

**ÖRGÜTSEL MUTLULUK:  
İŞLETMELERDE ÖRGÜTSEL  
MUTLULUĞUN ÖLÇÜLMESİNE  
YÖNELİK BİR ÖLÇEK  
GELİŞTİRME ÇALIŞMASI**

**Doktora Tezi  
Tatyana ERTUĞRUL  
Eskişehir 2021**

**ÖRGÜTSEL MUTLULUK: İŞLETMELERDE ÖRGÜTSEL MUTLULUĞUN  
ÖLÇÜLMESİNE YÖNELİK BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI**

**Tatyana ERTUĞRUL**

**DOKTORA TEZİ  
İŞLETME (YÖNETİM VE ORGANİZASYON)  
ANABİLİM DALI  
Danışman: Prof. Dr. Senem BESLER**

**Eskişehir  
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Haziran, 2021**

## JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

## ÖZET

### ÖRGÜTSEL MUTLULUK: İŞLETMELERDE ÖRGÜTSEL MUTLULUĞUN ÖLÇÜLMESİNE YÖNELİK BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

Tatyana ERTUĞRUL

İşletme (Yönetim ve Organizasyon) Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Haziran 2021

Danışman: Prof. Dr. Senem BESLER

Bu çalışmanın amacı, örgütlerde örgütsel mutluluk seviyelerini belirleyen geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmektir. Örgütsel Mutluluk Ölçeği'nin geliştirilmesi sürecinde öncelikle kavramsal çerçeve çizilmiş, ardından anlatı sentezi yöntemi ile örgütsel mutluluk kavramının alt boyutları ortaya konmuştur. Elde edilen örgütsel mutluluk alt boyutlarının doğrulanması için taslak alt boyutları içeren anket çalışması yapılmıştır. Doğrulama sürecinden geçen *örgütsel mutluluk alt boyutları* ile madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan madde havuzunun kapsam geçerliği analizlerinin yapılması için seçilen örneklem ile (N=161) veri toplanmış ve pilot uygulama yapılmıştır. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda örgütsel mutluluk seviyesini ölçen 45 madde ve 8 faktörden oluşan Likert tipi bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Elde edilen ölçme aracı ana örneklem grubu ile (N=451) uygulamaya alınmıştır. Ölçeğin 7 faktörden oluştuğu gözlemlenmiştir. Bir faktör iki sorudan oluştuğundan, bu faktör ve iki maddesi elenmiştir. Elde edilen faktörlerin güvenilirlik katsayıları 0,841 ile 0,95 arasında gerçekleşmiştir. Ölçeğin DFA sonucu  $x^2/df$  değeri 2,215, CFI değeri 0,941, GFI değeri 0,858, RMSEA değeri 0,052 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak yapılan analizler doğrultusunda 43 madde ve 6 faktörden oluşan Örgütsel Mutluluk Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Örgütsel Mutluluk, Örgütsel Mutluluk Modeli, Ölçek Geliştirme, Geçerlik, Güvenirlik.

## ABSTRACT

### ORGANIZATIONAL HAPPINESS: A SCALE DEVELOPMENT STUDY FOR MEASUREMENT OF ORGANIZATIONAL HAPPINESS

Tatyana ERTUĞRUL

Business Administration (Management and Organization)

Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, June 2021

Supervisor: Prof. Dr. Senem BESLER

This study aims to develop a valid and reliable measurement tool of organisational happiness levels within organisations. In the process of development of an organisational happiness scale, first of all the theoretical framework has been built and by the means of narrative synthesis, organisational happiness dimensions have been identified. In order to validate the dimensions of organisational happiness, the questionnaire containing draft sub-dimensions has been implemented. An item pool was created with the organizational happiness sub-dimensions that went through the verification process. In order to analyse the content validity of the items pool, the pilot questionnaire has been implemented with the sample group (N: 161) and data has been collected. A Likert type measurement tool including 45 items and 8 factors has been designed as a result of Exploratory Factor Analysis (EFA) and assessment of validity. The designed measurement scale has been implemented with the main sample group (N: 451). The collected data has shown that the scale is composed of 7 factors. As one of the factors was composed of only two items, those items and the factor have been excluded from the scale. EFA results show that the reliability coefficient of scale factor varies between 0,841 and 0,95. CFA results are;  $\chi^2/df$ : 2,215, CFI: 0,941, GFI: 0,858, and RMSEA: 0,052. Overall, the results have shown that the Organisational Happiness Scale composed of 43 items and 6 factors is valid and reliable.

**Keywords:** Organisational Happiness, Organisational Happiness Model, Scale Development, Validity, Reliability.

17/06/2021

## **ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ**

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallarına uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmamın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

.....  
Tatyana ERTUĞRUL

## İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	iii
ÖZET .....	iv
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	vi
<b>1. GİRİŞ.....</b>	<b>12</b>
1.1. Problem .....	12
1.2. Amaç.....	13
1.3. Önem .....	13
1.4. Varsayımlar .....	15
1.5. Sınırlılıklar.....	15
1.6. Tanımlar .....	15
<b>2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....</b>	<b>17</b>
2.1. Mutluluk kavramı .....	17
2.1.1. Mutluluk kavramına felsefi yaklaşım.....	17
2.1.2. Mutluluk kavramına psikolojik yaklaşım.....	18
2.2. Mutluluk paradigmaları.....	21
2.3. Mutluluk kuramları.....	22
2.3.1. Akış kuramı .....	22
2.3.2. Uyum kuramı.....	23
2.3.3. Sabit nokta kuramı .....	24
2.3.4. Ryff'in psikolojik iyi oluş kuramı .....	24
2.3.5. Erek (Telic) kuramı.....	25
2.4. Mutluluk yaklaşımları .....	25
2.4.1. Korzybski yaklaşımı.....	26
2.4.2. Lu ve Shih yaklaşımı.....	26
2.4.3. 50-40-10 Mutluluk.....	27
2.4.4. Fizyolojik anlamda mutluluk .....	28
2.5. Örgütsel mutluluk kavramı ve örgütsel mutluluk yaklaşımları .....	29
2.5.1. Mutlu iş yeri (The happy workplace / HWP) yaklaşımı .....	31
2.5.2. Örgütsel mutluluk endeksi (Corporate happiness index / Chi) yaklaşımı .....	33
2.5.3. Warr yaklaşımı.....	33
2.5.4. Seviye bazında örgütsel mutluluk yaklaşımı .....	35
2.5.4.1. Durumsal seviye .....	35
2.5.4.2. Bireysel seviye .....	36

2.5.4.3. Birim seviyesi.....	36
2.6. Mutluluk ölçüm araçları.....	36
2.6.1. Bireysel mutluluk ölçüm araçları .....	37
2.6.1.1. Oxford mutluluk envanteri .....	37
2.6.1.2. Cantril merdiveni.....	39
2.6.2. Örgütsel mutluluk ölçüm araçları .....	39
2.6.2.1. Kurumsal mutluluk ölçeği (Corporate happiness scale-CHS) .....	39
2.6.2.2. İşyerinde iyi oluş (Well-being at work/ WBW) ölçeği .....	40
2.6.2.3. Örgütsel mutluluk ölçeği (ÖMÖ).....	41
3. YÖNTEM .....	43
3.1. Araştırma Modeli.....	43
3.1.1. Madde adayları havuzunun oluşturulması .....	51
3.1.1.1. Örgütsel mutluluk alt kavramlarının doğrulanması.....	51
3.1.1.2. Örgütsel mutluluk alt kavramlarının doğrulanmasında yer alan katılımcılar ...	54
3.1.1.3. Örgütsel mutluluk alt kavramları doğrulama sonuçları.....	55
3.1.2. Madde havuzunun oluşturulması .....	57
3.1.3. Ölçek taslağının hazırlanması.....	57
3.2. Pilot Uygulama.....	59
3.2.1. Pilot örneklem grubunun belirlenmesi.....	59
3.2.2. Pilot ölçeğin uygulanması .....	60
3.2.3. Pilot ölçek sonuçlarının değerlendirilmesi.....	61
3.2.4. Pilot ölçek açımlayıcı faktör analizi.....	65
3.2.5. Pilot uygulama sonrası ölçek uyarlamaları .....	69
3.3. Ana uygulama .....	69
3.3.1. Örneklem grubunun belirlenmesi .....	69
3.3.2. Ölçeğin uygulanması.....	70
3.3.3. Sonuçların değerlendirilmesi .....	71
3.3.3.2. Açımlayıcı faktör analizi .....	74
3.3.3.3. Doğrulayıcı faktör analizi .....	81
4. BULGULAR VE TARTIŞMA .....	88
4.1. Örgütsel Mutluluk Modeli.....	90
4.1.1. Örgütsel Mutluluk Modeli ve alt boyutları.....	91
4.1.2. Örgütsel Mutluluk Modeli ve bireysel mutluluk kuramları .....	94
4.1.3. Örgütsel Mutluluk Modeli ve örgütsel mutluluk yaklaşımları .....	97
4.2. Örgütsel Mutluluk Ölçeği.....	98

4.2.1. Örgütsel Mutluluk Ölçeği ve diğer mutluluk ölçekleri .....	99
<b>5. SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>101</b>
5.1. Sonuç .....	101
5.3. Öneriler .....	104
5.3.1. Araştırmacılar için öneriler .....	105
5.3.2. Örgütler için öneriler .....	105
<b>6. KAYNAKÇA.....</b>	<b>107</b>
<b>7. EKLER</b>	
<b>8. ÖZGEÇMİŞ</b>	

## TABLULAR DİZİNİ

<b>Tablo 2.1</b> Seviye bazında işyerinde mutluluk modeli (Fisher, 2010). .....	35
<b>Tablo 2.2</b> Oxford mutluluk ölçeği (Doğan ve Sapmaz, 2011).....	38
<b>Tablo 2.3</b> İşyerinde iyi oluş ölçeği ( <a href="https://wellbeingatwork.lu/">https://wellbeingatwork.lu/</a> ) .....	40
<b>Tablo 2.4</b> Demo ve Paschoal örgütsel mutluluk ölçeği (Arslan ve Polat, 2017) .....	41
<b>Tablo 3.1</b> Örgütsel mutluluk anlatı sentezi, alt kavramların kullanım sıklığı.....	48
<b>Tablo 3.2</b> Örgütsel mutluluk potansiyel alt boyutlarının belirlenmesi .....	50
<b>Tablo 3.3</b> Örgütsel mutluluk potansiyel alt boyutları .....	51
<b>Tablo 3.4</b> Ölçek madde havuzunda yer alan aday kavramların açıklanması .....	53
<b>Tablo 3.5</b> Ölçek madde havuzu aday kavramlarının sıralama puanları .....	56
<b>Tablo 3.6</b> Örgütsel mutluluk ölçeği madde havuzu alt kavramları .....	57
<b>Tablo 3.7</b> Örgütsel mutluluk ölçeği madde havuzu .....	58
<b>Tablo 3.8</b> Örgütsel mutluluk pilot ölçeği, güvenilirlik değeri.....	62
<b>Tablo 3.9</b> Örgütsel mutluluk pilot ölçeği, KMO ve Bartlett küresellik testi.....	62
<b>Tablo 3.10</b> Örgütsel mutluluk pilot ölçeği, açıklanan toplam varyans .....	64
<b>Tablo 3.11</b> Örgütsel mutluluk pilot ölçeği, faktör matrisi .....	66
<b>Tablo 3.12</b> Örgütsel mutluluk pilot ölçeği, faktörlerin Chronbach Alpha değerleri.....	69
<b>Tablo 3.13</b> Örgütsel mutluluk ana ölçek, güvenilirlik değeri.....	71
<b>Tablo 3.14</b> Örgütsel mutluluk ana ölçek, KMO ve Bartlett küresellik testi .....	71
<b>Tablo 3.15</b> Örgütsel mutluluk ana ölçek, açıklanan toplam varyans .....	73
<b>Tablo 3.16</b> Örgütsel mutluluk ana ölçek, faktör matrisi .....	75
<b>Tablo 3.17</b> Örgütsel mutluluk ana ölçek, elenen sorular .....	76
<b>Tablo 3.18</b> Örgütsel mutluluk ana ölçek, nihai faktör analizi.....	77
<b>Tablo 3.19</b> Örgütsel mutluluk ana ölçek, faktörlerin Chronbach Alpha değerleri.....	78
<b>Tablo 3.20</b> Örgütsel mutluluk ana ölçek, faktör isimlendirilmesi .....	79
<b>Tablo 3.21</b> Ölçeğin ortalama açıklanan varyans (AVE) ve bileşik güvenilirlik (CR) değerleri. ....	80
<b>Tablo 3.22</b> Doğrulayıcı faktör analizi uyum ölçüleri (Çapık (2014), Seçer (2015), Çokluk vd. (2014)).....	82
<b>Tablo 3.23</b> Doğrulayıcı faktör analizi, elde edilen başlangıç değerleri .....	85
<b>Tablo 3.24</b> Doğrulayıcı faktör analizi, iyileştirme sonrası değerler.....	86

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1 Mutlu iş yeri konsepti (Sadangharn ve Worrakulrattana, 2016) .....	32
Şekil 2.2 Üç Boyutlu Örgütsel Mutluluk Konsepti (Warr, 1999) .....	33
Şekil 2.3 Warr örgütsel mutluluk modeli (Warr, 1999) .....	34
Şekil 3.1 Örgütsel mutluluk ölçeği geliştirme süreci adımları .....	45
Şekil 3.2 Örgütsel mutluluk alt kavramlarının doğrulanmasında yer alan katılımcıların örgütleri içindeki pozisyonlarının dağılımı.....	54
Şekil 3.3 Örgütsel mutluluk alt kavramlarının doğrulanmasında yer alan katılımcıların cinsiyet dağılımı.....	55
Şekil 3.4 Örgütsel mutluluk ölçeği pilot uygulama katılımcılarının cinsiyet dağılımı ..	60
Şekil 3.5 Örgütsel mutluluk ölçeği pilot uygulama katılımcılarının yaş dağılımı.....	60
Şekil 3.6 Örgütsel mutluluk ölçeği pilot uygulaması örnek soru görselleri .....	61
Şekil 3.7 Örgütsel mutluluk ölçeği uygulaması katılımcılarının cinsiyet dağılımı .....	70
Şekil 3.8 Örgütsel mutluluk ölçeği uygulaması katılımcılarının yaş dağılımı .....	70
Şekil 3.9 Doğrulayıcı faktör analizi, diyagram.....	83
Şekil 3.10 Doğrulayıcı faktör analizi, veri dökümanı (data files) .....	84
Şekil 3.11 Doğrulayıcı faktör analizi, model göstergeleri (notes for model) .....	84
Şekil 3.12 Doğrulayıcı faktör analizi, hata birleştirme sonrası diyagram .....	86
Şekil 4.1 Örgütsel Mutluluk Modeli.....	91

## 1. GİRİŞ

Yaşam kalitesinin artırılması pek çok araştırma ve akademik çalışmaya konu olmuştur. İnsanların bireysel çabaları da teoride bitmeyen ihtiyaçları doğrultusunda şekillenmektedir. Maslow'un da şemalaştırdığı gibi, bir ihtiyaç karşılandığında akabinde mutlaka bir diğeri; seviyesi daha yüksek olan bir başka ihtiyaç karşımıza çıkmaktadır. Tüketim çağı olarak adlandırılan içinde yaşadığımız çağda insanlar sıklıkla bitmeyen hedeflerin peşinde koşmaktadır. Kapitalist ekonomik sistem içinde bireyler toplum tarafından idealize edilen araçlara yönelmekte ve gerçek mutluluk unsurlarını göz ardı edebilmektedir. Mutluluk kavramı, tanımında tam bir uzlaşmaya ulaşılamamış, karmaşık bir kavram olarak görünse de bireysel mutluluğun ölçülmesine yönelik bilimsel ölçekler geliştirilmiştir ve geliştirilmeye devam etmektedir. Söz konusu ölçekler, mutluluk ile ilgili yapılan bilimsel araştırmalarda yoğun bir şekilde kullanılmaktadır.

Bu çalışmada mutluluk kavramı örgütsel boyuta taşınmaktadır. Çalışanların verimlilik, performans ve iş çıktılarını etkileyen psikolojik sermayenin bir unsuru olarak çalışanların mutluluğunu ölçülebilir hale getirmek, bu amaçla Türkiye koşullarına uygun bir ölçek geliştirmek yanında bu konuda Türkiye'de farkındalık düzeyini yükseltmek, çalışmanın temel amaçları olarak ifade edilebilir.

### 1.1. Problem

Sıkça ulaşılmak istenen amaç olarak ifade edilen mutluluk, pek çok araştırmaya konu olan bir kavramdır. Önemli bir bölümü bireysel mutluluk üzerine yoğunlaşan bu çalışmalarla ortaya konan yargılar, modeller ve paradigmlar örgütsel boyuta henüz tam anlamıyla taşınmamıştır.

Yeni nesil örgütlerin, çalışanlara ilişkin psikolojik sermaye, çalışan deneyimi ve sonuç itibarıyla mutluluğu stratejik bir öncelik olarak ele aldığı görülmektedir. Söz konusu stratejik önceliklendirme konusunda şirketler aynı noktada olsalar da bilimsel literatürde örgütsel mutluluk henüz çok yaygın ve araştırılmış bir kavram değildir. Çalışan mutluluğunu önemseyen örgütler, bu konuda yapılan çalışma ve yatırımlarının ölçümlerini henüz tam anlamıyla yapamamaktadır. Bilimsel literatür incelendiğinde,

örgütsel mutluluk konularında yapılmış araştırmalarda da bireysel mutluluk ölçeklerinin kullanıldığı görölmektedir.

Bu durumdan yola çıkarak, bu araştırmanın temel problemi ortaya çıkmaktadır. Bireysel mutluluk konusunun bilimsel olarak örgütsel boyuta taşınması mümkün müdür? Şirketler mutlu olabilir mi ve mutluluk paradigmasından faydalanabilir mi? Bütün bunlar ışığında çalışmanın ana problemi; çalışan psikolojik sermayesi unsuru olarak örgüt mutluluğuna yatırım yapan veya bunu planlayan işletmelerin, bunun ölçülmesine yönelik olarak bireysel mutluluk ölçekleri yerine kullanabilecekleri, Türkiye koşulları gözeticilerle geliştirilecek bir örgütsel mutluluk ölçümleme aracı ortaya koymaktır.

## **1.2. Amaç**

Bu çalışmanın temel amacı örgütsel mutluluk kavramının yapısal modelini ortaya koymak ve geliştirilen ölçek ile örgütsel mutluluğu ölçülebilir hale getirmektir. Çalışmanın alt amaçları ise, yukarıda ifade edilen temel sorulardan yola çıkarak örgütsel mutluluğu tanımlamak ve Türkiye’de bu konudaki farkındalığın artmasına katkı sağlamaktır.

## **1.3. Önem**

Batıda örgütsel mutluluk alanında yapılan akademik çalışmalara paralel, pek çok sektör ve işletme yanında profesyonel yönetim danışmanlarınca da örgütsel mutluluğun stratejik öneminin desteklendiği; bu konuda araştırma ve uygulamaların yaygınlaştırıldığı görölmektedir. İngiltere’de kendi sektöründe pazar lideri olan Gripple, temel İK stratejisini “çalışan mutluluğunu artırma” olarak ifade etmektedir (Crush, 2014). Amerikan Dolby şirketinin genel müdürü Bob Borchers, Fortune dergisiyle yaptığı mülakatta (2015), şirketinde çalışan mutluluğunun, stratejik seviyede önemsenmesi nedeniyle, liderlerin temel sorumluluklarından biri olduğunu ifade etmektedir. Almanya’da ise, iş yerlerinde mutluluk seviyeleri düzenli olarak ölçölmektedir (Brenke, 2015). Örgütsel mutluluk konusunda danışmanlık amacıyla batıda açılan işletmelerin sayısı da oldukça fazladır. Bunlardan başlıcaları olarak The Happiness Consultancy, Happiness Consulting, Make Happy, Positive Psychology Training, Delivering Happiness sayılabilir. Google / Alphabet, Avast, Nuxeo gibi birçok büyük işletmede

Chief Happiness Officer (Baş Mutluluk Direktörü) pozisyonlarının oluşturulması kurumsal işlemlerde bu konuda öz farkındalığın oldukça yüksek seviyelere ulaştığını; uluslararası kurumsal yapının mutluluk çalışmalarına ciddi önem verdiğini göstermektedir.

Stratejik yönetim ve örgüt kültürüne çalışan mutluluğunun entegrasyonu Türkiye’de akademik çalışmalarda yeterince ele alınan bir konu olmasa da kurumsal yapıda bu konuda yapılan çalışmalar konunun önemini benimsenmeye başladığını ortaya koymaktadır. Dünyada bu alanda başlıca kurumlardan olan The Power of Happiness 2003’ten bu yana Türkiye’de büyük işletmelere örgütsel mutluluk konusunda konferanslar, eğitimler ve danışmanlık hizmetleri sunmaktadır. Şirketin kurumsal sayfasında bulunan referanslara bakıldığında Philip Morris, Hilton, Nestle, Ikea, Deloitte, Koçtaş, Türk Telekom gibi lider şirketlerin örgütsel mutluluk konusunda çalışmalar ve yatırımlar yaptıkları görülmektedir. Bunun yanında, 2016 yılında kurulan Mutluluk Enstitüsü, temel üç odak alanından biri olarak kurumsal mutluluk çalışmalarına odaklanmaktadır.

Literatürde, mutluluk ve örgütsel mutluluk konusunda geniş spektrumlu çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Örgütsel mutluluğu yüksek olan işletmelerin kazandığı avantajlar, örgütsel mutluluğu oluşturan unsurlar ve temel alt boyutlar konusunda literatürde pek çok çalışma bulunmaktadır. Ancak, örgütsel mutluluğun doğru bir şekilde ölçülmesi konusu, araştırmacıların henüz yoğun olarak odaklanmadığı ve oldukça yeni bir alan olarak görülmektedir. Bunun yanında, Türkiye’de genel mutluluk seviyelerinin görece düşük olduğu görülmektedir. BM Dünya Mutluluk Raporuna göre Türkiye 2017 yılında 69’uncu, 2018 yılında 74’üncü, 2019 yılında 79’uncu sıradayken 2020 yılında 93’üncü sıraya gerilemiş; son olarak 2021 yılında yayımlanan raporda ise 104. sırada yer almıştır. Libya, Özbekistan ve Uruguay gibi daha az gelişmiş kategorideki bazı ülkeler bu sıralamada Türkiye’nin önünde yer almaktadır. Ülke genelinde görülen bu görece olumsuz tablo nedeniyle bireysel mutluluk yanında örgütsel mutluluk alanında güvenilir ölçeklere ve kontrol mekanizmalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle bu çalışmanın bu ihtiyacı karşılamaya yönelik kuramsal ve uygulamalı boyutta katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

#### 1.4. Varsayımlar

Bu araştırma kapsamında, örgütsel mutluluğun tanımlanabilir ve ölçülebilir bir kavram olduğu; örgütsel mutluluğun alt boyutlarının tüm işletmelerde benzer yapıda olduğu varsayılmıştır.

#### 1.5. Sınırlılıklar

Araştırma, 2019 yılında Türkiye’de özel ve devlet kurumu niteliğindeki örgütlere mensup çalışanlarla; örgütsel mutluluğun ölçülmesine yönelik belirlenen alt grup ve boyutlarla; çalışanlarca doldurulan çevrimiçi anket vasıtasıyla uygulanan *Örgütsel Mutluluk Ölçeği*ne verilen yanıtlarla sınırlıdır. Geliştirilen ölçek herhangi bir alt sektöre ya da alt sosyal gruba özgü değildir. Bunun yanında çalışma için belirlenen alt boyutlar genel bir yaklaşımla sınırlı olup herhangi bir bölge ve/veya sektör bazında alt bileşenlerinin belirlenmesi boyutunu içermemektedir.

Bu çalışma kapsamında geliştirilmiş olan Örgütsel Mutluluk Ölçeği Türkiye’de bulunan örgütlere mensup çalışanlardan oluşan örneklem grupları ile geliştirilmiş olup, Türkiye için geçerli olarak kabul edilmiştir.

#### 1.6. Tanımlar

Aşağıda, çalışmada yer alacak bazı temel kavramlar için en genel, kısa ve öz olarak kavramı yansıttığı düşünülen tanımlar verilmektedir.

**Psikoloji:** Canlıların içsel ya da dışsal davranışlarını inceleyen, bu davranışlarının nedenlerini araştıran bilim dalıdır (Daco, 1989).

**Pozitif Psikoloji:** Bireylerin pozitif özelliklerinin geliştirilmesine, pozitif deneyimler yaşamalarına ve öznel iyi oluşlarını artırıcı programlar aracılığı ile onların ruh sağlıklarının korunmasına odaklanan bir disiplindir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

**Mutluluk:** Bireyin bilişsel bir değerlendirmeye yaşamdan doyum aldığı yargısına varması ve yaşamda kendisine hoşnutluk veren olumlu duyguları, olumsuz duygulardan daha fazla hissedebilmesi hâlidir. (Diener ve Diener, 1996).

**Örgütsel Mutluluk:** Örgütsel mutluluk ya da işyerinde mutluluk, iş tatmini ile örgütsel bağlılık şeklinde iki temel boyut içeren kapsayıcı ve önemli bir kurgudur. (Fisher, 2010). Bir başka deyişle örgütsel mutluluk, çalışanların iş yerinde hissettikleri motivasyon ve tatmindir.

**Hedonik Mutluluk:** Haz ve keyif yaklaşımına dayanan mutluluk türüdür. Hedonik mutluluk genelde üç temel alt boyutu ile ele alınır (Andrews ve Robinson, 1992; Argyle, 2001; Diner vd., 1999): yaşam doyumu (*life satisfaction*), pozitif duygu (*positive affect*) ve negatif duygu (*negative affect*).

**Eudaimonik Mutluluk:** Anlamli hayatın keşfine dayanan mutluluk türü olarak tanımlanmaktadır (Lelkes, 2018). Yunanca bir kelime olan eudaimoni, Aristoteles tarafından üç boyutlu şekilde ele alınmıştır: bilgelik (*wisdom*), erdem (*virtue*) ve keyif (*pleasure*) (Crowe, 2016).

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Mutluluk kavramı

Mutluluk kavramının tanımlanması felsefi ve psikolojik olmak üzere iki temel perspektif üzerinden yapılacaktır.

#### 2.1.1. Mutluluk kavramına felsefi yaklaşım

Eski Yunan felsefesinde ahlâkın amacı olarak ifade edilen mutluluk, tüm hayatın nihai hedefi olarak görülmüştür. Felsefi akımlardan günümüz psikoloji ekollerine kadar ayrıntılı bir şekilde incelenen mutluluk, her bireyin aradığı, ulaşmak istediği ve hayatını ona göre şekillendirdiği bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Baynal, 2020).

Mutluluk literatürünün tarihsel gelişmesine bakıldığında, bu kavramın ilk olarak filozoflar tarafından ele alındığı gözlemlenmektedir. Antik Yunan düşünürü Sokrates (MÖ 469 – MÖ 399) düşüncelerine göre, kişinin kendisiyle uyumlu olmasını sağlayan erdem ve bilgelik, gerçek mutluluğun kaynağıdır (Akarsu, 1965). Sokrates, mutluluğun esas kaynağını bilgi olarak görmektedir ve onun esas tezi ise, kötü insanın olmadığı, bilgisiz insanların var olduğudur. Sokrates'te mutluluk, insan doğasının nihai gayesini oluşturur (Özkan, 2013). Mutluluğun kaynağı ve yegâne mutluluk verici olan şey ise bilgidir. Mutluluğun önündeki en büyük engel de bilgisizliktir. Sokrates'e göre, gerçek mutluluk kişinin iyi ve kötü ayrımını yapabilmesiyle alakalıdır. Buna göre iyi yani erdemli olan bilgi insanı mutluluğa götürecektir.

Sokrates gibi, onun öğrencisi olan Platon'un (MÖ 428 – MÖ 347) çalışmaları da mutluluk arayışı ve mutluluk tanımı ile ilgilenmiştir. Platona göre, mutluluk kötülüklerden kurtulmak değil kötülüklerle düşmemektir (Atalay, 2013). Aklın erdemi bilgi, öfkenin erdemi yiğitlik ve şehvetin erdemi iffettir. Bu üç erdemin tertibinden ise adalet oluşmaktadır. Aklın erdemiyle adaletli olan insan ölümlü tarafından kurtularak, değişmeyen ölümsüz yanını güçlendirerek Tanrı'ya benzeyecek ve mutlu olacaktır (Bircan, 2001).

Erdem ahlakının düşünce tarihindeki en önemli temsilcilerinden birisi olarak bilinen Aristoteles hem kendi dönemine hem de daha sonraki dönemlere damgasını vurmuş filozoflardandır. Hocası olan Platon'un fikirlerine karşı yeni fikirler ortaya

koymasına rağmen Platon’u her zaman takip etmeye çalışmıştır (Atalay, 2013). Aristoteles’e (MÖ 384 – MÖ 322) göre insanların nihai amacı mutlu olmaktır. Aristoteles’in mutluluk tanımı, onun bir durum yahut iç dünyanın eğilimi değil, bir etkinlik ve özellikle kendinde arzulanır bir etkinlik olduğu şeklindedir. Aristoteles’in bakış açısına göre, maddî ve manevî her açıdan bedeninin ve ruhunun işlevini yerine getirebilen insan gerçek olarak mutludur (Soccio, 2010). Aristoteles, mutluluğu kısa süreli bir hazdan ziyade, bütünsel bir yaklaşım olarak ele almaktadır ve ilk olarak mutluluk akımı içinde eudaimoni (eudaemonia) anlayışını ortaya koymaktadır.

### **2.1.2. Mutluluk kavramına psikolojik yaklaşım**

Psikoloji bilim dalının, Newton fiziğinin fizyolojiye uygulanması ve temel soru olarak “eğer evren fizik ilkelerine dayanarak açıklanabiliyorsa, insan bedeni ve zihni de bu şekilde açıklanamaz mı?” sorusunun yanıtlanması ile başladığı kabul edilmektedir. Öznel iyi oluş ve mutluluk kavramlarının literatürde giderek daha fazla yer tutması ile birlikte bu alanları araştıran pozitif psikoloji dalı 2000’lerin başında gelişmiş ve kurumsallaşmaya başlamıştır.

Pozitif psikolojinin son yıllarda popülerleşmesi ile insanların olumlu yanlarının araştırılması ivme kazanmış, akademisyen ve ruh sağlığı uzmanları mutluluk ve genel iyilik hâli üzerinde çalışmaya başlamışlardır (Tekinalp ve Işık, 2019).

Pozitif psikolojiden ilk kez Maslow’un ‘Motivasyon ve Kişilik’ adlı kitabının ‘Pozitif Psikolojiye Doğru’ adlı bölümünde 1954 yılında bahsedilmiştir. Maslow psikoloji bilimini negatif olayları düzeltmeye odaklandığını belirterek bu haliyle psikoloji biliminin henüz işin sadece yarısıyla ilgilendiğini ifade etmiştir (Kutunis ve Oruç, 2014). Maslow temel olarak, psikoloji biliminin insanın negatif yönlerine yoğunlaşmakta başarılı olduğunu fakat bireyin potansiyellerine ve güçlü yönlerine yeterince yoğunlaşmadığını ileri sürmüştür (Güngör, 2017).

Maslow’dan yaklaşık 40 yıl sonra, Seligman psikolojinin “yeterince olgunlaşmamış” olduğunu iddia etmiş ve insan doğasının pozitif niteliklerine daha fazla önem verilmesi gerektiğini vurgulamıştır (Lopez ve Gallagher, 2011). Maslow’dan sonra pozitif psikolojiyi daha kapsamlı bir şekilde ele alan Seligman ve arkadaşları sağlıklı insanların, daha mutlu, daha üretken olmaları ve kendi potansiyellerini gerçekleştirmeleri

için pozitif psikoloji yaklaşımına ihtiyaç olduğunu vurgulamışlardır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Daha kapsamlı olarak pozitif psikoloji insanlar, gruplar ve bireylerin en uygun şekilde var olması ve gelişmesine katkıda bulunan koşulları inceleyen bilim dalı olarak tanımlanabilir (Gable ve Haidt, 2005). Pozitif Psikoloji bilim dalını mercek altına alan Gable ve Haidt, Seligman liderliği ile ‘American Psychologist’ dergisinde yayınlanan pozitif psikoloji çalışmasını bu bilim dalının başlangıç noktası olarak ele almakta, Seligman’ın bu çalışması sonrası 5 yıl içinde pozitif psikoloji ile ilgili çeşitli yayınların yapılmaya başladığını vurgulamaktadır (örneğin; Aspinwall & Staudinger, 2003; Keyes & Haidt, 2003; Lopez & Snyder, 2003; Peterson & Seligman, 2004; Schmuck & Sheldon, 2001; Snyder & Lopez, 2002).

Pozitif psikoloji yaklaşımının, hayatın olumsuz yanlarını görmezden gelmek veya inkâr etmek gibi bir amacı yoktur. Pozitif psikolojinin esas amacı madalyonun diğer yüzüyle, insan davranışının pozitif yönüyle ilgilenmek ve negatifin araştırıldığı kadar pozitifin de araştırılması gerektiğini söylemektir (Gable ve Haidt, 2005). Luthans (2002) tarafında yapılan bir literatür araştırması da bu yaklaşımı desteklemektedir. Bu çalışmaya göre psikoloji alanında yazılan 375.000 makale negatif kavramlara (depresyon, ruh hastalıkları, kaygı, korku, öfke gibi) odaklanırken, sadece 1000 makale pozitif kavramları konu edinmektedir. Bu dengesizliği ortadan kaldırmayı ve daha ideal insan işleyişini bilimsel olarak araştırmayı amaçlayan bu yaklaşım pozitif psikoloji ile birlikte ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte pozitif psikoloji, pozitif kişisel tecrübe (mutluluk, iyilik hali, memnuniyet, umut, iyimserlik ve pozitif duygular), pozitif kişisel özellikler (yetenekler, ilgiler, yaratıcılık, bilgelik, değerler, karakterin güçlü yönleri, anlam, amaç, büyüme ve cesaret) ve pozitif kurumların (pozitif aileler, okullar, işletmeler, topluluklar ve toplumlar) incelenmesidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Önemli sayıda araştırmaya konu olan mutluluk kavramı, insanlığın varoluşundan beri filozof ve düşünürler tarafından ele alınmaktadır. Günlük hayatta sıkça rastlanan mutluluk kelimesi Türk Dil Kurumu Büyük Sözlüğünde; *“bütün özlemlere eksiksiz ve sürekli olarak ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumu, mut, ongunluk, kut, saadet, bahtiyarlık, saadetlilik”* şeklinde tanımlanmaktadır.

Mutluluk konusunda önemli çalışmalar yapan Veenhoven mutluluğu, bir bütün olarak kişinin hayat kalitesi ile ilgili olumlu bir yargı içinde olması, hayattan haz alması şeklinde tanımlar (Veenhoven, 1991). Daha teknik bir mutluluk tanımı veren Kalyoncu

ve Erboğa (2012), bu kavramı ‘bedensel ve ruhsal ihtiyaçların karşılanması ve yeteneklerin uygulama imkânına kavuşması ile oluşan tatmin duygusu’ olarak açıklamaktadırlar.

Mutluluk literatüründe zaman zaman kavramı metaforlarla da açıklama yoluna gidilmiştir. Benazus (2001), mutlulukla ilgili kitabında mutluluğu sabun köpüğüne benzettirir: “bazen tam ‘buldum’ dediğin anda, tıpkı bir sabun köpüğü gibi yok olduğunu, bir hayalden öteye geçmediğini gördüğün bir kelime.” Erdoğan (2007) ise mutluluğu gül bahçesine benzettirir: insan, “yabani otların bittiği, yüreğine de gözüne de hitap etmeyen sıkıcı bir bahçenin içinde nefes almakta zorlandığını hissederek yaşar”. Yazara göre, gül bahçesinde huzurluca nefeslenmek mutluluktur. Bu tanıma bakıldığı zaman mutluluk, huzur duygusu ile yan yana ele alınmalıdır. Moss (2015) mutluluğu sise benzettirir. Yakalanması zor bir şey olan mutluluk, tıpkı sis gibidir; uzaktan bakıldığında yoğun ve bütün halde görülebilir ancak yaklaştıkça dağılır. Bunun yanında, mutluluğun sıkça nihai amaç olarak algılandığını ifade eden Moss, mutluluğunun esas olarak bir amaç değil bir yolculuk olduğunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla, mutluluk olumsuz duyguların olmaması değil, olumsuz duygulardan kurtulabilme becerisi olarak tanımlanabilir. Bu bakış açısını destekleyen Çevik (2018) mutluluğun, olumluluğu, iyimserliği öğrenmekten ve çaresizliği bırakmaktan geçtiğini vurgular. Bu bakış açısını kontrol etmek için araştırma sonuçlarını da inceleyen Çevik, iyimserliği öğrenmiş insanlarda çaresizlik hissi olmadığını, dolayısıyla mutluluğun öğrenilebilen bir olgu olduğunu ifade etmektedir. Bu düşünceye katılan Bayer (2018), mutluluğu bir dağ güneşine benzettirir. Nasıl bir dağ, güneşli günlerde de fırtınalı zamanlarda da değişmeden kalıyorsa, asıl mutluluk da bu açıdan bakıldığında dengenin korunabilmesinden, değişen koşullara rağmen huzurun bulunabileceğini bilmekten geçmektedir.

Görüldüğü gibi tanımlanmasında zorluklar bulunan mutluluk kavramı, bu yönüyle de birçok araştırmanın konusu olmaya devam etmektedir. Mutluluk literatürüne daha derinlemesine bakıldığında, kavramın altında yatan unsurların psikolojik ve felsefi olmak üzere iki temelde incelendiği görülmektedir.

Mutluluk kavramını tek boyutlu bir kavramsal çerçeve içine sığdırmak ne kadar mümkündür? Onu izah eden bir formül bulabilir miyiz? Bu kavramsal çerçeve içerisinde ikiyi ikiyle çarpıp dört olacağına emin olabilir miyiz? Bu tarz mutluluk metaforları ve

tanımlarından uzak duran Koradan (2015), bunu şu şekilde gerekçelendirir: ‘Mutluluk ve huzur öyle bir şeydir ki, tarif etmeye kalkarsanız ciltler dolusu ansiklopediler yetmez; o, ancak hemen şimdi yaşanır’.

Bu ifadeler ışığında, bu çalışma için esas kabul edilen mutluluk tanımı olarak şu kapsamlı tanım benimsenmiştir: ***Mutluluk, zihinsel ve duygusal yeterlik hâlidir.***

## 2.2. Mutluluk paradigmaları

Tarihte birçok düşünür, mutluluğu arama olarak bilinen, “hedonizm” konusuna değinmiştir. Hedonik mutluluk anlayışı, keyif (*pleasure*) zemininde kurulmuştur. Söz konusu mutluluk anlayışının temel prensibi ‘Ye, İç ve Keyif Yap’ır (*‘Eat, Drink and Be Merry’*) (Shinde, 2017). Hedonik mutluluk genelde üç temel alt boyutu ile ele alınır (Andrews ve Robinson, 1992; Argyle, 2001; Diner vd., 1999): yaşam doyumu (*life satisfaction*), pozitif duygu (*positive affect*) ve negatif duygu (*negative affect*). Yaşam doyumu, bireyin kendi yaşamına ilişkin sahip olduğu genel yargı ve değerlendirmeler olarak tanımlanmaktadır. Öznel bir nitelik taşıyan yaşam doyumuna ilişkin yargıların oluşmasında, bireyin kendi durumunu, uygun olduğunu düşündüğü standartlarla karşılaştırması rol oynamaktadır (Diener, 1985). Pozitif ve negatif duygu ise, kişinin yaşadığı olumlu ve olumsuz duygulanımları ifade etmektedir.

Filozofların sıkça ele aldıkları bir diğer mutluluk paradigması, eudaimonik (eudaemonic) mutluluktur. Aristoteles’in *Nikomakhos'a Etik* adlı yapıtının birinci kitabının araştırma konusu, “mutluluk”tur (*eudaimoni*). Araştırmasını, konu ile ilgili en yaygın ya da temeli var gibi görünen kanılar üzerinden giderek sürdüren Aristoteles, bir insana mutlu diyebilmek için o kişinin, erdeminin ve yaşamının tamamına bakmak gerektiği düşüncesine varır (Keyinci ve Gürer, 2017). Lelkes (2018), ‘eudaimoni’ kavramını, “anamlı hayatın keşfi” olarak tanıtmaktadır. Yunanca bir kelime olan eudaimoni, Aristoteles tarafından üç boyutlu şekilde ele alınmıştır: bilgelik (*wisdom*), erdem (*virtue*) ve keyif (*pleasure*) (Crowe, 2016). Eudaimoni anlayışı birçok filozof tarafından ele alınırken, kavramın boyutları değişiklik gösterse de erdem (*virtue*) boyutu tümünün ortak paydasını oluşturmuştur. Plato ve Sokrates, mutluluğun temellerinin erdem üzerinde kurulması gerektiğini savunmuştur (Baril, 2014; Jost ve Roger, 2002; Waterman, 2013). Bu anlamda, yukarıda açıklanan mutluluk türleri, Freud teorileri ile

değerlendirilecek olursa, hedonik mutluluğun “id” kavramına; eudaimonik mutluluk paradigmasının ise, “superego” kavramına dayalı olduğu gözlenmektedir (Shinde, 2017). Freud’a göre insan bilinci, id, ego ve superego’dan oluşan bir buzdağı gibidir. İd (altbenlik) kavramına bakıldığında, onun temel amacı kişinin dürtülerinin tatmine ulaşmasıdır (haz ilkesi). İd bu dürtülerinin tatmin edilmesinde (boşaltılması) egoyu (benlik) kullanmakta, egoya baskı yapmaktadır. Superego (üstbenlik) ise, sosyal açıdan uyarılmış vicdanları içerir ve etik yasaklamaları ile id’e karşı koyar.

Yukarıda ifade edilenler ışığında bilimsel mutluluk literatürünü ikiye bölmek mümkündür. Birinci kısım, hedonik mutluluk literatürüdür. Burada mutluluk daha çok haz ve olumlu duygular yaşamaya dayalıdır. İkinci kısım ise, eudaimonik mutluluk araştırmaları, yani erdemlere, anlamlı ve amaçlı bir yaşam sürmeye dayalı olan mutluluktur (Ryan ve Deci, 2001; Waterman, Schwartz ve Conti, 2008). Kubatova’ya (2017) göre, Batı kültürleri mutluluğu daha çok hedonik yaklaşıma göre tanımlarken, Doğu kültürlerinde eudaimonik yaklaşım daha yaygındır.

