

Yayın Geliş Tarihi : 06.11.2018
Yayın Kabul Tarihi : 29.12.2018
Online Yayın Tarihi : 09.01.2019
Doi: 10.24988/deuiibf.2018332808

Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Cilt:33, Sayı:2, Yıl:2018, ss.657-678

Belediye Çalışanlarının Mutlulukları: Manisa Büyükşehir Belediyesi Örneği¹

Hüriyet BİLGE²

Öz

Büyükşehir belediyelerin sayısal bazda artmaları ve 2014'ten sonra sorumluluk alanları il sınırlarına çekilmesiyle birlikte hizmet sunumlarında büyük bir artış görülmüştür. Hizmet sunumlarındaki olağanüstü artışı belediye çalışanlarına daha fazla yük ve sorumluluk getirmiştir. Bu bağlamda belediye çalışanlarının kişisel mutluluklarının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, unvan, sosyal yaşama katılma ve meslekteki toplam çalışma süresi gibi farklı demografik değişkenler açısından incelenmiştir. 203 Manisa Büyükşehir merkez belediye çalışandan Oxford Mutluluk Ölçeği kullanılarak elde edilen veriler aracılığıyla öncelikle Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmış ve beş alt boyut elde edilmiştir. Verilerin analizi için "t testi" ve "Tek yönlü varyans analizi" uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, araştırmaya katılan belediye çalışanlarının mutlulukları "cinsiyet, medeni durum, eğitim, unvan, ve sosyal yaşama katılma" değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar ortaya koyduğu; "yaş ve meslekte çalışma süresi" gibi değişkenlere göre ise anlamlı farklılıklar ortaya çıkmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mutluluk, Oxford Mutluluk Ölçeği ve Faktör analizi

Jel Kodları: D23, M19

Happiness of Municipal Employees: The Case of Manisa Metropolitan Municipality

Abstract

The increase in the number of metropolitan municipalities and the extension of their responsibility areas to the provincial borders after 2014, there has been a large increase in their service offerings. This extraordinary increase in service offerings has brought more workload and responsibility to municipal employees. In this context, the personal happiness levels of the municipality employees was examined in terms of different demographic

¹ Bu Makale, 7-11 Kasım 2018 Kemer-Antalya'da düzenlenen IV. Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kongresi (ISRC)'nde sunulmuş çalışmanın düzenlenmiş ve genişletilmiş halidir.

² Dr. Öğr. Üyesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Bankacılık Finans Bölümü, hurriyet.bilge@gmail.com

variables such as gender, age, marital status, education, title, participation in social life, total working time in the profession and unionization. Explanatory Factor Analysis (EFA) was applied to the data of 203 personnel of Manisa Metropolitan Municipality by using Oxford Happiness Scale; and five sub-dimensions were obtained. For the analysis, "t test" and "one-way analysis of variance (ANOVA) was preferred. According to the analyzes, it was found that the happiness levels of municipal employees showed significant differences in terms of happiness, gender, marital status, education, title, and participation in social life. ON the contrary, the happiness levels didn't significantly differ in regard to age, total working time in the profession and unionization.

Keywords: *Happiness, Oxford Happiness Scale, Factor Analysis*

1. GİRİŞ

"1982 Anayasası'nın 127'nci maddesine göre mahalli idareler il, belediye veya köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları gene kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulmuş kamu tüzel kişileridir" (Sevgili Gençay, 2018: 154). Tanımda da belirtildiği üzere belediyeler, belediye sınırları içerisinde yaşayan halka hizmet üretmek ve sunmakla yetkilendirilmiş kamu tüzel kişiliğe sahip kurumlardır. Belediye çalışanlarının, hizmet sunumu tamamen belediye sınırları içerisindeki yaşayan halk olduğu için, hizmetin üretimi ve sunumu sırasında hizmeti alan vatandaşa karşı daha duyarlı, nazik ve etkin olabilmesi hem kişisel hem kurumsal olarak önemlidir. Belediyelerden hizmet alan halka karşı daha etkin hizmet üretebilmek ve sunabilmek için belediye çalışanlarının da rahat, huzurlu ve mutlu olması gerekir. Kamthan vd. (2018) mutlu bir insan, kendisi ve başkaları hakkında her zaman iyi ve güzel hisler taşır. Böyle içsel bir mutluluğa sahip kişi yalnızlıktan vazgeçer, kişisel kusurlarını kabul eder, öğrendiklerini asla unutmaz, daima kendine ve başkalarına karşı dürüştür, yaşadığı ana odaklanır, bir anlamda farkındalığa sahiptir ve karşılaştığı sıkıntılara karşı daha dayanıklıdır.

Kurumlarda, mutlu çalışanların varlığı kurumun amaçlarını gerçekleştirme bakımından önemlidir. Çalışanlarda yaşam doyumu ya da kişisel mutluluklarını arttıracak ve aynı zamanda işyerlerinde de mutlu olmalarını sağlayacak etkenler; huzur sağlayıcı kurum kültürü, değer verilme, yetkilendirme, kariyer ve performansa önem verilmesi, adil ve şeffaf bir yönetim ve fikirlerinin dikkate alındığı bir iletişim ortamı gibi birçok faktör sıralamak mümkündür. Belediyeler, yerel halkın oy

çokluğu ile seçildikleri ve iş başına geldikleri için kendi vatandaşlarına karşı daha demokratik, daha şeffaf olmaları ve onlara hesap verebilmeleri için tüm organizasyon olarak birlikte ve bir bütün halinde davranış sergileyebilmeleri her iki taraf için önemlidir.

Günümüzde, kurumların belirledikleri hedeflere ulaşabilmeleri için doğru bir yönetim biçimi belirlemelerine ve uygulamaya koyabilmelerine bağlıdır. Bunun için, öncelikle iyi ve esnek ekiplerin oluşturulması ve ekip üyelerin tatmini ve mutluluğu onların öğrenme motivelerini sağlama yolunda tetikleyici ve belirleyici unsurlar olacaktır. Kurumlarda, çalışanların mutlulukları için önemlidir sorusuna cevaplar sıralamak mümkündür:

- Çalışanların içsel motivasyonlarını sağlama ve farkındalıklarını arttırabilme,
- İyi bir ekip oluşturabilme ve oluşturulan ekibin uyumunun sürekliliğini sağlama,
- Öğrenme sürecini kurumda, kültür haline getirebilme,
- Kurumlarda insan kaynakları odaklı maliyetlerde azaltım sağlama,
- Kurum içerisinde ani ortaya çıkan sorunların çözümünde,
- Hedeflere ulaşabilme yolunda iç girişimcilik davranımlarının ortaya konmasında vb.

