirim.	4,0870	,91350
16	İnsanlar, benim, başkalarına zaman ayırmaya ve birlikte vakit geçirmeye istekli olduğumu düşünür.	3,7130	,99794
17	İşim için esnek zaman planları yapmakta başarılıyım.	3,6870	,99442
18	Ailem ve arkadaşarımla, birbirimizi daha iyi anlayacağımız, derin sohbetler yapmayı severim	4,1130	,95298

Tablo 2 incelendiğinde görülmektedir ki; katılımcılar ortalamının üzerinde Çalışan Mutluluğu Ölçeğine katılım göstermişlerdir. Bazı maddelerde bunun yüksek sayılacak düzeyde olduğu görülmektedir. Katılımcıların en düşük puan verdikleri ifade “Gelecekte şu anki yaşam şeklimi değiştirmeyi pek tercih etmem” olup, en yüksek puan verdikleri ifade ise “İş yaşamı benim için anlamlı bir deneyimdir” olmuştur.

Tablo 3' e göre; çalışanların 38'i (%33) kadın, 77' si erkektir (%67); 76' sı 25 yaş ve altı (%66,1) 36' sı 26 yaş ve üstü (%33,9); 15' i bekar (%13), 100' ü evlidir (%87); tamamı 1-5 yıllık kıdeme sahiptir; 35' i (%30,4) 1000 TL ve altı maaşa, 48' i (%41,7) 1001 TL- 2000 TL maaşa, 32' si (%27,8) 2001-3000 TL maaşa sahiptir; 55'i (%47,8) lise mezunu, 60' ı (%52,2) önlisans-lisans-yüksek lisans mezunudur; 20' si (%17,4) kadrolu, 68' i (%59,1) sözleşmeli, 27' si (%23,5) yarı zamanlı çalışmaktadır; 3' ü (%2,6) üst düzey yönetici, 9' u (%7,8), 98' si (%85,2) uzman/uzman yardımcısı; 5'i (%4,3) eğitim personelidir. Bu tabloda görüldüğü üzere, katılımcıların çoğunun erkek, 25 yaş ve altında, 1001-2000 TL arası maaşa sahip, lise mezunu, kadrolu, uzman/uzman yardımcısı olduğu görülmektedir. Pozisyon değişkeninde gruplar arasındaki fark çok fazla

olduğu için diğer demografik değişkenler için yapılacak olan fark testleri söz konusu bu değişken için yapılmayacaktır.

Tablo 3. Katılımcıların demografik özellikleri

		n	%
Cinsiyet	Kadın	38	33,0%
	Erkek	77	67,0%
	Toplam	115	100,0%
Yaş	25 yaş ve altı	76	66,1%
	26 yaş ve üstü	39	33,9%
	Toplam	115	100,0%
Medeni durum	Bekar	15	13,0%
	Evli	100	87,0%
	Toplam	115	100,0%
Kıdem	1-5 yıl	115	100,0%
	Toplam	115	100,0%
Maaş	1000 TL ve altı	35	30,4%
	1001-2000 TL arası	48	41,7%
	2001-3000 arası	32	27,8%
	Toplam	115	100,0%
Öğrenim	Lise	55	47,8%
	Önlisans, Lisans ve Yüksek Lisans	60	52,2%
	Toplam	115	100,0%
Çalışma şekli	Kadrolu	20	17,4%
	Sözleşmeli	68	59,1%
	Yarı Zamanlı	27	23,5%
	Toplam	115	100,0%
Pozisyon	Üst Düzey Yönetici	3	2,6%
	Orta Düzey Yönetici	9	7,8%
	Uzman/Uzman Yardımcısı	98	85,2%
	Eğitim Personeli	5	4,3%
	Toplam	115	100,0%

Tablo 4. Çalışan mutluluğu ölçeğinin normallik testi

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	İstatistik	df	Sig.
Çalışan mutluluğu	0,081	115	0,058

