

ÇALIŞAN MUTLULUĞUNUN İŞE İLİŞKİN DUYUŞSAL İYİLİK ALGISI İLE İLİŞKİSİ VE KUŞAKLAR ARASINDAKİ FARKLILIKLARIN İNCELENMESİ*

Öğr. Gör. Dr. Gülbeniz AKDUMAN Prof. Dr. Gönen İLKAR DÜNDAR*****

Özet

Bu araştırmada işletme performansında ve başarısında önemli bir yere sahip olan çalışanların mutluluğunun, işle ilgili mutlulukları ile ilişkisi incelenecektir. Araştırmanın amacı, çalışanın bireysel olarak mutluluğunun işteki mutluluğunu etkileyip etkilemediğini belirlemek ve farklı kuşaklar üzerinde hangi kriterlerin daha fazla etkili olduğunu ortaya koymaktır. Araştırma anketi, “Oxford Mutluluk Envanteri (OHI)” ve “İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı (JAWS)” ölçeklerinde belirlenmiş sorulardan oluşmaktadır. Bu çalışmayı yaparken izlediğimiz yol özetle şu şekilde belirlenmiştir: öncelikle araştırmada incelenecek kavramların tanımlanması ve aralarında olması beklenen ilişki ile ilgili yapılmış çalışmalara değinilerek başlanmış, sonrasında çalışmanın amacı, hipotezleri ve ölçümleme metotları aktarılmıştır. Ölçüm metotları ile toplanan verilerin analizleri ve sonuçları ve de bulguları aktarılıp, araştırma ile ilgili sonuçlar ve araştırma süresinde karşılaşılan öneri ve kısıtlamalar bir sonraki çalışmalara ışık tutması için belirtilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mutluluk, öznel iyi olma, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, çalışma hayatında mutluluk, kuşaklar.

AN ANALYSIS OF DIFFERENCES BETWEEN GENERATIONS AND RELATION OF HAPPINESS AND JOB-RELATED AFFECTIVE WELL-BEING

Abstract

The aim of this research is to analyze, define and measure the terms of happiness and job-related affective well-being which is very important for the employee directly and for the organizations indirectly and to investigate the relationship which is supposed to exist between the happiness and job-related affective

* Bu makale, Gülbeniz Akduman'ın “Çalışan Mutluluğunun İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ile İlişkisi ve Kuşaklar Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi” isimli doktora tezinin bir kısmını oluşturmaktadır.

** Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi MYO Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Öğretim Üyesi. gulbeniz@akduman.com

*** İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Ana bilim dalı Öğretim Üyesi. gdundar@istanbul.edu.tr

well-being. Research survey consists of “Oxford Happiness Inventory (OHI)” and “Job-related Affective Well-being (JAWS)” specified scale questions. Summary of this study is the following: The variables will be primarily defined and the studies about relationship, expected to occur in-between, will be referred. Then, the aim, hypothesis and measurement methods of our study will be handled. The measurement methods, analyses and results of the gathered data and the evidences of the study will be referred and the results of the study, the suggestions and limitations confronted during the research period will be indicated to illuminate the next studies.

Keywords: Happiness, well-being, job-related affective well-being, happiness at work, generations.

Giriş

Yüzyıllar boyunca iyi bir yaşam ve bu yaşama ulaşmanın yolları, felsefeciler, politikacılar, ekonomistler, din adamları ve psikologlar tarafından araştırılmıştır. Mutluluk, insanın hayatı boyunca en çok kullandığı ve duymaktan zevk aldığı kelimelerden biridir. Mutluluk bir duygudur. Mutluluk, yaptığımız bir iş sonunda hissettiğimiz duygudur ve adeta bizim ödülümüzdür. Mutluluk, yaşarken değil yani yaşadığımız an değil; yaşadıkten sonra farkına varılan bir duygudur.

Y Kuşağını yönetmenin ve elde tutmanın zorluğu, ağır rekabet ortamı ve ekonomik krizler nedeni ile yeni eleman alımı her zamankinden daha zorlaştı. Çok masraflı ve beklenen performansa ulaşmak da uzun zaman alıyor. Günümüzde şirketler hedeflerine ancak işlerine gönülden bağlı ve yüksek performans gösteren çalışanlarla ulaşabilir. Bu bağlamda araştırmamızın temel amacı; dolaylı olarak işletmeler ve direkt olarak çalışanlar açısından son derece önemli olan mutluluk ve işte mutluluk (çalışan mutluluğu) kavramlarının incelenmesi, tanımlanması, ölçümlenmesi ve de bireysel mutluluk ve işte mutluluk arasında olduğu varsayılan ilişkilerin ölçümlenmesi ve aralarında da güçlü bir ilişki olduğunun tespit edilmesidir.

1. Mutluluk (Öznel İyi Olma) Kavramı

Arapça “saide” kökünden türetilen saadet kelimesi mutlu olma, kuvvetli ve uğurlu olma, hayra nail olma, mesut ve bahtiyar olma, insanın haz duyacağı bir hal içinde olma anlamına gelir ve bu kelimenin zengin olma talihi anlamına gelen İngilizce karşılığı

olarak ise “happiness” kavramı kullanılır. Türkçede ise mutluluk sözcüğü bütün isteklerin yerine getirilmesi anlamında kullanılmakta olup, mesut olma kavramı mutluluk ile eş anlamlıdır (TDK, 1983).

Mutluluk ya da öznel iyi olma, bireyin yaşamına dair olumlu düşünce ve duygularının miktarca üstünlüğü yani bireylerin yaşamlarından aldıkları doyum ve olumlu duyguların toplamıdır. Öznel iyi olma konusunda ilk doktora tezini 1960 yılında yapan Warner Wilson 1967 yılında Psychological Bulletin’de yayımlanan “Correlates of Avowed Happiness” isimli çalışmasında ilk kez mutlu bir kişinin genel profilini belirleyerek saptamasını yapmıştır. Saptamasına göre, en avantajlı durumda olan kişi en mutlu olandır (Wilson, 1967).

2. İş Hayatında Mutluluk

Çalışan kişilerin yaşamının en verimli ve uzun döneminin geçtiği iş yerlerine hergün aynı heyecanla gidip çalışması ve en iyi şekilde ve zamanında işini bitirmeye çalışması için işini severek yapması gereklidir. Bu şekilde hem kendine hem de işletmeye faydalı olacaktır. Günümüzde batı ülkelerinde çalışanların sadece para kazanmak için değil aynı zamanda severek çalışıp yapmaktan mutluluk duyacakları bir işe sahip olmak istedikleri kabul edilmiş bir gerçektir. İşletmelerin çalışanlarına bu tür bir işi temin etme sorumlulukları vardır. Çalışanın kişisel özellik ve becerilerinin belirlenerek işe yerleştirilmesi, işte kendini geliştirmesine yardımcı olunması ve emeğinin adil olarak ödüllendirilmesi karşılığında çalışan da işletmenin istediği performansı gösterecektir (Baysal, 1993). Yapılan işin işi yapan kişi açısından işin ekonomik değeri ve anlamı, işin sosyal statü ve prestij değeri ve anlamı, işin psikolojik değeri ve anlamı olmak üzere 3 temel anlamı vardır (Koçel, 2013).

