

## İŞE BAĞLILIK VE İŞ YAŞAMINDA MUTLULUK KAVRAMLARININ EPİSTEMİK OLARAK İNCELENMESİ\*

*Bünyamin Özgüleş\*\**

*Geliş/Received: 13.05.2019*

*Kabul/Accepted: 23.08.2019*

### Özet

Türkçe literatürde UWES (Utrecht Work Engagement Scale) olarak bilinen işe bağlılık ölçeğinin çeşitli araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde tanımlandığı (bağlılık, tutkunluk, sargınlık, adanma vb.) bilinmektedir. Temelde “Engagement” kelimesinin İngilizce çevirisinden kaynaklanan bir problem olarak algılansa da işe bağlılık kavramının iş yaşamında mutluluk ile de ilişkilendirildiği bilinmektedir. Bu çalışmada makale ve lisansüstü tezlere dayalı araştırma bulguları üzerinden işe bağlılık ve iş yaşamında mutluluk kavramlarının epistemik olarak ne anlama geldiği tartışılmıştır. Sonuç olarak UWES işe bağlılık ölçeğinin farklı tanımlamaları araştırmacıları yanılttığı ve ortak bir dilin oluşmadığı gerçeği gün yüzüne çıkmıştır, bu durum bilimin genellenebilir olduğu gerçeğine aykırı bir durum oluşturmaktadır. Bu açıdan bakıldığında aynı ölçeği farklı isimler ile tanımlamak yerine ortak bir isim altında toplanmasının bilime katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İşe Bağlılık, Mutluluk, İş Yaşamında Mutluluk, Öznel İyi Oluş.

## EPISTEMIC INVESTIGATION OF COMMITMENT TO WORK AND HAPPINESS IN BUSINESS LIFE

### Abstract

Various researchers have defined the work commitment scale named UWES (Utrecht Work Engagement Scale) in various forms (commitment, enthusiasm, confusion, dedication, etc.) in the Turkish literature. Although it is perceived as a problem originating from English translation, it is known that commitment to work is also associated with happiness in business life. In this study, it was discussed what the epistemic implications of work commitment and happiness in business life through research findings based on articles and postgraduate studies are. Consequently, the fact that UWES scales are misleading the different definitions of researchers and that no common language has emerged has come to light. From this perspective, it is considered that collecting the same scale under a common name rather than defining it with different names will contribute to our existing knowledge.

**Keywords:** Work Engagement, Happiness, Happiness at Work, Subjective Well Being

\* Bu çalışma 3-4 Kasım 2017 tarihinde Antalya’da düzenlenen 5. Örgütsel Davranış Kongresinde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

\*\* Dr. Eskişehir Yunus Emre Devlet Hastanesi/[bunyas32@yahoo.com](mailto:bunyas32@yahoo.com)/ ORCID:0000-0002-8401-3620

## التحقيق المعرفي لمفهوم الولاء للعمل والسعادة في الحياة العملية

بنيامين أوزغولاش\*

### ملخص

إن مقياس التزام بالعمل المعروف في الأدب التركي بـ(Utrecht Work Engagement Scale) UWES يتم تعريفه من قبل العديد من الباحثين بطرق مختلفة (الولاء والعاطفة والإرتداء والتفاني وما إلى ذلك). على الرغم من أنه ينظر إليه أساساً على أنه مشكلة ناشئة عن الترجمة الإنكليزية لكلمة "Engagement" فمن المعروف أن مفهوم الالتزام بالعمل يرتبط أيضاً بالسعادة في الحياة العملية. في هذه الدراسة تتم مناقشة نتائج البحوث المستندة إلى المقالات وأطروحات الدراسات العليا من حيث المعنى المعرفي لمفاهيم الالتزام والسعادة في الحياة العملية. ونتيجة لذلك فإن التعريفات المختلفة للالتزام UWES بالعمل قد ضللت الباحثين وكشفت أنه لم تظهر أي لغة مشتركة. هذا يتعارض مع حقيقة أن العلم قابل للتعميم. من هذا المنظور ، يُعتقد أن جمع نفس المقياس تحت اسم شائع بدلاً من تعريفه بأسماء مختلفة سيكون مساهماً في العلم.

