

İşyerinde Mutluluk Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması

The Validity and Reliability of the Happiness at Work Scale - Turkish Form

Elif BİLGİNOĞLU, Türkiye, elifb@ada.net.tr

Orcid No: 0000-0003-1481-0170

Uğur YOZGAT, Nişantaşı Üniversitesi, Türkiye, ugur.yozgat@nisantasi.edu.tr

Orcid No: 0000-0001-9893-3551

Öz: Son yıllarda mutluluk üzerine yapılan araştırmalarda önemli bir artış olmuştur. Konuya olan ilgi hem araştırmalarda bu konunun değerlendirilme sıklığı anlamında, hem de bu konuyu ele alan araştırma alanlarının çeşitliliği anlamında artmıştır. Mutluluk, felsefi bir bakış açısı yanı sıra yönetim bakışı açısından da ele alınması gereken ciddi bir konudur. Bununla birlikte yönetim alanındaki çalışmalar mutluluk konusuna yeterince ilgi göstermemekte ve bu önemli bir araştırma açığı oluşturmaktadır. Yönetim üzerine olan çalışmaların mutluluk kavramını görmezden geldiği gibi, mutluluk üzerine yapılan çalışmalar da iş alanını büyük ölçüde göz ardı etmişlerdir. Oysa çalışan mutluluğu sadece araştırmacıların değil, aynı zamanda çalışanlarının mutluluğuna yatırım yapmak için çaba harcayan, yararlı sonuçlara yol açan olumlu tutumları teşvik eden şirketler için de bir ilgi konusu oluşturmaktadır. Bu çalışma belirtilen boşlukların doldurulabilmesi amacıyla işyerinde mutluluk üzerine teorik bir çerçeve sunuyor olması yanı sıra, Salas-Vallina ve Alegre Vidal (2018) tarafından geliştirilmiş olan İşyerinde Mutluluk Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını da içermektedir. Yapılan araştırmada İşyerinde Mutluluk Ölçeği 18 yaş ve üstündeki en az 3 yıldan beri çalışmakta olan 276 kişiye uygulanmıştır. Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, iç tutarlılık analizi ve test-tekrar test çalışması yapılmıştır. 3 faktörlü yapının varyansın % 84,9'unu açıkladığı görülmüştür. Tüm ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) 0,89 ve bir ay ara ile iki kez ulaşılabilen toplam 35 kişiden elde edilen veriler üzerinden elde edilen test tekrar test güvenilirlik katsayısı 0,72 olarak bulunmuştur. Sonuçlar İşyerinde Mutluluk Ölçeği'nin Türkçe formunun yapılacak araştırmalarda kullanılacak geçerlilik ve güvenilirlik değerlerine sahip olduğunu göstermiştir.

*Anahtar Sözcükler: İşyerinde Mutluluk, İşyerinde Mutluluk Ölçeği, İşe Angaje Olma, İş Tatmini, Örgüte Bağlılık, Geçerlilik, Güvenilirlik
JEL Sınıflandırması: M10, M12, M15*

Abstract: There has been a significant increase in research on happiness in recent years. Interest in the subject has increased both in terms of the frequency with this construct is assessed in research projects and in the diversity of research interests which have found this construct to be useful. Happiness is a serious question that needs to be addressed not only from a philosophical perspective, but also from the management perspective. However, management studies do not show enough interest in the issue of happiness and this creates a critical research gap. As well as the studies on happiness ignore the work domain, the studies on management have largely ignored the concept of happiness. However, employee happiness is not only of interest for researchers but also for companies that strive to invest in the happiness of their employees and promote positive attitudes that lead to beneficial results. In order to fill these gaps, this paper introduces a theoretical framework for happiness at work and tests the validity and reliability of the Turkish form of the Happiness at Work Scale which is developed by Salas-Vallina and Alegre Vidal (2018). The Happiness at Work Scale was applied to 276 people who are aged 18 and above and who have been working for at least 3 years. Exploratory factor analysis, internal consistency analysis, and test-retest reliability analysis were performed. The 3-factor structure of the scale explained 84.9 % of the observed variance. The Cronbach's alpha coefficient for the entire scale was 0.89 and the test-retest reliability coefficient estimated from data for 35 individuals that were contacted for follow-up was 0.72. Results showed that the Happiness at Work Scale - Turkish Form is reliable and valid, so that it can be used by researches.

