



İŞYERİNDE MUTLULUK SALGINI: ÇALIŞMA ARKADAŞLARI İLE SOSYALLEŞME VE İŞYERİNDE KUTLAMALARIN ARACILIK ROLÜ

ADEVIYE ERDOĞAN*

* Dr. Öğr. Üyesi, İsparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Uzaktan Eğitim Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, adeviyester@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-5996-7334>.

Etik Kurul Onayı: İsparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Etik Kurulu, 11.08.2022 tarih ve E-96714346-050.99-41649 sayılı karar.

ÖZ

Çalışmanın amacı; çalışanların mutluluk düzeylerinin tespit edilmesi, mutluluk düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin test edilmesi, mutluluğun bulaşıcılığının ölçülmesi ve mutluluğun bulaşmasında çalışma arkadaşlarıyla sosyalleşmenin ve işyerinde yapılan kutlamaların aracılık rolü olup olmadığının belirlenmesidir. Araştırmanın, özellikle çalışma ortamlarında mutluluğun çok değerli olduğunun ve mutluluğun yayılması için işletmelerin çaba sarfetmesi gerektiğinin ortaya konulması açısından katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Çalışma nicel araştırma olarak tasarlanmıştır. Çalışmanın örneklemini sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmaya toplam 332 sağlık çalışanı katılmıştır. Araştırma kapsamında mutluluk ölçeği, yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen duygusal bulaşma ölçeğinin "mutluluk" alt boyutu ile iş yerinde eğlence ölçeğinin "çalışma arkadaşları ile sosyalleşme" ve "iş yerinde kutlama" alt boyutları kullanılmıştır. Araştırmada katılımcıların demografik özellikleri ile mutluluk, duygusal bulaşma ölçeğinin mutluluk alt boyutu ve çalışma arkadaşları ile sosyalleşme ve iş yerinde kutlamalar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarında mutluluğun bulaşıcı olduğu ve çalışma arkadaşlarıyla sosyalleşmenin aracılık etkisi olduğu ancak işyerinde yapılan kutlamaların aracılık etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mutluluk, Çalışma Arkadaşları ile Sosyalleşme, Duygusal Bulaşma, İşyeri Kutlamaları, Sağlık Çalışanları

Editör / Editor:

Selma GÜLİRMAK,
Erciyes Üniversitesi, Türkiye

*Sorumlu Yazar/ Corresponding Author:

Adeviye ERDOĞAN,
adeviyester@gmail.com

JEL:

M19, M54, J59

Geliş: 20 Şubat 2023

Received: February 20, 2023

Kabul: 19 Temmuz 2023

Accepted: July 19, 2023

Yayın: 31 Aralık 2023

Published: December 31, 2023

Atıf / Cited as (APA):

Erdoğan, A. (2023),
İşyerinde Mutluluk Salgını: Çalışma
Arkadaşları ile Sosyalleşme ve İşyerinde
Kutlamaların Aracılık Rolü, Erciyes Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 66,
7-15,
10.18070/erciyesiibd.1253470

THE EPIDEMIC OF HAPPINESS AT WORK: THE MEDIATING ROLE OF SOCIALIZING WITH COLLEAGUES AND WORK CELEBRATIONS

ABSTRACT

The aim of the study is to identify employees' levels of happiness, to test whether their happiness levels vary depending on demographic variables, to measure the contagion of happiness and to determine whether socialization with colleagues and celebrations at work play an intermediate role in the transmission. It is estimated that the research is very valuable, especially in working environments, and will contribute in terms of setting up environments that can be provided for the spread of happiness. The research was designed as a quantitative study. The study's sample is composed of healthcare professionals. The research had 332 health professionals as participants. The happiness and happiness sub-dimension of emotional contagion scales, as well as the "socializing with employees" and "celebration at work" sub-dimensions of the fun at work scale, were employed in the context of the study. The demographic characteristics of the participants and happiness, and happiness sub-dimension of emotional contagion, socializing with employees, and workplace celebrations were demonstrated to differ significantly in the research. The study's findings revealed that happiness is contagious among health workers and that socializing with employees has a mediating effect, but celebrations at the workplace do not have a mediating effect on the contagion of happiness.

Keywords: Happiness, Socializing with Colleagues, Emotional Contagion, Workplace Celebrations, Healthcare Professionals

GİRİŞ

Mutluluk ile ilgili araştırmalar alan yazında katlanarak artmaktadır (Eckhaus, 2021). Mutluluk, insanların peşinden koştuğu, elde etmek için çaba sarfettiği bir olgudur. Mutluluk olumlu duygular yaşamakla ortaya çıkar ve insan hayatının nihai hedefidir (Layard, 2011). Mutluluk ya da alan yazında benzer anlamda kullanılan “yaşam doyumunu” ve “öznel iyi oluş (eslenlik)” insanın hayatındaki en önemli çaba olarak ifade edilebilir (Diener, 2000). Alan yazında mutluluk ve işyerinde mutluluk ile ilgili çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların çoğunda mutluluğun önemi işyerine ve kişilere katkıları birçok yönüyle ortaya konulmuştur. Özellikle işyerinde mutluluğun işletmelere ekonomik kazançlar ve stratejik üstünlük sağladığı belirtilmiştir (De Neve ve Ward, 2017). İş yerinde mutluluk aynı zamanda iş doyumunun da öncüsüdür (Eckhaus, 2021). Bununla birlikte bireysel mutluluk işe bağlılık, iş tatmini, yüksek performans gibi etkileri de beraberinde getirmektedir (Fisher, 2010). Mutlu bir çalışanın yüksek performanslı olduğu çalışmalarla kanıtlanmıştır (Pryce-Jones ve Lutterbie, 2010). Mutlu çalışanlar daha yüksek düzeyde üretkenlik göstermeye, yeni fikirler üretmeye ve başarı elde etmeye meyillidir. İşlerini daha etkin ve verimli hale getirmek için çığır açan yöntemler kullanırlar (Saenghiran, 2013).

Mutluluk bu kadar önemli iken çalışanların mutluluğunun artırılması ve bir metafor olarak mutluluğun salgına dönüştürülmesi için işletmeler tarafından yapılabilecek şeylerin olduğu aşikardır. Sosyalleşme (Mak, Liu ve Deneen, 2012) ve iş yerinde yapılan kutlamaların (Bilginoğlu ve Yozgat, 2020; Bolton ve Houlihan, 2009) yapılabilecek uygulamalar olduğu ve bu ortamlar sayesinde mutluluğun bulaşabileceği (Limon, 2019) düşünülmektedir. İş yerindeki meslektaşların desteğinin çalışan gelişimini ve mutluluğunu artırabileceği araştırmalarda ortaya konulmuştur (Qaiser, Abid, Arya ve Farooqi, 2020).

Alan yazın incelendiğinde mutluluğun sonuçlarının ele alındığı çok sayıda çalışma olmasına rağmen mutluluğun çalışma arkadaşları ile sosyalleşme ve iş yerinde yapılan kutlamalar aracılığıyla bulaşıcılığını inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Mutluluğun bu kadar faydası varken artması ve yayılması için ortamlar ve fırsatlar olmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın alan yazına değerli bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada işyerinde yapılan çeşitli kutlamaların ve çalışma arkadaşları ile sosyalleşmenin mutluluğun bulaşıcılığında aracılık rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışma, görev ve sorumlulukları çok fazla olan ve çok stresli ortamlarda çalışmakta olan sağlık çalışanları (Kahil ve Palabıyıköğlu, 2018) ile yapılmıştır ve eğer sağlık çalışanlarında sosyalleşme ve kutlamaların mutluluğun bulaşmasında aracılık rolü varsa diğer sektörlerdeki çalışanlarda da aracılık rolünün olabileceğinin kuvvetle muhtemel olduğu öngörülmektedir. Bu araştırma için araştırmacının bağlı olduğu üniversitenin Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 01/08/2022 tarih ve 115/03 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır. Çalışmaya katılan tüm katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

I- KURAMSAL ÇERÇEVE

A- MUTLULUK

Mutluluk, kişinin yaşamına ilişkin genel yargıları, kişisel yaşamından memnuniyet, olumlu ruh hallerinin ve duyguların yaygınlığı ve düşük düzeyde olumsuz etki olarak tanımlanmıştır (Kesebir ve Diener, 2009). Mutluluk yüksek öncelikli bir yaşam hedefidir (Diener, Kahneman ve Helliwell, 2010). Mutluluk; umut, iyimserlik ve memnuniyet gibi duygusal durumlarla ilgili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Bradburn ve Noll, 1969).

Mutluluk tipik olarak insanların hayatlarını bir bütün olarak nasıl deneyimlediği ve değerlendirdiği ile tanımlanır. Uygunluk veya ihtiyaç tatmini teorileri, mutluluğun, durumun sunduğu şey, belirli bir bireyin ihtiyaç duyduğu, istediği veya beklentisi ile örtüştüğünde meydana geldiğini öne sürer. Haham Schachtel (1954, 37) “mutluluk, istediğinize sahip olmak değil, sahip olduğunuz şeyi istemektir” diye ifade etmiştir. Mutluluktaki benzersiz varyansın hem istenilene sahip olmak hem de sahip olduğunda o şeyi istemekle tatmin edildiği ortaya konulmuştur (Larsen ve McKibban, 2008). Bu nedenle, bir kişiyi mutlu edecek

belirli faaliyetler veya başarılar, bir başkasını mutlu edecek olanlardan farklı olabilir.