**كلمات مفتاحية:** الإلتزام في العمل، السعادة، السعادة في الحياة العملية، الرفاه الذاتي

## GİRİŞ

Günümüzde özellikle örgütsel davranışın pozitif psikoloji ile ilgili olan işe bağlılık, öznel iyi oluş, mutluluk gibi konularının araştırılmasında ölçek seçiminde farklı tercihlerin olduğu ve/veya aynı ölçeğe farklı isimlerin verildiği, birbirleri ile karıştırıldığı görülmekte ve tam bir fikir birliği içinde olunmadığı bilinmektedir (Ertemli, 2011:49; Keser ve ark., 2009: 95; Turgut, 2010: 57; Esen, 2011:380; Özkalp ve Meydan, 2015:5). Bozkurt ve Ercan (2019:8879) yapmış oldukları çalışmada işe bağlılığın çeşitli tanımlamalarını yapmış ve bu tanımlarda olumlu ilişkiler ve pozitif duygulardan bahsetmiştir. Temelde bir bütünün parçaları ve pozitif psikoloji konuları arasında sayılabilecek olan işe bağlılık ve iş yaşamında mutluluk konuları etraflıca incelendiğinde iş tatmini, işe bağlılık, mutluluk, öznel iyi oluş, gibi örgütsel davranış konuları ile yakından ilgilidirler. Bu bağlamda araştırmanın temel problemi özellikle Türkçe literatürde Schaufeli ve ark. (2002) tarafından geliştirilen UWES işe bağlılık ölçeğinin farklı isimlerle adlandırılmasının araştırmacıları yanlış yönlendireceği tespitidir. Bunun yanında Eryılmaz (2012:49-50) yapmış olduğu çalışmada işe bağlılık, öznel iyi oluş ve işyerinde mutluluk konularının birbirleri ile ilişkili olduğunu öne sürmüştür. Yapılan araştırmalar neticesinde bu tartışmayı izah edebilecek herhangi bir literatür bilgisine rastlanmamıştır. Çalışma iki ayrı kısımdan oluşmaktadır birincisi işe bağlılık kavramındaki farklı adlandırmalar diğeri ise işe bağlılık ölçeğinin iş yaşamındaki mutluluğu ifade edip etmemesi şeklinde yapılan incelemelerdir. Bu bağlamda çalışmadaki temel amaç Schaufeli ve ark. (2002) tarafından geliştirilen UWES işe bağlılık ölçeği etrafında konunun farklı tanımlamalarına da yer vererek hem konunun tek bir isim altında adlandırılabilmesi hem de iş yaşamındaki mutluluğu tanımlayıp tanımlamadığını epistemik açıdan mevcut literatür bağlamında incelemektir. Bu çerçevede yöntem olarak derleme ve tarama yöntemi kullanılarak çeşitli çıkarımlarda bulunulmuştur. Türkçe yazında işe bağlılık ve iş yaşamında mutluluk değişkenleri üzerine yazılan makale ve lisansüstü çalışmalar incelendiğinde bu değişkenlerin ölçekleri ile ilgili tam bir fikir ve kelime birliğine varılamadığı görülmektedir. Ancak işe bağlılık kavramının mutluluk gibi genel bir konu ile ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Bu çerçevede konu ile ilgili çeşitli tanımlamalar ışığı altında konu incelenmiş ve bu konudaki farklılıkların araştırmacılar açısından bilinmesi ve izah edilmesinin bilime katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

### 1. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde felsefe ve psikoloji biliminin açısından genelden özele doğru olacak şekilde olarak mutluluk, iş yaşamında öznel iyi oluş, işe bağlılık ve iş yaşamında mutluluk son olarak da mutluluk kuramları ile kavramları hakkında fonksiyonel tanımlar yapılmıştır.