Literatürde, Büyükşehir Belediyelerinde çalışanların demografik değişkenler bağlamında salt mutluluğunu araştıran çalışmalar yerine daha çok iş tatmini ve iş doyumunu üzerine belirli az oranda çalışmalar mevcuttur. Mutluluk üzerine çalışmaların olmaması, mutluluğun daha çok 1980'lerden sonra pozitif psikolojinin ele aldığı konular arasında yer almasındandır. Günümüzde bilimsel alanlar arasında sürekli geçişlerin yapıldığı görülmekte ve organizasyonlar la ilgili çalışmalarda tükenmişlik, girişimcilik, kültür, sinizm vb. konuların yanı sıra mutluluk ta araştırılan konular arasına girmiştir. Bu bağlamda, çalışmanın temel amacı demografik değişkenlerin çalışanların mutluluğunda fark oluşturup oluşturmadığı önsavını doğrulamaya çalışmaktır. Çalışmada istatistiki birimi 2018 Ağustos-Eylül ayları içinde Manisa Büyükşehir Belediyesi il merkezi tüm çalışanlar olarak tanımlanmıştır. Anket iki ay süresince tüm çalışanlar içinden ulaşılabilen 203

çalışanla yüz yüze yapılmış ve çalışma örnekleminizi oluşturmuştur. Çalışmanın ilk aşamasında Oxford Mutluluk Ölçeği (OMÖ) uzun formunun boyutlarının belirlenmesi için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmış ve daha sonra Lisrel 8.8 ile belirlenen boyutların güvenilirliği sağlayıp sağlamadığını ortaya koymak için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Mutluluk, genellikle iyi olmayı ve iyi yaşamı tarif etmek için kullanılan orijinal Yunanca (eudaimonia)'dan tercüme edilen modern bir kelimedir. Mutluluk, zaman içinde iyi yapmak ve iyi yaşamakla başarılması mümkündür (Gavin ve Mason, 2004: 379). Mutluluk, bireyin kendi hayatının genel kalitesini olumlu bir şekilde değerlendirdiği derece olarak düşünülür. Başka bir deyişle, amaçları doğrultusunda belirlemiş olduğu hayatı ne kadar çok seviyor olmasıyla doğru orantılı olan (Veenhoven, 1990: 2), insan yaşamında çok önemli bir faktördür. Mutlu bir insanın, iç mutluluğa sahip olması için sağlıklı olması, profesyonel yaşamını sürekli geliştirmesi ve diğer insanlara yardım edebilmesi için gereklidir (Kamthan vd. 2018). Aristoteles, genellikle “mutluluk” olarak tercüme edilen eudaimonia, insanların nihai hedefi olarak ve diğer ulaşılmaması istenen tüm hedeflerden üstün kılmıştır (Diener vd. 1998: 34). Bu nedenle, mutluluk insanlar arasında en çok istenen durum olarak düşünülebilir ve diğer hedefler sadece mutluluğun potansiyel belirleyicileri olarak değerlendirilebilir (Medvedev vd., 2017: 1426'den akt., Csikszentmihalyi, 1992). Bugün, Aristoteles'in tasarladığı gibi mutluluğun birçok insanın hayatında eksik olan bir şey olması daha çok modern işyeri yönetim biçimlerinden kaynaklanmaktadır (Gavin ve Mason, 2004: 379). Bu bağlamda, mutluluğun zaman içinde göreceli olarak kararlı ve olaylar (durumlar) arasında tutarlı görünmektedir. Psikolojide, mutluluk “duygu” olarak tanımlanır. Duygu “negatif duygu” ve “olumlu duygu” olarak ikiye bölünür ve insanların kişisel ve iş başarısı üzerinde önemli etkiye sahiptir. Mutlu insanlar olaylara iyimser yaklaşır ve iyimser davranırlar. Psikologlar, mutluluğun olumlu duyguların göreceli olarak var oluşu, olumsuz duygular ve yaşam doyumu olmak üzere üç ana unsura sahip olduğuna inanmaktadır (Kamthan vd. 2018). 47 ülkede yürütülen kültürler arası

araştırmalar, mutluluğun sağlık, sevgi ya da zenginlik gibi diğer kişisel değerlerden daha yüksek olduğunu göstermiştir (Kim-Prieto vd. 2005: 262). Benzer olarak, Skevington vd. (1997) İngiltere'deki bir dizi odak grubu ile mutluluğun, örneğin “yaşam kalitesinin” en önemli bileşeni olarak para, sağlık veya cinsellikten daha yüksek olduğu şeklinde elde etmişlerdir (Argly, 2013: 1).

Oxford Mutluluk Envanteri (OHI), (Argyle, Martin ve Crossland, 1989) 1980'lerin sonunda Oxford Üniversitesi Deneysel Psikolojisi Bölümünde çoğunlukla kurum içi kullanım için kişisel mutluluğun geniş bir ölçüsü olarak tasarlanmıştır (Hills ve Argly, 2002: 1073-1074). Bu yönde, Hills ve Argyle (1998) yaşları 18-82 arasında 275 katılımcıya uyguladıkları Oxford Mutluluk Envanteri (OHI) ile onların ortak dört boş zaman aktivitelerinin (spor/konuşma, müzik, kilise ve tv dizileri) oluşturduğu olumlu ruh halleri üzerine yaptıkları çalışmada, her aktivitenin olumlu ruh halleri açısından anlamlı olduğunu bulmuşlardır. Oxford Mutluluk Ölçeği (OMÖ)'ni Türkçe'ye uyarlamak ve psikometrik özelliklerini incelemek amacıyla Doğan ve Çötök (2011) tarafından OMÖ orijinal formundan Türkçe'ye çevirisi yapılmış ve dilsel anlamda gerekli kontroller yapılmıştır. OMÖ'nin ölçeğin Türk katılımcıların kişisel mutluluğunu ölçmede kullanılabilecek geçerli bir ölçek olduğu sunulmuştur.

Yüksekbilgili ve Akduman, (2015) İstanbul Aile Hekimleri arasında yaptıkları çalışmada, cinsiyet, eğitim ve işyerindeki pozisyon demografik değişkenlerinin kişisel ve işyeri mutluluk sağlamada fark oluşturmadığı ve sadece eğitim ile fark oluşturduğu sonucunu elde etmişlerdir. Demografik değişkenlerin mutluluğu etkileme konusunda Kamthan vd. (2018) üniversite öğrencilerinin demografik değişkenlerinden cinsiyete göre mutluluk dağılımında, seçilen tıp öğrencilerinin% 60.8'inin mutlu grupta olduğunu elde etmişlerdir. Erkek öğrencilerin (% 51.4) kadınlardan (% 48,6) daha mutlu oldukları bulunmuştur. Ayrıca, nispeten genç kardeşlerin daha mutlu olduğu gözlenmiştir. Öğrencilerin daha yüksek güce veya evrensel bilince inananlar daha hoşnut ve daha mutlu oldukları bulunmuştur. Demografik değişkenler konusunda Ege (2018) İzmir Gediz Dağıtım A.Ş. de yaptığı

çalışmada, çalışanların demografik değişkenlerden sadece medeni durumun mutluluk üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu belirlemiştir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Yöntem

Manisa Büyükşehir Belediyesi il merkezinde tüm birimlerde çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, unvan, sosyal yaşama katılma ve meslekteki toplam çalışma süreleri gibi değişkenlerin mutluluk alt boyutlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bir saha çalışmadır.