Ruhsal olarak mutlu insanlar, olayları mutsuz insanlardan farklı yorumlamayı alışkanlık haline getirirler. Kendilerini dezavantajlı hale getirecek sosyal karşılaştırmalar yapmaktan kaçınırlar, başarısızlıkları üzerine kafa yormak yerine başarıları üzerinde dururlar ve çevrelerindeki mutluluk düzeyi daha düşük kişilere oranla daha etkin baş etme stratejisi kullanırlar (Lyubomirsky, 2014). Ruhsal olarak mutlu insanlar, kendilerini daha sonraki mutluluğu kolaylaştıran ortamlara veya ilişkilere seçici olarak maruz bırakabilirler.

Mutluluk ile ilgili yapılan bir çalışmada mutluluğun %50'sinin genetik; %10'unun çevresel kaynaklı olduğu ve %40'unun kasıtlı mutluluk artırıcı faaliyetler ve uygulamalarla potansiyel olarak değiştirilebileceği öne sürülmüştür (Fisher, 2010). Bu uygulamalar genel olarak şükran, nezaket, bağışlayıcılık ve maneviyat uygulamak, otantik hedefler seçmek ve bu hedeflere ulaşmak için çaba sarf etmek, sosyal ilişkileri beslemek, akışı deneyimlemek için fırsatlar aramak, meditasyon ve fiziksel egzersiz yapmaktır (Fisher, 2010).

İnsan hayatının büyük bir çoğunluğunun işte geçtiği düşünüldüğünde mutluluğun şekillendirilmesinde işyerinin oynadığı rolün de iyi anlaşılması gerekmektedir (De Neve ve Ward, 2017). Mutlu bir çalışan iyi çalışandır (Kolb, Osland ve Rubin, 1995). Yapılan araştırmalar, iş ortamlarının yalnızca mutluluğun itici gücü olmadığını, mutluluğun iş piyasası sonuçlarını, üretkenliği ve hatta firma performansını şekillendirmeye yardımcı olabileceğini göstermektedir (De Neve ve Ward, 2017). Gavin ve Mason (2004)'a göre “iyi bir yaşam ve mutluluğa ulaşmak için insanların iyi organizasyonlarda çalışmaları gerekmektedir”. Örgütlerdeki mutluluğun sebepleri ve sonuçları ile ilgili çok sayıda çalışmaya rastlanmaktadır (Gavin ve Mason, 2004). İş yerinde mutluluğun öznel mutluluğu artırıcı etkisi olduğu (Saenghiran, 2013), başarı, tanınma, ilginç ve zor işler yapma, sorumluluk alma ve terfi etmenin iş yerinde mutluluk hissettirdiği (Herzberg, 2017), aynı zamanda kişi-iş ve kişi-örgüt uyumu sağlandığında da mutluluğun arttığı kanıtlanmıştır (Verquer, Beehr ve Wagner, 2003).

B- DUYGUSAL BULAŞMA

Duygusal durumlar, duygusal bulaşıcılık yoluyla başkalarına aktarılabilir ve insanların aynı duyguları farkında olmadan yaşamalarına neden olabilir (Kramer, Guillory ve Hancock, 2014). “Duygusal bulaşma”, alıcının göndericinin sergilediği duyguları “yakalaması” ile duyguların bir kişiden diğerine akışı olarak tanımlanmaktadır. Duygusal bulaşma, yalnızca alıcıların duygularını değil, aynı zamanda sonraki tutum ve davranışlarını da etkileyen bir süreçtir (Barsade, 2002).

Duygusal bulaşma üzerine yapılan araştırmalar, duyguların sosyal etkileşimlerde insanlar arasında nasıl aktarıldığını ve başka bir kişinin duygularını “yakalamanın” sosyal etkileşimin dinamiklerini nasıl etkilediğini açıklamaya çalışmıştır. Duygusal bulaşma hem bilinçaltı hem de bilinç düzeyinde gerçekleşebilir. Yani, duygusal bulaşma süreci, insanların “jest ve mimiklerini, seslendirmelerini, duruş ve hareketlerini otomatik olarak taklit ve senkronize etme ve sonuçta duygusal olarak yakınlaşma eğilimine” atfedilebilir (Elfenbein, 2014).

İlkel duygusal bulaşma (Hatfield ve Rapson, 2010) duyguların bir kişiden diğerine aktarımı, alıcının bilinçsiz, duygusal süreçlerinin sonucudur. Bu tür bir duygusal bulaşma, bir kişinin başka bir kişinin yüz ifadelerini ve diğer sözel olmayan ipuçlarını spontane olarak taklit ettiği ve kişiyi fizyolojik bağlantılar yoluyla karşılık gelen duyguları deneyimlemeye yönlendirdiği iki aşamalı bir taklit süreci tarafından yönlendirilir. Kişi taklitten kaynaklanan duyguları hissetse de bu duyguya yol açan süreçler genellikle “bilinçaltı kaynaklı ve otomatiktir” (Barsade, Coutifarıs ve Pillemer, 2018). Sonuç olarak, duygusal bulaşma teorileri, ilkel duygusal bulaşmanın, göndericinin duyguları sergileme derecesi tarafından teşvik edildiğini öne sürer; gönderici tarafından daha büyük bir duygusal gösterim, alıcıda daha yüksek düzeyde duygusal bulaşma ile sonuçlanır. Buna karşılık, “bilinçli duygusal bulaşma”, insanların bir tür sosyal bilgi olarak aktif biçimde duyguları aradığı sosyal karşılaştırma süreçlerine dayanır. Spesifik olarak, bilinçli duygusal bulaşma teorisi, insanların ruh hallerini başka bir kişinin ruh hali ile karşılaştırdığını ve uygun görüldüğünde göndericinin duygusal seviyesini benimsediğini savunur. Alıcı, göndericinin duygusal gösterimini sahte veya samimiyezsiz olarak algıladığında,

duygusal gösterimi algılanan belirsizliği azaltmak için yeterli olarak yorumlamayacaktır, bu nedenle bilinçli duygusal bulaşmanın meydana gelmesi daha az olasıdır (Barsade, 2002). Mutluluğun ve olumlu tutumların doğrudan ortam veya olaylar tarafından değil, bireylerin bu ortamlara ve olaylara ilişkin algıları, yorumları ve değerlendirmeleri tarafından ortaya çıktığını söylemek mümkündür (Lazarus, 1991).

C- ÇALIŞMA ARKADAŞLARI İLE SOSYALLEŞME

Sosyalleşme, bir kişinin başka bir kişi ya da grup arasındaki ilişkilerinde zaman içinde değişiklikler meydana getiren karşılıklı bir uyum sürecidir (Moreland ve Levine, 2014). Çalışma arkadaşıyla sosyalleşme, arkadaşlar arasındaki kişisel hikayeleri paylaşmayı, şakalar yapmayı ve birbirleriyle yemek paylaşmayı içerebilen dostça sosyal etkileşimleri ifade eder (Michel, Tews ve Allen, 2019). Çalışma arkadaşı sosyalleşmesi nezaket, dostluk ve arkadaşça ilişkiler ile karakterize edilir ve çalışanların gayri resmi olarak sosyalleşme, gülme veya arkadaşça ve eğlenceli bir şekilde etkileşimde bulunma derecesini yansıtır (Tsaur, Hsu ve Lin, 2019).

İşyerinde mutluluğun en önemli kaynaklarından bir tanesi diğer insanlarla geliştirdiği hoş ilişkilerdir. Başkalarıyla “yüksek kaliteli bağlantıların” çalışanlar için önemli mutluluk ve enerji kaynağı olabileceği çalışmalarda ortaya konulmuştur (Dutton, 2003). Çalışanlar arasındaki sosyalleşme düzeyinin performans üzerinde önemli bir etkisi vardır (Chiaburu ve Harrison, 2008).

Alan yazında sosyalleşme olgusu genellikle “örgütsel sosyalleşme” olarak ele alınmıştır. Örgütsel sosyalleşme hem çalışanlar hem de işverenler için oldukça önemlidir. Özellikle yeni işe girenlerin işe alıştırılması, yeni beceri, tutum ve değerler kazanması ve bunların geliştirilmesi için gerekli ortamlar sunulması gerekmektedir. Bu ortamlarda, çalışanlar arasında ilişkiler kurulum ve geliştirilir, normlar ve beklentiler öğrenilir, deneyimler ve fikirler paylaşarak gelişmeleri sağlanır (Cooper-Thomas ve Anderson, 2006). İş yerinde sosyalleşme işlerin daha verimli olmasını sağlar. İş tatmini sağlar ve iş gören devir hızı artırır. Sosyalleşmenin olmadığı/az olduğu iş yerlerinde çalışanların yenilikçilik ve yaratıcılıklarının azaldığı gözlemlenmiştir (Spreitzer, Porath ve Gibson, 2012). Çalışma arkadaşları ve yöneticilerin desteğini hisseden çalışanların daha mutlu ve daha iyimser olduğu ve çalışanlar arasında iyi ilişkilerin olduğu iş yerlerinde daha dostane, daha üretken ve daha az stresli ortamlar olduğu söylenebilir. Aynı zamanda sosyalleşmenin hem doğrudan hem de dolaylı olarak sağlık üzerinde etkisi olduğu görülmektedir (Wills ve Ainette, 2012).