Çalışma eyleminin gerçekleştiği yer olan işyerleri pozitif psikolojinin ilgi alanına giren ve ilgilenmesi gereken konuların başında yer alır. Bireyin hem kendisini, hem de kendisine bağımlı olanların geçimini sağlamak amacıyla yaşamının önemli bir bölümünü temsil eden çalışma olgusu bazı bireyler için bir zevk olarak ifade edilirken kimileri içinse sadece bir zorunluluk ve geçim sağlama aracı olarak tatsız bir deneyim şeklinde ifade edilmektedir (Solmuş, 2008). Çalışma saatleri, vardiyalı çalışma düzeni, fiziksel tehlikelerin varlığı, verilen sorumlulukların fazla olması, zaman baskısı, hata yapma

korkusu ve işten atılma gibi birçok neden çalışanları gerilime sokar. Bu tip olumsuzluklar kan şekeri, vücut ısısı, metabolizma ve zihinsel verimliliği etkilediği gibi mutluluğu ve iş motivasyonunu da azaltır (Tarhan, 2013).

Pozitif psikoloji alanındaki gelişmeler sonucunda iş yaşamında iş kazaları, tükenmişlik ve kardiyovasküler hastalıklar gibi değişkenler dışında pozitif özellikler bazında iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve motivasyon gibi alanlarda çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Endüstri psikolojisinde kişilerin kapasitelerini güçlendirici, yaşama uyum sağlamalarını kolaylaştırıcı ve bu yolla bireylerin iş yaşamlarındaki performanslarını geliştirici yönde çalışmalar yapılan alan “iş yaşamında mutluluk (öznel iyi oluş)” olarak tanımlanmaktadır (Eryılmaz ve Doğan, 2012). Kişiler kendi yaşamlarıyla ilgili değerlendirme yaptıklarında bu kavrama “öznel iyi oluş” ve organizasyonda çalışanlar işleriyle ilgili değerlendirme yaptıklarında da “işle ilgili duyuşsal iyilik algısı” adı verilmektedir (Diener, 1984; Carsten vd., 2003). İş yerinde mutluluğun (işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı) önemli olduğunu gösteren üç temel faktör aşağıda sıralanmıştır (Jones, 2010):

- Mutluluk kişinin kendisi tarafından yaratılabilir: Mutluluk kişinin kendisi tarafından başlatılan bir süreçtir.
- Mutluluk ve verimlilik arasında güçlü bir bağlantı vardır: İş tatmini ve çalışan bağlılığı verimliliği sağlamazken mutluluk sağlamaktadır.
- Mutluluk büyük bir kavramdır: Mutluluk iş tatmini ve çalışan bağlılığını da kapsayan geniş bir kavramdır.

3. İş Yaşamında Kuşaklar

1830-1840 yılları arasında kuşak çalışmaları ile ilgili ilk bilimsel araştırmaları başlatan Auguste Comte, kuşaksal değişikliklerin tarihsel süreç içerisinde hareket eden kuvvetler olduğunu ortaya koyarak, sosyal ilerlemenin ancak bir kuşağın bir sonraki kuşağa aşılacağı birikimler ile mümkün olduğunu belirtmiştir (Comte, 1974). Kuşak kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğünde "aşağı yukarı aynı yıllarda doğmuş olup aynı çağın koşullarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, yazgıları yaşamış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişiler topluluğu" olarak tanımlanmaktadır. Lower ise her kuşağın kendine özgü özellikleri, değer yargıları, tutumları, güçlü ve zayıf yönlerinin olduğunu

savunmaktadır (Kuyucu, 2014). Araştırmacılar kuşakları belirli tarihsel dönemler içerisinde değerlendirerek beş farklı grup altında sınıflandırmıştır. Araştırmamızda kullanılan kuşak sınıflandırmaları Türkiye’de ki çeşitli kaynaklardan elde edilen veriler dikkate alınarak bebek patlaması (1946-1963), X kuşağı (1963-1980), Y kuşağı (1980-2000) olarak belirlenmiştir (Yüksekbilgili, 2013).

4. Araştırma

Araştırmanın evrenini İstanbul’da yaşayan farklı kuşaklardaki özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Bu bağlamda, farklı alanlarda faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 626 kişi ile anket uygulaması yapılmıştır. Tüm anketler çevrimiçi şekilde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada test edilecek hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

H1a: X kuşağında İşe İlişkin Pozitif Algı öznel iyilik algısı Öznel İyilik Algısı arasında pozitif ilişki vardır.

H1b: X kuşağında İşe İlişkin Negatif Algı öznel iyilik algısı Öznel İyilik Algısı arasında pozitif ilişki vardır.

H1c: X kuşağında İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı öznel iyilik algısı Öznel İyilik Algısı arasında pozitif ilişki vardır.

H2a: Y kuşağında İşe İlişkin Pozitif Algı öznel iyilik algısı Öznel İyilik Algısı arasında pozitif ilişki vardır.

H2b: Y kuşağında İşe İlişkin Negatif Algı öznel iyilik algısı Öznel İyilik Algısı arasında pozitif ilişki vardır.

H2c: Y kuşağında İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı öznel iyilik algısı Öznel İyilik Algısı arasında pozitif ilişki vardır.

H3a: X kuşağında İşe İlişkin Pozitif Algı Öznel İyilik Algısını olumlu yönde etkilemektedir.

H3b: X kuşağında İşe İlişkin Negatif Algı Öznel İyilik Algısını olumsuz yönde etkilemektedir.

H3c: X kuşağında İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı öznel iyilik algısını olumlu Öznel İyilik Algısı yönde etkilemektedir.

H4a: Y kuşağında İşe İlişkin Pozitif Algı Öznel İyilik Algısını olumlu yönde etkilemektedir.

H4b: Y kuşağında İşe İlişkin Negatif Algı Öznel İyilik Algısını olumsuz yönde etkilemektedir.

H4c: Y kuşağında İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı öznel iyilik algısını olumlu Öznel İyilik Algısı yönde etkilemektedir.

H5: İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısının Öznel İyilik Algısı üzerindeki etkisi kuşaklara göre farklıdır.