*Keywords: Happiness At Work, Happiness at Work Scale, Work Engagement, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Validity, Reliability
JEL Classification: M10, M12, M15*

1. Giriş

Mutluluk yaşamdaki en önemli hedef olarak kabul edilmektedir ve tarih boyunca, varoluşun nihai amacı olarak görülmüştür (Buss, 2000; Fordyce, 1988, s. 355). Son yıllarda mutluluk üzerine yapılan çalışmalarda önemli bir artış olmuştur. Konuya olan ilgi hem araştırmalarda bu konunun değerlendirilme sıklığı anlamında, hem de sosyoloji, geriatrik araştırmalar, klinik psikoloji, kişilik özellikleri, bilişsel etki gibi bu konuyu ele alan araştırma alanlarının çeşitliliği anlamında artmıştır (Sandvik, Diener & Siedlitz, 1993, s. 318; Schultz & Schultz, 2011, s. 347).

Mutluluk, felsefi bir bakış açısı yanı sıra yönetim bakış açısından da ele alınması gereken ciddi bir konudur (Salas-Vallina, López-Cabrales, Alegre & Fernández, 2017, s. 332). Çünkü pek çok yetişkin hayatlarının üçte birinden fazlasını işyerlerinde geçirmektedir (Bhardwaj, 2016) ve işin, kişilerin hayatlarında önemli bir yeri vardır. Bu yüzden de işin kişilerin mutlulukları üzerindeki etkisi inkâr edilemez (Freeman & Freeman, 2012). Bununla birlikte yönetim alanındaki çalışmalar mutluluk konusuna yeterince ilgi göstermemekte ve bu önemli bir araştırma açığı oluşturmaktadır. Yönetim üzerine olan çalışmaların mutluluk kavramını görmezden geldiği gibi, mutluluk üzerine yapılan çalışmalar da iş alanını büyük ölçüde göz ardı etmişlerdir (Erdoğan vd., 2012). Oysa çalışan mutluluğu sadece araştırmacıların değil, aynı

Makale Geçmişi / Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 6 Ekim / October 2019

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 7 Kasım / November 2019

zamanda çalışanlarının mutluluğuna yatırım yapmak için çaba harcayan, yararlı sonuçlara yol açan olumlu tutumları teşvik eden şirketler için de bir ilgi konusu oluşturmaktadır (Smith, 2012). Bu araştırma, işyerinde mutluluk üzerine teorik bir çerçeve sunuyor olması yanı sıra, Salas-Vallina ve Alegre Vidal (2018) tarafından geliştirilmiş olan İşyerinde Mutluluk Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını da içermektedir.

İşyerinde mutluluk, çok sayıda yapıyı içeren bir şemsiye kavramdır (Fisher, 2010, s. 403). Salas-Vallina ve Alegre Vidal (2018) bu ölçeğin içerdiği işe angaje olma, iş tatmini ve örgüte duygusal bağlılık boyutlarıyla çalışma hayatına daha entegre bir bakış açısı sağladığını ve hem teorik, hem de pratik nedenlerle pozitif çalışan tutumlarını keşfetmek için geniş ve doğru bir araç olduğunu ileri sürmektedirler.

2. Teorik Çerçeve

Araştırmacılar mutluluğu “bir bireyin bir bütün olarak hayatının genel kalitesini olumlu bir şekilde yargılama derecesi ya da başka bir deyişle sürdürdüğü hayatı ne kadar sevdiği” (Veenhoven, 1989, s. 22) olarak, işyerinde mutluluğu ise “bireylerin işyerinde karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelmek zorunda kalmaları için kaynakları en iyi şekilde kullanmaları” (Coetzee vd., 2010, s. 3) olarak tanımlamaktadırlar.

