

### ÖĞRETMENLERDE ŞÜKRÜN İŞYERİ MUTLULUĞUNA ETKİSİNDE CİNSİYETİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Ayşe KIR\* Ümit KÖSEM\*\* Tahsin AKÇAKANAT\*\*\* Hasan Hüseyin UZUNBACAK\*\*\*\*

**ÖZ:** Araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin şükür düzeyleri ile iş yeri mutlulukları arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyicilik etkisinin olup olmadığını belirlemektir. Araştırmanın örneklemi 255 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada McCullough, Emmons ve Tsang tarafından geliştirilip Türkçe ye uyarlaması Göcen (2012) tarafından yapılan Şükür Ölçeği ve WHO Collaborating Center for Mental Health, Frederiksberg General Hospital Psikiyatrik Araştırmalar birimi tarafından oluşturulup Türkçeye uyarlaması Alparslan (2016) tarafından gerçekleştirilen İşyeri Mutluluğu Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma için anket yöntemi tercih edilmiş olup elektronik ortamda hazırlanan anket formları kolayda örnekleme yöntemi ile öğretmenlere ulaştırılmıştır. Verilerin analizi için betimleyici istatistikler, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon ve bootstrap regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, şükürün işyeri mutluluğunu pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca cinsiyetin bu iki değişken arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar önceki araştırma bulguları ekseninde tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Şükür, Mutluluk, İşyeri Mutluluğu, Cinsiyet, Düzenleyici Etki

**Makale Türü** : Araştırma

**Jel Sınıflandırması:** M10, M12

**DOI** : uibd.782182

**Geliş tarihi:** 18.05.2020/ **Kabul Tarihi:** 18.12.2020 / **Yayın Tarihi:** 22.12.2020

### THE MODERATING ROLE OF GENDER IN THE EFFECTS OF GRATITUDE ON WORKPLACE HAPPINESS IN TEACHER

**ABSTRACT:** The main purpose of this study is to determine whether gender has a moderating effect in the relationship between the gratitude of teachers and workplace happiness. The sample of the research consists of 255 teachers. The scale of gratitude developed by McCullough, Emmons and Tsang and adapted to Turkish by Göcen (2012) and Workplace Happiness Scale, which was created by WHO Collaborating Center for Mental Health, Frederiksberg General Hospital Psychiatric Research Unit and adapted to Turkish by Alparslan (2016), was used in the study. The survey method was preferred for the research, and the survey forms prepared electronically were delivered to the through easy sampling method. Descriptive statistics, internal consistency coefficient method, confirmatory factor analysis, correlation and bootstrap regression analysis were used for data analysis. According to the results of the research, it has been determined that gratitude positively and significantly affects workplace happiness. In addition, it was determined that gender had a regulatory role in the relationship between these two variables. The conclusions reached are discussed on the basis of the previous research findings.

**Key Words** : Gratitude, Happiness, Workplace Happiness, Gender, Moderator Effect

**Type of article** : Research

**Jel Classification** : M10, M12

**DOI** : uibd.782182

**Received:** 15.05.2020 / **Accepted:** 18.12.2020 / **Published:** 22.12.2020

\* Öğretim Görevlisi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, aysekir@akdeniz.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5596-1576

\*\* Doktora Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, umitkosem@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9394-7524

\*\*\* Doçent Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, tahsinakcakanat@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9414-6868

\*\*\*\* Doçent Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, hasanuzunbacak@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3297-1659

#### **Kaynak gösterimi için:**

KIR, A., KÖSEM, Ü., AKÇAKANAT, T. ve UZUNBACAK, H.H. (2020). Öğretmenlerde Şükürün İşyeri Mutluluğuna Etkisinde Cinsiyetin Düzenleyici Rolü. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 6 (2), 5-18. DOI: uibd.782182

## 1. GİRİŞ

Küreselleşen günümüzün yoğun rekabet ortamında işletmelerin faaliyetlerini gerçekleştirdikleri sektörde varlıklarını sürdürebilmeleri ve rekabet edebilmeleri, sahip oldukları çeşitli kaynaklarını etkin ve verimli bir şekilde kullanabilme yeteneklerine bağlıdır. Başarı ve süreklilik üzerinde çok çeşitli faktörler etkili olmakla birlikte bunlar arasında göze çarpan en önemlisi örgütlerin çalışanları olarak kabul edilmektedir. Çalışanların davranışları, performansları ve verimleri işletmelerin başarısı üzerinde doğrudan etkilidir. Ancak iş görenlerin tam kapasite ve yüksek performans ile çalışabilmeleri ise, onların işlerinde ve çalışma ortamlarındaki mutlu olma düzeyleriyle ilişkilidir. Çalışanlar örgütler için sadece ekonomik birer değer olarak görülmemelidir, çalışanlar sosyal yönleri de bulunan en önemli işletme kaynaklarıdır. Ekonomik beklentilere sahip olmalarının yanı sıra çeşitli sosyo-psikolojik ihtiyaçlarını da karşılamak amacıyla örgütte yer aldıkları göz önünde bulundurulmalıdır. Çünkü işinde memnuniyet ve işyerinde mutluluk duygusuna sahip olmayan çalışanlar hoşnutsuzluk, stres ve mutsuzluğun hâkim olduğu çalışma koşullarında zorunluluk nedeniyle çalışmaya devam etmekte ve bu durum da işletmenin performansını olumsuz şekilde etkilemektedir (Akın ve Aktar, 2019: 6).

Mutluluğun araştırılması ve geliştirilmesine yönelik ilgi, pozitif psikoloji yaklaşımının gelişimine paralel olarak artış göstermiştir. Alanyazın incelendiğinde mutluluk kavramının öznel iyi oluş başlığı altında ele alındığı görülmektedir. Yine alanyazında, öznel iyi oluş üzerinde etkili olduğu belirtilen önemli üç faktörün başında kişisel özellikler arasında yer alan şükür kavramı gelmektedir (Oğuz Duran ve Tan, 2013: 154-155). Var olduğu günden bugüne insanın en büyük amacı, mutluluk ve sağlık konularında en üst seviyeye ulaşabilmek olmuştur. Gerçekleştirmekte zorlandığı istek veya arzularının yanı sıra karşı karşıya kaldığı felaketler, acılar ve haksızlıklar gibi birtakım olumsuzluklar bireyi farklı tutumlara yönlendirmiştir. Bu durumda insan ya sahip olduğu güzelliklerin farkına vararak kanaatkâr bir tutum ile mutlu olmanın gerekçelerini esas alarak yaşamdan memnun olma yolunu tercih etmekte ya da hayatın çeşitli mücadeleleri karşısında şükretmek için neden arayışı içine girmekte, memnuniyetsizliğin ortaya çıkardığı olumsuz duygu ve tutumlarla başa çıkmaya çalışmaktadır (Ayten, Göcen, Sevinç ve Öztürk, 2012: 46).