H6: İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı kuşaklara göre farklıdır.

H7: Öznel İyilik Algısı kuşaklara göre farklıdır.

Araştırma kapsamında kullanılan iki ölçekle ilgili bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Araştırma Ölçekleri Hakkında Bilgiler

| ÖLÇEĞİN ÖZGÜN ADI | Oxford Happiness Questionnaire(OHQ) | Job-Related Affective Well-Being Scale(JAWS) |
|-------------------------------|--|---|
| ÖLÇEĞİN TÜRKÇE ADI | Oxford Mutluluk Ölçeği | İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği |
| ÖLÇEĞİ TÜRKÇE'YE UYARLAYANLAR | Tayfun Doğan, Fatma Sapmaz | M. Ersin Kuşdil, Nuran Bayram, Serpil Aytaç, Nazan Bişgel |
| TÜRKÇE ÖLÇEĞİN GÜVENİRLÜĞÜ | Güvenirlilik çalışmasında Cronbach alfa katsayısı 0,91, test yarılama yöntemiyle elde edilen güvenirlik katsayısı ise 0,86 olarak bulunmuştur. | Güvenirlilik çalışmasında Cronbach alfa katsayısı negatif duygular için 0,93, pozitif duygular için 0,94 ve toplamda 0,93 olarak bulunmuştur. |
| ÖLÇTÜĞÜ NİTELİK | Kişisel mutluluk | Birayın yaptığı iş ile ilgili iyilik durumuna etki eden duygular |
| ÖLÇEK TÜRÜ | Kendini değerlendirme ölçeği | Kendini değerlendirme ölçeği |
| UYGULANACAK GRUP | Herkes | Tüm işyerlerinde çalışanlar |
| KAPSAMI | 29 madde ile 5'li Likert tipi ölçüm yapılmaktadır. (Ölçeğin 5. maddesi faktör yükünün düşük olması sebebiyle ölçekten çıkarılmıştır. | 10 tanesi pozitif, 10 tanesi de negatif olmak üzere toplam 20 adet duygu ifade eden cümle. 5'li Likert tipi ölçüm yapılmaktadır. |
| MATERYAL | Kişiler ölçeğin üzerine işaretleyerek yanıt verirler. | Kişiler ölçeğin üzerine işaretleyerek yanıt verirler. |
| UYGULAMA | Kısa ve anlaşılabilir olduğundan uygulama kolaydır. Kişiler kendileri doldurabilir. | Kısa ve anlaşılabilir olduğundan uygulama kolaydır. Kişiler kendileri doldurabilir. |

Araştırmada kullanılacak ölçeklerin test edilmesi için araştırmaya başlamadan önce 22 kişiden oluşan bir örneklem grubuna anket uygulanmıştır. Anketin SPSS'de yapılan

değerlendirmesi sonucunda güvenilirlik 87,3 olarak hesaplanmıştır. İkinci aşama olarak araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör analizi ve güvenilirlik testleri yapılmıştır (Tablo11). Geçerlik çalışması, yapı geçerliği incelenmiştir. Varimax döndürmeleri sonucunda birden fazla faktörde yüksek faktör yüküne sahip maddeler, birden fazla faktörde faktör yüküne sahip maddelerin faktör yükleri farkı 0,10'dan büyük olanları, faktör yükleri 0,40'ın altında kalan maddeler çıkarılmıştır.

Veriler SPSS (Statistical Package Program for Social Science) 15.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri frekans ve yüzde tabloları halinde gösterilmiştir. Öznel İyilik Algısı ve İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ölçek ve alt boyutları ortalama ve standart sapma betimsel istatistikleri ile gösterilmiştir.

Güvenirlik analizinde madde toplam korelasyonu, Cronbach's Alpha ve alt ve üst çeyrekler t testi teknikleri kullanılmıştır. Test maddelerinin ölçtüğü özelliklerin, örneklediği davranışların, benzeşik olması test güvenilirliğini yükseltecektir. Genel olarak madde-toplam puan korelasyonu 0,30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği, 0,20-0,30 arasında kalanların teste alınabileceği söylenebilir. Güvenirlik analizinde ikinci olarak Cronbach Alpha testleri yapılmıştır. Cronbach Alpha katsayısının 0,70'ten büyük olması ölçekte yer alan maddelerin geçerliklerinin yüksek olduğu, ölçülen değişkenler açısından katılımcıları ayırt ettikleri ve ölçekte yer alan maddelerin ölçek içinde aynı davranışı ölçmeye yönelik maddeler oldukları şeklinde yorumlanabilir. Madde analizinde kullanılan diğer bir yöntem alt ve üst çeyrekler t-testidir. Testin toplam puanlarına göre alt %27 ve üst %27'lik grupların madde ortalama puanları arasındaki farkların ilişkisiz t-testi kullanılarak sınanması sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık çıkması testin iç tutarlığının bir göstergesi olarak değerlendirilir. Her iki analiz (madde toplam korelasyonu ve alt ve üst çeyrekler testi) maddelerin bireyleri ölçülen davranış bakımından ne derece ayırt ettiğini gösterir (Büyüköztürk, 2011).

Oxford Mutluluk (Öznel İyilik Algısı) Ölçeği için yapılan ilk faktör analizinde KMO 0,94; Bartlett's küresellik testi anlamlılık düzeyi ise $p < 0,01$ olarak ölçülmüştür. 626 kişilik örneklem ile yapılan uygulamadan elde edilen veriler ile ölçeğe faktör analizi yapılmasının uygun olduğu gözlenmiştir. Sonuç olarak ölçeğin Türkçe'ye çevirisinde elde edilen açıklanan toplam varyansın (%29,8) daha yüksek varyans oranı elde edilmiştir. Ölçekte yer alan 28 soru tek faktörde toplanmıştır. Ölçekte yer alan

maddelerin faktör yüklerinin 0,32 ile 0,76 arasında değiştiği ve maddelerin toplandığı tek faktörün toplam varyansın %34'ünü açıkladığı görülmüştür.