### **2.3. Mutluluk kuramları**

Mutluluk kavramına ilişkin felsefe ve psikoloji alanlarında birbirinden farklı bakış açıları söz konusu olduğu gibi, mutluluk olgusu kişiden kişiye de farklılık gösterebilmektedir. Kimisi için mutluluk erdemken, kimisi için anlık hazdır. Mutluluğun insan üzerine bıraktığı etkileri ve bunların nedenlerini açıklamak üzere literatürde birçok mutluluk kuramı ortaya konmuştur.

#### **2.3.1. Akış kuramı**

“Akış” insan bilincinin uyumlu bir düzen içinde olduğu ve insanların herhangi bir etkinlik yaparken (spor, oyunlar, sanat ve hobiler gibi) erişilen zihinsel bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bu kurama göre etkinlikler insanların becerisi ile orantılı olduğu sürece birey, etkinlik süresi boyunca haz yaşayabilmektedir. Akış kuramı, Csikszentmihalyi tarafından ortaya atılmış olup, öznel iyi oluşun açıkça formüle edildiği bir modeldir. Akıştan kasıt ise bireyin spor, oyunlar, sanat ve hobiler vb. gibi bir etkinliğe kendisini tamamen kaptırması ve hiçbir şeyi umursamamasıdır (Csikszentmihalyi, 2018). Csikszentmihalyi Akış’ı zahmetsiz konsantrasyona ulaşılan andaki yetenek ve

zevk olarak tanımlıyor. Akış kuramı, kişinin bir işi içsel motivasyon, yoğun konsantrasyon, derin bir haz ve tatmin duygusu ile yaptığı durumun psikolojik özelliklerini ortaya koyar (Teztel, 2019).

Bu tanımı daha sonra Bakker (2008) “bireylerin kendilerini tamamen bir aktiviteye kaptırması ve bundan yoğun bir şekilde keyif alması durumu”, Kwak ve arkadaşları (2014) ise “insanların bir şeyler yaptıklarında kendilerinden memnun oldukları optimum tecrübe” olarak ifade etmiştir. Akış deneyimi, Nakamura ve Csikszentmihalyi (2009) tarafından üç ön koşul ile birlikte yaşanan altı özelliği taşıyan öznel durum olarak tanımlanmıştır. Önkoşullar (1) birtakım hedeflerin olması, (2) sürece dair geri bildirim olması ve (3) geri bildirime bağlı olarak eylem düzenlemesinin olması iken; öznel durumlar (1) o an yapılan işe dair yoğun ve odaklanmış dikkat, (2) eylem ve farkındalığın birleşimi, (3) öz-bilincin kaybolması, (4) eyleme dair öz-kontrol, (5) zaman hissini bozulması ve (6) eylemin içsel ödüllendirici deneyim olmasıdır (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2009).

### **2.3.2. Uyum kuramı**

Uyum Kuramı'na göre, insanların hayatlarında çeşitli olaylar ve değişen durumlar söz konusu olabilir. Bu durumlarda insanlar genellikle tepki gösteriyor olsa da zaman içinde ortama alışıp, uyum sağlayıp durumu kabul ederler. Uyum kuramı, bu düzeni temel altyapı olarak içine alır; insanların uyum yeteneği sadece olumlu değil, olumsuz durumlar için de geçerli olur. Olumsuz durumlara zamanla uyum sağlayıp huzurlu hale gelmelerinin yanında, insanlar olumlu durumlarda da sonsuza kadar mutlu kalamazlar. İnsanlar olumlu şartlara da alışır ve hislerinin kuvveti azalır. Birey yaşadığı olaylarla birlikte hissettiği olumlu ve olumsuz duygulara alışmakta ve bu süreç sonrasında denge sağlamaktadır (Lucas ve diğerleri, 2003). Bu kuram, gelişimi ‘denge-dengesizlik-yeni bir denge süreci’ olarak Piaget tarafından uyum-temelli kuram olarak tanımlanmıştır (Kol, 2011). Örneğin bir kişi işinde yüksek gelir ve statü elde edeceği bir pozisyona geldiğinde, bu durumda önceleri kişi kendini özel hissederken, zamanla söz konusu duruma uyum sağlar ve biraz zaman daha geçtiğinde ise elde ettiği gelir kişiyi memnun etmediği için kişi başlangıç seviyesine geri döner (Canbay, 2010).

Hefferon ve Boniwell'e (2014) göre mevcut olumlu veya olumsuz koşullara alışma ve kabullenme süresi üç ay kadardır. Piyangodan ikramiye kazanma, işte terfi alma, yeni bir araba satın alma veya yeni bir eve kavuşma gibi olumlu durumlarda yaşanan mutluluk düzeyi gibi olumsuz durumlarda yaşanan mutsuzluk düzeyi de uzun soluklu olmamaktadır (Diener, 1984; Diener, 2009; Headey ve Wearing, 1992).

### 2.3.3. Sabit nokta kuramı

Sabit Nokta Kuramı, dış faktörlerden bağımsız olarak kişinin mutluluk düzeyinin aslında genetik olarak sabit olduğunu savunan bir kuramdır (Eryılmaz, 2016; Lykken ve Tellegen, 1996). Kurama göre, mutluluk düzeyi ve kişinin mutlu olabilme potansiyeli genetik etmenlerin bir sonucudur.

Kişinin özel veya profesyonel yaşamında ortamda bulunan faktörler veya olaylardan dolayı mutluluk veya mutsuzluk düzeyinde değişiklikler yaşansa da kişinin mutluluk düzeyinin genetik olarak belirlenmiş sabit noktasına döneceği anlayışı, aslında uyum kuramı ile paralellik göstermektedir. Eryılmaz (2016), bu iki kuram arasındaki farkı şu şekilde ifade eder:

*“Sabit nokta kuramında bireylerin mutluluk düzeylerini belirleyen faktör, genetik yatkınlıktır. Öte yandan, uyum kuramına göre ise bireylerin mutluluk düzeyleri, bireylerin geçmiş yaşantıları ile gelecekte ne umut ettikleri gibi faktörlerden de etkilenmektedir.”*

### 2.3.4. Ryff'in psikolojik iyi oluş kuramı

Ryff'e göre mutluluk ve psikolojik iyi oluş hali, durumsal olarak olumsuz olayların olmamasından ziyade kişinin olumlu özelliklere sahip olmasıdır. Nettle (2005) oldukça yeni olan ve Ryff tarafından ortaya konan 'psikolojik iyi oluş' kavramının pek çok araştırmacı tarafından 'mutluluk' kavramıyla eşdeğer kullanıldığını örneklendirmektedir. Bireyin kendini kabullenmesi, yaşamında amacının olması, sosyal yaşamda olumlu ilişkiler geliştirebilmesi, kişisel gelişimine önem vermesi psikolojik iyi oluşunda önem taşımaktadır (Ryff, 1989).

Ryff, psikolojik iyi oluş kavramını derinlemesine ele alıp, iyi oluş modelinde altı temel boyut tanımlamıştır. Söz konusu modele göre, olumlu psikolojik sağlık; öz kabul,

diğerleriyle olumlu ilişkiler, özerklik, çevresel hâkimiyet, yaşam amaçları ve bireysel gelişim boyutlarını içermektedir (Ryff, 1989). Bu model olumlu psikolojik işlevselliğe vurgu yapan çok boyutlu bir iyi oluş modelidir ve bu altı boyut modelin teorik temelini oluşturmaktadır. Birlikte psikolojik iyi oluşu oluşturan bu bileşenler kişinin kendisi ve geçmiş yaşamıyla ilgili olumlu değerlendirmeler yapmasını (öz kabul), bir birey olarak sürekli gelişme ve büyüme hissine sahip olmasını (bireysel gelişim), kişinin yaşamının anlamı ve amacı olduğuna ilişkin inancını (yaşam amaçları), diğer insanlarla kaliteli ilişkiler kurmasını (diğerleriyle olumlu ilişkiler), kişinin yaşamını ve çevresini etkili bir şekilde yönetebilmesi (çevresel hâkimiyet) ile kendi yaşamını ve geleceğini kendisinin belirleyebilmesini (özerklik) içermektedir (Ryff ve Keyes, 1995).

### **2.3.5. Erek (Telic) kuramı**

Hemen her insanın belirli amaç ve hedefleri vardır. Hayat yolculuğu iniş ve çıkışlarla dolu olabilir. İnsanın hedefleri birbirinden farklı olabilir ancak yolun başında belirlenen hedefler gerçekleştiği sürece insan mutluluğa kavuşmaktadır. Erek kuramı, bireylerin gereksinimlerinin doyurulmasının ve amaçlara ulaşmanın bireyleri mutlu ettiğini savunur. Diğer bir deyişle, insanlar amaçlarına eriştikleri ve ihtiyaçlarını karşılayabildikleri sürece mutludurlar (Çakıroğlu, 2007; Eryılmaz, 2016; Tuzgöl-Dost, 2004).

Kişilerin ihtiyaçlarındaki temel ayrımı ortaya koyan kuramlardan en yaygını olan Maslow hiyerarşisi, erek kuramı için önemli altyapı oluşturmaktadır (Eryılmaz, 2016). Her kişinin hayatındaki varoluş amaçları birbirinden farklı olduğundan mutluluk yolculukları da birbirinden farklıdır. Üniversitede okuyan bir gencin akademik başarısı onun mutluluğunun esas kaynağı iken, bu bir anne için, çocuğunun ilk adımıdır.

### **2.4. Mutluluk yaklaşımları**

Mutluluk kavramını açıklamak üzere çeşitli akademik yaklaşımlar ortaya konmuştur. Her yaklaşım mutluluğu etkileyen çeşitli bileşenler tanımlamaktadır.

### 2.4.1. Korzybski yaklaşımı

Ünlü matematikçi Alfred Korzybski (1879 – 1950), katılmış olduğu Olivet seminerlerinde semantik (anlambilim) çerçevesinde verdiği Genel Semantik Kursu kapsamında mutluluk felsefesine değinmeye başlamıştır. Korzybski, toplumdaki öğretmenler, veliler ve hatiplerin gençlere beklentilerini aşırı yüksek tutmayı öğrettiklerini vurgulamıştır (Martinez, 2015). Beklentileri yüksek olan insanlar, günlük hayatlarında çok fazla semantik şoklar yaşamakta ve bu durum mutluluk düzeylerini olumsuz etkilemektedir. Bu anlamda, Korzybski'nin genel mutluluk önerisi, beklentileri daha düşük seviyelerde tutmak olarak literatüre geçmiştir (Hewson, 2006). Korzybski'nin çalışmalarını devam ettiren Johnson'a göre, aşırı yüksek ve mutlak beklentiler, IFD (*Idealization, Frustration, Demoralization/ İdealleştirme, Yılgınlık, Umutsuzluk*) hastalığının da ilk aşaması olarak kabul edilmektedir (Johnson, 1980; Pula, 1998). IFD hastalığına yakalanan insanların mutlu olma ihtimalleri oldukça düşüktür.

Korzybski çalışmalarını devam ettiren Robert Pula, Korzybski Mutluluk formülünü aşağıdaki gibi vermektedir (Johnston, 2009):

Versiyon 1:  $M = 1 / B$  (M: Mutluluk; B: Beklentiler);

Versiyon 2:  $M = MB + MM$  (M: Mutluluk; MB: Minimum Beklentiler; MM: Maksimum Motivasyon).

Korzybski yaklaşımının sınırlılığı olarak ortaya konulan bir nokta ise, beklentileri düşük tutan insanlarda, motivasyon eksikliği ile çaba ve efor düşüklüğü problemlerinin ortaya çıkma olasılığının da oldukça yüksek olmasıdır (Weinberg, 2005; Pula, 2005).

### 2.4.2. Lu ve Shih yaklaşımı

Bilimsel mutluluk literatüründe sıklıkla atıf yapılan nicel mutluluk çalışması, Lu ve Shih (1997) tarafından gerçekleştirilmiştir. Tayvan'da gerçekleşen geniş katılımlı bu araştırma, 9 temel mutluluk kaynağı ortaya koymuştur (Lu ve Shih, 1997):

- i. Saygınlık İhtiyacından Gelen Doyum (*Gratification of Need for Respect*)
- ii. Kişisel İlişkilerdeki Uyum (*Harmony of Interpersonal Relationships*)
- iii. Maddi İhtiyaçların Tatmini (*Satisfaction Of Material Needs*)
- iv. Çalışma Yaşamındaki Başarı (*Achievement at Work*)

- v. Rahat Bir Yaşam (*Being at Ease With Life*)
- vi. Başkalarının Olumsuzluklarından Haz Duymak (*Taking Pleasure at Others Expense*)
- vii. Kendini Gerçekleştirme Duygusu (*Sense of Self Actualization*)
- viii. Hoşnutluk ve Olumlu Duygular (*Pleasure and Positive Affect*)
- ix. Sağlık (*Health*)

Yukarıdaki maddelerden görüldüğü gibi, Lu ve Shih, mutluluk kavramını iki temel gruba ayırarak incelemektedir: Neşelenmek gibi olumlu duygusal bir durum ve kendini gerçekleştirerek yaşamın tamamından ya da bir bölümünden tatmin olma durumu.

### **2.4.3. 50-40-10 Mutluluk**

California Üniversitesinde Psikoloji anabilim dalında görev yapan Sonya Lyubomirsky öncülüğünde geliştirilen mutluluk formülü, son zamanlarda birçok çalışmanın zeminini oluşturmaktadır. Lyubomirsky ve iki meslektaşının gerçekleştirdiği ve birçok ödüle layık görülen mutluluk araştırması, tek ve çift yumurta ikizlerinden oluşan bir örneklem ile gerçekleştirilmiştir (Lyubomirsky, 2008; Shuka ve Krishan, 2008).

Yapılan araştırmanın sonucu olarak bir mutluluk diyagramı ortaya konmuştur. Bu diyagramda, kişilerin mutluluk kaynakları olarak gördükleri terfiler, yeni evler, arabalar, maddi olanaklar, mutluluğumuzun ancak %10'unu oluşturmaktadır. Bunun yanında, bu tip olumlu etkenlerden sonra elde edilen mutluluk oldukça kısa sürelidir (yapılan araştırmaya göre, 2 – 6 ay arası süren mutluluk hissi söz konusudur). Psikoloji literatüründe hedonik adaptasyon olarak bilinen bu süreçte, mutluluk düzeyindeki dengeler ortalama 3 ay sürede yerine gelmektedir (olumlu ve olumsuz etkenlerden sonra). Herhangi bir kaza sonucu bazı organlarını kaybeden insanlar ya da piyangodan büyük ikramiye kazanan insanlar üzerinde yapılan araştırmalarda da bu insanların, başlangıçta çok üzölmelerine ya da sevinmelerine rağmen bir süre sonra eski mutluluk düzeyine döndükleri görölmüştür (Doğan, 2016).

Yazara göre, kişilerin mutluluğundaki artışı hissedilecek kadar etkileyebilen asıl kısım (%40) bizim bilinçli olarak gerçekleştirdiğimiz faaliyetlere (sağlıklı beslenme,

düzenli egzersizler, takdir kültürünün geliştirilmesi, zihinsel egzersizlerin yapılması ve benzeri) bağlıdır. Bu %40'lık alanı geliştirebilmek adına yazarın önerdiği 5 temel strateji söz konusudur:

- i. Pozitif Duygular
- ii. Dengeli Zaman Yönetimi
- iii. Sosyal Destek
- iv. Motivasyon, Efor ve Özveri
- v. Alışkanlıklar

Seligman (2002), Sonya Lyubomirsky tarafından gerçekleştirilen mutluluk çalışmalarını kendi kitabında formüllemişir:

$$M = G + \text{Ş} + K$$

(M: Mutluluk; G: Genetik Yapı; Ş: Şartlar; K: Kişisel Kontrol).

Bu anlamda, Lyubomirsky ve Seligman'ın vurguladıkları konu, kişisel kontrol alanının yüzdesinin (%40) oldukça yüksek olması ve kişisel kontrolümüz altında bir alan olmasından dolayı, mutluluk açısından asıl odaklanmamız gereken alan olduğudur. Bu çerçevede, Pozitif Psikoloji dalında da pek çok çalışma yapılmıştır.

#### **2.4.4. Fizyolojik anlamda mutluluk**

Bilimsel mutluluk literatüründe sıkça bahsedilmemiş olsa da bireysel mutluluk anlamında oldukça önemli bir pay mutluluk hormonlarına aittir.

Mutluluk hormonları olarak bilenen hormonlar serotonin, dopamin, endorfin, girelin ve oksitosindir. (Özenoğlu ve Ünal, 2014; Elmacıoğlu, 2012; Yolak, 2006). 'Mutluluk hormonu' olarak tanınan bu hormonların azlığı sinir, yeme bozuklukları ve uykusuzluğa neden olabilir. Söz konusu hormonların seviyelerinin yükseldiğinde veya yeterli olduğunda insanların moral seviyesi ve duygusal dengeleri yükselmekte, enerjileri artmaktadır. Bu hormonların düşük seviyesi ise sinirli, huzursuz ve depresif ruh hallerine neden olabilmektedir.

Mutluluk hormonlarını yüksek seviyede tutabilmek adına, sağlıklı ve düşük miktarlarda beslenme (özellikle baharatlı gıdalar, çikolata ve fındık) (Özenoğlu ve Ünal,

2014; Saygılı, 2010), düzenli egzersiz yapma (Laza, Sanla ve Filip, 2009), hareketli müzik dinleme (Zhang vd., 2018; Ritter ve Ferguson, 2017; Brown, 2017) yeterli seviyede güneş alma (Arslan, 2013), fiziksel temaslara başvurma, gülümseme ve ağlama (Carr vd., 2017; Vanlessen vd., 2016) gibi faaliyetlerde bulunmak önem arz etmektedir.

## 2.5. Örgütsel mutluluk kavramı ve örgütsel mutluluk yaklaşımları

Bu çalışmanın asıl konusu olan örgütsel mutluluk, literatürde çeşitli şekillerde kullanılmaktadır. Örnekler arasında, çalışan mutluluğu (Arminda, 2013; Yazıcı, Caz ve Tunçkol, 2016), iş yerinde mutluluk (Moraes ve Barreiros, 2015; O'Brien ve Saggau, 2016; Ercoli, 2015; Martin, 2014) ve işgörenlerin iyi olması (Jade ve Bailey, 2017; Weiwei vd., 2017; John, 2017; Koopmann vd., 2016) yer almaktadır. Batı literatüründe konuyla ilgili oldukça sık kullanılan form *İşyerinde İyi Olma'dır (Well-Being at Work)*. Ribeiro ve Silva (2018) tarafından gerçekleştirilen kapsamlı literatür analizinde örgütsel mutluluk alanında 24 bilimsel makale kavramsal olarak analiz edilmiştir. Çalışmanın gösterdiği gibi, iyi olma (*well-being*) kavramı mutluluk (*happiness*) kavramı ile alternatifli olarak kullanılmaktadır. Bu çalışmadaki kavramsal kullanıma paralel, bilimsel çalışmalarda Örgütsel Mutluluk (*Corporate/Organizational Happiness*) kavramını kullanan akademisyenler arasında Chen (2014), Demircioğlu (2014), Arslan ve Polat (2016) ve Reudiger (2014) yer almaktadır.

Bilimsel literatürde gözlemlenen örgütsel mutluluk kavramı konusundaki çeşitlilik, söz konusu kavramın anlamı açısından da mevcuttur. Daniels'e (2000) göre, örgütsel mutluluk çalışan duyguları ve ruh hallerinin olumlu olma durumu olarak ele alınmalıdır. Brief and Weiss (2002) bu görüşe paralel olarak, örgütsel mutluluğu iş yerinde yaşanan olumlu duyguların olumsuz duygulara göre daha yoğun yaşanması olarak açıklamaktadır. Bu görüşü destekleyen, örgütsel mutluluğu, iş yerinde duygusal anlamda yaşanan olumlu ve olumsuz etkenler olarak açıklayan pek çok çalışma bulunmaktadır (Watson ve Tellegen, 1985). Bu duygular arasında sevinç, zevk, memnuniyet ve hoşnutluk yaşama, neşe, sevinç, keyif, huzur, hayat enerjisi, gurur ve sevgi yer almaktadır (Begum, Jabeen ve Awan, 2014; Frey ve Stutzer, 2001; Diener, 2000). Örgütsel mutluluk konusuna duygusal anlamda bakan araştırmaların, hedonik yaklaşımı destekledikleri kabul edilebilir. Bunun yanında eudaimonik yaklaşım ve bu çalışma kapsamında benimsenen mutluluk tanımının gerektirdiği gibi, örgütsel mutluluk

bireyin iş yerinde kendini gerçekleştirme ve yeterli düzeyde kabul görmeyi de içermelidir.

Bu kapsamda örgütsel mutluluk, *çalışanların iş yerinde kendilerini zihinsel, duygusal ve kişisel potansiyelini gerçekleştirme açısından yeterli hissetmeleri* olarak kabul edilebilir.

Örgütsel mutluluk için pek çok tanım yapılsa da çalışan mutluluğu tartışılmaz şekilde önemlidir. Günümüzde ortalama bir çalışan, hayatının önemli bir kısmını iş yerinde geçirmektedir. Yapılan çalışmalar, çalışan mutluluğunu şirket performansı ve hatta kaderini tayin eden kritik unsurlardan bir tanesi olarak vurgulamaktadır. Bireysel başarıların yani sıra mutluluk bulaşıcı bir ‘hastalık’ olduğu için, mutlu çalışanların şirketin ortamı, iklimi ve kültürünü olumlu etkileme ihtimali de oldukça yüksektir. Bu konuda yapılan çalışmalar son derece tutarlı ve etkileyici sonuçlar sergilemektedir. Araştırmalar, iş yerlerinde mutluluk seviyeleri ile çalışan performansının doğru orantılı olduğunu göstermektedir (Ramlall, 2008; Lifeng, 2007). Hoxsey (2010), İngiltere’de yaptığı araştırmasında mutlu çalışanların daha sağlıklı olduklarını ve söz konusu çalışanların devamsızlık oranlarının da daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Buna paralel konularda ortaya çıkan zengin akademik literatür, mutlu çalışanların daha yaratıcı olduklarını (Skodol, 2010; Wright, 2016; Ripoll, Manzanares ve Montoya, 2017), işlerini ve iş ilişkilerini daha başarılı ve otonom bir şekilde tasarladıklarını (Berg, 2008; Fredrickson, 2001), görevlerinde daha verimli olduklarını (Saha, 2013; Woodward, 2014; Branson, 2015; Taris ve Schreurs, 2009) ve çalıştıkları iş yerlerine daha bağlı olduklarını (Brown, 2007; Davis-Blake vd., 2003) göstermektedir. Harvard Business Review, bu bulguları yaptığı nicel araştırmalarla desteklemektedir. Mutlu çalışanların performans/verimlilik oranı %16, şirket bağlılığı %32 ve iş memnuniyeti %46 artmaktadır (Toller, 2016). Bir diğer nicel çalışma olan SHRM Globoforce araştırmasına göre, çalışanları takdir politikalarını stratejik seviyede uygulayan şirketler, örgütsel bağlılığı %48 daha yüksek seviyelerde raporlamaktadır (SHRM Globoforce Raporu, 2012). Roach (2015) tarafından 4 sene boyunca yapılan ve 1,77 milyon örnekleme kapsayan ‘işyerinde mutluluk’ araştırması, mutluluğun çalışanların hafta sonunu nasıl geçirdikleri üzerinde dahi etkili olduğunu göstermektedir. Örneğin, işyerlerinde mutlu olan insanlar hafta sonları daha aktif şekilde sosyalleşmektedirler. Bunu destekleyen

birtakım araştırmalar mutlu çalışanların iş yeri - yaşam dengesini daha başarılı bir şekilde sağladıklarını göstermektedir (Munoz vd., 2014; Friedman ve Lobel, 2003; Furnis, 2015).

alışan mutluluğunu artırmaya yönelik birçok araştırma tarafından çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Arminda (2013), şirketler tarafından gerçekleştirilen gönüllülük projelerinin çalışan mutluluğunu olumlu yönde etkilediği vurgulamaktadır. Chen (2014), alışan yardım programlarının örgütsel mutluluğu artırdığını ortaya koymaktadır. Örgütsel değerlerin çalışanların kişisel değerleri ile örtüşmesi, önemli örgütsel mutluluk kaynağı olarak gzlmektedir (Moraes ve Barreiros, 2015). Jade ve Bailey (2017), rgtsel mutlulukta kritik role sahip olan yöneticiler için dört temel öneri sunmaktadır. Bu neriler arasında, Davet Et (yönetici tarafından çalışanlar için samimi ve açık ortamın yaratılması), Sağla (yönetici tarafından iş yerindeki mutluluğun önemsenmesi ve ilgili faaliyetlerin yürütülmesi), rnek Ol (yöneticiler mutlu olduğunda, çalışan mutluluğu ihtimali %15 daha yüksektir) ve zen Göster (yönetici tarafından ekipteki her çalışanına zen gösterme ve mutluluğuna odaklanma) yer almaktadır.

Aşağıda rgtsel mutluluğu açıklayan başlıca yaklaşımların ana hatları verilmektedir.

### **2.5.1. Mutlu iş yeri (The happy workplace / HWP) yaklaşımı**

Mutlu İş Yeri (*The Happy Workplace*) yaklaşımı, örgütsel mutluluk konusunda Tayland'da ortaya çıkan 'Happy 8' zeminine dayandırılan bir yaklaşımdır (Sadangharn ve Worrakulrattana, 2016). Söz konusu yaklaşım, örgütlerde mutluluğu yaygınlaştırmaya yönelik geliştirilen bir konsept olarak bilinmektedir. Konseptin 8 temel ayağı bulunmaktadır:

- i. Mutlu Beden (*Happy Body*)
- ii. Mutlu Dinlenme (*Happy Relax*)
- iii. Mutlu Kalpler (*Happy Heart*)
- iv. Mutlu Ruhlar (*Happy Soul*)
- v. Mutlu Zihinler (*Happy Brain*)
- vi. Mutlu Para (*Happy Money*)
- vii. Mutlu Aile (*Happy Family*)
- viii. Mutlu Toplum (*Happy Society*)

Bu konsept, Suphaphun, Sakulkoo ve Tubsree (2014) tarafından mutlu insanlar (*happy people*), mutlu yuva (*happy home*) ve mutlu ekip çalışması (*happy teamwork*) olarak genişletilmiştir.

Mutlu İş Yeri (MİY) konsepti aşağıdaki gibi tasarlanmıştır:



Şekil 2.1 Mutlu iş yeri konsepti (Sadangharn ve Worrakulrattana, 2016)

Şekil 2.1’de görüldüğü gibi İK uygulamaları, işletmede benimsenen liderlik tarzı ve politikalar ile çalışma ortamı MİY için kaynak teşkil etmekte; yukarıda sıralanan MİY etkinlikleri ile ekip, iletişim ve ölçümler süreci oluşturmakta; bunların sonucunda da yüksek örgütsel mutluluk ve işveren markası elde edilmesi sonuçlarına ulaşılması hedeflenmektedir.

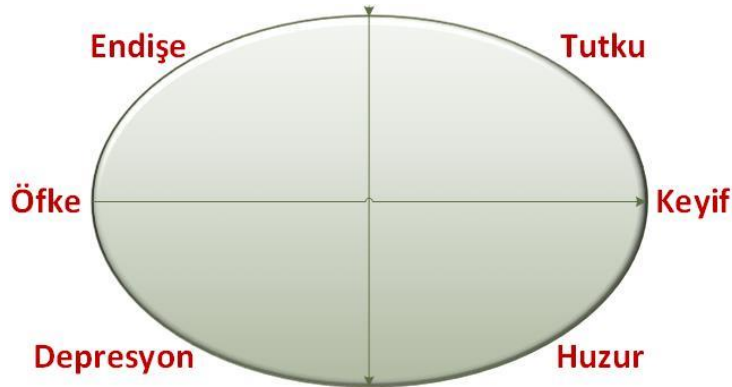
### 2.5.2. Örgütsel mutluluk endeksi (Corporate hapiness index / Chi) yaklaşımı

Tony Dovale (2018) şirketi tarafından kullanılan Örgütsel Mutluluk Endeksi (Corporate Happiness Index) yaklaşımı, Çin kültüründen ilham almaktadır. Çince *Chi* (veya *qi*) hayat enerjisi olarak anlamlandırılmaktadır. Hayatın her anından enerji ve haz almak, yaklaşımın temel felsefesidir. Yaklaşımın temel alt boyutları aşağıda yer almaktadır:

- i. Çalışanların Zihinsel Sağlığı (*Mental Health*)
- ii. Çalışanların Duygusal Sağlığı (*Emotional Health*)
- iii. Çalışanların Ruhsal Sağlığı (*Spiritual Health*)
- iv. Çalışanların Bedensel Sağlığı (*Corporeal Health*)
- v. Çalışanların Potansiyelinin Geliştirilmesi (*Development of Human Potential*)

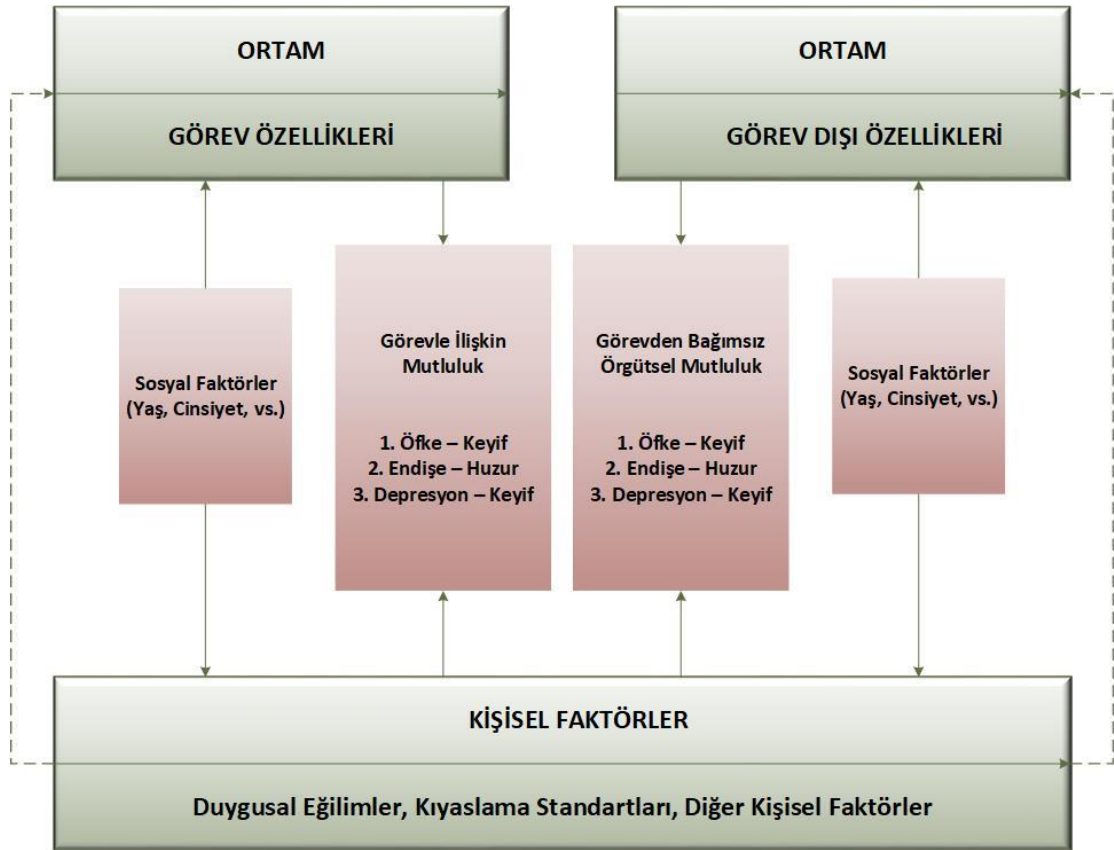
### 2.5.3. Warr yaklaşımı

Birçok akademik çalışmada atıf verilen Warr (1999) örgütsel mutluluk çalışması, bu alanda oldukça kritik öneme sahiptir. İki boyutlu (olumlu etkenler ve olumsuz etkenler) örgütsel mutluluk konseptlerini eleştiren Peter Warr, üç boyutlu konseptini derinlemesine bir araştırma ile tanıtmaktadır.



Şekil 2.2 Üç Boyutlu Örgütsel Mutluluk Konsepti (Warr, 1999)

Söz konusu üç boyutlu konseptte, keyif (*pleasure*), huzur (*comfort*) ve tutku (*enthusiasm*) yer almaktadır. Üç boyutlu mutluluk konseptine uygun olarak Warr, Şekil 2.3'te görülen örgütsel mutluluk modelini önermiştir:



Şekil 2.3 Warr örgütsel mutluluk modeli (Warr, 1999)

Modele göre, örgütsel mutluluk iki temel alt boyuttan oluşmaktadır:

- i. Göreve İlişkin Mutluluk (Keyif/Huzur/Tutku);
- ii. Görevden Bağımsız Örgütsel Mutluluk (Keyif/Huzur/Tutku).

Bu iki boyutla birlikte üçüncü bir boyut olarak kişisel faktörler, birlikte örgütsel mutluluğu inşa etmektedir.

#### 2.5.4. Seviye bazında örgütsel mutluluk yaklaşımı

İşyerinde mutluluk konusunda oldukça yüksek öneme sahip olan akademik çalışmalardan biri Cynthia Fisher'e aittir. Fisher (2010) kendi çalışmasında işyerindeki mutluluğu seviye bazında ele almaktadır: durumsal seviye, bireysel seviye ve birim seviyesi. Fisher'e göre, mutluluk sadece birey tarafından ele alınmaktansa, işyerinde yaşadığı ortam ve kişiler arası iklim de işyerinde mutluluğu etkilediğinden dolayı farklı seviyelerde ele alınmalı ve incelenmelidir.

Fisher'in geliştirdiği İşyerinde Mutluluk modeline göre, seviye bazında mutluluk Tablo 2.1'de gösterilen alt boyutlarıyla ele alınmaktadır:

**Tablo 2.1** Seviye bazında işyerinde mutluluk modeli (Fisher, 2010).

Durumsal Seviye	Bireysel Seviye	Birim Seviyesi
Durumsal iş tatmini	İş tatmini	Tutumlar/kolektif iş tatmini
Anlık duygular	Duygusal hal	Kolektif duygusal hali
İçsel motivasyon	Duygusal örgütsel bağlılık	Kolektif ruh hali
İş yerindeki anlık ruh halleri	İş adanmışlığı	Birim bağlılık seviyesi
İçsel bağlılık hissi	İş yerinde ruh hali	Kolektif görev tatmini
Görevden haz alma hissi	Bağlılık	
İş yerinde duygular	Başarı	
Durumsal içsel motivasyon	Dinçlik	
	Gelişim	
	İş yerinde iyi oluş	

##### 2.5.4.1. Durumsal seviye

Fisher bu seviyeyi tanıtmadan önce, anlık ve durumsal kişisel duygusal değişimleri ve ruhsal hallerinin dengesizliği konusunda yapılan önemli çalışmalara atıf yapmaktadır. Durumsal mutluluk seviyeleri kişinin anlık olumlu ruh hallerine, akış

modunda bulunma durumuna, anlık sevinç seviyesine ve benzeri sebeplere bağılı olarak daha yüksek olabilir. Bu seviyenin varlığını destekleyen bazı sorular aşağıdaki gibi olabilir: ‘Bir alışan bazen mutlu olsa da zaman zaman neden daha mutsuz oluyor?’ veya ‘Biri bazen akış moduna girebiliyor olsa da her zaman bunu neden yapamayabiliyor?’. Bu seviye tamamen durumsal ve anlık hislere odaklıdır ve iş yerinde anlık ruh halleri, durumsal iş tatmini, durumsal içsel motivasyonu ve benzer faktörleri içermektedir.

#### **2.5.4.2. Bireysel seviye**

Mutluluk literatüründe birçok çalışmanın ve araştırmanın yapıldığı seviye, bireysel seviyedir. Fisher’in (2010) de vurguladığı gibi, en önemli mutluluk çalışmaları genellikle benzer soru ile başlar: ‘Bazı insanlar neden diğerlerinden daha mutludur?’. Bu seviye tamamen kişiye odaklıdır ve iş tatmini, bağılılık, başarı, gelişim, işyerinde iyi oluş ve benzer faktörleri içermektedir.

#### **2.5.4.3. Birim seviyesi**

Fisher’e (2010) göre bu seviye, tamamen ekip mutluluk seviyesini içermektedir. Ekipler olarak, işyerindeki birimler, kurulan gruplar ve proje ekipleri ele alınabilir. Mutluluk alanında yapılan akademik çalışmalarında, birim mutluluk seviyesi genellikle bireysel mutluluk seviyelerine bakarak ölçümlenmektedir. Ancak, Fisher’in ortaya koyduğı sorunsal, ekibin mutluluk seviyesi de ayrıca ölçülebilir mi? Ve ekibin mutluluk seviyesi içinde bulunan kişilerin mutluluk seviyelerini etkileyebilir mi? Bu seviyede, ele alınan faktörler kolektif ruh hali, kolektif duygusal hali, kolektif bağılılık seviyesi gibi faktörleri içermektedir.

### **2.6. Mutluluk ölçüm araçları**

Literatürde yer alan ve kurumsal yaşamda kullanılan başlıca mutluluk ölçüm araçları, bireysel mutluluk ölçüm araçları ve örgütsel mutluluk ölçüm araçları olarak aşağıda ele alınmaktadır.

### **2.6.1. Bireysel mutluluk ölçüm araçları**

Mutluluğu kavram olarak araştıran; bileşenlerini ve seviyelerini ortaya çıkarmayı amaçlayan birçok çalışma yapılmıştır. Bu kavramın tanıtılması kadar ölçülmesi de kritik bir önem taşımaktadır. Özellikle işyerlerindeki mutluluk birçok işveren için son zamanlarda stratejik önceliklerden biri haline gelmiştir. Örgütsel mutluluk ölçeklerinin geliştirilmesi oldukça yeni bir alan olmakla birlikte, mutluluk araştırmaları ile birlikte bireysel mutluluk ölçüm araçları üzerine çalışmalar da yoğun bir şekilde gerçekleştirilmiştir. Örgütsel mutluluk ölçeklerinden önce, bireysel seviyede mutluluğu ölçen araçlarının ele alınması önemlidir. Bireysel mutluluğu ölçmeye yönelik dünyada ve Türkiye’de kullanılan en yaygın iki ölçek, Oxford Mutluluk Envanteri ve Cantril Merdivenidir.

#### **2.6.1.1. Oxford mutluluk envanteri**

Ölçek, Oxford Üniversitesi Deneysel Psikoloji Bölümü tarafından 1980’li yıllarda bireysel mutluluk ölçümü yapmak amacıyla tasarlanmıştır. Söz konusu bireysel mutluluk ölçeği, 4’lü Likert tipinde olup, 29 maddeden (0-3) oluşmaktadır. Ölçeğin yapısında üç temel bileşen yatmaktadır. Bunlar: olumlu duygulanım, yaşam doyumu düzeyi ve olumsuz duyguların azlığıdır (Gül, 2017).

Mutluluk kavramına yüklenen anlam kültürden kültüre farklılık gösterdiği için Argyle tarafından geliştirilen Oxford Mutluluk Ölçeği, Doğan ve Sapmaz tarafından Türkçeye çevrilerek güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılmıştır ve ölçek Türkçe olarak da kullanıma alınmıştır (Doğan ve Sapmaz, 2011). Bu çalışma sonucunda Türkçe olarak geliştirilmiş Oxford Mutluluk Ölçeği aşağıdaki gibi ortaya konmuştur:

**Tablo 2.2** Oxford mutluluk ölçeği (Doğan ve Sapmaz, 2011)

	Hiç katılmıyorum	Çoğunlukla katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Katılmıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Kendimden hoşnut değilim.	1	2	3	4	5	6
2. Diğer insanlara karşı oldukça ilgiliyim.	1	2	3	4	5	6
3. Hayatın oldukça ödüllendirici olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
4. Neredeyse herkese karşı oldukça sıcak duygular besliyorum.	1	2	3	4	5	6
5. Sabahları dinlenmiş olarak uyanırım.	1	2	3	4	5	6
6. Geleceğim hakkında pek iyimser değilim.	1	2	3	4	5	6
7. Pek çok şeyi eğlenceli buluyorum.	1	2	3	4	5	6
8. Yaptığım şeylere karşı ilgili ve kendini adayan birisiyim.	1	2	3	4	5	6
9. Hayat güzeldir.	1	2	3	4	5	6
10. Dünyanın iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5	6
11. Çok gülen birisiyim.	1	2	3	4	5	6
12. Hayatımdaki her şeyden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5	6
13. Çekici birisi olduğumu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5	6
14. Yaptıklarımın yapmak istediklerim arasında büyük fark var.	1	2	3	4	5	6
15. Çok mutluyum.	1	2	3	4	5	6
16. Çevremdeki güzellikleri fark ederim.	1	2	3	4	5	6
17. Diğer insanlar üzerinde daima neşeli bir etki bırakırım.	1	2	3	4	5	6
18. Yapmak istediğim her şeye zaman bulabilirim.	1	2	3	4	5	6
19. Yaşamımın kontrolü elimde değilmiş gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
20. Kendimi herhangi bir konuda sorumluluk alabilecek güçte hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
21. Zihinsel olarak kendimi tamamen zinde (dinç) hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
22. Genellikle neşeli ve sevinçliyim.	1	2	3	4	5	6
23. Herhangi bir konuda karar vermekte zorlanırım.	1	2	3	4	5	6
24. Yaşamımın belli bir amacı ve anlamı yok.	1	2	3	4	5	6
25. Kendimi oldukça enerjik hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
26. Genellikle olaylar üzerinde olumlu etkim vardır.	1	2	3	4	5	6
27. Diğer insanlarla birlikte olmaktan keyif almıyorum.	1	2	3	4	5	6
28. Kendimi çok sağlıklı hissetmiyorum.	1	2	3	4	5	6
29. Geçmişimle ilgili pek mutlu anılara sahip değilim.	1	2	3	4	5	6

1., 6., 10., 13., 14., 19., 23., 24., 27., 28., ve 29. maddeler tersten kodlanmaktadır. Yüksek puanlar mutluluk düzeyinin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

### **2.6.1.2. Cantril merdiveni**

Cantril Merdiveni ölçeği oldukça yaygın olan Dünya Mutluluk Raporlarında bireysel ölçüm aracı olarak kullanılmaktadır. Bu ölçüm yöntemi Hadley Cantril tarafından geliştirilmiş olan Cantril Merdiveni olarak çeşitli çalışmalarda kullanılmaktadır. Ölçüm esnasında katılımcılara temel olarak sorulan soru; “0’dan 10’a kadar yükselen bir merdiven hayal ediniz. Yaşamınızı merdivenin hangi basamağında görüyorsunuz/hangi basamakta olduğunuzu hissediyorsunuz?” şeklindedir. (Aktaş, 2014). Ortalama puan üzerinde olan katılımcılar memnun olarak değerlendirilirken, ortalama puanın altında kalanlar mutsuz olarak değerlendirilmektedir.