D- İŞYERİNDE YAPILAN KUTLAMALAR

Google kültür ofisi başkanı Stacy Sullivan “Çalışma ortamına eğlence katarsanız, daha bağlı çalışanlarınız, daha yüksek iş tatmininiz, artan üretkenliğiniz ve daha parlak bir işyeriniz olur.” demiştir (Schmidt ve Rosenberg, 2014). Alan yazında işyerinde yapılan kutlamalar işyeri eğlencesinin bir parçası olarak ifade edilmektedir. İşyeri eğlencesi, çeşitli eğlenceli ve zevkli aktiviteleri bilinçli olarak teşvik eden, başlatan ve destekleyen bir çalışma ortamı olarak tanımlanmaktadır (Ford, McLaughlin ve Newstrom, 2003). İş yeri eğlencelerini “kişisel kilometre taşlarının tanınması (doğum günleri, işe alınma yıldönümleri), sosyal etkinlikler (piknikler, partiler, sosyal toplantılar), mesleki başarıların halka açık kutlamaları (ödül ziyafetleri), topluluk gönüllülüğü için fırsatlar (sivil gruplar), stres atma faaliyetleri (egzersiz tesisleri, masajlar), mizah (karikatürler, bültenlerdeki şakalar, e-postalar), oyunlar (dans, şirket sponsorluğundaki spor faaliyetleri), çalışanlar arasında dostça yarışmalar (katılım, satış yarışmaları), kişisel gelişim fırsatları (resim kursu, kitap kulübü), eğlence (skeçler, oyunlar) olarak kategorilendirmek mümkündür (Ford vd., 2003).

Yapılan araştırmalar işyerinde yapılan kutlamaların hem işletmeler hem de çalışanlar üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu ortaya koymaktadır. Esneklik, rekabet avantajı, çalışan motivasyonu, müşteri hizmetleri kalitesi, yenilikçilik, güçlendirme, yaratıcılık ve verimlilik işletmeler açısından etkiler arasında yer almaktadır (Karl, Peluchette, Hall-Indiana ve Harland, 2016). İş yeri kutlamaların ait alan yazın incelendiğinde çalışanların iş tatminini, örgütsel bağlılığını, iş performansını ve çalışan refahını artırırken, öfke, stres, tükenmişlik, iş baskısı ve işten ayrılma niyetini azalttığına dair çalışmaların yer aldığı

görülmektedir (Tsaur vd., 2019). Aynı zamanda işyerinde yapılan kutlamaların uyumlu ilişkilerin gelişmesine, güvenli bir ortamın oluşmasına ve çalışan sağlığına olumlu etkilerinin olduğu çalışmalarda ortaya konulmuştur (Michel vd., 2019).

Yukarıda anlatılanlar ışığında işyeri eğlenceleri ve bunun bir parçası olan kutlamaların çalışanların yaratıcı düşüncelerine, olaylara daha olumlu yaklaşımlarına, çalışma arkadaşlarıyla daha güçlü ilişkiler geliştirmelerine, performanslarını artırmalarına ve sorunlarla başa çıkma mekanizmalarını daha kolay üretebilmelerine katkı sağladığı söylenebilir.

II- ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

İş yerinde mutluluğun öznel mutluluğu artırıcı etkisi olduğu (Saenghira, 2013), başarı, tanınma, ilginç ve zor işler yapma, sorumluluk alma ve terfi etmenin iş yerinde mutluluk hissettirdiği (Herzberg, 2017), aynı zamanda kişi-iş ve kişi-örgüt uyumu sağlandığında da mutluluğun arttığı kanıtlanmıştır (Verquer, Beehr ve Wagner, 2003). Aynı zamanda alan yazında mutluluğun demografik değişkenler açısından incelendiği çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda mutluluğun demografik değişkenlere göre farklılaştığı tespit edilmiştir (Nedim Bal ve Gülcan, 2014; Keser, 2018; Çirkin ve Göksel, 2016; Cheng ve Furnham, 2003; Mitchell vd., 2013; Csikszentmihalyi ve Hunter, 2003).

Bu çalışmada da mutluluğun işletmelere yol göstermesi amacıyla demografik değişkenler açısından incelenmesinin gerekli olduğu ve araştırmanın örneklemi oluşturulan sağlık çalışanlarının mutluluk düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterebileceği düşüncesinden yola çıkılarak araştırmanın birinci hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 1. Çalışanların mutluluk düzeyleri ile demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, meslek, statü, çalışma süresi, algılanan gelir düzeyi) arasında farklılık vardır.

Duygusal bulaşma olgusu iş ortamlarında değerlendirildiğinde çalışanların olumlu ya da olumsuz duygularını iş arkadaşlarına bulaştırmaları sonucunda çalışanların performanslarının, motivasyonlarının, örgüte olan bağlılıklarının değişebileceği görülmektedir (Hatfield ve Rapson, 2010; Nadler vd., 2010). Aynı zamanda yapılan çalışmalarda duygusal bulaşmanın cinsiyet, yaş, çalışma süresi gibi demografik değişkenler açısından farklılık gösterdiği çalışmalarda ortaya konmuştur (Demirkaya, Sönmez; 2020; Limon, 2019; Petitta, Jiang ve Hartel; 2017; Mazzuca vd., 2019). Buradan hareketle, araştırmanın ana amacı olan mutluluğun bulaşması ve bulaşıcılığın özellikle olumlu yönde etki etmesinin işletmeler açısından önemli olduğu ve duygusal bulaşmanın demografik değişkenlere göre farklılaştığı ve bu farklılaşmanın işletmeler açısından göz önünde bulundurulmasının faydalı olabileceği düşüncesiyle araştırmanın 2. ve 3. hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 2. Çalışanların duygusal bulaşma düzeyi ile demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, meslek, statü, çalışma süresi, algılanan gelir düzeyi) arasında farklılık vardır.

Hipotez 3. Çalışanların duygusal bulaşma düzeyi ile mutluluk düzeyleri arasında ilişki vardır.

Çalışma arkadaşları ile sosyalleşmenin mutluluk düzeyini ve performansı artırdığı, örgütsel gelişime katkıda bulunduğu araştırmalarla ortaya konulmuştur (Dutton, 2003; Chiaburu ve Harrison, 2008). Yine yapılan araştırmalarda sosyalleşmenin demografik değişkenler açısından farklılaştığı tespit edilmiştir (Erdoğan vd., 2018). Çalışma arkadaşları ile sosyalleşmenin iş hayatına olan olumlu etkilerinin önemli olduğu değerlendirilmektedir. Bu sebeple çalışma arkadaşları ile sosyalleşmenin demografik değişkenlere göre farklılaşmadığı ve mutluluk düzeyi ile ilişkili olup olmadığının tespit edilebilmesi için araştırmanın dördüncü ve beşinci hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 4. Çalışanların çalışma arkadaşları ile sosyalleşme düzeyi ile demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, meslek, statü, çalışma süresi, algılanan gelir düzeyi) arasında farklılık vardır.

Hipotez 5. Çalışanların çalışma arkadaşları ile sosyalleşme düzeyi ile mutluluk düzeyleri arasında ilişki vardır.

İşyerinde yapılan sosyal kutlamaların çalışanlar üzerinde olumlu etkileri olduğu, özellikle çalışanların motivasyon ve performanslarını artırdığı tespit edilmiştir (Fluegge-Woolf, 2014).

Mutluluğun insan için ve dolayısıyla işletmeler için önemi göz önünde bulundurulduğunda, işletmelerin çalışanlarını mutlu edebilmek için çaba göstermesinin ve bunun için gerekli ortamların sağlanmasının gerekliliği aşikardır (Ford vd., 2003). Sosyal kutlamalar ve demografik değişkenler arasında bazı çalışmalarda ilişki bulunamazken (Adıgüzel, Erdoğan ve Yalçın; 2015), bazı çalışmalarda ilişki bulunmuştur (Fluegge, 2008). Bu çalışmada araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının sosyal kutlamalar düzeyinin demografik değişkenler açısından farklılaşacağı ve mutluluk düzeyleri ile arasında ilişki olduğu düşüncesiyle araştırmanın altıncı ve yedinci hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 6. Çalışanların sosyal kutlamalar düzeyi ile demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, meslek, statü, çalışma süresi, algılanan gelir düzeyi) arasında farklılık vardır.

Hipotez 7. Çalışanların sosyal kutlamalar düzeyi ile mutluluk düzeyleri arasında ilişki vardır.

Alan yazında yer alan araştırmalar incelendiğinde “mutluluk”, “duygusal bulaşma”, “çalışma arkadaşları ile sosyalleşme” ve “iş yerinde yapılan kutlamalar” konularını ayrı ayrı ya da başka değişkenlerle ele alan çok sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu araştırmada ise mutluluğun bulaşıcılığının çalışma arkadaşları ile sosyalleşme ve işyerinde yapılan kutlamalar aracılığı ile sağlanabileceği düşünülerek araştırmanın sekizinci hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 8. Mutluluğun bulaşıcılığında çalışma arkadaşları ile sosyalleşme ve iş yerinde yapılan kutlamaların aracılık rolü vardır.

Hipotez 8a. Mutluluğun bulaşıcılığında çalışma arkadaşları ile sosyalleşmenin aracılık rolü vardır.

Hipotez 8b. Mutluluğun bulaşıcılığında iş yerinde kutlamaların aracılık rolü vardır.