20. yüzyılın son çeyreğine gelindiğinde insanın mutluluğu ve iyi olmasına yönelik bakış açıları sorgulanmış ve psikoloji alanındaki çalışmalar “neyin insanı mutsuz ettiğini” değil; bu kez “insanın ne ile mutlu olduğunu” araştırmaya yönelmiştir. Pozitif psikolojinin de aracılığıyla bireyin iyiliği ve mutluluğuna ilişkin yeni bir bakış açısı ortaya çıkmış, çeşitli araştırmalar gerçekleştirilmiş ve şükür psikolojisinin temelleri atılmıştır. Ahlâkî değerler arasında en hoş; zevklerin ise en tatlısı olarak ifade edilen şükür deneyimleri ve izlenimleri insanın kişiliğini ve sosyal yaşamını derinden etkilemekte ve davranışlarını yönlendirebilmektedir (Göcen, 2012: 1).

Yapılan açıklamalar doğrultusunda çalışmada öncelikle atfetme teorisi kapsamında şükür ve işyeri mutluluğu değişkenleri arasındaki ilişkiler araştırılmış olup daha sonra değişkenler arası ilişkide cinsiyetin düzenleyici etkisi test edilmiştir. Çalışma yaşamına ilişkin çeşitli örgütsel çıktılarla olan ilişkisine yönelik yeterli araştırmanın bulunmadığı şüküre yönelik elde edilecek sonuçların alanyazınına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

Burada araştırmada kullanılan değişkenler açıklanmış, değişkenler arası ilişkilere değinilerek araştırmanın hipotezleri oluşturulmuştur.

## 2.1. Şükür Kavramı

Türkçe’de karşılığıyla ilgili henüz görüş birliği sağlanamamasına rağmen şükür kavramı, alanyazında “şükran duyma, minnettar olma, teşekkür etme, takdir etme, kıymet bilme, halinden memnun olma, hayatın ve olayların güzel yönlerini görme, sahip olduğu olumlu yönlere odaklanma, memnuniyetini, hayranlığını ve teşekkürlerini ifade etme” vb. gibi çeşitli kavramlara karşılık gelmektedir (Kardaş ve Yalçın, 2019: 14).

Şükürün kelime anlamı ise; “bir insanın aldığı yardımdan dolayı duyduğu hoşnutluk duygusu” dur. Bu hoşnutluk duygusu insanlara yönelik olabileceği gibi, insanüstü varlıklara, durumlara karşı da ortaya çıkabilmektedir (Müceldili, 2015: 25). Minnettarlık olarak da ifade edilen şükür; kişinin diğer insanlardan veya varlıklardan bir yarar sağladığında bunu fark etmesi ve buna olumlu duygularla karşılık vermesi durumudur (McCullough, Emmons ve Tsang, 2002: 115).

Şükür günümüz toplumlarında önemli bir duygusal durum olarak kabul edilmektedir. Şükürün bireyin kendisine değil, diğer insanlara veya varlıklara karşı hissedilen kişilerarası bir duygu olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, bir başkasının iyi niyetlerinden kaynaklandığı düşünülen bir yararın sağlanması durumundaki olumlu duygusal tepki olarak da tanımlanmaktadır. Bazı dünya dinleri de şükür kavramının önemini belirtmekte ve birçok insan minnettarlığı ifade etmenin onlara mutluluk getirdiğini iddia etmektedirler (Tsang, 2006: 139).

Şükür kavramı, yaşamdaki pozitif fark etmeye ve takdir etmeye yönelik bir dünya görüşünün göstergesi olan olumlu kişilik özelliğini temsil etmektedir. Şükreden insanlar daha sık ve yoğun bir şükür duygusu içerisindedirler, sosyal çevreleri hakkında daha olumlu görüşlere sahiptirler, üretken başa çıkma stratejilerini kullanırlar ve daha olumlu özellikleri söz konusudur (Wood, Joseph ve Maltby, 2009: 443). Bireyleri dış dünyaya derin ve anlamlı bir şekilde bağlamaya katkıda bulunan evrensel bir deneyim olarak şükür, insanların olumlu ve olumsuz ruh hali durumları üzerinde de etkili olmaktadır (Swickert vd., 2019: 817). Ampirik olarak şükür duygusu hoş bir durumdur ve memnuniyet, mutluluk, gurur ve umut dahil olmak üzere birçok olumlu duygu ile ilişkilidir (Emmons ve Shelton, 2002: 460).

Yüksek derecede şükür özelliğine sahip bireylerin daha yüksek düzeyde bolluk hissi içinde buldukları, diğerlerinin faydalarını fark etme ve takdir etme eğilimlerine sahip oldukları, en küçük güzelliklerden mutlu olabilecekleri ifade edilmektedir. Şükür, başkalarından gelen iyilikleri fark etmeye yönelik kişilerarası bir süreç olmanın yanı sıra aynı bireyin kendi içindeki olumlu ve güzel duygularını arttırmasıyla ilgili içsel bir süreç olarak da değerlendirilmektedir. Bununla birlikte şükürün bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç temel boyutu bulunmaktadır (Sarı ve Yıldırım, 2017: 16).

Şükür kavramı, sosyal yaşamın her alanında yer almaktadır. Hediyeler, yapılan yardımlar, nezaket, iyilikler, diğerlerinin desteği vb. durumlarda bireyler minnettar hissetmektedirler. Şükür duygusu, bireylerin olumlu deneyimlerden yararlanabilmesine, stresli durumlara baş edebilmesine ve sosyal ilişkilerini güçlendirebilmesine katkı sağlamaktadır. Psikoloji alanında yapılan araştırmalar da, şükürün, öznel refah, sağlık ve birçok olumlu duygu üzerindeki pozitif etkisini kanıtlamıştır. Şükür aynı zamanda sosyal bir durumdur ve bireyleri başkalarından sağladıkları yardıma karşılık vermek için prososyal davranışlarda bulunma yönünde motive etmektedir (Grant ve Gino, 2010: 946).