Çalışan Mutluluğu ölçeğinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirleyebilmek için Kolmogorov Smirnov tablosu (Tablo 4) incelendiğinde dağılımın normal olmadığı görülmektedir ($p>0.05$). Dolayısıyla, demografik değişkenlerin çalışan mutluluğunda anlamlı fark yaratıp yaratmadığına anlamak için parametrik testler uygulanması gerekmektedir. İki faktörlü değişkenler için bağımsız örneklem t testi, üç ve daha fazla faktörlü değişkenler için ise ANOVA testi yapılmıştır. Sonuçlar aşağıdaki şekildedir.

Tablo 5. Cinsiyet değişkenine göre çalışan mutluluğuna katılım oranları

Cinsiyet		n	Ort.	SS.	t	p
Çalışan mutluluğu	Kadın	38	3,7515	0,70590	0,35	0,972
	Erkek	77	3,7468	0,65521		

Tablo 5. katılımcıların cinsiyet değişkeni hakkında bilgi vermektedir. Yapılan bağımsız örneklem t testine göre; çalışan mutluluğu boyutunda erkek ve kadınlar arasında manidar bir fark tespit edilememiştir ($t=0,35$; $p=0,972>0,05$).

Tablo 6. Yaş değişkenine göre çalışan mutluluğuna katılım oranları

Yaş		n	Ort.	SS.	t	p
Çalışan Mutluluğu	25 yaş ve altı	76	3,6396	0,70410	-2,486	0,014*
	26 yaş ve üstü	39	3,9601	0,54373		

Tablo 6. katılımcıların yaş değişkeni hakkında bilgi vermektedir. Buna göre çalışan mutluluğu boyutunda 25 yaş ve altı ile 26 yaş ve üstü çalışanlar arasında manidar bir fark tespit edilmiştir ($t=-2,486$; $p=0,014<0,05$). Bu fark, 26 yaş ve üzeri çalışanlar lehinedir.

Tablo 7. Medeni durum değişkenine göre çalışan mutluluğuna katılım oranları

Medeni durum		n	Ort.	SS.	t	p
Çalışan mutluluğu	Bekar	15	4,0037	0,48544	1,596	0,113
	Evli	100	3,7100	0,68637		

Tablo 7. katılımcıların medeni durum değişkeni hakkında bilgi vermektedir. Buna göre çalışan mutluluğu boyutunda bekar ve evli çalışanlar arasında manidar bir fark tespit edilememiştir ($t=1,596$; $p=0,113>0,05$).

Tablo 8. Öğrenim düzeyi durum değişkenine göre çalışan mutluluğuna katılım oranları

Öğrenim		n	Ort.	SS.	t	p
Çalışan mutluluğu	Lise	55	3,5980	0,69635	-2,352	0,020*
	Önlisans, lisans ve yüksek lisans	60	3,8861	0,61749		

Tablo 8 katılımcıların öğrenim düzeyi değişkeni hakkında bilgi vermektedir. Buna göre çalışan mutluluğu lise ile üzeri eğitime sahip olan (önlisans, lisans ve yüksek lisans) çalışanlar arasında manidar bir fark tespit edilmiştir ($t=-2,352$; $p=0,020<0,05$). Bu fark; önlisans, lisans ve yüksek lisans mezunu olan çalışanlar lehinedir.

Tablo 9. Maaş değişkenine göre çalışan mutluluğuna katılım oranları

	n	Ort.	SS.	t	p
1000 TL ve altı	35	3,5413	0,54155	2,579	0,08
1001-2000 TL arası	48	3,8113	0,76120		
2001-3000 TL arası	32	3,8802	0,61202		
Toplam	115	3,7483	,66927		

Güllü, S. (2018). Employee happiness in sports businesses. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(3), 547-559.

Tablo 9. ANOVA testi sonucu; çalışan mutluluğu, maaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir ($F=2,579$; $p=0,08>0,05$).