Günümüzde iş, kişilerin hayatının önemli bir kısmını oluşturmaya başlamıştır. Ve artık çalışanlar, işin farklı, daha insanca bir deneyim olması gerektiğini savunmaktadırlar. Bu yüzden işyerinde mutlu olmak giderek daha önemli hale gelmiştir (Dugdill, 2002, s. 340; Hickok, 2016, s. 2; Vanderbilt, 2012). Ancak yapılan araştırmalar çalışanların bir çoğunun işyerlerinde mutlu olmadıklarını ortaya koymaktadır (McKee, 2017).

Yapılan araştırmalar mutluluğun hem bireyler, hem de örgütler için önemli sonuçları olduğunu (Fisher, 2010, s. 384) ve mutlu çalışanların bir örgütün başarısındaki ana gücü oluşturduklarını ortaya koymaktadır (Wagner, 2015). Mutluluk mükemmelliğe katkıda bulunmaktadır ve bir örgüt, çalışanlarının mutluluğuyla sonuçlanan bir mutluluk kültürü yarattığında, örgüt ve çalışan başarısı konusunda fırsatlar dönüşümlü hale gelebilmektedir (Bridgman, 2017). Mutlu çalışanlar yarattıkları sihir ile (Piscione, 2014, s. 112) başarının temel taşlarıdır (Sitton, 2014, s. 73). Yapılan araştırmalar mutlu çalışanların genellikle mutlu işverenler için çalıştıklarını (Jones & Gradney, 2007, s. 14), örgütlerine sadece mutlu müşteriler kazandırmakla kalmayıp, örgütün kazancını artırarak yönetim ve paydaşların da daha mutlu olmalarını sağladıklarını (McGovern & Shelly, 2008; Sinek, 2009; Van den Bergh, Thijs & Viaene, 2014, s. 41), örgüt içi ilişkileri, stresi ve değişimi yürütmek konusunda daha donanımlı (Bowles & Cooper, 2012), daha iyi takım oyuncuları olduklarını (Seliet, 2005, s. 55), birlikte çalışmaktan mutlu olan çalışanlara sahip örgütlerde işgücü devir oranının düştüğünü, mutlu çalışanların işlerine ve örgütlerine daha bağlı olduklarını (Nissa, 2008, s. 20; Nobel, 28), daha iyi iş etiği benimsediklerini, çalıştıkları örgütle daha fazla gurur duyduklarını (Burdett, 2014, s. 101), ağızdan ağıza yaydıkları söylemlerle örgüte başvuracak olan yeni adayları daha fazla cezbettiklerini (Robertson, 2007, s. 180), işlerine katkıda bulunmak konusunda gayretlerini arttırdıklarını (Pilot, 2015, s. 252), daha verimli çalıştıklarını (Bell, 2010; Hickok, 2016), üretim hızlarının daha yüksek olduğunu, daha az izin kullandıklarını (Kromah & Mba, 2010, s. 39), daha sağlıklı olduklarını, işlerine daha fazla odaklandıklarını (Oliver, 2014, s. 40) ve tüm bunların yanı sıra daha iyi eşler, ebeveynler, komşular, arkadaşlar ve vatandaşlar olduklarını (Singh, 2009, s. 95) ortaya koymaktadır.

Çalışanların işyerinde mutlu olmaları giderek artan bir şekilde birçok örgütün odak noktası olmakla birlikte (Bowles & Cooper, 2012, s. 136), daha önce yapılan araştırmalar bu konu üzerinde yeterince durmamışlardır (Fisher, 2010, s. 384). Bu yüzden de hangi faktörlerin mutluluğa katkıda bulunduğu ve bu faktörler yanı sıra mutluluğun nasıl ölçüleceği araştırmalarda önemli bir meseleyi oluşturmaktadır (Othman vd., 2018, s. 863).