**1.1. Mutluluk:** Mutluluk, felsefe ve psikoloji bilimi başta olmak üzere yüzyıllardır insanlığın ilgi odağı olmuş konulardan biri olmakla birlikte çok yönlü bir kavramdır (Eryılmaz, 2014: 20). Felsefi açıdan bakıldığında bütün insanların ulaşmak istediği en önemli amaçlardan biri mutlu olmaktır. Mutluluk kavramının tanımlanması psikoloji biliminin ortaya çıkışından da eski tarihlerde yapılmıştır. Örneğin Aristoteles, mutluluğun insanların yapmış oldukları eylemler sonucunda oluşan bir şey olduğunu ifade eder (Eryılmaz, 2014:21). Bu yaklaşım etkinlik kuramının da temelini oluşturur. Mutluluk kavramı psikolojik açıdan ele alındığında ise dört temel boyut karşımıza çıkmaktadır. Bunlar sağduyuya dayalı mutluluk (iyi olma ve iyilik hali), yaşam doyumuna dayalı mutluluk (bireyin yaşamı hakkındaki yargısı), haz temelli mutluluk-öğrendiklerini özülle birleştirip insanlığa katkı sağlayan (manevi ve vicdani sevinç duyma) ve son olarak algılanan istek doyumunu temelli yaklaşım (isteklerin doyurulması) şeklindedir (Eryılmaz, 2014: 23; Behdioğlu vd., 2018:52).

Bireysel açıdan bakıldığında mutluluğa etki eden faktörler; gelir, arkadaşlar ve tanıdıklar, evlilik, çocuk sahibi olmak, iş yaşamı, sağlık, din, eğitim, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyleri gibi birçok unsur sıralanabilir (Hefferon, Boniwell, 2014: 45-59). Literatür incelendiğinde mutluluk kavramı yerine iyi oluş, öznel iyi oluş, gibi pozitif psikoloji kavramları ile birlikte ve/veya yerine kullanıldığı görülmektedir (Eryılmaz, 2012: 49). Bu açıdan bakıldığında mutluluk kavramını etraflıca ele almak oldukça güçtür. Fakat öznel iyi oluşun pozitif psikoloji gibi kavram ve yaklaşımlar ile birlikte ele alınarak daha net algılanabileceği düşünülmektedir.

Aristoteles'den itibaren mutluluk güncel tabiri ile öznel iyi oluş kavramı çeşitli kuramlarla açıklanmaya çalışılmıştır. Literatür incelendiğinde öznel iyi oluşu açıklamaya çalışan çok farklı kuramların olduğu görülmektedir. Genel anlamda bazı isim farklılıkları olsa da bu kuramlar erek kuramı, etkinlik kuramı, yukarıdan aşağı ve aşağıdan yukarı kuramları, uyum kuramı, çok yönlü uyumsuzluk kuramı, mutluluğu anlamlandırma yaklaşımı ve psikolojik iyi oluş kuramı şeklinde ifade edilmektedir (Malcoç, 2011: 27).

**1.2. İş Yaşamında Öznel İyi Oluş:** İş yaşamı, bireyin yaşam alanları içerisinde önemli bir boyutu temsil etmektedir. Bireylerin yaşamlarının önemli bir bölümü iş yaşamında geçmekte ve iş yaşamından alınan doyum genel yaşamı ve yaşam doyumunu da etkileyebilmektedir (Doğan ve Eryılmaz, 2012: 386). Türkiye gibi kolektivist kültürlerde iş ve çalışmaya çok değer verilir. “İşe öncelik vermek, işi sevmek, işi benimsemek, işi ciddiye almak, çalışkan olmak, işletmeye bağlılık göstermek, özverili çalışmak” işletmelerimizin toplulukçu kültür özelliğini gösteren ve çalışanlarda yükümlülük oluşturan işe yönelik davranışsal normlar ve değerlerdir (Uyguç, 2003:432).

