

## AFAD Çalışanlarının İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı

Gülşah Ayvazoğlu<sup>1</sup>, Mustafa Çekiç<sup>2</sup>, Seda Uzunali<sup>3</sup>

### Öz

Ülkemizde ve dünya da her geçen gün artan afet sayısı ve çeşitliliği, yaşanan afetlerin büyüklüğü, çalışanların değişen iş anlayışları ve tecrübe eksikliği gibi nedenlerden dolayı AFAD çalışanlarının iş yükü artmakta ve işe ilişkin görüşleri de değişiklik göstermektedir. Türkiye’de Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı: afet öncesi, anı ve sonrasında sayısız önemli görevi üstlenen ülkenin tek yetkin ve yetkili teşkilatıdır. AFAD personelleri, afet anında afetzedeleri sakinleştirme, yönlendirme ve kurtarmanın yanında insani yardım faaliyetlerinin yürütülmesi gibi duyuşsal iyilik algılarının etkilendiği çok sayıda tecrübeye sahiptirler. Bu nedenle araştırmanın amacı AFAD çalışanlarının performanslarında ve verimliliklerinde önemli bir yere sahip olan işe ilişkin duyuşsal iyilik algılarında pozitif yönde bir değişim olup olmadığını incelemesidir. Araştırma kapsamında veriler 120 AFAD çalışanının gönüllü katılımı ile toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak demografik bilgi toplama formu ve İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin tüm alt boyut puanlarına bakıldığında yaş, çocuk sayısı ve kurumda çalışma yılına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. AFAD çalışanlarının katılımı ile yaptığımız çalışma, seçilen örneklem ve ölçme araçlarının artırılmasıyla geliştirilecek çalışmalara ışık tutacaktır. Gelecek çalışmalarda afet ve acil durumlarda kritik görevler üstlenen AFAD çalışanlarının tamamına ulaşılmasının, görev alan diğer kamu kurumlarında çalışan personellerin, Kızılay ve ilgili sivil toplum kuruluşları çalışanlarının dâhil edilmesinin daha kapsamlı bulgulara ulaşılmasına katkısı olacağı düşünülmektedir. Sonuçlar literatür bulguları ışığında tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** AFAD, İşe İlişkin İyilik Algısı, Öznel İyilik Algısı

## Job-Related Affective Well-Being Perception of the Personnel of AFAD

### Abstract

Due to the reasons, the increase in the number and diversity of disasters both in the world and in our country, the massive impacts of disasters, changing business approach and lack of experience of the personnel, the workload of the personnel of AFAD increases and their opinions about the work also changes. The Disaster and Emergency Management Presidency is the only authority in Turkey that

<sup>1</sup> Dr. Öğretim Görevlisi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü, Hatay  
İlgili yazar e-posta/Corresponding author e-mail: [gulsahayvazoglu@mku.edu.tr](mailto:gulsahayvazoglu@mku.edu.tr) ORCID No: 0000-0003-0830-4570

<sup>2</sup> Öğretim Görevlisi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü, Hatay,  
e-posta: [cekicm@mku.edu.tr](mailto:cekicm@mku.edu.tr) ORCID No: 0000-0002-8227-988X

<sup>3</sup> Öğretim Görevlisi, Avrasya Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Acil Durum ve Afet Yönetimi Bölümü, Trabzon  
e-posta: [seda.bagbanci@windowslive.edu.tr](mailto:seda.bagbanci@windowslive.edu.tr) ORCID No: 0000-0003-3666-9163

undertakes many important missions before, during, and after disasters. The personnel of AFAD not only have the experience of conciliation of the victims, guiding and saving them but also have the experience in which affective well-being perception is affected such as humanitarian assistance. As a result, it can be claimed that the affective well-being perception is an important fact for the performance and efficiency of the personnel of AFAD. For this reason, the purpose of this study is to analyze whether the affective well-being perception of the personnel of AFAD changes positively or not. The data is obtained voluntarily from 120 AFAD personnel. A demographic information form created by the researchers and the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) are used. The responses of the personnel of AFAD to the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) and its sub-dimension scores are analyzed, it's found that there is a statistical significance according to age, the number of children, and working years. According to the increase both in the sample and statistical assessment tools, this study will also help to improve further studies. In future studies, it is assumed that reaching all AFAD employees who undertake critical tasks in disasters and emergencies, including those working in other public institutions, the Turkish Red Crescent (Kızılay), and related non-governmental organizations will contribute to findings that are more comprehensive. The results are discussed in the light of literature findings.

**Keywords:** AFAD, Job-Related Affective Well-Being Perception, Subjective Well-Being Perception,

## 1.GİRİŞ

İş hayatı terimi; belli bir işi veya mesleği yürüten kimselerin uğraşmakta oldukları alan olarak belirtilmektedir (TDK,2020). İnsanlar günlük yaşamlarının büyük bir kısmını bir meslek dalında çalışarak geçirmekte ve zamanla çalışılan iş kişilerin hayatlarının büyük bir alanını kapsamaktadır. İş hayatı, insan hayatının en önemli parçalarından birini oluştururken bireylerin günlük yaşamlarındaki mutluluk kavramında da önemli yer tutmaktadır. İş hayatında alınan başarılar veya çalışmalar sonucu ortaya çıkan olgu neticesinde kişilerde başarının getirdiği doyum, mutluluğu da getirmektedir. İş hayatı, bireylerin hayatlarında mutluluğu veya iş doyunluğunu sağlarken bazen bu durumun tersi de olmaktadır. İnsan hayatında iş, ekonomik faktörlerin yanı sıra çalışanın psikolojik durumunu da etkilemektedir. Bu durum kişinin işinden beklentisi ile de etkilidir. Bu yüzden iş yaşamındaki mutluluğun bireylerin sosyal hayatlarını da etkilediği ifade edilebilir.