### **2.6.2. Örgütsel mutluluk ölçüm araçları**

Türkiye’de örgütsel mutluluk ölçümlerinde genellikle bireysel mutluluk ölçümü için geliştirilmiş olan Oxford Mutluluk Envanteri kullanılıyor olsa da dünyada örgütsel mutluluğu ölçümlemeye yönelik çeşitli ölçekler geliştirilmiştir.

#### **2.6.2.1. Kurumsal mutluluk ölçeği (Corporate happiness scale-CHS)**

İspanya’da pozitif psikoloji çalışmaları sürdüren Ismael Cala ve ekibi tarafından mutluluk faaliyetleri sürdüren Cala Enterprises şirketi, uluslararası araştırma şirketi Datos Grup ile birlikte 2017 yılında Kurumsal Mutluluk Ölçeği (Corporate Happiness Scale) çalışmalarına başlamıştır (PR Newswire, 2017). Ölçek çalışmaları henüz tamamlanmamış olmakla birlikte, ölçeğin temel alt başlıkları şunlardır:

- i. Duygular (*Emotions*)
- ii. Özveri (*Commitment*)
- iii. Stres (*Stress*)
- iv. Yaratıcılık (*Creativity*)
- v. Başarı (*Achievement*)

### 2.6.2.2. İşyerinde iyi oluş (Well-being at work/ WBW) ölçeği

2010 yılında Lüksemburg’da kurulan Well-Being at Work şirketi tarafından geliştirilen ve kullanılan örgütsel mutluluk ölçeğinin maddeleri Tablo 2.3’de verilmiştir:

**Tablo 2.3** İşyerinde iyi oluş ölçeği (<https://wellbeingatwork.lu/>)

1	İşimle ilgili verilen kararlara dâhil olabildiğimi hissediyorum/ <i>I feel like I can make a lot of inputs to deciding how my job gets done</i>
2	Birlikte çalıştığım kişileri seviyorum/ <i>I really like the people I work with</i>
3	İş yerimde kendimi tam olarak yetkin hissedemiyorum/ <i>I do not feel very competent when I am at work</i>
4	Çalıştığım kişiler, yaptığım işte iyi olduğumu söylerler/ <i>People at work tell me I am good at what I do</i>
5	İş yerimde kendimi bastırılmış hissediyorum/ <i>I feel pressured at work</i>
6	Çalıştığım kişilerle iyi anlaşıyorum/ <i>I get along with people at work</i>
7	İş yerimde kendimi içime kapanık hissediyorum/ <i>I pretty much keep to myself when I am at work</i>
8	İş yerimde fikir ve düşüncelerimi paylaşmaktan çekinmiyorum/ <i>I am free to express my ideas and opinions on the job</i>
9	Birlikte çalıştığım kişileri arkadaş olarak görüyorum/ <i>I consider the people I work with to be my friends</i>
10	İş yerimde yeni yetkinlik ve becerileri kazanabildiğimi düşünüyorum/ <i>I have been able to learn interesting new skills on my job</i>
11	İş yerimde bana söylenenleri yapmak durumundayım/ <i>When I am at work, I have to do what I am told</i>
12	Çalışmak bana çoğu zaman bir şeyler başarma hissi veriyor/ <i>Most days I feel a sense of accomplishment from working</i>
13	İş yerimde duygularıma önem veriliyor/ <i>My feelings are taken into consideration at work</i>
14	İş yerimde ne kadar yetkin olduğumu gösterme şansım fazla olmuyor/ <i>On my job I do not get much of a chance to show how capable I am</i>
15	Çalıştığım kişiler beni önemsiyor/ <i>People at work care about me</i>
16	İş yerimde yakın olduğum fazla kişi yoktur/ <i>There are not many people at work, that I am close to</i>
17	İş yerimde olduğum gibi davranabiliyorum/ <i>I feel like I can pretty much be myself at work</i>
18	Çalıştığım kişilerin beni fazla sevmediğini düşünüyorum/ <i>The people I work with do not seem to like me much</i>
19	Çalıştığım zaman kendimi yetkin hissedemiyorum/ <i>When I am working I often do not feel very capable</i>
20	İşimi nasıl yapacağımı kendi başıma düşünme ve karar verme şansım pek olmuyor/ <i>There is not much opportunity for me to decide for myself how to go about my work</i>
21	Çalıştığım kişiler bana karşı dostça davranıyor/ <i>People at work are pretty friendly towards me</i>

### 2.6.2.3. Örgütsel mutluluk ölçeği (ÖMÖ)

Örgütsel Mutluluk alanında ilk ölçek çalışmaları Brezilyalı araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. İlk örgütsel mutluluk ölçeği olarak bilinen, Demo ve Paschoal (2013) tarafından geliştirilen *Well-Being at Work* ölçeği, Arslan ve Polat (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.

Ölçeğin maddeleri Tablo 2.4'te verilmiştir:

**Tablo 2.4** Demo ve Paschoal örgütsel mutluluk ölçeği (Arslan ve Polat, 2017)

1	Son altı aydır işimde kendimi mutlu hissediyorum.
2	Son altı aydır işimde kendimi huzursuz hissediyorum.
3	Son altı aydır işimde kendimi gergin hissediyorum.
4	Son altı aydır işimde kendimi heyecanlı hissediyorum.
5	Son altı aydır işimde kendimi sinirli hissediyorum.
6	Son altı aydır işimde kendimi neşeli hissediyorum.
7	Son altı aydır işimde kendimi sabırsız hissediyorum.
8	Son altı aydır işimde kendimi hevesli hissediyorum.
9	Son altı aydır işimde canımı sıkın hissediyorum.
10	Son altı aydır işimde kendimi gururlu hissediyorum.
11	Son altı aydır işimde kendimi boşa çabalamış hissediyorum.
12	Son altı aydır işimde kendimi istekli hissediyorum.
13	Son altı aydır işimde kendimi sıkılmış hissediyorum.
14	Son altı aydır işimde kendimi memnun hissediyorum.
15	Son altı aydır işimde kendimi endişeli hissediyorum.
16	Son altı aydır işimde kendimi stresli hissediyorum.
17	Son altı aydır işimde kendimi huzurlu hissediyorum.
18	Son altı aydır işimde kendimi depresif hissediyorum.
19	Son altı aydır işimde kendimi aktif hissediyorum.
20	Son altı aydır işimde kendimi sıkıntılı hissediyorum.
21	Son altı aydır işimde kendimi üzgün hissediyorum.
22	İşimde potansiyelimi kullanıyorum.
23	İşimde önemli olduğunu düşündüğüm yeteneklerimi geliştiriyorum.
24	İşimde becerilerimi yansıttığım etkinliklere katılıyorum.
25	İşimde zorlukların üstesinden geliyorum.
26	İşimde değerli olduğunu düşündüğüm sonuçlara ulaşıyorum.
27	İşimde, hayatım için koyduğum amaçlar doğrultusunda ilerliyorum.
28	İşimde en iyi yönlerimi gösterebiliyorum.

Literatür araştırmasının gösterdiği gibi, mutluluk kavramı tarihsel ve akademik olarak oldukça kritik öneme sahiptir. Hem literatürde hem sektör uygulamalarında görüldüğü gibi, bireysel mutluluk kadar örgütsel mutluluk kavramı da gittikçe önem kazanmaya başlamıştır. Bu anlamda, örgütsel mutluluğun şirketlerde hangi seviyede

olduğunun belirlenmesi ve bu konuda alınacak aksiyonların belirlenmesine yönelik plan ve politikaların tasarlanabilmesi için örgütsel mutluluk ölçeği önem taşımaktadır. Mutluluk kavramı ve ölçüm araçları araştırmasının ortaya koyduğu verilere göre, dünyada ve Türkiye’de genellikle bireysel mutluluk ölçekleri kullanılmaktadır. Bunun yanında, dünya çapında çok seyrek olsa da örgütsel mutluluk ölçekleri geliştirilmiştir ve kullanıma alınmıştır. Türkiye’de örgütsel mutluluk konusunda yapılan akademik çalışmalarda genellikle bireysel mutluluğun ölçülmesine yönelik geliştirilmiş olan Oxford Mutluluk Envanteri kullanıldığı görülmektedir. Bu anlamda, literatür taraması sonucunda, Türkiye şartlarında örgütsel mutluluk kavramının alt boyutlarının belirlenmesi ve bu boyutların ölçülmesine yönelik ölçeğin geliştirilmesi literatürde kapatılması gereken bir boşluk olarak gözlemlenmektedir.

### 3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma boyunca belirlenen amaç doğrultusunda gerçekleştirilen adımların ayrıntıları verilmiştir. Bu doğrultuda öncelikle araştırma modeli başlığı altında modelin tanımlanması, veri ve örneklem temini, ölçek taslağının hazırlanması açıklanmış; akabinde ise ilk aşamada pilot uygulama ve analizleri ile son olarak ana uygulama ve analizleri hakkında açıklamalara yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışma Türkiye’de örgüt düzeyinde mutluluk seviyesinin ölçülmesi için bir örgütsel mutluluk ölçeği geliştirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle çalışmanın ana örgüsü, örgütsel mutluluk ölçümünü geçerli ve güvenilir şekilde ölçebilecek bir ölçekte bulunması gereken *mutluluk ana bileşenleri* ile bu ana bileşenlerin altında yer alacak *alt bileşenlerin* belirlenmesidir.

Hemen her türlü bilimsel gelişmenin temelinde, iyi yapılandırılmış bir ölçme etkinliğinin olduğu genel kabul görmüş bir ilkedir. Ölçme kısaca, belirli kurallar ve ilkeler doğrultusunda araştırmaya konu değişkenlerin özelliklerinin sayısallaştırılması ve/veya sembolleştirilmesi olarak ifade edilmektedir. Ölçmenin temel işlevi, daha duyarlı betimlemelere ve ayrımlara olanak sağlamaktır (Karasar, 2008, s. 136). Ölçekler ise ölçmenin gerçekleşmesini sağlayan temel araçlardır. Ölçekler, doğrudan gözlemlenemeyen gizli değişkenlerin tespit edilmesine ve gözlemlenebilir hale getirilmesine imkân tanıyan araçlardır.

Churchill’in (1979) ölçek geliştirmeye yönelik önerdiği süreç sekiz aşamadan oluşmaktadır. Bunlar:

- i. Literatür araştırması ile oluşturulmak istenen ölçeğin alanının belirlenmesi.
- ii. Literatür araştırması, anket uygulaması, mevcut örnekler, kritik olay tekniği ya da odak grup görüşmeleri yoluyla ifadelerin oluşturulması.
- iii. Oluşturulan ifadelerin yer aldığı formlar vasıtasıyla verilerin toplanması.
- iv. Faktör analizi gibi çeşitli yöntemler ile anlamlı olanların anlamsız olanlardan ayrılması ve ölçeğin sadeleştirilmesi.

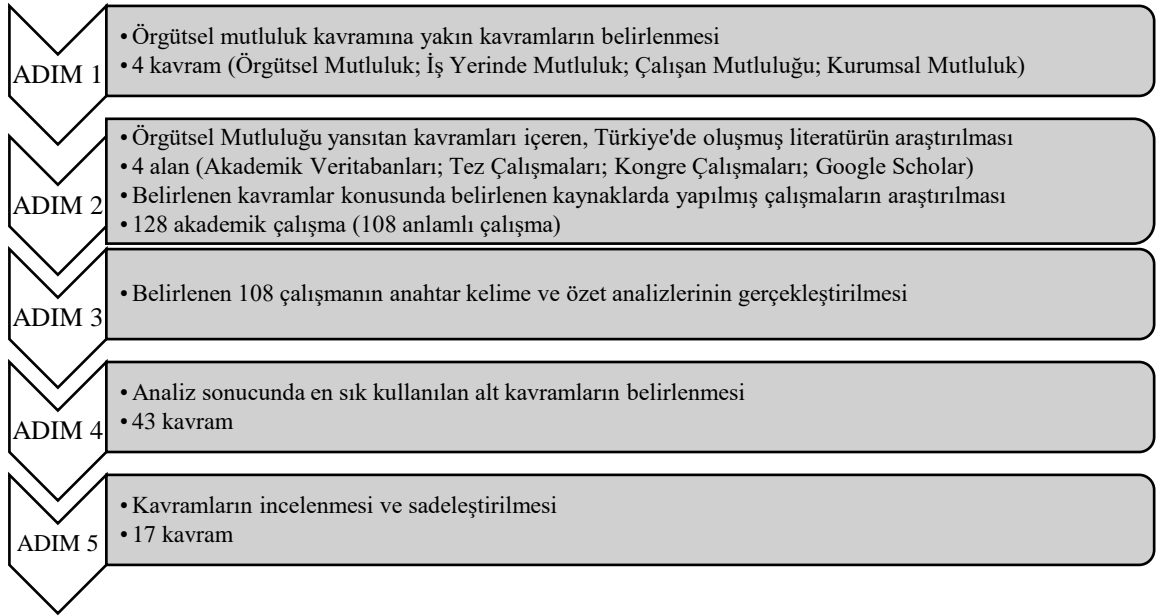
- v. Eleme sonrasında kalan verilerden veya yeni eklenen ifadelerden oluşturulan formlar ile yeniden verilerin toplanması.
- vi. Toplanan verilere güvenilirlik ölçümünün yapılması.
- vii. Geçerlilik ölçümünün yapılması.
- viii. Ölçek normlarının geliştirilmesi

Bu çalışma için yapılan literatür taraması sonucunda belirlenen ve geliştirilecek ölçek çalışması için benimsenen adımlar aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- i. Örgütsel Mutluluk kavramının alan analizi ve alt kavramlarının belirlenmesi.
- ii. Belirlenen alt kavramlarının çeşitli şirketlerde çalışan bir katılımcı grubu ile validasyon çalışması.
- iii. Valide edilmiş alt kavramlar için ifadelerin oluşturulması.
- iv. Oluşturulan ifadelerin yer aldığı formlar vasıtasıyla verilerin toplanması.
- v. Faktör analizi yöntemi ile anlamlı olanların anlamsız olanlardan ayrılması ve ölçeğin sadeleştirilmesi. Güvenirlik analizlerinin tamamlanması (pilot ölçek çalışması).
- vi. Eleme sonrasında kalan verilerden veya yeni eklenen ifadelerden oluşturulan formlar ile yeniden verilerin toplanması (ana ölçek çalışması).
- vii. Toplanan verilere güvenilirlik ölçümünün yapılması.
- viii. Geçerlilik ölçümünün yapılması.

Literatür taramasında da ele alındığı gibi ölçeğin geliştirilmesi için öncelikle örgütsel mutluluk kavramının doğru ve tam bir şekilde incelenmesi ve tasarlanması son derece önemlidir. Kavramsal çerçevenin oluşturulması sürecine, mevcut çalışmaların sentezlenmesi ile başlanmıştır. Ölçek çalışmasının Türkiye’de faaliyet gösteren işletmelerin kullanımına uygun olması amaçlandığından, örgütsel mutluluk şemsiye kavramına ait alt boyutların belirlenmesi için öncelikle Türkiye’de yapılmış akademik çalışmalar incelenmiştir.

Mevcut çalışmalarının eksiksiz bir şekilde sentezlenmesi amacı ile, şemsiye kavramının alt boyutlarının belirlenmesinde *anlatı sentezi (narrative synthesis)* yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem, Briner ve Denyer (2012) tarafından, belirli konuda yapılmış mevcut akademik çalışmaların analiz edilmesi, tutarlı bağlantıların ortaya konması ve sentezlenmesi şeklinde ortaya konmuştur. Bu bağlamda, örgütsel mutluluk konusunda Türkiye’de yapılmış tüm çalışmaların analiz edilmesi ve sentezlenmesi amacı ile 4 adımdan oluşan ve Şekil 3.1.’de açıklanan çalışmalar gerçekleştirilmiştir:



Şekil 3.1 Örgütsel mutluluk ölçeği geliştirme süreci adımları

### ***Adım 1. Örgütsel mutluluk kavramına yakın kavramların belirlenmesi***

Örgütsel mutluluk literatüründe görüldüğü gibi, Örgütsel Mutluluk kavramı konusunda henüz ortak kavramsal kullanım söz konusu değildir. Çeşitli çalışmalarda aynı konu ve kavramı araştıran yazarlar bu kavramı farklı isimler ile ele almaktadır. Anlatı sentezi çalışmasında, örgütsel mutluluk konusunda yapılmış çalışmaların olabildiğince eksiksiz şekilde analiz edilmesi amacıyla, literatürde örgütsel mutluluk kavramıyla örtüşen tüm kavramların belirlenmesine çalışılmıştır.

Bunun sonucunda literatürde örgütsel mutluluğu ifade etmek üzere kullanılan başlıca dört kavram tespit edilmiştir:

- i. Örgütsel Mutluluk
- ii. İş Yerinde Mutluluk
- iii. Çalışan Mutluluğu
- iv. Kurumsal Mutluluk

### ***Adım 2. Belirlenen anahtar kelimelerle literatür taraması yapılması***

Türkiye’de akademik çalışmaların bulunduğu dört temel kaynak alanı belirlenmiştir. İlk kaynak alanı, elektronik ortamda yayınlanan akademik çalışmaların, akademik dergi ve makalelerin toplandığı *akademik veri tabanlarıdır*. Akademik çalışmalarda kullanılacak bir başka başlıca kaynak alanı ise akademik tezlerdir. Diğer taraftan, henüz dergilerde yayımlanma aşamasına gelmemiş akademik araştırma ve çalışmaların sunulduğu bilimsel kongrelerde paylaşılan çalışmaları içeren kongre kitapları da (proceedings), literatüre önemli bir katkı sağlamakta ve diğer çalışmalar için değerli bir kaynak alanı teşkil etmektedir. Bu üç kaynağın oluşturduğu akademik çalışma altyapısı oldukça geniş olmakla birlikte, elektronik ortamda kaynak taraması için başlıca platform haline gelen *Google Scholar* veri tabanında gerek bu çalışmaların önemli bir bölümü gerekse de bu alanlarda bulunamayabilecek diğer çalışmalar elde edilebilmektedir.

Bu dört temel kaynak alanında, daha önce belirlenmiş olan dört temel kavram (örgütsel mutluluk, iş yerinde mutluluk, çalışan mutluluğu ve kurumsal mutluluk) konusunda kapsamlı araştırma yapılmıştır. Bu kavramları içeren Türkiye’de 2000 yılı sonrası yapılmış tüm akademik çalışmalar listelenmiştir (128 akademik çalışma). Çalışmalar incelendikten sonra örgütsel mutluluk ve/veya alt boyutlar konusunda bu çalışmayı etkileyecek bir içeriğe sahip olmadığı değerlendirilen 20 akademik çalışma çıkarılmıştır. Söz konusu akademik analiz Ek-1’de yer almaktadır.

### ***Adım 3. Belirlenen 108 çalışmanın anahtar kelime ve özet analizlerinin gerçekleştirilmesi.***

Analiz sırasında söz konusu akademik çalışmaların sunduğu alt kavramların doğru bir şekilde ele alınması amacı ile örgütsel mutluluk konusunda yapılmış ve anlamlı

katkıda bulunmuş 108 akademik çalışmanın anahtar kelime ve özet incelemesi yapılmıştır. Ek-1’de anahtar kelimeler ve çalışmaların özetleri de sunulmuştur.

***Adım 4. Alt kavramlara yönelik içerik analizlerinin gerçekleştirilmesi.***

Seçilmiş akademik çalışmaların anahtar kelime havuzu ve özetlerinin analizi sonucunda sunulan alt kavramların analizi yapılmıştır. Analiz esnasında alt kavramın kullanım sıklığı değerlendirme kriteri olarak benimsenmiştir. Tablo 3.1’de yapılan alt kavram analizi ve kullanım sıklığı sunulmuştur.

**Tablo 3.1** Örgütsel mutluluk anlatı sentezi, alt kavramların kullanım sıklığı

	<b>Kavram</b>	<b>Sıklık</b>
1	Performans	15
2	İş tatmini	14
3	Bağlılık	10
4	Öznel iyi oluş	8
5	Motivasyon	8
6	İş Yaşam Dengesi	6
7	Lider	6
8	Yönetici	5
9	Eğitim	5
10	Özgüven	5
11	Pozitif psikoloji	4
12	İş doyumunu	4
13	Destek	4
14	Örgütsel öğrenme	4
15	Vatandaşlık	4
16	İletişim	3
17	Mutluluk	3
18	Arkadaşlık	3
19	Tükenmişlik	3
20	Çatışma	3
21	Stres	3
22	Kariyer	3
23	Sevgi	2
24	Başarı	2
25	Teknoloji	2
26	Olumsuz duygular	2
27	Olumlu duygular	2
28	Kurumsal itibar	2
29	Adalet	2
30	Psikolojik sözleşme	2
31	İşkoliklik	2
32	İşveren markası	1
33	Örgüt iklimi	1
34	İşe adanma	1
35	Örgütsel sessizlik	1
36	Ücret	1
37	İşe gömülmüşlük	1
38	Yorgunluk	1
39	Bitkinlik	1
40	Hedonik/ Eudaimonik	1
41	Merhamet	1
42	Geribildirim	1
43	Takım	1

***Adım 5. Kavramların incelenmesi ve sadeleştirilmesi.***

Kapsamlı anlatı sentezi sonrası ortaya konmuş alt kavramlar, örgütsel mutluluk şemsiye kavramının bileşenlerini, dolayısıyla ölçek için madde havuzunu

oluşturacağından, söz konusu kavramlar için aşağıdaki değerlendirme prensipleri ışığında sadeleştirme çalışması yapılmıştır (Tablo 3.2):

- i. Örgütsel mutluluğu etkileyen bir olgu olması
- ii. Örgütsel mutluluğu olumlu yönde etkileyen bir olgu olması
- iii. Anlam açısından birbirini tekrarlamaması

Sadeleştirme ve birleştirme çalışması sırasında, literatür taraması yanında kurumsal deneyimleri içeren uzman görüşleri de göz önünde bulundurulmuştur.

**Tablo 3.2 Örgütsel mutluluk potansiyel alt boyutlarının belirlenmesi**

Örgütsel Mutluluk Potansiyel Alt Boyutu	Kavram	Değerlendirme Kriterlerine Uygunluk
Alt Kavram Elendi	Performans	Kurumsal dinamikler ve akademik çalışmalara bakıldığında, performansla örgütsel mutluluk ilişkilidir (Koç ve Biçen, 2019; Yeşiltaş, Şahin ve Serezli, 2019; Awada, Johar ve İsmail, 2019; Bellet, Neve, Ward, 2019; Sgroi, 2015). Sebepden ziyade sonuç olan performans alt kavramı, bu nedenle elenmiştir.
Görev Bağlılığı	İş tatmini	İş tatmini, iş doyumu ve işe adanma kavramları çalışanın mevcutta yaptığı iş/göreve olan bağlılığı kapsamaktadır. Söz konusu kavramlar <i>Görev Bağlılığı</i> alt boyutu altında birleştirilmiştir.
	İş doyumu	
	İşe adanma	
Olumlu Hisler	Olumlu duygular	Sevgi ve olumlu duygular bir kişinin yaşayabileceği olumlu hisleri ifade etmektedir. Bunun yanında, stres ve olumsuz duygular ise, kişinin yaşayabileceği olumsuz duyguları ifade etmektedir. Geliştirilecek olan ölçüğe örgütsel mutluluğu olumlu yönde etkileyecek kavramlar gireceğinden dolayı, bu grup <i>Olumlu Hisler</i> kategorisi altında ele alınmıştır.
	Sevgi/Merhamet	
	Stres	
	Olumsuz Duygular	
Şirket Bağlılığı	Bağlılık	Birçok akademik araştırma örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık kavramlarının birlikte kullanıldığını ve güçlü olumlu ilişki içinde olduğunu göstermiştir (Bolat, 2008; Yorulmaz ve Çelik, 2016; Duman, Paşamehmetoğlu ve Poyraz, 2013). Bunun yanında, bu iki kavram literatürde genellikle birbirinin alternatifi olarak kullanılmaktadır.
	Vatandaşlık	
Enerji	Motivasyon	Tükenmişlik, yorgunluk ve bitkinlik kavramlarına bakıldığında, bu kavramlar kişinin iş yerindeki enerji ve motivasyon eksikliği olarak bir çatı altında ele alınabilir. Geliştirilecek olan ölçüğe örgütsel mutluluğu olumlu yönde etkileyecek kavramlar gireceğinden dolayı, bu kavramların grubu <i>Enerji</i> kategorisi altında ele alınmıştır.
	Yorgunluk	
	Bitkinlik	
İş Yaşam Dengesi	İş Yaşam Dengesi	Örgütsel mutluluk literatüründe yaygın olan kavram kendine öz olduğundan dolayı ve örgütsel mutluluk kavramını etkileyebileceğinden dolayı olası alt boyut olarak ele alınmıştır.
Yönetici	Lider	Lider ve yönetici kavramları 'yönetici' başlığı altında birleştirilmiştir. Bunun yanında, şirketlerde geribildirim kalitesi genellikle ilk yöneticilerle ilgili olduğundan, geribildirim kavramı da bu grup altında ele alınmıştır.
	Yönetici	
	Geribildirim	
Gelişim	Eğitim	Eğitim ve örgütsel öğrenme, çalışanların şirketteki gelişim süreçlerinde temel adımlar olduğu için, bu iki kavram gelişim kavramının altında birleştirilmiştir.
	Örgütsel Öğrenme	
Özgüven	Özgüven	Özgüven kavramı kendine özgü olduğundan ve örgütsel mutluluk kavramını etkileyebileceğinden dolayı olası alt boyut olarak ele alınmıştır.
Destek	Destek	Destek kavramı kendine özgü olduğundan ve örgütsel mutluluk kavramını etkileyebileceğinden dolayı olası alt boyut olarak ele alınmıştır.
İletişim	İletişim	Mutluluk literatüründe oldukça önemli olan iletişim kavramı, olası alt boyut olarak ele alınmıştır. Çatışma ve örgütsel sessizlik, olumsuz iletişim veya iletişimin olmadığı ortamlarda görüldüğünden dolayı, bu iki kavram da söz konusu alt boyut içinde ele alınmıştır. İşveren markası çalışmaları, genellikle iletişim çalışmalarından oluştuğu için bu kavram da bu grubun içinde yer almıştır.
	Çatışma	
	İşveren Markası	
	Örgütsel Sessizlik	
Alt Kavram Elendi	Pozitif Psikoloji	Çalışma sırasında geliştirilecek olan ölçek, örgütsel mutluluk kavramını ölçmeye yönelik tasarlanacağı; 'mutluluk', 'özel iyi oluş', 'pozitif psikoloji' ve 'hedonik/eudaimonik alt kavramları alt boyut olmaktan ziyade, ölçülecek olan bir olgu olarak ele alınacağı için, alt boyut listesinden elenmiştir.
	Mutluluk	
	Özel İyi Oluş	
	Hedonik/ Eudaimonik	
Arkadaşlık	Arkadaşlık	Örgütsel mutluluk literatüründe çok yaygın olan arkadaşlık kavramı kendine özgü olup örgütsel mutluluk kavramını etkileyebileceğinden dolayı olası alt boyut olarak ele alınmıştır.
Kariyer	Kariyer	Kariyer kavramı kendine özgü olduğundan ve örgütsel mutluluk kavramını etkileyebileceğinden dolayı olası alt boyut olarak ele alınmıştır.
Başarı	Başarı	Başarı kavramı kendine özgü olduğundan ve örgütsel mutluluk kavramını etkileyebileceğinden dolayı olası alt boyut olarak ele alınmıştır.
Ortam	Teknoloji	İşletme ortamının ve kültürün sağlıklı olması, akademik literatür ve kurumsal deneyimlerin gösterdiği gibi örgütsel mutluluğu etkileyebilmektedir. İşletmenin kullandığı teknoloji, sahip olduğu itibar, örgüt içindeki adalet duygusu ve çalışanlar tarafından algılanan psikolojik sözleşmeler, işletme iklimi ve takım kültürü, işletme ortamını oluşturduğundan dolayı 'ortam' alt boyutu altında birleştirilmiştir.
	Kurumsal İtibar	
	Adalet	
	Psikolojik Sözleşme	
	Örgüt İklimi	
	Takım	
Ücret	Ücret	Ücret kavramı kendine özgü olduğundan ve örgütsel mutluluk kavramını etkileyebileceğinden dolayı olası alt boyut olarak ele alınmıştır.
İş Yüğü	İşkoliklik	Akademik literatür ve araştırmacının kurumsal deneyimi, çalışanların yürüttükleri için yüğü kısa ve uzun vadede örgütsel mutluluğu da etkilemektedir. İşkoliklik, tükenmişlik ve işe gömülmüştük, çalışana verilen iş yükü ile paralel olduğundan dolayı, 'iş yüğü' alt boyutu altında birleştirilmiştir.
	Tükenmişlik	
	İşe Gömülmüştük	

Anlatı sentezi yöntemi ile yapılmış akademik çalışmalarının analizi sonucunda, örgütsel mutluluk şemsiye kavramının alt kavramları Tablo 3.3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3.3** Örgütsel mutluluk potansiyel alt boyutları

	<b>Örgütsel mutluluk potansiyel alt boyutları</b>
<b>1</b>	Olumlu Hisler
<b>2</b>	Özgüven
<b>3</b>	İyimserlik
<b>4</b>	Enerji
<b>5</b>	Başarı
<b>6</b>	Şirket Bağlılığı
<b>7</b>	Görev Bağlılığı
<b>8</b>	Arkadaşlık
<b>9</b>	Kariyer
<b>10</b>	Gelişim
<b>11</b>	İş Yaşam Dengesi
<b>12</b>	İş Yüğü
<b>13</b>	Destek
<b>14</b>	İletişim
<b>15</b>	Yönetici
<b>16</b>	Ortam
<b>17</b>	Ücret

### **3.1.1. Madde adayları havuzunun oluşturulması**

Anlatı sentezi yöntemi ile örgütsel mutluluk şemsiye kavramının altında 17 alt kavram belirlenmiştir. Akademik literatür ışığında, bu kavramların örgütsel mutluluk seviyesini etkilediği öngörülebilir. Örgütsel mutluluk için kritik olduğu ve geliştirilecek olan ölçek için aday havuzuna girmesi gerektiği varsayımının doğrulanması ölçeğin geliştirmesi için kritik bir öneme sahiptir.

#### **3.1.1.1. Örgütsel mutluluk alt kavramlarının doğrulanması**

Belirlenen 17 alt örgütsel mutluluk kavramının güvenilir bir şekilde doğrulanması (valide edilmesi) amacıyla çeşitli örgütlerde farklı seviyelerde çalışan bir grup katılımcı üzerinde anket (Ek-2) uygulanmıştır.

Sunulan kavramlar şemsiye kavram olan Örgütsel Mutluluk kavramının olası alt boyutları olduğundan, çok boyutlu ve kıyaslamalı bir seçim ve sıralama yöntemi seçilmiştir. Anket katılımcılarından sunulan 17 kavramın mensubu buldukları örgütlerinde yaşadıkları mutluluğa etkisi açısından sıralamaları istenmiştir. Katılımcılara, aynı öneme ve etki derecesine sahip olduğunu düşündükleri faktörleri aynı sıraya yerleştirmelerine izin verilmiştir.

Tüm katılımcıların sunulan kavramları aynı şekilde anlamaları ve tutarlı değerlendirme yapabilmeleri için, kavramların açıklamaları literatür ve kurumsal deneyimler ışığında Tablo 3.4'te gösterildiği gibi tasarlanmıştır.

**Tablo 3.4 Ölçek madde havuzunda yer alan aday kavramların açıklanması**

	<b>Ana Kavram</b>	<b>Kavramın Anlamı</b>
1	<b>Olumlu Hisler</b>	İş yerinde olumlu hislere sahip olma (örneğin, tutku, keyif, huzur).
2	<b>Özgüven</b>	İş yerinde verilen görevlerde ve kurduğu ilişkilerde çalışanın kendisine, bilgi ve becerilerine güveniyor olması.
3	<b>İyimserlik</b>	İş yerinde, geleceğe yönelik iyimserlik; zor zamanların üstesinden gelebileceğine inanmak; gelişmelere iyi taraftan bakmak.
4	<b>Enerji</b>	Çalışma günü boyunca enerji dolu olmak, kendini aktif hissetmek.
5	<b>Başarı</b>	İşinde kendini başarılı hissetmek; çevreden başarılı olduğuna dair yorumlar almak; ortaya konulan işin kalitesinden gurur duymak.
6	<b>Şirket Bağlılığı</b>	İş yerinin çalışan için özel anlam taşıması ve çalışanın meslek hayatının kalan kısmını mevcut iş yerinde geçirmeye istekli olması.
7	<b>Görev bağlılığı</b>	Yaptığı işin çalışana mutlu ediyor olması ve kendisine uygun olduğunu düşünüyor olması.
8	<b>Arkadaşlık</b>	Çalışanın iş yerinde birlikte çalıştığı ve etkileşim içinde olduğu kişilerle iyi ilişkiler içinde olması.
9	<b>Kariyer</b>	İş yerinin çalışana sunduğu kariyer fırsatlarının tatmin edici olması.
10	<b>Gelişim</b>	Çalışanın becerilerini geliştirecek ve sürekli gelişim ortamı sağlayacak görev ve projelerde yer alıyor olması.
11	<b>İş Yaşam Dengesi</b>	Çalışanın iş ve kişisel yaşam arasında bir denge kurabiliyor olması; arkadaş ve aile çevresine yeterli vakit ayırabiliyor olması.
12	<b>İş yükü</b>	İş yükünün dengeli olması.
13	<b>Destek</b>	Örgütün, çalışanın iyi oluşunu önemsemesi; ihtiyaç duyduğu zamanlarda destek vermesi.
14	<b>İletişim</b>	İş yerinde üst yönetim ile iletişim, çalışanlar arası iletişim ve bilgi paylaşımının güçlü ve etkin olması; iş yerindeki gelişmelerden genellikle haberdar olunması.
15	<b>Yönetici</b>	Çalışanın bağlı olduğu ilk yöneticisinden memnun olması.
16	<b>Ortam</b>	İş yerindeki fiziksel koşullar, çalışma saatleri, teknolojik imkanlar ve psikolojik iklimden memnuniyet.
17	<b>Ücret</b>	İş yerinde sunulan ücret ve yan haklardan memnuniyet.

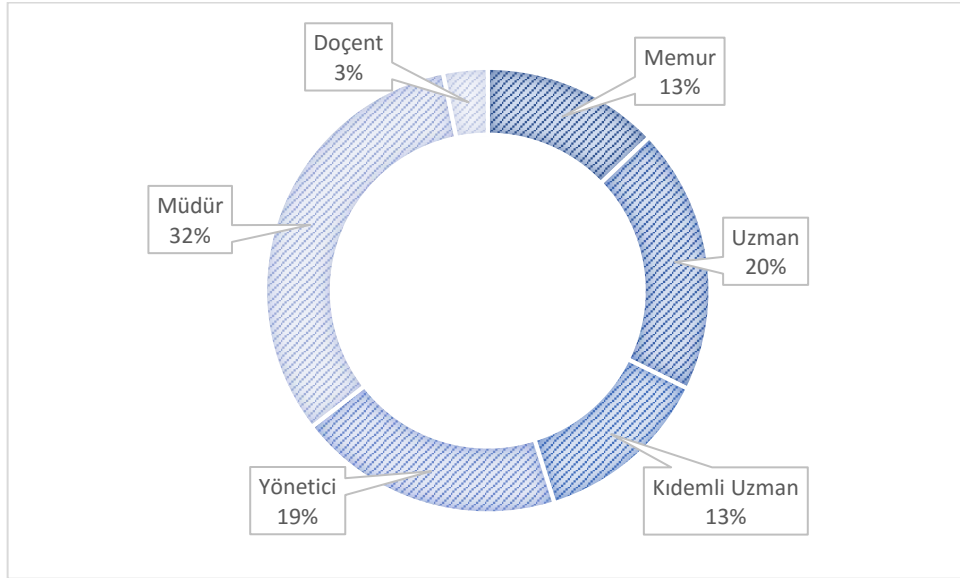
Ek-2'de sunulan anket, seçilmiş katılımcı grubu ile elektronik ortamda paylaşılmıştır. Araştırmacı, katılımcılara sözlü açıklamalar yapmış; çalışmanın amaçlarını ifade etmiş ve süreci yakından takip etmiştir.

### 3.1.1.2. Örgütsel mutluluk alt kavramlarının doğrulanmasında yer alan katılımcılar

Örgütsel mutluluk ölçeği çeşitli örgütlerde çalışan katılımcıların iş yerlerinde yaşadıkları mutluluk düzeylerini ölçmeye yönelik tasarlandığından, örgütsel mutluluk alt kavramlarının doğrulanması da çeşitli örgütlerde çalışan katılımcı grubu ile yapılmıştır. Katılımcıların belirlenmesi aşamasında araştırmacı iletişim ağından faydalanmıştır ve bu çalışmaya kaliteli zaman ayırabilecek kişiler seçilmesine gayret edilmiştir.

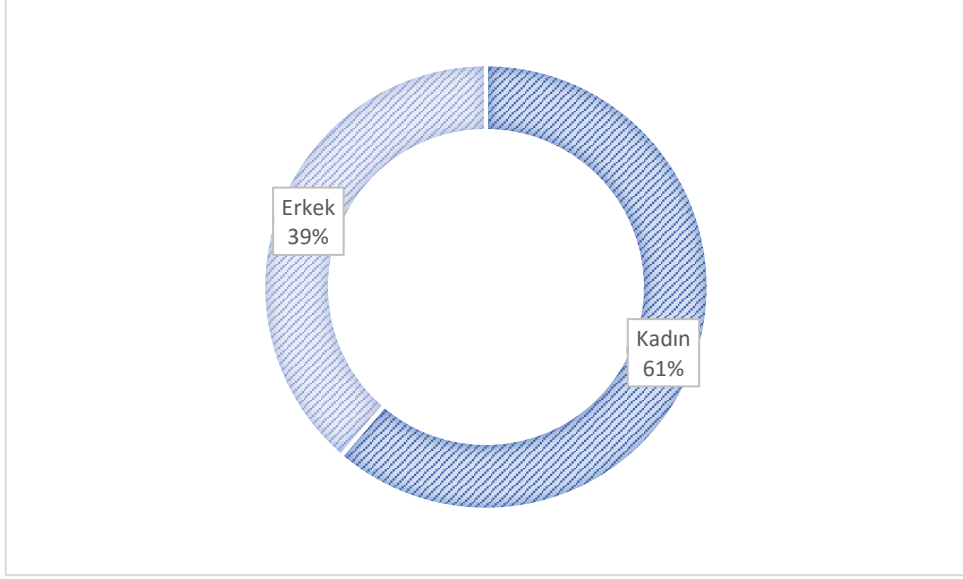
Anket tasarımında doğrulama aşaması için asgari 30 katılımcıdan cevap alınması öngörülmüş, gelen cevaplar değerlendirildiğinde, toplamda 31 anket dikkate alınmıştır.

Ankete katılan katılımcılar Türkiye’de faaliyet gösteren çeşitli örgütlerde farklı seviyelerdeki çalışanlardan seçilmiştir. Katılımcılar, Eti, BSH, Anadolu Efes, LcWaikiki, Socar, Ford, Arçelik, Eczacıbaşı, DeFacto, LinkedIn, Danone, Hayat Kimya, RBL, Anadolu Üniversitesi ve Pegasus kuruluşlarının mensuplarıdır. Katılımcıların örgütlerinde yer aldıkları seviyeler Şekil 3.2’de gösterilmiştir:



Şekil 3.2 Örgütsel mutluluk alt kavramlarının doğrulanmasında yer alan katılımcıların örgütleri içindeki pozisyonlarının dağılımı

Doğrulama çalışmasına katılmış katılımcı cinsiyet dağılımı Şekil 3.3.’de gösterilmiştir:



**Şekil 3.3** Örgütsel mutluluk alt kavramlarının doğrulanmasında yer alan katılımcıların cinsiyet dağılımı

### **3.1.1.3. Örgütsel mutluluk alt kavramları doğrulama sonuçları**

Örgütsel mutluluk alt kavramlarının doğrulama anketi için katılımcılara 17 alt kavram sunulmuş olup, sıralama yöntemi ile sonuçlar elde edilmiştir. Her bir kavramın 31 katılımcıdan alınan sıra numaralarına göre ortalaması hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3.5'te verilmiştir:

**Tablo 3.5** Ölçek madde havuzu aday kavramlarının sıralama puanları

		Alınan Sıralama (Ortalama Puan)	Ortalamadan Sapma (Puan)	Ortalamadan Sapma (%)
17	İyimserlik	8,68	2,62	+43
16	Şirket Bağlılığı	8,14	2,08	+34
15	Enerji	7,86	1,80	+30
14	Ortam	7,55	1,49	+25
13	Destek	7,45	1,40	+23
12	İş Yükü	7,32	1,26	+21
11	Arkadaşlık	6,95	0,90	+15
10	İş Yaşam Dengesi	6,59	0,53	+9
9	İletişim	5,86	-0,20	
8	Görev bağlılığı	5,68	-0,38	
7	Özgüven	5,36	-0,70	
6	Olumlu Hisler	5,18	-0,88	
5	Gelişim	5,00	-1,06	
4	Ücret	4,55	-1,51	
3	Kariyer	4,32	-1,74	
2	Başarı	3,73	-2,33	
1	Yönetici	2,77	-3,29	
	<b>ORTALAMA</b>	<b>6,06</b>		

Katılımcılar tarafından belirlenen örgütsel mutluluğu etkileyen kavramlara bakıldığında, listedeki toplam 17 kavram arasında en son sırada verilen *iyimserlik* kavramının ortalamada sekizinci sırada yer aldığı görülmektedir. Bu sonuçlar, anlatı sentezi sırasında ortaya konmuş kavramların örgütsel mutluluk açısından gerçekten önemli olarak algılandığını göstermektedir.

Katılımcılar tarafından verilmiş tüm kavramların ortalama sıralama puanı 6,06'dır. En düşük puan alan, dolayısıyla katılımcılar tarafından örgütsel mutluluğu en çok etkilediği düşünülen kavramlar *Yönetici* ve *Başarı* olarak belirtilmiştir. Diğer yandan, en yüksek puan alan kavramlar son sıraya yerleştirilmiş olup katılımcılar tarafından örgütsel mutluluğu en az etkileyen kavramlar olarak değerlendirilmiştir. Ortalama puandan sapsmalara bakıldığında, en az etkiye sahip %20'lik dilimde yer alan kavramlar

(ortalama puan + %30 dışında kalan 3 kavram) olan *İyimserlik*, *Şirket Bağlılığı* ve *Enerji* kavramları olası alt boyut listesinden çıkarılmıştır.