Araştırmalar, öznel iyi oluşun bireyin yalnızca iyi duygular hissetmesini sağlamakla kalmayıp, enerjisini ve yaratıcılığını artırdığını, bağımsızlık sistemini güçlendirdiğini, daha iyi ilişkiler kurmasını sağladığını, iş yerinde verimliliğini artırdığını ve yaşam süresini uzattığını ortaya koymuştur (Diener ve Chan, 2011: 43, Lyubomirsky, King ve Diener, 2005:803). Konu ile ilgili alan yazın incelendiğinde pek çok değişkenle öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerin araştırıldığı görülmüştür. Bu kapsamda yapılan araştırmalardan yola çıkılarak öznel iyi oluşun belirleyicileri üç grupta ele alınmıştır. Bunlardan ilkini yaşam şartları (demografik değişkenler) oluşturmaktadır. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, ekonomik durum ve yaşanılan yer gibi değişkenler bu kapsamda değerlendirilmektedir. Yaşam şartlarının öznel iyi oluşu %10 oranında belirlediği saptanmıştır. İkinci grupta ise amaçlı etkinlikler bulunmaktadır. Bunlar bireyin duygu ve düşüncelerini kullanarak kasıtlı olarak yaptığı etkinlikleri içermektedir. Egzersiz yapmak, insanlara yardım etmek, sosyal ilişkiler kurmak ve geliştirmek, dini inancın gereğini yerine getirmek, affedici olmak, iyimserlik, vicdanlılık, merhamet, duyarlılık, bilinçli farkındalık ve minnettarlık gibi bilişsel ve davranışsal etkinlikleri amaçlı etkinlikler kapsamında değerlendirilebilmektedir. Amaçlı etkinliklerin, öznel iyi oluşu %40 oranında etkilediği bulunmuştur. Öznel iyi oluşun belirleyicisi konumundaki son grup, genetik ve kişilik özellikleri olarak saptanmıştır. Genetik ve kişilik özelliklerinin öznel iyi oluşu %50 oranında etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Demografik faktörlerin amaçlı etkinliklerin, genetik ve kişilik özelliklerinin iş yaşamı ile de direkt ve dolaylı etkisi olduğu bir gerçektir (Lykken ve Tellegen, 1996; Lyubomirsky, 2001; Lyubomirsky, Sheldon ve Schkade, 2005; Lyubomirsky, 2007; Aktı vd., 2017). Bu bilimsel veriler ışığında genetik ve kişilik özelliklerinin değiştirilmesi çok zor olsa da demografik değişkenler ve amaçlı etkinlikler genelde yaşam doyumunu ve mutluluğunu özelden de iş yaşamında mutluluğunu etkiler diyebiliriz.

**1.3. İşe Bağlılık ve İş Yaşamında Mutluluk:** İşe bağlılık hem psikoloji bilimi hem de örgütsel davranış bilimi açısından önemli bir konudur. Literatürdeki işe bağlılık tanımları incelendiğinde yapılan araştırmaların değişkenleri açısından tanımlama yapıldığı görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında “İşe bağlılık, kişinin işiyle psikolojik bütünleşmesinden kaynaklanan bilişsel inanç durumudur” (Lawler ve Hall, 1970: 305; Brown ve Leigh, 1996: 361) tanımı bu araştırmanın konusu ile örtüşmektedir.

İşe bağlılık kavramını tersten ele alan yaklaşım ise işe bağlılık kavramı tükenmişlik kavramından yola çıkarak izah etmeye çalışır. Bu yaklaşımda Maslach ve arkadaşları işe bağlılığı tükenmişliğin zıddı olarak ele alır ve tükenmişliği de işe bağlılığın erozyona uğraması olarak tanımlar (Maslach vd. 2001: 416). Bir başka deyişle tükenmişliği yüksek olan kişilerin işe bağlılığı az, tükenmişliği az olan kişilerin ise işe bağlılığı yüksek olacağı varsayılmaktadır. Her şey zıddı ile bilinir gerçeğinden hareketle tükenmişlik ile mutsuzluğu bağlılık ile de mutluluğu metaforlaştırmak mümkündür.

Organizasyondan organizasyona çalışanların işlerine bağlılıkları farklılık gösterebilir. Kendi organizasyonuna sahip (aile şirketleri) olan insanlar, farklı organizasyonda çalışan insanlara göre işlerine daha fazla bağlı olmaktadır. Bu durum insanın doğası gereği olmaktadır. İnsanlar sahip olduğu organizasyonun başarısı için daha fazla çalışıp çaba sarf ederken, sahip olmadığı mülkiyete

karşı daha az ilgi göstermektedirler (Savran, 2016: 24). Bu durum kişinin işe olan bağlılığının örgüte de bağlılık ile ilişkili olmayabileceğini de göstermektedir. Bir başka deyiş ile kişi çalıştığı örgütü sevmeyip işini sevebileceği gibi çalıştığı örgütü çok sevip yaptığı işi sevmeyebilir.