## 2.2. İşyeri Mutluluğu

Mutluluk kavramı bireyin olumlu duygularını ve hayata yönelik duyduğu tatmin durumunu ifade etmektedir (Alparslan, 2016: 206). Mutluluk, hayattan genel olarak alınan hazzı belirtmektedir. Başka bir ifadeyle, bireyin hayatını ne kadar olumlu değerlendirdiği ve hayattan aldığı doyumla ilgili bir kavramdır. (Bülbül ve Giray, 2011: 114). Birey bu doyumla olumlu duyguları yoğun bir şekilde olumsuz duyguları ise nadiren yaşayarak ve hayata yönelik yüksek düzeyde memnuniyet duyarak erişebilmektedir (Lyubomirsky, Sheldon, ve Schkade, 2005: 115).

İnsan mutluluğu, pozitif psikolojinin en temel alanlarından ve mutluluk günümüzde bireylerin sadece özel yaşamlarında değil, iş hayatlarında da en önemli konular arasında yer almaktadır (Erkuş, Çöpoğlu ve Afacan Fındıklı, 2013: 117). Mutluluk çeşitli faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan bir durumdur ve bu faktörlerin bireyler üzerindeki etkileri de değişiklik göstermektedir. Bazı bireyler belirli durumlar karşısında diğerlerinden daha mutlu olabilmektedirler (Tasnim, 2016: 64).

Bireyin işyerindeki mutluluğu ise, bireyin yaratıcılık seviyesinin artması, hızlı şekilde yükselme fırsatı, üst seviyede örgütsel destek, yüksek performans düzeyi, çalışma arkadaşları ve üstleriyle ilişkilerinin iyi olması şeklinde ifade edilebilir (Kılınç ve Akdemir, 2019: 800).

Çalışanların mutluluğu örgütleri açısından son derece önemlidir. Çünkü örgütte yer alan mutlu çalışanlar; sağlıklı, çalışkan, yardımsever, tükenmişlik sorunu yaşama ihtimali daha düşük olan, yapmış oldukları çalışmalarında daha etkin daha verimli olmayı ve performanslarını maksimize etmeyi amaçlayan kişilerdir. (Xanthopoulou ve Bakker, 2014: 513).

İşyeri mutluluğunun iş görenlerin kariyer başarısına ulaşmalarına, iş memnuniyetlerini artırmalarına ve daha fazla çalışmalarını teşvik etmelerine olanak sağladığı ve aynı zamanda, mutlu çalışanların işyeri devir hızlarının düşük olduğu görülmektedir. Bu durumda örgütler daha yüksek kârlılık sağlamak ve maliyet avantajı elde etmektedirler (Abraham, 2015: 2).

Kısaca, çalışanların işyerlerindeki mutluluğu ile işletme sisteminin verimliliği arasındaki doğrusal bir ilişki söz konusudur. İşyerlerinde mutlu kişiler daha az duygusal yorgunluk yaşamakta, örgütlerine daha fazla bağlı hale gelmekte ve işlerini bırakma olasılıkları daha düşük olmaktadır (Mehdad ve Iranpour, 2014: 563).

Yaşamın en önemli amaçları arasında yer alan mutluluk, bireylerin hayatlarını onların değerleri kapsamında anlamlı ve huzurlu bir şekilde algılama ve nitelendirme süreci olarak da ifade edilmektedir. Ancak bu süreç üzerinde etkili olan birçok değişken söz konusudur ve bunlar bireyden bireye farklılık gösterebileceği gibi aynı zamanda ülkeden ülkeye, hatta coğrafi bölgelere ve topluluklara bağlı olarak da değişiklik gösterebilmektedir. (Şeker, 2009: 117). Bireylerin çalışma ortamında arkadaşlarıyla veya müşterilerle geliştirmiş oldukları ilişkiler, yönetici veya liderlerinin kendilerine karşı sergilemiş oldukları davranış biçimleri, iş yaşamında karşılaşmış oldukları olaylar ve bunların neticesinde edindikleri tecrübeler, işlerine ve çalışma ortamlarına yönelik sahip oldukları olumlu olumsuz duygu ve düşünceler ile mesleklerine yönelik tutumlarında ve davranışlarının şekillenmesinde oldukça önemlidir. Çünkü bireyin işyerindeki mutluluğu bu vb. birçok unsurun etkisiyle ortaya çıkmaktadır (Akın ve Aktar, 2019: 6).

### 2.3. Değişkenler Arası ilişkiler ve Araştırma Hipotezleri

Şükür kavramı duygusal bir özellik, bir ruh hali, bir duygu olarak kabul edilmektedir (McCullough vd., 2002: 112). Pozitif psikoloji alanında gerçekleştirilen çeşitli araştırmalardan yola çıkarak şükretmeyi bilen insanın; yoğun yakınlık duygusuna sahip, iç dünyası zengin, dışadönük olarak yaşamayı bilen, gelişmiş özsaygısı olan, aynı zamanda, bazı şeylere sahip olabilmek adına aşırı hırs duyarak kendini yıpratmayan, kaybettiği ya da gerçekleştiremediği şeyler için kendini tüketmeyen, sabır ve kanaatle çalışan, paylaşmayı bilen, yaşamı olması gerektiği gibi ve ruhsal açıdan en tatminkâr şekilde yaşayan mutlu ve sağlıklı bir birey olduğu ifade edilmektedir (Göcen, 2012: 73).

Konuya ilişkin yapılan araştırmalar şükürün, bireyin zihinsel ve bedensel sağlığına olan pozitif etkisini ve stres, depresyon, kaygı gibi birtakım olumsuz zihinsel durumları azaltma ve önlemedeki katkısını ispatlamış durumdadır. Aynı zamanda şükür insanın sorumluluk bilincine sahip olmasına, ailesine, çevresine ve ihtiyaç duyanlara karşı sorumluluklarının gereklerini yerine getirmesine olanak sağlamaktadır (Ekti, 2019: 37). Dolayısıyla bireyin sahip olduklarına değer vermesi ve şükretmesinin hem bireysel anlamda hem de iş hayatında mutluluğunu artırmada önemli etkiye sahip olabileceği söylenebilmektedir.

Şükür eğilimi yüksek olan bireyler şükür eğilimi düşük olan bireylere göre minnettarlığı daha sık ve daha yoğun bir şekilde deneyimlemektedirler. Şükür iş, aile, sağlık gibi hayatlarının çeşitli alanlarındaki birçok konuya yönelik olabilmekte ve deneyimlemiş oldukları olumlu durumun sorumlusu olarak da birçok insana minnettarlık hissedebilmektedirler (Araz ve Erdugan, 2017: 407).

Dolayısıyla açıklamalardan yola çıkılarak şükreden insanın hem bireysel anlamda hem de çalışma ortamında daha enerjik, daha üretken, daha verimli ve daha mutlu olacağı söylenebilir. Ancak şükür duyma sadece bireysel eğilim ile değil, aynı zamanda yüklenme biçimiyle de ilişkili olarak ortaya çıkmaktadır. Şükür ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişki Yükleme/Atfetme (Attribution Theory) teorisi kapsamında açıklanabilir.