Duyuşsal İyilik Algısı, çalışanların iş ortamlarında olumlu duyguları daha fazla yaşaması, olumsuz duyguları daha az yaşaması ile işleri hakkında iyi veya kötü hislerine karşılık gelmektedir. Çalışma ortamındaki olumlu duygular, çalışanları işleri hakkında olumlu etkilemektedir. İş yerinde yaşanan olumlu veya olumsuz olaylar, iş için ayrılan zaman ve emek, çalışanların hem iş hem iş dışı da aynı şekilde etkilemektedir. Yapılan çalışmalar, işyerinde çalışanlara adil ve eşit davranılmasının; çalışanların işe bağlılığı, iş tatmini ve performanslarında olumlu etkilere neden olduğunu göstermektedir (Cho,2004). Tüzün ve ark. (2018) yaptıkları araştırmada çalışanların ruhsal kapasitelerinin iş performansını olumlu etkilediğini ortaya koymuştur. Bu nedenle iş hayatında sahip olunan mesleki doyum ve başarı, bireylerin kendilerini mutlu hissetmelerinde önemli yer tutmaktadır (Bayram vd., 2004).

Afetler dünyamızın hemen hemen her yerinde meydana gelmekte, insanları ve toplumları olumsuz yönde etkilemektedir. Çoğunlukla ani başlayan afetler insan hayatının olağan akışını bozarak mağdur ve yardıma muhtaç bir insan kitlesi ortaya çıkarmaktadır. Afetler; can ve mal kayıpları, sosyal ve psikolojik kayıplar gibi çoklu kayıplara sebep olmaktadır. Bu yüzden afet alanlarına hızlı ve etkin müdahalelerin yapılması gerekmektedir.

Afet ve Acil Durum Yönetim Başkanlığı (AFAD); afetlerin önlenmesi, zararlarının azaltılması, müdahale edilmesi ve sonrasındaki iyileştirme çalışmalarının ivedilikle tamamlanabilmesi için tüm kamu ve sivil toplum örgütleri arasında işbirliğini sağlayarak, kaynakların verimli

kullanılmasını amaçlayan, faaliyetleri sırasında iş merkezli, esnek çalışabilen ve dinamik yapıda kurulmuş bir kurumdur. Bu iş ve işlemleri gerçekleştirirken, diğer kurumlar ile koordineli, planlı ve etkin şekilde, 7 gün 24 saat hizmet vermektedir (AFAD,2021).

Afetlere müdahalede bulunan AFAD personelleri, stres düzeyini arttıran olağandışı olaylardan etkilenmektedirler. AFAD çalışanları, çalıştıkları durumların zorluğu, kendi hayatlarının riske girmesi, mağdurlarayardım edememe, ve afet sonrası stres gibi nedenlere bağlı olarak beden ve ruhsal açıdan etkilenmektedirler. Afet olayları karşısında, bazı çalışanlar çok etkilenmezken bazıları çok etkilenmekte ve toparlanmaları zaman almaktadır.

## 2. İŞE İLİŞKİN DUYUŞSAL İYİLİK ALGISI

İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı; Mutluluk ve Öznel İyi Oluş, İş Yerinde Mutluluk, İş Tatmini ve Duyuşsal İyilik Algısı gibi kavramlarla açıklanmaktadır. Mutlu kavramının Türkçedeki karşılığı olan ongun kelimesi sıfat olarak çok verimli, bol, eksiksiz, bayındır, kutlu, uğurlu anlamına gelmektedir (TDK, 2020). Mutluluk kavramı, maddi hayatta karşılığı olmayan kişinin kendisine has deneyim ve durumlar bütünüdür (Gilbert, 2008). Mutluluk ve öznel iyi oluş, hem gündelik hemde bilimsel çalışmalarda birbirlerinin yerlerine kullanılabilen kavramlardır (Diener,2000; Diener,1994). Öznel iyi olma, bireylerin yaşamlarını bilişsel ve duygusal olarak değerlendirme sonucunda ulaştıkları sonuçlar olarak tanımlanabilir (Diener ve ark., 2002). Duygusal iyi oluş, olumlu ve olumsuz duyguların ve ruh halinin sıklığı ve yoğunluğu anlamına gelmektedir (Luhmann vd. 2012).

İş yerinde mutluluk kavramı ise, işten duyulan mutluluk, işe adanma, işe duygusal bağlılık ve iyilik hali gibi sözcüklerle ifade edilmektedir (Fisher, 2010). Bireyin işi hakkındaki mutluluğu “yaptığı işten keyif almak, işinden ve yaptığı işten gurur duymak, işinden sorumluluk almak, sürekli yaşam boyu öğrenme ve kendini gelişme isteği, çalışmaktan keyif aldığı insanlarla birlikte çalışmak, kendini yaptığı işe kolaylıkla motive edebilmek, dinamik ve enerjik olmak” gibi unsurlarla ifade edilebilmesinin yanı sıra “iş yerinde veya işte daha fazla yaratıcılık, liyakatli kariyer ilerlemesi, iş yerinden daha fazla destek alma, yaptığı işte iyi performans sergileme çabası, birlikte çalıştığı arkadaşları ve idarecileri ile iyi ilişkiler kurabilme” şeklinde detanımlanabilmektedir (Pryce-Jones, 2010).

İş tatmini kavramı, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olarak tanımlanmıştır (Tütüncü & Çiçek, 2000). İşin getirmiş olduğu, bireylerin temel ihtiyaçlarını sağlayan gelir seviyesinin tatmin edici olması bireyin öznel iyi oluş seviyesini arttıracaktır. İşle ilgili tutumlar konusunda yapılan çalışmalarda iş tatmini üzerinde etkili faktörler arasında; Bireysel, Kültürel, Sosyal, Örgütsel ve Çevresel Faktörler gelirken, yapılan iş ile ilgili olarak da kazanç, iş yerinde terfi, ek İmkânlar, iş yerinde ödül, iş arkadaşları ile olan ilişkiler, işin özelliği ve kişilerle iletişim faktörlerinin etkili olduğu bulgulanmıştır (Özpehlivan,2018).

Bireysel mutluluktan farklı olarak, çalışma yaşamında mutluluğu ifade eden “İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı” kişinin yanı sıra çevresiyle de birlikte şekillenmektedir. İşe ilişkin iyilik algısı yüksek olan işinde mutlu bireyler kavramıyla yalnızca sürekli güler yüzlü, olumlu ruh hali ve olaylara karşı olumlu düşünme hali içinde olan çalışanlar ifade edilmemektedir. İş yerinde yaşanan duygusal iyilik algısı; stres, kaygı ve kızgınlık gibi olumsuz duygularla ilgiliyken, heyecan ve hoş duygular gibi pozitif duygularla anlamlıdır. İşe ilişkin iyilik algısı çalışanların işe karşı pozitif ve negatif algılarını içeren çok boyutlu bir düşüncedir (Diener, vd., 1997).