Tablo 2. Oxford Mutluluk (Öznel İyilik Algısı) Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

| Madde | Faktör Yüğü | KMO | Barlett's | Açıklanan Toplam Varyans |
|-------|-------------|------|-----------|--------------------------|
| md1 | 0,55 | | | |
| md2 | 0,37 | | | |
| md3 | 0,57 | | | |
| md4 | 0,43 | | | |
| md5 | 0,68 | | | |
| md6 | 0,70 | | | |
| md7 | 0,48 | | | |
| md8 | 0,67 | | | |
| md9 | 0,40 | | | |
| md10 | 0,63 | | | |
| md11 | 0,70 | | | |
| md12 | 0,32 | | | |
| md13 | 0,58 | | | |
| md14 | 0,76 | 0,94 | 0,000 | 0,34 |
| md15 | 0,57 | | | |
| md16 | 0,64 | | | |
| md17 | 0,52 | | | |
| md18 | 0,62 | | | |
| md19 | 0,57 | | | |
| md20 | 0,74 | | | |
| md21 | 0,76 | | | |
| md22 | 0,36 | | | |
| md23 | 0,55 | | | |
| md24 | 0,76 | | | |
| md25 | 0,57 | | | |
| md26 | 0,37 | | | |
| md27 | 0,56 | | | |
| md28 | 0,47 | | | |

Oxford Mutluluk (Öznel İyilik Algısı) Ölçeği için yapılan madde toplam korelasyonu analizinde madde-toplam korelasyonlarının 0,29 ile 0,71 arasında değiştiği, negatif korelasyonun olmadığı gözlenmiştir. Güvenirlik analizinde ikinci olarak Cronbach Alpha testleri yapılmış olup ölçeğin Cronbach Alpha değerinin 0,92 olduğu tespit edilmiştir. Alt%27-üst%27 ilişkisiz t testine ait t değerlerinin anlamlı ($p < 0,01$) olduğu

görülmektedir. Bu sonuçlar, ölçekteki maddelerin geçerliklerinin yüksek olduğu, öznel iyilik algıları bakımından katılımcıları ayırt ettikleri ve ölçekte yer alan maddelerin ölçek içinde aynı davranışı ölçmeye yönelik maddeler oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 3. Oxford Mutluluk (Öznel İyilik Algısı) Ölçeği Madde Analizi Sonuçları

| Madde No | Madde Toplam Korelasyonu (r) (n=626) | Alt%27 Üst%27 (t) (n1=n2=169) | Cronbach's Alpha α |
|----------|--------------------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| md1 | 0,51 | -14,24** | 0,92 |
| md2 | 0,33 | -9,90** | |
| md3 | 0,52 | -14,92** | |
| md4 | 0,38 | -10,69** | |
| md5 | 0,64 | -19,77** | |
| md6 | 0,65 | -19,32** | |
| md7 | 0,43 | -10,41** | |
| md8 | 0,62 | -15,87** | |
| md9 | 0,37 | -11,16** | |
| md10 | 0,56 | -17,75** | |
| md11 | 0,65 | -18,85** | |
| md12 | 0,29 | -8,08** | |
| md13 | 0,55 | -16,44** | |
| md14 | 0,70 | -21,45** | |
| md15 | 0,52 | -12,32** | |
| md16 | 0,58 | -17,62** | |
| md17 | 0,47 | -13,94** | |
| md18 | 0,58 | -17,39** | |
| md19 | 0,53 | -13,63** | |
| md20 | 0,69 | -21,97** | |
| md21 | 0,70 | -21,73** | |
| md22 | 0,33 | -9,47** | |
| md23 | 0,52 | -14,24** | |
| md24 | 0,71 | -25,62** | |
| md25 | 0,52 | -12,87** | |
| md26 | 0,34 | -9,09** | |
| md27 | 0,52 | -17,58** | |
| md28 | 0,44 | -12,15** | |

**p<0,01

İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği (İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı) için yapılan ilk faktör analizinde KMO 0,97; Bartlett's küresellik testi anlamlılık düzeyi ise p<0,01 olarak ölçülmüştür. 626 kişilik örneklem ile yapılan uygulamadan elde edilen veriler ile ölçeğe faktör analizi yapılmasının uygun olduğu gözlenmiştir. Ölçekte yer alan 20 soru iki faktörde toplanmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin 0,60 ile 0,80

arasında değiştiği ve maddelerin toplandığı iki faktörün toplam varyansın %68,3'ünü açıkladığı görülmüştür.

Tablo 4. İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

| Faktör | Madde | Faktör Yüklü | KMO | Barlett's | Açıklanan Toplam Varyans |
|------------------|-------|--------------|------|-----------|--------------------------|
| Pozitif Duygular | m9 | 0,80 | 0,97 | 0,000 | 68,3 |
| | m10 | 0,80 | | | |
| | m8 | 0,79 | | | |
| | m3 | 0,77 | | | |
| | m20 | 0,76 | | | |
| | m18 | 0,75 | | | |
| | m19 | 0,75 | | | |
| | m16 | 0,72 | | | |
| | m1 | 0,70 | | | |
| | m5 | 0,66 | | | |
| Negatif Duygular | m13 | 0,80 | | | |
| | m15 | 0,79 | | | |
| | m17 | 0,75 | | | |
| | m11 | 0,74 | | | |
| | m12 | 0,73 | | | |
| | m6 | 0,72 | | | |
| | m7 | 0,71 | | | |
| | m14 | 0,69 | | | |
| | m4 | 0,62 | | | |
| | m2 | 0,60 | | | |

İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği (İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı) için yapılan madde toplam korelasyonu analizinde madde-toplam korelasyonlarının 0,59 ile 0,83 arasında değiştiği, negatif korelasyonun olmadığı gözlenmiştir. Güvenirlik analizinde ikinci olarak Cronbach Alpha testleri yapılmış olup ölçeğin Cronbach Alpha değerinin 0,97 olduğu tespit edilmiştir. Alt%27-üst%27 ilişkisiz t testine ait t değerlerinin anlamlı ($p<0,01$) olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, ölçekteki maddelerin geçerliklerinin yüksek olduğu, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı bakımından katılımcıları ayırt ettikleri ve ölçekte yer alan maddelerin ölçek içinde aynı davranışı ölçmeye yönelik maddeler oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 5. İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği (İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı) Madde Analizi Sonuçları

| Madde No | Madde Toplam Korelasyonu (r) (n=684) | Alt%27 Üst%27 (t) (n1=n2=185) | Cronbach's Alpha α |
|----------|--------------------------------------|-------------------------------|---------------------------|
|----------|--------------------------------------|-------------------------------|---------------------------|

| | | | |
|------|------|----------|------|
| md1 | 0,78 | -30,35** | |
| md2 | 0,82 | -35,33** | |
| md3 | 0,82 | -33,06** | |
| md4 | 0,68 | -21,24** | |
| md5 | 0,68 | -19,36** | |
| md6 | 0,82 | -33,99** | |
| md7 | 0,77 | -25,97** | |
| md8 | 0,80 | -33,41** | |
| md9 | 0,78 | -28,18** | |
| md10 | 0,81 | -35,00** | |
| md11 | 0,62 | -16,69** | 0,97 |
| md12 | 0,82 | -32,96** | |
| md13 | 0,74 | -26,97** | |
| md14 | 0,67 | -22,22** | |
| md15 | 0,69 | -26,51** | |
| md16 | 0,59 | -17,96** | |
| md17 | 0,80 | -35,64** | |
| md18 | 0,83 | -32,98** | |
| md19 | 0,71 | -24,38** | |
| md20 | 0,76 | -28,82** | |

Ölçek ve alt boyutlarının normallik sınavında Çarpıklık (Skewness) katsayısı kullanılmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliği nde kullanılan çarpıklık katsayısının (Skewness) ± 1 sınırları içinde kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Büyüköztürk, 201). Çarpıklık katsayıları incelendiğinde tüm ölçek ve alt boyutlarına ait puanların normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir (Ek-1). Bu nedenle Öznel İyilik Algısı ve İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ölçekleri arasındaki ilişkinin incelenmesinde normallik varsayımı karşılandığından Pearson korelasyon ve Regresyon analizlerinin uygulanması uygun görülmüştür.