Atfetme bireyin, elde edilen başarı veya başarısızlıkların nedenlerini birtakım faktörlere bağlaması durumudur. Atfetme teorisinin en önemli özelliği, bireyin başarısının veya olumlu davranışlarının nedenlerini nasıl algıladığı ve bu algıların davranış üzerindeki doğrudan veya dolaylı etkilerinin olmasıdır (Kızgın ve Dalgın, 2012: 63).

Bireylerin şükür düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini ele alan çalışmalar incelendiği zaman ise, şükür düzeyinin cinsiyete göre farklılaşmadığına yönelik bazı araştırma bulguları da elde edilmiş olmasına rağmen, çalışmaların büyük çoğunluğunda kadınların şükür düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadınlarda şükür düzeyinin yüksek olması ise bazı gerekçelerle açıklanmaktadır.

Şükür olumlu sonuçlarla ilişkili olmasına rağmen, erkekler şükür duygularını ifade etmekten kaçınmaktadırlar. Erkekler geleneksel anlamda güç ve statü arayışı içerisindedirler, tipik olarak güç ve statü ile ilişkili duygularını açıklama eğilimindedirler. Şükür duygularını ifade etmenin ise kendilerini zayıf ve bağımlı hissettirebileceğini belirtmektedirler. Kadınlar erkeklere göre minnettarlık duygularını daha açık bir şekilde dile getirmektedirler. Bu durum kadınların genellikle duygularını açık bir şekilde ifade etme istekliliği ve erkeklere göre daha çok sosyalleşme arayışı içinde olmalarıyla ilişkilendirilmektedir (Froh, Yurkewicz ve Kashdan, 2008: 4-5).

Yapılan açıklamalar doğrultusunda, araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

$H_1$ : Şükür ile işyeri mutluluğu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

$H_2$ : Şükür ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici etkisi vardır.

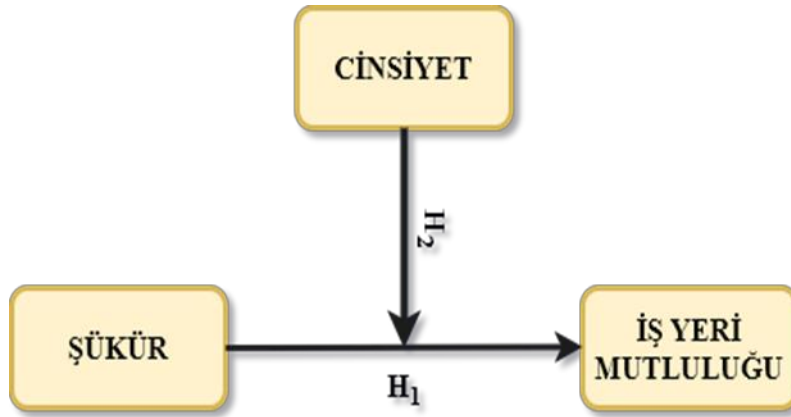
### 3. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde çalışmanın amacı, modeli, örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama araçlarının geçerliliği ve kullanılan yöntem gibi konular alt başlıklar halinde açıklanmaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmada, öğretmenlerin şükür düzeyleri ile iş yeri mutlulukları arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolünün belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de verilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



#### 3.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örnekleme, Antalya ve Isparta illerinde özel okullarda ve devlet okullarında ortaöğretimde görev yapan 255 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış olup 2019-2020 eğitim-öğretim güz dönemi Kasım ayında elektronik ortamda hazırlanan anket formları katılımcılara gönderilmiştir. Katılımcılara dağıtılan 300 anket formundan 255’ine geri dönüş sağlanmıştır.

#### 3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada 11 sorudan oluşan iki ölçekten yararlanılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik de 6 soru yer almaktadır. Veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

**Şükür Ölçeği:** Şükür Ölçeği 2002 yılında (The Gratitude Questionnaire, GQ-6) McCullough, Emmons ve Tsang tarafından, şükür kavramını operasyonel hale getirip ölçmek için geliştirilmiş 7’li likert tipinde 6 maddelik bir ölçektir. Ölçek şükürün sadece duygusal yoğunluğu, şiddeti ve sıklığını ölçtüğü için tek boyut olarak tasarlanmıştır. Bu durum eleştirilmesine rağmen, ölçek kullanım kolaylığından dolayı araştırmacılar tarafından en sık tercih edilen ölçektir. Sorular orijinal formda 1) bana çok uygun ve 7) bana hiç uygun değil olarak puanlanmaktadır. Ayrıca ölçekte 1.ve 3. sorular olmak üzere iki tane ters soru bulunmaktadır. Ölçeğin orijinalinin Cronbach alfa katsayısı (.76) ile (.80) arasında değişmektedir. Şükür ölçeğinin dil çevirisi, dilsel eşdeğerlik, güvenilirlik katsayısı ve faktör

analizi çalışmaları Göcen tarafından yapılmış ve yapılan analizler sonucunda ölçeğin güvenilirlik katsayısı (.72) bulunmuştur.

**İşyeri Mutluluğu Ölçeği:** Duygusal mutluluk indeksi, WHO Collaborating Center for Mental Health, Frederiksborg General Hospital Psikiyatrik Araştırmalar birimi tarafından oluşturulmuş ve işyeri bağlamında uyumlaştırılmıştır. Türkçeye Adaptasyonu Alparlan (2016) Tarafından gerçekleştirilmiş ve “Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini mi İşyerinde Mutluluk mu?” isimli çalışmada kullanılan ölçekten yararlanılmıştır. Katılımcılara iş yerindeki mutluluğu değerlendirmeleri için 5 soru sorulmuş ve 6’lı Likert Tipi cevap seçeneği verilerek 1’den 6’ya kadar bu ifadelerle puan vermeleri istenmiştir. Ölçekte 1-Hiçbir zaman, 6-Her zamanı ifade etmektedir. Ölçekte ters puanlanmış soru bulunmamaktadır.

### 3.4. Geçerlilik

Araştırma modeli doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin sınanmasına geçmeden önce, araştırmada kullanılan değişkenlerin yapısal geçerliliklerinin belirlenmesi DFA ile gerçekleştirilmiştir. Tablo1’de DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri yer almaktadır.