### 3.1.2. Madde havuzunun oluşturulması

Çeşitli örgütlerde çalışan katılımcı grubu tarafından anket ve sıralama yöntemi ile değerlendirilmiş olan 17 kavram arasından 3 kavram elenmiş olup, Tablo 3.6'da gösterilen 14 alt kavram, tasarlanan taslak örgütsel mutluluk ölçeği madde havuzunda alt kavram olarak yer almıştır.

**Tablo 3.6** Örgütsel mutluluk ölçeği madde havuzu alt kavramları

1	Ortam
2	Destek
3	İş Yüğü
4	Arkadaşlık
5	İş Yaşam Dengesi
6	İletişim
7	Görev bağlılığı
8	Özgüven
9	Olumlu Hisler
10	Gelişim
11	Ücret
12	Kariyer
13	Başarı
14	Yönetici

### 3.1.3. Ölçek taslağının hazırlanması

Örgütsel mutluluk ölçeğine girecek olan 14 alt kavram ile ilgili madde havuzu, literatür, mevcut ölçekler ve kurumsal deneyimler tekrar gözden geçirilerek hazırlanmıştır.

**Tablo 3.7 Örgütsel mutluluk ölçeği madde havuzu**

	<b>Alt Kavram</b>	<b>Alt Sorular</b>	<b>Pilot Ölçek Soru Numarası</b>
1	<b>Ortam</b>	İş yerimdeki fiziksel koşullardan (bina, ofis, masa vb.) memnunum.	1
		İş yerimdeki psikolojik ortamdaki (genel huzur ve dinginlik durumu) memnunum.	2
		İş yerimdeki sosyal alanlardan (yemekhane, dinlenme alanları, toplantı odaları vb.) memnunum.	3
2	<b>Destek</b>	İş yerimde genellikle desteklendiğimi hissediyorum.	4
		İş yerimde kriz durumlarında yalnız bırakılmadığımı hissediyorum.	5
		İş yerimde üstesinden gelmem gereken zor konularda bana yardım edecek birileri vardır.	6
3	<b>İş Yükü</b>	İş yerimde bana verilen iş yükünden memnunum.	7
		İş yükümü iyi yönettiğime inanıyorum.	8
		İş yerimde işlerimi verimli bir şekilde planlayabiliyorum.	9
4	<b>Arkadaşlık</b>	İş yerimdeki insanlarla ilişkilerimden memnunum.	10
		İş yerimde kurduğum arkadaşlık beni tatmin ediyor.	11
		İş yerimde özel konularımı paylaşabileceğim birileri var.	12
5	<b>İş Yaşam Dengesi</b>	İşim ve özel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	13
		Özel yaşamıma yeterli zaman ayırabiliyorum.	14
		Mesai dışı saatlerini genellikle ailemle ve/veya arkadaşım ile geçiriyorum.	15
6	<b>İletişim</b>	Çalıştığım kurumunun gelişmelerinden zamanında haberdar oluyorum.	16
		İş yerimdeki bilgi paylaşımından memnunum.	17
		İş yerimde üst yönetim ile iletişimimden memnunum.	18
		İş yerimde diğer çalışanlar ile iletişimimden memnunum.	19
7	<b>Görev bağlılığı</b>	İş yerimdeki görev ve faaliyetlerimi anlatmaktan hoşlanıyorum.	20
		İş yerimde iş tanımım kapsamında yaptığım işlerden keyif alıyorum.	21
		Kariyerime şu an görev yaptığım alanda devam etmek isterim.	22
8	<b>Özgüven</b>	İş yerimde bana verilen görevlerde kendime güveniyorum.	23
		İş yerimde benden beklenen sonuçlara ulaşabileceğime inanıyorum.	24
		İş yerimde bilgilerime güveniyorum.	25
		İş yerimde becerilerime güveniyorum.	26
9	<b>Olumlu Hisler</b>	İş yerimde kendimi genellikle tutkulu hissediyorum.	27
		İş yerimde kendimi genellikle keyifli hissediyorum.	28
		İş yerimde kendimi genellikle huzurlu hissediyorum.	29
10	<b>Gelişim</b>	İş yerim bana gereken eğitim ve gelişim olanakları sunuyor.	30
		İş yerime girdiğimden beri kendimi gelişmiş hissediyorum.	31
		İş yerimde kendimi geliştirmem gereken alanlarımla ilgili çalışmaların yapıldığını hissediyorum.	32
11	<b>Ücret</b>	İş yerimde bana verilen ücretten memnunum.	33
		Kazandığım para ile zorlanmadan geçinebiliyorum.	34
		İş yerimde hak ettiğim ücreti aldığımı düşünüyorum.	35
12	<b>Kariyer</b>	İş yerimde sunulan kariyer fırsatları beni tatmin ediyor.	36
		İş yerimde yapabileceğim kariyer beni heyecanlandırıyor.	37
		Kariyerimin devamını iş yerimde hayal edebiliyorum.	38
13	<b>Başarı</b>	İş yerimde kendimi başarılı hissediyorum.	39
		İş yerimde başarılı olduğumla ilgili geribildirim alıyorum.	40
		İş yerimde yüksek performans sergilediğimi düşünüyorum.	41
14	<b>Yönetici</b>	Bağlı olduğum yöneticimden memnunum.	42
		Bağlı olduğum yöneticim beklentilerimi karşılıyor.	43
		Bağlı olduğum yöneticimle çalışmak bana keyif veriyor.	44
		Bağlı olduğum yöneticim bilgi ve tecrübesini benimle paylaşıyor.	45

Bu aşamada tasarlanmış olan pilot örgütsel mutluluk ölçeği 14 alt kavram ve 45 sorudan oluşmaktadır.

### **3.2. Pilot Uygulama**

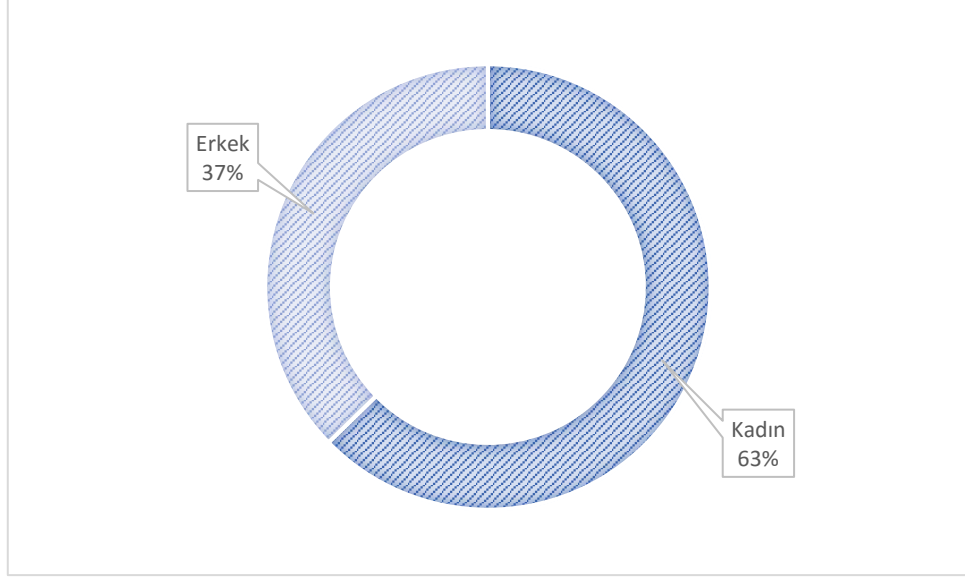
Örgütsel mutluluk ölçek tasarımı adımlarında belirlendiği gibi, ana kütle üzerinde ölçeğin uygulanmasından önce pilot kütleyle ölçeğin uygulanması, açıklayıcı faktör analizlerinin gerçekleştirilmesi ve sonuç olarak gereken tasarımsal düzeltmelerinin yapılması adımları gerçekleştirilmiştir.

#### **3.2.1. Pilot örneklem grubunun belirlenmesi**

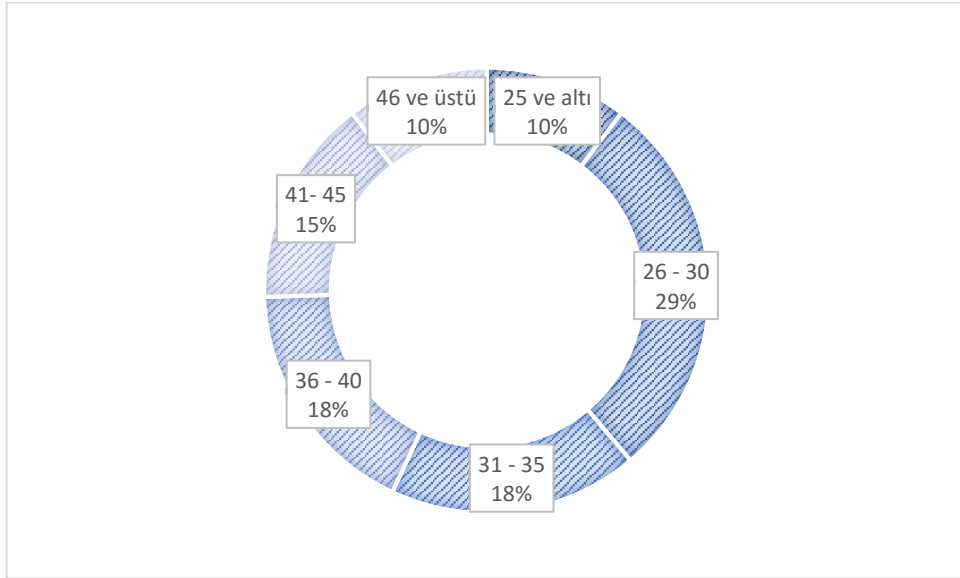
Ölçeğin uygulanmasında örneklemin evreni temsil edebilmesi için yeterli büyüklükte olması gerekmektedir. Buna doğrultuda Kline (1994), Burns & Susan (2001) ve Büyüköztürk (2002) örneklem büyüklüğünün, ölçek madde sayısının en az 10 katı kadar olmasını önermiştir. Mevcut çalışmada ölçeğin pilot uygulaması için örneklem alt kavramlarının 10 katı (140 katılımcı) olarak, ana veri için ise soru sayısının 10 katı (450 katılımcı) olarak tasarlanmıştır.

Seçilmiş grup farklı şirketlerde farklı rollerde yer alan katılımcılardan oluşturulmuştur. Ölçeğin alt kavramlarının doğrulanması için ankete katılmış kişiler, pilot ve ana ölçek uygulamalarında yer almamıştır. Pilot ölçek uygulamasında Unilever, Danone, Henkel, Eczacıbaşı, Eti, Anadolu Efes, Sabancı Holding, Koç Holding, Socar gibi işletmelerde çalışan katılımcı grubu yer almıştır. Tasarım aşamasında pilot ölçeğe asgari 140 katılımcıdan dönüş alınması gerekmekte iken, toplamda 163 dönüş alınmıştır.

Pilot ölçek uygulamasına katılımcılarında, cinsiyet ve yaş dağılımları açısından belli bir çeşitlilik sağlanmıştır. Katılımcı grubun profil analizleri Şekil 3.4 ve Şekil 3.5’de gösterilmiştir:



**Şekil 3.4** Örgütsel mutluluk ölçeği pilot uygulama katılımcılarının cinsiyet dağılımı



**Şekil 3.5** Örgütsel mutluluk ölçeği pilot uygulama katılımcılarının yaş dağılımı

### 3.2.2. Pilot ölçeğin uygulanması

Belirlenmiş olan örneklem grubuna 45 soruluk taslak ölçek çevrimiçi ortamda Google Forms aracılığı ile uygulanmıştır. Paylaşılan ölçek Ek-3'te yer almaktadır.

Ölçek beşli Likert skalası (1 – ‘Kesinlikle Katılıyorum’, 5 – ‘Kesinlikle Katılmıyorum’) ile tasarlanmıştır. Soru örneği aşağıda verilmiştir:

İş yerimdeki fiziksel koşullardan (bina, ofis, masa vb.) memnunum. \*

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum      Kesinlikle Katılıyorum

İş yerimdeki psikolojik ortamdaki (genel huzur ve dinginlik durumu) memnunum. \*

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum      Kesinlikle Katılıyorum

İş yerimdeki sosyal alanlardan (yemekhane, dinlenme alanları, toplantı odaları vb.) memnunum. \*

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum      Kesinlikle Katılıyorum

Şekil 3.6 Örgütsel mutluluk ölçeği pilot uygulaması örnek soru görselleri

### 3.2.3. Pilot ölçek sonuçlarının değerlendirilmesi

Pilot ölçeğine 163 cevap alınmıştır. 2 anket cevaplarında boşluklar bulunduğu için analiz sürecinden elenmiştir. Toplamda 161 anketin cevapları analize dâhil edilmiştir.

Elde edilen verilerin güvenilirlik analizi SPSS (version 26) programında yapılmıştır. Güvenirlik bir ölçme aracında yer alan maddelerin birbirleri ile olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ilgili sorunu ne derece yansıttığını ifade etmektedir. Bu çalışmada maddelerin birbiriyle tutarlı olup olmadığını hesaplamak için *Chronbach Alpha* iç tutarlılık katsayısı kullanılmıştır. Katsayı bire yaklaştıkça ölçme aracının güvenilirliği artmaktadır. Tavşancıl'a (2010) göre özellikle ölçeklerin güvenilir ve iç tutarlıya sahip olduğunu söyleyebilmek için katsayının en az 0,7 olması gerekmektedir. Örgütsel Mutluluk pilot ölçeğine ilişkin Chronbach Alpha iç tutarlılık değeri 0,964 olarak hesaplanmıştır (Tablo 3.8). Bu değer ölçeğin güvenilir ve iç tutarlıya sahip olduğunu göstermektedir:

**Tablo 3.8** Örgütsel mutluluk pilot ölçeği, güvenirlik değeri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
<b>,964</b>	45

Geliştirilmiş olan ölçeğin iç tutarlılığı yüksek olmakla birlikte, ölçeğin içindeki maddelerin desenleri ve her desenin iç tutarlılığı, örgütsel mutluluk modeli ve bu modelin doğru bir şekilde ölçülmesi açısından önemlidir.

Eldeki veriler ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için güvenilir sonuç verip vermeyeceğini kontrol etmek için Kaiser-Meyer-Olkin'in (KMO) ve Bartlett Küresellik testi sonuçları Tablo 3.9'daki gibi değerlendirilmiştir.

**Tablo 3.9** Örgütsel mutluluk pilot ölçeği, KMO ve Bartlett küresellik testi

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		<b>,919</b>
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5449,610
	df	990
	Sig.	,000

KMO testi örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygunluğunu test etmektedir. KMO 0 ile 1 arasında değişen değerler alabilmektedir ve 0,5'in üzerindeki KMO değerleri faktör analizi için uygun görülmektedir. Bununla birlikte; 0,5 ile 0,7 arasındaki KMO değerlerinin orta, 0,7 ile 0,8 arasındaki değerlerin iyi, 0,8 ile 0,9 arasındaki değerlerin çok iyi ve 0,9'un üzerindeki değerlerin ise mükemmel olduğu kabul edilmektedir (Field, 2009). Bu çalışmanın KMO örneklem uygunluk değeri 0,919'dır. Bu değer eldeki verilerin faktör analizi için mükemmel uygunlukta olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testi faktörlerin homojenliğini ve maddelerin/değişkenlerin tutarlılığını test etmektedir. Bartlett değerinin 56 ( $p=0<0,005$ ) anlamlı olması verinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Yurdugül, 2005; Büyüköztürk, 2002).

Örgütsel Mutluluk ölçeğinde yer alan madde desenlerinin (faktörlerin) ölçülen olguyu ne derecede açıkladığını analiz etmek için *Açıklanan Toplam Varyans* oranına (Total Variance Explained) bakılmıştır. Toplam faktörlerin açıklama oranının %50'den

yüksek olması beklenmektedir. Örgütsel mutluluk pilot ölçeğinde elde edilen açıklanan toplam varyans oranı %68,5'tir (Tablo 3.10). Ölçeğin içinde oluşan faktörler örgütsel mutluluk olgusunu %68,5 oranında açıklamaktadır.

**Tablo 3.10 Örgütsel mutluluk pilot ölçeği, açıklanan toplam varyans**

<b>Total Variance Explained</b>							
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings <sup>a</sup>
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	17,969	39,930	39,930	17,969	39,930	39,930	10,580
2	3,250	7,221	47,152	3,250	7,221	47,152	5,557
3	2,422	5,382	52,534	2,422	5,382	52,534	6,686
4	1,986	4,414	56,947	1,986	4,414	56,947	9,647
5	1,566	3,481	60,428	1,566	3,481	60,428	6,019
6	1,372	3,048	63,476	1,372	3,048	63,476	7,483
7	1,261	2,803	66,279	1,261	2,803	66,279	8,386
8	1,004	2,232	68,510	1,004	2,232	<b>68,510</b>	7,350
9	,979	2,176	70,686				
10	,934	2,076	72,762				
11	,835	1,856	74,618				
12	,791	1,757	76,375				
13	,729	1,621	77,996				
14	,682	1,516	79,512				
15	,628	1,396	80,908				
16	,601	1,336	82,245				
17	,586	1,302	83,547				
18	,534	1,187	84,734				
19	,522	1,160	85,894				
20	,467	1,037	86,931				
21	,458	1,017	87,949				
22	,425	,945	88,894				
23	,401	,892	89,785				
24	,372	,826	90,612				
25	,356	,791	91,403				
26	,349	,776	92,179				
27	,325	,722	92,900				
28	,304	,675	93,575				
29	,290	,645	94,220				
30	,273	,606	94,827				
31	,259	,575	95,402				
32	,237	,527	95,929				
33	,221	,491	96,420				
34	,207	,459	96,879				
35	,192	,426	97,305				
36	,185	,411	97,716				
37	,158	,352	98,068				
38	,153	,340	98,408				
39	,149	,330	98,738				
40	,132	,294	99,032				
41	,118	,262	99,294				
42	,104	,231	99,525				
43	,083	,184	99,709				
44	,069	,152	99,862				
45	,062	,138	100,000				
Extraction Method: Principal Component Analysis.							
a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.							

#### 3.2.4. Pilot ölçek açımlayıcı faktör analizi

Örgütsel mutluluk pilot ölçeği uygulaması sonrası elde edilen verilerin faktör analizi için uygunluğu test edildikten sonra yapı geçerliliğini ortaya koymak için faktör çıkarma yöntemi kullanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde yedi faktör çıkartma yöntemi mevcuttur. Bunlar temel bileşenler analizi yöntemi (TBA), temel eksen faktörler analizi (TEA), maksimum olabilirlik analizi (MO), imaj-faktör analizi (İF), ağırlıklandırılmamış en küçük kareler analizi (AEK), genelleştirilmiş en küçük kareler analizi (GEK) ve alfa analizidir (AF). Bunlardan en yaygın olanı, temel bileşenler analizi (principal component analysis) tekniğidir (Kleinbaum, Kupper ve Muller, 1988; Büyüköztürk, 2002). Örgütsel mutluluk pilot ölçeğinin yapı geçerliği analizi için temel bileşenler analizi tercih edilmiştir. Maddelerin en çok ilişkili olduğu diğer maddelerle daha kolay buluşması ve yorumlamanın da daha kolay olması için döndürme (rotated component) işlemi yapılmıştır. Döndürme yöntemleri dik (orthogonal) ve eğik (oblimin) olarak iki kategoride ele alınmaktadır. Dik döndürme yöntemi, faktörler arasında ilişki olmadığı; faktörlerin bağımsız olduğu varsayımına dayanır. Eğik döndürme ise, faktörler arasında ilişkinin var olduğu varsayımına dayanır (Tabachnick ve Fidell, 2001). Faktörlerin birbirinden bağımsız olarak hareket edebileceği varsayımı yapıldığından dolayı, örgütsel mutluluk ölçek geliştirme çalışmasında dik döndürme yöntemi kullanılmıştır. Faktör sayısı açısından herhangi bir sınırlamaya gidilmemiştir. Örgütsel mutluluk açımlayıcı faktör analizi sonucu elde edilen faktör yapısı ve faktör yük değerleri Tablo 3.11’de gösterilmektedir.

**Tablo 3.11 Örgütsel mutluluk pilot ölçeği, faktör matrisi**

	Pattern Matrix <sup>a</sup>							
	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Bağlı olduğum yöneticimden memnunum.	,917							
Bağlı olduğum yöneticimle çalışmak bana keyif veriyor.	,912							
Bağlı olduğum yöneticim beklentilerimi karşılıyor.	,855							
Bağlı olduğum yöneticim bilgi ve tecrübesini benimle paylaşıyor.	,788							
İş yerimde üst yönetim ile iletişimimden memnunum.	,394							,366
İş yerime girdiğimden beri kendimi gelişmiş hissediyorum.	,374							
İş yerimde kendimi genellikle keyifli hissediyorum.	,349							
İş yerimdeki psikolojik ortamdaki (genel huzur ve dinginlik durumu) memnunum.	,324			,311				
İş yerimde üstesinden gelmem gereken zor konularda bana yardım edecek birileri vardır.	,321							
İş yerimde bilgilerime güveniyorum.		,780						
İş yerimde bana verilen görevlerde kendime güveniyorum.		,772						
İş yerimde becerilerime güveniyorum.		,729						
İş yerimde yüksek performans sergilediğimi düşünüyorum.		,682						
İş yükümü iyi yönettiğime inanıyorum.		,547			,374			
İş yerimde kendimi başarılı hissediyorum.		,537						

İş yerimde bana verilen ücretten memnunum.			,926					
Kazandığım para ile zorlanmadan geçinebiliyorum.			,907					
İş yerimde hak ettiğim ücreti aldığımı düşünüyorum.			,875					
İş yerimdeki bilgi paylaşımından memnunum.			,355					
İş yerimdeki insanlarla ilişkilerimden memnunum.				,933				
İş yerimde diğer çalışanlar ile iletişimimden memnunum.				,878				
İş yerimde kurduğum arkadaşlık beni tatmin ediyor.				,841				
İş yerimde özel konularımı paylaşabileceğim birileri var.				,489				
Özel yaşamıma yeterli zaman ayırabiliyorum.					,781			
İşim ve özel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.					,691			
Mesai dışı saatlerini genellikle ailemle ve/veya arkadaşım ile geçiriyorum.					,613			
İş yerimde bana verilen iş yükünden memnunum.					,524			
İş yerimde işlerimi verimli bir şekilde planlayabiliyorum.					,315			
Kariyerime şu an görev yaptığım alanda devam etmek isterim.						-	,643	
İş yerimde sunulan kariyer fırsatları beni tatmin ediyor.						-	,520	,324
İş yerimde kendimi geliştirmem gereken alanlarımla ilgili çalışmaların yapıldığını hissediyorum.						-	,510	,307
İş yerimde yapabileceğim kariyer						-	,498	

beni heyecanlandırıyor.								
Kariyerimin devamını iş yerimde hayal edebiliyorum.								- ,498
İş yerimde kendimi genellikle huzurlu hissediyorum.								- ,416
İş yerimde kendimi genellikle tutkulu hissediyorum.								- ,358
İş yerimde iş tanımım kapsamında yaptığım işlerden keyif alıyorum.								- ,353
İş yerimdeki sosyal alanlardan (yemekhane, dinlenme alanları, toplantı odaları vb.) memnunum.								,773
Çalıştığım kurumunun gelişmelerinden zamanında haberdar oluyorum.								,736
İş yerimdeki fiziksel koşullardan (bina, ofis, masa vb.) memnunum.								,570
İş yerim bana gereken eğitim ve gelişim olanakları sunuyor.								,499
İş yerimde başarılı olduğumla ilgili geribildirim alıyorum.								,642
İş yerimde genellikle desteklendiğimi hissediyorum.	,311							,501
İş yerimde benden beklenen sonuçlara ulaşabileceğime inanıyorum.		,423						,494
İş yerimde kriz durumlarında yalnız bırakılmadığımı hissediyorum.								,463
İş yerimdeki görev ve faaliyetlerimi anlatmaktan hoşlanıyorum.								- ,337
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. <sup>a</sup>								
a. Rotation converged in 18 iterations.								

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda, Örgütsel Mutluluk ölçeğinde 8 faktör elde edilmiştir. Faktörlerin iç tutarlılığının analizi amacı ile her faktördeki maddeler ile Chronbach Alpha değerlerine bakılmıştır. Tüm faktörlerin Chronbach Alpha değeri 0,7'den yüksek olduğu (Tablo 3.12) için, pilot ölçekten herhangi bir soru elemesi yapılmamıştır.

**Tablo 3.12** Örgütsel mutluluk pilot ölçeği, faktörlerin Chronbach Alpha değerleri

	Faktör1	Faktör2	Faktör3	Faktör4	Faktör5	Faktör6	Faktör7	Faktör8
Chronbach Alpha	0,938	0,863	0,906	0,851	0,828	0,911	0,852	0,824

### 3.2.5. Pilot uygulama sonrası ölçek uyarlamaları

Örgütsel mutluluk pilot ölçeği uygulaması, ölçekten herhangi bir soru maddesinin elenmemesi gerektiğini göstermiştir. Bu sebeple, örgütsel mutluluk ölçeği mevcut hali ile esas örneklem üzerinde uygulanmıştır.

## 3.3. Ana uygulama

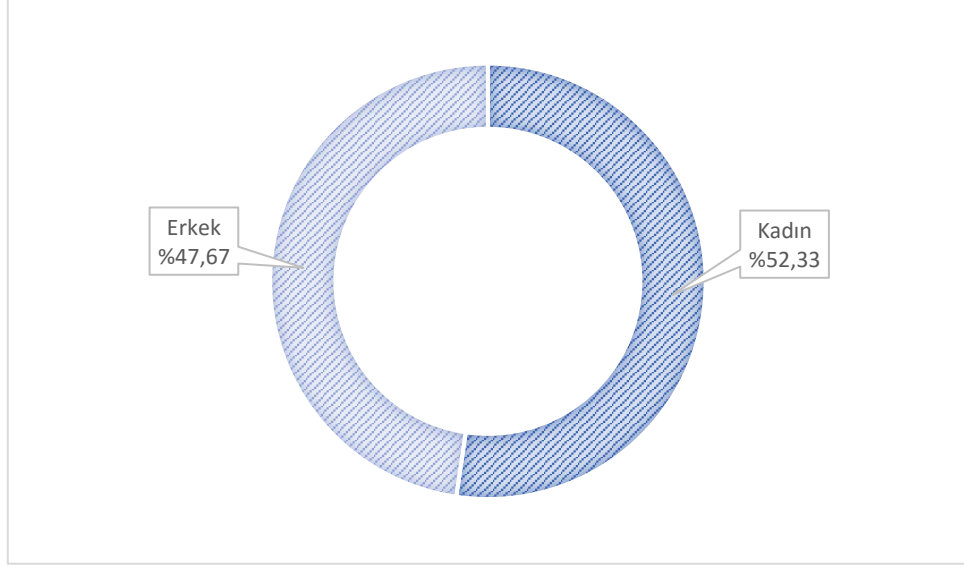
Örgütsel mutluluk ölçeği pilot uygulama sonrası güvenirlik analizleri ve açımlayıcı faktör analizi ile yapılan yapı geçerliliği çalışmaları sonucunda, mevcut ölçeğin yapısının uygun olduğu belirlenerek ana ölçek olarak kullanılması benimsenmiştir. Bu doğrultuda, ana ölçek (45 madde) sahada uygulamaya alınmıştır.

### 3.3.1. Örneklem grubunun belirlenmesi

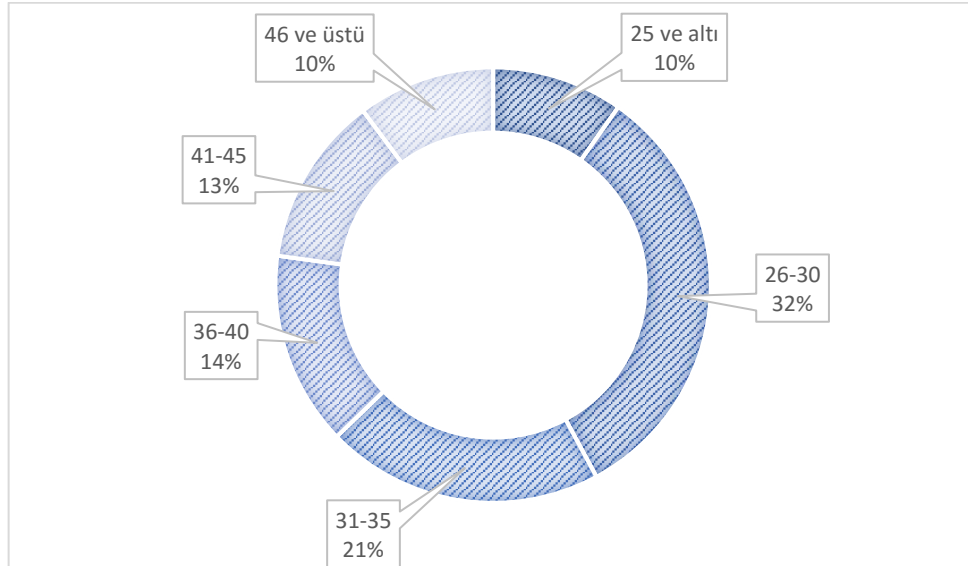
Ölçeğin uygulanmasında örneklemin evreni temsil edebilmesi için yeterli büyüklükte olması gerekmektedir. Pilot uygulama 161 kişinin katılımı ile yapılmıştır. Akademik literatür ana örneklem büyüklüğünün, ölçek madde sayısının en az 10 katı olmasını önermektedir. Soru sayısı 45 olduğundan dolayı, hedeflenen asgari katılımcı sayısı 450 olarak belirlenmiştir.

Örneklem farklı örgütlerde farklı rollerde yer alan katılımcılardan oluşturulmuştur. Ölçek linki çalışma amacıyla uyumlu, belirli örgütlerde çalışan katılımcılar ile paylaşılmıştır. Tasarım aşamasında ana ölçeğin minimum 450 katılımcı ile uygulanması planlanmıştır. Ankete toplamda 451 kaliteli dönüş alınmıştır.

Uygulama katılımcılarının cinsiyet ve yaş dağılımları açısından önemli ölçüde çeşitlilik sağlayan bir grup teşkil ettiği söylenebilir. Katılımcı grubun profil analizleri Şekil 3.7 ve Şekil 3.8’de gösterilmiştir:



Şekil 3.7 Örgütsel mutluluk ölçeği uygulaması katılımcılarının cinsiyet dağılımı



Şekil 3.8 Örgütsel mutluluk ölçeği uygulaması katılımcılarının yaş dağılımı

### 3.3.2. Ölçeğin uygulanması

Belirlenmiş olan örneklem grubuna tasarlanmış olan 45 soruluk Örgütsel Mutluluk Ölçeği, Google Forms aracılığı ile 2019 yılı Kasım ve Aralık ayı içinde paylaşılmış ve dönüşler toplanmıştır. Paylaşılan ölçek Ek-3’te yer almaktadır.

Ölçek beşli Likert skalası (1 – ‘Kesinlikle Katılıyorum’, 5 – ‘Kesinlikle Katılmıyorum’) ile tasarlanmıştır.

### 3.3.3. Sonuçların değerlendirilmesi

Örgütsel Mutluluk ölçeği ana uygulaması için 451 boşluk içermeyen, kaliteli yanıt alınmıştır.

İlk olarak, SPSS programında ölçekte yer alan maddelere ilişkin elde edilen verilerin karşılıklı tutarlılığını analiz etmeye yönelik güvenilirlik analizi yapılmıştır. Pilot ölçek analizinde kullanıldığı gibi, ana ölçek analizinde de maddelerin birbiriyle tutarlı olup olmadığını hesaplamak için *Chronbach Alpha* iç tutarlılık katsayısı kullanılmıştır (ölçeğin yüksek iç tutarlığa sahip olduğunu söyleyebilmek için katsayının en az 0,7 olması gerekmektedir). Örgütsel Mutluluk ana ölçeğine ilişkin Chronbach Alpha iç tutarlılık değeri 0,969 olarak (Tablo 3.13) hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin güvenilir ve iç tutarlığa sahip olduğunu göstermektedir:

**Tablo 3.13** Örgütsel mutluluk ana ölçek, güvenilirlik değeri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,969	45

Eldeki veriler ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için güvenilir sonuç verip vermeyeceğini kontrol etmek için Kaiser-Meyer-Okin'in (KMO) ve Barlett Küresellik testi sonuçları değerlendirilmiştir (Tablo 3.14).

**Tablo 3.14** Örgütsel mutluluk ana ölçek, KMO ve Bartlett küresellik testi

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		<b>,959</b>
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	16289,039
	df	990
	Sig.	,000

KMO testi örnekleminin büyüklüğünün faktör analizi için uygunluğunu test etmektedir. Ölçeğin pilot uygulamasında da ele alındığı gibi, KMO analizinin 0,9'un

üzerindeki değerlerin mükemmel olduğu kabul edilmektedir (Field, 2009). Örgütsel mutluluk ana ölçek uygulama çalışmasının KMO örneklem uygunluk değeri 0,959'dır. Bu değer eldeki verilerin faktör analizi için mükemmel uygunlukta olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testi faktörlerin homojenliğini ve maddelerin/değişkenlerin tutarlılığını test etmektedir. Bartlett değerinin 0 olması ( $p=0<0,005$ ) verinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Yurdugül, 2005; Büyüköztürk, 2002).

Örgütsel Mutluluk ölçeğinde yer alan madde desenlerinin (faktörlerin) ölçülen olguyu ne derecede açıkladığını analiz etmek için *Açıklanan Toplam Varyans* oranına (Total Variance Explained) bakılmıştır. Toplam faktörlerin açıklama oranı %50'den yüksek olması beklenmektedir, Örgütsel Mutluluk ana ölçeğinde elde edilen açıklanan toplam varyans oranı %68,457'dir (Tablo 3.15). Ölçeğin içinde oluşan faktörler Örgütsel Mutluluk olgusunu %68,457 oranı ile açıklamaktadır.

**Tablo 3.15 Örgütsel mutluluk ana ölçek, açıklanan toplam varyans**  
**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings				
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	% of Variance	Cumulative %
1	19,381	43,068	43,068	19,381	43,068	43,068	16,016	16,016
2	3,581	7,958	51,026	3,581	7,958	51,026	14,720	30,736
3	2,066	4,591	55,618	2,066	4,591	55,618	11,173	41,910
4	2,032	4,515	60,133	2,032	4,515	60,133	8,219	50,128
5	1,416	3,148	63,281	1,416	3,148	63,281	7,236	57,364
6	1,204	2,675	65,956	1,204	2,675	65,956	6,342	63,706
7	1,125	2,501	68,457	1,125	2,501	68,457	4,750	<b>68,457</b>
8	,904	2,009	70,466					
9	,830	1,844	72,310					
10	,778	1,729	74,038					
11	,701	1,557	75,595					
12	,675	1,500	77,096					
13	,647	1,437	78,532					
14	,579	1,286	79,819					
15	,552	1,227	81,046					
16	,527	1,172	82,218					
17	,493	1,096	83,313					
18	,473	1,052	84,365					
19	,444	,987	85,353					
20	,438	,973	86,326					
21	,412	,916	87,241					
22	,408	,907	88,148					
23	,370	,822	88,970					
24	,360	,800	89,769					
25	,349	,775	90,545					
26	,337	,749	91,294					
27	,317	,703	91,997					
28	,315	,700	92,697					
29	,287	,638	93,335					
30	,270	,600	93,935					
31	,265	,590	94,525					
32	,263	,585	95,110					
33	,243	,540	95,650					
34	,234	,520	96,170					
35	,222	,493	96,663					
36	,214	,476	97,139					
37	,187	,415	97,554					
38	,182	,404	97,959					
39	,173	,385	98,344					
40	,163	,363	98,707					
41	,153	,341	99,048					
42	,136	,302	99,350					
43	,125	,278	99,628					
44	,094	,210	99,837					
45	,073	,163	100,000					

### **3.3.3.2. Açımlayıcı faktör analizi**

Örgütsel Mutluluk ana ölçek uygulaması sonrası elde edilen verilerin faktör analizi için uygunluğu test edildikten sonra yapı geçerliliğini ortaya koymak için faktör çıkarma yöntemi kullanılmıştır. Pilot ölçeği analizinde de ele alındığı gibi, ana ölçek analizinde temel bileşenler analizi tekniği kullanılmıştır. Maddelerin en çok ilişkili olduğu diğer maddelerle daha kolay buluşması ve yorumlamanın da daha kolay olması için döndürme (rotated component) işlemine tabi tutulmuştur. Döndürme yöntemi olarak eğik (oblimin) döndürme yöntemi kullanılmıştır. Faktör sayısı olarak araştırmacı tarafından herhangi bir sınırlamaya gidilmemiştir. Örgütsel Mutluluk açımlayıcı faktör analizi sonucu elde edilen faktör yapısı ve faktör yük değerleri Tablo 3.16'da gösterilmektedir.

**Tablo 3.16** Örgütsel mutluluk ana ölçek, faktör matrisi

Rotated Component Matrix <sup>a</sup>							
	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
s37	,733						
s36	,720						
s32	,703						
s38	,631						
s22	,619						
s30	,609						
s21	,605						
s20	,588						
s27	,579						
s31	,575						
s28	,521			,405			
s16	,515						
s29	,452	,445		,408			
s45		,840					
s42		,808					
s44		,791					
s43		,767					
s6		,621					
s4	,446	,617					
s5		,574					
s18	,419	,524					
s17	,464	,507					
s40		,472					
s2	,422	,449					
s26			,838				
s25			,785				
s23			,781				
s41			,763				
s39			,761				
s24			,573				
s8			,536	,468			
s13				,823			
s14				,717			
s15				,651			
s7	,446			,586			
s9				,538			
s11					,785		
s10					,750		
s12					,742		
s19					,725		
s33						,824	
s35						,811	
s34						,796	
s1							,759
s3							,747

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda, Örgütsel Mutluluk ölçeğinde 7 faktör elde edilmiştir. Bir faktörün çok kararlı olabilmesi için en az 3 tane maddeye sahip olması gerekmektedir (Velicer ve Fava, 1998). Bunun yanında, akademik literatür taraması da gösterdiği gibi, Örgütsel Mutluluk modelinin doğru bir şekilde tasarlanması için modelin her alt grubun da kendi içinde çok boyutlu olması beklenmektedir. Bu doğrultuda, ölçeğin ana uygulama sonrası, yedinci faktörü oluşturan iki soru ölçekten çıkartılmıştır ve faktör analizi tekrarlanmıştır. Elenen iki soru aşağıdaki Tablo 3.17’de yer almaktadır:

**Tablo 3.17** Örgütsel mutluluk ana ölçek, elenen sorular

Soru Kodu	Soru
S1	İş yerimdeki fiziksel koşullardan (bina, ofis, masa vb.) memnunum.
S3	İş yerimdeki sosyal alanlardan (yemekhane, dinlenme alanları, toplantı odaları vb.) memnunum.

Ölçek uygulamasından sonra elde edilen veriler ile Açımlayıcı Faktör Analizi 43 madde ile tekrarlanmıştır ve Tablo 3.18’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.18** Örgütsel mutluluk ana ölçek, nihai faktör analizi

	Rotated Component Matrix <sup>a</sup>					
	1	2	3	4	5	6
s32	<b>0,751</b>					
s37	<b>0,750</b>					
s36	<b>0,750</b>					
s30	<b>0,678</b>					
s38	<b>0,635</b>					
s27	<b>0,612</b>					
s20	<b>0,600</b>					
s31	<b>0,592</b>					
s21	<b>0,591</b>					
s16	<b>0,551</b>					
s22	<b>0,550</b>					
s28	<b>0,547</b>			0,405		
s17	<b>0,529</b>	0,487				
s29	<b>0,497</b>	0,444		0,410		
s2	<b>0,474</b>	0,445				
s45		<b>0,831</b>				
s42		<b>0,810</b>				
s44		<b>0,792</b>				
s43		<b>0,762</b>				
s6		<b>0,614</b>				
s4	0,504	<b>0,605</b>				
s5		<b>0,572</b>				
s18	0,485	<b>0,510</b>				
s40		<b>0,454</b>				
s26			<b>0,839</b>			
s25			<b>0,784</b>			
s23			<b>0,781</b>			
s41			<b>0,764</b>			
s39			<b>0,761</b>			
s24			<b>0,581</b>			
s8			<b>0,536</b>	0,464		
s13				<b>0,822</b>		
s14				<b>0,717</b>		
s15				<b>0,652</b>		
s7	0,476			<b>0,584</b>		
s9				<b>0,539</b>		
s11					<b>0,772</b>	
s10					<b>0,754</b>	
s12					<b>0,739</b>	
s19					<b>0,731</b>	
s33						<b>0,827</b>
s35						<b>0,815</b>
s34						<b>0,802</b>
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.						
a. Rotation converged in 7 iterations.						

Oluşturulan faktörlerin güvenilirlik analizleri Tablo 3.19’da sunulmuştur:

**Tablo 3.19** Örgütsel mutluluk ana ölçek, faktörlerin Chronbach Alpha değerleri

	<b>Faktör1</b>	<b>Faktör2</b>	<b>Faktör3</b>	<b>Faktör4</b>	<b>Faktör5</b>	<b>Faktör6</b>
ChronbachAlpha	0,950	0,934	0,889	0,841	0,852	0,909
Madde Sayısı	15	9	7	5	4	3

Gerçekleştirilen analizler, Örgütsel Mutluluk ana ölçeğin kapsam güvenilirliği açısından uygun olduğunu göstermiştir. Oluşturulan faktörlere bakıldığında, aşağıdaki gibi soru grupları elde edilmiştir ve her grup bazında Tablo 3.20’de gösterdiği şekilde isimlendirme yapılmıştır.