İşe bağlılık kavramını çıktıları açısından incelediğimizde bireysel açıdan, bireyin yaptığı işin kalitesine, iş yapma özenine, tecrübesine, yaratıcılığına ve sağlığına, örgütsel açıdan ise performanstan karlılığa kadar pek çok değişkene etkiye bulunabilmektedir (Keser ve Yılmaz, 2009:112). Ertemli (2011: 78) çalışmasında işe bağlılığın iş tatmininde yükselme, psikolojik iyi oluş, esenlik, yeterlilik inancı, öğrenme hevesi, azalan tükenme gibi çıktıları olduğunu ifade etmektedir. Bakker ve Demerouti (2008) işe bağlılığı yüksek çalışanların daha iyi performans göstermelerinin dört nedeni olduğunu ileri sürmektedir. Buna göre işe bağlılığı yüksek çalışanlar genellikle mutluluk, sevinç, heves gibi pozitif duygulara sahiptirler, sağlık durumları iyidir, kendi kişisel ve iş kaynaklarını yaratırlar ve kendi işe bağlılıklarını başkalarına da aktarmaktadırlar (Bakker ve Demerouti 2008:215). Savran'ın Türkiye'deki tenis antrenörleri ile yapmış olduğu çalışmada iyi oluş ve boyutları ile iş bağlılığı boyutları arasında pozitif yönde ilişkisi olduğunu öne sürmektedir (Savran, 2016: 72).

Bal (2010) "Gönülçelen şirketler" kitabında işe bağlılık ve esenlik arasındaki ilişki de incelenmiş, işe bağlılık düzeyi arttıkça çalışanların kendilerini daha iyi hissettikleri ve olumsuz duyguları daha az yaşadıkları sonucuna varılmıştır (Bal, 2010:123). Metin (2010) ise 266 Türk otel ve sağlık çalışanıyla gerçekleştirdiği çalışmada işe bağlılığın daha iyi sağlık haline öncül oluşturduğunu bulgulamıştır (Metin, 2010: 65). Sonuç olarak işe bağlılık kavramı pek çok konu ile ilişkisi araştırılmış olmakla birlikte olumlu çıktıları fazla olan bir kavramdır. Bu durum pozitif örgütsel davranış konularının önemli bileşenlerinden biridir (Özgüleş, 2017:29).

İşe bağlılığın sonuçları arasında, çalışmaya tutkun bireylerin zihinsel ve bedensel sağlık durumları açısından diğer çalışanlardan daha iyi durumda olması da çarpıcı bir bulgudur. İnişiyatif alma, proaktif davranışlar sergileme, öğrenme motivasyonunda artış, yüksek performans çalışmaya tutkunluğun etkili olduğu diğer değişkenlerdir (Sonnentag, 2003; Çalışkan 2014:371).

**1.4 Mutluluk Kuramları:** Çalışmanın bu bölümünde mutluluk kuramları hakkında bilgi verilerek işe bağlılık ölçeği maddelerinin hangi kurama uygun olduğu hakkında tartışma yapılmak istenmiştir. Mutluluk kavramı ile ilgili literatürde oldukça fazla çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda farklı mutluluk kuramlarından bahsedilmektedir bu bölümde araştırmanın konusu ile ilgili olan kuramlar hakkında kısa tanımlamalar yapılmıştır. Hedonik (haz) yaklaşım, keyfin yüksek olduğu keyif arayışı gibi anlamlara gelmekle birlikte öznel iyi oluş olarak da ifade edilmektedir. Genellikle olumlu duyguların çokluğu, olumsuz duyguların yokluğu şeklinde tanımlanan "mutluluk" kavramı üzerine yoğunlaşmaktadır. Eudaimonik (bilişsel) yaklaşım ise, bireyin kendisini kabul etmesi, mutluluğu amaçlaması, özerk olması, yaşamda anlam ve amaç bulması, esasına dayalıdır. Bilişsel olarak mutluluğu amaçlamasıdır. (Diener, 1984; Ryan ve Deci, 2001). Erek kuramı: Bireyin mutlu olması ve kendini iyi hissetmesi yaşamına ilişkin gerçekleştirmek istediği amaçları ile ilişkilidir. Birey, belirlediği amaçlarına ulaştığında ve bu amaçlarına yönelik planlarını gerçekleştirdiğinde mutlu olmaktadır (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999). Etkinlik akış kuramı: Etkinlik kuramına göre mutluluk veya öznel iyi oluş, erek yaklaşımındaki gibi sonuca ulaşmaktan çok, sürece odaklanarak yapılan etkinliklerden alınan hazzı dayanmaktadır. Bu kurama göre, mutluluk dağın zirvesine ulaşmaktan çok tırmanma etkinliği sırasındaki aldığı hazzı ifade etmektedir (Deiner, 1984; Ryan ve Deci, 2001). Etkinlik kuramı literatürde akış kuramı şeklinde de tanımlanmaktadır. Yargı kuramı: Yargı kuramları, öznel iyi olmanın bazı standartlarıyla gerçek koşulları arasındaki kıyaslamalar sonucu ortaya çıktığını savunan kuramdır (Doğan,2015:8) Uyum kuramı: İşleroglu (2012:26)' na göre bireylerin başlangıçta yeni koşul ve olaylara tepki göstereceği ancak zaman geçtikçe bu koşul ve olaylara alışacakları ve başlangıçtaki tepkisiz durumlarına geri dönecekleri varsayımına dayanmaktadır.