**Tablo 1. Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri**

	#	$X^2/df$	CFI	GFI	AGFI	NFI	RMSEA
<b>ŞÜKÜR</b>	4	2.072	.982	.992	.962	.968	.065
<b>İŞ YERİ MUTLULUĞU</b>	5	1.180	.994	.989	.958	.987	.059

6 maddeden oluşan şükür ölçeğinde, DFA sonucunda uyum iyiliği değerleri sağlanmadığı ve düşük faktör yükleri ortaya çıktığı için ölçekte bulunan ŞKR1 ve ŞKR4 maddeleri ölçekten çıkartılmıştır. Daha sonra geriye kalan 4 madde ile tekrar DFA yapılmış ve uyum iyiliği değerleri sağlamıştır. Dolayısıyla, çalışmanın diğer aşamalarındaki analizlere ölçeğin 4 maddesi ile devam edilmiştir. İş yeri mutluluğuna ait DFA uyum iyiliği değerleri uygun değeri sağlamadığı için İYEMU1 ve İYMU3 maddeleri arasında hata birleştirmesi gerçekleştirilmiştir. Bu işlem sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri iyi seviyede uyuma işaret etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 215; Seçer, 2015: 190).

### 3.5. Analiz Yöntemi

Verilerin analizi SPSS 22.0, AMOS 21.0 ve Process Makro eklentisi aracılığı ile yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini sınamak için AMOS 21.0 paket programı kullanılarak DFA gerçekleştirilmiştir. Ayrıca verilerin güvenilirlikleri için iç tutarlılık katsayısı değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin durumunu incelemek için korelasyon analizi, düzenleyicilik hipotezlerinin test edilmesi için SPSS Process Makro eklentisi kullanılarak regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

## 4. Bulgular

Verilerin analizi ve bulgular başlığı altında öncelikle demografik değişkenlere ait bulgulara, betimsel istatistiklere ve değişkenler arası ilişkilere yer verilmiş, daha sonra araştırmanın hipotezleri test edilmiştir. Tablo 2’de demografik değişkenlere ait bulgular ve frekans dağılımları yer almaktadır.

**Tablo 2. Demografik Bulgular ve Frekanslar Dağılımı**

Demografik Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	137	53.7
	Erkek	118	46.3
Yaş	22-28	69	27.1
	29-35	92	36.1
	36-42	59	23.1
	43-49	21	8.2
	50-56	11	4.3
	56 üzeri	3	1.2
Eğitim Durumu	Lisans	213	83.5
	Yüksek Lisans	36	14.1
	Doktora	6	2.4
Çalışma Yılı	1-6	88	34.5
	7-12	55	21.6
	13-18	59	23.1
	19-24	23	9.0
	25-30	14	5.5
	30 üzeri	16	6.3
Çalıştığı Kurum	Özel	76	29.8
	Devlet	179	70.2
Medeni Durum	Evli	167	65.5
	Bekar	88	34.5

Demografik değişkenlere ilişkin bulgular Tablo 2’de görülmektedir. Öğretmenlerin katıldığı çalışmada 137 kadın (%53.7) ve 118 (46.3) erkek bulunmaktadır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşları 22 ile 60 arasında değişmekte olup 22-28 yaş aralığında 69 (%27.1), 29-35 yaş aralığında 92 (%36.1), 36-42 yaş aralığında 59 (%23.1), 43-49 yaş aralığında 21 (%8.2), 50-56 yaş aralığında 11 (%4.3), 56 yaş ve üzerinde ise 3 (%1.2) öğretmen yer almaktadır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin 213’ü (%83.5) lisans, 36’sı (%14.1) yüksek lisans ve 6’sı (%2.4) doktora mezunudur. Öğretmenlerin çalışma yılları 1 ile 40 yıl arasında değişmekte olup 88’i (%34.5) 1-6 yıl arası, 55’i (21.6) 7-12 yıl arası, 59’u (%23.1) 13-18 yıl arası 23’ü (%9.0) 19-24 yıl arası, 14’ü (%5.5) 25-30 yıl arası ve 16’sı (%6.3) 30 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahiptir. Öğretmenlerin 76’sı (29.8) özel, 179’u (%70.2) devlet kurumunda görev yapmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin 167’si (%65.5) evli, 88’i (%34.5) bekarıdır.

Verilere ait betimsel istatistikler, değişkenler arasındaki ilişkiler, aritmetik ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri ile birlikte güvenilirlik değerleri Tablo 3’te sunulmuştur.



**Tablo 3. Betimsel İstatistikler ve Değişkenler Arası İlişkiler**

Değişkenler	Ort.	S.S.	Çarpıklık	Basıklık	1	2
1. Şükür	6.138	.060	-1.182	.526	(.579)	
2. İş Yeri Mutluluğu	4.380	.039	-.440	.094	.175**	(.501)

$p < .001$  için \*\*. Parantez içindeki değerler ölçeklerin güvenilirlik katsayılarını göstermektedir.

Araştırma verilerinin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenerek normal dağılım gösterip göstermediği test edilmiştir. Tablo 3'te test sonuçları verilmiştir. Tablo incelendiğinde verilerin -1.5 ile +1.5 aralığında değerler aldığı görülmektedir. Schumacker ve Lomax (2004)'a göre, çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 1,5$  aralığında değerler alması halinde verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Ayrıca Tablo 3'te parantez içindeki değerler incelendiğinde, şükür ölçeğinin güvenilirlik katsayısının .579 ve iş yeri mutluluğunun güvenilirlik katsayısının .501 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik düzeyi .00-.40 arası güvenilir değil, .40-.60 arası düşük güvenilirlikte, .60-.80 arası oldukça güvenilir, .80-1.00 arası yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Kayış, 2010: 405). Son olarak katılımcıların ölçek sorularına verdikleri ortalama cevapları incelendiğinde katılımcıların şükür düzeyleri 6.138 (S.S.=.060) olarak belirlenmiş ve verilebilecek en yüksek puanın 7 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, şükür düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların iş yeri mutluluğu değişkenine ilişkin verdikleri cevapların ortalaması ise 4.38 (S.S.= .039) olarak hesaplanmıştır. Verilebilecek en yüksek puan 6 olduğu için bu değer de ortalamanın üzerinde bir değer aldığı sonucuna ulaşılmaktadır. Tablo 3'teki korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde şükür ile iş yeri mutluluğu arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=.175$ ,  $p<.001$ ). Yani öğretmenlerin şükür düzeyleri arttıkça iş yerindeki mutluluk düzeyleri de artmakta olup şükür düzeylerinin azalması ile iş yerindeki mutlulukları da azalmaktadır.