Tablo 10. Çalışma şekli değişkenine göre çalışan mutluluğuna katılım oranları

	n	Ort.	SS.	t	p
Kadrolu	20	3,8194	0,52392	0,172	0,842
Sözleşmeli	68	3,7214	0,73374		
Yarı zamanlı	27	3,7634	0,60831		
Total	115	3,7483	0,66927		

Tablo 10. ANOVA testi sonucu; çalışan mutluluğu, maaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir ($F=172$; $p=0,842>0,05$).

5. Tartışma ve sonuç

Araştırma kapsamında incelenen spor işletmesinde Çalışan Mutluluğunun ortalamasının üzerinde bir değere sahip olması sevindirici bir sonuç olarak görülmektedir. İşletmenin bir spor işletmesi olmasının, örgüte farklı bir dinamizm kazandırdığı ve çalışanlarının spor ile iç içe olmasının bu duruma olumlu olarak yansıdığı şeklinde yorumlanmaktadır. Bu sonuçtan yola çıkarak bu spor işletmesinde çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin düşük, örgütsel bağlılık ile performansın yüksek ve negatif davranışlarının az olduğu tahmin edilmektedir.

Diğer taraftan; cinsiyet, medeni durum, çalışma şekli (kadrolu, sözleşmeli, yarı zamanlı) ve maaş değişkenlerinin çalışan mutluluğunda anlamlı fark yaratmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Yaş değişkenine göre çalışan mutluluğu ölçeğine katılım oranları incelendiğinde 26 yaş ve üstü çalışanların yaşı daha küçük çalışanlara göre daha yüksek düzeyde görüş bildirdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. ($t=-2,486$; $p=0,014<0,050$)

Öğrenim düzeyi değişkenine göre çalışan mutluluğu ölçeğine katılım oranları incelendiğinde ise önlisans, lisans ve yüksek lisans mezunlarının lise mezunlarına göre daha yüksek düzeyde görüş bildirdikleri görülmüştür ($t=-2,352$; $p=0,020<0,050$).

Buna göre, araştırmanın başlangıcında oluşturulan hipotezlerden kabul edilenler ile reddedilenler aşağıdaki tabloda özet hale sunulmuştur.

Tablo 11. analiz sonucu kabul edilen ve reddedilen hipotezler tablosu

H1: Katılımcıların kadın/erkek olması Çalışan Mutluluğu üzerinde anlamlı fark yaratmaktadır.	red
H2: Katılımcıların yaşları Çalışan Mutluluğu üzerinde anlamlı fark yaratmaktadır.	kabul
H3: Katılımcıların bekar/evli olmaları Çalışan Mutluluğu üzerinde anlamlı fark yaratmaktadır.	red
H4: Katılımcıların eğitim düzeyleri Çalışan Mutluluğu üzerinde anlamlı fark yaratmaktadır.	kabul
H5: Katılımcıların maaş düzeyleri Çalışan Mutluluğu üzerinde anlamlı fark yaratmaktadır.	red
H6: Katılımcıların çalışma şekilleri (kadrolu/sözleşmeli/yarı zamanlı) Çalışan Mutluluğu üzerinde anlamlı fark yaratmaktadır.	red

Yaşı daha büyük olan çalışanların mutluluk düzeylerinin daha yüksek çıkması, yaşla beraber kazanılan olgunluk ile açıklanabilir. Genç yaşlarda kişiler daha fazla beklentilidir, ancak yaş ilerledikçe kendileri ve çevreleri ile ilgili gerçekleri kabullenmeleri de kolaylaşır. Özellikle öğrenim hayatından çalışma hayatına doğrudan atılan bireyler bocalama evresinden geçmekte, iş hayatının