Karşılaştırma testlerinde parametrik veya non-parametrik testlerden hangilerinin kullanılacağını belirlemek amacıyla normallik sınavı yapılmıştır. Normallik sınavında Kolmogorov Smirnov (örneklem büyüklüğü 50'nin altında olduğunda Shapiro Wilk) testi kullanıldı. Kolmogorov Smirnov testinde elde edilen istatistik değerine ait p değerinin tüm alt gruplarda (örneğin hem kadın hem de erkek örnekleme) 0,05'den büyük çıkması dağılımın normal olduğu; normal dağılımdan aşırı sapma olmadığı anlamına gelir (Büyüköztürk, 2011).

Yapılan normallik sınımasında tüm değişkenlerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu çalışmada değişkenler ve değişkenlerin tüm alt grupları için normal dağılım varsayımı karşılanmadığından karşılaştırma testlerinde non-parametrik testlerin kullanılması gereği duyulmuştur. Bu nedenle X ve Y kuşaklarının Öznel İyilik Algısı ve İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ölçek ve alt boyutlarının cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi; çocuk sayısı, öğrenim durumu, sektör, pozisyonu, pozisyondaki süresi, kurumdaki çalışma süresi, toplam çalışma süresi değişkenlerine göre karşılaştırılmasında Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Kruskal Wallis H testinde gruplar arasında anlamlı farklılık görüldüğünde farkın hangi iki grup arasında olduğunu belirlemek amacıyla Mann Whitney U teti yapılmıştır. Analizlerde güven aralığı %95 (anlamlılık düzeyi 0,05 $p < 0,05$) olarak belirlenmiştir.

Kullanılan ölçeklerden Öznel İyilik Algısı 'nde "1, 5, 9, 12, 13, 18, 22, 23, 26, 27, 28" maddeleri olumsuz ifadeler olup ölçeğin genel puan ortalaması alınırken bu sorular ters kodlanmıştır. Dolayısıyla ölçekten alınan puan ortalamasının yüksekliği "yüksek öznel iyilik"; ortalama puanların düşüklüğü ise "düşük öznel iyilik veya mutsuzluk" olarak tanımlanmaktadır.

İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ölçeğinde de "2, 4, 6, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 17" maddeleri olumsuz ifadeler olup ölçeğin ikinci alt boyutu olan "negatif algılar" boyutunda bu puanlar olduğu gibi bırakılmıştır. Bu durumda "Pozitif Algılar" alt boyutunda yüksek puan "yüksek olumlu duygular", düşük puan "düşük olumlu duygular" olarak tanımlanmıştır. "Negatif Algılar" alt boyutunda yüksek puan "yüksek olumsuz duygular", düşük puan "düşük olumsuz duygular" olarak tanımlanmıştır. Ancak İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ölçeği toplam puanı alınırken "2, 4, 6, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 17" maddeleri ters kodlanmıştır. Bu durumda İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ölçeği toplam puan ortalamaları yüksek olduğunda "iş ile ilgili yüksek olumlu algı"; düşük toplam puan ortalamaları ise "iş ile ilgili düşük olumlu algı" olarak tanımlanmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri ve kuşaklara göre dağılımları frekans ve yüzde tabloları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Demografik Özellikleri

| Demografik Özellik | | X Nesli (n=327) | | Y Nesli (n=299) | |
|-----------------------|----------------------------|-----------------|------|-----------------|------|
| | | n | % | n | % |
| Cinsiyet | Kadın | 180 | 55,0 | 177 | 59,2 |
| | Erkek | 147 | 45,0 | 122 | 40,8 |
| Medeni durum | Bekar | 60 | 18,3 | 130 | 43,5 |
| | Evli | 267 | 81,7 | 169 | 56,5 |
| Çocuk sayısı | Yok | 69 | 21,1 | 198 | 66,2 |
| | 1 çocuk | 108 | 33,3 | 70 | 23,4 |
| | 2 çocuk | 123 | 37,6 | 31 | 10,4 |
| | 3 ve daha fazla | 27 | 8,3 | | |
| | | | | | |
| Öğrenim durumu | İlköğretim | | | 9 | 3,0 |
| | Lise | 26 | 8,0 | 36 | 12,0 |
| | Ön lisans | 17 | 5,2 | 27 | 9,0 |
| | Lisans | 185 | 56,6 | 144 | 48,2 |
| | Lisansüstü | 99 | 30,3 | 83 | 27,8 |
| Sektör | Bilişim | 6 | 1,8 | 12 | 4,0 |
| | Eğitim | 87 | 26,6 | 59 | 19,7 |
| | Finans | 16 | 4,9 | 35 | 11,7 |
| | Perakende/mağaza | 34 | 10,4 | 53 | 17,7 |
| | Sağlık | 153 | 46,8 | 82 | 27,4 |
| | Üretim | 19 | 5,8 | 47 | 15,7 |
| | Diğer | 12 | 3,7 | 11 | 3,7 |
| Pozisyon | Üst düzey yönetici/müdür | 53 | 16,2 | 30 | 10,0 |
| | Yönetmen/şef/uzman/sorumlu | 138 | 42,2 | 153 | 51,2 |
| | Personel | 88 | 26,9 | 90 | 30,1 |
| | Hekim/doktor | 48 | 14,7 | 26 | 8,7 |
| Pozisyonundaki süresi | 1 yıldan az | 28 | 8,6 | 66 | 22,1 |
| | 1-3 yıl | 30 | 9,2 | 113 | 37,8 |
| | 3 yıldan fazla | 269 | 82,3 | 120 | 40,1 |
| Kurumdaki süresi | 1 yıldan az | 39 | 11,9 | 84 | 28,1 |
| | 1-3 yıl | 57 | 17,4 | 108 | 36,1 |
| | 3 yıldan fazla | 231 | 70,6 | 107 | 35,8 |
| Toplam çalışma süresi | 1 yıldan az | | | 24 | 8,0 |
| | 1-2 yıl | | | 39 | 13,0 |
| | 3-5 yıl | 21 | 6,4 | 93 | 31,1 |
| | 6-10 yıl | 32 | 9,8 | 102 | 34,1 |
| | 11 yıl ve üzeri | 274 | 83,8 | 41 | 13,7 |