Araştırmanın *bağımlı değişkenleri* belediye çalışanlarının kişisel mutluluk düzeyleridir. Araştırmanın *bağımsız değişkenleri*; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, unvan, sosyal yaşama katılma ve meslekteki toplam çalışma süresi vb. demografik değişkenlerdir.

3.2. LİSREL ile Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM)

YEM çalışmalarının başlıca temel özelliği tamamen bir teoriye dayandırılmasıdır (Şimşek, 2007: 1). Yapısal eşitlik modellemesi (YEM), gözlenen ve gözlenemeyen (gizil) değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin sınanmasında ve karşılıklı ilişkilerin bir arada bulunduğu modellerin testi için kullanılan kapsamlı istatistiksel bir tekniktir. YEM, belirli bir çalışma ile ilgili yapısal kuramın çok değişkenli analizine hipotez testi yaklaşımı getiren önemli istatistiksel yöntemler dizisi olarak kabul edilir. Bu yapısal kuram, birçok değişken üzerinde gözlemlenen nedensellik süreçlerini göstermektedir (Şimşek, 2007: 7-10; Byrne, 1998: 3; Yılmaz vd., 2009:118; Kline, 2011:5). Aynı zamanda, kuramsal yapıların formüle edilmesiyle karşılaşılan problemlerin çözümünde faydalı olabilmektedir. Özellikle de, değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesinde, belirlenen kuramsal modellerin geliştirilmesi ve test edilmesinde genellikle kullanılmakta ve YEM'in uygulama aşamaları şöyledir (Çelik ve Yılmaz, 2013: 5):

- Kuramsal bir modelin geliştirilmesi,

- Çalışmada geliştirilen kuramsal model için nedensel ilişkilerin gösterildiği path diyagramının çizilmesi,
- Önerilen modele ilişkin tahminlerin elde edilmesi
- Çalışmada elde edilen yapısal modelin genel olarak değerlendirilmesi, model uygunluğunun değerlendirilmesi ve elde edilen sonuçların yorumlanmasıdır.

Yapısal Eşitlik Modelinde (YEM) kullanılan birden fazla model uyum iyiliği test istatistikleri vardır. Literatür incelendiğinde YEM’ de en çok kullanılan test istatistikleri; benzerlik oranı Ki-Kare istatistiği χ^2 , ($\chi^2 / s.d.$)’dir. Bir test istatistiği olarak Ki-Kare (χ^2) benzerlik oranı yerine, Ki-Kare (χ^2) nin üçten daha büyük değerler için kötü bir uyum bunun karşılık küçük Ki-Kare χ^2 ($\chi^2 / s.d < 3$ ise) değerlerinde iyi bir uyumdur; GFI (Uyum iyiliği indeksi-Goodness-of-fit indeksi); AGFI (Uyarlanmış uyum iyiliği indeksi- Adjusted goodness-of-fit index); RMSEA (Ortalama hata karekök yaklaşımı- Root-mean-square error approximation) olarak yer alır RMSEA $\leq 0,05$ olması mükemmel bir uyuma, 0,08-0.10 arasındaki değerleri kabul edilebilir bir uyumdur. Görelî varyans ve kovaryans miktarının bir göstergesi olan GFI ve CFI(Karşılaştırmalı uyum indeksi- Comparative Fit İndex) ve NFI(Normlandırılmış uyum indeksi-The Normed Fit İndex), 0-1 arasında değer alır ve bu değer 1’e yakınlığı modelin uygunluğunun daha iyi olduğunu gösterir. Diğer uygunluk ölçütleri, CFI (Karşılaştırmalı uyum indeksi- Comparative fit index), NFI (Normlandırılmış uyum indeksi-The Normed fit index) dir. Yukarıdaki ölçütler de 0-1 aralığında değişen değerler alır ve 1’e yakınlığı modelin uygunluğunu gösterir. Ayrıca yüklerin her biri ile ilişkili olan t değerleri 2’den daha büyük ise bulunan yük değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu kabul edilir (Yılmaz vd., 2010:329; Hox ve Bechger, 2011: 364; Jöreskog ve Sörbom, 1996-2001:28-30; Schermelleh-Engel, 2003:31-32).

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Manisa Büyükşehir Belediyesi il merkezinde 2018 Ağustos-Eylül dönemlerinde tüm birimlerde çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemine kolayda örnekleme metoduyla yüz yüze belirlenmiş olan 203 belediye çalışanlarından oluşmaktadır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu ile Oxford Mutluluk Ölçeği kullanılmıştır. Kişisel Bilgi formu bağımsız değişkenlere ait bilgileri toplamak için araştırmayı yapan tarafından geliştirilen veri toplama aracıdır. Bu formda araştırma grubuna yönelik cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, unvan, sosyal yaşama katılma ve meslekteki toplam çalışma süresi vb. demografik değişkenler ile ilgili sorular yer almıştır.

Araştırmada kullanılan Oxford Mutluluk Ölçeği (OMÖ), belediye çalışanlarının demografik değişkenlerinin mutluluk alt faktörleri üzerindeki etkiyi belirlemek için, Hills ve Argyle tarafından (2002) geliştirilmiş 29 maddelik ve 6'lı Likert olarak tasarlanmış fakat bu çalışmada 6'lı yerine 5'li likert tipi (Kesinlikle Katılmıyorum(1), Katılmıyorum(2), Kararsızım(3), Katılıyorum(4), Kesinlikle Katılıyorum(5), cevap seçeneği kullanılmıştır. Ölçekteki 6. 10. 13. 14. 19. 23. 24. 27. 28. 29. no'lu sorular tersten kodlanmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Doğan ve Çötök (2011) tarafından yapılmıştır. Hills ve Argyle (2002), ölçeğin iç tutarlılık katsayısını (168) (Cronbach alfa) 0.91 olarak rapor etmişlerdir. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek üzere yapılan faktör analizi sonucu, özdeğer kriteri 1'in üzerinde olan çok sayıda faktör elde edilmiştir. Fakat elde edilen faktör sayısı ardışık olarak yediden üçe düşürülerek alternatif faktörleme yapılmış fakat elde edilen faktörler için yorumlana bilirlilik sağlanamamış ve aynı zamanda toplam varyans değeri kabul edilemez bir dereceye düşmüştür. Söz konusu faktörlerin yorumlanması ve adlandırılmasındaki problemler nedeniyle, OMÖ'nün tek faktörlü olarak kullanılmasının uygun olacağı sonucuna varmışlardır. Bu çalışmada, OMÖ'nün uzun formu faktör analizi sonucunda altı faktör elde edilmiş, 6. faktör iki soru içerdiği için analize dahil edilmemiş ve diğer beş faktörün özdeğerleri uygun çıktığı için isimlendirmeleri de yapılmış ve analize dahil edilmişlerdir. Toplam 29 sorudan

oluşan Oxford Mutluluk Ölçeği (OMÖ) “yaşam memnuniyeti”, “Hoşnutsuzluk”, “etkililik”, “neşeli olma” ve “güvensizlik” olmak üzere beş alt boyutta değerlendirilmektedir.