kurallarına alışmaları zaman almakta ve bu süreçte de mutsuzluk hissedebilmektedirler. Yaş ilerledikçe, buldukları ortamda olumlu durum/olay/koşulları daha belirgin olarak algılamaya başlarlar. Warr (2007) da çalışmasında, bizim elde ettiğimiz sonuca benzer bir ifade kullanmıştır, ilerleyen yaşlarda mutluluk seviyesinin arttığından bahsetmiştir. Diğer taraftan; çalışmamız bu sonuçları itibarıyla, örgütsel davranış alanında negatif kavramları ifade eden üretkenlik karşıtı davranışlar, örgütsel sapma ile örgütsel intikam (öç alma) eğilimi gibi konularla benzerlik göstermektedir. Güllü (2018) bu kapsamdaki araştırmasında katılımcılardan daha genç olanlarının negatif davranışlar sergileme sıklığının daha fazla olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bunu ise; insanların yaş ile beraber olgunlaşmasına, olaylara daha soğukkanlı yaklaşma becerisi kazanmalarına bağlamaktadır. Bireylerin daha genç yaşlarda negatif davranışlar sergileme eğilimlerinin, beklentilerinin de daha yüksek olması ile bağdaştırılabileceği ve yaş ilerledikçe içinde buldukları durumu kabullenmelerinin de kolaylaşmakta olduğu yorumunda bulunmuştur.

Önlisans, lisans ve yüksek lisans mezunlarının lise mezunlarına göre yüksek düzeyde görüş bildirmesi de olağan karşılanmaktadır. Çünkü öğrenim durumlarına paralel görevlerde istihdam edilmeleri, bireylerin mutluluk düzeylerini etkileyebilmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe kişiler daha nitelikli işlerde istihdam edilmekte ve mutluluk düzeyleri de diğerlerine kıyasla daha yüksek olabilmektedir.

Maaş değişkenine göre Çalışan Mutluluğunun artıp azalmaması ise dikkat çekici bir sonuçtur. İsfahani ve arkadaşları (2012) araştırmalarında tersi bir sonuca ulaşmışlardır, diğer deyişle ücretin artması çalışanların mutluluk düzeylerini artırmaktadır. Benzer şekilde Golden ve arkadaşları (2013) da yüksek düzeyde maaş alanların mutluluk seviyelerinin de yüksek olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Akdeniz (2016) de çalışmasında cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin Çalışan Mutluluğu üzerinde bizim çalışmamıza benzer şekilde anlamlı değişiklik yaratmadığı, eğitim durumunun bizim çalışmamızdan farklı olarak anlamlı fark yaratmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Golden ve arkadaşları ise (2013) cinsiyet değişkeni ve mutluluk arasında ilişki bulamamışken evli ve çocuklu olanların mutluluk seviyelerinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Warr (2007) ise çalışmasında kadınların erkeklere kıyasla mutsuzluğa daha yatkın olduklarını belirtmiştir.

Mutluluk kavramı literatürde çeşitli kavramlar ile ilişkilendirilmiştir. Rego ve arkadaşları (2011) örgütsel erdemlilik, örgütsel bağlılık ve çalışan mutluluğu ilişkisini inceledikleri çalışmalarında bu üç kavram arasında pozitif yönde ilişki bulmuşlardır. Araştırmanın sonucuna göre; organizasyonlar ve liderler, eğer çalışanların örgütsel erdemlilikleri ile ilgili olarak olumlu algıları teşvik edebilirlerse, daha mutlu ve duygusal bağlılığı daha yüksek işgücü ortaya çıkabilir. Bunlarla bağlantılı olarak mutlu bir örgütsel iklim ise üretkenliği olumlu etkiler; mutluluk, hem kişisel gelişim için hem de iş performansını maksimize etmek için değerli bir araçtır. Benzer şekilde; Rego ve arkadaşları (2010) örgütsel erdemlilik, mutluluk ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ilişki bulmuşlardır.