Dünyada değişen teknolojik ve ekonomik gelişmeler çalışanlarda kişisel gelişimi sağlarken başka bir açıdan iş yükünü de artırmaktadır (Wingerden, vd., 2017). İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, kişilerin yaptıkları işle ilgili duyguları, duygusal tepkileri değerlendirmeleri şeklinde ifade edilmektedir (Van Katwyk vd. 2000). İşle alakalı iyilik durumu, kişilerin işleri hakkında mutlu ve huzurlu hissetmesi şeklinde ifade edilmiştir (Keyes, 2005). Duyuşsal iyi oluş, olumlu duyguların çoğunlukta olumsuz duyguların ise nadir hissedilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Morrissy, vd., 2013).

İş bağlamındaki duyguların incelenmesi için önerilen değerlendirme aracı, İşle İlgili Duygusal İyi Oluş Ölçeğidir (JAWS) (Basińska ve ark., 2014). İnsanların yaşamlarının üçte birini çalışma ortamında geçirdiği belirtilmektedir (Morrissy, vd., 2013). İşyerinde mutluluk; işini severek yapma, işe giderken istemeye istemeye, gönülsüz gitmeden işe gitme ve istekli çalışmasıdır. İş görenler arasında İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı yüksek olan kişilerin işlerini severek yaptıkları için tatmin duyguları da yüksektir (Diener, vd., 1991). İşini severek yapan iş görenler, daha verimli ve yüksek performanslı çalışırken (Aksit-Aşık, 2010) aynı zamanda kendi çalışmalarından memnun, çalışma arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle olumlu ilişkilere sahip oldukları, hem işte devamsızlık hem de işten ayrılma oranlarının ise daha düşük olduğu belirlenmiştir (Güner, vd., 2017). İş ortamında mutsuz iş görenler ise işleri hakkındaki negatif duyguları nedeniyle zorla çalışmakta ve iş ortamında olumsuz söylemlerle çevrelerini olumsuz etkilemektedirler (İslamoğlu, 2010).

Çalışmanın temel amacı AFAD çalışanlarının performanslarında ve verimliliklerinde önemli bir yere sahip olan İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algıları hakkında fikir sahibi olmaktır. Bu çalışmada farklı demografik özelliklere sahip personellerin işe ilişkin duyuşsal iyilik algıları arasındaki ilişkilerinin incelenerek demografik düzeyde aralarındaki benzerlik ve farklılıkların ortaya konulması amaçlanmıştır.

### 3. YÖNTEM

Araştırma modeli kapsamında demografik değişkenler ile işe ilişkin iyilik algısı arasında ilişki ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın yürütülmesi için Mustafa Kemal Üniversitesi Tayfur Sökmen Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan etik kurul onayı (2018/56 nolu karar) alınmıştır. Katılımcılara araştırma hakkında bilgi verilmiş olup gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmaya katılmayı kabul kişilerle araştırma tamamlanmıştır.

Araştırma evreni İl Afet ve Acil Durum Müdürlüklerinde çalışan tüm AFAD personellerinden oluşmaktadır. 15.04.2018 tarihli resmi internet sitesi verilerine göre belirtilen İl AFAD müdürlüklerinde personel sayısı 1500'dür. Araştırmanın örnekleme evreni bilinen örneklem hesaplama yolu (%95 güven aralığı, %5 hata payı, %50 görülme sıklığı) kullanılarak 306 kişi şeklinde hesaplanmıştır. Ancak Türkiye genelinde AFAD çalışanlarının ankete katılımının mümkün olmadığı düşünüldüğünden G\*Power 3.0.10 programı kullanılarak yapılan güç analizi sonucunda; %5 hata payı, %5 etki büyüklüğü ve %99 güç için örneklem sayısı 76 olarak bulunmuştur. Çalışmanın gücünün daha yüksek olması için maksimum kişiye ulaşılması hedeflenmiştir.

Veriler AFAD çalışanlarının gönüllü katılımı ile toplanmıştır. İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğünde çalışanlara hem Google forms'la hem de basılı anket yoluyla ulaşılmıştır. Çalışma sonucunda 75 elektronik, 45 basılı olmak üzere toplam 120 anket formu elde değerlendirilmeye alınmıştır.

Araştırmada kullanılan İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği (Job-Related Affective Well-Being Scale- JAWS), Katwyk vd., (2000) tarafından geliştirilmiş olup Bayram vd., (2004) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 20 sorudan oluşmakta, 5'li likert skalasında (1: kesinlikle katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum), 2 boyutlu ve 4 alt boyutlu olarak ele alınmıştır. Ölçek pozitif duyguları ve negatif duyguları içeren ifadeler yer vermektedir. Değerlendirme 20-100 puanlar aralığında olup, alınan puan 100'e yaklaştıkça işe ilişkin duyuşsal iyilik seviyesi de artmaktadır (Akduman, 2015).

Ölçek maddelerinin yüksek-düşük memnuniyet ve yüksek-düşük uyarılmışlık şeklinde isimlendirilen iki ana eksen üzerinde dağılımlarından elde edilmiştir (Katwyk vd., 2000). Bayram ve ark. (2004), İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı modelinin analizini, şu şekilde ifade etmişlerdir. Yüksek memnurluk-yüksek uyarılmışlık (YMYU) kesiştiğinde kişi mutludur, neşe, sevinç, coşku doludur, heveslidir ve esinlenme duygusu yüksektir. Yüksek memnurluk-düşük uyarılmışlık (YMDU) eksenini kesiştiğinde kişi huzurlu, hoşnut ve memnundur fakat düşük güdülenmeye sahiptir. Yüksek uyarılmışlık-düşük memnurluk (YUDM) kesiştiğinde kişi gergin ve kaygılıdır, işiyle ilgili korku, tiksinti, kızgınlık ve hayal kırıklığı yaşar ve tehdit algılar. Düşük memnurluk-düşük uyarılmışlık (DMDU) kesiştiğinde kişi içine kapanır, canı sıkındır, işiyle ilgili kafası karışıktır, yorgun, bezgin ve bunalımda hisseder şeklinde belirtilmiştir (Bayram ve ark., 2004) Veriler SPSS (Statistical Package Program for Social Science) 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Betimsel istatistik tabloları ile ölçek toplamı, alt boyut ve her maddeye ait ortalama, standart sapma ve çarpıklık puanları gösterilmiştir.