4. BULGULAR

Yılmaz ve Şen (2013)’e göre faktör analizi, gözlenen ve gözlenemeyen (gizil-latent) değişkenler arasındaki ilişkileri araştırmak için en iyi bilinen ve uygulanan bir istatistiksel tekniktir. Faktör analizinin Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) gibi iki türü bulunmaktadır. AFA, gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki bağlantıların kesin olmadığıda kullanılır. Buna karşılık DFA ise sadece yem modelinde yer alan gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki bağlantıların dikkate alındığı modeldir ve aynı zamanda ölçüm modeli olarak da adlandırılır. Araştırmacı, temeli oluşturan gizil değişken yapısı hakkında bilgiye sahip olduğunda AFA yerine DFA’yı kullanabilir.

4.1. Araştırmanın Demografik Yapısı

Araştırmaya katılanların %40,9’u kadın, %59,1’i erkek; %29,1’nin yaşı 18-29 arasında, %35,5’nin yaşı 30-35 arasında, %23,2’nin yaşı 36-41 arasında ve %12,3’nün ise 42 ve yukarı yaşlardadırlar. Evli belediye çalışanların oranı %72,4 ve bekarların %20,2 ve dul-boşanmış ise %15 tir. İlk-orta öğretim mezunu belediye çalışanların oranı % 45,3, ön lisans % 21,2, lisans % 32 ve yüksek lisans ise % 1,5 tur. Araştırmaya katılan müdür/m.yrd.’lerinin oranı % 1, amir/komiser/şeflerin oranı % 3,9 ve memur/işçilerin oranı ise 95,1; meslekte çalışma süresi olarak %45,3’ü 1-5 yıl, % 43,3’ü 6-15 ve %11,3’ü ise 11 ve daha fazla süredir çalışmaktalar. Belediye çalışanlarının sosyal yaşama katılımlarında “çok” olanların oranı %10,3, orta %60,1 ve sosyal yaşama fazla katılıyorum diyenlerin oranı ise %29,6 dır. Bir hastalığa sahip olma ’da yok diyenlerin oranı % 87,2, bedensel % 7,9, ruhsal % 2,5 ve bedensel-ruhsal diyenlerin oranı ise % 2,5 dolayındadır.

4.2. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları:

Tablo 1: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör 1 Yaşam Memnun.	Faktör 2 Hoşnutsuzluk	Faktör 3 Etkililik	Faktör 4 Neşeli Olma	Faktör 5 Güvensizlik
Soru5	,753	Soru28 ,630	Soru26 ,688	Soru11 ,664	Soru23 ,768
Soru3	,724	Soru1 ,576	Soru17 ,620	Soru18 ,596	Soru10 ,540
Soru4	,568	Soru19 ,494	Soru2 ,609	Soru12 ,594	Soru27 ,405
Soru21	,508		Soru16 ,554		
Soru9	,491		Soru22 ,542		
Soru7	,473		Soru20 ,488		
Soru25	,457		Soru8 ,486		
Soru15	,424				
Varyans	29,16	6,805	6,077	4,983	4,595
Özdeğer	7,254	1,701	1,519	1,246	1,149

KMO = 0.861; Açıkla. Top. Vary.: 55,69
Bartlett Sınaması Değeri = 1685,33; p = 0,000

Anket yardımıyla elde edilen verilere faktör analizinden önce güvenilirlik testi yapılmıştır. İlk olarak 29 ifadeye ilişkin güvenilirlik testi uygulanmış ve Cronbach's Alfa değeri 0,583 değeri, ikinci aşamada en yüksek değere sahip olan L14 sorusu analizden çıkartıldığında Cronbach's Alfa değeri 0,612'ye ve daha sonra en yüksek değere sahip olan L6, L24 ve L29 soruları analizden çıkartıldığında Cronbach's Alfa değeri 0,700'e ulaşmıştır. Geriye kalan 25 ifadenin analiz sonucunun yeterli güvenilirliğe sahip olduğu belirlenmiştir.

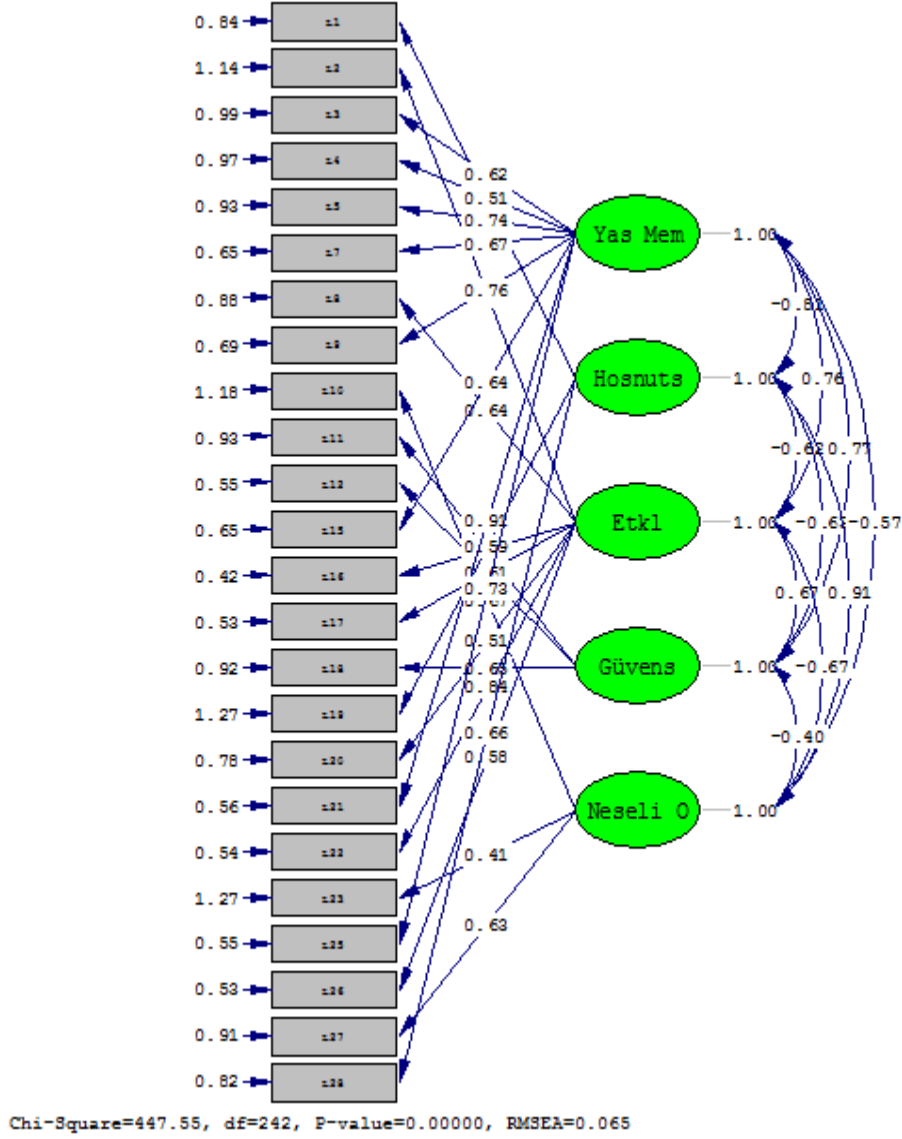
Yapılan çalışmada, ölçme sonucu elde edilen farklı ölçümler sonucunda sonuçların aynı ya da çok yakın değerler olması araştırma sonuçlarının güvenilirliğini ve tesadüfi olmadığını bize anlatır. Bu bağlamda güvenilirlik, bilimsel araştırmaların