III- YÖNTEM

Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden “betimsel” araştırma modeli olarak tasarlanmıştır. Betimleyici veriler, anket, gözlem, test veya görüşmeler aracılığıyla toplanmaktadır (Büyüköztürk, 2007).

A- ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE GEREĞİ

Alan yazında mutlulukla ilgili çok sayıda çalışma olduğu halde mutluluğun çalışma arkadaşları ile sosyalleşme ve iş yerinde kutlamaların aracılığı ile bulaşıcılığını ölçen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Aynı zamanda araştırmanın çalışma ortamlarının stresli olduğu bilinen sağlık çalışanları üzerinde yapılıyor olmasının da önemli olduğu düşünülmektedir. Bu sebeplerle de araştırmanın alan yazına önemli bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Bu çalışma öznal mutluluğu ve bu mutluluğun yayılımını ele almaktadır. Yapılan birçok çalışmada “işyerinde mutluluk” kavramı ele alınmış ve incelenmiştir. Bu çalışmada öznal mutluluk ele alınmış ve öznal mutluluğun işyerindeki mutlulukla yakından ilişkisi olduğu ve kişi mutlu olduğunda mutluluğunu işyerinde sağlanan ortamlar, sosyalleşme gibi etkinliklerle iş arkadaşlarına da bulaştırdığı ve bunun bir salgın olarak değerlendirilebileceği ele alınmıştır. Bunun sağlanabilmesi için ise mutluluğun bulaşmasını sağlayacak kutlamaların düzenlenmesi ve çalışanlar arasında sosyalleşmenin gerçekleşmesi önemlidir. Bu bağlamda araştırmada öncelikle çalışanların mutluluk düzeyleri, duygusal bulaşma düzeyleri tespit edilmiş ve çalışma arkadaşları ile sosyalleşme ve iş yerinde sosyal kutlamaların varlığı tespit edilerek araştırmanın hipotezleri test edilmiştir.

B- ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın örneklemini araştırmaya katılmaya onam vermiş sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada rastgele örneklem yöntemi kullanılmıştır. Verilerin toplanmasında sosyal medya platformları kullanılmıştır. Araştırmaya toplam 332 sağlık çalışanı katılım sağlamıştır. Örneklem sayısının belirlenmesinde G-Power güç analizi programı kullanılmıştır. Buna göre testin gücü (Power (1-β err prob) 0,80; anlamlılık seviyesi (α err prob) 0,01; ve etki büyüklüğü 0,13 olduğunda uygun örneklem sayısı 330 olarak hesaplanmıştır (Bilek, 2022). Bu durumda toplanan ve değerlendirmeye alınan 332 verinin çalışma için yeterli olduğu ve araştırma evrenini temsil edebilecek düzeyde olduğu değerlendirilmektedir.

C- VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada Demirci ve Ekşi'nin (2018) geliştirdiği geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan “Mutluluk Ölçeği” ve Doherty (1997) tarafından geliştirilen, Akın ve arkadaşları (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan geçerlilik güvenilirlik çalışması yapılmış olan “Duygusal Bulaşma Ölçeği”, Medowell (2004) tarafından geliştirilen “İş Yerinde Eğlence Skalası”nın “çalışma arkadaşları ile sosyalleşme” ve “iş yerinde kutlama” alt boyutlarından oluşan ifadeler ve demografik özelliklerin belirlendiği sorular kullanılmıştır. Ankette yer alan ölçeklerden mutluluk, çalışma arkadaşları ile sosyalleşme ve iş yerinde kutlama ölçeklerinde bulunan ifadelerle katılım düzeyi 5'li likert derecelendirmesi ile sayısallaştırılmıştır. Duygusal bulaşma ölçeğinde bulunan ifadeler ise 4'lü likert ölçeği ile sayısallaştırılmıştır.

1-Ölçeklerin güvenilirliği

TABLO 1 | Ölçeklerin İçsel Tutarlılıkları

Ölçek	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha
Mutluluk ölçeği	6	0,91
Bulaşma	15	0,83
Kutlama	6	0,86
Sosyalleşme	6	0,91

Tablo 1'de araştırmadan elde edilen verilere ait Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısına ait değerler hesaplanmıştır. Ölçeklerin içsel tutarlılık düzeylerinin (0,70) kabul sınırının çok üzerinde olduğu görülmektedir (Büyüköztürk, 2007).

2-Verilerin toplanması

Araştırmada araştırmaya katılmayı onaylayan sağlık çalışanlarına ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma kapsamında sosyal medya platformları üzerinden (Linkedin, Facebook, Watsapp) 332 sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Araştırma Google Form aracılığı ile yapıldığı için veri kaybı yaşanmamıştır.

3- Verilerin değerlendirilmesi

Toplanan veriler istatistik analiz programları ile çözümlenmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğu Shapiro Wilk ile test edilmiştir.

TABLO 2 | Ölçeklerin Normallik Testi Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

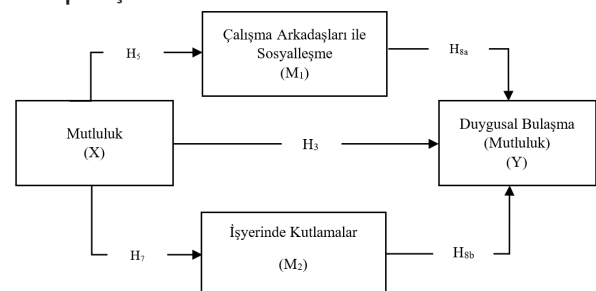
Ölçek	İfade Sayısı	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Mutluluk ölçeği	6	-,337	,242
Duygusal Bulaşma	15	-,287	,038
İş Yeri Kutlamaları	6	,599	,129
Çalışma Arkadaşları ile Sosyalleşme	6	-,176	-,284

Tablo 2'de araştırmada kullanılan ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Bu değerler +1,0; -1,0 aralığında olduğundan normal dağılım gösterdikleri kabul edilmektedir (Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham, 2014). Bu sebeple parametrik testler uygulanmıştır.

D- ARAŞTIRMANIN DESENİ

Şekil 1'de araştırmanın hipotezleri dikkate alınarak oluşturulan ve değişkenlerin gösterildiği araştırma deseni yer almaktadır.

ŞEKİL 1 | Araştırmanın Teorik Modeli



IV- BULGULAR

A- SAĞLIK ÇALIŞANLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE AİT TANIMLAYICI BULGULAR

Tablo 3'te araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, meslek, statü, çalışma süresi, algılanan gelir düzeylerine ilişkin veriler yer almaktadır.

TABLO 3 | Sağlık Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Ait Tanımlayıcı Bulgular

Demografik Özellikler	Sayı	%	
Cinsiyet	Kadın	228	68,7
	Erkek	104	31,3
	Toplam	332	100,0
Yaş	21-30	142	42,8
	31-40	96	28,9
	41-50	59	17,8
	51 ve üzeri	35	10,5
	Toplam	332	100,0
Medeni Durum	Bekar	132	39,8
	Evli	200	60,2
	Toplam	332	100,0
Meslek	Doktor	140	42,2
	Hemşire/Ebe	60	18,1
	Tıbbi Sekreter	82	24,7
	Diğer	50	15,1
	Toplam	332	100,0
Statü	Kadrolu	176	53
	Sözleşmeli	144	43,4
	Diğer	12	3,6
	Toplam	332	100,0
	Çalışma Süresi	1 yıldan az	36
1-3 yıl		67	20,02
4-6 yıl		36	10,8
7-9 yıl		39	11,7
10 yıl ve üzeri		154	46,4
Toplam		332	100,0
Algılanan Gelir Düzeyi	Üst	19	5,7
	Orta	219	66
	Alt	94	28,3
	Toplam	332	100,0

B- FAKTÖR ANALİZİ VE KORELASYON ANALİZİ SONUÇLARINA AİT BULGULAR

Araştırmada kullanılan mutluluk, çalışma arkadaşları ile sosyalleşme, işyerinde sosyal kutlamalar ve duygusal bulaşma ölçeklerinin yapı geçerliliklerini tespit edebilmek ve faktör yapılarını ortaya koyabilmek gayesiyle açılımlı faktör analizi yapılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin hepsi ilgili kaynaklarda tek boyut olarak değerlendirilmiştir. Özellikle Doherty (1997) tarafından geliştirilen ve 5 alt boyutu olan daha sonra Akın ve arkadaşları (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve tek boyut tespit edilen duygusal bulaşma ölçeğindeki ifadeler incelendiğinde alt boyutlarının olabileceği düşüncesi ile açılımlı faktör analizi yapılmıştır (Büyüköztürk, 2007). Faktör analizinde örneklem yeterliği değerlerinin açılımlı

faktör analizi için yeterli olduğu görülmüştür (Field, 2009). Araştırma kapsamında kullanılan ölçekler analize tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda mutluluk, kutlama ve sosyalleşme ölçeklerine ait ifadeler tek faktör altında toplanmıştır. Duygusal bulaşma ölçeği ise 4 faktör altında toplanmıştır. Duygusal bulaşma ölçeğinde bulunan ifadelerin değerlendirilmesi sonucunda faktör boyutları orijinal ölçekteki alt boyutlarla aynı şekilde mutluluk (3), öfke (6), üzüntü (3) ve sevgi (3) olarak adlandırılmıştır.