3. Ölçek Uyarlama

İşyerinde Mutluluk Ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması sürecinde öncelikle ölçeği geliştiren araştırmacılar ile elektronik posta yoluyla iletişim kurulmuş ve ölçeğin uyarlanabileceğine ilişkin gerekli izin alınmıştır. İlk aşamada ölçeğin İngilizce formu, iyi düzeyde İngilizce bilen 4 öğretim elemanından oluşan bir komisyon tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve daha sonra bu Türkçe formlar geri tercüme edilerek Türkçe ve İngilizce formlar arasındaki tutarlılık incelenmiştir. Daha sonra Türkçe form anlam ve dilbilgisi açısından incelenerek gerekli düzeltmeler yapılmış ve denemelik Türkçe form elde edilmiştir. Daha sonraki aşamada denemelik Türkçe form Örgütsel Davranış dersi alan 15 doktora öğrencisine uygulanmış ve bu öğrencilerin görüşleri doğrultusunda bazı küçük değişiklikler yapılmıştır. Düzenlenmiş form 20 tezli ve 20 tezsiz İşletme yüksek lisans öğrencisine uygulanarak tekrar test edilmiştir. Değişikliğe gerek kalmadığı belirlenmiştir.

4. Yöntem

4.1. Araştırma Grubu

Araştırma iki farklı çalışma grubundan elde edilen veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Birinci çalışma grubunu farklı iş ve meslek gruplarından toplam 276 (154 erkek / 122 kadın) çalışan oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş aralığı 19 - 54 ve yaş ortalaması 30,88 yıl (SS = 8,10), çalışma süreleri 3 ile 34 yıl arası ve ortalaması 9,28 (SS = 7,16) yıldır. Çalışma grubunu oluşturan katılımcıların 129'u bekâr, 147'si evlidir. Öğrenim durumu açısından ise katılımcıların 3'ü ilköğretim,

91'i lise, 53'ü meslek yüksekokulu, 108'i lisans ve 21'i lisansüstü eğitim düzeyindedir. İkinci çalışma grubunu ise bir ay ara ile ulaşılabilen 35 (11 kadın / 24 erkek) çalışan oluşturmaktadır.

4.2. Bulgular

Birinci çalışma grubunda farklı iş ve meslek gruplarında çalışanlardan toplanan ve değerlendirilen toplam 276 anketin veri analizi bağlamında elde edilen İşyerinde Mutluluk Ölçeği ve alt boyutlarının ortalama, standart sapma, korelasyon ve Cronbach Alpha geçerlilik katsayıları Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon ve Güvenilirlik Değerleri

	Ort	SS	İMÖ	İA	İT	OB
İMÖ	3,67/3,33	1,18/2,12	(0,89/0,92)			
İA	4,00/3,61	1,61/1,71	0,77***/0,83***	(0,82/0,96)		
İT	3,16/3,40	1,47/1,61	0,74***/0,88***	0,29***/0,64***	(0,94/0,90)	
OB	3,70/3,12	1,47/1,93	0,82***/0,78***	0,46***/0,53***	0,47***/0,50***	(0,93/0,93)

Not1. Diyagonal üzerinde Cronbach Alpha katsayıları yer almaktadır

İMÖ: İşyerinde Mutluluk Ölçeği; İA: İşe Angaje Olma; İT: İş Tatmini, ÖB: Örgüte Bağlılık

p < .01, *p < .001.

Not2. İtalik yazılmış değerler orijinal anketin değerleridir.