**Tablo 3.20 Örgütsel mutluluk ana ölçek, faktör isimlendirilmesi**

Soru Kodu	Soru	Faktör/Grup İsmi
s32	İş yerimde kendimi geliştirmem gereken alanlarımla ilgili çalışmaların yapıldığını hissediyorum.	<b>İş Yeri Ortamı Memnuniyeti</b>
s37	İş yerimde yapabileceğim kariyer beni heyecanlandırıyor.	
s36	İş yerimde sunulan kariyer fırsatları beni tatmin ediyor.	
s30	İş yerim bana gereken eğitim ve gelişim olanakları sunuyor.	
s38	Kariyerimin devamını iş yerimde hayal edebiliyorum.	
s27	İş yerimde kendimi genellikle tutkulu hissediyorum.	
s20	İş yerimdeki görev ve faaliyetlerimi anlatmaktan hoşlanıyorum.	
s31	İş yerime girdiğimden beri kendimi gelişmiş hissediyorum.	
s21	İş yerimde iş tanımım kapsamında yaptığım işlerden keyif alıyorum.	
s16	Çalıştığım kurumunun gelişmelerinden zamanında haberdar oluyorum.	
s22	Kariyerime şu an görev yaptığım alanda devam etmek isterim.	
s28	İş yerimde kendimi genellikle keyifli hissediyorum.	
s17	İş yerimdeki bilgi paylaşımından memnunum.	
s29	İş yerimde kendimi genellikle huzurlu hissediyorum.	
s2	İş yerimdeki psikolojik ortamdan (genel huzur ve dinginlik durumu) memnunum.	
s45	Bağlı olduğum yöneticim bilgi ve tecrübesini benimle paylaşır.	<b>İş Yeri Destek</b>
s42	Bağlı olduğum yöneticimden memnunum.	
s44	Bağlı olduğum yöneticimle çalışmak bana keyif veriyor.	
s43	Bağlı olduğum yöneticim beklentilerimi karşılıyor.	
s6	İş yerimde üstesinden gelmem gereken zor konularda bana yardım edecek birileri vardır.	
s4	İş yerimde genellikle desteklendiğimi hissediyorum.	
s5	İş yerimde kriz durumlarında yalnız bırakılmadığımı hissediyorum.	
s18	İş yerimde üst yönetim ile iletişimimden memnunum.	
s40	İş yerimde başarılı olduğumla ilgili geribildirim alıyorum.	<b>İş Yeri Öz Yeterlik</b>
s26	İş yerimde becerilerime güveniyorum.	
s25	İş yerimde bilgilerime güveniyorum.	
s23	İş yerimde bana verilen görevlerde kendime güveniyorum.	
s41	İş yerimde yüksek performans sergilediğimi düşünüyorum.	
s39	İş yerimde kendimi başarılı hissediyorum.	
s24	İş yerimde benden beklenen sonuçlara ulaşabileceğime inanıyorum.	<b>İş - Yaşam Dengesi</b>
s8	İş yükümü iyi yönettiğime inanıyorum.	
s13	İşim ve özel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	
s14	Özel yaşamıma yeterli zaman ayırabiliyorum.	
s15	Mesai dışı saatlerini genellikle ailemle ve/veya arkadaşım ile geçiriyorum.	
s7	İş yerimde bana verilen iş yükünden memnunum.	<b>İş Yeri Arkadaşlık</b>
s9	İş yerimde işlerimi verimli bir şekilde planlayabiliyorum.	
s11	İş yerimde kurduğum arkadaşlık beni tatmin ediyor.	
s10	İş yerimdeki insanlarla ilişkilerimden memnunum.	
s12	İş yerimde özel konularımı paylaşabileceğim birileri var.	<b>Ücret Memnuniyeti</b>
s19	İş yerimde diğer çalışanlar ile iletişimimden memnunum.	
s33	İş yerimde bana verilen ücretten memnunum.	
s35	İş yerimde hak ettiğim ücreti aldığımı düşünüyorum.	
s34	Kazandığım para ile zorlanmadan geçinebiliyorum.	

Standardize edilmiş faktör yüklerinin ve güvenilirlik analizlerinin yanı sıra ölçeğin yakınsama geçerliğinin bir diğer göstergesi olan ortalama açıklanan varyans değerlerinin (AVE) ve bileşik güvenilirlik (CR) hesaplaması da gerçekleştirilmiştir. AVE'den hareketle yakınsama geçerliğinden bahsedebilmek için, faktörlere ait AVE değerlerinin .50 ve üzerinde CR değerlerinin ise .70 ve üzerinde bir değere sahip olması gerekir (Fornell ve Larcker, 1981). Çalışmada gerçekleştirilen AVE ve CR hesaplama sonuçları Tablo 3.21'de verilmiştir.

**Tablo 3.21** Ölçeğin ortalama açıklanan varyans (AVE) ve bileşik güvenilirlik (CR) değerleri.

Faktörler	Maddeler	Faktör Yükü	AVE	CR
İş Yeri Ortamı	s32	0,751	0,376	0,899
	s37	0,75		
	s36	0,75		
	s30	0,678		
	s38	0,635		
	s27	0,612		
	s20	0,6		
	s31	0,592		
	s21	0,591		
	s16	0,551		
	s22	0,55		
	s28	0,547		
	s17	0,529		
	s29	0,497		
s2	0,474			
İş Yerinde Destek	s45	0,831	0,456	0,878
	s42	0,81		
	s44	0,792		
	s43	0,762		
	s6	0,614		
	s4	0,605		
	s5	0,572		
	s18	0,51		
	s40	0,454		
İş Yerinde Öz Yeterlik	s26	0,839	0,531	0,886
	s25	0,784		
	s23	0,781		
	s41	0,764		
	s39	0,761		
	s24	0,581		

	s8	0,536		
<b>İş - Yaşam Dengesi</b>	s13	0,822	0,449	0,8
	s14	0,717		
	s15	0,652		
	s7	0,584		
	s9	0,539		
<b>İş Yerinde Arkadaşlık</b>	s11	0,772	0,561	0,836
	s10	0,754		
	s12	0,739		
	s19	0,731		
<b>Ücret</b>	s33	0,827	0,663	0,856
	s35	0,815		
	s34	0,802		
<b>ORTALAMA</b>			<b>0,506</b>	<b>0,859</b>

Tablo 3.21 incelendiğinde *İş Yeri Ortamı*, *İş Yerinde Destek* ve *İş – Yaşam Dengesi* boyutları AVE değerlerinin olması beklenen değerlerin altında kaldığı görülmektedir. Ancak her üç boyutun da CR değerlerinin belirlenen kritik değerlerin üzerinde kalması ve CR değerlerinin AVE değerlerinden büyük olması ve ortalamaların da sagari düzeylerin üzerinde gerçekleşmesi sebebiyle referans çalışmalar göz önüne alınarak modelin geçerli ve güvenilir olduğu sonucu teyid edilmiştir.

### 3.3.3.3. Doğrulayıcı faktör analizi

Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) sonrasında elde edilen faktör yapısının bir model olarak doğrulanıp doğrulanmadığının analiz edilmesi amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi, ölçme araçlarının geliştirilmesi, uyarlanması ve yeniden gözden geçirilmesi çalışmalarında işlevsel ve önemli bir araç olarak kullanılmaktadır (Çokluk vd., 2014; Tabachnik ve Fidell, 2012). Bir başka deyişle, Doğrulayıcı Faktör Analizi bir önceki adımda ortaya konulan örgütsel mutluluk model yapısının geçerliğine ilişkin farklı bir uygulamayı esas alan kanıtlar ortaya koyması açısından önemli bir araç olarak ele alınmaktadır.

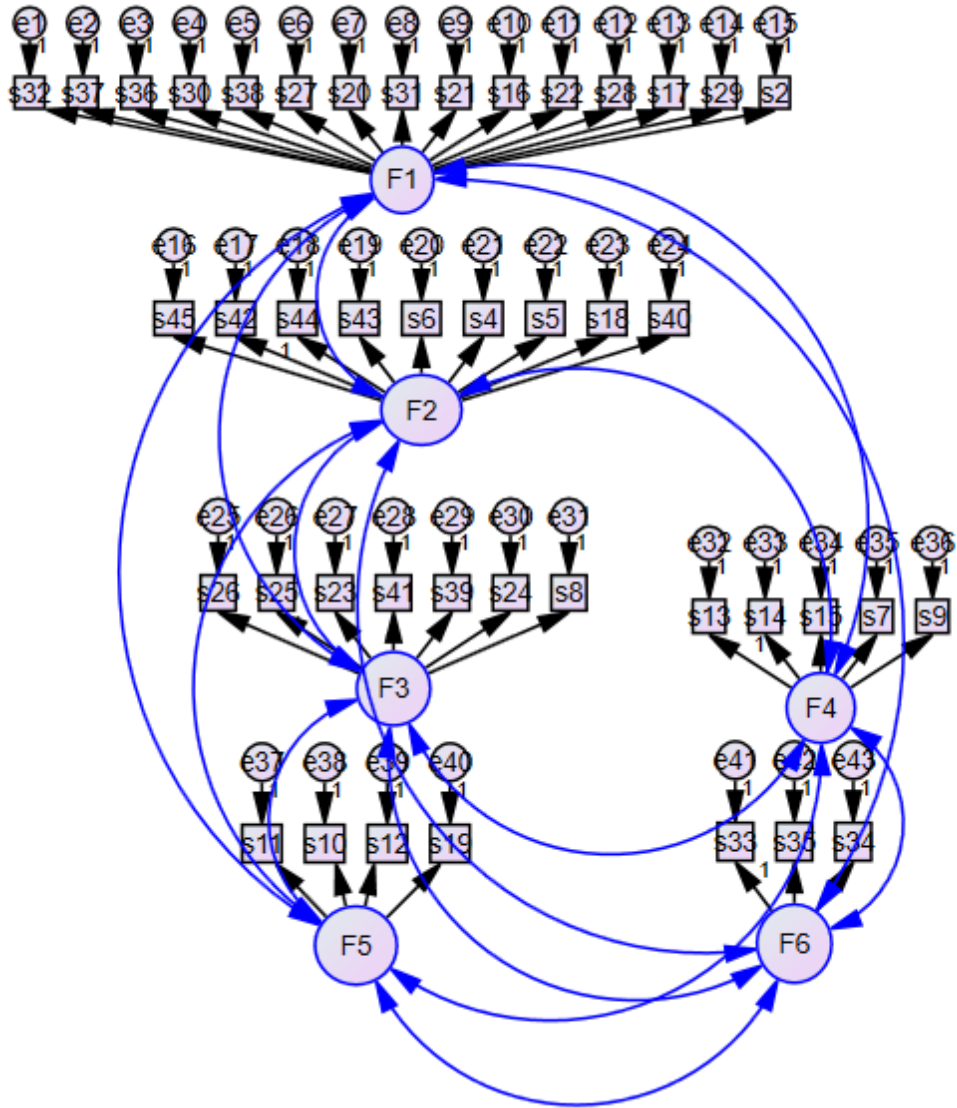
Örgütsel mutluluk modelinin değerlendirilmesinde  $\chi^2/sd$ , RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), GFI (Goodness of Fit Index) ve CFI (Comparative Fit Index) değerleri kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğüne duyarlı bir ölçüm olarak gözükten

Ki-kare testi, uyum açısından en temel göstergelerden biri olarak kabul edilmektedir. Jöreskog ve diğerleri'ne (2016) göre, Ki-kare, örneklem kovaryans (korelasyon) matrisi ile uyumlu kovaryans (korelasyon) matrisi arasındaki uzaklığın bir işaretidir. Bu açıdan bakıldığında, örgütsel mutluluk ölçeğinin düşük  $\chi^2/sd$  değeri iyi uyumu, yüksek değeri 'kötü uyumu' göstermektedir. Diğer bir ifadeyle Ki-kare/sd oranının 5'ten düşük hesaplanması modelin genel uyumunun 'kabul edilebilir' olduğu sonucunu işaret etmektedir (Seçer, 2015). Diğer değerler ile ilgili uyum iyiliği ölçütleri Tablo 3.21'de sunulmuştur:

**Tablo 3.22** Doğrulayıcı faktör analizi uyum ölçütleri (Çapık (2014), Seçer (2015), Çokluk vd. (2014))

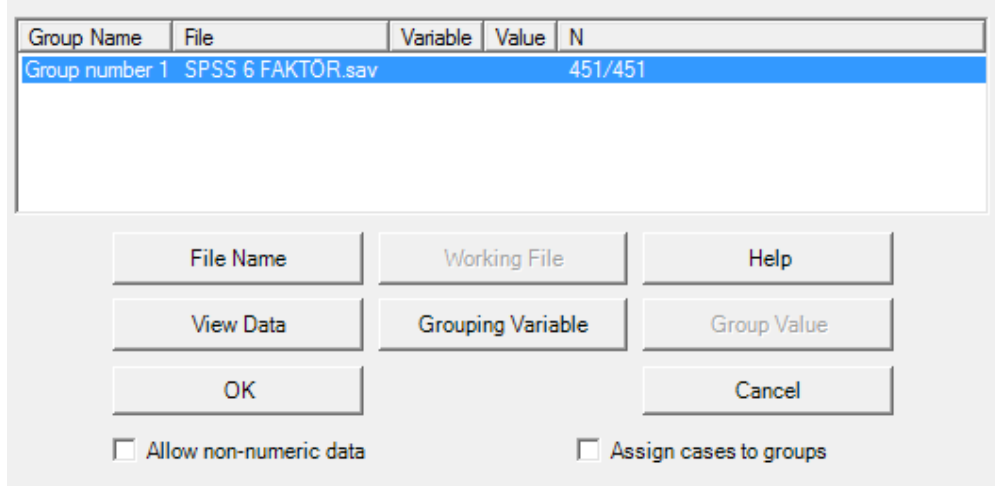
Uyum Ölçüsü	Mükemmel Uyum	İyi Uyum
$\chi^2 / sd$	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	$3 < \chi^2 / sd \leq 5$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI < 0.97$
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI < 0.95$

Örgütsel Mutluluk ölçeği doğrulayıcı faktör analizi yapılması amacı ile AMOS (version 21) programı kullanılmıştır. Elde edilen 6 faktörün diyagramı Şekil 3.9'daki gibi tasarlanmıştır:



Şekil 3.9 Doğrulayıcı faktör analizi, diyagram

Doğrulayıcı faktör analizinin yapılması için, tasarlanmış diyagram ölçek uygulaması esnasında alınan 451 katılımcının soru yanıtı ile eşleştirilmiştir:



Şekil 3.10 Doğrulayıcı faktör analizi, veri dökümanı (data files)

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları yorumlanırken ki-kare değerinin 0'a yakın olması ve istatistiksel olarak anlamlı olmaması ( $p > .05$ ) istenen bir durumdur (Şimşek, 2007). Örgütsel Mutluluk ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonucu alınan p değeri 0'dır (Şekil 3.11).

**Notes for Model (Default model)**

**Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments: 946  
Number of distinct parameters to be estimated: 101  
Degrees of freedom (946 - 101): 845

**Result (Default model)**

Minimum was achieved  
Chi-square = 3149,560  
Degrees of freedom = 845  
Probability level = ,000

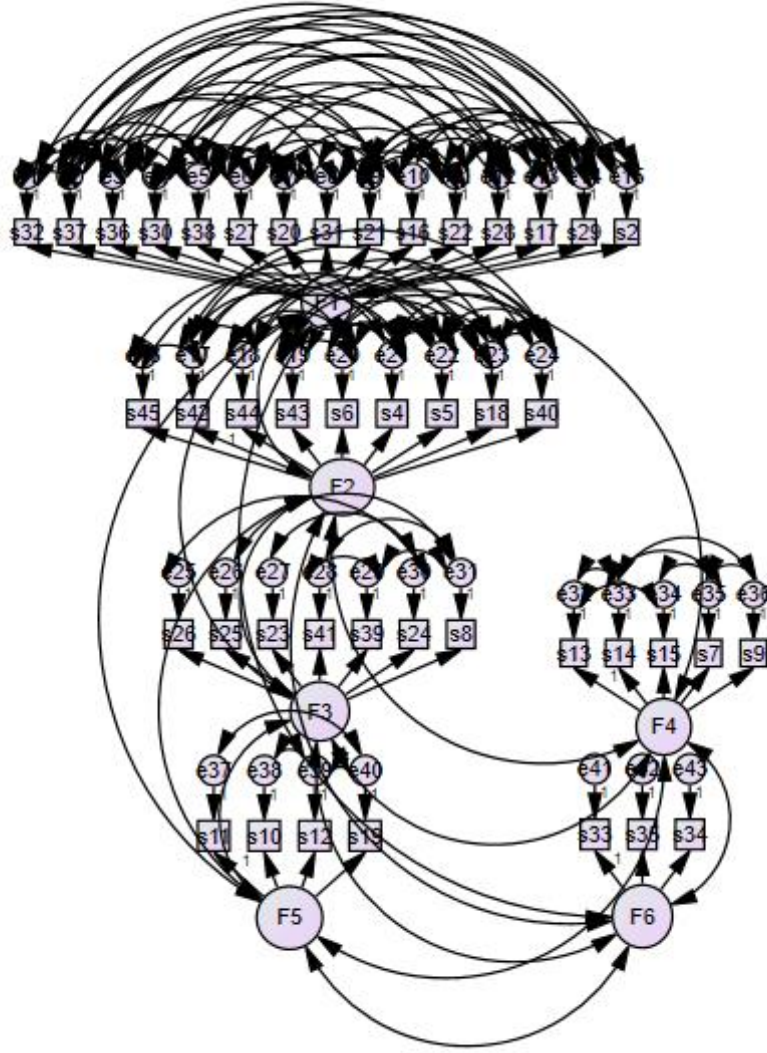
Şekil 3.11 Doğrulayıcı faktör analizi, model göstergeleri (notes for model)

Doğrulayıcı faktör analizi ile elde edilen başlangıç değerleri Tablo 3.22’de verilmiştir:

**Tablo 3.23** Doğrulayıcı faktör analizi, elde edilen başlangıç değerleri

Uyum Ölçüsü	Elden Edilen Değer
$\chi^2 / sd$	3,646
RMSEA	0,077
GFI	0,724
CFI	0,854

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum ölçülerinin başlangıç değerleri, her maddenin hata değerinin birbirinden bağımsız olarak ele alındığı analiz sonucunda elde edilmiştir. Uyum değerlerinin iyileştirme çalışması için doğrulayıcı faktör analizi ile her maddeye atanmış olan hata değerlerinin birleştirme çalışması gerçekleştirilmiştir ve ortak hata yaklaşımı kabul edilmiştir. Hata birleştirme yöntemi sonrası oluşan diyagram görüntüsü Şekil 3.12’de verilmiştir:



Şekil 3.12 Doğrulayıcı faktör analizi, hata birleştirme sonrası diyagram

Ortak hata yaklaşımı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 3.23’de verilmiştir.

Tablo 3.24 Doğrulayıcı faktör analizi, iyileştirme sonrası değerler

Uyum Ölçüsü	Mükemmel Uyum	İyi Uyum	Elde Edilen Başlangıç Değeri	İyileştirme Sonrası Elden Edilen Değer	Elde Edilen Değerin Uyumu
$\chi^2 / sd$ (Ki-Kare Uyum İyiliği Testi)	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	$3 < \chi^2 / sd \leq 5$	3,646	2,215	Mükemmel Uyum
RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0,077	0,052	İyi Uyum
GFI (İyilik Uyum İndeksi)	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	0,724	0,858	Kabul Edilebilir Uyum
CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI < 0.97$	0,854	0,941	İyi Uyum

Örgütsel mutluluk ölçeğinin uyum indeksleri bütünsel olarak değerlendirildiğinde, elde edilen uyum iyiliği indekslerinin yeterli düzeyde uyuma işaret ettiği görülmüştür. Bu bulgulardan hareketle, örgütsel mutluluk ölçeği yapı geçerliğini doğrulayıcı nitelikte değerlere ulaşılmıştır. Bu doğrultuda, örgütsel mutluluk ölçeği 6 boyut ve 43 sorudan oluşmaktadır (Ek 4).

#### 4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Modern küresel kurumsal dünyanın gündemine bir süredir girmiş bulunan mutluluk kavramının tanımı konusunda akademik dünyada tam bir fikir birliğine ulaşamadığı gözlemlenmiştir. Bunun yanında, bireysel ve örgütsel mutluluk konusunda yapılmış akademik literatür taramaları, mutluluk ve örgütsel mutluluk kavramının tek boyutlu olmayan bir kavram olarak ele alındığını göstermiştir. Bu doğrultuda, bu çalışma kapsamında örgütsel mutluluk kavramının çerçevesi çizilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla örgütsel mutluluk çerçevesinde Türkiye’de yapılmış çeşitli akademik çalışmalar, anlatı sentezi yöntemi ile analiz edilmiştir. Sentez çalışması sonucunda örgütsel mutluluk semsiye kavramının 17 olası alt kavramı belirlenmiştir.

Örgütsel Mutluluk Ölçeği’nin geliştirilmesi sürecinde ilk aşama olan madde havuzunun oluşturulmasında akademik literatür taraması ve anlatı sentezi ile oluşturulan 17 madde adayı için doğrulama aşaması gerçekleştirilmiştir. Alt boyut doğrulama aşamasında örgütsel mutluluk 17 alt boyutunun detaylı tanımları yapılmış ve 31 katılımcıdan oluşan örnekleme sunulmuştur. Ölçek geliştirme çalışması boyunca, doğrulama ve anket uygulama aşamalarında çalışmaya dahil olan tüm katılımcıların belirli örgütlerde çalışıyor olmaları, dolayısıyla örgütsel mutluluk konusunda belirli bir fikre sahip olmalarına dikkat edilmiştir. Yapılan doğrulama çalışması sonrası, sıralama yöntemi ile puanlandırılan maddeler arasında 3 madde elenmiş olup, 14 madde bir sonraki aşamaya taşınmıştır.

Bir sonraki aşamada bu 14 madde için sorular belirlenmiştir. Bu doğrultuda toplam 45 ifadenin yer aldığı madde havuzu oluşturulmuştur. 45 maddelik havuz, ana ölçeğin uygulama süreci öncesinde ölçek tasarımı amacı ile pilot grubuna sunulmuştur. Pilot uygulamada çeşitli örgütlerde çalışan toplamda 163 katılımcı yer almıştır. Cevaplarında eksiklikler olan 2 anket sürece dahil edilmemiştir. Google Forms aracılığı ile tasarlanmış pilot ölçeği için toplanan yanıtlar Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ile analiz edilmiştir. Ölçek faktörlerinin ve madde sayısının belirlenmesi için gerçekleştirilen AFA için, 161 katılımcının oluşturduğu araştırma kümesinden elde edilen veriler kullanılmıştır. AFA sonucunda ortaya konulan bu ölçeğin Barlett Küresellik testi sonucu 0.919 olarak bulunmuştur. Tasarlanmış Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin toplam varyansın

%68,5'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin genel güvenilirlik Cronbach Alpha katsayısının 0,964 olduğu tespit edilmiş; iç tutarlılık düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür. Faktör dağılımına bakıldığında, AFA sonucunda Örgütsel Mutluluk Ölçeği için 8 faktör elde edilmiştir. Tespit edilen faktörlerin güvenilirlik Chronbach Alpha katsayıları 0,824 ila 0,938 aralığında gerçekleşmiştir. AFA sonuçlarına göre, tasarlanmış ölçeğin iç tutarlığının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Pilot aşamasında analiz edilen 45 madde ve 8 faktör bir sonraki aşamaya taşınmıştır.

Pilot uygulamaya ilişkin AFA sonucunda mevcut yapı ile kabul edilen Örgütsel Mutluluk Ölçeği ile, 451 katılımcının oluşturduğu başka bir araştırma kümesinden Doğrulayıcı Faktör Analizi için veri elde edilmesi yoluna gidilmiştir. Araştırma kümesinden elde edilen veriler ışığında öncelikle iç tutarlılık analizleri yapılmıştır. Yapılmış AFA sonucunda ölçeğin Barlett Küresellik testi 0.959 olarak bulunmuştur. Tasarlanmış örgütsel mutluluk ölçeğinin toplam varyansın %68,457'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Bunun yanında, ölçeğin genel güvenilirlik Cronbach Alpha katsayısının 0,969 olduğu tespit edilerek, iç tutarlılık açısından iyi bir düzeye sahip olduğu görülmüştür. Faktör dağılımına bakıldığında, AFA sonucunda Örgütsel Mutluluk Ölçeği için 7 faktör elde edilmiştir. 7. faktör 2 sorudan oluştuğundan anket yapısından çıkartılmıştır. Kalan 43 madde ile yeniden AFA yapılmıştır. Tespit edilen faktörlerin güvenilirlik Chronbach Alpha katsayıları 0,95 (1.faktör), 0,934 (2.faktör), 0,889 (3.faktör), 0,841 (4.faktör), 0,852 (5.faktör) ve 0,909 (6.faktör) olarak belirlenmiştir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılarak 6 faktörden oluşan ana ölçeğin uyum endeksleri hesaplanmıştır. Ölçeğin bazı uyum değerlerinin iyi uyum göstermediği tespit edilmiştir ( $\chi^2 / sd = 3,646$ , RMSEA = 0,077, CFI = 0,854, GFI = 0,724). Uyum değerlerinin iyileştirilmesi çalışması için Doğrulayıcı Faktör Analizi sırasında her maddeye atanmış olan hata değerlerinin birleştirilmesi çalışması gerçekleştirilmiş ve ortak hata yaklaşımı kabul edilmiştir. Ortak hata yaklaşımı ile gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçları Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin mükemmel ve iyi uyum değerlerine sahip olduğunu göstermiştir ( $\chi^2 / sd = 2,215$ , RMSEA = 0,052, CFI = 0,941, GFI = 0,858). Ölçeğin  $\chi^2 / sd$  değerinin mükemmel uyum, RMSEA ve CFI değerlerinin iyi uyum ve GFI değerinin kabul edilebilir uyum gösterdiği görülmüştür. Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Örgütsel Mutluluk Ölçeği'nin iyi uyum değerlerine sahip olduğunun ortaya konmasının

ardından, ölçek içerisinde yer alan toplam 43 maddenin ve 6 faktörün nihai ölçek tasarımını oluşturduğu kabul edilmiştir.

#### 4.1. Örgütsel Mutluluk Modeli

Geliştirilen ölçeğin faktör yapısına bakıldığında, bu çalışmanın ortaya koyduğu örgütsel mutluluğun altı alt boyutundan bahsetmek mümkündür. İlk boyut olan *İş Yeri Ortamı*, örgütün iç yapısı ve gelişim çerçevesini içermektedir. Örgüt içinde çalışanlar tarafından hissedilen psikolojik ortam, o ortamda çalışanların hissettiği olumlu duyguların yoğunluğu, örgütün sunduğu kariyer ve gelişim fırsatları ile örgüt içinde bilgi paylaşımı kültürü ve uygulamaları, örgütsel mutluluk modelinin bu ilk alt boyutunu oluşturmaktadır. Örgütsel mutluluğun ikinci boyutu olan *İş Yerinde Destek*; çalışanın sürekli iletişim içinde olduğu ilk yöneticisi, örgüt içinde kendisi ve performansı ile ilgili aldığı yapıcı geribildirim varlığı ve yoğunluğu ile örgüt içinde algıladığı destek ve yardımlaşma kültürü kalemlerinden oluşmaktadır. Örgütsel mutluluğun üçüncü boyutu olan *İş Yerinde Öz Yeterlik*; çalışanın iş yerinde kendisinden beklenen bilgi ve beceri konusunda özgüveni, yaptığı iş ve görevi ile ilgili öz yeterlik duygusu, kendisinden beklenen iş çıktıları ve performansı konusunda başarı inancı ile iş yükünü verimli bir şekilde yönetebilme inancından oluşmaktadır. *İş – Yaşam Dengesi* boyutunda, iş dışında özel yaşam ve aileye vakit ayırabilme, mesai saatlerini verimli bir şekilde yönetebilme ve zamanında bitirebilme ile kendisine verilen iş yükünü günlük olarak verimli bir şekilde planlayabilme kalemleri bulunmaktadır. Çalışanın günlük hayatının büyük kısmını geçirdiği iş yerinde yaşadığı arkadaşlık, diğer çalışanlar ile ilişkileri ve örgüt içindeki paylaşım kültürü, örgütsel mutluluğun beşinci boyutu olan *İş Yerinde Arkadaşlık* boyutunu oluşturmaktadır. Örgütsel Mutluluk Modelini oluşturan manevi boyutların yanında altıncı boyut olarak *Ücret* boyutu, çalışanın iş yerinde verdiği emek karşılığında aldığı maddi karşılığın yeterliğini ifade etmektedir. Söz konusu altboyutların içerdiği Örgütsel Mutluluk Modeli Şekil 4.1’de gösterilmiştir.



Şekil 4.1 Örgütsel Mutluluk Modeli

#### 4.1.1. Örgütsel Mutluluk Modeli ve alt boyutları

Bu tez çalışması kapsamında ortaya konmuş Örgütsel Mutluluk Modeli altı alt boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu boyutlarla ilgili literatürde yer alan çalışmalar aşağıda analiz edilmiştir.

*İş Yeri Ortamı* boyutu içinde yer alan iş yerinde psikolojik ortam, olumlu duygular, kariyer ve bilgi paylaşımı unsurları mutluluk literatüründe oldukça yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. Chaiprasit ve Santidhirakul (2011) ile Fapinyo'ya (2009) göre, iş yerinde mutluluk birkaç başlıktan oluşmaktadır ve başlıklardan birtanesi çalışma yaşamı kalitesidir. Yazarlar, iş yerindeki psikolojik iklim, çalışma hayatının çalışana verdiği ilham ve çalışma ortamı ilişkilerini, çalışma yaşamı kalitesi boyutu altında ele almaktadır. 2015 yılında hemşireler arasında yapılan bir araştırmada çalışma mutluluğunu etkileyen faktörün yalnızca çalışma ortamı olduğu belirlenmiştir (Rahighee, 2015).

Bunun yanında, çalışanın işte özgür ve özerk hissetmesi (Gavin ve Mason, 2004), işte hissettiği duygular ve söz konusu duyguların bastırılmaması (Apalı ve Özmen, 2018), olumlu çalışma koşulları ve iş yeri arkadaşlığı (Güner ve Bozkurt, 2017), gelişim imkânı (Zhou ve Qiu, 2013; Straume ve Vitters, 2012) ve kariyer tatmininin (Denizli ve Dündar, 2020) çalışma mutluluğu üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. İş yerinde kariyer ve gelişim tatmininin iş yerindeki mutluluk düzeylerine etkisi Türkiye’de ve yurt dışında birçok çalışma tarafından desteklenmiştir. Sarıçam (2015) çalışanların kariyer uyum yeteneğinin iş yerinde yaşadıkları mutluluk düzeylerini olumlu yönde etkilediğini savunmaktadır. Aygül (2013), örgütler için önerdiği mutluluk başkanı yönetim modelinde kariyer yönetimi ve çalışan gelişim faaliyetlerine ayrı bir yer ayırmaktadır. Pan ve Zhou (2012), Çin’de yaptıkları kapsamlı bir araştırmada, çalışanların kariyer tatmininin örgütsel mutluluk düzeylerini doğrudan etkilediğini göstermektedir. Genel olarak akademik literatür ve yapılmış araştırmalar, iş yerindeki olumlu ortam, yaşanan duygular ile gelişim ve kariyer faktörlerinin örgütsel mutluluk ile bağlantı içinde olduğunu ortaya koymaktadır.

Örgütsel Mutluluk Modeli’nde ikinci boyutu olan *İş Yerinde Destek*, ilk yönetici, yapıcı geribildirim ve destek kavramlarından oluşmaktadır. Daha önce Türkiye ve dünyada yapılmış çalışma ve araştırmalarda bu boyutun örgütsel mutluluk içindeki rolü desteklemektedir. Chaiprasit ve Santidhirakul (2011) ile Fapinyo (2009), örgütsel mutluluğu beş temel başlıkta sınıflandırmıştır. Başlıklardan bir tanesi yöneticilerin liderlik özellikleri olarak belirlenmiştir. İlk yönetici ile ilişkilerin, iş yerinde hissedilen mutluluk üzerine önemli bir etkisi olduğunu savunan birçok akademik çalışma yapılmıştır (Helliwell, Layard ve Sachs, 2012; Suojanen, 2012; Espasandín-Bustelo, Ganaza-Vargas ve Diaz-Carrion, 2020; Keser, 2018; Güner ve Bozkurt, 2017). İlk yönetici boyutunun örgütsel mutluluk literatüründe çok sık çalışılmasının yanında, iş yerinde yapıcı geribildirim ve destek boyutları da araştırmalarda sıklıkla ele alınmıştır. Belschak ve Hartog (2009); Grant, Christianson ve Price (2007); Kuhnen ve Tymula (2011), iş yerinde geribildirim ve desteğin çalışanların iyi oluşlarını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır.

Örgütsel Mutluluk Modeli’nin üçüncü boyutu olan *İş Yerinde Öz Yeterlik*, bireysel mutluluk literatüründe sıklıkla ele alınmakla birlikte, diğer boyutlara nazaran örgütsel

mutluluk literatüründe daha düşük sıklıkla ele alınmıştır. Bu bağlamda, bu boyutun Örgütsel Mutluluk Modeli'nde özgün bir boyut olarak yer aldığı değerlendirilmiştir. Doğan, Sapmaz ve Çötök (2012), kişinin özeleştiri alt boyutlarından olan içsel öz-eleştiri ve karşılaştırmaya dayalı öz-eleştiri ile mutluluk arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulmuşlardır. Aynı çalışma kapsamında, öz-eleştiri alt boyutlarının mutluluğu negatif yönde anlamlı düzeyde açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç dolaylı olarak, iş yerinde öz yeterlik duygusunun kişinin yaşadığı mutluluk düzeyi üzerinde etkisinin olduğunu desteklemektedir.

Son zamanlarda hem akademik literatür hem örgütlerde en sık ele alınan olgulardan biri de *İş – Yaşam Dengesi*'dir. Chen, Krishna ve Yu (2020), iş – yaşam dengesinin örgütlerde görev alan yöneticilerin mutluluk düzeylerine etki ettiğini vurgulamaktadır. Chaiprasit ve Santidhiraku (2011) tarafından Tayland'da yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel mutluluk düzeylerini öngörmek mümkündür. Bu çalışmaya göre, örgütsel mutluluk düzeyleriyle ilgili yapılan öngöründe üç ana faktör kritik role sahiptir. Bunlar, iş yerinde ilişkiler, iş – yaşam dengesinin kalitesi ve liderliktir. Söz konusu boyutlar bu tez kapsamında geliştirilmiş olan Örgütsel Mutluluk Modeli'nde de yer almaktadır. Kimura (2016) tarafından doktorlar üzerinden yapılan araştırma sonuçlarına göre, örgütsel mutluluğun en kritik faktörlerinden birtanesi iş – yaşam dengesidir. Ötken ve Erben (2013) tarafından Türkiye'den yapılmış çalışma, jenerasyon bazında iş – yaşam dengesinin mutluluk üzerine etkisini araştırmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, iş – yaşam dengesi ve kişilerin iş yerlerindeki mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkinin Y jenerasyonunda daha güçlü olduğu, söz konusu çalışma tarafından ortaya konmuştur. Arar (2020), iş – yaşam dengesinin örgütsel mutluluk düzeylerinde kısmi aracılık görevini üstlendiğini belirlemiştir. Bu anlamda, bilimsel araştırmaların, iş – yaşam dengesinin örgütsel mutluluk üzerinde etkili olduğu olgusunu desteklediği söylenebilir.

*İş – Yaşam Dengesi* boyutuna paralel olarak, *İş Yerinde Arkadaşlık* boyutunun güncel literatürde ve kurumsal etkinliklerin gündeminde yer alma sıklığı artmaktadır. İş yerinde kurulan arkadaşlık düzeylerinin örgütsel mutluluk ile anlamlı bir ilişkisi olduğu birçok araştırmacı tarafından ortaya konmuştur (Greco, Holmes ve McKenzie, 2015; Taniguchi, 2015; Kandemir ve Özdeşli, 2019; Akçakanat, Uzunbacak ve Köse, 2018;

Doğan, Elçi ve Murat, 2019). Bunun yanında, örgütlerde yapılan gözlemler ve deneyimlerden yola çıkarak yazılan uygulamalı makaleler de iş yeri arkadaşlığının örgütsel mutluluk için kritik önemini vurgulamaktadır. CNBC tarafından hazırlanan makalede (Schawbel, 2018) iş yeri arkadaşlığının özellikle uzun vadeli örgütsel mutluluk düzeyleri için son derece önemli olduğu vurgulanmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum) tarafından yayınlanan makalede (Wood, 2019), iş yerinde en az bir yakın arkadaşı olan çalışanların daha mutlu oldukları tespiti yapılmaktadır. Forbes dergisinde yayımlanan ‘İş Yerinde Arkadaşlık Örgütsel Mutluluk için Gerçekten Kritik mi?’ makalesinde (Habelow, 2010), sunulan istatistiklerle iş yerindeki arkadaşlığın örgütsel mutluluk için öneminin altını çizilmektedir.

Örgütsel Mutluluk Modeli’nin son boyutu olan *Ücret* boyutu mutluluk literatüründe diğer kavramlar kadar sık kullanılsa da örgütsel mutluluk üzerindeki etkisi birkaç çalışma ile desteklenmektedir. Kanten, Kanten ve Dündar (2016) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre, ücret yapısından tatmin, iş yerinde mutluluk düzeyleri üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Powdthavee (2010), bulgularıyla ‘mutluluk para ile satın alınamaz’ özdeyişini kritik etmiş, ücret düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasında pozitif anlamlı ilişki olduğunu belirlemiştir.

#### **4.1.2. Örgütsel Mutluluk Modeli ve bireysel mutluluk kuramları**

Kimi akademik çalışmalar mutluluğun bileşenlerine odaklanırken, kimi çalışmalar ise mutluluğun sonuç ve nedenlerine odaklanmaktadır. Literatürde mutluluğun felsefi ve psikolojik temellere dayalı tanımı yapılmaktadır. Mutluluk kavramı farklı açılardan ayrıma tabi tutulmaktadır. Hedonik ve eudaimonik mutluluk ayrımı akademik çalışmalarda en sık rastlanan mutluluk ayrımlarından biridir. Hedonik mutluluk zevk ve keyif deneyimleriyle, eudaimonik mutluluk ise kişinin hayatındaki anlam ve amaç deneyimleri ile ilişkilendirilmektedir. Her iki mutluluk türü kişinin gerek özel gerekse de iş hayatındaki genel refahına farklı şekillerde katkıda bulunmaktadır. Mutluluk literatüründe yaygın görülen bu mutluluk ayrımı, bu çalışma kapsamında elde edilen Örgütsel Mutluluk Modeli’nde de gözlemlenmektedir. Örgütsel Mutluluk Modeli, iş yerinde yaşanan olumlu duygular, olumlu psikolojik ortam, çalışanın Yaşamına vakit ayırabilme ve iş yerinde destek alabilme boyutları ile hedonik (haz ve keyif deneyimleri); kariyer ve gelişim, bilgi ve beceri konusunda özgüven, yapıcı geribildirim ve alınan ücret

(kişinin hayatındaki anlam ve amaç deneyimleri) boyutları ile eudaimonik mutluluğu temsil etmektedir. Bu anlamda elde edilen modelin mutluluğun hem duygusal boyutlarını hem de anlam ve amaç bileşenlerini kapsadığı söylenebilir.

Literatürde ortaya konmuş mutluluk kuramları (Akış Kuramı, Uyum Kuramı, Sabit Nokta Kuramı, Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Kuramı ve Erek Kuramı) kişinin yaşadığı mutluluk sürecine odaklanmaktadır. Bu kuramlar ışığında elde edilen Örgütsel Mutluluk Modeli'nde söz konusu kuramlar ile örtüşen boyutlar yanında modele özgün boyutlar da bulunmaktadır. En popüler mutluluk kuramlarından birtanesi olan Akış Kuramı, kişinin işinden zevk alması halinde kendisini akış içinde hissettiği ve zamanın göreceli olarak hızlı geçtiği önermesine dayanmaktadır. Kişi, söz konusu akışta bulunduğu takdirde, kişisel mutluluk seviyesinin daha yüksek olduğu kabul edilmektedir. Örgütsel Mutluluk Modeli'nde yer alan *iş yerinde psikolojik ortam ve kişinin yaşadığı olumlu duygular ile kişinin aldığı destek ve kurduğu olumlu ilişkiler*, kişinin akış içinde hissetmesini ve dolayısıyla mutlu olmasını sağlayacaktır. Uyum Kuramı ise kişilerin bireysel hayatlarının sadece olumlu değil olumsuz olay ve koşullarla da şekillendirildiğini vurgulamaktadır. Bu kurama göre, kişi her türlü koşula uyum sağlamayı öğrendiğinde mutluluğa erişmektedir. Sabit Nokta Kuramı mutluluk sürecinin içeriğinden ziyade, bu sürecin ne kadar uzun ve kalıcı olduğuyla ilgilenmektedir. Bu kurama göre, kişide olumsuz ya da olumsuz duygulara neden olan herhangi bir dış faktör (yeni araba, evlilik, işte beklenen terfiyi alamama, vs.) o kişinin mutluluk seviyesini belirli bir süreliğine artırmakta ya da azaltmaktadır. Her kişinin sabit bir mutluluk seviyesi olduğunu savunan bu kuram, dış faktörlerin getirdiği mutluluk seviyesinin belirli bir süre içinde kişinin sabit mutluluk seviyesine döndüğünü vurgulamaktadır. Uyum ve Sabit Nokta Kuramları'nda dış faktörlerden bağımsız olan mutluluk, Örgütsel Mutluluk Modeli'nde yer alan *iş yerinde öz yeterlik* boyutu ile birlikte ele alınabilir. Kişinin öz yeterlik seviyesi, içsel dünyası ile barışık olmasını ve uzun vadede dış faktörlerden bağımsız olarak mutlu olabilmesini sağlamaktadır. Ryff'in İyi Oluş Kuramı, kişinin mutluluk seviyesinin dış faktörlerden ziyade kişisel yapısından etkilendiğini vurgulamaktadır. Buna göre, kişinin öz kabul seviyesi, bireysel gelişim, diğerleriyle olumlu ilişkiler, çevresel hakimiyet ve özerklik özellikleri kişinin mutluluk seviyesini belirlemektedir. İyi Oluş kuramının temel bileşenleri Örgütsel Mutluluk Modeli'nde de yer almaktadır: kişinin öz kabul seviyesi modelin *öz yeterlik* boyutu ile, bireysel gelişim *iş yeri ortamı* boyutu ile, diğerleri ile

olumlu ilişkiler *iş yerinde arkadaşlık* boyutu ile, çervesel hakimiyet ve özerklik ise *iş yeri ortamı* boyutu ile örtüşmektedir. Erek Kuramı ise, kişinin hayatındaki amaçlarına ulaştığında mutlu olduğunu varsaymaktadır. Kişisel amaçlar Örgütsel Mutluluk Modeli'nde direkt olarak yer almasa da kişinin gelişim ve kariyeri, başarı inancı ve yapıcı geribildirim alt boyutlarında temsil edildiği söylenebilir. Mutluluk kuramları ve bu çalışma sonucunda elde edilen Örgütsel Mutluluk Modeli'nde, modele özgün boyutların bulunduğunu söylemek mümkündür. İş yerinde ücret ve iş-Yaşam dengesi boyutları mutluluk kuramlarında yer almamaktadır. Her iki boyutun örgütsel yaşama özgün olması nedeniyle bu boyutların bireysel mutluluk kuramlarına yansımadağı düşünülmektedir.