TABLO 4 | Ölçeklere Ait Faktör Analizi Bulguları

Mutluluk Ölçeği	Faktör Yükleri	Cronbach's Alpha	
Madde 1	,822	0,91	
Madde 2	,851		
Madde 3	,840		
Madde 4	,847		
Madde 5	,729		
Madde 6	,795		
Öz Değer	3,986		
Açıkladığı Varyans	66,432		
Açıklanan Toplam Varyans	66,432		
KMO=0,881 p=0,000			
Duygusal Bulaşma Ölçeği			0,75
Öfke			
Madde 5	,440		
Madde 7	,764		
Madde 8	,617		
Madde 10	,744		
Madde 13	,739		
Madde 15	,451		
Öz Değer	4,584		
Açıkladığı Varyans	30,559		
Açıklanan Toplam Varyans	30,559		
Sevgi		0,86	
Madde 6	-,873		
Madde 9	-,919		
Madde 12	-,870		
Öz Değer	1,969		
Açıkladığı Varyans	13,127		
Açıklanan Toplam Varyans	43,686		
Mutluluk			0,71
Madde 2	,679		
Madde 3	,550		
Madde 11	,400		
Öz Değer	1,261		
Açıkladığı Varyans	8,408		
Açıklanan Toplam Varyans	52,094		
Üzüntü			
Madde 1	,901		
Madde 4	,526		
Madde 14	,791		
Öz Değer	1,168		
Açıkladığı Varyans	7,787		
Açıklanan Toplam Varyans	59,881		
KMO=0,799 p=0,000			
Çalışma Arkadaşları ile Sosyalleşme		0,91	
Madde 1	,799		
Madde 2	,763		
Madde 3	,872		
Madde 4	,866		
Madde 5	,866		
Madde 6	,780		
Öz Değer	4,088		
Açıkladığı Varyans	68,133		
Açıklanan Toplam Varyans	68,133		
KMO=0,858 p=0,000			
Sosyal Kutlama			0,86
Madde 1	,778		
Madde 2	,587		
Madde 3	,855		
Madde 4	,787		
Madde 5	,826		
Madde 6	,797		
Öz Değer	3,619		
Açıkladığı Varyans	60,322		
Açıklanan Toplam Varyans	60,322		
KMO=0,828 p=0,000			

Tablo 4'te maddelerin faktörlere göre dağılımı ve faktör yükleri hesaplanmıştır. Faktör yükleri en düşük 0,400 olarak tespit edilmiştir. Bu değer ideal olarak kabul edilen 0,40 değerine eşit olduğu için maddelerin faktörlere katkı sağladığı değerlendirilmektedir (Field, 2009). Mutluluk ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alpha $\alpha=0,91$; duygusal bulaşma ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alpha $\alpha=0,83$ olarak bulunmuştur. Buna ek olarak mutluluk alt boyutuna ait Cronbach Alpha $\alpha=0,712$; üzüntü alt boyutuna ait Cronbach Alpha $\alpha=0,713$; öfke alt boyutuna ait Cronbach Alpha $\alpha=0,751$; sevgi alt boyutuna ait Cronbach Alpha $\alpha=0,866$ olarak hesaplanmıştır. Çalışma arkadaşları ile sosyalleşme ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alpha $\alpha=0,91$; sosyal kutlamalar ölçeğinin güvenilirliği ise Cronbach Alpha $\alpha=0,86$ olarak hesaplanmıştır.

TABLO 5 | Ölçeklere ait Korelasyon Matrisi

	MutTop	BulasTop	SosyalTop	KutlaTop
MutTop				
BulasTop	,255			
SosyalTop	,322	,314**		
KutlaTop	,261	,216**	,474**	

** p<0.01

Tablo 5'te ölçeklerin birbirleri arasındaki korelasyon katsayıları ölçülmüştür ve bulunan katsayıların anlamlı olduğu gözlemlenmiştir. Ölçekler arasında anlamlı korelasyonların olması nomolojik geçerliliğin kanıtı olarak değerlendirilmektedir. Nomolojik geçerlilik, ölçeklerdeki ifadelerin ortak bir noktada buluşabilmeleri için anlamlı ilişkili olmalarını gerektirir (Byrne, 1984).

C- FARK VE KORELASYON ANALİZİ BULGULARI

Çalışmada kullanılan mutluluk, duygusal bulaşma, çalışma arkadaşları ile sosyalleşme ve iş yerinde sosyal kutlamalar değişkenlerinin ortalamalarının araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine göre farklılığının olup olmadığını ortaya koyabilmek adına verilerle yapılan Bağımsız örneklem t Testi ve tek yönlü varyans analizi (anova) sonucunda iş yerinde sosyal kutlamalar değişkeni ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($t[332]=2,333$; $p<0,05$). Buna göre evli sağlık çalışanlarının iş yerinde sosyal kutlamalar değişkenine yönelik algıları (Ort: 2,72) bekar sağlık çalışanlarının iş yerinde sosyal kutlamalar değişkenine yönelik algılarından (Ort: 2,49) daha yüksektir. Sağlık çalışanlarının yaş değişkeni ve mutluluk değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F=3,504$; $p<0,05$). Tespit edilen farklılığın hangi yaş grupları arasında ortaya çıktığını belirlemek için Games-Howell testi yapılmıştır ve 21-30 ve 41-50 anlamlı olarak farklılaşmaktadır ve 21-30 yaş aralığında olan sağlık çalışanlarının mutluluk düzeyleri (Ort=3,66 SS.=72) 41-50 yaş aralığında olan sağlık çalışanlarının mutluluk düzeylerinden (Ort=3,35, SS.=59) daha yüksektir.

Sağlık çalışanlarının meslek değişkeni ve mutluluk değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F=5,579$; $p<0,05$). Tespit edilen farklılığın hangi meslek grupları arasında ortaya çıktığını belirlemek için Games-Howell testi yapılmıştır ve doktor, hemşire/ebe ve tıbbi sekreter arasında anlamlı farklılık olduğu ve “doktor” olan sağlık çalışanlarının mutluluk düzeylerinin (Ort=3,37 SS.=65) “hemşire/ebe” (Ort=3,73 SS.=66) ve “tıbbi sekreter” (Ort=3,66 SS.=61) olan sağlık çalışanlarının mutluluk düzeylerinden daha düşüktür.

Sağlık çalışanlarının statü değişkeni ve çalışma arkadaşları ile sosyalleşme değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F=5,019$; $p<0,05$). Tespit edilen farklılığın hangi statü grupları arasında ortaya çıktığını belirlemek için Games-Howell testi yapılmıştır ve kadrolu ve diğer arasında diğer ve sözleşmeli arasında anlamlı farklılık olduğu ve “kadrolu” sağlık çalışanlarının çalışma arkadaşlarıyla sosyalleşme düzeylerinin (Ort=3,55 SS.=69) “diğer” (Ort=2,87 SS.=50) sağlık çalışanlarından yüksek olduğu ve “sözleşmeli” (Ort=3,43 SS.=81) olan sağlık çalışanlarının sosyalleşme düzeylerinin de “diğer” (Ort=2,87 SS.=50) sağlık çalışanlarından yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sağlık çalışanlarının algılanan gelir düzeyi değişkeni ve iş yerinde

yapılan kutlamalar değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F=10,812$; $p<0,05$). Tespit edilen farklılığın hangi gelir düzeyleri arasında ortaya çıktığını belirlemek için Games-Howell testi yapılmıştır ve algılanan gelir düzeyi üst, orta ve alt olanlar arasında anlamlı farklılık olduğu ve algılanan gelir düzeyi “üst” olan sağlık çalışanlarının iş yerinde kutlama algı düzeylerinin (Ort=3,50 SS.=78) “orta” (Ort=2,60 SS.=86) ve “alt” (Ort=2,52 SS.=85) sağlık çalışanlarından yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında yapılan faktör analizinde duygusal bulaşma ölçeğinin alt boyutları da ayrıca bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans (anova) testine tabi tutulmuştur. Bulunan sonuçlara göre duygusal bulaşma ölçeğinin üzüntü alt boyutu cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır ($t[332]=2,561$; $p<0,05$). Buna göre kadın sağlık çalışanlarının “üzüntü” değişkenine yönelik algıları (Ort: 2,84) erkek sağlık çalışanlarının “üzüntü” değişkenine yönelik algılarından (Ort: 2,65) daha yüksektir.

Sağlık çalışanlarının yaş değişkeni ve duygusal bulaşma ölçeğinin sevgi alt boyutu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F=3,225$; $p<0,05$). Tespit edilen farklılığın hangi yaş grupları arasında ortaya çıktığını belirlemek için Games-Howell testi yapılmıştır ve 21-30 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında anlamlı farklılık olduğu ve yaş grubu 21-30 olan sağlık çalışanlarının “sevgi” değişkenine yönelik algı düzeylerinin (Ort=3,23 SS.=77) 41-50 yaş grubu (Ort=2,94 SS.=62) sağlık çalışanlarından yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sağlık çalışanlarının çalışma süresi değişkeni ve duygusal bulaşma ölçeğinin sevgi alt boyutu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F=2,434$; $p<0,05$). Tespit edilen farklılığın hangi çalışma süreleri arasında ortaya çıktığını belirlemek için Games-Howell testi yapılmıştır ve 1-3 yıl ile 10 yıl ve üzeri arasında anlamlı farklılık olduğu ve çalışma süresi 1-3 yıl olan sağlık çalışanlarının “sevgi” değişkenine yönelik algı düzeylerinin (Ort=3,32 SS.=68) 10 yıl ve üzeri olan (Ort=3,01 SS.=62) sağlık çalışanlarından yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada diğer demografik özellikler ve değişkenler arasında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

D- REGRESYON VE ARACILIK ANALİZİ BULGULARI

Araştırma modeli ve hipotezleri araştırmanın amacı doğrultusunda aracı etki modeli aracılığıyla şekillendirilmiştir. Araştırma hipotezlerinin çözümlenmesinde Hayes (2022:622) 6 modeli kullanılmıştır. Aracılık analizinde %95 güven aralığında ve 5000 bootstrap kullanılarak doğrudan ve dolaylı etkiler tespit edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen R2 (belirlilik katsayısı) değeri; bağımlı değişkendeki değişimin yüzde kaçının bağımsız değişken tarafından açıklandığını, F istatistiği; anlamlılık düzeyi $p<0,05$ ise, modelin bütünü ile istatistiksel olarak anlamlı olduğunu, “ β ” değeri ise; bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini göstermektedir (Küçükşille, 2014).