Tablo 7. İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ile Öznel İyilik Algısı İlişkisi

| Ölçekler | | Öznel İyilik Algısı | |
|---|---|---------------------|----------|
| | | X Kuşağı | Y Kuşağı |
| Öznel İyi Oluş Algısı | r | - | - |
| | p | - | - |
| | n | - | - |
| İş ile İlgili Pozitif Algı (İşe İlişkin Pozitif | r | 0,699** | 0,631** |

| Algılar) | p | 0,000 | 0,000 |
|--|---|----------|----------|
| | n | 327 | 299 |
| İş ile İlgili Negatif Algı (İşe İlişkin Negatif Algılar) | r | -0,676** | -0,624** |
| | p | 0,000 | 0,000 |
| | n | 327 | 299 |
| İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı | r | 0,719** | 0,669** |
| | p | 0,000 | 0,000 |
| | n | 327 | 299 |

**p<0,01 *p<0,05

X kuşağı katılımcıların İş ile İlgili Pozitif Algıları (İşe İlişkin Pozitif Algılar) öznel iyilik durumları Öznel İyilik Algısı arasında orta düzeyde ($0,30 < |r=0,699| < 0,70$), pozitif ($r > 0$) ve anlamlı ($p < 0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir.

X kuşağı katılımcıların İş ile İlgili Negatif Algıları (İşe İlişkin Negatif Algılar) öznel iyilik durumları Öznel İyilik Algısı arasında orta düzeyde ($0,30 < |r=0,68| < 0,70$), negatif ($r < 0$) ve anlamlı ($p < 0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir.

X kuşağı katılımcıların İş ile İlgili Genel Algıları (İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı) öznel iyilik durumları Öznel İyilik Algısı arasında yüksek düzeyde ($0,70 < |r=0,72| < 1,00$), pozitif ($r > 0$) ve anlamlı ($p < 0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir.

Y kuşağı katılımcıların İş ile İlgili Pozitif Algıları (İşe İlişkin Pozitif Algılar) öznel iyilik durumları Öznel İyilik Algısı arasında orta düzeyde ($0,30 < |r=0,63| < 0,70$), pozitif ($r > 0$) ve anlamlı ($p < 0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir.

Y kuşağı katılımcıların İş ile İlgili Negatif Algıları (İşe İlişkin Negatif Algılar) öznel iyilik durumları Öznel İyilik Algısı arasında orta düzeyde ($0,30 < |r=0,62| < 0,70$), negatif ($r < 0$) ve anlamlı ($p < 0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir.

Y kuşağı katılımcıların İş ile İlgili Genel Algıları (İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı) öznel iyilik durumları Öznel İyilik Algısı arasında orta düzeyde ($0,30 < |r=0,67| < 0,70$), pozitif ($r > 0$) ve anlamlı ($p < 0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir.

Katılımcıların Öznel İyilik Algısı Öznel İyilik Algısı ile yordalayıcı değişkenler arasında anlamlı korelasyon ilişkisi regresyon analizi yapılabilmesine yönelik uygunluğu açıklamaya yardımcı olmaktadır.

Tablo 8. İş ile İlgili Pozitif Duygular ile Öznel İyilik Algısı Öznel İyilik Algısı Regresyon Analizi

| | Bağımsız değişkenler | B | SH _B | β | t | p |
|----------|-----------------------------|----------------------------------|-----------------|--------|--------|--------------|
| X Kuşağı | Sabit | 2,031 | 0,079 | | 25,549 | 0,000 |
| | İşe İlişkin Pozitif Algılar | 0,046 | 0,003 | 0,699 | 17,633 | 0,000 |
| | R=0,699 | R ² =0,489, F=310,928 | | p<0,01 | | |
| Y Kuşağı | Sabit | 2,171 | 0,096 | | 22,640 | 0,000 |
| | İşe İlişkin Pozitif Algılar | 0,043 | 0,003 | 0,631 | 14,026 | 0,000 |
| | R=0,631 | R ² =0,398, F=196,719 | | p<0,01 | | |

X kuşağı katılımcıların iş ile ilgili pozitif algılarının, Öznel İyilik Algısının anlamlı bir yordalayıcısı olduğu görülmektedir (R=0,70, R² = 0,49, F= 310,93, p<0,01). X kuşağı katılımcıların Öznel İyilik Algısının %49'u iş ile ilgili pozitif algı ile açıklanmaktadır.

X Kuşağı Öznel İyilik Algısı Öznel İyilik Algısı = 2,031 + 0,70*İşe İlişkin Pozitif Algılar

Y kuşağı katılımcıların iş ile ilgili pozitif algılarının, Öznel İyilik Algısının anlamlı bir yordalayıcısı olduğu görülmektedir (R=0,63, R² = 0,40, F= 196,72, p<0,01). Y kuşağı katılımcıların Öznel İyilik Algısının %40'ı iş ile ilgili pozitif algı ile açıklanmaktadır.

Y Kuşağı Öznel İyilik Algısı Öznel İyilik Algısı = 2,171 + 0,63*İşe İlişkin Pozitif Algılar

Tablo 9. İş ile İlgili Negatif Duygular ile Öznel İyilik Algısı Öznel İyilik Algısı Regresyon Analizi

| | Bağımsız değişkenler | B | SH _B | β | t | p | |
|----------|-----------------------------|----------------------------------|-----------------|--------|--------|--------|--------------|
| X Kuşağı | Sabit | 4,458 | 0,070 | | 63,582 | 0,000 | |
| | İşe İlişkin Negatif Algılar | - | 0,040 | 0,002 | 0,676 | 16,544 | 0,000 |
| | R=0,676 | R ² =0,457, F=273,716 | | p<0,01 | | | |
| Y Kuşağı | Sabit | 4,496 | 0,080 | | 56,306 | 0,000 | |
| | İşe İlişkin Negatif Algılar | - | 0,038 | 0,003 | 0,624 | 13,745 | 0,000 |
| | R=0,624 | R ² =0,389, F=188,915 | | p<0,01 | | | |

X kuşağı katılımcıların iş ile ilgili negatif algılarının, Öznel İyilik Algısının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (R=0,68, R² = 0,46, F= 273,72, p<0,01). X kuşağı katılımcıların Öznel İyilik Algısının %46'sı iş ile ilgili negatif algı ile açıklanmaktadır.