Öte yandan pek çok akademik çalışmanın mutluluk bileşenlerini ele aldığı görülmektedir. Korzybski yaklaşımına göre, mutluluk formülünün en temel bileşeni beklentidir ve mutluluk seviyesi kişinin beklenti seviyesi ile ters orantılıdır. Kişinin beklentileri ne kadar düşük ise mutluluk seviyesi o kadar yüksek olacaktır. Kişinin beklenti düzeyi Örgütsel Mutluluk Modeli'ne bir alt boyut olarak yansıtılmamıştır. Ancak Korzybski yaklaşımına göre, modelin her alt boyutunda ölçülen örgütsel mutluluk seviyesinin, kişinin o boyutla ilgili sahip olduğu beklenti seviyesinden etkilendiği düşünülebilir. Lu ve Shih yaklaşımı, mutluluk formülünü dokuz temel mutluluk kaynağına bağlamaktadır (Saygınlık İhtiyacından Gelen Doyum, Kişisel İlişkilerdeki Uyum, Maddi İhtiyaçların Tatmini, Çalışma Yaşamındaki Başarı, Rahat Bir Yaşam, Başkalarının Olumsuzluklarından Haz Duymak, Kendini Gerçekleştirme Duygusu, Hoşnutluk, Olumlu Duygular ve Sağlık). Lu ve Shih'in ortaya koyduğu bileşenler iki temel gruba ayrılmakta, birinci grup neşelenmek gibi olumlu duygusal bir durumu ele alırken, ikinci grup yaşamın tamamından ya da bir bölümünden öz gerçekleştirme anlamında tatmin olma durumunu içermektedir. Lu ve Shih yaklaşımındaki *Kendini Geliştirme Duygusu* ve *Olumlu Duygular*, Örgütsel Mutluluk Modeli *İş Yeri Ortamı* boyutunda; *Rahat bir Yaşam*, modelin *İş – Yaşam Dengesi* boyutunda; *Çalışma Yaşamındaki Başarı*, modelin *Öz Yeterlik* boyutunda; *Maddi İhtiyaçların Tatmini*, modelin *Ücret* boyutunda; *Kişisel İlişkilerdeki Uyum* ise modelin *İş Yerinde Arkadaşlık* boyutunda karşılığını bulmaktadır. Lu ve Shih yaklaşımına bakıldığında, Örgütsel Mutluluk Modeli'nin *İş Yerinde Destek* boyutunun bu modele özgün olduğu görülmektedir.

### 4.1.3. Örgütsel Mutluluk Modeli ve örgütsel mutluluk yaklaşımları

Bireysel mutluluk literatüründen örgütler içinde yaşanan mutluluk seviyelerine geçiş yapıldığında, örgütsel mutluluk kavramının ilave bazı belirsizlikler taşıdığı görülmüştür. Literatürde örgütlere ve mensuplarına ilişkin mutluluğun iş yerinde mutluluk, örgütsel mutluluk, çalışan mutluluğu ve kurumsal mutluluk gibi başlıklar altında ele alındığı görülmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalarda, örgütlerde çalışanların mutlu olmasının örgütlere çok sayıda finansal ve finansal olmayan faydalar sağladığı belirlenmiştir. Bu anlamda, örgütsel mutluluğu doğru bir şekilde yönetmek amacı ile, örgütsel mutluluğun düzenli ve güvenilir bir şekilde ölçülmesi önem taşımaktadır. Bireysel mutluluk literatüründe yer alan yaklaşım bileşenlere ilişkin zenginlik örgütsel mutluluk literatüründe de gözlemlenmiştir. Mutlu İş Yeri Yaklaşımı'na göre, örgütsel mutluluk sekiz temel alt boyuta dayandırılmaktadır. Bunlar: Mutlu Beden, Mutlu Dinlenme, Mutlu Kalpler, Mutlu Ruhlar, Mutlu Zihinler, Mutlu Para, Mutlu Aile ve Mutlu Toplum olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşımın Örgütsel Mutluluk Modeli ile benzer boyutları bulunmakla birlikte, farklılaşan boyutlar da söz konusudur. Yaklaşımın kişinin iş yerindeki ruh hali ve sağlığına odaklandığı ve dolayısıyla hedonik mutluluğuna dayandığı söylenebilir. Bu anlamda Örgütsel Mutluluk Modeli'nde bulunan hedonik altyapı (*İş Yerinde Psikolojik Ortam, İş Yerinde Duygular, İş Yerinde Arkadaşlık, İş – Yaşam Dengesi, İş Yerinde Destek* gibi boyutlar) bu yaklaşımı desteklemekle birlikte, modelde bulunan eudaimonik mutluluk boyutları ile modelin örgütsel mutluluğu daha bütünsel olarak ele aldığı ifade edilebilir. Bireysel mutluluk çalışmalarında ücret boyutunun genellikle ele alınmadığı tespit edilmiştir. Örgütsel mutluluk çalışmalarına bakıldığında ise bu boyutun da ele alındığı görülmektedir. Örneğin, Mutlu İş Yeri Yaklaşımı'nda yer alan *Mutlu Para* boyutu, Örgütsel Mutluluk Modeli *Ücret* boyutu ile örtüşmektedir.

Tony Dovale şirketi tarafından geliştirilmiş CHI (Corporate Happiness Index) yaklaşımı, örgütsel mutluluğu beş temel boyutlu bir yapı olarak ele almaktadır (Çalışanların Zihinsel Sağlığı, Çalışanların Duygusal Sağlığı, Çalışanların Ruhsal Sağlığı, Çalışanların Bedensel Sağlığı ve Çalışanların Potansiyelinin Geliştirilmesi). Bu endeksin ilk dört boyutunun hedonik mutluluk unsurlarını, son boyutunun ise eudaimonik mutluluk unsurlarını içerdiği gözlemlenebilir. Örgütsel Mutluluk Modeli'nde eudaimonik ve hedonik boyutların daha dengeli bir şekilde ele alındığı düşünülmektedir. CHI

endeksinde eudaimonik mutluluğa ilişkin tek boyut olan *Çalışanların Potansiyelinin Geliştirilmesi* boyutu, Örgütsel Mutluluk Modeli'nde birkaç boyut ile temsil edilmiştir. Bu boyutlar arasında *Kariyer ve Gelişim*, *İş Yerinde Geribildirim* ve *Başarı İnancı* yer almaktadır.

Warr Örgütsel Mutluluk Yaklaşımı farklı bir örgütsel mutluluk modeli sunmaktadır. Sunulan modele göre, örgütsel mutluluk iki temel alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci boyut Göreve İlişkin Mutluluk iken (Keyif/Huzur/Tutku), ikinci boyut Görevden Bağımsız Örgütsel Mutluluk (Keyif/Huzur/Tutku) olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşım ve modelin hedonik mutluluğa ve iş yerinde yaşanan duygulara odaklandığı söylenebilir. Örgütsel Mutluluk Modeli'nde yer alan, *İş Yerinde Psikolojik Ortam* ve *İş Yerinde Olumlu Duygular* boyutları bu yaklaşımı kapsamakla birlikte, duyguların yanında anlam/amaçlara dayalı daha bütünsel bir örgütsel mutluluk yaklaşımını benimsediği söylenebilir.

#### **4.2. Örgütsel Mutluluk Ölçeği**

Bu çalışma kapsamında geliştirilmiş olan Örgütsel Mutluluk Ölçeği (Ek-4) 6 faktörden ve 43 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin içerdiği sorular, kişinin iş yerinde hissettiği duygular, amaç ve anlam doğrultusunda attığı adımlar, iş yerinde kurduğu ilişkiler, iş – Yaşam dengesi ve aldığı ücret konularını kapsamaktadır. Ölçekte yer alan *İş Yeri Ortamı Memnuniyeti* 15 sorudan, *İş Yerinde Destek* boyutu 9 sorudan, *İş Yerinde Öz Yeterlik* boyutu 7 sorudan, *İş-Yaşam Dengesi* 5 sorudan, *İş Yerinde Arkadaşlık* boyutu 5 sorudan ve *Ücret Memnuniyeti* boyutu 3 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte 5li Likert skalası kullanılmıştır.

Ölçek geliştirme çalışmasının ilk adımlarından biri olan kavramın şemsiye kavramı olarak ele alınması ve kavramsal tanıma çalışması, anlatı sentezi yöntemi ile yapılmıştır. Anlatı sentezi esnasında ele alınan çeşitli akademik çalışmaların analizi sonucunda örgütsel mutluluk alt kavramları belirlenmiştir. Anlatı sentezi aşamasında ele alınan akademik kaynakların Türkiye'de yapılmış olması önemli kriterlerden biri olarak benimsenmiştir. Bu sebeple, anlatı sentezi sürecinde ortaya çıkmış örgütsel mutluluk alt kavramlarının geçerliği Türkiye için kabul edilmiştir.

Bunun yanında, ortaya çıkmış örgütsel mutluluk alt kavramlarının doğrulama çalışması için seçilen örneklem grubu Türkiye’de faaliyette bulunan işletmelerden oluşmuştur. Ölçek geliştirme çalışmasının sonraki adımları olan pilot uygulama ve ana ölçek uygulama çalışmasında yer alan örneklem de Türkiye’de faaliyet gösteren işletmelerde çalışan, Türk kültürü içerisinde değerlendirilebilecek katılımcılardan oluşmuştur.

Bu nedenler ele alındığında, bu tez çalışmasında geliştirilmiş olan Örgütsel Mutluluk Ölçeği, Türkiye şartlarında geçerli olarak kabul edilmiştir. Ölçeğin Türkiye dışında uygulanması söz konusu olduğunda, ölçeğin uyarlama çalışmasının gerçekleştirilmesi önem taşıyacaktır. Örneğin, Türkiye şartlarında oldukça önemli olan ve Örgütsel Mutluluk Modeli’nde alt boyut olarak ortaya çıkan *Ücret* boyutu, Avrupa ülkelerinde model içindeki önemini yitirebilir.

Türkiye dışında ölçek uyarlama çalışmaları tamamlandığında, ölçek normlarının oluşturulması çalışmalarının da gerçekleştirilmesi oldukça önemlidir. Bazı lokasyonlarda örgütsel mutluluk modeli Türkiye ile benzer şeklini korusa bile, o lokasyonun ve kültürün normları Türkiye’den farklı olabilir. Örneğin, herhangi bir ülkede yapılmış uyarlama çalışması sonrası Örgütsel Mutluluk Modeli, “ücret” boyutunu Türkiye modeline paralel olarak koruyabilir. Ancak o ülkenin “ücret” boyutunun normları Türkiye’den farklılaşabilir. Ücret boyutunun 5 üzerinden 4 alması Türkiye normlarına göre ‘yüksek’ iken, o ülkenin normlarına göre ‘düşük’ olarak yorumlanabilir.

#### **4.2.1. Örgütsel Mutluluk Ölçeği ve diğer mutluluk ölçekleri**

Örgütsel mutluluk ölçeklerinin kullanıldığı akademik çalışmalara bakıldığında, halen bu amaçla çoğu durumda bireysel mutluluk ölçeklerinin kullanıldığı görülmektedir. Bu ölçekler arasında en yaygın kullanılan ölçeklerden biri Oxford Mutluluk Envanteri’dir. Oxford Mutluluk Envanteri’nin yanı sıra Cantril Merdiveni Ölçeği de bireysel mutluluğun ölçülmesi amacı ile kullanılmaktadır. Yapılan literatür taraması ve araştırmalarda dünyada örgütsel mutluluğun ölçülmesi amacıyla geliştirilip uygulamaya alınmış bir ölçek belirlenmiştir. Bu ölçek Brezilyalı araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olup, ağırlıklı olarak mutluluğun duygusal boyutunu içermektedir (Örgütsel

Mutluluk Ölçeği). Bunun yanında, birkaç Şirket tarafından örgütsel mutluluk ölçeği geliştirme çalışmaları başlatıldığı duyurulmuştur.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu başlık altında çalışmanın sonuçları ve araştırmacılar ile uygulamacılara yönelik olmak üzere iki alt başlık altında öneriler paylaşılmaktadır.

### 5.1. Sonuç

Literatür taraması çerçevesinde görüldüğü gibi, mutluluk konusunda birçok akademik ve sektör çalışmaları yapılmış olmakla birlikte, örgütsel mutluluk konusunda literatürde ve sektörde henüz fikir birliğine varılmamıştır. Bu tez çalışması ile Türkiye’de daha önce örgütsel mutluluk konusunda yapılmış çalışmalar anlatı sentezi yöntemi ile ele alınmış ve analiz edilmiştir. Ölçek geliştirme süreci ile madde havuzu doğrulama, pilot ve ana uygulama adımlarının ardından örgütsel mutluluk boyutlarına ilişkin maddeler ortaya konmuştur. Bu maddelere ilişkin faktör analizi yapılarak Örgütsel Mutluluk Modeli tasarlanmıştır. Bu anlamda, Türkiye’de ilk kez örgütsel mutluluk kavramının kavramsal tartışması yapılmış ve özgün Örgütsel Mutluluk Modeli geliştirilmiştir. Bunun yanında, dünyada daha önce geliştirilen örgütsel mutluluk yaklaşım ve modelleri değerlendirilerek bu tez çalışması ile daha güncel, kapsayıcı ve bütünsel bir örgütsel mutluluk çerçevesi sunulmuştur.

Bunun yanında, birçok akademik çalışma, Türkiye’de genel trendin ölçek geliştirmeden ziyade yurt dışında geliştirilmiş olan ölçeklerin uyarlanması olduğunu ortaya koymaktadır. Özge (1981), Türkiye’deki psikolojik testleri psikometrik nitelikleri bakımından analiz etmeyi amaçlamış ve 126 psikolojik testi çeşitli nitelikler gözeterek incelemiştir. Söz konusu çalışmada Türkiye’de o dönemde kullanılan 126 psikolojik testin 121’inin yabancı ülkelerde geliştirilen psikolojik testlerden uyarlanmış olduğu, yalnızca beş psikolojik testin Türkiye’de geliştirilmiş olduğu, uyarlama testlerin ise 84’ünün yalnızca bir çeviri çalışması niteliğinde olduğu belirlenmiştir. Bu tez çalışması ile birlikte, Türkiye’ye özgü Örgütsel Mutluluk Ölçek geliştirme çalışması yapılmıştır. Bununla birlikte, dünyada örgütsel mutluluk ölçümü amacıyla bilimsel olarak geliştirilmiş tek bir ölçek ağırlıklı olarak hedonik mutluluk bakış açısına dayanmaktadır. Söz konusu ölçek Türkiye’ye uyarlanmış olmakla birlikte Türkiye kaynaklı bir örgütsel mutluluk ölçümü çalışması tespit edilememiştir. Türkiye’de örgütsel mutluluğa ilişkin

akademik çalışmalarda ağırlıklı olarak bir bireysel mutluluk ölçeği olan Oxford Mutluluk Envanteri kullanılmaktadır. Bu anlamda, Türkiye’de ilk defa örgütsel mutluluğu ölçmeye yönelik güncel, kolay uygulanabilir, güvenilir ve geçerli bir ölçek geliştirilmiştir.

Bu çalışma kapsamında alana ilişkin güncel literatür kapsamlı ve ayrıntılı olarak taranmıştır. Buna bağlı olarak çalışma güncel literatürün kapsamlı bir analizini içermektedir. Bu literatür taraması ile literatüre dayalı olarak kavramsal çerçevenin verilmiş olmasının, alanda çalışma yapmak isteyen akademisyenlere katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak bu tez çalışmasında bilimin temel faaliyetlerinden biri olan, “ölçüm” için bir araç oluşturulmuştur. Bu sayede örgütlerin örgütsel mutluluk seviyelerinin ölçümünün olanaklı hâle gelmesine ve bu konuda etkinliğin artmasına katkı sağlamaya çalışılmıştır. Bu nedenle bu tez çalışmasının başka akademik çalışmalara yol açması beklenmekte; araştırma konusu ve problemine ilişkin bulgu ve önerileri vasıtasıyla hem akademik alana hem de uygulama alanına önemli katkılar sunduğu ve kullanışlı çıktılar ortaya koyduğu düşünülmektedir.

Bu tez çalışması kapsamında ortaya konan Örgütsel Mutluluk Ölçeği’nin daha önce yapılmış mutluluk çalışmaları ve ölçekleri ile karşılaştırıldığında, daha bütünsel ve dengeli bir ölçüm modeli olduğu söylenebilir.

Dünyada ve Türkiye’de kullanılan ölçekler arasında yer alan bir bireysel mutluluk ölçeği olan Oxford Mutluluk Envanteri maddelerinde, kişilerin örgütlerden bağımsız olarak mutluluk seviyeleri ölçülmektedir. Bu envanterin maddeleri arasında, kişinin olumlu duyguları, öz yeterlik duygusu, başka kişiler ile ilişkileri, iyimserlik, hayatındaki anlam ve amaç yer almaktadır. Bu boyutların örgütsel karşılığı bu çalışma sonucunda geliştirilen Örgütsel Mutluluk Ölçeği’nde de yer almaktadır. Bunun yanında, dünyada bilimsel olarak geliştirilmiş tek Örgütsel Mutluluk Ölçeği’nin Türkiye’ye uyarlanmış versiyonuna bakıldığında, toplam 28 maddeden oluşan ölçeğin ilk 21 maddesinin ‘hissediyorum’ kelimesi ile bittiği ve kişinin örgüt içinde yaşadığı his ve duygularına odaklandığı görülmektedir. Ölçeğin son 7 maddesi ise, kişinin çalıştığı örgüt içinde yaşadığı gelişim, anlam arama, başarı ve özgüven boyutlarını kapsamaktadır. Bu

anlamda, söz konusu ölçek örgütsel mutluluğa bütünsel bir yaklaşım sergilemekte olsa da ağırlıklı olarak hedonik mutluluğa odaklanmaktadır. Diğer yandan, bu çalışma ile geliştirilen Örgütsel Mutluluk Ölçeği, söz konusu ölçeğe kıyasla daha kapsayıcı ve öncesinde geliştirilen örgütsel mutluluk modellerini yansıtan bir yaklaşım sergilemektedir.

Akademik literatür taramasında örgütsel mutluluk kavramı konusunda akademide tam bir fikir birliğine ulaşılmadığına dair tespitler yapılmıştır. Çeşitli çalışmalar bu kavramın tanımı ve içeriğini farklı şekillerde ele almaktadır. Bunun yanında, benzer anlam ve içeriğe sahip kavramlar için farklı terimler kullanılabilir. Bu anlamda, örgütler farklı olarak gördüğü kavramların ölçümlerine ve geliştirme çalışmalarına yatırım yapabilmektedir. Bunun yanında, örgütsel mutluluk kavramı ve modeli, bilimsel literatürde son zamanlarda sıkça ele alınmaktadır. Bu çalışmada, örgütsel mutluluğun kavramsal çerçevesi ortaya konmuştur ve modelin altyapısı oluşturulmuştur. Örgütsel mutluluk kavramına paralel olarak hem bilimsel çalışmalarda hem sektör uygulamalarında kullanılan çeşitli kavramları gözlemlemek mümkündür. Bu kavramlardan en yaygın olanlar, çalışan esenliği (well – being), çalışan deneyimi ve çalışan bağlılığı kavramlarıdır. Harvard Business Review (2017), işletmelerin esenlik programlarını aşağıdaki gibi tanımlamaktadır:

*Çalışanların sağlık risklerini azaltıp hayat kalitelerini yükseltmelerine yardım eden, kişisel verimliliklerini arttıran ve firmanın karlılığını pozitif etkileyen davranışları benimseyip korumalarını destekleyen, organize ve işveren sponsorluğunda gerçekleşen programların bütünü.*

Örgütlerin esenlik programlarına bakıldığında, çalışanların psikolojik sağlığından fiziksel sağlığına kadar uzanan bir yelpazeyi kapsadığı gözlemlenmektedir.

Çalışan bağlılığı ve çalışan deneyimi kavramları birçok akademik çalışmada almaşık olarak kullanılmaktadır. Aslında sektör uygulamalarına ve kullanılan terminolojiye bakıldığında, çalışan bağlılığı genellikle yılda bir kere ölçülen bir olgu olarak ele alınırken; çalışan deneyimi ise sürekli ve anlık olarak ölçülen, bir süreç ya da yolculuk olarak ele alınan bir olgudur. Örgütsel bağlılık, kişinin belirli bir örgüt ile girdiği

kimlik birliği ve bağlılığının birleşik gúcüdür (İnce ve Gül, 2005). Bir başka ifadeyle örgütsel bağlılık, bağlılık geliştirmenin sonucu olarak çalışanın örgütsel etkiliklere aktif katılımı nedeniyle örgütte kalmaya ve örgütün amaçlarına ulaşmaya gúcü istek duymasıdır (Balcı, 2003). Jacob Morgan tarafından 2016 yılında geliştirilen alışan Deneyimi Endeksi; kültürel, teknolojik ve fiziksel kombinasyonlarla ortaya çıkan "İnsanların istediği bir organizasyon tasarlamak" amacının ölçüsü olarak tanımlanabilir (Morgan, 2017). "alışan deneyimi" alışan ile ilk temastan itibaren başlayan, istihdamın sona ermesinden sonraki son etkileşime kadar devam eden etkileşimlerin toplamıdır. İnsan Kaynakları ekipleri tarafından tasarlanan ve söz konusu etkileşimlerin yer aldığı çalışan deneyimi yolculuğunun her noktası olumlu çalışan deneyimi açısından değerlendirilmektedir ve iyileştirilmektedir.

Tüm bu kavramlara bakıldığında, örgütlerde çalışanlar için yapılan yatırımların öneminden bahsedilebilir. Çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlığı, çalıştıkları örgütlere duydukları bağlılık hissi ile örgütte yıllar boyunca yaşadıkları yolculuk ve deneyimleri örgütler tarafından ele alınmakta ve geliştirilmektedir. Ancak tüm bu süreçlerin temel amacı sorgulandığında, çalışanların mutluluğu ön plana çıkmaktadır. Daha bütünsel bir olgu olarak ele alınan ve örgütlerin insan kaynağına yaptığı tüm yatırımların beklenen sonucu olan örgütsel mutluluk, yeni dönemin başlıca insan kaynakları kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda, kısa vadeli ve daha dar bakış açısı ile ele alınan çalışan deneyimi, çalışan bağlılığı ve çalışan esenliği kavramları yerine daha bütünsel olan örgütsel mutluluk yaklaşımı kullanılabilir.

## **5.2. Öneriler**

Örgütsel mutluluğu ölçülmesine yönelik gerçekleştirilen bu çalışma sonucunda hem gelecek araştırmalar için hem de örgütsel uygulamalara yönelik birtakım öneriler geliştirilmiştir. Aşağıda alışma boyunca yapılan araştırma, karşılaştırma ve analizler ile elde edilen bulgular ışığında bu alanda daha sonra çalışma yapacak araştırmacılara ve uygulamacılara öneriler paylaşılmaktadır.

### **5.2.1. Araştırmacılar için öneriler**

Bir ölçüm aracının uygulama sonrası elde edilen puanlarını karşılaştırmak ve doğru bir şekilde değerlendirip yorumlamak için uygun bir istatistiksel yöntem seçilmelidir ve ölçeğin normu geliştirilmelidir (Deniz, 2018). Geliştirilen Örgütsel Mutluluk Ölçeği'nin normunun oluşturulmasına yönelik kapsamlı uygulama çalışmaları yapılabilir. Farklı örneklem ve gruplarda yapılacak kapsamlı uygulamalar ile birlikte oluşturulan normlar farklı sektörler ve çalışan profil gruplarında (örneğin beyaz yaka normu ve mavi yaka normu) kullanılabilir. Geliştirilen normlar ve standartlarla birlikte, ölçeğin uygulama ve analiz yönlendirmeleri bilimsel olarak netleştirilebilir. Bunun yanında, elde edilen norm çalışmaları ile uygulanmış ölçeğin sonuçlarının doğru bir şekilde hesaplanması ve yorumlanmasına yönelik farklı çalışmalar yapılabilir.

Bu çalışma kapsamında geliştirilen Örgütsel Mutluluk Modeli daha derinlemesine araştırılabilir, geliştirilen alt boyutlar daha geniş örneklere ulaşılarak ölçek tekrar uygulanabilir. Bu, geçerlilik ve güvenilirlik bakımından daha ayrıntılı değerlendirilmelerin yapılmasına olanak sağlayabilir. Bunun yanında, farklı örneklemelerin kullanılması Örgütsel Mutluluk Modeli ve ölçeğin genelleştirilmesi hususunda fayda sağlayacaktır.

### **5.2.2. Örgütler için öneriler**

Örgütsel mutluluk alanında hem örgütlerde yer alan profesyonellerin hem de bilim insanlarının bir arada olduğu çeşitli seminer, konferans, odak grupları ya da çalışmaların gerçekleştirilmesi, alana önemli katkı sağlayacaktır. Akademi ve sektör temsilcilerinin bir araya gelerek konu üzerinde yapacakları değerlendirmeler sonucunda, örgütsel mutluluk olgusunun çok yönlü yapısının daha net bir şekilde ortaya konabileceği ve gerekli örgüt uygulamalarının gerçekleştirilmesine yönelik tavsiyelerin geliştirilebileceği düşünölmektedir.

Örgütsel Mutluluk Modeli ve Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin, örgütlere de bu olgunun ölçülmesi ve yönetilmesine yönelik ışık tutacağı düşünölmektedir. Bu çalışma, örgüt çalışanlarının sadece ücret ve kariyer motivasyonu ile mutlu olamayacağı; bunların yanında örgütün genel ortamı, destek ve geri bildirim kültürü, çalışanlarına sunduğu iş-özel yaşam dengeleme fırsatları ve iş yerindeki arkadaşlık ortamının da anlamlı düzeyde

etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Örgütsel mutluluk ölçümlerinin örgütlerde düzenli olarak yapılmasının etkin ve güdüleyici bir insan kaynakları politikası için önemli olduğu değerlendirilmektedir. Örgütsel mutluluk ölçümleri sırasında normlara ve örgüt içindeki dinamiklere bakılarak, örgütün bu konudaki güçlü alanlarının ve gelişim alanlarının belirlenmesi önerilmektedir. Gelişim alanlarının alt boyutlarına bakılarak örgüte özel aksiyon planlarının geliştirilmesi önerilmektedir.

## 6. KAYNAKÇA

- Akarsu, B. (1965), Ahlâk Öğretileri 1 Mutluluk Ahlakı, İstanbul: *İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları*, 13-14.
- Akçakanat, T., Uzunbacak, H. ve Köse, S. (2018), Akademisyenlerin Psikolojik Sağlık ve Mutluluklarının Belirleyicileri Olarak Sosyal ve Örgütsel Destek, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3, 173 – 193.
- Aktaş, A. (2014), Sosyal Dışlanma Bağlamında Sosyal Yardımlar ve Karşılaştırmalı Politika Önerileri, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü*.
- Andrews, F. ve Robinson, J. (1992), Measures Of Personality and Social Psychological Attitudes, San Diego, Ca: *Academic Press*, 61 – 114.
- Apalı, A. ve Özmen, M. (2018), Muhasebe Meslek Mensuplarında Duygusal Emek ve İşyeri Mutluluğu İlişkisi: Burdur Örneği, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 21 (2), 274 – 283.
- Arar, T. (2020), *Akademide İş Yeri Mutluluğu ile Performans Arasındaki İlişkide İş Yaşam Dengesi ve Duygusal Zekanın Rolü*, Yayınlanmış Doktora Tezi, Kırıkkale Üniversitesi.
- Argyle, M. (2001), The Psychology Of Happiness (2 Ed.), *Great Britain: Routledge*.
- Arminda, P. (2013), Corporate Volunteering A Case Study Centred On The Motivations, Satisfaction And Happiness Of Company Employees, *Employee Relations*, 35 (5), 547 – 559.
- Arslan, Y. (2013), Mutluluğun Sırları, *Anatolia Basın Evi*, İstanbul.
- Arslan, Y. ve Polat, S. (2016), Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 23, Sayı 4, 603 – 622.
- Atalay, K. (2013), Platon ve Aristoteles'in Erdem Anlayışının Akıl Bilgi ve Mutluluk ile Olan İlişkisinin Karşılaştırılması, *İstanbul Bilgi Üniversitesi: Yüksek Lisans Tezi*.
- Aygül, İ. (2013), *Kurumlarda Mutluluk Başkanı Yönetim Modeli*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi.

- Awada, N., Johar, S. ve İsmail, B. (2019), The Effect Of Employee Happiness On Performance Of Employees in Public Organization in United Arab Emirates, *Journal Of Administrative And Business Studies*, 5 (5), 260 – 268.
- Bakker, A. (2008), The Work-Related Flow Inventory: Construction and Initial Validation Of The Wolf, *Journal Of Vocational Behavior*, 72(3).
- Baril, A. (2014), Eudaimonia in Contemporary Virtue Ethics, *The Handbook Of Virtue Ethics*, Abingdon: Routledge, 17–27.
- Bayer, R. (2008), Mutluluk Uygulamaları, *Olimpos Yayınları*, 357 – 358.
- Baynal, F. (2020), Mutluluk Kavramının Felsefi, Psikolojik ve Dini Açından İncelenmesi, *Darulfunun İlahiyat*, 31(2).
- Begum, S., Jabeen, S. ve Awan, B. (2014), Happiness: A Psychophilosophical Appraisal, *Dialogue*, 9 (3), S. 314.
- Belschak, F. ve Hartog, D. (2009), Consequences of Positive and Negative Feedback: The Impact on Emotions and Extra-Role Behaviors, *Applied Psychology Journal*, 58 (2), 274 – 303.
- Bellet, C., De Neve, J. and Ward, G. (2019), Does Employee Happiness Have An Impact On Productivity? *Saïd Business School Wp*, 13.
- Benazus, H. (2011), Mutluluk: Huzur Kapısının Sihirli Anahtarı, *Ebook Collection At Ebscohost*, Ss. 13-14. Erişim Tarihi: 02.11.2017.
- Berg, J. (2008), What is Job Crafting And Why Does it Matter? *Center For Positive Organizational Scholarship*, University Of Michigan Theory-To-Practice Briefing, 1-8.
- Bircan, H. (2001), İslam Felsefesinde Mutluluk, *İstanbul: İz Yayıncılık*, 25.
- Bolat, İ. (2008), Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (19).
- Borchers, B. (2015), How This Ex-Apple Executive Keeps His Employees Happy, *Fortune*, [Http://Fortune.Com/2015/06/08/Bob-Borchers-Keeping-Good-Employees/](http://Fortune.Com/2015/06/08/Bob-Borchers-Keeping-Good-Employees/) (Erişim Tarihi: 28.03.2018).

- Branson, R. (2015), Happy Staff, Happy Customers, Business Today, [Http://Www.Businesstoday.Co.Om/Issues/Subsidy-Or-Not/Happy-Staff-Happy-Customers](http://www.businesstoday.co.om/issues/subsidy-or-not/happy-staff-happy-customers) (Erişim Tarihi: 01.04.2017).
- Brenke, K. (2015), The Vast Majority Of Employees in Germany Are Satisfied With Their Jobs, *Dıw Economic Bulletin*, 429-435.
- Brief, A. ve Weiss, H. (2002), Organizational Behavior: Affect In The Workplace, *Annual Review Of Psychology*, 53, 279 – 307.
- Briner, R. ve Denyer, D. (2012), Systematic Review and Evidence Synthesis As A Practice and Scholarship Tool, In D. Rousseau (Ed.), *The Oxford Handbook Of Evidence-Based Management*, Oxford: Oxford University Press, 112–129.
- Brown, A. (2007), Benefits To Make Staff Happy, *Employee Benefits*, Ekim 2007, 53-56.
- Brown, L. (2017), The Influence Of Music On Facial Emotion Recognition in Children With Autism Spectrum Disorder And Neurotypical Children, *Journal Of Music Therapy*, 54 (1), 55-79.
- Canbay, H. (2010), *Lise Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri İle Sosyal Beceri Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Carr, E., Brady, T. ve Winkelman, P (2017), Are You Smiling, Or Have I Seen You Before? Familiarity Makes Faces Look Happier, *Psychological Science Journal*, 28 (8), 1087 – 1102.
- Chaiprasit, K., ve Santidhiraku, O. (2011), Happiness At Work Of Employees İn Small And Medium-Sized Enterprises, *Thailand. Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25, 189 – 200.
- Chen, T. (2014), A Study On Relationship Between The Employee Assistance Programs And The Corporate Happiness: Evidences From Marathon Events, *Networked Digital Library Of Theses & Dissertations*.
- Chen, M., Krishna, S. ve Yu, Ch. (2020), Work-Life Support: The Key To Managers' Happiness, *Management Research Review*, 43 (2), 166 – 184.

- Churchill Jr, G. (1979), A Paradigm For Developing Better Measures Of Marketing Constructs. *Journal Of Marketing Research*, 16 (1), 64-73.
- Cohen, R. ve Swerdlik, M. (2013), Psikolojik Test ve Değerlendirme, Testler ve Ölçmeye Giriş, Psychological Testing And Assessment, An Introduction Of Test And Measurement, (Çev.Ed. Ezel Tavşancıl), Ankara: *Nobel Yayıncılık*.
- Crowe, N. (2016), Eudaimonia, *Salem Press Encyclopedia*.
- Crush, P. (2014), But Are They Happy? You Do Not Have To Be John Lewis To Give Staff Equity – But It Isn't A Short Cut To Engagement, *People Management*, 39-41.
- Csikszenmihalyı, M. (2018), Akış: Mutluluk Bilimi, Ankara: *Buzdağı Yayınevi*.
- Çakıroğlu, A. (2007), *Relationship Between Quality Of Life And Happiness in Turkey*, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Çapık, C. (2014), Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17 (3).
- Çevik, M. (2018), Mutluluk Kulübü, *Ceres Yayınları*, 10-15.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: Spss ve Lisrel Uygulamalar. *Ankara: Pegem Akademi*.
- Daco, P. (1989), Çağdaş Psikolojinin Olağanüstü Başarıları, (Çev. Gürün, O. A.) *Ankara: İnkılap Yayınları*.
- Daniels, K. (2000), Measures Of Five Aspects Of Affective Well-Being At Work, *Human Relations Journal*, 53 (2), 275 – 294.
- Davis-Blake, A., Broschak, A. ve George, E. (2003), Happy Together? How Using Nonstandard Workers Affects Exit, Voice, And Loyalty Among Standard Employees, *Academy Of Management Journal*: 46 (4), 475 – 485.
- Demircioğlu, E. (2014), Organization Performance And Happiness In The Context Of Leadership Behavior (Case Study Base On Psychological Well-Beings), *Mpra Paper 61484, University Library Of Munich, Germany*.

- Demo, G. ve Paschoal, T. (2013), Well-Being At Work Scale: Exploratory And Confirmatory Validation in The United States Comprising Affective And Cognitive Components, *Proceeding Xxxvii Encontro Da Anpad*, 7-11 September 2013, Rio De Janeiro.
- Denizli, A. ve Dündar, G. (2020), Kariyer Tatmininin Mutluluk Düzeyi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *İş'te Davranış Dergisi*, 5 (1), 17 – 25.
- Diener, E. (2000), Subjective Well-Being, *American Psychologist Journal*, 55 (3), 34 – 43.
- Diener, E. ve Diener, C. (1996), Most People Are Happy. *Psychological Science*, 7, 181-185.
- Diener, E., Kahneman, D. ve Schwartz, N. (1999), Well-Being: The Foundations Of Hedonic Psychology, *New York: Russell Sage Foundation*, 213-229.
- Doğan, B., Elçi, M. ve Murat, G. (2019), Örgütsel İletişimin ve İşyeri Arkadaşlıklarının Psikolojik Güçlendirmeye Olan Etkileri: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Çalışma, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 25 – 43.
- Doğan, T. (2016), Mutluluk Genetik Midir? <https://nbeyin.com.tr/mutluluk-genetik-midir/> (Erişim Tarihi: 05.03.2018).
- Doğan, T. ve Çötök, N. (2011), Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (36).
- Doğan, T., Sapmaz, F. ve Çötök, N. (2012), Öz-Eleştiri ve Mutluluk, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21 (1), 391 – 400.
- Dovale, T. (2018), Discover Your Company's CHI – Corporate Happiness Index, <https://www.tonydovale.com/free-motivational-resources/corporate-happiness-index/>, (Erişim Tarihi: 06.03.2018).
- Duman, Ş, Paşamehmetoğlu, A. ve Poyraz, B. (2013), Örgütsel Kimlik Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine

- Yönelik Bir Araştırma, *Journal Of Business Economics And Political Science*, 2 (4), 75 – 89.
- Elmacioğlu, T. (2012), Kendini İyi Hissetmek, *Yediveren Basın Evi*, İstanbul.
- Ercoli, A. (2015), Happiness İn Organizations: Why Not İn Healthcare? *Clinical Management Issues*, 9 (4), 89 – 94.
- Erdoğan, B. (2007), Kalbin Mutluluk Rehberi, *Ebook Collection At Ebscohost*, 10-12. (Erişim Tarihi: 02.04.2016).
- Erkuş, A., Çöpoğlu, M. ve Afacan Fındıklı, M. (2013), Çalışanların İş Yaşam Dengesinin İş Yaşamındaki Mutlulukları Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri, *1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 117-120.
- Eryılmaz, A. (2016), Herkes İçin Mutluluğun Başucu: Teoriden Uygulamaya – *Pozitif Psikoloji (2. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Espasandín-Bustelo, F., Ganaza-Vargas, J., ve Diaz-Carrion, R. (2020), Employee Happiness And Corporate Social Responsibility: The Role Of Organizational Culture, *Employee Relations*, 43 (3), 609-629.
- Fapinyo, C. (2009). *Happiness At Work Of Employee At Quality Ceramic Company Limited*, Lampang Province. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Chiang Mai University.
- Fisher, C. (2010), Happiness At Work, *International Journal Of Management Reviews*, 12 (2).
- Fredrickson, B. (2001), The Role Of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-And-Build Theory Of Positive Emotions, *American Psychologist*: 56, 218–226.
- Frey, B. ve Stutzer, A. (2001). Happiness And Economics: How The Economy And Institutions Affect Human Well-Being, *New Jersey: Princeton University*.
- Friedman, S. ve Lobel, S. (2003), The Happy Workaholic: A Role Model For Employees, *Academy Of Management Executive*, 17 (3), 401-412.

- Furnis, S. (2015), Flexible Workplace is Key To Happy, Committed Employees, *Montana Business Quarterly*, Sonbahar 2015, 14-15.
- Gable, S. ve Haidt, J. (2005), What (And Why) Is Positive Psychology, *Review Of General Psychology Journal*, 9 (2).
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4).
- Grant, A., Christianson, M. ve Price, R. (2007), Happiness, Health, or Relationships? Managerial Practices and Employee Well-Being Tradeoffs, *Academy of Management Perspectives*, 21 (3).
- Greco, S., Holmes, M. ve McKenzie, J. (2015), Friendship and Happiness from a Sociological Perspective, *Springer Science and Business Media Dordrecht*.
- Gül, S. (2017), *Mutluluk Ekonomisi ve Göç Üzerine Bir İnceleme*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güner, F. ve Bozkurt, Ö. (2017), Banka Çalışanlarının İşyerinde Mutluluk ve Mutsuzluk Nedenleri Üzerine Keşif Amaçlı Bir Araştırma, *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 85 – 105.
- Güngör, A. (2017), Eğitimde Pozitif Psikolojiyi Anlamak, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15 (2), 154 – 166.
- Habelow, E. (2010), Are Friendships Key To Workplace Happiness? Forbes, <https://www.forbes.com/2010/04/21/workplace-happiness-friendship-forbes-woman-well-being-relationship.html?sh=745bb648783b>. (Erişim Tarihi: 23.04.2021).
- Headey, B. ve Wearing, A. (1992), Understanding Happiness: A Theory Of Subjective Well-Being. *Longman Cheshire*.
- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2014), Pozitif Psikoloji: Kuram, Araştırma ve Uygulamalar, *Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık*.
- Helliwell, J., Layard, R., ve Sachs, J. (2013). World happiness report. London: *The Earth Institute Columbia University*.

- Hewson, D. (2006), Happiness Formulae: An Update And Critique, *Etc Journal*, January 2006, 41 – 50.
- Hoxsey, D. (2010), Are Happy Employees Healthy Employees? Researching The Effects Of Employee Engagement On Absenteeism, *Canadian Public Administration*, 53 (4), 551–571.
- Jade, W. ve Bailey, N. (2017), The Manager's Role in Employee Well-Being, *Gallup Business Journal*, 11/29/2017, 1.
- John, S. (2017), Employee Well-Being in Britain: Perspectives From The Margins Of The Labour Market, *International Journal Of Social Economics*, 44 (12), 2378 – 2395.
- Johnson, W. (1980), People in Quandaries: The Semantics Of Personal Adjustment, *International Society For General Semantics*.
- Johnston, P. (2009), Korzybski and Chesterton: Expectations Of Happiness: Zero Equals More, *Etc Journal*, April, 2009, 130 – 137.
- Jost, L. ve Roger, S. (2002), Eudaimonia and Well-Being: Ancient And Modern Conceptions, *Berrima: Academic*.
- Jöreskog, K. and Olsson, U. (2016), Multivariate Analysis With Lisrel. *Springer International Publishing*. Doi: 10.1007/978-3-319-33153-9.
- Jupp, V. (2006), The Sage Dictionary Of Social Research Methods, *Sage Publications Ltd*.
- Kalyoncu, H. ve Erboğa, Ç. (2012), Mutluluk İçin Duygu Eğitimi, *Ebook Collection At Ebscohost*, 23 – 24 (Erişim Tarihi: 02.04.2016).
- Kandemir, H. ve Özdeşli, K. (2019), Olumlu İnförmel İletişimin Personel Güçlendirme Aracılığı ile İş Yeri Mutluluğuna Etkisi: Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma, *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7 (18), 242 – 258.
- Kanten, P., Kanten, S. ve Dündar, G. (2016), Ücret Tatmininin Ve İşin Özelliklerinin İşe Gömülmüşlük Üzerindeki Etkisinde Mutluluğun Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8 (3), 64 – 88.
- Karasar, N. (2008), Bilimsel Araştırma Yöntemi, *Ankara: Nobel Yayın Dağıtım*, 165.
- Keser, A. (2018), İşte mutluluk araştırması. Paradoks Ekonomi, *Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1), 43 – 57.