Katılımcılara ait demografik bilgiler frekans ve yüzde analizleri ile sunulmuştur. Ölçek puanlarının normallik sınavında skewness ve kurtosis değerleri kullanılmıştır. Değerlerin  $\pm 1.5$  sınırları içinde tespit edilmesi verilerin normal dağıldığını göstermiş ve parametrik testler kullanılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Ölçek puanlarının cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre karşılaştırılmasında Independent t testi; yaş grubu, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, kurumda çalışma yılı ve çalışılan birim değişkenlerine göre karşılaştırılmasında One Way ANOVA testinden yararlanılmıştır.

#### 4. BULGULAR

Araştırmaya katılan 120 AFAD çalışanının demografik bulguları frekans ve yüzde olarak verilmiştir. Katılımcıların 94'ü erkek (%79,2), çoğunlukla 26-45 yaş aralığında (%79,2), büyük çoğunluğu evli (%84,2) ve 1 yada 2 çocuğa (%60) sahiptir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında çoğunluğu lisans mezunu (%65), kurumda çalışma yıllarına bakıldığında 10 ve üzeri yıl çalışan personel çoğunluktadır (%35,8), kurumdaki pozisyonlarına bakıldığında ise katılımcıların çoğunluğunun müdahale şubede (%51,7) çalıştığı görülmüştür (Tablo 1).

Katılımcıların İşe İlişkin İyilik Algıları tanımlayıcı istatistikler kullanılarak ortaya çıkarılmıştır. Ölçeğin tüm alt boyut puanları ortalamanın üzerinde bulunmuştur (YMYU alt boyutu  $13,82 \pm 5,23$ , YMDU alt boyutu  $14,07 \pm 4,88$ , DMYU alt boyutu  $18,60 \pm 5,45$ , DMDU alt boyutu  $14,78 \pm 3,13$ ). Alt boyutlar arasında en yüksek ortalama DMYU (Düşük Memnuniyet Yüksek Uyarılmışlık) boyutuna aittir. Bu sonuç katılımcıların mutluluk düzeylerinin motivasyonlarına kıyasla daha düşük

olduğunu düşündürmektedir. Buradan hareketle katılımcıların gergin ve kaygılı oldukları söylenebilir (Tablo 2).

Tablo 1. AFAD çalışanlarının sosyo-demografik verileri

Demografik Değişkenler	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	25	20,8
	Erkek	95	79,2
Yaş	25 Altı	3	2,5
	26-34	47	39,2
	35-45	48	40
	46-55	19	15,8
	56 Yaş ve Üzeri	3	2,5
Medeni Durumu	Evli	101	84,2
	Bekâr	19	15,8
Çocuk Sayısı	Hayır	32	26,7
	1 tane	36	30
	2 tane	36	30
	3 tane ve üzeri	16	13,3
Öğrenim Düzeyi	İlköğretim	0	0
	Lise	12	10
	Ön Lisans	13	10,8
	Lisans	78	65
	Yüksek Lisans	17	14,2
	Doktora	0	0
Kurumda Çalışma Yılı	1-3	10	8,3
	4-5	7	5,8
	6-7	25	20,9
	8-9	35	29,2
	10 ve üzeri	43	35,8
Kurumdaki Pozisyon	Müdüriyet	8	6,7
	Müdahale Şube	62	51,7
	İyileştirme Şube	12	10
	Planlama ve Zarar Azaltma Şube	10	8,3
	Yönetim Hizmetleri	18	15
	Eğitim Şube	10	8,3

Ayrıca işe ilişkin pozitif duygular puanı  $26,79 \pm 9,55$  olup “orta düzeyde” bulunurken, negatif duygular puanının da  $25,90 \pm 10,36$  “orta düzeyde” olduğu belirlenmiştir ( $50-10=40/3=13,3$ ;  $10-23,3$ : düşük,  $23,4-36,7$ : orta;  $36,8-50$ : yüksek). Ek olarak pozitif duygu puanı negatif duygu puanından daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 2).

Katılımcıların İşe İlişkin İyilik Algısı Ölçeği toplam puanı  $52,69 \pm 6,98$  olarak belirlemiştir. Toplam puanlar 20 (en düşük) ile 100 (en yüksek) aralığında değerlendirildiğinden katılımcıların işe ilişkin iyilik algısının “orta düzey”de olduğu belirlenmiştir ( $100-20=80/3=26,7$ ;  $20-46,7$ : düşük,  $46,8-73,3$ : orta;  $73,4-100$ : yüksek).

Tablo 2. İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeği istatistikî değerleri

	N	Ortalama	Std. Sapma	Min	Max
YMYU	120	13,8250	5,23187	5,00	25,00
YMDU	120	14,0750	4,88896	5,00	25,00
DMYU	120	18,6000	5,45170	5,00	25,00
DMDU	120	14,7833	3,13340	9,00	21,00
Pozitif Duygu	120	<b>26.7917</b>	9,55470	10,00	50,00
Negatif Duygu	120	25,9000	10,36753	10,00	50,00
Toplam	120	52,6917	6,98353	32,00	72,00

Cinsiyet ve Medeni Durum değişkenine göre ölçek alt boyut puanlarındaki farklılığı tespit etmek amacıyla yapılan bağımsız gruplar Independent t testi uygulanmıştır (Tablo 3).