TABLO 6 | Regresyon Analizlerine İlişkin Sonuçlar

Tahmin Değişkeni	Sonuç Değişkeni								
	M ₁ (Sosyalleşme)			M ₂ (Kutlamalar)			Y (Duygusal Bulaşma Mutluluk alt boyutu)		
	β	SH	p	β	SH	p	β	SH	p
Sabit	2,192	0,202	0,000	0,286	0,256	0,000	1,629	0,152	0,000
X (Mutluluk)	0,362	0,056	0,000	0,156	-0,064	0,016	0,344	0,37	0,000
M ₁ (Sosyalleşme)							0,103	0,039	0,009
M ₂ (Kutlamalar)							0,054	0,033	0,099
	R ² =0,113			R ² =0,244			R ² =0,248		
	F=42,037			F=53,073			F=36,007		
	P=0,000			P=0,000			P=0,000		

Tablo 6'da yer alan regresyon analizi sonuçlarına göre; mutluluk değişkeninin çalışma arkadaşlarıyla sosyalleşme değişkeni üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($\beta=2,192$; $p<0,001$), iş yerinde kutlamalar değişkeni üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($\beta=0,286$; $p<0,001$) duygusal bulaşmanın mutluluk alt boyutu değişkeni üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($\beta=2,025$; $p<0,001$) olarak bulunmuştur. Çalışma arkadaşları

ile sosyalleşme değişkeninin duygusal bulaşmanın mutluluk alt boyutu değişkeni üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($\beta=0,123$; $p<0,001$), iş yerinde kutlamalar değişkeninin duygusal bulaşmanın mutluluk alt boyutu değişkeni üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamsız ($\beta=0,033$; $p>0,005$) bulunmuştur.

TABLO 7 | Aracılık Analizine İlişkin Sonuçlar

Etki Yönü	β	SH	%95 Güven Aralığı		
			Alt Sınır	Üst Sınır	K2
Doğrudan Etki Mutluluk→Duygusal Bulaşma(Mutluluk)	0,288	0,38	0,272	0,416	0,458
Dolaylı Etki Mutluluk→Sosyalleşme→Bulaşma (Mutluluk)	0,037	0,016	0,010	0,071	-
Mutluluk→Kutlama→Bulaşma (Mutluluk)	0,008	0,07	-0,002	0,023	-
Mutluluk→Sosyalleşme→Kutlama→Bulaşma(Mutluluk)	0,10	0,07	-0,003	0,024	-

Tablo 7’de görüldüğü gibi, çalışmada aracılık analizi sonuçlarına ulaşmak için öncelikle direkt regresyon analizleri yapılmıştır. Buna göre 5000 tekrar sayısı ve %95 güven aralığında mutluluk değişkeninin duygusal bulaşmanın mutluluk alt boyutu değişkeni üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı ($\beta[0,044;0,178]=0,111$) bulunmuştur. Mutluluk değişkeninin çalışma arkadaşları ile sosyalleşme değişkeni üzerinden duygusal bulaşmanın mutluluk alt boyutu değişkenine dolaylı etkisi istatistiksel olarak anlamlı ($\beta[0,029; 0,121]=0,072$) olduğundan H8a hipotezi kabul edilmiştir. Mutluluk değişkeninin işyerinde kutlamalar üzerinden duygusal bulaşmanın mutluluk alt boyutuna olan dolaylı etkisi istatistiksel olarak anlamsız ($\beta[-0,006; 0,027]=0,008$) olduğundan H8b hipotezi reddedilmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma kapsamında mutluluk, demografik özellikler açısından incelenmiş; duygusal bulaşma, çalışma arkadaşları ile sosyalleşme ve sosyal kutlamalar gibi değişkenlerin mutluluk üzerindeki etkileri incelenmiş ve son olarak mutluluğun duygusal olarak bulaşıcılığında çalışma arkadaşları ile sosyalleşme ve iş yerinde kutlamaların aracılık rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma verileri sağlık çalışanlarından elde edilmiştir.

Araştırma kapsamında kullanılan “duygusal bulaşma ölçeği”nin Türkçe’ye uyarlanmış formunda tek boyut (Akın vd., 2015), ölçeğin orijinalinde (Doherty, 1997) ise 5 alt boyut (mutluluk, sevgi, korku, öfke ve üzüntü) bulunduğu için açılımlı faktör analizi yapılarak 4 alt boyut (mutluluk, öfke, üzüntü ve sevgi) elde edilmiştir. Akın ve arkadaşları (2015) yaptıkları çalışmanın kısıtlarında araştırmanın öğrenciler üzerinde yapıldığı için bu sonucun alınmış olabileceğini belirtmişlerdir. Bu çalışmanın sağlık çalışanları üzerinde yapılmış olmasından dolayı alt boyutların ortaya çıktığı ancak sağlık çalışanlarının birçok çalışmada ortaya konulan tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerine (Aydoğan, 2020) bağlı olarak “korku” alt boyutunun ortaya çıkmadığı değerlendirilmektedir.

Araştırma bulguları demografik özellikler kapsamında değerlendirildiğinde, medeni durum ve işyerinde kutlamalar arasında evli çalışanlar lehine farklılık tespit edilmiştir. Bu konu ile ilgili yapılan çalışmada kutlamalar ile medeni durum arasında farklılık olmadığı belirtilmiştir (Bilginoglu ve Yozgat, 2020). Bu çalışmada bu durumun evli olan sağlık çalışanlarının evdeki veya işteki yükümlülüklerden, rutinlerden ve/veya gerilimlerden geçici olarak kaçmak düşüncesinden (Ory ve Mokhtarian, 2005) kaynaklanıyor olduğu düşünülmektedir.

Yaş değişkeni ve mutluluk değişkeni arasında 21-30 yaş aralığında olanların mutluluk düzeyinin 41-50 yaş aralığındaki çalışanlardan anlamlı olarak farklılaştığı ve bu farklılığında 21-30 yaş aralığında olanlar lehinde olduğu bulunmuştur. Yapılan çalışmalarda yaşın mutluluk düzeyi ile ters orantılı olduğu bunun da tecrübe ve artan sorumluluklardan kaynaklandığı belirtilmiştir (Nedim Bal ve Gülcan, 2014). Aynı şekilde bu çalışmada da 21-30 yaş aralığında olanların işe bağlı umutlarının ve genç oldukları için üzerlerinde bulunan yaşam enerjisinin bu sonuçta etkili olduğu düşünülmektedir.

Meslek değişkeni ve mutluluk arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Mutluluk düzeyinin “hemşire/ebe” meslek gurubunda yüksek olduğu onları tıbbi sekreter ve doktorların takip ettiği görülmektedir.

Hemşirelerin mutluluğunu konu alan bir çalışmada “hastalar ve meslektaşları ile yakın ilişkiler, hemşirelerin mutluluk katsayısını artıran en önemli faktörlerdir” ifadesi kullanılmıştır (Ozkara San, 2015). Tıbbi sekreterlerin mutluluk düzeyini belirleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan bir çalışmada doktorların mutluluk düzeyinin çalışma saatleri, çalışma saatlerinde esneklik, fazla mesai ücreti, cinsiyet gibi unsurlardan etkilendiği ve özellikle doktorların mesai dışı icapçı olarak çalışmak zorunda oldukları için mutluluk düzeylerinin azalabildiği belirtilmiştir (Dhingra ve Dhingra, 2021). Bu araştırmanın sonuçları alan yazında yapılan araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Hemşirelerin hastalarla olan ilişkileri ve diğer çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerinden dolayı mutluluk düzeylerinin daha yüksek olduğu, tıbbi sekreterlerin ise çalışma koşullarının daha iyi olması (masa başı), doktorların ise fazla çalışma saatleri ve ücret gibi nedenlerden dolayı mutluluk düzeylerinin daha düşük olduğu değerlendirilmektedir.