## 2. Araştırma ve Epistemik İnceleme

Çalışma iki ayrı kısımdan oluşmaktadır birincisi işe bağlılık kavramındaki farklı adlandırmalar diğeri ise işe bağlılık ölçeğinin iş yaşamındaki mutluluğu ifade edip etmemesi şeklinde yapılan incelemelerdir.

İşe bağlılık kavramını İngilizce'deki orijinalinden Türkçe'ye çevirmek bu alanda çalışma yapan birçok akademisyen ve uygulayıcı zorlamaktadır. İngilizce'de "job engagement" ya da "work engagement" olarak ifade edilen kavram, Türkçe literatürde "işe cezbolma", "işe gönülden adanma", "işle bütünleşme", "işe bağlanma", "işe angaje olma", "işe adanma", "işe kapılma", "işe sargınlık" gibi pek çok farklı şekilde yer almaktadır (Ertemli, 2011:49; Keser ve ark., 2009: 95; Turgut 2010: 57; Esen 2011:380; Özkalp ve Meydan, 2015:5). Bu bölümde de söz konusu kavram "işe bağlılık olarak" olarak ifade edilecektir. Aynı çalışmayı farklı Türkçe kelimelerle ifade etmek İngilizce bir kelimenin tam olarak Türkçeye çevrilememesinden kaynaklanan bir problem olarak algılansa da farklı kullanılan bu kelimelerin mutluluk tanımını içerdiği yani bağlı olmak cezbolmak adanmak gibi kelimelerin mutluluğun bir sonucu olduğunu göstermektedir.

Yukarıdaki tanımlamalar ve açıklamalar ışığı altında UWES (Utrecht Work Engagement Scale) işe bağlılık ölçeği hakkındaki tartışmaları ve kargaşaları gidermek adına bu konu hakkındaki farklı tanımlamaları kullanılarak yapılan yüksek lisans ve doktora tezleri incelendiğinde tam bir fikir birliğine varılamadığı anlaşılmıştır. Yapılan araştırmada 2018 yılı verilerine göre YÖK tez merkezindeki yüksek lisans ve doktora tezleri incelenmiş ve işe bağlılık 19, işe adanma 17, çalışmaya tutkunluk 13, işe tutkunluk 10, işe angaje olma 2, işe sargınlık ise 1 adet olarak tanımlandığı görülmüştür.

Bu durum işe bağlılık konusunun özellikle Türkçe literatürde farklı tanımlamalar ile ele alındığını göstermektedir. Ayrıca epistemik olarak bilgi bilme ve kavrama olarak anlaşılamadığını göstermektedir.

Bu kapsamda yapılan literatür taramasında işe bağlılık konusunun iş yaşamında mutlulukla ve bu kavramla ilişkilendirilen diğer yakın kavramlarla ilişkisi Şekil 1' deki modelde görülmektedir.



Şekil 1. İş yaşamında mutluluk ve benzer kavramlar.