Tablo 3. Cinsiyet ve Medeni Durum değişkenine dair Independent t testi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	F	t	Asymp. Sig. (2-Tailed)	Medeni Durumunuz	N	Ortalama	Std. Sapma	F	t	Asymp. Sig. (2-Tailed)
YMYU	Kadın	25	13,32	4,71	,396	-,541	,590	Evli	101	14,12	5,31	1,067	1,473	,143
	Erkek	95	13,95	5,37				Bekâr	19	12,21	4,55			
YMDU	Kadın	25	13,64	4,30	1,263	-,498	,619	Evli	101	14,38	5,03	4,104	1,993	0,55
	Erkek	95	14,18	5,04				Bekâr	19	12,42	3,70			
DMYU	Kadın	25	18,72	5,07	,060	,123	,902	Evli	101	18,77	5,27	1,948	,797	,427
	Erkek	95	18,56	5,57				Bekâr	19	17,68	6,41			
DMDU	Kadın	25	15,24	3,01	,056	,818	,415	Evli	101	14,77	3,10	,064	-,089	,929
	Erkek	95	14,66	3,16				Bekâr	19	14,84	3,35			
Pozitif Ortalama	Kadın	25	26,04	8,00	1,477	-,441	,660	Evli	101	27,38	9,77	1,908	1,581	,116
	Erkek	95	26,98	9,95				Bekâr	19	23,63	7,77			
Negatif Ortalama	Kadın	25	25,88	10,46	,081	-,011	,991	Evli	101	25,70	10,09	1,489	-,478	,633
	Erkek	95	25,90	10,39				Bekâr	19	26,94	11,98			
Toplam	Kadın	25	51,92	5,42	2,298	-,619	-,537	Evli	101	53,08	6,09	7,662	1,010	,324
	Erkek	95	52,89	7,35				Bekâr	19	50,57	10,50			

İşe ilişkin iyilik algısı ölçeğinin DMYU alt boyutu ve toplam puan hariç diğer alt boyut puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermiştir ( $p<0,05$ ). Farklılık durumunun hangi gruplardan kaynaklı olduğunu tespit etmek amacı ile PostHoc analizlerinden Scheffe analizi uygulanmış ve Scheffe testi bulguları doğrultusunda, 46-55 yaş grubunda olanların YMYU, YMDU, DMYU alt boyut ve pozitif duygusallık puanları 26-34 yaş grubunda olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur (Tablo 4).

İşe ilişkin iyilik algısı ölçeğinin DMDU alt boyutu ile negatif ortalama puanları kurumda çalışma yılına göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $p<0,05$ ). Yapılan ANOVA testi sonucunda 1-3 yıl çalışan bireylerin 6-7 yıl çalışan bireylere göre DMDU puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma yılı kısa olan bireylerin negatif duygu durum puanlarının daha yüksek olduğu bugulanmıştır (Tablo 4).

İşe ilişkin iyilik algısı ölçeğinin YMYU, YMDU, DMYU alt boyutları ile pozitif ve negatif ortalama puanları çocuk sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $p<0,05$ ). Yapılan ANOVA testi sonucunda 3 ve üzeri çocuğa sahip olanların YMYU, YMDU alt boyutu ve pozitif ortalama puanı hiç çocuğu olmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4).

İşe ilişkin iyilik algısı ölçeği YMYU, YMDU alt boyut puanları ile pozitif duygu eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $p<0,05$ ). Yapılan ANOVA testi doğrultusunda yüksek lisans eğitimine göre lise düzeyinde eğitim alan katılımcıların YMYU, YMDU ve pozitif duygu puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buradan hareketle eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin işleri ile alakalı düşük memnuniyete sahip olduklarını görülmektedir (Tablo 4).

Tablo 4. Yaş, Kurumda Çalışma Yılı, Çocuk Sayısı ve Eğitim Durumu Değişkenlerine dair ANOVA Testleri

	Yaş					F	Asymp. Sig.	Kurumda Çalışma Yılı				F	Asymp. Sig.	Çocuk Sayısı				F	Asymp. Sig.	Eğitim Durumu				F	Asymp. Sig.
	N	Ortalama	Std. Sapma					N	Ortalama	Std. Sapma					N	Ortalama	Std. Sapma					N	Ortalama		
YMYU	25 ve altı	3	12,33	5,03	4,458	,002	1-3	10	16,40	4,37	2,118	,083	Hayırlı	32	11,90	5,02	4,406	,006	Lise	12	17,50	6,31	2,869	,040	
	26-34	47	11,85	4,20			4-5	7	16,71	4,38			1 tane	36	13,02	4,42			Ön Lisans	13	14,38	7,08			
	35-45	48	14,56	5,56			6-7	25	12,45	5,45			2 tane	36	15,00	5,49			Lisans	78	13,55	4,65			
	46-55	19	16,05	5,26			8-9	35	12,80	4,38			3 ve üzeri	16	16,81	5,15			Yüksek lisans	17	12,05	4,47			
	56 yaş ve üzeri	3	20,33	1,15			10 ve üzeri	43	14,39	5,72			Total	120	13,82	5,23			Total	120	13,82	5,23			
	Total	120	13,82	5,23			Total	120	13,82	5,23			Total	120	13,82	5,23			Total	120	13,82	5,23			
YMDU	25 ve altı	3	14,33	2,08	4,695	,002	1-3	10	16,50	3,59	1,770	,140	Hayırlı	32	12,25	4,70	5,592	,001	Lise	12	17,25	6,35	2,912	,037	
	26-34	47	12,14	3,98			4-5	7	16,57	4,31			1 tane	36	13,11	4,40			Ön Lisans	13	15,15	6,01			
	35-45	48	14,58	5,01			6-7	25	12,92	5,60			2 tane	36	15,19	4,67			Lisans	78	13,80	4,30			
	46-55	19	16,68	5,37			8-9	35	13,25	3,57			3 ve üzeri	16	17,37	4,85			Yüksek lisans	17	12,23	4,60			
	56 yaş ve üzeri	3	19,33	1,15			10 ve üzeri	43	14,44	5,48			Total	120	14,07	4,88			Total	120	14,07	4,88			
	Total	120	14,07	4,88			Total	120	14,07	4,88			Total	120	14,07	4,88			Total	120	14,07	4,88			
DMYU	25 ve altı	3	19,00	5,29	2,805	,029	1-3	10	21,60	4,37	2,008	,098	Hayırlı	32	16,68	6,09	2,953	,036	Lise	12	19,66	6,09	,309	,819	
	26-34	47	17,12	5,63			4-5	7	29,57	3,69			1 tane	36	18,13	5,27			Ön Lisans	13	19,30	5,23			
	35-45	48	18,66	5,57			6-7	25	17,04	6,33			2 tane	36	19,80	5,13			Lisans	78	18,44	5,32			
	46-55	19	21,15	3,68			8-9	35	17,62	5,40			3 ve üzeri	16	20,75	3,97			Yüksek lisans	17	18,00	6,07			
	56 yaş ve üzeri	3	24,00	1,00			10 ve üzeri	43	19,27	5,10			Total	120	18,60	5,45			Total	120	18,60	5,45			
	Total	120	18,60	5,45			Total	120	18,60	5,45			Total	120	18,60	5,45			Total	120	18,60	5,45			
DMDU	25 ve altı	3	13,66	3,21	2,158	,078	1-3	10	17,10	2,76	2,890	,025	Hayırlı	32	14,28	3,40	2,266	,084	Lise	12	16,75	3,07	1,858	,141	
	26-34	47	14,21	2,87			4-5	7	16,42	2,50			1 tane	36	14,02	2,75			Ön Lisans	13	14,92	3,83			
	35-45	48	14,79	3,22			6-7	25	13,80	2,92			2 tane	36	15,63	3,16			Lisans	78	14,50	2,98			
	46-55	19	15,73	3,19			8-9	35	14,28	3,30			3 ve üzeri	16	15,56	2,92			Yüksek lisans	17	14,58	3,04			
	56 yaş ve üzeri	3	18,66	2,51			10 ve üzeri	43	14,95	2,99			Total	120	14,78	3,13			Total	120	14,78	3,13			
	Total	120	14,78	3,13			Total	120	14,78	3,13			Total	120	14,78	3,13			Total	120	14,78	3,13			
Pozitif Ortalama	25 ve altı	3	25,66	6,65	4,637	,002	1-3	10	31,80	5,92	2,265	0,66	Hayırlı	32	23,25	9,33	5,137	,002	Lise	12	33,25	12,00	3,164	,027	
	26-34	47	23,06	7,48			4-5	7	32,00	8,10			1 tane	36	25,11	8,22			Ön Lisans	13	28,76	13,03			
	35-45	48	27,97	10,00			6-7	25	24,08	10,41			2 tane	36	28,86	9,55			Lisans	78	26,30	8,21			
	46-55	19	31,42	10,49			8-9	35	24,94	7,15			3 ve üzeri	16	33,00	9,40			Yüksek lisans	17	22,94	8,74			
	56 yaş ve üzeri	3	38,00	1,00			10 ve üzeri	43	27,86	10,92			Total	120	26,79	9,55			Total	120	26,79	9,55			
	Total	120	26,79	9,55			Total	120	26,79	9,55			Total	120	26,79	9,55			Total	120	26,79	9,55			