Statü ve çalışma arkadaşları ile sosyalleşme arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre sosyalleşme düzeyi en çok olan sırasıyla kadrolu, sözleşmeli ve diğer (emekli, stajyer, işten ayrılmış vb.) olarak belirlenmiştir. Statü ve sosyalleşme ilişkisi ile ilgili alan yazında çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak bu durumun sözleşmeli personelin kaygı düzeyinin kadrolu çalışanlara göre daha fazla olduğundan diğer personelin ise sosyal ortamlarda daha az bulunduğu kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Sağlık çalışanlarının algılanan gelir düzeyi değişkeni ve iş yerinde yapılan kutlamalar değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Algılanan gelir düzeyi “üst” olan sağlık çalışanlarının iş yerinde kutlama algı düzeylerinin “orta” ve “alt” sağlık çalışanlarından yüksek olduğu belirlenmiştir. Alan yazında bununla ilgili bir çalışma bulunamamıştır. Bu durumun iş yerinde yapılan kutlamaların maliyetli olabileceğinden ve algılanan gelir düzeyi “üst” olan çalışanların maliyeti daha az düşünüyor olabileceğinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Duygusal bulaşma ölçeğinin üzüntü alt boyutu cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Buna göre kadın sağlık çalışanlarının “üzüntü” değişkenine yönelik algıları erkek sağlık çalışanlarının “üzüntü” değişkenine yönelik algılarından daha yüksektir. Yapılan bir çalışmada kadınların erkeklere göre üzüntüyü daha yoğun yaşadıkları ortaya konulmuştur (Araz ve Direkçi, 2019). Bu çalışmada da bu sonuç desteklenmiştir.

Sağlık çalışanlarının yaş değişkeni ve duygusal bulaşma ölçeğinin sevgi alt boyutu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. 21-30 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında anlamlı farklılık olduğu ve yaş grubu 21-30 olan sağlık çalışanlarının “sevgi” değişkenine yönelik algı düzeylerinin 41-50 yaş grubu sağlık çalışanlarından yüksek olduğu belirlenmiştir. Yaş ve sevgi ilişkisini ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmada bu farklılığın genç yetişkinlerin hayata yeni atılmış olmalarından ve kimliklerini yeni yeni oluşturuyor olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Sağlık çalışanlarının çalışma süresi değişkeni ve duygusal bulaşma ölçeğinin sevgi alt boyutu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. 1-3 yıl ile 10 yıl ve üzeri arasında anlamlı farklılık olduğu ve çalışma süresi 1-3 yıl olan sağlık çalışanlarının “sevgi” değişkenine yönelik algı düzeylerinin 10 yıl ve üzeri olan sağlık çalışanlarından yüksek olduğu belirlenmiştir. Alan yazında bu bulgu ile ilgili bir çalışma bulunamamıştır. Yaş ve sevgi arasındaki ilişkinin çalışma süresi ve sevgi arasındaki ilişkiyle benzerlik gösterdiği işe yeni başlamış olanların daha genç olması ve hayata yeni atılmış olmalarından kaynaklı olarak bu sonucun ortaya çıktığı öngörülmektedir.

Çalışma kapsamında yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; mutluluğun çalışma arkadaşlarıyla sosyalleşme, iş yerinde kutlamalar ve duygusal bulaşmanın mutluluk alt boyutu üzerindeki etkilerinin olumlu olduğu ortaya çıkmıştır. Yine analiz sonuçlarına göre çalışma arkadaşları ile sosyalleşmenin duygusal bulaşmanın mutluluk alt boyutunu olumlu etkilediği, iş yerinde kutlamaların ise duygusal bulaşmaya etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Mutluluk değişkeninin duygusal bulaşmanın mutluluk alt boyutu değişkeni üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı bulunmuştur. Mutluluk değişkeninin çalışma arkadaşları ile sosyalleşme değişkeni üzerinden duygusal bulaşmanın mutluluk alt boyutu değişkenine dolaylı etkisi olumlu olduğundan çalışma arkadaşları ile sosyalleşmenin

mutluluğun bulaşıcılığında aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mutluluğun işyerinde kutlamalar üzerinden duygusal bulaşmaya olan dolaylı etkisinin olmaması mutluluğun bulaşıcılığında işyerinde kutlamaların aracılık etkisinin olmadığını göstermektedir. Mutluluğun bulaşıcılığında işyerinde kutlamaların aracılık etkisinin çıkmamasının nedeninin işyerinde kutlamalar ölçeğinde bulunan ifadelerle verilen cevapların ilk üç seçenekte (asla, nadiren, bazen) yoğunlaşıyor (%75,5) olmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Araştırmada rastgele örneklem yönteminin kullanılması elde edilen sonuçların evrene genellenmesinde sınırlılık oluşturmaktadır. Sağlık çalışanlarının iş yoğunluğu nedeniyle verilerin toplanmasında zorluk yaşanmıştır. Mutluluğun çalışma hayatındaki olumlu etkileri göz önüne alındığında araştırmanın farklı sektörlerde de uygulanmasının ve sonuçlarının paylaşılmasının çalışma hayatına katkı sağlayabileceği öngörülmektedir. Mutluluk gibi çalışma hayatına pozitif etkisi olan duygu durumlarının bulaşıcılığını sağlayacak yöntemlerin uygulanmasının ve ortamların sağlanmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Tüm sınırlılıklarına rağmen çalışmanın alan yazında önemli bir boşluğu dolduracağı özellikle sağlık kuruluşları olmak üzere tüm örgütlerdeki mutluluk düzeyinin ve buna bağlı olarak performans, örgütsel bağlılık, motivasyon, ekip çalışması gibi unsurların artırılmasına da katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Mutlu insanların evliliklerinde, arkadaşlıklarında, iş performanslarında ve daha farklı birçok alanda başarılı olduğu, aynı zamanda pozitif aktivitelerin yaratıcılığı artırdığı ve hedefe ulaşmayı kolaylaştırabileceği yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur (De Neve ve Ward, 2017).