X Kuşağı Öznel İyilik Algısı Öznel İyilik Algısı = 4,458 - 0,68*İşe İlişkin Negatif Algılar

Y kuşağı katılımcıların iş ile ilgili negatif algılarının, Öznel İyilik Algısının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (R=0,62, R² = 0,39, F= 188,92, p<0,01). Y kuşağı katılımcıların Öznel İyilik Algısının %39'u iş ile ilgili negatif algı ile açıklanmaktadır.

Y Kuşağı Öznel İyilik Algısı Öznel İyilik Algısı = 4,496 - 0,62*İşe İlişkin Negatif Algılar

Tablo 10. İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ile Öznel İyilik Algısı Öznel İyilik Algısı Regresyon Analizi

| | Bağımsız değişkenler | B | SH_B | β | t | p |
|----------|------------------------------------|----------------------------------|-----------------------|----------|----------|--------------|
| X Kuşağı | Sabit | 1,936 | 0,080 | | 21,144 | 0,000 |
| | İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı | 0,023 | 0,001 | 0,719 | 18,648 | 0,000 |
| | R=0,719 | R ² =0,517, F=347,738 | | p<0,01 | | |
| Y Kuşağı | Sabit | 2,005 | 0,097 | | 20,589 | 0,000 |
| | İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı | 0,023 | 0,001 | 0,669 | 15,527 | 0,000 |
| | R=0,669 | R ² =0,448, F=241,094 | | p<0,01 | | |

X kuşağı katılımcıların işe ilişkin duyuşsal iyilik algısının, Öznel İyilik Algısının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (R=0,72, R² = 0,52, F= 347,74, p<0,01). X kuşağı katılımcıların Öznel İyilik Algısının %52'si işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile açıklanmaktadır.

X Kuşağı Öznel İyilik Algısı Öznel İyilik Algısı = 1,936 + 0,72*Genel İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı

Y kuşağı katılımcıların işe ilişkin duyuşsal iyilik algısının, Öznel İyilik Algısının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (R=0,67, R² = 0,45, F= 241,09, p<0,01). Y kuşağı katılımcıların Öznel İyilik Algısının %45'i işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile açıklanmaktadır.

Y Kuşağı Öznel İyilik Algısı Öznel İyilik Algısı = 2,005 + 0,67*Genel İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı

Tablo 11. Öznel İyilik Algısı Puanlarının Kuşaklara Göre Betimsel İstatistikleri

| Kuşaklar | n | $\bar{\chi}$ | $\Delta\bar{\chi}$ |
|----------|-----|--------------|--------------------|
| X Kuşağı | 327 | 3,37 | 3,39 |
| Y Kuşağı | 299 | 3,46 | 3,44 |

Tablo 11'e göre katılımcıların İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı puanlarına göre düzeltilmiş Öznel İyilik Algısı puanları incelendiğinde Y kuşağı Öznel İyilik Algısı puanlarının (3,46) X kuşağı Öznel İyilik Algısı puanlarından (3,37) daha yüksek olduğu; İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısına göre düzeltilmiş Öznel İyilik Algısı puanlarında değişim olduğu ve X kuşağı puanları artarken Y kuşağı puanlarının düştüğü ancak yine de Y kuşağı Öznel İyilik Algısı puanlarının ($\Delta\bar{\chi}=3,44$) X kuşağı puanlarından ($\bar{\chi}=3,39$) daha yüksek olduğu gözlenmiştir. X ve Y kuşakları arasında görülen puan farkının anlamlı olup olmadığına ilişkin yapılan ANCOVA sonuçları Tablo 25b'de yer almaktadır.

Tablo 12. İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısına Göre Düzeltilmiş Öznel İyilik Algısı Puanlarının Kuşaklara Göre ANCOVA Sonuçları

| Varyansın Kaynağı | Kareler | | Kareler | | F | p |
|-----------------------------|---------|-----|------------|--|---------|-------|
| | Toplamı | SS | Ortalaması | | | |
| İşe İlişkin Duyuşsal İyilik | 105,388 | 1 | 105,388 | | 576,566 | 0,000 |
| Nesil | 0,054 | 1 | 0,054 | | 0,298 | 0,585 |
| Hata | 113,693 | 622 | 0,183 | | | |
| Toplam | 221,697 | 625 | | | | |

ANCOVA sonuçlarına göre, X ve Y kuşağı personelin İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısına göre düzeltilmiş Öznel İyilik Algısı ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusu elde edilmiştir ($F_{1; 622}=0,298$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle katılımcıların Öznel İyilik Algısı İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ile ilgili değildir.

Tablo 13. Ölçekler ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

| Ölçek ve Alt Boyut | Kuşaklar | n | $\bar{\chi}$ | SS | U | p |
|------------------------------------|----------|-----|--------------|-------|---------|-------|
| Öznel İyilik Algısı | X Kuşağı | 327 | 3,37 | 0,59 | 44650,5 | 0,061 |
| | Y Kuşağı | 299 | 3,46 | 0,59 | | |
| İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı | X Kuşağı | 327 | 61,49 | 18,32 | 46062,5 | 0,211 |
| | Y Kuşağı | 299 | 63,42 | 17,30 | | |

Öznel İyilik Algısının kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Mann Whitney U testi sonuçlarına göre öznel iyilik algısı puan ortalamalarının kuşaklara göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusu elde edilmiştir (U=44650,5; p>0,05). Öznel iyilik algısı kuşaklara göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısının kuşaklara göre karşılaştırılmasına ait Mann Whitney U testi sonuçlarına göre İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı puan ortalamalarının kuşaklara göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusu elde edilmiştir (U=46062,5; p>0,05). İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı kuşaklara göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Çalışmada elde edilen bulgular ışığında araştırmanın hipotezlerinin genel durumu Tablo 14’de belirtilmiştir.