temel şartlarındandır. Çalışmada Oxford Mutluluk Ölçeğinin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesi için küresellik sınaması ve verilerin birbirleriyle ilişkili olup olmadığını belirleyen Bartlett Sınaması ve araştırmadaki örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygunluğunu sınamakta Kaiser – Mayer – Olkin (KMO) ölçütüne bakılmış; ***Bartlett Sınaması Değeri = 1685,33 ve KMO = 0.861*** olarak hesaplanmıştır. (Güriş ve Astar, 2014: 245, 246; Büyüköztürk, 2017; Bilge ve Bal, 2012: 140; Yılmaz vd., 2009: 131-132) . Sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda KMO değerinin 0,60 ve büyük olması ana kütlede çekilen örneklem büyüklüğünün araştırma için yeterli olduğunun göstergesidir. Hesaplanan istatistikî değerler doğrultusunda, verilerin faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda 5 faktör elde edilmiş, 6. faktör ise oluşmamıştır.

Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları:

AFA aracılığıyla bulunan beş boyutluluğun doğrulanması Manisa Büyükşehir Belediyesi verileri kullanılmak suretiyle DFA ile LISREL 8.80 paket programı kullanılarak elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Şekil 1’de verilmiştir. Modelin uygunluğu çoklu uyum kriterleri dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Ölçütler Ki-Kare = 362,57 (s.d.=198), ($\chi^2 / s.d.$) = 1,83; RMSE = 0,064; NFI = 0,89; NNFI = 0,94; CFI = 0,94; GFI = 0,86; RMR = 0,07; SRMR = 0,06

kabul edilebilir uyum ölçütleri arasında yer almıştır. Bu sonuçlar ölçekten elde edilen faktörlerin uygun olduğunu göstermektedir. Hem AFA hem de DFA sonuçları (OMÖ) yapısının bize beş boyutlu olduğunu, iç tutarlık ve güvenilirlik sonuçları da yeterli düzeydedir.



Şekil 1. Mutluluk Alt Boyutları DFA Sonuçları

4.3. Cinsiyetin, Mutluluk Üzerine Etkisi İçin t Test Analizi

Tablo 2: Betimleyici İstatistikler

		N	Ortala.	Stand. Sapma
Yaşam Memnuniyeti	Erkek	83	3,38	,789
	Kadın	120	3,51	,730
Hoşnutsuzluk	Erkek	83	2,33	,802
	Kadın	120	2,09	,756

Etkililik	Erkek	83	3,71	,709
	Kadın	120	3,81	,653
Neşeli Olma	Erkek	83	3,33	,838
	Kadın	120	3,55	,767
Güvensizlik	Erkek	83	2,47	,882
	Kadın	120	2,54	,796

Araştırmaya katılan erkek belediye çalışanların sayısı kadınlara göre daha az sayıdadır. Ortalamalarına baktığımızda kadınların yaşam memnuniyeti, etkililik, neşeli olma ve güvensizlik boyut ortalamalı erkeklerle göre daha yüksektir. Erkeklerde ise sadece hoşnutsuzluk boyut ortalaması kadınlara göre daha yüksektir

Tablo 3: Cinsiyetin Mutluluk Üzerine Etkisi İçin t Test Analizi Sonuçları

	t	Serb. Derecesi	Önem.
Yaşam Memnuniyeti	-,1,161	159	,247
Hoşnutsuzluk	2,151	159	,033
Etkililik	-1,000	159	,318
Neşeli Olma	-1,982	159	,049
Güvensizlik	-,601	159	,549

Tablo 3'teki analiz sonuçları incelendiğinde, araştırmaya katılan belediye çalışanların cinsiyetlerinin mutluluk alt boyutlarından “hoşnutsuzluk” ($p=0,033<0,05$) ve “neşeli olma” ($p=0,049<0,05$) üzerinde 0,05 anlamlılık düzeyine göre önemli bir etkisi olduğu görülmüştür.

4.4. Katılımcıların Yaşlarının Mutluluk Alt Boyutları Üzerine Etkisine Yönelik Bulgular

Tablo 4: Katılımcıların Yaşlarının Mutluluk Alt Boyutları Üzerine Etkisinin Varyans Analizi Test Sonuçları

	F	Önem.
Yaşam Memnuniyeti	1,528	,195
Hoşnutsuzluk	,796	,529
Etkililik	1,078	,368
Neşeli Olma	1,589	,179
Güvensizlik	,551	,699

Tablo 4’deki analiz sonuçları incelendiğinde yaş değişkeninin, mutluluk alt boyutları üzerine istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi yoktur.

4.5. Katılımcıların Medeni Durumlarının Mutluluk Alt Boyutları Üzerine Etkisine Yönelik Bulgular

Tablo 5: Katılımcıların Medeni Durumlarının Mutluluk Alt Boyutları Üzerine Etkisinin Varyans Analizi Test Sonuçları

	F	Önem.
Yaşam Memnuniyeti	1,723	,163
Hoşnutsuzluk	1,061	,367
Etkililik	3,050	,030
Neşeli Olma	2,628	,051
Güvensizlik	,995	,396

Sonuçlar incelendiğinde, medeni durum değişkeninin “etkililik” ($p=0,030<0,05$) alt boyutu üzerinde 0,05 anlamlılık düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmaktadır. Gruplar arasında fark olduğu için Tukey testine geçmeden önce varyansların homojenlik testi yapılmıştır; etkililik faktörünün $p=0,456>0,05$ olduğundan varyans homojen dağılmıştır. Tablo 5’deki analiz sonuçlarına göre anlamlı bulunan faktörlere ilişkin ikili karşılaştırmalar (TUKEY Testi) yapılmıştır.