Çin' de ve Hollanda' da birer şirket seçip çalışanlarının mutluluğu, iş tatmini ve bağlılığını inceleyen araştırmaya göre Çin' deki şirket çalışanlarının daha mutlu, daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip ve daha fazla bağlılık hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır (Chen vd, 2012:554). Araştırma kapsamında incelen her iki şirketteki mutluluk ortalamaları (2,88 ve 3,16) ise bizim çalışmamız sonucu ortaya çıkan mutluluk ortalamasından (3,74) düşüktür.

Güllü, S. (2018). Employee happiness in sports businesses. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(3), 547-559.

Esnek çalışma saatleri ile çalışanların mutluluğunu araştıran bir çalışmaya göre, her ikisi arasında pozitif ilişkinin varlığı ispatlanmıştır (Atkinson ve Hall, 2011). Wright ve Cropanzano (2004) çalışmalarında, psikolojik iyi oluş halinin iş performansı ile pozitif yönde ilişkili olduğundan bahsetmişlerdir. Van De Voorde vd (2012) ise çalışan mutluluğunun yüksek düzeyde performans, bağlılık ve işe katılım ile doğru orantılı olduğunu ispatlamışlardır.

Örgütlerin çalışan sağlığını ve mutluluğunu negatif yönde etkilemesi olası durumların farkında olması gerekmektedir (Van De Voorde vd, 2012). Bu, Rego ve arkadaşlarının (2011:529) da ifade ettiği gibi, sağlıklı bireyler ve sağlıklı organizasyonlar arasındaki verimli ilişki kaynaklarını belirleyerek daha güçlü örgütsel davranış bilimi oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

Bu konudaki araştırmaların farklı türdeki örgütlerde ve gruplar üzerinde ve farklı değişkenler eklenerek yapılması önerilmektedir.

Kaynakça

- Akdeniz, M. Z. (2016). Paternalistik liderlik ve örgütsel adaletin çalışanların mutluluklarına etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Atkinson, C. & Hall, L. (2011) Flexible working and happiness in the NHS, *Employee Relations*, Vol. 33(2): 88-105.
- Belli, E., (2010). Ege bölgesindeki gençlik ve spor ilköğretimlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılıkları ve işatmin düzeylerinin araştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi.
- Bora, Ba. (2015). Quality of work life-an overview. *Management today -for a better tomorrow*, An International Journal of Management Studies, 5 (4).
- Bozyiğit, E. & Durmuş, D.E. (2018). Profesyonel futbolcuların iş doyum düzeyleri, *Job Satisfaction Levels of Professional Football Players*, Spor Eğitim Dergisi, 2 (1), 1-11.
- Campbell A, Converse P, & Rodgers W. (1976). *The quality of American life*. New York: Russell Sage Foundation
- Chen, Y.H, Lee W.C. & Tseng K.W. (2012). Differentiation Research on employee satisfaction and happiness for European invested and local Chinese companies, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57:549 – 554.
- Fisher, C.D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, Vol. 12, 384–412.
- Haring MJ, Stock WA, and Okum MA (1984). A research synthesis of gender and social class as correlates of subjective well-being, *Human Relations*, 37, 645–657.
- Hills, P. & Argyle, M., (2002). The oxford happiness questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being, *Personality and Individual Differences*, 33, 1073– 1082.
- Jo Romano (2011). 8 Steps to Foster Employee Happiness, *The Real World Leader Report*.
- Golden L., Henly J.& Lambert Susan. (2013). Work schedule flexibility: A Contributor to Happiness?, *Journal of Social Research & Policy*, 4:1–32.
- Güllü, S. (2018). Counterproductive behaviors: A case study of a private sports business. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(2), 393-404.
- Güllü, S. ve Yenel, F. (2015). Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılığına iletişimin etkisi, *NWSA-Sports Sciences*, 2B0100, 10, (2), 1-15.
- Güllü, S., Koçak, M. (2016). Profesyonel Türk voleybolcuların kulüplerine olan örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(4), 1470-1484.
- Isfahani, A.N., Yarali M. & Kazemi A. (2012). Analyzing the influence of internal marketing on employee happiness case study: Nilou tile company, Isfahan, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2 (9): 167-178.