Mutluluğun önemi ve etkileri göz önünde bulundurulduğunda çalışanların mutluluğunun artırılması ve salgına dönüşebilmesi için gayret gösterilmesi ve çeşitli ortamların sunulması önem arz etmektedir. Mutluluğun hem performansı artırdığı hem de performansı artıran çalışanın daha da mutlu olduğu alan yazında bulunan çalışmalarda ortaya konulmuştur (De Neve ve Ward, 2017; Kolb, Osland ve Rubin, 1995). Yine yapılan çalışmalarda mutlu çalışanların iş tatmini, örgüte bağlılık, daha az stres, takım çalışması, ekip uyumu gibi örgütsel konularda da daha iyi sonuçlar ortaya koydukları ifade edilmektedir (De Neve ve Ward, 2017; Mak vd., 2012; Saenghiran, 2013; Gavin ve Mason, 2004). Bu durumda hem çalışanların hem yöneticilerin hem de araştırmacıların mutluluk olgusuna gereken önemi vermeleri ve mutluluğu artırmak için yapılacak gerekenleri yapmaları önerilmektedir. Ayrıca mutluluk için yapılacak olan faaliyetlerin örgüte katkıları göz önüne alındığında bir maliyet değil bir yatırım olarak görülmesi gerektiği düşünülmektedir. Çalışmanın en önemli sonuçlarından bir tanesi olan mutluluğun bulaşıcılığı da göz önüne alındığında hem mutluluk verici hem de bu mutluluğun bulaşması için gerekli ortamların sağlanması önemlidir. Özellikle çalışma sonucunda çalışma arkadaşları ile sosyalleşmenin mutluluğun bulaşıcılığında aracılık etkisinin olduğunun bulunması birçok açıdan yön göstericidir. Ülkemizde ve dünyada iş yerinde yapılan kutlama ve etkinliklerle ilgili örnekler bulunmaktadır. Ve bunların yaygınlaştırılmasının değerli olduğu savunulmaktadır. İş yerinde yapılan kutlama ve sosyalleşmeyi sağlayan etkinliklerin bir heves bir eğlence değil bir yönetim uygulaması olarak değerlendirilmesi gerektiği önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- [1] Adıgüzel, O., Erdoğan, A., ve Yalçın, B. (2015). İşyerinde yapılan sosyal kutlamalar ve örgütsel çekicilik ilişkisi. 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 14-16 Mayıs, Muğla s. 952-958
- [2] Akın, A., Uysal, R., ve Akın, Ü. (2015). Duygusal Bulaşma Ölçeği'nin Türkçe Formu'nun geçerlik ve güvenilirliği. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 97-104.
- [3] Araz, A., ve Direkçi, E. A. (2019). Mutluluk, Üzüntü ve Öfke Dışavurum Tarzlarında Cinsiyet ve Yaş Farklılıkları. *In Yeni Symposium*, 57(1).
- [4] Aydoğan, A. (2020). Öfke Kavramı ve Sağlık Çalışanı Olmak. *Türkiye Sağlık Araştırmaları Dergisi*. (Turkish Journal of Health Research), 1(1), 14-22.
- [5] Barsade, S. G. (2002). The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47(4).
- [6] Barsade, S. G., Coutifaris, C. G. V., ve Pillemer, J. (2018). Emotional contagion in organizational life. *Research in Organizational Behavior*, 38, 137-151.
- [7] Bilek, G. (2022). Güç Analizi ve R Uygulamaları. *In Sosyal Bilimler Alanında Teori, Uygulama, Tarihsel ve Güncel Tartışmalar* (p. 187).
- [8] Bilginoğlu, E., ve Yozgat, U. (2020). İşyerinde Eğlence: Çalışanların İşe Angaje Edilmeleri İçin Bir Yönetim Aracı mı? *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 13-22.
- [9] Bolton, S. C., ve Houlihan, M. (2009). Are we having fun yet? A consideration of workplace fun and engagement. *Employee Relations*, 31(6), 556-568.
- [10] Bradburn, N. M., ve Noll, C. E. (1969). *The structure of psychological well-being*. Aldine.
- [11] Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Pegem A Yayıncılık.
- [12] Byrne, B. M. (1984). The general/academic self-concept nomological network: A review of construct validation research. *Review of Educational Research*, 54(3), 427-456.
- [13] Cheng, H., ve Furnham, A. (2003). Personality, self-esteem, and demographic predictions of happiness and depression. *Personality and Individual Differences*, 34(6), 921-942.
- [14] Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of applied psychology*, 93(5), 1082.
- [15] Cooper-Thomas, H. D., ve Anderson, N. (2006). Organizational socialization: A new theoretical model and recommendations for future research, HRM practices in organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 21(5), 492-516.
- [16] Csikszentmihalyi, M., ve Hunter, J. (2003). Happiness in everyday life: The uses of experience sampling. *Journal of happiness studies*, 4, 185-199.)
- [17] Çirkin, Z., ve Göksel, T. (2016). Mutluluk ve gelir. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(2), 375-400.
- [18] De Neve, J. E., & Ward, G. W. (2017). Happiness at work. *CEP Discussion Paper No* (p. 1474).
- [19] Demirci, İ. ve Ekşi, H. (2018). Keep calm and be happy: A mixed method study from character strengths to well-being. *Educational Sciences: Theory & Practice* 18(29) 303-354.
- [20] Demirkaya, F., ve Sönmez, B. (2020). Bir Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Bulaşma Düzeylerinin Belirlenmesi. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 8(3), 802-813.
- [21] Dhingra, V., ve Dhingra, M. (2021). Who doesn't want to be happy? Measuring the impact of factors influencing work-life balance on subjective happiness of doctors. *Ethics, Medicine and Public Health*, 16.
- [22] Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- [23] Diener, E., Kahneman, D., ve Helliwell, J. (2010). *International Differences in Well-Being*. In Google Books. Oxford University Press.
- [24] Doherty, R. W. (1997). The Emotional Contagion Scale: A Measure of Individual Differences. *Journal of Nonverbal Behavior* 21:2, 21(2), 131-154.
- [25] Dutton, J. E. (2003). *Energize your workplace: How to create and sustain high-quality connections at work*. John Wiley & Sons.
- [26] Eckhaus, E. (2021). The Fourth Dimension of Happiness and Work Satisfaction. *Management and Marketing*, 16(2), 118-133.
- [27] Elfenbein, H. A. (2014). The many faces of emotional contagion: An affective process theory of affective linkage. *Organizational Psychology Review*, 4(4), 326-362..
- [28] Erdoğan, M., Koçyiğit, M., Çınar, M., ve Uyar, M. (2018). Kişilerarası iletişim bağlamında rekreatif faaliyetlere katılan üniversite öğrencilerinin benlik saygısı ve sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 2022(47), 507-523.
- [29] Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS: Book plus code for E version of text (Vol. 896)*. London, UK: SAGE Publications Limited.
- [30] Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- [31] Fluegge, E. R. (2008). Who put the fun in functional? fun at work and its effects on job performance (Order No. 3322919). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (193646042). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/who-put-fun-functional-at-work-effects-on-job/docview/193646042/se-2>
- [32] Fluegge-Woolf, E. R. (2014). Play hard, work hard: Fun at work and job performance. *Management Research Review*, 37(8), 682-705.
- [33] Ford, R. C., McLaughlin, F. S., ve Newstrom, J. W. (2003). Questions and Answers about Fun at Work. *Human Resource Planning*, 26(4), 1-17.
- [34] Gavin, J. H., ve Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- [35] Hair, J. , Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., ve Tatham, R. L. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education Limited.
- [36] Hatfield, E., ve Rapson, R. L. (2010). Emotional contagion. In In I. B. Weiner ve W. E. Craighead (Eds.). *Encyclopedia of Psychology*, 4 th Edition. Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.
- [37] Hayes, A. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis A Regression-Based Approach (3.Ed.)*. Guilford Press.
- [38] Herzberg, F. (2017). *Motivation to work*. Routledge.
- [39] Kahil, A., ve Palabıykoğlu, N. R. (2018). İkincil Travmatik Stres. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 10(1), 59-70.
- [40] Karl, K., Peluchette, J., Hall-Indiana, L., ve Harland, L. (2016). Attitudes Toward Workplace Fun: A Three Sector Comparison., 12(2), 1-17.
- [41] Kesebir, P., ve Diener, E. (2009). In Pursuit of Happiness: Empirical Answers to Philosophical Questions. *Social Indicators Research Series*, 59-74.

- [42] Keser, A. (2018). İşte Mutluluk Araştırması. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1), 43-57
- [43] Kolb, D. A., Osland, J., ve Rubin, I. M. (1995). *The organizational behavior reader*. Prentice Hall.
- [44] Kramer, A. D. I., Guillory, J. E., ve Hancock, J. T. (2014). Experimental evidence of massive-scale emotional contagion through social networks. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the USA*, 111(24), 8788–8790.
- [45] Küçükşille, E. (2014). Basit doğrusal regresyon-çoklu doğrusal regresyon modeli. In Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (pp. 199–204; 259–269). Asil Yayın.
- [46] Larsen, J. T., ve McKibban, A. R. (2008). Is happiness having what you want, wanting what you have, or both? *Psychological Science*, 19(4), 371–377.
- [47] Layard, R. (2011). *Happiness: Lessons from a new science*. Penguin UK.
- [48] Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. Oxford University Press.
- [49] Limon, S. (2019). Sağlık kuruluşlarında duygusal bulaşma ve iş motivasyonu: tıbbi sekreterler üzerinde bir uygulama. *Bucak İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(2), 224–241.
- [50] Lyubomirsky, S. (2014). *The myths of happiness: What should make you happy, but doesn't, what shouldn't make you happy, but does*. Penguin.
- [51] Mak, B. C. N., Liu, Y., ve Deneen, C. C. (2012). Humor in the workplace: A regulating and coping mechanism in socialization. *Discourse and Communication*, 6(2), 163–179.
- [52] Mazzuca, S., Kafetsios, K., Livi, S. ve Presaghi F. (2019). Emotion regulation and satisfaction in long-term marital relationships: The role of emotional contagion. *Journal of Social and Personal Relationships*, 36, 2880-2895
- [53] McDowell, T. (2004). Fun at work: Scale development, confirmatory factor analysis, and links to organizational outcomes (Order No. 3155834). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global.
- [54] Michel, J. W., Tews, M. J., ve Allen, D. G. (2019). Fun in the workplace: A review and expanded theoretical perspective. *Human Resource Management Review*, 29(1), 98–110.
- [55] Mitchell, L., Frank, M. R., Harris, K. D., Dodds, P. S., & Danforth, C. M. (2013). The geography of happiness: Connecting twitter sentiment and expression, demographics, and objective characteristics of place. *PLoS one*, 8(5), e64417.
- [56] Moreland, R. L., ve Levine, J. M. (2014). Socialization in organizations and work groups. In *Groups at work* (pp. 83–126). Psychology Press.
- [57] Nadler, R. T., Rabi, R. ve Minda, J. P. (2010). Better mood and better performance: learning rule-described categories is enhanced by positive mood. *Psychological Science*, 21(12), 1770-1776.
- [58] Nedim Bal, P., ve Gülcan, A. (2014). Genç Yetişkinlerde İyimsirliğin Mutluluk ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Asya Öğretim Dergisi*, 2(Özel), 41–52.
- [59] Ory, D. T., ve Mokhtarian, P. L. (2005). When is getting there half the fun? Modeling the liking for travel. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 39(2-3), 97–123.
- [60] Ozkara San, E. (2015). Concept analysis of nurses' happiness. *In Nursing Forum*, 50(1), 55–62.
- [61] Petitta, L., Jiang, L., Hartel, E. J. C. (2017). Emotional contagion and burnout among nurses and doctors: Do joy and anger from different sources of stakeholders matter? *Stress and Health*, 33, 358-369.
- [62] Pryce-Jones, J., ve Lutterbie, S. (2010). Why leveraging the Science of Happiness at Work Matters: the happy and productive employee. *Assessment & Development Matters*, 2,4.
- [63] Qaiser, S., Abid, G., Arya, B., ve Farooqi, S. (2020). Nourishing the bliss: antecedents and mechanism of happiness at work. *Total Quality Management and Business Excellence*, 31(15–16), 1669–1683.
- [64] Saenghiran, N. (2013). Towards Enhancing Happiness at Work: A Case Study: Ekual Keşif. *Social Research Reports*, 25, 21–35.
- [65] Schachtel, H. J. (1954). *Schachtel: The real enjoyment of living* - Google Scholar. Dutton.
- [66] Schmidt, E., ve Rosenberg, J. (2014). *How google works*. Grand Central Publishing.
- [67] Spreitzer, G., Porath, C. L., ve Gibson, C. B. (2012). Toward human sustainability: How to enable more thriving at work Snapshots of Thriving at Work. *Organizational Dynamics*, 41, 155–162.
- [68] Tsaour, S. H., Hsu, F. S., ve Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 131–140.
- [69] Verquer, M., Beehr, T., ve Wagner, S. (2003). A meta-analysis of relations between person–organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473–489.
- [70] Wills, T. A., ve Anette, M. C. (2012). *Social networks and social support* (A. Baum, T. A. Revenson, & J. Singer (Eds.); pp. 465–492). Psychology Press.