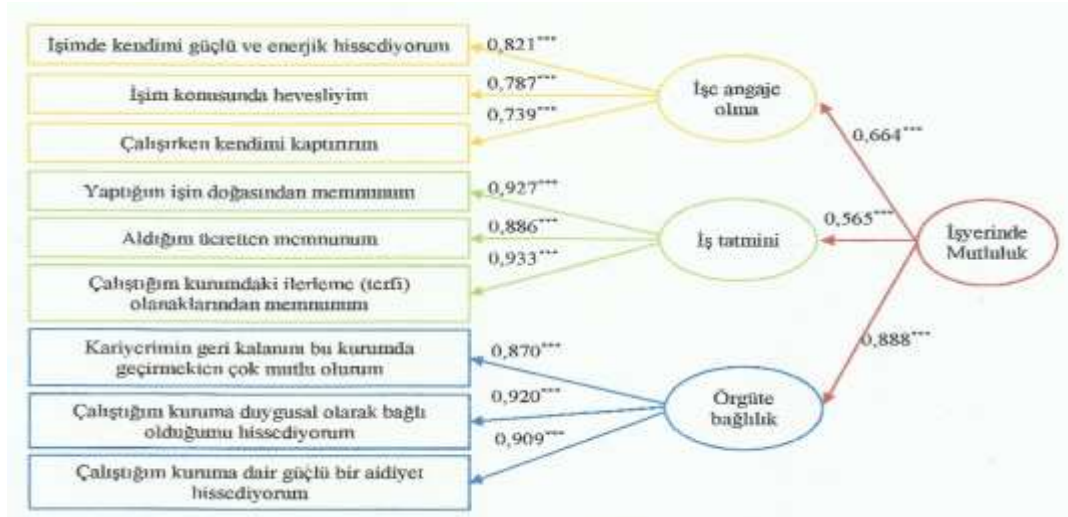
Faktör yapısı

İşyerinde Mutluluk Ölçeği (İMÖ)'nin Türkçe'sinin faktör yapısının belirlenmesinde 276 kişilik örneklem verileri kullanılmıştır. Ölçeğin psikometrik özelliklerini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA)'ndan yararlanılmıştır.

Genel kabul görmüş yöntem bağlamında boyutlar, güvenilirlik, içerik, yakınsama ve ayırma geçerlilikleri hesaplanmıştır (Gerbing & Anderson, 1988). İMÖ ölçeğinin işe angaje olma (İA), iş tatmini (İT) ve örgüte bağlılık (ÖB) olmak üzere üç boyutunun bulunduğu tespit edilmiştir. Her bir boyut üç ifadeden ve ölçek toplam dokuz ifadeden oluşmaktadır. Tüm faktör yükleri istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur.

Sonuçlar iyi bir model uyumu olduğunu göstermektedir; RMSEA sıfıra yakındır (0,066), NFI değeri 0,972, CFI değeri bire yakın (0,984) ve χ^2/df değeri dörtten düşük (2,239) (Hair vd., 2014).

Şekil 1 doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarını ve Tablo 2 genel uyum değerlerini göstermektedir.



Şekil 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Yol Diyagramı

Tablo 2. Uyum Değerleri

Ölçek	χ^2/df	NFI	CFI	RMSEA
<i>Orijinal</i>	2,418	0,992	0,996	0,048
<i>Türkçe</i>	2,239	0,972	0,984	0,066

Güvenilirlik için birleşik geçerlilik (CR: composite reliability) ve AVE değerleri irdelenmiştir; tüm değerler tavsiye edilen 0,50'nin ve birleşik geçerlilikler 0,70'in üzerindedir (Tablo 3).

Tablo 3. Faktör Boyutları, Std. Faktör Yükleri, CR ve AVE Değerleri

Boyut	İfadeler	Std. Faktör Yükleri	CR	AVE
<i>İşe Angaje Olma</i>	İA1	0,821***	0,826	0,613
	İA2	0,787***		
	İA3	0,739***		
<i>İş Tatmini</i>	İT1	0,927***	0,939	0,838
	İT2	0,886***		
	İT3	0,933***		
<i>Örgüte Bağlılık</i>	ÖB1	0,870***	0,927	0,810
	ÖB2	0,920***		
	ÖB3	0,909***		

p <.01, *p< .001.