Şekil 1. incelendiğinde çalışmada işe bağlılık olarak adlandırdığımız kavramı ilişkili olduğu diğer kavramlarla incelediğimizde hem literatür olarak hem de kelimenin anlamı itibariyle konuya iş yaşamında mutluluk da denilebileceği anlaşılmaktadır. Bunun yanında Eryılmaz ve Doğan (2012) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan 17 maddelik işe bağlılık ölçeği maddeleri ile mutluluk kuramları arasındaki benzerlikler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo 1 - UWES Ölçek Maddeleri İncelenmesi**

<b>İŞE BAĞLILIK ÖLÇEĞİ MADDELERİ</b>	<b>MUTLULUK KURAMLARI İLE İLİŞKİSİ</b>
İşimde kendimi enerji dolu hissederim.	Hedonik
Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor bulurum.	Erk
Çalışırken zaman su gibi akıp gider.	Akış
İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim.	Hedonik
İşime karşı istekli ve hevesliyim.	Hedonik, Eudaimonik
Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	Eudaimonik
İşim bana çalışma şevki verir.	Hedonik
Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.	Hedonik, Eudaimonik
Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissederim.	Akış
Yaptığım işle gurur duyuyorum.	Erk
Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim.	Eudaimonik
Ara vermeden uzun süre çalışabilirim.	Akış
İşimi ilginç ve özel buluyorum.	Erk
Çalışırken kendimi işime kaptırırım.	Eudaimonik
İşimde kendimi oldukça dinç hissederim.	Hedonik
Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim.	Akış
Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim	Eudaimonik, Uyum

Tablo 1 incelendiğinde her bir maddenin bir veya birkaç mutluluk kuramına uyum sağladığı görülmektedir.

## SONUÇ

Mutluluk gibi tanımlanması ve ölçülmesi zor olan bir konu hakkında yargıda bulunmak oldukça güçtür. Fakat mutluluğu etkileyen faktörler ve/veya bileşenleri olarak bakacak olursak (aile hayatı, iş hayatı, cinsel hayatı gibi) sadece iş yaşamında mutluluğu UWES Ölçek maddeleri ile ölçebiliriz (Eryılmaz ve Doğan 2012: 49). Bir başka açıdan bu ölçek maddelerine yüksek puan verenleri işe bağlı olanlar işyerinde mutludur olarak tanımlamamızda bilimsel olarak bir yanlıgı söz konusu olmadığı değerlendirilmektedir.

Bahsedilen açıklamalar çerçevesinde mutluluk, iş yaşamında öznel iyi oluş, işe bağlılık kavramını pozitif psikoloji ile de ilişkilendirerek mutluluk ve iş yaşamındaki mutluluğu da içerisinde barındırdığı söylenebilir. Başka bir ifade ile çalışanların işe olan bağlılıkları, kuruma olan bağlılıkları ve/veya genel yaşam doyumu ve mutluluğu ile aynı anlama gelmediği şeklinde değerlendirilebilir. Tanımlar ve araştırmalar çerçevesinde işe bağlılığın; bireysel ve örgütsel olarak mutluluğa ve iyi oluşa temel teşkil eden bir kavram olduğunu söylemek mümkündür. Bu tanım hem ampirik olarak hem de felsefi olarak mutluluğu ve iyi oluşu kapsamaktadır (Özgüleş, 2017:29). Bu bilgiler ışığında işyerinde öznel iyi oluş ve iş yaşamında mutluluk kavramının bireysel sağlık, iyi oluş, işe bağlılık, işe adanma, iş tatmini gibi kavramlar ile yakından ilgili ve ilişkili olduğu görülmektedir.

Bu değerlendirmeler bağlamında işe bağlılık, işe tutkunluk ve iş yaşamında öznel iyi oluş, iş yaşamında mutluluk birbirleri ile çok yakın anlamlı ve birbirlerinin yerine kullanılabilen birer kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Son yıllarda örgütsel davranış konuları pozitif ve negatif örgütsel davranış konuları şeklinde de sınıflandırılmaktadır. Bu kavramların pozitif örgütsel davranış konuları şeklinde birleştirilmesinin veya genel bir tanımlama ile iş yaşamında mutluluk olarak adlandırılmasının bu kargaşaları azaltmaya yönelik faydası olacağı değerlendirilmektedir.