Tablo 6: Medeni Durumun Mutluluk Alt Boyutları Üzerine Etkisinin İkili Karşılaştırılması (Post Hoc Tests-Tukey) Testi Sonuçları

Bağımlı Değişk.	(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ort. Fark. (I-J)	Önem.
Etkililik	Dul	Boşanmış	-1,01276	,022

Tukey Testinde, medeni durum değişkeninin mutluluk boyutlarından “etkililik” ($p=0,022<0,05$) boyutu üzerinde fark oluşturduğu görülmektedir. Belediye çalışanların dul olanları boşanmış olan çalışanlara göre yaşamında ve iş ortamında daha fazla etkili olduğu belirlenmiştir.

4.6. Katılımcıların Eğitimlerinin Mutluluk Alt Boyutları Üzerine Etkisine Yönelik Bulgular

Tablo 7: Katılımcıların Eğitimlerinin Mutluluk Alt Boyutları Üzerine Etkisinin Varyans Analizi Test Sonuçları

	F	Önem.
Yaşam Memnun.	,400	,809
Hoşnutsuzluk	,950	,436
Etkililik	3,180	,015
Neşeli Olma	,813	,518
Güvensizlik	,798	,528

Sonuçlar incelendiğinde, eğitim değişkenin “etkililik” ($p=0,015<0,05$) alt boyutu üzerinde 0,05 anlamlılık düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmakta ve homojenlik testi sonucu ise etkililik faktörünün $p=0,961>0,05$ olduğundan varyans homojen dağılmıştır. Tablo 7’deki analiz sonuçlarına göre anlamlı bulunan faktörlere ilişkin ikili karşılaştırmalar (TUKEY Testi) yapılmıştır.

Tablo 8: Eğitimin Mutluluk Alt Boyutları Üzerine Etkisinin İkili Karşılaştırılması (Post Hoc Tests-Tukey) Testi Sonuçları

Bağımlı Değ.	(I)Kıdem	(J)Kıdem	Ort. Farklar(I-J)	Standart Hata	Önem.
Etkililik	Lisans	Orta Öğretim	,35275	,11296	,017

Tablo 8’deki analiz sonucuna göre, yapılan Tukey testinde, eğitimin mutluluk alt boyutlarından “Etkililik” boyutu üzerinde fark oluşturduğu görülmektedir. Manisa Büyükşehir merkez teşkilatında lisans mezunu çalışanların orta öğretim çalışanlarına göre kararlarında daha etkili oldukları ve böylece yaşamlarında daha mutlu oldukları söylenebilir.

4.7. Katılımcıların Unvanlarının Mutluluk Alt Boyutları Üzerine Etkisine Yönelik Bulgular

Tablo 9: Katılımcıların Unvanlarının Mutluluk Alt Boyutları Üzerine Etkisinin Varyans Analizi Test Sonuçları

	F	Önem.
Yaşam Memnuniyeti	1,751	,158
Hoşnutsuzluk	,422	,737
Etkililik	3,031	,030
Neşeli Olma	1,278	,283
Güvensizlik	,497	,685

Sonuçlar incelendiğinde, eğitim değişkenin “etkililik” ($p=0,030<0,05$) alt boyutu üzerinde 0,05 anlamlılık düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmakta ve homojenlik testi sonucu ise etkililik faktörünün $p=0,213>0,05$ olduğundan varyans homojen dağılmıştır. Tablo 9’deki analiz sonuçlarına göre anlamlı bulunan faktörlere ilişkin ikili karşılaştırmalar (TUKEY Testi) yapılmıştır.

Tukey testinde, unvanın mutluluk alt boyutlarından “Etkililik” boyutu üzerinde fark oluşturmadığı görülmüştür. Manisa Büyükşehir merkez teşkilatında çalışanların unvan bazında daha etkili oldukları istatistiksel olarak belirlenmiş fakat hangi unvanların daha etkili olduğu Tukey Testinde belirlenememiştir.

4.8. Katılımcıların Çalışma Sürelerinin Mutluluk Alt Boyutları Üzerine Etkisine Yönelik Bulgular

Tablo 10: Katılımcıların Çalışma Sürelerinin Mutluluk Alt Boyutları Üzerine Etkisinin Varyans Analizi Test Sonuçları

	F	Önem.
Yaşam Memnuniyeti	,746	,526
Hoşnutsuzluk	1,981	,118
Etkililik	1,679	,173
Neşeli Olma	2,523	,059
Güvensizlik	,058	,982

Tablo 10’deki analiz sonuçları incelendiğinde araştırmaya katılan Manisa Büyükşehir merkez teşkilatında çalışanların belediyede çalışma sürelerinin

mutluluğun alt boyutları üzerine 0,05 anlamlılık düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür.

4.9. Katılımcıların Sosyal Yaşama Katılımlarının Mutluluk Alt Boyutları Üzerine Etkisine Yönelik Bulgular

Tablo 11: Katılımcıların Sosyal Yaşama Katılımlarının Mutluluk Alt Boyutları Üzerine Etkisinin Varyans Analizi Test Sonuçları

	F	Önem.
Yaşam Memnuniyeti	5,660	,004
Hoşnutsuzluk	3,199	,043
Etkililik	2,325	,100
Neşeli Olma	10,688	,000
Güvensizlik	1,318	,270

Sonuçlar incelendiğinde, sosyal yaşama katılım değişkeninin “yaşam memnuniyeti, hoşnutsuzluk ve neşeli olma” ($p=0,015<0,05$) alt boyutları üzerinde 0,05 anlamlılık düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmakta ve homojenlik testi sonucu ise “yaşam memnuniyeti, hoşnutsuzluk ve neşeli olma” faktörlerinin sırasıyla $p=0,994>0,05$; $p=0,919>0,05$ ve $p=0,245>0,05$ olduğundan varyans homojen dağılmıştır. Tablo11’deki analiz sonuçlarına göre anlamlı bulunan faktörlere ilişkin ikili karşılaştırmalar (TUKEY Testi) yapılmıştır.