Negatif Ortalama	25 ve altı	3	28,00	10,14	3,042	,020	1-3	10	19,50	8,86	2,519	,045	Hayır	32	28,90	11,35	2,767	,045	Lise	12	21,75	11,37	,777	,509
	26-34	47	28,74	10,20			4-5	7	21,00	7,57			1 tane	36	27,50	9,60			Ön Lisans	13	25,15	10,90		
	35-45	48	25,54	10,75			6-7	25	29,00	10,77			2 tane	36	23,33	10,12			Lisans	78	26,48	10,03		
	46-55	19	21,31	7,91			8-9	35	27,97	10,48			3 ve üzeri	16	22,06	8,65			Yüksek lisans	17	26,70	10,97		
	56 yaş ve üzeri	3	14,00	2,64			10 ve üzeri	43	24,69	9,98			Total	120	25,90	10,36			Total	120	25,90	10,36		
	Total	120	25,90	10,36			Total	120	25,90	10,36														
Toplam	25 ve altı	3	53,66	4,16	,371	,829	1-3	10	51,30	7,42	,131	,971	Hayır	32	52,15	9,39	,735	,533	Lise	12	55,00	4,06	,1683	,175
	26-34	47	51,80	8,78			4-5	7	53,00	6,90			1 tane	36	52,61	6,42			Ön Lisans	13	53,92	5,28		
	35-45	48	53,52	5,59			6-7	25	53,08	8,03			2 tane	36	52,19	6,01			Lisans	78	52,79	7,20		
	46-55	19	52,73	6,08			8-9	35	52,91	7,30			3 ve üzeri	16	55,06	4,07			Yüksek lisans	17	49,64	8,09		
	56 yaş ve üzeri	3	52,00	1,73			10 ve üzeri	43	52,55	6,23			Total	120	52,69	6,98			Total	120	52,69	6,98		
	Total	120	52,69	6,98			Total	120	52,69	6,98														

## 5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Ülkemizde işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ve etkileyen değişkenler konusunda çok fazla bilimsel çalışma yapılmadığı görülmektedir (Güner ve Bozkurt, 2017). Literatürde AFAD çalışanlarının İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algılarını konu edinen çalışmaya rastlanmamıştır. Afet ortamında çalışanların İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algıları üzerinde yapılan çalışmaların kısıtlı olması nedeniyle bu çalışmanın literatüre katkı sunması düşünülmektedir.

AFAD çalışanlarının işe ilişkin duyuşsal iyilik algısını belirlemeye yönelik yapılan bu çalışmada elde edilen bulgular, işe ilişkin iyilik algısının orta düzeyde olduğu, pozitif duyguların negatif duygulara nazaran daha yüksek olduğu yönündedir. Karahan ve Eyüpoğlu (2018)' nun yaptıkları çalışmada ise havacılık sektörü içinde önemli bir yere sahip olan kabin ekibi personelinin işe ilişkin iyilik algısının "yüksek" düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmada yaş, çocuk sayısı, eğitim durumu ve çalışma yılı arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)'nün yaptığı yaş sınıflamasına göre, 0-17 yaş arası Ergen, 18-65 yaş arası Genç, 66-79 yaş arası Orta yaş, 80-99 yaş arası kabul edilmektedir (WHO,2017) Akduman ve Dündar (2017) çalışanların bireysel olarak mutluluğunun işteki mutluluğu etkileyip etkilemediğini ve farklı kuşaklar üzerinde hangi kriterlerin etkili olduklarını incelemişlerdir. Katılımcıların hangi kuşakta olduklarına bakılmaksızın işyerindeki mutlulukları, iş dışı yaşamlarında mutluluklarını etkilemektedir. Bu çalışmaya katılan AFAD çalışanlarının 26-45 yaş aralığında yoğunlaşması, kurumun genç ve dinamik yaş aralığında olduğunu göstermektedir. Çalışma sonucunda 46-55 yaş grubunda olanların YMYU, YMDU, DMYU alt boyut ve pozitif duygusalılık puanları 26-34 yaş grubunda olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Bu çalışmayı destekleyecek şekilde Aytaç (2005), üniversite çalışanlarının işle ilgili genel iyilik durumlarını belirleyen değişkenler arasında en etkili demografik kriterler arasında yaş olduğunu göstermiştir.