- Keyinci, C. ve Gürer, A. (2017), Aristoteles'in Solonu: Mutluluk ve Akıbeti Üzerine, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 57(2), 1463-1473.
- Kimura, D. (2016), Work and Life Balance “If We Are Not Happy Both in Work and out of Work, We Cannot Provide Happiness to Others”, *Front. Pediatr.* 4 (9).
- Koç, H. ve Biçen, G. (2019), İşgören Mutluluk Düzeylerinin İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir İnceleme, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3 (4), 1450 – 1458.
- Kol, S. (2011), Erken Çocuklukta Bilişsel Gelişim ve Dil Gelişimi, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21.
- Koopmann, J., Lanaj, K., Bono, J. ve Campana, K. (2016), Daily Shifts in Regulatory Focus: The Influence Of Work Events And Implications For Employee Well-Being, *Journal Of Organizational Behavior*, 37 (8), 1293 – 1316.
- Koradan, L. (2015), Yeni Başlayanlar İçin Mutluluk Kitabı, *Ebook Collection At Ebscohost*, 9. (Erişim Tarihi: 02.04.2016).
- Kubatova, J. (2017), Eastern And Western Happiness in Work Behavior, *Journal Of Human Resource Management*, 20 (2), 41 – 47.
- Kuhnen, C. ve Tymula, A. (2011), Feedback, Self-Esteem, and Performance in Organizations, *Management Science*, 58 (1), 217.
- Kutunis, R. ve Oruç, E. (2014), Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme, *The Journal Of Happiness & Well-Being*, 2014, 2(2), 145 – 159.
- Kwak, K., Tae, Ch., ve Lee, B. (2014), Sns Flow, Sns Self-Disclosure And Post Hoc Interpersonal Relations Change: Focused On Korean Facebook User, *Computers In Human Behavior*, 31.
- Laza, V., Sanla, V. Ve Filip, L. (2009), Endorphines And Sport, *Palestrica Mileniului Iii – Civilizatie Si Sport Volumul X*, Nr. 4 (38), 389–393.
- Lelkes, O. (2018), Eudaimonia Instead Of Hedonism: Happiness As An Active and Creative Life Task, *Zeitschrift Fur Psychodrama Und Soziometrie*, April 2018, Vol. 17 Issue 1, 10.

- Lifeng, Z. (2007), Effects Of Psychological Capital On Employees' Job Performance, Organizational Commitment, And Organizational Citizenship Behavior, *Acta Psychologica Sinica*.
- Lopez, S. ve Gallagher, M. (2011), A Case For Positive Psychology, *Oxford Handbook Of Positive Psychology* (2nd Ed., Pp. 3-6). New York: Oxford University Press.
- Lucas, R., Clark, A., ve Georgellis, E. (2003), Reexamining Adaptation And Set Point Model Of Happiness: Reactions To Changes in Marital Status. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 84(3).
- Luthans, F. (2002), The Need For And Meaning Of Positive Organizational Behavior, *Journal Of Organizational Behavior*, No. 23.
- Lykken, D. ve Tellegen, A. (1996), Happiness is A Stochastic Phenomenon. *Psychological Science*, 7(3).
- Lyubomirsky, S. (2008), The How Of Happiness: A New Approach To Getting The Life You Want, *Penguin: Usa*.
- Martin, M. (2014), Happiness At Work In Organizations-Causes, Contributors and Consequences, Czech Republic, *Europe: Univerzita Karlova, Filozofická Fakulta*.
- Martinez, J. (2015), Reviziting The Happiness Formula, *Etc Journal*, April 2015, 208 – 218.
- Moraes, J. ve Barreiros, J. (2016), Happiness At Work: Organizational Values And Person-Organization Fit Impact, *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 25(61), 211 – 220.
- Moss, J. (2015), Mutluluk Olumsuz Duyguların Olmaması Değildir, *Harvard Business Review Press*.
- Munoz, A., Vergel, A., Demerouti, E. ve Bakker, A. (2014), Engaged At Work And Happy At Home: A Spillover–Crossover Model, *Journal Of Happiness Studies*: 15, 271-283.
- Nakamura, J. ve Csikszentmihalyi, M. (2009), The Concept Of Flow, *Oxford Handbook Of Positive Psychology*. Usa: Oxford University Press.

- Nettle, D. (2005), *Happiness: The Science Behind Your Smile*. Oxford, England: Oxford University Press.
- O'brien, N. ve Saggau, L. (2016), Seven Lessons in Partnership: How A Hospital And A Happiness Organization Teamed To Decrease Practitioner Burnout, Increase Practitioner Well-Being And Improve Patient Satisfaction, *Interdisciplinary Journal Of Partnership Studies*, Vol. 3, No. 2.
- Ötken, A. ve Erben, G. (2013), The Relationship Between Work-Life Balance and Happiness From the Perspectives of Generation X and Y, *Humanities and Social Sciences Review*, 2(4), 45 – 53.
- Özenoğlu, A. ve Ünal, G. (2014), Açlık ve Şiddet, *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, 115.
- Özge, S. (1981). *Psychological Tests Used In Turkey: A Preliminary Survey*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Bogaziçi Üniversitesi.
- Özkan, F. (2013), Sokrates'in Entelektüalist Ahlâkı, İğdır Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 4.
- Özyer, K., Kanbur, A., Kanbur, E. ve Seçgin, Y. (2013), Arkadaşlık Mutluluk Getirir Mi? İşyeri Arkadaşlığı ile Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Ss. 16-21.
- Pan, J. ve Zhou, W. (2012), Can Success Lead to Happiness? The Moderators Between Career Success and Happiness, *Asia Pasific Journal of Human Resources*, 53 (1), 63 – 80.
- Platon, E. (2001), Timaios, (Çev: E. Güney – L. Ay). Ankara: *Meb Yayınları*, 81.
- Powdthavee, N. (2010), How Much Does Money Really Matter? Estimating the Causal Effects Of Income on Happiness, *Empirical Economics*, 39, 77 – 92.
- Pr Newswire (2017), Cala Enterprises And Datos Group Present The Corporate Happiness Scale, An Index That Measures Happiness In Companies, [Http://Eds.B.Ebscohost.Com/Eds/Detail/Detail?Vid=0&Sid=4c873013-7cbe-4707-B3cc](http://Eds.B.Ebscohost.Com/Eds/Detail/Detail?Vid=0&Sid=4c873013-7cbe-4707-B3cc)  
[C37a3022b5e9%40sessionmgr103&Bdata=Jmxhbmc9dhımc210zt1lzhmtbg12zq%](http://C37a3022b5e9%40sessionmgr103&Bdata=Jmxhbmc9dhımc210zt1lzhmtbg12zq%40)

[3d%3d#An=201707141453pr.News.Uspr.In41657&Db=Bwh](#), (Erişim Tarihi: 24.04.2018).

- Pula, R. (1998), A General Semantics Glossary (Part XIX): Neuro-Logical Inevitability, Etc: *A Review Of General Semantics*, Vol. 54, No. 3, Fall 1997, 363-368
- Pula, R. (2005), The I.F.D. Disease: Korzybski's Happiness Formula, Etc: *A Review Of General Semantics*, 62(3), 300-303.
- Rahigee, F. (2015). A descriptive study of nurses' happiness at Shahid Sadoughi Hospital, Iran. *Journal of Mental Disorders and Treatment*, 1(1), 1–3.
- Ramlall, S. (2008), Enhancing Employee Performance Through Positive Organizational Behavior, *Journal Of Applied Social Psychology*: 38:6, 1580–1600.
- Reudiger, F. (2014), Employee Motivation - Rational And Validation Of The "Gross Corporate Happiness" Model For The Corporate Context, *European University Viadrina Frankfurt (Oder): Electronic Publications*.
- Ribeiro, A. ve Silva, N. (2018), Meanings Of Happiness Guided By Positive Psychology in Organizations And At Work, *Psicología Desde El Caribe Journal*, Vol. 35, No. 1, 72 – 99.
- Ripoll, R., Manzanares, V. ve Montoya, G. (2017), A Theoretical Review To Improve Outcomes Of Innovation in Enterprises From The Perspective Of "Happiness Management", *Open Journal Systems*, 217.
- Ritter, S. ve Ferguson, S. (2017), Happy Creativity: Listening To Happy Music Facilitates Divergent Thinking, *Plos One* <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0182210>, (Erişim Tarihi: 05.03.2018).
- Roach, J. (2015), How Was Your Weekend? Would Your Answer Be Different If You Were Happy At Your Job? U.S. *Bureau of Labor Statistics: Monthly Labor Review*.
- Ryan, R. ve Deci, E. (2001), To Be Happy Or To Be Self- Fulfilled: A Review Of Research On Hedonic And Eudaimonic Well- Being, *Annual Review Of Psychology* (Vol. 52), 141- 166.
- Ryff, C. (1989), Happiness is Everything, Or is it? Explorations On The Meaning Of Psychological Well-Being. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 57.

- Ryff, C. ve Keyes, C. (1995), The Structure Of Psychological Well-Being Revisited. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 69(4).
- Sadangharn, P. ve Worrakulrattana, P. (2016), The System Of Happy Workplace Organizations: The Case Of The Excellent Award Organizations in The Eastern Thai Context, *Mutlidisciplinary Academic Conference*, Faculty Of Management And Tourism, Burapha University.
- Saha, S. (2013), Being Happy! *Hr Practice: Human Capital*, May 2013, 44 – 47.
- Sarıçam, H. (2015), Mutluluk Yönelimleri ve Kariyer Uyum Yeteneği, *International Conference on Research in Education*, 4699.
- Saygılı, S. (2010), Beslenme Psikolojisi, *Türdav Yayın Grubu*, İstanbul.
- Schawbel, D. (2018), Why Work Friendships are Critical For Long-Term Happiness, CNBC, <https://www.cnbc.com/2018/11/13/why-work-friendships-are-critical-for-long-term-happiness.html>. (Erişim Tarihi: 23.04.2021).
- Seçer, İ. (2015), Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci: Spss ve Lisrel Uygulamaları. *Ankara: Anı Yayıncılık*.
- Seligman, M. (2002), The Authentic Happiness, *Haudder ve Staughton*, United States Of America.
- Seligman, M. ve Csikszentmihalyi, Mihaly (2000), Positive Psychology: An Introduction. *The American Psychological Association*, 5-14.
- Sevindik, D. (2015), *Orta Yaş Dönemi Bireylerde Dindarlık-Mutluluk İlişkisi: Denizli Örneği*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Sgroi, D. (2015), Happiness And Productivity: Understanding The Happy-Productive Worker, *Global Perspectives Series: Paper 4*.
- Shinde, V. (2017), Happiness: Hedonic And Eudaimonic, *Indian Journal Of Positive Psychology*, 8(2), 169-173.
- SHRM Globoforce Raporu (2012), The Business Impact Of Employee Recognition, <Http://Www.Globoforce.Com/Resources/Research-Reports/Shrmgloboforce-Fall->

- [2012-Report-The-Business-Impact-Of-Employee-Recognition/](#). (Erişim Tarihi: 24.03.2016).
- Shuka, A. ve Krishan, S. (2008), The Book Review: The How Of Happiness: A New Approach To Getting The Life You Want, *Indian Journal Of Mental Health*, July 2016, Ss. 225 – 228.
- Skodol, A. (2010), The Resilient Personality. In *Handbook Of Adult Resilience*, New York: *The Guilford Press*, 112-125.
- Soccio, D. (2010), Felsefeye Giriş Hikmetin Yapıtaşları, (Çev: K. K. Karataş). İstanbul: *Kaknüs Yayınları*.
- Straume, L. V. & Vitters, J. (2014). Well-Being at work: some differences between life satisfaction and personal growth as predictors of subjective health and sick-leave. *Journal of Happiness Studies*, 16(1).
- Suojanen, I. (2012). *Work for your happiness – theoretical and empirical study defining and measuring happiness at work*, Yayınlanmış Doktora Tezi, University of Turku.
- Suphaphun, W., Sakulkoo, S. ve Tubsree, C. (2014), Happy Workplace: A Study Of A Selected Company in Amata Nakorn Industrial Estate, Thailand, *HRD Journal*, Vol. 5, No. 2, 92 – 104.
- Şeker, H. ve Gençdoğan, B. (2014), Psikolojide ve Eğitimde Ölçme Aracı Geliştirme. *Ankara: Nobel Yayıncılık*.
- Tabachnick, B. ve Fidell, L. (2012). *Using Multivariate Statistics* (6th Ed.). *Pearson*.
- Taniguchi, H. (2015), Interpersonal Mattering in Friendship as a Predictor of Happiness in Japan: The Case of Tokyoites. *J Happiness Study*, 16, 1475 – 1491.
- Taris, T. ve Schreurs, P. (2009), Well-Being and Organizational Performance: An Organizational-Level Test of The Happy-Productive Worker Hypothesis, *Work And Stress*: 23 (2), 120 – 136.
- Tavşancıl, E. (2010), Tutumların Ölçülmesi ve Spss ile Veri Analizi. *Ankara: Nobel Yayıncılık*.
- Tekinalp, B. ve Işık, Ş. (2019), Eğitimde Pozitif Psikoloji Uygulamaları, *Pegem Akademi*.

- Teztel, G. (2019), Psikolojide Akış Kuramı ve Müzik İcrası Bağlamında Değerlendirilmesi, *İstanbul Üniversitesi Devlet Konservatuvarı*, Cilt 3, Sayı 2.
- Toller, C. (2016), If You Are Happy They Know It, *Canadian Business*, Ocak 2016, 38-40.
- Tuzgöl-Dost, M. (2004), *Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri*, Yayınlanmış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Vanlessen, N., Raedt, R., Koster, E. ve Pourtois, G. (2016) Happy Heart, Smiling Eyes: A Systematic Review Of Positive Mood Effects On Broadening Of Visuospatial Attention, *Neuroscience And Biobehavioral Reviews Journal*, 68, 816 – 837.
- Veenhoven, R. (1991), Is Happiness Relative? *Social Indicators Research* 24, 1 – 34.
- Velicer, W. ve Fava, J. (1998), Effects Of Variable And Subject Sampling On Factor Pattern Recovery. *Psychological Methods*, 3(2), 231 – 251.
- Warr, P. (1999), Well-Being At The Workplace, *New York: Russel Sage Foundation*, 392 – 412.
- Waterman, A. (2013), The Best Within Us: Positive Psychology Perspectives On Eudaimonia, *Washington, Dc: Apa*.
- Waterman, A., Schwartz, S. ve Conti, R. (2008), The Implications Of Two Conceptions Of Happiness (Hedonic Enjoyment And Eudaimonia) For The Understanding Of Intrinsic Motivation, *Journal Of Happiness Studies*, 9 (1), 41 – 79.
- Watson, D. ve Tellegen, A. (1985), Toward A Consensual Structure Of Mood, *Psychological Bulletin*, 98, 219 – 235.
- Weinberg, N. (2005), The Happiness Formula, *Etc: A Review Of General Semantics*, 62(3), 298-299.
- Weiwei, W., Muhammad, R. ve Tachia, Ch. (2017), Employee Well-Being And Turnover Intention, *Career Development International*, 22 (7), 797 – 815.
- Wood, J. (2019), Why it's Good To Turn Your Colleagues into Friends, World Economic Forum, <https://www.weforum.org/agenda/2019/11/friends-relationships-work-productivity-career/>. (Erişim Tarihi: 23.04.2021).

- Woodward, Nancy (2014), Come On, Get Happy, *HR Magazine: Employee Relations*, Ekim 2014, 47 – 52.
- Wright, Th. (2016), To Be Or Not To Be [Happy]: The Role Of Employee Well-Being, *Academy Of Management Perspectives*, Ağustos 2016, 118-120.
- Yazıcı, Ö., Caz, Ç. ve Tunçkol, M. (2016), Subjective Happiness Levels Of Staff Working in Provincial Organization Of General Directorate Of Sport, *Uluslararası Spor, Egzersiz Ve Antrenman Bilimi Dergisi*, Vol 2, Iss 1, 1 – 7.
- Yeşiltaş, A., Şahin, S. ve Serezli, G. (2019), Çalışan Mutluluğunun ve İşe Bağlılığın Örgüt Performansına Etkisi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (30), 664-673.
- Yolak, S. (2006), Mutlu Olmanın Yolları, *Akis Kitap, İstanbul*.
- Yorulmaz, A. ve Çelik, S. (2016), İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki, *Kalem Eğitim Ve İnsan Bilimleri Dergisi* 2016, 6 (1), 161-193.
- Yurtseven, R. (2003), Yaşam Kalitesi Ve Mutluluk Kaynakları, Yönetim, *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Dergisi*, Sayı 46, 41 – 52.
- Zhang, J., Yang, T., Bao, Y., Li, H., Pöppel, E. ve Silveira, S. (2018), Sadness And Happiness Are Amplified in Solitary Listening To Music, *Cognitive Processing Journal*, February 2018, Volume 19, Issue 1, 133 – 139.
- Zhou, S., & Qiu, L. (2013). The differences of factors influencing employees' happiness. *American Journal of Industrial and Business Management*, 3, 719–724.

## 7. EKLER

### EK-1. Örgütsel Mutluluk – Yapılmış Akademik Çalışmaların Analizi (Anlatı Sentezi – Adım 2).

			Başlık	Yayın Yılı	Anahtar Kelimeler	Özet Metni
İŞ YERİNDE MUTLULUK	AKADEMİK VERİTABANLARI	1	Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini mi İşyerinde Mutluluk mu?	2016	Fazladan Rol Davranışı, İş Tatmini, Çalışan Mutluluğu, Emek İşçileri	Bu araştırmanın amacı emek işçilerinin işyerlerinde, kendilerinden beklenenden daha fazlasını yapmalarında iş tatmininin mi, iş yeri mutluluğunun mu daha etkili olduğunu ortaya koymaktır. Gıda ve kereste üretimi yapan 3 üretim işletmesinde çalışan 261 emek işçisi ile anket yöntemi kullanılarak yapılan araştırmanın analizleri yapısal eşitlik modellemesi ile gerçekleştirilmiştir. Bulgulara göre içsel ve dışsal iş tatminin fazladan rol davranışı üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmamakta, fazladan rol davranışı üzerinde doğrudan ve güçlü etkiye sahip olan değişkenin iş yeri mutluluğu olduğu görülmektedir. Bunun yanında iş tatmini değişkenlerinden sadece içsel tatmin mutluluk değişkeni üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahiptir. Çalışmanın genel bir çıkarımında; emek işçilerinin daha fazla çaba göstermeye istekli olmaları için iş tatmininden önce iş yerinde mutlu olmaları gerektiği söylenebilmektedir.

	2	İnsan Ve Hayatın Anlamı Bağlamında Ötanazi	2015	Ötanazi, mutluluk, sağlık	Ötanazi, hastalığın getirdiği acı ve sıkıntılardan kurtulmak için kolay yoldan ölümü seçmek demektir. İnsanın ölme hakkı olduğunu savunanlar ile yoğun bakım ünitesinde olan ve hiçbir şuur belirtisi göstermeyen canlıyı yetkin insan kabul etmeyenler ötanaziye geçerli, hatta gerekli görmüşlerdir. Bu yorumlar, problemi hukukun ve etiğin de konusu haline getirmiş, sorun, dinî terminolojiye dahil olmuştur. İslam düşünürleri arasında özellikle İslam hukukçularının ilgi alanına giren ötanazi, dinî meşruiyeti olmayan bir uygulama olarak kabul edilmiştir. Onların, insan hayatının değeri, yaşama hakkı ve intihar-ötanazi özdeşliği/yakınlığı açısından geliştirdikleri tenkitleri yerinde bulmakla birlikte, öne sürdükleri bazı delillerin bağlamından koparılmış olduğu kanaatindeyiz. Bizce, İslam'ın insan ve hayata ilişkin düşüncesi ötanaziye olumsuzlamaktadır. Nitekim Tanrı, insanı, bedeni ve ruhuyla saygın kılmıştır. İnsan, yaratıcısının teklifine muhatap olamayacağı dönemde, yani hastalığının ileri safhasında, bilincinden yoksun iken de saygındır. İnsan, hayatı kendiliğinden elde etmiş olmadığı için yaşamını kendi iradesiyle sonlandıramaz. Bütün bu söylediklerimiz ilahiyat nazarından bakıldığında geçerlidir. Buna karşın, pozitivist bakış açısıyla bunların tamamı reddedilebilir. O halde ötanazi, bir sağlık sorunu gibi görünse de, problemin temelinde insan ve hayat felsefesi vardır. İnsanoğlu madde, deney ve gözlemi esas kabul edip, manevi şeylerin buharlaşmış olduğunu kabul ettiğinden beri, kendisini tabiatın merkezine yerleştirmiş, enerjisini en yüksek mutluluk için sarf etmiştir. Ölümcül bir hastayı doğal ve sıkıntılı bir ölüm yerine mutlu/iyi ölümle uğurlamak sanırız bunun düşüncenin ürünüdür. Ahiret inancı göz ardı edildiğinde bu maksat makul ve iyi görünmektedir. Gerçekten de yaratıcıyı ve onun vahyini yok saydıktan sonra hemen her şeyi meşru görmek mümkündür.
	3	Sağduyu ve Sevgi	2017	Sağduyu, Sevgi, Mutluluk	Türker, Habip (IHU Author) ; Sağduyu her nefes alışverişte uyanık olmak derken, kaygıyı değil, tefekkür ve düşünümü her daim sürdürmeyi ve çevreye ibret nazarıyla bakmayı kastediyoruz. Sağduyuyla hareket edip etmediğimizi anlamanın bir yolu coşku ve sarhoş edici mutluluk yerine huzur ve tatminkâr bir mutluluk duyup duymadığımıza bakmaktır. Sağduyusuzluk yetilerimizin bir anarşisi olduğundan çoğu kimseye sağduyusuz fikir ve görüşler özgürlükçü gelir. Özgürlüğü düzensizlik, anarşi olarak anlamak yerine, ilk önce nefsimizle mücadele olarak anlamak daha yerinde bir görüştür. Dünyayı özgürleştirmenin

					yegâne yolu insanın kendisini özgürleştirilmesi, nefsinin arzu ve isteklerini ilahlaştırmaktan vazgeçmesidir.
4	Çift Kariyerli Akademisyenlerin İş Yeri ve Evdeki İyi Oluşları Üzerine Bir Saha Araştırması	2018	Çift Kariyerli Eşler, İş Yaşam Dengesi, Evde Mutluluk (Öznel İyi Oluş), İşyerinde Mutluluk (Öznel İyi Oluş), Akademisyen Çiftler	Buarştırma; akademisyen eşlerin çift kariyerli olmaya dair tutumlarını ölçmek,iş yeri ve evdeki mutluluklarının demografik özellikler ile farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amaçlı gerçekleştirilmiştir. Aynı zamanda işyeri ve evdeki mutluluğun arasındaki ilişkiyi tespit etmek bu çalışmanın birdiğer amacıdır. Isparta Süleyman Demirel Üniversitesinde bulunan çiftkariyerliakademisyenler üzerine yapılan bu çalışma, kartopu yöntemiyle seçilmiş 244çiftin katılımı sağlanarak yapılmıştır. Yüz yüze anket yöntemi uygulanarakveriler toplanmıştır. Ankette; akademisyen eşlere ait demografik bilgiler,eşlerin çift kariyerliolmaya yönelik tutumları, çocuk sayısı ve çocuk yapmayadair tutumları, iş yerindeki ve evdeki mutluluğun değerlendirilmesine yönelikveriler çeşitli istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir. Elde edilenbulgulara göre; 1'den fazla çocuk sahibi olanların işyerlerinde daha mutluolduğu, çift kariyerliliğe dair olumsuz tutum ile çocuk sayısının alakalıolmadığı, çocuk sahibi olmanın akademik kariyer üzerinde anlamlı bir etkisininolmadığı görülmüştür. Evdeki mutluluk, iş yerindeki mutluluk ve iş tatminiarasında anlamlı, pozitif ve kuvvetli düzeyde ilişki mevcuttur. Çift kariyerliolmaya yönelik olumsuz tutum içinde olan akademisyen eşler, iş yerinde ve evdedaha mutsuzdur. Ayrıca akademik çiftlerde kadın akademisyenlerin erkeklere göreüretilen eserler açısından daha başarılı olduğu da ortaya konan bulgulardandır.	
5	Çalışanlarda İletişim Kalitesi	2018	İletişim, İş Yerinde Başarı, İş Yerinde Mutluluk	İş yerinde başarı ve mutluluk için en önemli konulardan birisi iletişimdir! İş arkadaşlarınız, yöneticileriniz, hatta müşterilerinizle kurduğunuz ilişki, sizin iş hayatınızdaki başarınızı etkileyen en önemli faktördür.Çalışanların çoğu, iş yerinde anlaşmazlık yaşadığı için mesai saatlerini; mutsuz ve verimsiz geçirmektedir. Belki de anlaşmazlık yaşanan mesai arkadaşları yüzünden işe gitmek bile istemiyorlar. Siz de böyle durumlarla karşılaşmak ve iletişim sorunları yüzünden kariyerinize zarar vermek istemiyorsanız; işte size iletişim sorunlarını ortadan kaldıracak ipuçları...	

6	Geleneksel Anadolu Halı Ve Kilimlerinde Nazar İnancı: Muska Yanışı / The Faith Of Evil Eye In Traditional Anatolians Carpets And Rugs: The Amulet Motif	2015	Halı, Kilim, Nazar	<p>Türk kültürünün yapı taşlarından birisi olan geleneksel dokumalar çeşitli amaçlar için üretilmiştir. Günlük kullanım eşyası olarak ya da çeyizlik amaçlı üretilen geleneksel dokumalar, yanışları bakımından çeşitli anlamları bünyelerinde barındırmaktadır. Anadolu insanının duygu ve düşüncelerini yansıtmakta en etkili iletişim aracı olan geleneksel dokumalar aslında sessizliğin sesi ve duyulmayan bir haykırıdır. Geleneksel dokumalarda yer alan yanışların anlamları, üretimi yapılan bölgelere göre farklılık göstermekle birlikte genelde dini inançları, asaleti, gücü ve çeşitli temaları ileten bir semboller kitabı gibidir. Sadece dokuyucuların hünerlerini göstermekle kalmaz aynı zamanda onların mesajlarını da ileten bir aracı vazifesini görür. Yanışların ortaya çıkışında iletişim, en önemli faktörler arasında yer almıştır. Ayrıca geleneksel dokumalardaki yanışlar estetik amaçlar kadar psikolojik etkileri için de ortaya çıkmıştır.</p>
7	Gündelik Hayatta Totalitarizm: George Orwell'in 1984 Adlı Distopya Romanında İdeal Toplum Tasavvurları	2015	Ütopya, edebiyat sosyolojisi, totalitarizm	<p>Bu çalışmada ünlü İngiliz romancı George Orwell'in "1984" adlı distopik romanı sosyolojik olarak incelenmiştir. Romanın ana gövdesini oluşturan ideal toplum tasavvurları, gelecek toplumlarının totalitarizme dönüşme potansiyelleri çerçevesinde değerlendirilmiştir. İnsanoğlu yaşamının ilk anından bu yana içerisinde yaşadığı dünyayı değiştirme ve kendine yaşam alanı oluşturma gayesi içerisinde olmuştur. Bu çaba onu hem fiziksel hem de zihinsel açıdan geliştirmiştir. Böyle bir çabanın ürünü olan ütopyalar da onun daha iyi bir yaşam sürme isteğini, ideallerini ve arayışlarını dile getirmektedir. Bu ideallerinde her yönüyle daha iyi, daha güzel veya daha müreffeh bir toplum ya da dünya sistemi tasarlanmakta olduğu söylenebilir. Bu romanda totaliter yaklaşımlarla bireyler üzerinde tahakküm kurulduğu; bireysel ve toplumsal farklı kimliklerin benzeştirme çabası içinde yok edildiği; düşünmeyen ve sorgulamayan bireylerin arzulandığı; adalet, özgürlük ve eşitliğin dağılımının toplumun tüm kesimleri için mutluluk üretmediği yaşam alanları resmedilmiştir. Ayrıca iktidarın sosyal adalet, eşitlik ve özgürlük alanlarını daraltarak tahakküm aracı haline dolayısıyla totalitarizme dönüştürmesi distopik bir toplum kurgusunun korku ve zorbalık üretme potansiyellerine karşı uyarılar içermektedir. İncelenen bu romanda iktidarlarca tasarlanan dünyanın uzunca bir süre varlığını koruyamadıkları görülmektedir. Orwell'in bu eseri yazdığı dönem ve gelecek için iktidar gücünün totalitarizme dönüşmesini ve buna bağlı olarak yaşanan sorunlar</p>

					hakkında gelecek toplumlarına önemli projeksiyonlar sunmakta, yerinde sosyolojik tespitler ve uyarılar yaptığını görülmektedir.	
		8	Perception Of Quality Of Life By A Sample Of Turkish Older Adults	2005	Yaşam kalitesi, algı	The purpose of this study was to demonstrate the decisions and attitudes of the Turkish older adults on the pre-defined dimensions related with health and being and old person, during the development process of WHOQOL-OLD (World Health Organization Quality of Life Instrument , older Adults Module).
	TEZ ÇALIŞMALARI	9	Çift kariyerli eşlerin çalışma yaşamı ve işyeri mutluluğu	2016	Çift Kariyerli Eşler, Evdeki Mutluluk, İşyeri Mutluluğu	Son yıllarda çalışma hayatında fazlaca gördüğümüz kadınlar, kariyer yönelimli ve profesyonel işler yaparak kendilerini geliştirmek istemektedir. Erkeklerin de kariyerlerini geliştirmeleri çift kariyerli eşlerin/ailelerin sayısını gün geçtikçe arttırmaktadır. Böyle olan aileler hem işte hem de evde yoğun bir yaşam sürdürmektedir. Eşler kariyerinde yükselme kaynaklı stresler, huzursuzluklar yaşayabilmekte iken, evde ise evlilik ve çocuk sorumlulukları ağır gelebilmektedir. Son zamanlarda popüler olan işyerinde mutluluk kavramı, iş tatmininden farklı değerlendirilen bir konudur ve işyerindeki mutluluğun çift kariyerli aile hayatına nasıl bir etkisinin olacağı merak edilmektedir. Bu çalışmanın amacı; çift kariyerli eşlerin mutluluklarının incelenmesi, çift kariyerli olmaya dair tutumları ve bu tutumlarının mutluluk üzerindeki etkisi incelenmek istenmiştir. Isparta Süleyman Demirel Üniversitesinde bulunan çift kariyerli akademisyenler üzerine yapılan bu çalışma, kartopu yöntemiyle seçilmiş 244 karı-kocanın katılımı sağlanarak yapılmıştır. Yüz yüze anket yöntemi uygulanarak veriler toplanmıştır. Ankette; akademisyen eşlere ait demografik bilgiler, eşlerin çift kariyerli olmaya yönelik tutumları, çocuk sayısı ve çocuk yapmaya dair tutumları, işyerindeki ve evdeki mutluluğun değerlendirilmesine yönelik veriler ölçülmek istenmiştir. Elde edilen bulgulara göre; literatürün aksine çocuk sahibi olmak çift kariyerli akademisyenler için olumsuz değildir. Birden fazla çocuk sahibi olan çiftler işyerinde daha mutludur. Ailedeki mutluluk ve işyerindeki mutluluk anlamlı biçimde birbirini etkilemektedir. Çift kariyerli olmaya yönelik olumsuz tutum içinde olan akademisyen eşler, işyerinde ve evde mutsuzdurlar. Kadınlar ailedeki ve iş yaşamındaki sorumluluklarını iki kat üstlenirken, kariyer konusunda eşlerine göre bir adım daha önde devam etmekte oldukları kanıtlanmıştır.

<b>KONGRE ÇALIŞMALARI</b>	10	Lojistik İşletmelerinde Teknoloji Kullanımının Örgütsel Bağlılığa Etkileri	2009	Örgütsel bağlılık; teknoloji; lojistik; lojistik performans; alan araştırması	Araştırmalar örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların düşük düzeyde bağlılığı olanlara kıyasla görev ve hedefleri gerçekleştirmede daha fazla çaba harcadığını göstermektedir. Diğer taraftan, içinde bulunduğumuz bilgi ve teknoloji çağında; birey, firma ve ulusların güç ve hâkimiyeti onların teknoloji seviyeleri ile ölçülmektedir. Bu kapsamda işletmeler birçok teknoloji yatırımında bulunmaktadır. Ancak bu yatırımlar her zaman beklenen olumlu sonuçları sağlayamamaktadır. Hatta yeni teknoloji yatırımları mevcut çalışanlar arasında tedirginliğe, uyum güçlüklerine ve dolayısıyla örgütsel bağlılık seviyelerinde düşüslere neden olabilmektedir. Bu çalışmada teknoloji kullanım yoğunluğunun çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi ve lojistik hizmet performansı üzerindeki etkileri, emek yoğun çalışma şartlarından teknoloji yoğun çalışma koşullarına hızlı bir dönüşüm geçirmekte olan lojistik işletmeleri ile üretim işletmelerinin lojistik departmanlarından toplanan veriler analiz edilerek teorik ve ampirik bir perspektiften incelenmektedir.
	11	Aile İşletmelerinde Aileden Olan Bireylerle Aile Dışındaki Bireylerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması: Aile İşletmelerinde Bir Araştırma	2010	Aile İşletmeleri, İş tatmini, Aile Üyeleri, Aile Dışı Üyeler	Çalışma içindeki aile işletmelerinde görev yapan kişilerin başarılı olmalarında iş tatminin çok büyük önemi vardır. İş tatmini işin niteliklerinin yanı sıra örgüt yapısı, ortamı ve iş arkadaşlarıyla ilişkileri de içerir. Bu çalışmada, Denizli’de faaliyette bulunan tekstil sektöründeki aile işletmelerinde çalışan aile üyesi ile aile üyesi olmayan yöneticilerin iş tatmin düzeyleri arasında fark olup olmadığı araştırılmaktadır. Araştırmada anket ve mülakat yöntemi kullanılarak Minnesota İş Tatmin ölçeği aracılığıyla yöneticilerin tatmin düzeyleri belirlenmiştir. Örneklemi oluşturan Denizli’deki tekstil işletmelerinde görevli aile üyesi olan ve aile dışından olan yöneticiler tesadüfi örneklem yardımıyla belirlenmiş ve geçerli 150 anket analize tabi tutulmuştur. Veriler t testi, ANOVA ve Mann-Whitney U analizleri yardımıyla değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; aile üyeleriyle aile dışındaki çalışanlar arasında; işe giderken güçlük çekme, mesleği bırakmayı düşünme, kazancın yeterliliği, çalışma hayatından mutluluk duyma ve işyeri hakkında genel kanaatleri” açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ayrıca aile üyesi olan yöneticilerle aile üyesi olmayan yöneticiler arasında iş tatmini ortalaması açısından fark bulunmuştur.

		12	Paternalist Liderlik Ve İşe Bağlı Mutluluk İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü	2013	Paternalist lider, iş-yaşam dengesi, işe ilişkin iyilik	Kadın işgörenlerin ve çift kariyerli aile sayılarındaki artış, iş ortamında rekabetin artması ve teknolojiye yaşanan gelişmeler, iş aile yaşamı dengesinin sağlanması ve bu dengede liderin rolünün anlaşılması bir gereklilik olarak ortaya çıkarmaktadır. Çalışmalar göstermektedir ki, işgörenler iş-aile alanlarında tatmin edici bir denge kurduklarında işe ilişkin iyilik durumları artmaktadır. Bu çalışma, paternalist liderlik tarzı işe ilişkin iyilik arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide iş-yaşam dengesinin rolünü araştırmaktadır. Veriler 210 işgörenden anket yöntemiyle toplanmıştır. Sonuçlar, paternalist liderlikle iş-yaşam dengesi arasındaki az çalışılmış ilişkinin anlaşılmasına dair önemli katkılar sağlarken uygulayıcılara da iş-yaşam dengesinin liderlerinin yönetsel tutum ve yaklaşımlarıyla maliyete katlanmaksızın da tesis edilebileceğini göstermektedir.
		13	Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkilerini Belirlemeye Yönelik Eskişehir’de Yapılan Bir Araştırma	2013	Pozitif Psikoloji, Pozitif Örgütsel Davranış, Psikolojik Sermaye, Örgütsel bağlılık	Bilgiye erişimin giderek kolaylaştığı günümüz şartlarında işletmelerin rakiplerine karşı rekabet avantajı sağlanması, sahip olduğu insan kaynağının niteliğine bağlıdır. Nitelikli insan kaynağına sahip birçok işletme, çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını artırmak ve bu bağlılığın sürdürülebilir olması sağlamak amacı ile pek çok çalışma yapmaktadır. Pozitif Örgütsel Davranış ise 2000’li yılların başında ortaya çıkan, pozitif psikoloji hareketinden etkilenen, insan kaynaklarının güçlü yönlerine ve psikolojik sermaye bileşenlerine (öz yeterlilik, umut, optimizm, dayanıklılık) odaklanan, ölçülebilen, geliştirilebilen ve günümüz iş yaşamında performansı arttırmak için etkin bir şekilde yönetilebilen bir çalışmaları bütünü olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmanın amacı; daha önce üzerinde çok çalışma yapılmış olan örgütsel bağlılık kavramına yeni ve güncel bir yaklaşım olan Pozitif Örgütsel Davranış penceresinden bakarak, psikolojik sermaye bileşenlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini ölçmek, aralarındaki ilişkileri açıklamak ve değerlendirmektir.

	14	İşveren Markası Algısı Farklı Tecrübe Ve Eğitim Seviyelerindeki Adayların Tercihlerini Nasıl Etkiler? Katılım Bankası Örneği	2015	İşveren Markası, İşveren Çekiciliği, Bankacılık Sektörü	Bu çalışmanın ana örneklemini katılım bankacılığı alanında hizmet veren Albaraka Türk'e daha güncel ve sağlıklı verilere ulaşılacağı varsayımıyla sadece son 3 ayda başvuruda bulunan adaylar oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı Albaraka Türk'e iş başvurusunda bulunan adayların tercihlerinde etkili olan İşveren Marka çekiciliği faktörlerini ölçmek ve tercihlerinde tecrübe ve eğitim durumlarının etkisinin olup olmadığını görmektir. Bu amaçla geçerliliği ve güvenilirliği tespit edilmiş olan Berthon'un İşveren Çekiciliği Ölçeği (Employer Attractiveness Scale) kullanılmıştır. Araştırma ile ilgili anket, pazarlama pozisyonlarına son 3 ayda başvuru yapan, farklı tecrübe seviyelerindeki 500 kişilik bir aday grubuna uygulanmıştır. Adayların seçiminde kolayda örnekleme metodu kullanılıp, Berthon'un 25 soruluk ölçeğinden oluşan anket 7'li Likert cevap ölçeği kullanılarak e-mail aracılığıyla adaylara gönderilmiştir. Elde edilen sonuçlar da SPSS programı ile analiz edilmiştir.
	15	İş Doyumunun Performansa Etkisinde Mutluluğun Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma	2018	İş Doyumu, Olumlu Duygular, Olumsuz Duygular, İşte Mutluluk, Çalışan Performansı	Günümüzde iş doyumunu ve buna bağlı performans gelişimi için çalışanları teşvik etmenin önemi artmaktadır. Çağdaş işveren iş gören ilişkisi, giderek daha çok her iki tarafın çıkarlarının karşılıklı değişimine ve birbirlerinden beklentilerinin karşılanmasına dayanmaktadır (Roehling, Cavanaugh, Moynihan, & Boswell, 2000). Yazında uzun yıllardır tartışılan "Mutlu çalışanlar daha verimli midir?" sorusuna ilişkin olumlu bir tutum olan iş doyumunun performansa etkisinde mutluluğun rolü nedir sorusunu yanıtlamak araştırmanın sorunsalıdır. Fisher, geçmişte yapılan araştırmaların iş doyumunun performans ile bağını yeterince aydınlatamadığını, buna gerekçe olarak çalışan mutluluğu ile ilgili göz önüne alınması gereken tutum ve duyguların oynadığı aracı rolün ihmal edilmesini gösterir (Fisher, 2010: 48).
	16	İşyeri Mutluluğu İle Bireysel Mutluluk Arasındaki İlişkiler: Mermer Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	2018	İşyeri Mutluluğu, Bireysel Mutluluk, Mermer Sektörü Çalışanları	Çalışanların işyeri mutlulukları ile bireysel mutlulukları arasındaki ilişkileri incelemek üzere yapılan araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan altı hipotezin hepsi analiz bulgularına göre desteklenmektedir. Buna göre; katılımcıların işyeri mutluluk düzeylerinin ( $\bar{X}$ :3,04) ile ortalamanın biraz üstünde, bireysel mutluluk düzeylerinin ise ( $\bar{X}$ :2,89) ile ortalamanın biraz altında olduğu görülmektedir. Hipotezlere yönelik yapılan analizlerde; katılımcıların işyeri mutlulukları ile bireysel mutlulukları arasında zayıf düzeyde de olsa pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

17	Arkadaşlık Mutluluk Getirir Mi? İşyeri Arkadaşlığı İle Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma	2013	İşyeri arkadaşlığı, tükenmişlik	İş ortamı bir arada çalışmanın kaçınılmaz sonucu olarak arkadaşlıkları doğurmakta ve kurulan arkadaşlıklar çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri tutumlarda belirleyici olmaktadır. Bu nedenle işyeri arkadaşlığının ilişkili olabileceği kavramların irdelenmesi ihtiyacı yazında dikkat çekmektedir. Araştırmanın sorunsalı işyeri arkadaşlığı ile çalışanların tükenmişlik seviyeleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Bulgular işyeri arkadaşlığı pozitif yönde geliştikçe çalışanların tükenmişlik seviyelerinin azaldığı sonucunu ortaya koymaktadır.
18	İş Yaşamında Mutluluk, Örgüt İklimi, İş Motivasyonu Ve İşe Adanma Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	2015	İş yaşamında mutluluk, örgüt iklimi, iş motivasyonu, işe adanma	Bu çalışmada örgüt iklimi, iş motivasyonu, işe adanma ve iş yaşamında mutluluk arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu kapsamda İstanbul ilinde finans sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgüt ikliminin çalışanların iş yaşam mutlulukları, iş motivasyonu ve işe adanmaları üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri bulunmuştur.
19	Psikolojik İyi Oluşun Performansa Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma	2015	Psikolojik İyi Oluş, Bağlamsal Performans, Görev Performansı	Hızlı bilgi akışı, uzmanlık gerektiren işlere gereksinimin artması ve çalışanların değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilmeleri örgüt psikolojisi alanında yeni yaklaşımların gelişmesine neden olmuştur. Psikolojik olarak iyi olmayı anlamak, insanın varoluşu için bir gereksinim olarak kabul edilmektedir. “Belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya işgörenin davranış biçimi” olarak tanımlanan “performans” kavramı (Bingöl, 2013: 367) çevresel koşulların hızla değiştiği ve rekabet şartlarının ağırlaştığı günümüz örgütleri için temel çalışma alanlarından biri olmaktadır. Buradan hareketle bu çalışma, konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin performanslarına etkisini incelemek ayrıca demografik özellikleri açısından farklılıkları analiz etmek amacıyla taşımaktadır. Bulgulara göre konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin performansları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

	20	İşe Bağlılık Ve İş Yaşamında Mutluluk Kavramlarının Epistemik Olarak İncelenmesi	2017	İşe Bağlılık, Mutluluk, İş Yaşamında Mutluluk, Öznel İyi Oluş	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 İngilizce çeviriden kaynaklanan bir problem olarak algılansa da işe bağlılık kavramını 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 bazı ölçeklerin farklı tanımlanmaları 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.
	21	Pozitif Psikoloji Akımını Örgütsel Değişim Bağlamında Ele Alan Sistemik Bir Derleme Çalışması	2018	Pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojik müdahaleler, örgütsel değişim, değişime hazır bulunuşluk.	Mevcut çalışma örgütsel değişim bağlamında pozitif psikolojinin hazır bulunuşluk üzerine etkilerini anlamayı hedefleyen bilimsel araştırmaları derlemeyi, analiz etmeyi ve bu çalışmalarını sentezlemeyi amaçlamaktadır. Bu anlamda, çeşitli gelişmiş arama ölçütleri belirlenmiş; EBSCO Business Source Complete ve ISI Web of Science veri tabanlarında dört tanesi (4) kavramsal, on dört (14) tanesi deneysel olmak üzere toplamda on sekiz (18) çalışma analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu alanda yapılan çalışmaların yeni olmasına bağlı olarak elde edilen bulgular emekleme dönemi olarak değerlendirilmekle birlikte, sistemik olarak incelenen çalışmaların neredeyse tamamına yakını özellikle pozitif psikolojik müdahalelerin gerek bireysel gerekse örgütsel hazır bulunuşluk üzerinde olumlu yönde etkili olabileceğini ortaya koymaktadır. Bu araştırma, örgütsel değişim bağlamında pozitif psikoloji çalışmalarını bir araya getiren ilk sistemik derleme çalışması olması nedeniyle önemlidir. Ayrıca bu çalışmanın örgütsel değişimin psikolojik tarafının anlaşılabilirliği pratik yönüne geleneksel yöntemler dışında bir takım yeni metodların geliştirilmesi noktasında uygulayıcılara; ileriye dönük bilimsel çalışmalara yön vermesi açısından örgütsel davranış alanına katkı yapması beklenmektedir.