**KAYNAKÇA**

- Akti, Ü., Giderler, C., Duran, C., Behdioğlu, S., ve Boz, D. (2017). Vicdani Zekâ Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *İslam Medeniyeti Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 329-349.
- Bakker, Arnold. B., Evangelia Demerouti. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bal, E. A. (2009). *Gönülçelen Şirketler*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Behdioğlu, S., Duran, C., Giderler, C., Akti, Ü., Boz, D., (2018). Conscientious Intelligence: A Scale Development, *The Conscientious Intelligence* (Editör Dursun Boz-Ümit Akti). ISBN: 978-605-344-768-9 Gazi Kitabevi, Ankara.
- Brown, Steven P. ve Leigh, Thomas W. (1996). A New Look At Psychological Climate And Its Relationship To Job Involvement, Effort, And Performance, *Journal of Applied Psychology*, 81 (4),358-368.
- Bozkurt, Ö., Ercan,A., (2019). Çalışanların İşe Adanmışlıklarında Karar Verme Tarzları Belirleyici Olabilir Mi?, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Nisan Cilt:18, Sayı: 70,S: 882-902*
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 16(3), 363-382.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R.E., & Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Diener, E., ve Chan, M.Y. (2011). Happy People Live Longer: Subjective Well-Being Contributes to Health and Longevity. *Applied Psychology: Health And Well-Being*, 3(1), 1-43.
- Doğan,S., (2015), *Yaşam Doyumu Seçme Konular*. 1.Baskı, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Ertemli, H. B. (2011). *İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Eryılmaz, A. ve Dogan, T. (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri*. 15,49-55.
- Eryılmaz, A. (2014). *Herkes İçin Mutluluğun Başucu Kitabı*. (1.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Esen, E. (2011). Çalışanların Örgüte Cezbolması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, XXX (1) , 377-390.
- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2014). *Pozitif Psikoloji- Kuram, Araştırma ve Uygulamalar*. Tayfun Doğan (Çev.) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- İşlerioğlu, S. (2012). *Lise Öğrencilerinde Öznel İyi Oluşun Benlik Saygısı, Sosyal Yetkinlik Beklentisi ve Duyguları İfade Etme Eğilimine Göre Yordanması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi. İzmir: E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keser, A. ve Yılmaz, G. (2009). “İşe Bağlanma (Engagement)”. *Çalışma Yaşamında Davranış*. Ed. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Senay Yürür. Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 95-118.
- Lawler, Edward E. ve Hall, Douglas T. (1970). Relations of characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*,54 (4), 305-312.
- Lykken, D. ve Tellegen, A. (1996). “Happiness is A Stochastic Phenomenon” *Psychological Science*, 7, 186- 189.
- Lyubomirsky, S. (2001). “Why are Some People Happier Than Others: The Role of Cognitive and Motivational Processes in Wellbeing” *American Psychologist*, 56: 239-249.
- Lyubomirsky, S., King, L. ve Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131: 803-855.
- Malkoç, A., (2011). *Öznel İyi Oluş Müdahale Programının Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeylerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Maslach, C., B. Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). "Job Burnout", *Annual Reviews Psychology*, v.52: 397-422.
- Metin, Ü. B. (2010). "İş Tutulması, Tükenmişlik ve İşkolikliğin Nedenleri ve Sonuçları" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Ryan, R. M., and Deci, E. L. (2001). To be happy or to be self-fulfilled: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. In S. Fiske (Eds.) *Annual Review of Psychology*, (pp. 141-166), Palo Alto, CA: Annual Reviews/ Inc.
- Özgüleş, B. (2017). *Algılanan Kurumsal İtibar ve İşe Bağlılığın Duygusal Emek Davranışı Üzerine Etkisi: Sağlık Çalışanları Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. Temmuz. Cilt: 17, Sayı/: 3, 04-19.
- Uyguç, N. (2003). "Örgüt Kültürü ve Yönetim Davranışı", XI. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Afyon Kocatepe Ün. İİBF, Afyon, 432-438
- Savran, D. M. (2016). *Tenis Antrenörlerinin İyi Oluş (Well-Being) Durumlarının İş Bağlılığına Etkisinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir. Anadolu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Roma, V, G., ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, Work Engagement, And Proactive Behavior: A New Look At The Interface Between Non-Work And Work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.
- Turgut, T. (2010). *Çalışmaya Tutkunluk*, G. İslamoğlu (der.), *Kurumlarda İyilik de Var*. Nobel, Ankara, 57-89.