Harman tek-faktör testi (Podsakoff vd., 2003) ile ortak metod varyansının (common method variance) varlığı irdelenmiştir. Bu test cevapların sosyal beğenilirlik tarafından etkisini belirlemektedir. Tüm ifadelerin tek faktöre yüklenmesi ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ($\chi^2/df = 40,764$; CFI = 0,546; NFI = 0,541; RMSEA = 0,380) daha zayıf bir uyum göstermektedir; bu tek faktörün tüm varyansların açıklanmasında yeterli olmadığını göstermektedir.

Ayrıca, faktörler (alt boyutlar) arası Pearson korelasyon katsayılarının 0,50'nin altında olması ve alt boyutlar arası korelasyon katsayılarının karelerinin AVE değerlerinin altında olması ayrışım geçerliliğini doğrulamaktadır (Fornell & Larcker, 1981).

Güvenilirliği test etmek için test tekrar test yönteminden de yararlanılmıştır; bir ay ara ile iki kez ulaşılabilen toplam 35 kişiden elde edilen veriler üzerinden elde edilen test tekrar test güvenilirlik katsayısı 0,72 olarak bulunmuştur.

5. Sonuç

Bu çalışmada Salas-Vallina ve Alegre Vidal (2018) tarafından geliştirilmiş olan İşyerinde Mutluluk Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılarak, izleyen çalışmalarda kullanılmak üzere işyerinde mutluluğu ölçen Türkçe bir ölçüm aracı oluşturmak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda yapılan uyarlama çalışması sonucunda elde edilen bulgular, İşyerinde Mutluluk Ölçeği'nin ileride yapılacak olan araştırmalarda rahatlıkla kullanılacak geçerlilik ve güvenilirlik değerlerine sahip olduğunu göstermiştir.

“Yüksek miktarda olumlu bireysel (ör. işine çok değer vermek, işe bağlanmaya hazır hissetmek) ve örgütsel deneyimler (ör. destekleyici bir iş ortamı sağlamak) ve düşük miktarda olumsuz bireysel ve örgütsel deneyimlerden kaynaklanan işyerinde öznel iyi oluş deneyimi” (Singh & Aggarwal, 2018, s. 1440) olarak tanımlanan işyerinde mutluluğu değerlendirmede kullanılan İşyerinde Mutluluk Ölçeği, özellikle kuramsal alt yapı olarak geliştirilmiş olması ve psikometrik açıdan geçerli ve güvenilir kanıtlar sunması bakımından işyerinde mutluluğun ölçümünde kullanılan ölçüm araçlarından biridir. İngilizce formunun geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış bu ölçme aracının Türkçe'ye uyarlama çalışmasının işyerinde mutluluğun değerlendirilmesine yönelik alanyazının gelişmesine önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının yürütüldüğü araştırma grubu farklı iş ve meslek gruplarından toplam 276 çalışandan oluşmaktadır. Dolayısıyla ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği için farklı örneklemeler üzerinde yapılacak çalışmalar da son derece önemlidir.