Bu çalışmada çocuk sayısı İşe ilişkin iyilik algısı ölçeğinin DMDU alt boyutu hariç anlamlı farklılık göstermektedir. AFAD çalışanları yüksek strese maruz kalmakta, ülkemizin içinde bulunduğu jeolojik konumundan dolayı karşılaştıkları yoğun ve düzensiz çalışma saatleri, iş yükünün fazlalığı gibi nedenlerle ailelerine yeterli vakit ayıramamalarına yol açabilmektedir.

Yüksekbilgili ve Akduman (2016) aile sağlığı merkezlerinde çalışan sağlık personeli ile yaptıkları çalışmada işyerinde mutluluk durumları eğitim durumuna göre farklılık görülmemiştir. Yine Karahan ve Eyüpoğlu (2018) yaptıkları çalışma ile havacılık sektöründeki kabin çalışanlarının işe ilişkin iyilik algısı ölçeği ve alt boyut puanlarının eğitim seviyesine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ancak yaptığımız çalışmada eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin işleri ile alakalı düşük memnuniyete sahip olduklarını görülmektedir.

Yüksekbilgili ve Akduman (2016) Aile sağlığı merkezinde farklı pozisyonlarda çalışan personellerde anlamlı farklılıklar görülmüş olup, sıra ortalamalarına göre en yüksekten en aza işyerinde mutluluk aile hekimi uzmanı, hemşire, aile hekimi ve personel şeklinde sıralanmıştır. Bu çalışmada ise İyileştirme Şube ile Planlama ve Zarar Azaltma Şube çalışanlarının pozitif duygularının daha yoğun olduğu görülmektedir.

Aytaç (2005), işle bağlantılı genel iyilik durumunu belirleyen değişkenler arasında çalışma süresini göstermektedir. Karahan ve Eyüpoğlu (2018) yaptıkları çalışmada, İşe ilişkin iyilik algısı puanlarının işletmedeki çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği, çalışma süresi 1 yıldan az olan katılımcıların işe ilişkin iyilik algısı puanlarının diğer katılımcıların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma sonuçlarına göre çalışma yılı kısa olan bireylerin negatif duygu durum puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Meslekleri gereği AFAD çalışanları genellikle olağandışı durumlarla karşı karşıya kaldıklarından, işleri hakkındaki görüşleri dikkate alınmalıdır. Beklenmeyen yıkıcı durumlara hazırlıklı olmak ve ivedilikle müdahale etmek gibi zorunlulukla çalışan AFAD personelleri zamanla fiziksel ve ruhsal tükenmişlikle karşı karşıya gelmektedir. AFAD çalışanları yaptıkları işle insan hayatına dokunmaktadır, bu durum mesleğin ilk yıllarında kahramanlık duygusu oluştururken zamanla mesleğin gerçekleri tükenmişliğe zemin hazırlayabilmektedir (Karacaoğlu ve Çetin, 2015). Farklı meslek grupları üzerinde yapılan çalışmalar da iyi oluş halinin, iş hayatını için önemli olduğunu göstermektedir. Dağ (2018), öğretmenlerle yaptığı çalışma sonucunda psikolojik sermayenin çalışanlar açısından işle ilgili iyi oluşu olumlu yönde etkilediğini belirlemiştir.

Akduman (2020) yüksek lisans öğrencileri arasında çalışan mutluluğu dersi alan öğrencilerin mutluluk ve işe ilişkin iyilik algılarında pozitif yönde bir değişim olup olmadığını incelemiş ve dersi alan öğrencilerin işe ilişkin iyilik algısı ve pozitif duygularında anlamlı düzeyde yükselme meydana geldiğini tespit etmiştir. Dersi alan öğrencilerde işe ilişkin negatif duyguların anlamlı düzeyde azaldığı belirlenmiştir. AFAD çalışanlarına bu bağlamda meslek içi eğitim/konferans yapılması çalışanların pozitif duyguları üzerinde anlamlı olacaktır.

AFAD çalışanlarının işe ilişkin duuşsal iyilik algısını belirlemeye yönelik olarak yapılan bu çalışmada, elde edilen veriler ışığında bazı değişkenler arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler beirlenmiştir. İçinde bulunulan duruma göre değişkenlik gösteren iyi oluş hali katılımcıların anketi doldurduğu zamanki yaşanmışlık ve ruh haliyle ilişkili olabileceği dikkate alınmalıdır. Bu nedenle ilerleyen yıllarda uzun dönemli etkisini görmek ve daha fazla boyutta istatistiksel düzeyde anlamlı ilişkilerin ortaya konması için çalışmanın tekrar uygulanması daha gerçekçi sonuçlara ulaşma olanağı sunabilir. AFAD çalışanları örnekleminde yapılan bu çalışmada seçilen örneklem ve ölçme aracıyla sınırlılıklar olması nedeniyle elde edilen sonuçların genellenme sınırlılığı sözkonusudur. AFAD çalışanlarının katılımı ile bu çalışma, seçilen örneklem ve ölçme araçlarının artırılmasıyla yapılacak çalışmalara ipuçları vermektedir. Gelecek çalışmalarda, afet ve acil durumlarda kritik görevleri üstlenen AFAD çalışanlarının tamamına ulaşılması, görev alan diğer kamu kurumlarında çalışan personeller, Kızılay ve ilgili sivil toplum kuruluşları çalışanlarının dâhil edilmesi ile daha kapsamlı sonuçlara ulaşılma olanağı sunabilir. Ayrıca mutluluk ile ilişkili olduğu savunulan performans, iş tatmini, bağlılık ve işten çıkış kararı

arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmaya yönelik yapılan araştırmalar da literatüre katkı sağlayacaktır.

## KAYNAKLAR

Akduman, G. (2015). Çalışan Mutluluğunun İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı İle İlişkisi ve Kuşaklar Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akduman, G., Dünder, G. İ. (2017). Çalışan mutluluğunun işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile ilişkisi ve kuşaklar arasındaki farklılıkların incelenmesi. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5(2), 29-49. Erişim Adresi <https://dergipark.org.tr/en/pub/nisantasisbd/issue/39932/474303>

Akduman, G. (2020). Çalışan Mutluluğu Dersinin Öznel İyilik Algısı ile İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısına Etkisi: Lisansüstü Öğrenciler Üzerinde İlişkisel-Nedensel Bir Tarama Çalışması. Journal of Organizational Behavior Review, 2(2), 90-114. Erişim Adresi <https://dergipark.org.tr/en/pub/jobreview/issue/56152/706355>

Aksit-Aşık, N. (2010) Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. Türk İdare Dergisi, 467,31-51.