Tablo 12: Sosyal Yaşama Katılımlarının Mutluluk Alt Boyutları Üzerine Etkisinin İkili Karşılaştırılması (Post Hoc Tests-Tukey) Testi Sonuçları

Bağımlı Değiş.	(I) Kıdem	(J) Kıdem	Orta. Farklar (I-J)	Önem.
Yaşam memn.	Çok	Düşük	,20609	,014
	Orta	Düşük	,33320	,014
Hoşnutsuzluk	Düşük	Çok	,49444	,036
Neşeli Olma	Çok	Orta	,55412	,008
	Çok	Düşük	,89365	,000
	Orta	Düşük	,33953	,049

Analiz sonucuna göre, yapılan Tukey testinde, sosyal yaşama katılım değişkeninin, mutluluk alt boyutlarından “yaşam memnuniyeti”, “hoşnutsuzluk” ve “neşeli olma” boyutları üzerinde fark oluşturduğu görülmektedir. Manisa

Büyükşehir merkez teşkilatında çalışanların sosyal yaşama daha fazla ve orta düzeyde katılanların az katılanlara göre kişisel mutluluklarının oldukça fazla oldukları söylenebilir.

VI. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye’de büyükşehir belediyeçilik sistemi, 2012 yılı aralık ayında çıkartılan 6360 sayılı Kanun ile yerel yönetim mevzuatında çok önemli boyutta değişiklikler yapmıştır. Çıkartılan bu kanunun getirdiği değişikliklerden biri de belediye mücavir alanını il sınırına eşitlemesidir. Ayrıca ikili bir yapı oluşturacak şekilde, sadece büyükşehirlerde il özel idarelerinin, belde belediyelerinin ve köylerin tüzel kişilikleri ortadan kaldırılmış, tüm köyler mahalle statüsüne dönüştürülmüştür. Yerel yönetim mevzuatındaki değişiklik, coğrafi sınırları çok geniş ve nüfusu çok yoğun olan bu illerde yerel hizmetlerin etkin, verimli ve ekonomik olarak yerine getirilmesi (Tekin, 2018: 85), bir anlamda büyükşehir belediyelerinde çok daha etkin bir yönetim biçimine geçilmesini zorunlu kılmıştır. Belediyeler, yerinden yönetim modeliyle yöre halkının belirli oranda katılımları teşvik edilerek modern bir yönetim anlayışı sergileyerek, hizmet sunulan bölgenin yaşam standartlarını yükseltilmesi mümkün olabilecektir. Aslında, belediyeleri insan kaynakları odaklı hizmet işletmeleri şeklinde düşünülmesi ve yönetilmesi de bu bağlamda önemlidir.

Çalışmada, Manisa Büyükşehir il merkezinde çalışan personelin etkin ve verimli hizmet sunumunu yapabilmeleri, bir anlamda, kendilerinin yönetim biçimlerine bağlı olacaktır. Belediyelerde belirlenen yönetim biçimleri, onları cesaretlendirici, onurlandırıcı, yetki göçeriminin yapılması, sürekli gelişim odaklı eğitim ihtiyaçlarının belirlenip eğitimin verilmesi, performans ve kariyer odaklı yaklaşım vb. durumların belediye çalışanının kişisel mutluluklarını artırıcı ve sonuçsal bağlamda işyeri mutluluk olgusunu da odak hale getirebilecektir.

Bu çalışma, ilgili literatüre önemli katkılar sağlamıştır. Birincisi, çalışmada kullanılan Oxford Mutluluk Ölçeği alt boyutlarının tespiti ve isimlendirilmesi literatürde (Doğan ve Sapmaz, 2012; Hills ve Argyle,1998-2002) elde edilememiş ve bu çalışmada alt boyutlarının AFA ile belirlenmesi, DFA ile güvenilirliklerin sağlanması ve alt boyutların isimlendirilmesi yapılmıştır.

Çalışmanın literatüre ikinci katkısı ise Oxford Mutluluk Ölçeğinin bu çalışmada beş boyut ile ölçülmesi olmuştur. Literatürde, şimdiye kadar yapılmış olan çalışmalarda (Doğan ve Sapmaz, 2012; Hills ve Argyle,1998-2002) Oxford Mutluluk Ölçeği genellikle bir boyut ile alınmış ve kavramlaştırılmıştır. Çalışmada ise Oxford Mutluluk Ölçeği beş boyutta işlemsel hale getirilerek, konu daha kapsamlı ölçülmüş ve çalışanların mutlulukları kurumsal bazda yaşam memnuniyetleri, hoşnutsuzlukları, etkililikleri, neşeli olmaları ve güvensizliklerinin ölçülmesi gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın hipotezlerinin incelenmesi:

“Cinsiyet”, mutluluk alt faktörlerinden sadece “hoşnutsuzluk” ve “neşeli olma” boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu boyutların betimsel istatistiklerine baktığımızda erkeklerin daha çok hoşnutsuzluk duygusu yaşadıkları kadınların ise neşeli olma duygusuna sahip oldukları gözlemlenmiştir. Bu hipotezde, hoşnutsuzluk boyutunda en yüksek değere sahip soru “kendimi çok sağlıklı hissetmiyorum; kendimden hoşnut değilim” şeklinde erkekler cevap vermişlerdir. Bu boyutta kadınlar ise en yüksek oranda cevap verdikleri soru “ çok gülen birisiyim; yapmak istediğim her şeye zaman bulabilirim” şeklindedir. Bir anlamda kadınların çok neşeli ve zamanları bol, erkeklerin ise kendilerini sıkıntıda ve sağlıklı hissetmedikleri belirlenmiştir.

Çalışanların, “yaş” ve “çalışma süreleri” bağımsız değişkenleri bağımlı değişkenler olan mutluluğun alt boyutları üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı gözlenmiştir.

“Medeni durum” ve “eğitim” değişkenlerinin, mutluluğun alt boyutlarından sadece “etkililik” boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptirler. Burada eşinden boşanmış olanların eşi vefat etmiş olanlara göre işlerinde ve kişisel yaşamlarında daha etkili oldukları belirlenmiştir. En yüksek skora sahip soru “genellikle olaylar üzerinde olumlu etkim vardır” şeklindedir. Boşanmış çalışanların dul çalışanlara oranla ve ayrıca lisans mezunu olanların da orta öğretim mezunlarına göre, daha ilgili ve etkili olması onların özgüven artışlarıyla birlikte mutluluklarında artış olduğu yönündedir.

“Unvan” bağımsız değişkeni mutluluk alt boyutlarından yine “etkililik” boyutu üzerinde anlamlı etkiye sahip olmasına karşın, Tukey testinde hangi unvanların daha etkili oldukları belirlenememiştir.

“Sosyal yaşama katılma” değişkeninin mutluluk alt faktörlerinden “yaşam memnuniyeti”, “hoşnutsuzluk” ve “neşeli olma” boyutları üzerinde anlamlı olarak etkilemiştir. Belediye çalışanlarının sosyal yaşama dahil olmaları onları oldukça mutlu etmektedir.