- Kızıoğlu, E., Çelik, A. (2015). Whistleblowing behavior in organizations and work morality interaction, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1 (2), 399-414.
- Kök, S. B., (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*; 20(1):291-318.
- Martinko, M. & Zellars, K. (1998). Toward a theory of workplace violence: A cognitive appraisal perspective. In R.W. Griffin, A. O'Leary-Kelly and J.M. Collins (eds) *Dysfunctional Behavior in Organizations: Violent and Deviant Behavior*. Stamford, CT: JAI Press.
- Mowday, R.T, Porter, L.W. & Steers, R.M., (1982). *Employee organization linkages. the psychology of commitment, absenteeism and turnover*, New York: Academic Press.
- Mowday, R.Y., Steers, R. & Porter, L.W., (1979). The measurement organizational commitment, *Journal of vocationalbehaviour*, 14:224-247.
- Munoz, A.R. & Vergel A.I.S. (2013). Happiness and well-being at work: A special issue introduction, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29: 95-97.
- Newman, A., Thanacoody, R. & Hui, W., (2011). The impact of employee perceptions of training on organisational commitment and turnover intentions: a study of multinationals in the chinese service sector.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The 'what', 'why' and 'how' of employee wellbeing: A new model. *Social Indicators Research*, 90, 441-458.
- Peiro, J. M. & Rodríguez, I. (2008). Work stress, leadership and organizational health. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82
- Perçin, M., (2008). İşletmenin örgüt yapısının işverenlerin örgütsel bağlılığına etkisine ilişkin bir araştırma. *Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta*.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boulian, P.V., (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59(5):603-609
- Raya, R. P. & Panneerselvam, S. (2013). The healthy organization construct: A review and research agenda. *Indian journal of occupational and environmental medicine*, 17(3), 89.
- Rego, A. & Cunha, M.P. (2008). Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance?. *Journal of Business Research*, 61: 739–752.
- Rego, A. & Cunha, M.P. (2009). How individualism–collectivism orientations predict happiness in a collectivistic context, *J Happiness Stud*, 10:19–35.
- Rego, A., Ribeiro N., Cunha M.P. & Jesuino J.C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship, *Journal of Business Research*, 64: 524–532.
- Rego, A.; Ribeiro N., & Cunha M.P. (2010). Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors, *Journal of Business Ethics*, 93:215–235.
- Robinson, S. L. & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study, *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Shoaf, C., Genaidy, A., Karwowski, W. & Huang, S. H. (2004). Improving performance and quality of working life: A model for organizational health assessment in emerging enterprises, *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 14(1), 81-95
- Sparr, J. L. & Sonnentag, S. (2008). Fairness perceptions of supervisor feedback, LMX, and employee well-being at work, *European journal of work and organizational psychology*, 17(2), 198-225.
- Üzüm, H., (2010). Elit sporcuların örgütsel stres düzeyleri ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi. *Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu*.
- Vacharkulksemsuk, T., & Fredrickson, B. L. (2013). Looking back and glimpsing forward: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions as applied to organizations. In A. B. Bakker (Eds.), *Advances in Positive Organizational Psychology (Volume 1, pp. 45-60)*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Veenhoven, (2006). Paper presented at conference on 'New Directions in the Study of Happiness.

Güllü, S. (2018). Employee happiness in sports businesses. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(3), 547-559.

- Veenhoven, R. (1991). Questions on happiness: Classical topics, modern answers, blind spots. In Strack F, Argyle M, & Schwarz N (Eds) *Subjective wellbeing: An interdisciplinary perspective*. London: Pergamon Press.
- Van De Voorde, K.; Paawue, J. & Van Veldhoven, M. (2012). Employee well-being and the hrm–organizational performance relationship: a review of quantitative studies, *International Journal of Management Reviews*, 14:391–407.
- Warr, P. (2007). Learning about employee happiness, *Julho-Dezembro*, 7 (2):133-140.
- Wright, T.A. & Cropanzano R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: a fresh look at an age-old quest, *Organizational Dynamics*, 33(4):338–351.