Şükürün iş yeri mutluluğu üzerindeki etkisinde cinsiyetin düzenleyicilik rolünü tespit etmek için bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny'nin (1986) geleneksel yönteminden daha güvenilir sonuçlar verdiği öne sürülmektedir (Gürbüz, 2019). Analizler Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process Makro 3.5 kullanılarak yapılmıştır. Analizlerde Bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği kullanılarak yapılan düzenleyicilik etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz sonucunda elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon, Lockwood ve Williams, 2004). Regresyon analiz sonuçları Tablo 4'te verilmektedir.

**Tablo 4. Düzenleyici Etkiyi Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları**

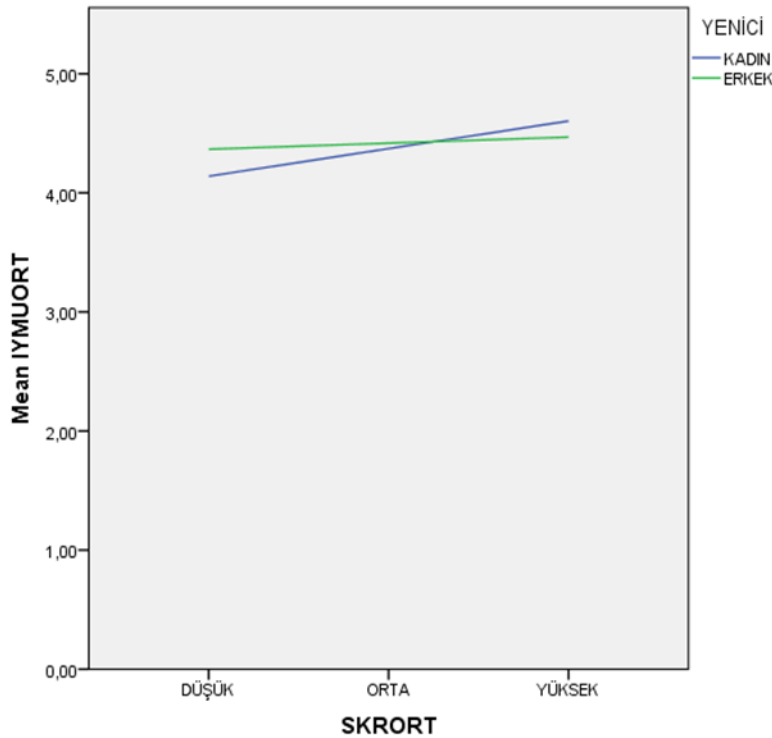
Değişkenler	b	S.H.	t
Sabit	4.388*** [4.311, 4.464]	.038	113.12
Şükür (X)	.148*** [.061, .235]	.044	3.358
Cinsiyet (Y)	.051 [-.102, .204]	.077	.655
X.W	-.181* [-.354, -.007]	.088	-2.056

$R=.239$ ,  $R^2 = .057$ ; \*\*\*  $p<.001$ , \* $p<.05$ ; S.H.: Standart Hata; Parantez içindeki değerler güven aralıklarıdır; Standardize edilmemiş beta katsayıları(b) raporlanmıştır; Cinsiyet 0: Kadın, 1: Erkek olarak kodlanmıştır.

Tablo 4'teki sonuçlara göre regresyon analizine dahil edilen tüm tahmin değişkenlerinin, iş yeri mutluluğu üzerindeki değişimin yaklaşık %6'sını ( $R^2 = .057$ ) açıkladığı görülmektedir. İş yeri mutluluğuna, şükürün olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkisinin olduğu ( $b=.148$ ,  $p<.01$ ), cinsiyetin ise olumlu yönde anlamsız düzeyde etkisinin ( $b=.051$ ,  $p>.05$ ) olduğu tespit edilmiştir. Şükür ve cinsiyet değişkenlerinin, iş yeri mutluluğu üzerindeki etkileşimsel etkisinin (düzenleyici etki) anlamlı olduğu saptanmıştır ( $b=-.18$ ,  $p<.05$ ).

Yapılan eğitim analizi neticesinde düzenleyici değişkenin etkileri grafiksel olarak Şekil 2'de gösterilmiştir. Düzenleyici etkisinin ayrıntıları incelendiğinde, cinsiyetin kadın (.537) erkek (-.462) olduğu durumlarda şükürün iş yeri mutluluğu üzerindeki etkisinin anlamlı olup olmadığına dair iki regresyon istatistiği verilmiştir. Buna göre, erkeklerde Şükür'ün iş yeri mutluluğu üzerindeki etkisi düz çizgi, yani anlamlı değildir ( $b=.05$ , %95 CI [-.071, .173],  $t=.817$ ,  $p=.414$ ). Kadınlarda ise şükürün iş yeri mutluluğu üzerinde etkisi eğimli yani anlamlıdır ( $b=.232$ , %95 CI [.109, .355],  $t=.3.718$ ,  $p<.01$ ). Sonuç olarak şükürün iş yeri mutluluğu üzerindeki etkisi cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Bu bulgular neticesinde çalışmanın  $H_1$  ve  $H_2$  hipotezleri desteklenmiştir.

## Şekil 2. Düzenleyici Değişken Etkilerin Grafiksel Gösterimi



## 5. Sonuç ve Tartışma

Günümüzde örgütlerin en önemli sermayesinin insan kaynağı olduğu hususu göz önünde bulundurulduğunda iş görenlerin amaçlar doğrultusunda en etkin şekilde harekete geçirilmesi gerekmektedir. Örgütlerin etkinlikleri ve verimlilikleri üzerinde önemli derecede etkiye sahip iş görenlerin, olumlu örgütsel çıktılara katkıda bulunmaları belirli koşullara bağlı

olarak ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda çalışan mutluluğu önemli hususlar arasında yer almaktadır. Buradan hareketle bu çalışmada, öğretmenlerin şükür düzeyleri ile iş yeri mutlulukları arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolünün araştırılması ve alanyazına katkıda bulunulması amaçlanmaktadır. Dini yönü ağırlıklı olarak çalışılan, dini açıdan da insanların mutlulukları ve huzurları üzerinde önemli derecede etkiye sahip olan şükür kavramının, aynı zamanda, çalışma yaşamına yönelik olumlu örgütsel çıktılara olan etkisini açıklayabilmek için pozitif psikoloji ve örgütsel davranış alanlarında da çalışılması ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.

Örgütlerin verimliliği açısından son derece önemli olan iş yeri mutluluğu kavramı üzerinde bireysel, sosyal ve çevresel olmak üzere birçok faktörün etkisi söz konusudur. Mutluluk bireyin ruhsal durumuna, işe yönelik sahip olduğu niteliklerine ve tecrübesine bağlı olarak ortaya çıkabileceği gibi aynı zamanda çalışma ortamı, yöneticiler, müşteriler, çalışma arkadaşları ve onlarla olan ilişkiler yardımlaşma, dayanışma, ekip çalışması vb. birçok dışsal durumun da mutluluk üzerinde etkili olduğu söylenebilmektedir. Bu durum ve araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişki atfetme teorisi doğrultusunda açıklanabilir.