Sonuç olarak, bu çalışma sadece yeni kurulan Manisa Büyükşehir Belediyesi il merkezinde çalışan tüm personel dikkate alınarak yapılması istatistik birimlerinin şekilsel homojenliği sağladığı kabul edilebilir. Elde edilen sonuçların uygunluğu diğer büyükşehir belediyeleri çalışanlarına da uygulanarak sonuçların güvenilirliği ve tekrar edilebilirliği araştırılmalıdır. Oxford Mutluluk Ölçeğinin alt boyutlarının tespiti ve isimlendirilmesi önemlidir. Bu boyutların güvenilirliği için farklı kurumlarda da çalışmalar yapılarak desteklenmesi, bu ölçeğin tek boyutlu kullanım yerine çoklu boyutlu olarak kullanılması, çalışanların mutluluğunu belirlemede fayda sağlayabilir. Diğer çalışmalarda özellikle kadın çalışanların mutsuzluk nedenleri ve tüm çalışanların hangi tür sosyal yaşamı istedikleri belirlenmeli ve pozitif olanlar desteklenmesi kurumlar için önemli olacaktır.

KAYNAKÇA

- ARGYLE, M. (2013), *The Psychology of Happiness*, (2. Baskı), Routledge.
- ARGYLE, M., MARTİN, M., CROSSLAND, J., (1989), “Happiness as a Function of Personality and Social Encounters”, *Recent Advances in Social Psychology: An International Perspective*, 189-203.
- BİLGE, H., BAL, V., (2012), "Girişimcilik Eğilimi: Celal Bayar Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, Sayı:16, 131-148.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2017), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Pegem Akademi (23. Baskı), Ankara.
- BYRNE, B.M. (1998), *Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS AND SIMPLIS: Basic Concepts, Applications and Programming*, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., New Jersey.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. (1992), *The Psychology of Happiness*, Kent: Mackays of Chatham plc.
- ÇELİK, H. E., YILMAZ, V. (2013), *LISREL 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi, temel kavramlar-uygulamalar-programlama*, (2.Baskı), Anı Yayıncılık, Ankara.
- DIENER, E., SAPYTA, J. J., VE SUH, E. M. (1998), “Subjective Well-Being Is Essential To Well-Being”, *Psychological Inquiry*, 9(1), 33–37.
- DOĞAN, T., ÇÖTOK, N. A. (2011), “Oxford mutluluk ölçeği kısa formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 165-170.

DOĞAN, T., SAPMAZ, F. (2012), “Oxford Mutluluk Ölçeği Türkçe Formunun Psikometrik Özelliklerinin Üniversite Öğrencilerinde İncelenmesi”, *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 25(4), 297-304.

EGE, N., (2018), Örgütsel Sessizlik ve Mutluluk İlişkisinin İncelenmesi: Gediz Elektrik Dağıtım A.Ş. Örneği, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

GAVİN, J. H., MASON, R. O., (2004), “The Virtuous Organization:: The Value of Happiness in the Workplace”, *Organizational Dynamics*”, 33(4), 379-392.

GRANDEY, A.A., DİEFENDORFF, M. VE RUPP, D.,E., (2013), *Emotional Labor in the 21. Century*, Taylor&Francis.

GÜRİŞ, S., ASTAR, M., (2014), *Bilimsel Araştırmalarda SPSS ile İstatistik*, Der Yayınları, İstanbul.

HİLLS, P., VE ARGYLE, M. (1998), “Positive moods derived from leisure and their relationship to happiness and personality”, *Personality and individual differences*, 25(3), 523-535.

HİLLS, P., ARGYLE, M. (2002), “The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being”, *Personality and individual differences*, 33(7), 1073-108.

HOX, J.J., BECHGER, T.M. (2003), “An Introduction to Structural Equation Modelling”, *Family Sciences Review*, No:11, 354-373.

JÖRESKOG, K., SÖRBOM, D. (1996-2001), *LISREL 8: User’s Reference Guide*, Scientific Software International.

KAMTHAN, S., SHARMA, S., BANSAL, R., PANT, B., SAXENA, P., CHANSORIA, S., SHUKLA, A. (2018), “Happiness Among Second Year MBBS Students and its Correlates Using Oxford Happiness Questionnaire”, *Journal of Oral Biology and Craniofacial Research*.

KİM-PRİETO, C., DİENER, E., TAMİR, M., SCOLLON, C. N., DİENER, M. (2005), “Integrating the Diverse Definitions of Happiness: A Time-Sequential Framework of Subjective Well-Being”, *Journal of Happiness Studies*, 6(3), 261–300.

KLİNE, R.B. (2011), *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, The Guilford Pres (Third Edition), New York.

MEDVEDEV, O. N., Sİegert, R. J., Mohamed, A. D., Shepherd, D., Landhuis, E., Krägeloh, C. U. (2017), “The Oxford Happiness Questionnaire: Transformation From an Ordinal to An İnterval Measure Using Rasch Analysis”, *Journal of Happiness Studies*, 18(5), 1425-1443.

SCHERMELLEH-ENGEL, K., MOOSBRUGGER, H., MÜLER, H. (2003), “Evaluating The Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-fit Measures”, *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74, www.mpr-online.de, (24.12.2012).

SEVGİLİ GENÇAY, F.D., (2018), "Belediye Şirketlerinin Hukuki Statüsü", *TBB Dergisi* (134), 153-176.

ŞİMŞEK, Ö. F., (2007), *Yapısal eşitlik modellemesine giriş:(temel ilkeler ve LISREL uygulamaları)*. Ekinoks.

TEKİN, Ö. F. (2018), "Türkiye’de Büyükşehir Yönetimi ve 6360 Sayılı Yasanın Getirdiği Değişim: Konya Örneği", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (55), 84-105.

VEENHOVEN, R. (1991), "Is happiness relative?", *Social indicators research*, 24(1), 1-34.

YILMAZ, V., ŞEN, H., (2013), "Examination of the Effect of Job Satisfaction on Burnout of University Teaching Staff with Structural Equation Model", *Arts, Social Sciences*, 73-83.

YILMAZ, V., AKTAŞ, C., ARSLAN, M.S.T., (2009), "Müşterilerin Kredi Kartına Olan Tutumlarının Çoklu Regresyon ve Faktör Analizi İle İncelenmesi", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12/22, 127-139.

YILMAZ, V, ÇATALBAŞ, G.K., ÇELİK, H.E. (2009), "Kredi Kartı Kullanma Niyetini Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeliyle Araştırılması", *Bankacılar Dergisi*, Sayı 68, 20-29.

YILMAZ, V., ÇELİK, H.E., ARSLAN, M.S.T. (2010), "Enerji Çeşitleri ve Geri Dönüşüme Karşı Tutumların Çevresel Davranışa Etkisi", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 2, 323-342.

YÜKSEKBİLGİLİ, Z., AKDUMAN, G. (2015), "Sağlık Personelinin Mutlulukları Üzerine Bir Alan Araştırması: Aile Sağlığı Merkezlerinde Bir Uygulama", *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (FESA)*, 1(1), 71-84.