Tablo 14. Hipotezler ve Sonuçları

| Hipotez | Sonuç |
|--|--------------|
| H1a: X kuşağında İşe İlişkin Pozitif Algı öznel iyilik algısı Öznel İyilik Algısı arasında pozitif ilişki vardır. | Kabul |
| H1b: X kuşağında İşe İlişkin Negatif Algı öznel iyilik algısı Öznel İyilik Algısı arasında pozitif ilişki vardır. | Kabul |
| H1c: X kuşağında İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı öznel iyilik algısı Öznel İyilik Algısı arasında pozitif ilişki vardır. | Kabul |
| H2a: Y kuşağında İşe İlişkin Pozitif Algı öznel iyilik algısı Öznel İyilik Algısı arasında pozitif ilişki vardır. | Kabul |
| H2b: Y kuşağında İşe İlişkin Negatif Algı öznel iyilik algısı Öznel İyilik Algısı arasında pozitif ilişki vardır. | Kabul |
| H2c: Y kuşağında İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı öznel iyilik algısı Öznel İyilik Algısı arasında pozitif ilişki vardır. | Kabul |
| H3a: X kuşağında İşe İlişkin Pozitif Algı Öznel İyilik Algısını olumlu yönde etkilemektedir. | Kabul |
| H3b: X kuşağında İşe İlişkin Negatif Algı Öznel İyilik Algısını olumsuz yönde etkilemektedir. | Kabul |
| H3c: X kuşağında İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı öznel iyilik algısını olumlu Öznel İyilik Algısı yönde etkilemektedir. | Kabul |
| H4a: Y kuşağında İşe İlişkin Pozitif Algı Öznel İyilik Algısını olumlu yönde etkilemektedir. | Kabul |
| H4b: Y kuşağında İşe İlişkin Negatif Algı Öznel İyilik Algısını olumsuz yönde etkilemektedir. | Kabul |
| H4c: Y kuşağında İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı öznel iyilik algısını olumlu Öznel İyilik Algısı yönde etkilemektedir. | Kabul |
| H5: İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısının Öznel İyilik Algısı üzerindeki etkisi kuşaklara göre farklıdır. | Red |
| H6: İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı kuşaklara göre farklıdır. | Red |
| H7: Öznel İyilik Algısı kuşaklara göre farklıdır. | Red |

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

İş yaşamında yer alan farklı kuşaktaki çalışanların, mutluluklarının (öznel iyi olma) ve işe ilişkin duyuşsal iyilik algıları (işle ilişkili iyilik, mutluluk) arasındaki ilişkilerinin incelenerek aralarındaki benzerliklerin ve farklılıkların ortaya konulması amacıyla yaptığımız araştırma sonucunda;

- Öznel İyilik Algısı ile İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı korelasyonu X kuşağında 0,719; Y kuşağında ise 0,669 çıkmıştır. Her iki kuşakta da korelasyon pozitif, yüksek ve anlamlıdır. Yani X ve Y kuşaklarında Öznel İyilik Algısı ile İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı arasındaki ilişki birbirine yakındır. Hem X hem de Y kuşağında işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile öznel iyilik algısı arasında pozitif bir ilişki vardır.
- İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısının Öznel İyilik Algısı üzerindeki etkisi X kuşağında 0,72 ve anlamlı; Y kuşağında 0,67 ve anlamlı olarak bulunmuştur. X kuşağında Öznel İyilik Algısının %52'si İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ile açıklanmaktadır; Y kuşağında Öznel İyilik Algısının %45'i İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ile açıklanmaktadır. Bu değerler de birbirine yakındır. Kişilerin hangi kuşağa mensup olduklarına bakılmaksızın işyerindeki mutlulukları bireysel olarak mutluluklarını etkilemektedir.

Daha sağlıklı, mutlu ve üretken işyerleri yaratmak isteyen organizasyonların pozitif psikoloji üzerine çalışmalar yapmaları gerekmektedir. Geçmiş yıllarda ekonomik üretkenlik üzerine odaklanan organizasyonlar çalışan sağlığı ve mutluluğuna önem vermedikleri için başarısız olmuşlardır. Aristo'nun yıllar önce belirttiği gibi mutlu bir yaşam ancak mutlu bir çalışma hayatıyla sağlanabilmektedir. Organizasyonların hedef ve politikalarını belirlerken çalışan mutluluğunu da göz ardı etmemeleri ve çalışan mutluluğu artırma yolunda çalışmalar yapmaları gerekmektedir (Gavin, Mason, 2004).

Mutluluk (öznel iyi olma) kavramı açıklanması ve tanımlanması kolay olmayan, karmaşık ve çok değişken bir yapıdır. Bu nedenle bu çalışmada incelenen mutluluk kavramı bireyin kendi yaşamına ilişkin değerlendirmeleri ve bunun sonucu elde ettiği olumlu duygulanımın olumsuz duygulanıma üstünlüğü olarak tanımlanmıştır. Araştırma, anket denek grubundaki 626 çalışan ve uygulanan ölçekler ile de sınırlıdır.

Araştırma anketi dağıtım metodu rastgele olduğu için deneklerin standart bir toplumu yansıtmama riski vardır. Dolayısıyla bu durum, araştırma sonuçlarının genellenebilir olduğunu söylemeyi zorlaştırmaktadır. Yapılan çalışmanın sonucuna göre başka araştırmalar için yapılabilecek olası öneriler ise:

- Araştırmanın tek organizasyonda yapılarak değişken şartlarının aynılaştırılması,
 - Araştırmanın aynı deneklerle farklı zamanlarda tekrarlanarak mutluluğun sürekliliğinin ve geçici olup olmadığının analiz edilmesi,
 - Araştırma denek sayısının artırılması,
 - Mutluluk ile ilişki olduğu savunulan performans, iş tatmini, bağlılık ve işten çıkış kararı arasındaki ilişkiler ile ilgili araştırma yapılması.
- şeklinde sıralanabilir.

KAYNAKLAR

Baysal, A. C., (1993). Çalışma Yaşamında İnsan, İstanbul: Avcıol Basım.

Carsten, K. W vd., (2003). Conflict at Work and Individual Well-being, The Handbook of Work and Health Psychology. M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst and C.L. Cooper.

Comte, A., (1974). The Positive Philosophy, (Ed. Abraham S. Blumberg), New York: AMS Pres.

Diener, E., (1984). "Subjective Well-being", *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.

Eryılmaz, A. ve Doğan, T., (2012). "İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi", *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15, 49-55.

Jones, J. P., (2010). Happiness at Work, United Kingdom: Wiley-BlackWell Publication.

Koçel, T., (2013). İşletme Yöneticiliği, 13 Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Kuyucu, M., (2014). "Y Kuşağı ve Facebook: Y Kuşağının Facebook Kullanım Alışkanlıkları Üzerine Bir İnceleme", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(49), 55-83.

TDK Yeni Tarama Sözlüğü, (1983). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.

Solmuş, T., (2008). İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar, İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Tarhan, N., (2013). Mutluluk Psikolojisi, İstanbul: Timaş Yayınları.

Wilson, W. R., (1967). "Correlates Of Avowed Happiness" *Psychological Bulletin*, 67(4), 294-306.

Yüksekbilgili, Z., (2013). "Türk Tipi Y Kuşağı", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(45), 342-353.