Employee happiness in sports businesses

Sevim Güllü

Submission date: 24 / 05 / 2018

Accepted date: 08 / 08 / 2018

Extended abstract in English

Globalization and competition firms are pushing for development and change. Employees spend most of their day at work, so the work-life is essential for employees. Employees have high prosperity in the workplace and feel happy about themselves. Also; the workplace environment affects the overall well-being of employees and their quality of life. An employee who is satisfied with the most effort to achieve organizational goals can expend. On the one hand, in an environment where alternative possibilities exist on the one side of the stress, it is also difficult to ensure that the employees of the organization continue to work in the organization. Relations with colleagues and satisfaction with the wages as well as general well-being and life satisfaction are also important factors.

One way to keep talented people organized is to provide low levels of stress and good working quality. In this way, the organizational commitment of employees will also increase. The level of commitment the employees have to their institution sacrificing work, being willing to stay in the organization is essential. Organizational commitment; intention to leave work and labor turnover rate; performance; motivation; being late for work with absenteeism; stress is important because of the relationship between concepts such as. Therefore, the organizational well-being of the employees in the workplace will also be positively reflected in their organizational commitment. On the other hand; the concepts of employee happiness, wellness, employee welfare is used together. Leadership and well-being, satisfaction, work performances; organizational health and working quality of life; some studies demonstrate the relationship between anti-productivity business behaviors. Employee happiness is one of the current issues in the organizational behavior field. It is quite a new concept in Turkish literature, and there is no study examining the employee happiness at sports business in literature, which makes the study an original one.

The aim of this study is to analyze the relationship between demographic variables and employees' happiness levels at sports businesses. This study's sample consisted of 115 employees who have worked at four different sports businesses in İstanbul. This study uses a screening model. In the first part of the study, the participants provided information for the demographical variables. In the second part, participants completed the *Employee Happiness Scale* (Hills and Argyle), which had been developed and used in a master thesis (Akdeniz, 2016). The reliability of this instrument was assessed for the current study. Percentage and frequency tests were held so as to determine the range of the participants' personal information.

The Kolmogorov-Smirnov normality test was used to examine whether the data had a normal distribution. The test results showed that the data obtained from the scale did have a normal distribution ($p>0.05$). Therefore, an independent t-test for 2-variable data and a one-way variance test (ANOVA) for more than two variables were conducted. According to the data analysis, there were statistically no significant differences between participants' happiness and specific variables such as gender, marital status, employment type (payroll employment, contract labor, part-time

Güllü, S. (2018). Employee happiness in sports businesses. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(3), 547-559.

employment) and salary ($p>0.05$). In a review of employee happiness in terms of age, the participants at the age of 26 and older were observed to express more opinions ($t=-2.486$; $p=0.014<0.050$). In terms of education, the participants with high school degree were found to express fewer opinions when they were compared to the participants with associate, bachelor or master degree ($t=-2.352$; $p=0.020<0.050$). The maturity acquired with age may explain the higher happiness levels of older workers. People at younger ages are more likely to expectations, but as the age goes on it becomes easier to accept facts about themselves and their surroundings. Mainly, the individuals who are taken into the working life from the education life pass through the confusion period, it takes time to adapt to the rules of business life, and they may feel unhappiness in this process. On the other hand, as the level of education increases, people are employed in more qualified jobs, and happiness level can be higher than others. In this sense, the study shows parallels with the issues surrounding counterproductive behaviors, organizational aberration and organizational revenge, all of which refer to negative organizational behaviors. This is because some studies in the literature demonstrate that as age, educational status and employment position rise, the negative behaviors decrease, similar to the finding of the current study demonstrating that the greater age and educational status were, the higher the level of happiness employees had.