Tüm bu bulguların ve değerlendirmelerin ışığında, İşyerinde Mutluluk Ölçeğinin Türkçe formunun 9 maddelik hâlinin, bireylerin işyerinde mutluluklarının 3 temel boyut üzerinde ölçebileceği konusunda yeterli kanıtlara sahip olduğu görülmektedir. Ölçeğin uygulamasının yapıldığı örneklemin, sosyodemografik özellikleri açısından geniş bir yelpazeyi içeriyor olması, çalışmanın güçlü bir yönünü oluşturmaktadır. Ölçek kısa ve anlaşılır cümlelerden oluştuğu ve alanyazında mevcut diğer işyerinde mutluluk ölçeklerine (ör. Singh & Aggarwal, 2018 – 16 madde, Salas-Vallina, Alegre & Fernández Guerrero, 2018 - 31 madde) kıyasla daha az sayıda maddeden oluştuğu için uygulanmasının ve değerlendirilmesinin araştırmacılara kolaylık sağlayacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak; bireylerin işyerinde mutluluk düzeylerinin incelenmesini hedefleyen araştırmalarda farklı bir bakış açısıyla, az sayıda soruyla sonuca ulaşılabilesini sağlayabilecek, bu bağlamda benzeri olmayan bir ölçek Türkçe yazına kazandırılmıştır. Bu yüzden bu ölçekle yapılacak araştırmaların, işyerinde mutluluk kavramına dair çözülmemiş bazı konulara ışık tutma potansiyeli olduğu düşünülmektedir. İleride yapılacak olan çalışmalarda işyerinde mutluluğu yordayan değişkenlerin tespit edilmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir. Bu ölçeğin kullanılacağı araştırmaların yapılması ölçme gücüne önemli katkılar sağlayacaktır. İşyerinde Mutluluk Ölçeğinin Türkçe Formunun belirtilen öneriler doğrultusunda araştırmacılar tarafından ilgi görmesi ve kullanılması umulmaktadır.

KAYNAKÇA

- Bell, S.K. (2010). *The Truth About Taxes and Your Employment*. USA: Financial Times Press.
- Bhardwaj, R. (2016, Şubat 03). Why it's Important to Build a Good Work Culture. <https://www.entrepreneur.com/article/270338> [Erişim Tarihi 28.07.2019]
- Bowles, D., Cooper, C. (2012). *The High Engagement Work Culture: Balancing Me and We*. New York: Palgrave Macmillan.
- Bridgman, M. (2017). *The Hidden Power of Employee Happiness: Happiness Achieves Employee Excellence*. USA: CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Burdett, F.E. (2014). *Laughing at Yourself: About Almost Anything and Everything*. USA: Xlibris Corporation.
- Buss, D.M. (2000). The Evolution of Happiness, *American Psychologist*, 55(1), 15-23.
- Coetzee, M., Bergh, Z., Schreuder, D. (2010). The Influence of Career Orientations on Subjective Work Experiences, *South African Journal of Human Resource Management*, 8(1), 1-13.
- Dugdill, L. (2002). Developing a Holistic Understanding of Workplace Health: The Case of Bank Workers. T. Reilly & J. Greeves (Ed.) *Advances in Sport, Leisure and Ergonomics içinde* (335-346). London: Routledge
- 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.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work, *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412.
- Fordyce, M. W. (1988). A Review of Research on the Happiness Measures: A Sixtysecond Index of Happiness and Mental Health, *Social Indicators Research*, 20(4), 355- 381.
- Fornell, C., Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics, *Journal of Marketing Research*, 382-388.
- Freeman, D., Freeman, J. (2012). *You Can Be Happy: The Scientificially Proven Way to Change How You Feel*. Harlow: Pearson Education.
- Gerbing, D., Anderson, J. (1988). An Updated Paradigm for Scale Development Incorporating Unidimensionality and its Assessment, *Journal of Marketing Research*, 25(2), 186-192.
- Hair, J. F., Jr, Sarstedt, M., Hopkins, L., Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) An Emerging Tool in Business Research, *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Hickok, D. (2016). *The Pursuit of Happiness at Work: For Entrepreneurs, and the People who Work for Them*. USA: Blue Pool Media.
- Jones, C., Gradney, B. (2007). *Be a Self-Starter: Don't Be a Cranking Machine: Don't Be a Cranking Machine*. USA: Xlibris Corporation.
- Kromah, B., Mba, J. (2010). *Workers' Compensation: Cost Minimization from a Policy Prospective*. USA: Xlibris Corporation.
- McGovern, J., Shelly, S. (2008). *The Happy Employee: 101 Ways for Managers to Attract, Retain & Inspire, The Best and Brightest*. USA: Simon & Schuster, Inc.
- McKee, A. (2017). *How to Be Happy at Work: The Power of Purpose, Hope, and Friendship*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press.
- Nissa, S.Z. (2008). *Zany, Zeal, Zest And Zing: The Z Way To Happiness*. Singapore: World Scientific Publishing Co.
- Nobel, A. (2011). *The Empowerment Paradigm: A Transformative People-Oriented Management Strategy with a Proven Track Record*. USA: Xlibris Corporation.
- Oliver, D.A. (2014). *Mantra Leadership: Don't Become the Emperor with No Clothes!* USA: Xlibris Corporation.
- Othman A.K., Mahmud Z., Noranee S., Noordin F. (2018) Measuring Employee Happiness: Analyzing the Dimensionality of Employee Engagement. A. Lokman, T. Yamanaka., P. Lévy, K. Chen, S. Koyama (Ed.) *Proceedings of the 7th International Conference on Kansei Engineering and Emotion Research 2018. KEER 2018. Advances in Intelligent Systems and Computing, Vol. 739 içinde* (863-869) Singapore: Springer.
- Pilot, M.J. (2015). *Driving Sustainability to Business Success: The DS Factor -- Management System Integration and Automation*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Piscione, D.P. (2014). *The Risk Factor: Why Every Organization Needs Big Bets, Bold Characters, and the Occasional Spectacular Failure*. NewYork: Palgrave Macmillan.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies, *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Robertson, K.E. (2007). *Spectacular Support Centers: Best Practices for Small to Mid-sized Help Desks and Technical Support Centers*. Bolton, MA: Customer Service Press.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., Fernández Guerrero, R. (2018). Happiness at work in Knowledge-intensive Contexts: Opening the Research Agenda, *European Research on Management and Business Economics*, 24(3), 149-159.
- Salas-Vallina, A., Alegre Vidal, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure, *Journal of Management & Organization*.
- Salas-Vallina, A., López-Cabrales, Á., Alegre, J., Fernández, R. (2017). On the Road to Happiness at Work (HAW): Transformational Leadership and Organizational Learning Capability as Drivers of HAW in a Healthcare Context, *Personnel Review*, 46(2), 314-338.