Aytaç, S.S. (2005). Çalışanların işlerine ilişkin duygularının stres tepkileri üzerindeki etkisi. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 55(1), 833-851.

Basińska, B. A., Gruszczyńska, E., Schaufeli, W. B. (2014). Psychometric properties of the polish version of the Job-related Affective Well-being Scale. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, 27(6), 993-1004. DOI:10.2478/s13382-014-0329-x

Bayram, N., Kuşdil, M. E., Aytaç, S., Bilgel, N. (2004). İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeğinin Job-Rela Ted Affective Well-Being-Jaws Türkçe Versiyonunun Güvenilirlik Çalışması. Öneri Dergisi, 6(22), 1-7. DOI: 10.14783/maruoneri.678469

Cho, Y.S., 2004. Examining the Impact of Human Resource Management: A Performance Based Analytic Model, Las Vegas, University Nevada, Unpublished PhD, Dissertation, USA, 10, 24.

Dağ, K. (2018). Öğretmenlerin psikolojik sermaye seviyelerinin işe ilişkin duyuşsal iyilik algıları üzerine etkisi. Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 3(2), 1-15. Erişim Adresi <http://tursbad.hku.edu.tr/en/pub/issue/40014/446159>

Daniels, K., Brough, P., Guppy, A., Peters-Bean, K. M., Weatherstone, L. (1997). A note on modification to Warr's measures of affective well-being at work. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70, 129-138.

Diener, E., Sandvik, E. Pavot, W. (1991). Happiness is The Frequency, Not The Intensity of Positive Versus Negative Affect. In F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz (Eds), Subjective Well-Being: An Interdisciplinary Perspective. New York: Pergamon.

Diener, E. (1994). Assessing Subjective Well-Being: Progress and Opportunities. Social Indicators Research, 31(2), 103-157. <https://doi.org/10.1007/BF01207052>

Diener, E. (2000). "Subjective Well-Being, the Science of Happiness and a Proposal for a National Index", American Psychologist, 55 (1): 34-43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>

Diener, E., Lucas, R. E., Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *Handbook of positive psychology*, 2, 63-73.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work, *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>

Gilbert, D. (2008). Mutluluk Üzerine Çeşitlemeler. Çevirenler: Filiz Şar, Asiye Hekimoğlu Gül. *Optimist Yayınları*, İstanbul. syf 47

Güner, F., Bozkurt-Çetinkaya, Ö. (2017). Banka Çalışanlarının İş yerinde Mutluluk ve Mutsuzluk Nedenleri Üzerine Keşif Amaçlı Bir araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 85-105. Erişim Adresi <https://dergipark.org.tr/en/pub/odad/issue/31268/340556>

İslamoğlu, G. (2010). Kurumlarda İyilik de Var. Birinci Baskı, Nobel Yayın, Ankara.

Jo, D., Koh, C. K. (2021). Perceived hazardous physical work environments and job-related affective well-being of navy officers aboard the Republic of Korea Navy ships and submarines in South Korea. *BMJ Mil Health*. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjmilitary-2020-001702>

Karacaoğlu, K., Çetin, İ. (2015). İş yükü ve rol belirsizliğinin çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: AFAD örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 5(1), 46-69. Erişim Adresi <https://dergipark.org.tr/en/pub/nevsosbilen/issue/19740/211278>

Karahan, G., Eyüboğlu, E. (2018). Örgütsel iletişimde işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile öznel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi: Türkiye’de havayolu şirketlerinde kabin memurları üzerine bir alan araştırması. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(3), 210-232. Erişim Adresi <https://dergipark.org.tr/en/pub/ssrj/issue/38851/458857>

Keyes, C. L. M. (2005). Mental Illness and/or Mental Health? Investigating Axioms of the Complete State Model of Health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73, 539-548. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.73.3.539>

Luhmann M, Hawkey LC, Eid M, et al. Time frames and the distinction between affective and cognitive well-being. *J Res Pers* 2012; 46, 431-41. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2012.04.004>

Morrissy, L., Boman, P., Mergler, A. (2013). Nursing a case of the blues: An examination of the role of depression in predicting job-related affective well-being in nurses. *Issues in Mental Health Nursing*, 34(3), 158-168. <https://doi.org/10.3109/01612840.2012.740767>

TDK, (2020). Türk Dil Kurumu, Atasözleri ve Deyimler Sözlüğü, <https://sozluk.gov.tr/> Erişim tarihi: 19.02.2020

Tüzün, İ., K., Çetin, F., Basım, H., N. (2018). Improving job performance through identification and psychological capital. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(1), 155-170. DOI 10.1108/IJPPM-03-2016-0060

Tütüncü, Ö., Çiçek, O. (2000). İş Doyumunun Ölçülmesi: izmir İl Sınırlarında Faaliyet Gösteren Seyahat Acenteleri Üzerine Bir İnceleme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 124-128.

Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel Ve Örgütsel Etkileri, Yararları Ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70. Erişim Adresi <https://dergipark.org.tr/en/pub/kusbder/issue/42811/474446>

Pryce-Jones, J. (2010), *Happiness at Work: Maximizing your Psychological Capital for Success*, United Kingdom, Wiley-Blackwell.; Kjerulf, 2014:22.

URL 1, <https://www.afad.gov.tr/afad-hakkinda> (Son Erişim: 15.10.2021)

URL 2, <https://www.medikalakademi.com.tr/65-yasa-artik-genc-mi-diyecemiz-daha-genc-ama-daha-riskli-birnefusunuz-var/> (Son Erişim:09.10.2021)

Van Wingerden, J., Bakker, A. B., Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 164-174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.008>

Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 219. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.219>

Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219-230. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.219>

Yüksekbilgili, Z., Akduman, G. (2016). Sağlık personelinin mutlulukları üzerine bir alan araştırması: Aile sağlığı merkezlerinde bir uygulama. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 71-84. Erişim Adresi <https://dergipark.org.tr/en/pub/fesa/issue/28680/296922>