Atfetme teorisi, şükreden bireylerin atıf tarzlarına ilişkin çeşitli hipotezlere zemin hazırlamaktadır. Şükür duygusuna sahip bireylerin olumlu sonuçlarını kendi çabaları ve sahip oldukları niteliklerinden çok diğer insanlara ya da diğer dış kaynaklara atfetmeleri beklenmektedir. Burada, bireylerin başarılarını, iyi şanslarını ya da elde ettikleri olumlu sonuçlarını kendi çabalarına veya olumlu niteliklerine atfetme olasılıkları daha düşük gibi görülebilir ve bu nedenle dışsallaştırıcı atıf stili söz konusu olabilir. Ancak, bu özellikteki bireylerin olumlu sonuçlarında diğer insanların hayırseverliğini tanıma ya da dış kaynaklara atfetmeleri, kendilerinin sonuç üzerinde etkili olmadıkları ve kendi nedensel çabalarını azaltmaları anlamına gelmemektedir. Bunun yerine, şükreden insanları ayırt edebilecek olan şey, refahlarına katkıda bulunan çeşitli insanları ve durumları dahil etmek için niteliklerini genişletme yetenekleri olacaktır. Burada insanların ayırt edici özellikleri, olumlu sonuçlar için daha dışsallaştırıcı niteliklere sahip olmaları değil, olumlu sonuçlarına katkıda bulunan birçok kişiyi ve dış unsurları tanıması olabilir (McCullough vd., 2002: 113).

Çalışmada öncelikle katılımcıların anket sorularına vermiş oldukları cevapların ortalama puanları incelenmiş ve şükür düzeyleri 6.138 (SS= 0.060), olarak belirlenmiş ve en yüksek puanın 7 olduğu hesaba katıldığında, öğretmenlerinin şükür düzeylerinin oldukça yüksek olduğu söylenebilmektedir. Aynı zamanda öğretmenlerin iş yeri mutluluğuna yönelik anket sorularına vermiş oldukları cevapları incelendiğinde cevapların ortalama puanlarının 4.38 (SS=0.039) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. En yüksek puanın 6 olduğu değerlendirildiğinde öğretmenlerin işyerlerinde oldukça mutlu oldukları söylenebilmektedir.

Değişkenler arası ilişkilerin varlığının tespit edilebilmesi için gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda şükür ile iş yeri mutluluğu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buradan hareketle öğretmenlerin şükür düzeyleri arttıkça iş yeri mutluluklarının da artış gösterdiği söylenebilmektedir. Gerçekleştirilen alanyazın taraması ile doğrudan şükür ve işyeri mutluluğu ilişkisini ele alan çalışmaya rastlanılamamasına rağmen, şükür ile mutluluk ve şükür ile psikolojik iyi oluş veya öznel iyi oluş değişkenlerinin birlikte ele alındığı çalışmalar bulunmaktadır. Watkins ve arkadaşları (2003) gerçekleştirmiş oldukları çalışmada, şükür ile öznel iyi oluş ve çeşitli mutluluk ölçütleri arasında güçlü ilişkiler olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Benzer şekilde Wood ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan araştırmada da şükürün psikolojik iyi oluş açısından benzersiz şekilde önemli olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmadaki korelasyonlar şükürün, psikolojik iyi oluş değişkeninin önemli bir öncüsü olduğunun göstergesi olarak ifade edilmektedir.

Çalışmanın ikinci hipotezinde ise şükür ile işyeri mutluluğu değişkenleri arasında cinsiyetin düzenleyici rolü olup olmadığı araştırılmış ve şükürün iş yeri mutluluğu üzerindeki etkisinin cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Erkeklerde, şükürün işyeri mutluluğu üzerindeki etkisi anlamlı olmayıp kadınlarda bu etki anlamlı olarak belirlenmiştir. Ayrıca, yapılan eğitim analizi sonucunda erkeklerde düz çizgi (anlamlı değil), kadınlarda eğimli (anlamlı) çizgi ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar regresyon analizi sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Çalışmada, şükür ile cinsiyet ilişkisine yönelik daha önceki çalışmalarla benzer sonuçlar elde edilmiştir. Kashdan ve arkadaşları (2009), kadınların erkeklere göre daha fazla şükür deneyimi yaşadıklarını ifade etmişlerdir ve bu durumu çeşitli faktörlere bağlı olarak açıklamaktadırlar. Onlara göre, farklılığın nedenlerinden biri kadınların erkeklere göre daha fazla sosyal olmaları ve daha kolay empati kurabilme yetenekleri olarak belirtilmektedir. Bunun dışında insanlar değerlendirme konusundaki farklılıkları nedeniyle aynı olaylar karşısında farklı duygularla tepkide bulunmaktadır. Ayrıca, erkeklerin kadınlarla karşılaştırıldıkları zaman şükür duygularını ifade etme konusunda da daha az istekli oldukları görülmektedir. Bu durum bir dizi kişilik özelliğine (utangaçlık vb.) ve yapısal farklılıklarına bağlı olarak da açıklanabilmektedir. Benzer şekilde, duygulara ilişkin cinsiyet farklılıkları üzerine gerçekleştirilen bazı çalışmalar da erkeklerin sosyalleşme bağlamında duygularını kadınlara göre daha az ifade etme eğiliminde olduklarını göstermektedir.

Göcen (2012) de çalışmasında, kadınların erkeklere göre daha fazla şükrettikleri sonucuna ulaşmıştır. Bu farklılığı kadınların sosyal çevrelerindeki ikili ilişkilerine daha çok önem vermeleri, duygu ve düşüncelerini ifade etme konusunda erkeklere göre daha başarılı olmaları ve yakın çevrelerinde bulunan insanlara yönelik minnettarlıklarını daha çok sözel bir şekilde ifade etmeleri doğrultusunda açıklamaktadır.

Çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Araştırmanın kesitsel olması, zaman kısıtı ve elektronik ortamda katılımcılara ulaşılması araştırmanın önemli sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

Şükür din, etik, ahlak ve felsefe gibi alanlarda çok sık kullanılmasına rağmen, psikoloji alanında yakın zamanlarda çalışılmaya başlanmış bir kavramdır. Türkçe alanyazında ise şükür konusuna ilişkin sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır ancak son yıllarda yapılan araştırma sayısında artış olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmacılara gelecek çalışmalara ilişkin daha büyük örneklerle, farklı sektörlerde çalışmaları önerilmektedir. Şükür kavramının örgütsel davranış alanında yer alan iş tatmini, iş gören performansı, işten ayrılma niyeti gibi çeşitli örgütsel çıktılarla olan ilişkisi araştırılabilir. Ayrıca, şükürün değişkenler arası ilişkilerde aracılık ve düzenleyicilik rolünün belirlenmesine yönelik çalışmalar önerilmektedir.