- Sandvik, E., Diener, E., Siedlitz, L. (1993). The Assessment of Well-being: A Comparison of Self-report and Nonself-report Strategies, *Journal of Personality*, 61(3), 317–342.
- Schultz, D.P., Schultz, S.E. (2011). *A History of Modern Psychology*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Seliet, H. (2005). *BTEC Introduction to Business, Retail & Administration*. Jordan Hill, Oxford: Hartcourt Education Limited.
- Sinek, S. (2009). *Start With Why: How Great Leaders Inspire Everyone To Take Action*. USA: Penguin Books Ltd.
- Singh, R.P. (2009). *Grids of Change: Managing Power Games and Power Lines*. India: Penguin Enterprise.
- Singh, S., Aggarwal, Y. (2018). Happiness at work scale: Construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1–25.
- Sitton, W.G. (2014). *Fire up Your Startup and Keep It Up: Lessons from Twelve Business and .Entrepreneur Experts*. Bloomington, IN: iUniverse.
- Smith, J. (2012, August 17). The companies with the biggest jumps in employee happiness. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/jacquelynsmith/2012/08/17/the-companies-with-the-biggest-jumps-in-employee-happiness/#516a9fd26f2a> [Erişim Tarihi 05.08.2019]
- Van den Bergh, J., Thijs, S., Viaene, S. (2014). *Transforming Through Processes: Leading Voices on BPM, People and Technology*. Heidelberg: Springer.
- Vanderbilt, R. (2012, March 13). Building Better Businesses By Closing The Happiness Gap. <https://www.fastcompany.com/1679491/building-better-businesses-by-closing-the-happiness-gap> [Erişim Tarihi 30.09.2019]
- Veenhoven, R. (1989). *Conditions of Happiness*. Dordrecht, Holland: D. Reidel Publishing Company.
- Wagner, R. (2015). *Widgets: The 12 New Rules for Managing Your Employees as if They're Real People*. New York: McGraw-Hill Education.