**Kaynakça**

- Abraham, S. (2015). Factors Influencing Workplace Happiness Among Employees in Software Companies in Bangalore. *International Journal of Research in Applied Management, Science & Technology*. 2(2), 1-8.
- Akın, O., ve Aktar, A. (2019). Muhasebe Meslek Mensuplarında Mesleki Yabancılaşmanın İşyeri Mutluluğu Üzerine Etkisi: Burdur İli ve Bucak İlçesinde Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 5(2), 1-24.
- Alparslan, A.M. (2016). Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini mi İşyerinde Mutluluk mu?. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 30(1), 203-2015.
- Araz, A., ve Erdugan, C. (2017). Minnettarlık Dışavurum Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Nesne Psikoloji Dergisi*. 5(11), 404-425.
- Ayten, A., Göcen, G., Sevinç, K., ve Öztürk, E.E. (2012). Dini Başa Çıkma, Şükür ve Hayat Memnuniyeti İlişkisi: Hastalar, Hasta Yakınları ve Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*. 12(2), 45-79.
- Bülbül, Ş., ve Giray, S. (2011). Sosyodemografik Özellikler ile Mutluluk Algısı Arasındaki İlişki Yapısının Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 11(Özel Sayı): 113-123.
- Ekti, F.B. (2019). Ergenlerde Psikolojik İyi Olma ve Şükür Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma: Diyarbakır Örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Emmons, R.A., ve Shelton, C.M. (2002). *Handbook of Positive Psychology*. (Ed.:Snyder, C.R. ve Lopez, S. J.) Oxford University Press. New York.
- Erkuş, A., Çöpoğlu, M. ve Afacan Fındıklı A.M. (2013). Çalışanların İş Yaşam Dengesinin İş Yaşamındaki Mutlulukları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri. *Birinci Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 15-16 Kasım 2013, 117-120.
- Froh, J.J., Yurkewicz, C., ve Kashdan, T.B. (2008). Gratitude and Subjective Well-Being in Early Adolescence: Examining Gender Differences. *Journal of Adolescence*. 31(1),1-18.
- Göcen, G. (2012). Şükür ve Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişki Üzerine Bir Alan Araştırması. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Grant, A.M., ve Gino, F. (2010). A Little Thanks Goes a Long Way: Explaining Why Gratitude Expressions Motivate Prosocial Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*. 98(6), 946–955.
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kardaş, F., ve Yalçın, İ. (2019). Şükran Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 18(69), 13-31.
- Kashdan, T.B., Mishra, A., Breen, W.E., ve Froh, J.J. (2009). Gender Differences in Gratitude: Examining Appraisals, Narratives, the Willingness to Express Emotions, and Changes in Psychological Needs. *Journal of Personality*. 77(3), 1-40.
- Kayış, A. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. (Ed.: Şeref Kalaycı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kılınç, U., ve Akdemir, M. (2019). Otel İşletmelerinde Otantik Liderlik Algısı ve İşyeri Mutluluğu: Ankara İlinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 24(4), 793-811.

- Kızgın, Y. ve Dalgın, T. (2012). Atfetme Teorisi: Öğrencilerin Başarı ve Başarısızlıklarını Değerlendirmedeki Atfetme Farklılıkları. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(15), 61-77.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., ve Schkade, D. (2005). Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change. *Review of General Psychology*. 9(2), 111- 131.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., ve Williams, J. (2004). Confidence Limits for the Indirect Effect: Distribution of the Product and Resampling Methods. *Multivariate Behavioral Research*. 39(1), 99-128.
- McCullough, M.E., Emmons, R.A., ve Tsang, J. (2002). The Grateful Disposition: A Conceptual and Empirical Topography. *Journal of Personality and Social Psychology*. 82(1), 112-127.
- Mehdad, A., ve Iranpour, M. (2014). Relationship Between Religious Beliefs, Workplace Happiness and Organizational Commitment. *International Journal of Scientific Management and Development*. 2(10), 562-568.
- Müceldili, B. (2015). Çalışanların Şükran Duygularının Organizasyon İçindeki Yüksek Kaliteli İlişkiler ve Performans Üzerindeki Etkisi. (Doktora Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Oğuz Duran, N. ve Tan, Ş. (2013). Minnettarlık ve Yaşam Amaçları Yazma Çalışmalarının Öznel İyi Oluşa Etkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 5(40), 154-166.
- Sarı, T., ve Yıldırım, M. (2017). Pozitif Bir Karakter Gücü Olarak Şükür: Mental İyi Oluş ve Bazı Demografik Değişkenlerle İlişkinin İncelenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 62, 13-32.
- Schumacker, R. E., ve Lomax, R. G. (2004). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers New Jersey: London.
- Seçer, İ. (2015). *SPSS ve Lisrel ile Pratik Veri Analizi ve Raporlaştırma*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şeker, M. (2009). Mutluluk Ekonomisi. *Sosyoloji Konferansları, İstanbul*, (115-134).
- Swickert, R., Bailey, E., Hittner, J., Spector, A., Benson-Townsend, B., ve Clayton Silver, N. (2019). The Mediational Roles of Gratitude and Perceived Support in Explaining the Relationship Between Mindfulness and Mood. *Journal of Happiness Studies*. 20(3), 815-828.
- Tasnim, Z. (2016). Happiness at Workplace: Building a Conceptual Framework. *World Journal of Social Sciences*. 6(2), 62-70.
- Tsang, J. (2006). Brief Report Gratitude and Prosocial Behaviour: An Experimental Test of Gratitude. *Cognition & Emotion*, 20(1), 138-148.
- Watkins, P.C., Woodward, K., Stone T., ve Kolts, R.L. (2003). Gratitude and Happiness: Development of a Measure of Gratitude, and Relationships With Subjective Well-Being. *Social Behavior and Personality*. 31(5), 431-452.
- Wood, A.M., Joseph, S., ve Maltby, J. (2009). Gratitude Predicts Psychological Well-Being Above the Big Five Facets. *Personality and Individual Differences*. 46(2), 443-447.
- Xanthopoulou, D., ve Bakker, A. B. (2014). A Diary Study on the Happy Worker: How Job Resources Relate to Positive Emotions and Personal Resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 21(4), 489- 517.