GOOGLE SCHOLAR	22	Algılanan Kurumsal İtibar Ve Kurumdan Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Bir Ara Değişken Olarak Özdeşleşmenin Rolü.	2009	Algılanan kurumsal itibar, özdeşleşme, kurumdan ayrılma niyeti.	Çalışmamızın amacı kurumdan ayrılma niyeti ve özdeşleşme üzerinde algılanan kurumsal itibarın ne derecede etkili olduğunu ve özdeşleşmenin kurumsal itibar ve ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bir ara değişken olarak etkili olup olmadığını araştırmaktır. Sözü edilen ilişkileri analiz edebilmek için hizmet sektöründe çeşitli iş yerlerindeki bir grup çalışana anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler çoklu regresyon analizi ile incelenmiş ve algılanan kurumsal itibarın kurum ile özdeşleşme aracılığıyla kurumdan ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca erkeklerin örgütsel özdeşleşmelerinin kadınlara göre daha fazla olduğu anlaşılmıştır. Kadın ve erkeklerin kurumdan ayrılma niyet düzeylerinde bir farklılık bulunmamıştır.
	23	Mutluluğun İş Tatmini Üzerindeki Rolü: Erzurum İli Palandöken Kış Turizm Merkezinde Yer Alan Konaklama İşletmelerindeki Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama	2017	İş tatmini, Mutluluk, Kadın Personeller, Konaklama İşletmeleri	İş gücünün etkin ve verimli olmasını sağlamak için tatmin olmuş, motivasyonu yüksek, işletmenin temel prensiplerini benimsemiş, yaptığı işe ve örgütüne bağlı çalışan personeller yaratmak gerekmektedir. Bu bağlamda bu araştırmanın temel amacı Erzurum ili Palandöken Kış Turizm merkezinde yer alan konaklama işletmelerindeki kadın çalışanların mutluluk düzeylerini tespit etmek, mutluluk ile iş tatmini ilişkisini ortaya koymak ayrıca mutluluğun iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu kapsamda çalışanların mutluluk düzeylerini ölçmek amacıyla "Oxford Mutluluk Ölçeği", iş tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla ise "Minnesota Doyum Ölçeği" nden yararlanılarak bir anket formu oluşturulmuştur. Uygulanan anketlerden eksik ve hatalı olanlar arındırılarak toplamda 127 anket üzerinden veriler Korelasyon ve Regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların genelinin mutlu olduğu ve işlerinden tatmin oldukları kanısına varılmıştır. Ayrıca kadın personellerin mutluluk düzeyi arttıkça iş tatminlerinin de arttığı tespit edilmiştir

	24	Organizasyonlarda Çalışan Mutluluğunun Önemi Ve İnsan Kaynaklarında Yeni Bir Kavram: Mutluluk Departmanı	2017	Çalışan İlişkileri Yönetimi, Çalışan Mutluluğu, Mutluluk Yönetimi, Mutluluk Müdürü, Çalışan Memnuniyeti	Mutluluk Yaşamımızda olduğu kadar son yıllarda iş yerinde de önem kazanmaya başlamıştır. İşyerinde çalışanların mutluluğu ve motivasyonun işe yansımaları, şirketlerin öncelikleri arasında yer almaya başlamıştır. Özellikle çalışan bağlılığı açısından birçok şirket mutluluk aktiviteleri düzenlemektedir. Bu çalışmada mutluluk kavramının ne olduğu, mutluluğu etkileyen faktörlerin neler olduğu, bireysel, toplumsal ve iş yerindeki mutluluğun yaşamımızı nasıl etkilediğinden bahsedilmiştir. Çalışanların iş tatmini ve iş yerindeki mutluluğunun nasıl sağlanabileceği, insan kaynakları departmanlarının bu amaçla hangi yolları izledikleri anlatılmıştır. Dünya çapında önem kazanan iş yerinde mutluluk konusunda kurulan platformlar, şirketlerin uygulamalarından bahsedilmiş olup, mutlulukla ilgili bir departman ihtiyacının beraberinde yeni unvan ihtiyacını da getirdiğinden bahsedilmiştir Son olarak Türkiye’de bir ilki başarılarak Mutluluk Departmanı kuran perakende-tekstil sektörünün öncülerinden DeFacto firmasının mutluluk uygulamaları anlatılmıştır.
	25	Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısına Yönelik Ülkeler Bazında Karşılaştırmalı Bir Araştırma	2018	Mutluluk, öznel iyi oluş, öznel iyilik algısı, işte mutluluk, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı.	Bu araştırmanın amacı mutluluk ve işe ilişkin duyuşsal iyilik algısına yönelik ülkeler bazında bir karşılaştırma yapılmasıdır. Türkiye, İngiltere, İtalya, Rusya ve Ukrayna’da ofisleri bulunan Türk sahipliğinde olan bir işletmenin Türkiye ve yurtdışında bulunan işgörenlerine Oxford Mutluluk Envanteri ve İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ölçeği uygulanarak, sonuçlar ülkeler bazında değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda öznel İyilik Algısı puanlarının ülkelere göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (t=-2,15; p<0,05). İngiltere, İtalya, Rusya ve Ukrayna’da çalışanların öznel iyilik algısı puanları, Türkiye’de çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı puanlarının ülkelere göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (t=-11,85; p<0,05). İngiltere, İtalya, Rusya ve Ukrayna’da çalışanların işe ilişkin duyuşsal iyilik algı puanları, Türkiye’de çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Demografik kırılımda (cinsiyet, medeni, durum, çocuk sahipliği, öğrenim durumu, pozisyon, kıdem, kurumdaki çalışma süresi) analiz yapıldığında ülkeler bazında bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

ÖRGÜTSEL MUTLULUK	AKADEMİK VERİTABANLARI	26	Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki: Şanlıurfa İli Örneği	2018	Örgütsel sessizlik, örgütsel mutluluk, öğretmen, okul yöneticileri	İletişimin en yoğun yaşandığı örgütlerden biri olan okullarda yönetici ve öğretmenlerin bazı bilgileri paylaşmaktan kaçınması durumu olarak karşımıza çıkan sessizlik, örgüt içerisinde kolektif bir halde olduğunda örgütün iklimini değiştirmekte, sağlığını etkileyebilmektedir. Bireylerin örgütüne ses katması bu açıdan önemli görülmektedir. Bulduğu örgüt içerisinde bireylerin olumsuz duygulardan arınmış olma ve öznel iyi oluş durumları da örgütsel mutluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu iki önemli kavramın birbiriyle olan ilişkisini saptamak, böyle bir ilişkinin varlığında, gerekli tedbirleri yönetsel anlamda alabilmek örgüt yaşamı için fayda sağlayacaktır. Bu çalışmanın amacı, okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkileri tespit etmektir. Katılımcıların çeşitli demografik özelliklere (cinsiyet, okul türü, görev vb.) göre örgütsel sessizlik ve örgütsel mutluluk düzeylerinin incelenmesi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan 'Örgütsel Sessizlik Ölçeği' ni Kahveci ve Demirtaş (2013) geliştirmiştir. Bir diğer kullanılan ölçek ise Paschoal ve Tamayo (2008) tarafından önce Portekizce olarak geliştirilen; ardından ölçeği geliştirenlerce İngilizceye çevrilen, Arslan ve Polat (2017)'nin İngilizceden Türkçeye uyarladığı 'Örgütsel Mutluluk Ölçeği' dir. Araştırma, Şanlıurfa ili merkez ilçelerindeki resmi okullardan ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 346 öğretmen ve okul yöneticisi ile yapılmıştır. Bulgular doğrultusunda; örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki ( $r = -.35$ ; $p < .01$ ) olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.
-------------------	------------------------	----	---	------	--	--

	27	Ücret Tatmininin Ve İşin Özelliklerinin İşe Gömülmüşlük Üzerindeki Etkisinde Mutluluğun Rolü (The Role of Happiness on The Effect of Pay Satisfaction and Job Characteristics on Job Embeddedness)	2018	Ücret tatmini, İşin özellikleri, işe gömülmüşlük, mutluluk	Literatürdeki mevcut çalışmalarda, ücret tatmininin ve işin özelliklerinin örgütsel ve toplumsal yaşamda bazı kritik sonuçlar doğurduğu ileri sürülmektedir. Bu çalışmanın kapsamında işe gömülmüşlük ve mutluluk, ücret tatmininin ve işin özelliklerinin kritik sonuçları olarak ele alınmıştır. Bu doğrultuda çalışma, ücret tatmininin ve işin özelliklerinin bireylerin işe gömülmüşlük düzeyleri üzerindeki etkisinde mutluluğun rolünün incelenmesini amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda, Antalya ve Afyon illerinde beş yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan 290 çalışandan anket yolu ile veriler toplanmıştır. Otel çalışanlarından toplanan veriler tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve doğrulayıcı faktör analizleri vasıtası ile değerlendirilmiş, hipotezlerin test edilmesinde ise, yapısal eşitlik modelinden yararlanılmıştır. Araştırma bulguları, ücret yapısından tatmin ile işin öneminin işgörenlerin işe gömülmüşlük ve mutluluk düzeyleri üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, ek yararlıardan tatmin olma ile otonomi boyutlarının işgörenlerin işe gömülmüşlük düzeylerini olumlu yönde etkilediği; mutluluğun da, işe gömülmüşlük üzerinde olumlu yönde bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, ücret yapısından tatminin ve işin öneminin işe gömülmüşlük üzerindeki etkisinde mutluluğun kısmi aracılık rolüne sahip olduğu belirlenmiştir.
	28	Adaptation of Well-Being at Work Scale to Turkish.	2017	Organizational happiness, scale development, teacher happiness	Bu araştırmanın amacı Demo ve Paschoal (2013) tarafından geliştirilen Örgütsel Mutluluk Ölçeği'ni (ÖMÖ) Türkçeye uyarlayarak, ölçeğin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin kanıtların sunulmasıdır. Bu amaç doğrultusunda, ölçek maddeleri önce Türkçeye çevrilmiş, sonra maddelerin İngilizceye geri çevirisi yapılmıştır. Bir sonraki aşamada ise geri çeviri sonucu elde edilen form ile ölçeğin İngilizce versiyonu arasındaki tutarlılık incelenmiş, herhangi bir anlam kaybı ya da değişikliği olmadığı görüldükten sonra eğitim yönetimi alanında tezsiz yüksek lisans eğitimine devam eden 18 öğretmenle deneme uygulaması yapılmıştır. Alınan dönütlere göre ve alan uzmanlarının onayı sonrasında son hali oluşturulan ölçek formu ile Kocaeli ilindeki okulların farklı kademelerinde çalışan 342 öğretmenden veri toplanmıştır. Yapı geçerliliğini sınamak için uygulanan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda ölçeğin uyum indekslerinin yeterli düzeyde olduğu görülmüş ve orijinal versiyondaki üç faktörlü yapı doğrulanmıştır. Ayrıca alt boyutlar ve ölçeğin tamamı için hesaplanan iç tutarlık katsayılarının yeterli düzeyde olduğu görülmüştür.

					Bu bulgular, ÖMÖ'nün Türkçe formunun psikometrik özelliklerinin uygun olduğunu göstermektedir.
29	Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir'de sağlık personeli üzerine bir uygulama	2001	Karar verme, örgütsel davranış, insan sermayesi		Günümüz çalışma yaşamının en fazla öne çıkan özelliği, örgütlerin başarısında insan sermayesinin oynadığı kilit roldür. İnsan sermayesi, günümüz örgütlerin en değerli varlığı haline gelmiş durumdadır. Örgütler, sahip oldukları insan sermayesini ne derece verimli kullanırlarsa, yeni çağın yoğun rekabet ortamında ayakta kalmaları o derece kolaylaşacaktır. Örgütlerin başarısında insan sermayesinin bu kadar ön plana çıkması, örgüt-çalışan ilişkisini tekrar gündeme getirmiştir. Örgütle çalışan arasında sağlıklı ve verimli ilişkilerin geliştirilmesinin temel şartı, örgüt ve çalışan arasında işbirliği ve sadakata dayalı yeni ilişkiler geliştirmektir. Bu noktada, çalışanların örgüt amaç ve değerlerini kabul etmesi, bu amaçlara ulaşmak için elinden geldiği ölçüde çaba sarf etmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme isteğinin olması; yani bir başka deyişle "örgütsel bağlılık" ön plana çıkmaktadır. Çağdaş örgütlerin en önemli amaçlarından birisi, örgüte bağlı çalışanlar yaratmaktır. Bu şekilde örgütler, sahip oldukları en değerli varlık olan insan sermayesinden maksimum derecede verim alma fırsatını bulacaklardır. Ayrıca çalışanların, üyesi olmaktan mutluluk duyacağı bir örgütte çalışmaları, onların tatmin duygusunu artırır. Örgütsel bağlılık, özelliği itibariyle hem örgüte hem de çalışana yararlı sonuçlar doğuracak bir ilişki türüdür. Bu nedenle örgüt yöneticileri, örgütsel bağlılık konusu üzerinde dikkatlice durmalı ve çalışanların örgüte bağlılıklarını artıracak yöntemleri örgütlerinde bir politika olarak uygulamaya koymalıdır.

		30	The Reasons For And The Benefits Of Participation Of The Volunteers In Turkish Sport Federations: An Evaluation Related To Serious Leisure Theory	2012	Spor federasyonları, gönüllülük, ciddi boş zaman, gönüllü katılım	<p>Bu çalışmanın amacı, spor federasyonlarında yönetsel görevler alan gönüllülerin, gönüllüğe katılım nedenleri ve kazanımlarını tespit etmektir. Araştırma verileri, spor federasyonlarında çeşitli yönetim kademelerinde görev alan gönüllülerle yapılan yarı-yapılandırılmış görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış formlar doküman analizleri ışığında şekillendirilmiş ve toplam sekiz sorudan oluşturulmuştur. Çalışma grubunun belirlenmesi için örneklem seçiminde zincir örnekleme yöntemi kullanılmış ve toplam 22 görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler federasyonların başkanları, yönetim kurulları ve diğer kurul üyeleri ile yapılmıştır. Elde edilen metinler üzerinde üç ayrı araştırmacı tarafından içerik analizi yapılmış, analiz sonucu tespit edilen kategorilerin önceden belirlenen kategorilerle uyumluluğu incelenmiş ve bulgular, kavramsal çerçeve dikkate alınarak betimsel olarak yorumlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre gönüllülerin katılım nedenleri 1-Kariyer geliştirme, 2-Spor sevgisi, 3- Katkıda bulunmak, 4- Boş zaman değerlendirme isteği ve 5-Sosyal sorumluluğun yerine getirilmesi olarak tespit edilmiştir. Gönüllülerin aldıkları görevlere ilişkin kazanımları ise üç boyutta incelenmiştir. Buna göre gönüllülerin bireysel kazanımları, kariyer edinmek, üst düzey kişilerle görüşme fırsatı, mutluluk ve manevi huzur, yardımlaşma, tecrübe ve öğrenme, kişisel gelişim gibi çeşitli kategorilerde toplanmıştır. Gönüllülerin sosyal kazanımları, seyahat etme, çevre edinme, sosyal saygınlık, yeni arkadaş edinme ve sosyal ilişkiler kurma gibi konularda şekillenmiştir. Örgütsel anlamda bakıldığında ise kazanımlar, örgütler arası iletişim, örgüte katkı sağlama ve spor sistemine katkı sağlama biçiminde ön plana çıkmıştır. Sonuç olarak, federasyonlarda görev alan gönüllülerin katılım nedenleriyle kazanımları arasında olumlu ilişkiler tespit edilmiş ve bulgular Ciddi Boş Zaman teorisine paralellik göstermiştir. Türkiye’de gönüllülük anlayışının geliştirilmesi ve spor sisteminde gönüllülerin katkılarının zenginleştirilmesinin gereği düşünüldüğünde bu çalışmanın sonuçlarının dikkate alınması gerektiği söylenebilir.</p>
--	--	----	---	------	---	---

		31	Entellektüel Sermayenin İş Tatmini Üzerine Etkisi	2018	Entellektüel sermaye, bilgi, deneyim, beceri, müşteri ilişkileri	<p>Bu çalışmanın amacı, entellektüel sermayenin iş tatmini üzerine etkisini araştırmaktır. Yöntem- Bu çalışma literatür taraması şeklinde gerçekleştirilmiştir ve literatürün bir arada toplanmasıyla konunun aydınlatılması amaçlanmıştır. Bulgular- Son yıllarda entellektüel sermaye gibi maddi olmayan varlıkların, günümüz şirketlerinin rekabet avantajı yaratmasında ön plana çıktıkları görülmektedir. Entellektüel sermaye, organizasyonlar için rekabetçi üstünlüklere ve kârlılığa dönüştürülebilir ve organizasyon üyeleri tarafından paylaşılan bilgi ve bu bilgilere dayandırılmış örgütsel süreçler toplamıdır. Entellektüel sermayeye sahip şirketlerde çalışanların iş tatminleri de yüksek olacaktır. Sonuç- İş tatmini, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve bir eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk olarak tanımlanmaktadır. İş tatmini, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde temel unsurlardandır ve çalışanların iş tatminlerinin gerçekleştirilmesi, performanslarının artmasını sağlayacaktır. Bu da şirket performansına yansıtacaktır.</p>
--	--	----	---	------	--	--

		32	Kurum karnesi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler: Maliye Bakanlığı Merkez Teşkilatı örneği	2013	Performans, performans değerlendirmesi, performans yönetimi, iş tatmini, örgütsel bağlılık	<p>İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 1-159 ss. ; Yönetim biliminin en temel fonksiyonları; planlama, örgütleme, yöneltme, koordinasyon ve denetleme olarak ifade edilmektedir. Yönetimin bu en temel fonksiyonlarını yerine getirebilmesi için ise yapılan faaliyetlerin ölçülmesi ve yönetim fonksiyonlarına girdi olacak bilgilerin elde edilmesi gerektiği gerçeği karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle belki de yönetim bilimiyle özdeşleşmiş olan "Ölçemediğiniz şeyi yönetemezsiniz?" sözü önemini bir kere daha göstermektedir. Bu gerçeğin sonucu olarak kâr amacı güden ve gütmeyen organizasyonlar genel amaçlarını belirleyerek faaliyetlerini buna uygun olarak yürütmek amacıyla performans değerlendirme ihtiyacı içerisine girmişlerdir. Ancak bu organizasyonlar performans ölçme kriterlerini belirlerken eksik olarak değerlendirebileceğimiz mali tablolar ve işgören performansları üzerine odaklanmaktadırlar. Gerçekten de birçok işletmenin sadece kâr odaklı performans ölçüm sistemlerini kullanması; kısa dönemli göstergelere bağlı kalma, eksik ve tek yanlı ölçüm ile performansı etkileyen faktörler arasındaki dengesizlik açılarından eleştiri konusu olmuştur. Bu tür problemler özellikle, çıktılarının soyut özelliğinden dolayı, performans ölçümü zor olan hizmet sektöründe daha belirgin bir şekilde hissedilmiştir. Bu durum ise rekabetçi koşulların ve ekonomik krizlerin hüküm sürdüğü günümüz şartlarında organizasyonları olumsuz yönde etkilemekte ve çok daha farklı bir performans ölçme yönteminin izlenmesini gerektirmektedir. Artık stratejisini doğru belirleyemeyen ve bunu gerçekçi bir şekilde uygulayamayan organizasyonların küresel krizlerin de etkisiyle varlıklarını devam ettirmeleri mümkün olmayacaktır. Geçmişte yapılan araştırmalar, işgörenleri motive etmek için sadece mali tedbirlerin alınmasının en etkili yöntem olamayacağını göstermektedir. Alternatif olarak, BSC tarafından sağlanan strateji bağlantılı eylemlerin etkisi hakkında bireylerin bilgi ve örgütsel hedeflerin elde edilmesine yönelik davranışı motive eder. Büyük bilgi birikimine sahip olan kişileri işletmede sürekli olarak bulundurabilmenin tek yolu maddi imkânlarla sınırlı değildir. Gerek yöneticiler gerekse akademisyenler günümüzdeki rekabet ortamında yönetim ihtiyaçlarını tam olarak karşılayabilen bir performans ölçüm sisteminin olmadığını farkına varmışlardır. Bu nedenle organizasyonlar, hem geleceği planlayacak, hem de günümüzün rekabetçi koşullarına uyum sağlayacak bir yönetim aracına ihtiyaç duymaktadır. Kaplan ve Norton</p>
--	--	----	--	------	--	--

					<p>tarafından ilk defa dile getirilen Balanced Scorecard yöntemi bu ihtiyacı karşıladığını iddia eden bir yönetim aracı olarak ortaya çıkmıştır. Türkçe?ye kimi yazarlar tarafından Performans Karnesi, Kurum Karnesi, Dengeli Ölçüm Kartı vb. olarak çevrilen bu yönetim aracı organizasyonun performansını ölçerken stratejik planlama yapılmasını kolaylaştıran girdiler de sağlamaktadır. Organizasyonu bütüncül olarak ele alan bir yaklaşıma sahip olması nedeniyle diğer performans ölçme yöntemlerinden ayrılmakta ve öne çıkmaktadır. İş doyumu denince, kazanılan maddi çıkarlar ile işgörenin birlikte çalışmaktan hoşlandığı mesai arkadaşları ve bir ürün ortaya çıkarmanın meydana getirdiği bir mutluluk akla gelir. İşgören, çalışması neticesinde meydana çıkardığı ürünü somut olarak görüyorsa, buradan hissedeceği gurur işgören için için büyük bir tatmin kaynağı olmaktadır. Dünyanın küresel bir köy haline geldiği, ülke sınırlarının ortadan kalktığı ve rekabet şiddetinin giderek arttığı bir ortamda ayakta kalmaya çalışan örgütler için çalışanlar üzerine odaklanan yönetim yaklaşımları gün geçtikçe daha da önem kazanmaktadır. Bu yaklaşımlardan biri de yetiştirdiği nitelikli elemanlarını kaybetmemek amacıyla oluşturulmaya çalışılan örgüte bağlılıktır. Bazı nitelikli işgörenlerin işletmeden ayrıldığı ve daha düşük maaş ile başka örgütlerde çalışmayı kabullendiği görülmektedir. Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda, bu durumun başta gelen sebeplerinden birinin; işletmenin ve yöneticilerin, işgörenleri örgüte bağlama başarısızlığından kaynaklandığı belirtilmektedir. İş doyumu olarak örgütsel bağlılığın, kurum ve işgörenler üzerindeki etkileri birçok araştırmayla ortaya konmuştur. Söz konusu çalışmalarda, genellikle örgütsel bağlılığı fazla olan işgörenlerin, işletmeye olan katma değerlerinin de daha fazla olacağı yönünde sonuçlar ortaya çıkmıştır. İşgörenlerin, işletmeye olan bağlılık seviyelerinin meydana çıkarılması, işletmeye yönelik olarak geliştirilecek personel politikaları yönünden de önem arz etmektedir. Günümüzde işgörenlerin iş tatminin sağlanması işletmeler için mal veya hizmet üretmek gibi asli fonksiyonlarından biri olarak görülmektedir. Bunun elde edilmesinde işgörenin çalıştığı işletmenin amaçlarını benimsemesi ve aynı işletmede varlığını devam ettirmeyi istemesi demek olan örgütsel bağlılık ön plana çıkmaktadır.</p>
--	--	--	--	--	---

		33	Sağlık bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara örneği)	2002	Örgüt, yönetim, iş doyum	<p>İşgörenin işini ya da önemli iş değerlerini değerlendirmesi sonucu algıladığı ve hoş giden olumlu duygusal durum olarak tanımlanan iş doyumunu, oldukça karmaşık ve bir çok etmeden etkilenen soyut bir kavramdır. İş doyumunu; sosyal ve kişisel etmenlerden, işgörenin genel yaşamındaki doyum ve mutluluk durumundan etkilenmekte, moral, iş tutumları, iş başarımı ve güdülenme kavramlarıyla da yakından ilgili görülmektedir. Betimsel nitelikte ansal tarama modeli olan bu araştırma, Ankara ilinde Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında çalışan yöneticilerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmış, araştırma grubundaki 205 yönetici tarafından doldurulan anketler değerlendirmeye alınmıştır. Bu çalışmada kullanılan her bir bağımsız değişkene göre her bir iş doyum etmeninden iş doyum düzeyi ve toplam iş doyum düzeyleri arasında fark olup olmadığı araştırılarak, hangi etmenin daha çok doyumsuzluğa neden olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Ayrıca her bir bağımsız değişken ile yöneticilerin görevlerinden ayrılma/ ayrılmama düşünceleri arasında fark olup olmadığı araştırılmıştır. Buna göre; araştırma grubunu oluşturan yöneticilerin her bir iş doyum etmenine ve toplam iş doyum düzeyine göre oldukça düşük doyum düzeyi gösterdikleri, özellikle “yönetim ve denetim”, “ücret”, “çalışma koşulları”, “örgütsel ortam” ve “gelişme ve yükselme imkanları” gibi iş doyum etmenleri açısından daha fazla memnuniyetsizlik belirttikleri saptanmıştır. Bu bulgulara paralel olarak, iş doyumları düşük olan yöneticilerin görevlerinden ayrılma isteğinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.</p>
--	--	----	--	------	--------------------------	--

<b>TEZ ÇALIŞMALARI</b>	34	Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması	2015	Örgütsel Mutluluk, Ortaöğretim Öğretmenler, Ölçek geliştirme, Norm Çalışması, Mutluluk	<p>Bu araştırmanın amacı ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin Türk toplumu özelliklerini göz önünde bulundurarak, örgütsel mutluluk algılarını ve örgütsel mutluluğun alt boyutlarını belirlemektir. Ayrıca eğitim örgütlerinde mutluluk algı düzeyini artırabilmek için ne tür önlemlere ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktır. Türkiye'de okullarda örgütsel mutluluk alanında yapılan araştırmaların olmaması nedeniyle, bu çalışma alanda önemli boşluğu dolduracağı öngörülmektedir. Araştırmada hem nitel hem de nicel veri toplama yöntemlerini içeren karma araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada ardışık yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın nicel boyutunun evrenini Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan ortaöğretim öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışma örneklemini ise 2013-2014 eğitim öğretim yılında ortaöğretim okullarında görev yapan 1344 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın nitel boyutu için amaçlı örnekleme yöntemlerinden seçkisiz örneklem yoluyla kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışma grubunu Gaziantep ili 2014-2015 eğitim öğretim yılında ortaöğretim okullarında görev yapan 37 ortaöğretim öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada nicel verileri toplamak için araştırmacı tarafından geliştirilen "Okul Örgütsel Mutluluk Ölçeği" (OÖMÖ) kullanılmıştır. Geliştirilen bu veri toplama aracı için doğrulayıcı ve açımlayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Bunun yanı sıra güvenilirlik çalışmaları için iç tutarlılık katsayıları belirlenmiştir. Ayrıca demografik özelliklere ilişkin verilerin analizleri için T testi, ANOVA ve betimsel istatistikler yapılmıştır. Norm çalışması için ise ham puanları Z puanlarına, T puanlarına ve yüzdelik puanlara çevrilerek kullanılmıştır. OÖMÖ; yönetim süreçleri, mesleki tutum, iletişim, adanmışlık ve ekonomik koşullar olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. Nicel veriler OÖMÖ aracılığıyla internet üzerinden ve okullara gönderilen posta yoluyla toplanmıştır. Verilerin toplam puanlar üzerinden aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Nitel verileri toplamak için araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Nitel verilerin çözümlenmesinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Araştırmada; ortaöğretim öğretmenlerinin yönetim süreçleri, mesleki tutum, iletişim ve adanmışlık boyutunda "yüksek düzeyde" ekonomik koşullar boyutunda "düşük düzeyde" örgütsel mutluluk algıları olduğu görülmüştür. Araştırmada elde edilen bulgular, katılımcıların sorunları ve çözüm önerileri doğrultusunda öneriler yazılmıştır.</p>
------------------------	----	---	------	--	--

		35	Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki	2018	Öğretmenler, örgütsel mutluluk, örgütsel mutluluk ölçeği, duygular	<p>Bu araştırmada, okullarda benimsenen farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin öğretmenlerin görüşleri ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini, 2015-2016 eğitim-öğretim yılı bahar yarıyılında Kocaeli ilinin ilçelerindeki 39 kamu ortaöğretim kurumunda görev yapmakta olan 768 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak Podsiađłowski vd. (2013) tarafından geliştirilen, Arslan ve Polat (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan "Farklılıklara Yaklaşım Ölçeği" ile Demo ve Paschoal (2013) tarafından geliştirilen, Arslan ve Polat (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Mutluluk Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde; betimsel istatistikler için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmış, değişkenler arasındaki korelasyon için Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmış, yordayıcı değişkenlerin yordama gücünü incelemek içinse önce regresyon analizi, daha sonra hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçları, farklılıkların yönetimi yaklaşımlarından tümleştirme ve öğrenme, renk körlüğü ve eşitlik yaklaşımlarının örgütsel mutluluğu anlamlı biçimde yordadığını; ancak homojenliğin desteklenmesi ve erişim yaklaşımlarının örgütsel mutluluğu yordamadığını göstermektedir. Araştırmada ulaşılan diğer sonuçlara göre; tümleştirme ve öğrenme, renk körlüğü ve eşitlik yaklaşımları örgütsel mutluluğun alt boyutlarından olan olumlu duygular boyutunu anlamlı biçimde yordamakta; homojenliğin desteklenmesi ve erişim yaklaşımları olumlu duygular boyutunu yordamamaktadır. Olumsuz duygular boyutunu anlamlı biçimde yordayan değişkenler ise tümleştirme ve öğrenme ile renk körlüğü yaklaşımlarıyken; homojenliğin desteklenmesi, eşitlik ve erişim yaklaşımları olumsuz duyguları yordamamaktadır. Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunu anlamlı biçimde yordayan değişkenler tümleştirme ve öğrenme ile eşitlik yaklaşımı olarak bulunmuş; homojenliğin desteklenmesi, renk körlüğü ve erişim yaklaşımlarının potansiyelin gerçekleştirilmesini yordamadığı bulunmuştur.</p>
--	--	----	--	------	--	--

		36	İş özellikleri ile iş tutumları arasındaki ilişkide, alternatif iş imkanı algısı, iş arkadaşı desteği, işe bağlı bitkinlik ve yabancılaşmanın rolü: yalın ve geleneksel üretim biçimleri arasında karşılaştırmalı bir çalışma	2008	Fordizm, ilişki gücü, yorgunluk, işe bağlı bitkinlik, yabancılaşma, iş arkadaşlığı	Endüstri devriminden bugüne kadar, üretim organizasyonları ciddi dönüşümler geçirmiştir. Fordist üretim biçiminin krizine kadar, bu üretim tipi dominant olan üretim organizasyonuydu. Fordizmin kriziyle beraber, adına esnek, post-Fordist ya da yalın üretim denen yeni bir üretim organizasyonu paradigması ortaya çıkmıştır. İşletme çevrelerinde ve araştırmacılar arasında esnek üretim biçiminin mavi yakalı çalışanlar üzerindeki fayda ve zararlarına ilişkin geniş bir tartışma sürülmektedir. Bu çalışmanın amacı, çalışanların iş özelliklerine ilişkin tutumlarının çeşitli örgütsel ve işe yönelik tutumlar üzerindeki etkisinin, yalın ve geleneksel üretim yapılarında ne şekilde gerçekleştiğini karşılaştırmalı olarak ortaya koymaktır. Araştırmada, çalışanların iş özellikleri tutumlarının, işten ayrılma niyeti, örgütsel mutluluk, öz değerlendirmeye dayalı performans ve genel iş tatminini ile arasındaki ilişkide yabancılaşma ve işe bağlı bitkinliğin rolü incelenmektedir. Buna ilaveten, algılanan alternatif iş imkânlarının işe bağlı bitkinlik ve yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti arasında, iş arkadaşı desteğinin ise işe bağlı bitkinlik ve yabancılaşma ile örgütsel mutluluk, genel tatmin ve işten ayrılma niyeti arasında moderatör rolü oynaması beklenmiştir. Araştırma 265 mavi yakalıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları, göstermektedir ki geleneksel üretim yapısı altında çalışanların iş hızı ve iş yüküne ilişkin memnuniyetsizlikleri fiziksel ve ruhsal bir yorgunluk olarak nitelendirilebilecek bitkinliğe neden olmaktadır. Ancak yalın üretim çalışanlarında yüksek iş hızı ve iş yükünden ötürü yaşanan memnuniyetsizlik için anlamını ortadan kaldırmakta ve daha derinlikli bir duygu durumu olarak nitelendirebilecek yabancılaşmaya neden olmaktadır. İş arkadaşı desteğinin, üretim yapısı ne olursa olsun, çalışanların işe ve örgüte yönelik tutumlarını etkileyen önemli bir sosyal olgu olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca, analiz sonuçları göstermektedir ki araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin gücü ve açıklayıcılığı yalın üretim grubu için geleneksel daha yüksektir.
--	--	----	---	------	--	--

		37	Okullarda öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileyen faktörlerin incelenmesi	2018	Mutluluk, ortaokul öğretmenleri, örgütsel mutluluk, öğretmen sorunları	<p>Bu çalışmanın temel amacı, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileyen faktörlerin belirlenerek örgütsel mutluluğun kurumda artırılması için yapılması gerekenler konusunda öğretmen görüşlerinin derlenmesidir. Çalışmada temel yöntem olarak nitel araştırma desenlerinde olgu bilim yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Gaziantep ili Şahinbey ilçesinde ortaokullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Yapılan nitel araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemiyle çalışma grubu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileyen faktörlerin araştırılması ve bu faktörlerin geliştirilmesine yönelik yapılacakların saptanması amacıyla 2016-2017 eğitim-öğretim yılında birinci dönemde Şahinbey ilçesine bağlı on okulda görev yapan kırk öğretmenle görüşme yapılmıştır. Veri toplama aşamasında görüşme formu kullanılmış ve veriler içerik analizi metoduyla incelenmiştir. Örgütsel mutluluğu etkileyen altı tema elde edilmiştir. Bunlar; yönetsel süreçler, işedönük davranışlar, bağlılık, iletişim, çevresel faktörlerdir. Araştırma sonucunda öğretmenleri en çok mutlu eden faktörler; takdir görme; okulda sevgi, saygı ve hoşgörü; öğretme ve öğrenci sevgisi; empati; öğrenci mutluluğu ve yeterli gelirdir. Örgütsel mutluluğun artırılması konusunda da en çok dile getirilen konular; "şikâyetler ve öneriler önemsenmeli; verimli çalışılmalı, aidiyet artırıcı etkinlikler planlanmalı; önyargısız davranılmalı; ek kitap sağlanmalı; okullara ek bütçe sağlanmalı" şeklindedir. Elde edilen bu sonuçlar, öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu artırmak için yapılması gerekenler başlığında kim tarafından ne yapılacağı ve bu işlemin nasıl yapılacağı şeklinde raporlaştırılmıştır. Anahtar kelimeler: Mutluluk, örgütsel mutluluk, ortaokul öğretmenleri.</p>
--	--	----	--	------	--	---

<b>KONGRE ÇALIŞMALARI</b>	38	Paternalistik liderlik ve örgütsel adaletin çalışanların mutluluklarına olan etkisi	2016	Sağlık sektörü, Paternalistik liderlik, Örgütsel adalet, Mutluluk.	Bu tez çalışmasının amacı, paternalistik liderlik ve örgütsel adaletin çalışanların mutluluklarına olan etkisinin, bulunup bulunmadığını araştırmak ve hangi boyutlarda ortaya çıktığını saptamaktır. Bu kapsamda çalışanların paternalistik liderlik algıları ve örgütsel mutluluk düzeylerine olan etkilerinin belirlenmesi için demografik, kültürel, psikolojik ve ekonomik faktörlerin olumlu olumsuz etkileri üzerinde durulmuştur. Çalışmanın bir diğer önemli amacı ise literatürde bu konuda yapılan araştırmaların sınırlı olması sebebiyle literatüre katkı sağlamak ve çalışan mutluluğunun şirket performansına olan etkisine dikkat çekmektir. Araştırmada değişkenler arası ilişki önce teorik bilgiler ile açıklanmış sonrasında uygulama çerçevesinde ortaya konularak çalışmanın sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırmada kullanılacak verilerin toplanabilmesi için Marmara Bölgesi, İstanbul ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde sağlık hizmetinde çalışan orta kademe sağlık personeline yönelik anket uygulaması yapılmıştır. Geliştirilen anket formları ve toplanan veriler doğrultusunda; faktör analizi, güvenilirlik analizi, Anova testi ve regresyon analizi yapılmış, demografik özellikler incelenmiştir. Elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS istatistik programı desteği ile analiz edilmiştir. Analizler sonucunda paternalistik liderlik, örgütsel adalet ve mutluluk değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
	39	Sosyal Ve Örgütsel Desteğin Psikolojik Sağlık Ve Mutluluk Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma	2018	Sosyal Destek, Örgütsel Destek, Psikolojik Sağlık, Mutluluk	Bu çalışmada sosyal destek ve örgütsel desteğin, psikolojik sağlamlığa ve mutluluğa olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre hem sosyal desteğin hem de örgütsel desteğin, psikolojik sağlamlık ve mutluluk üzerinde pozitif etkileri olduğu tespit edilmiştir. Aynı tespitler psikolojik sağlamlığın, mutluluk üzerindeki etkisinde de yapılmıştır. Yapılan araştırmada sosyal destek boyutlarından aile desteği ve arkadaş desteğinin, örgütsel destek boyutlarından ise sadece örgütsel adaletin, psikolojik sağlamlık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Akademisyenlerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin, aile ve arkadaşlarından alacağı destek ile yukarı çekilebileceği, aynı zamanda örgütsel adaletin sağlanmasının da psikolojik sağlamlık üzerinde anlamlı etki yapabileceği bu çalışmayla ortaya koyulmuştur. Güngörmüş vd. (2015), Meredith vd. (2011) ile Wilks ve Spivey (2010)'in yaptıkları çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir.

	40	İşin Anlamının, Zindelik Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü	2018	İşin Anlamı, Zindelik, İş Tatmini, Mutluluk	Bu çalışmada, özel güvenlik görevlilerinin işlerine yükledikleri anlam ile iş tatmin düzeyleri, zindelik ve mutluluk seviyeleri arasındaki ilişkiler üzerinde durulmuştur. Özel güvenlik görevlilerinin işlerine yükledikleri anlam ile iş tatmin seviyeleri ortalamanın üzerinde olmakla beraber çok da yüksek bir seviyede değildir. Yani örnekleme oluşturan çalışanların yaptıkları işi çokta anlamlı bulmadıkları ve dolayısıyla işlerinden yüksek tatmin almadıkları söylenebilir. Yine özel güvenlik görevlilerinin zindelik ve mutluluk düzeyleri de birbirine yakın değerler almış ve ortalamanın biraz üzerinde gerçekleşmiştir. Yukarıda işin anlamı ve iş tatmini için yapılan açıklamalar aynen burada da geçerli olup, özel güvenlik görevlilerinin zindelik ve mutluluk düzeylerinin yüksek seviyede olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre çalışanın işini değerli bulması, işine para kazanmanın dışında bir anlam yüklemesi, yani yaptığı işi anlamlı bulması durumunda hem zindelik hem de iş tatmin düzeyinin arttığı tespit edilmiştir. Ortaya konulan bu pozitif etki beklenen bir durumdur. Nitekim Steger ve arkadaşlarının (2012) yaptığı çalışmada da işin anlamı ile iş tatmini ilişkisinde benzer sonuçlar bulunmuştur.
	41	Mutluyum İşimden De Memnunum: Öznel Ve Psikolojik İyi Oluşun Çalışanların İş Tatminine Etkileri	2015	Hedonik Yaklaşım, Eudaimonik Yaklaşım, Öznel İyi Oluş, Psikolojik İyi Oluş, İş Tatmini.	Bu çalışma, öznel ve psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerindeki etkileri incelenmeyi amaçlayan bir saha araştırmasıdır. Araştırmanın örneklemini Uşak ilinde faaliyet gösteren seramik imalatı işletmelerinde çalışan kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiş 130 kişi oluşturmaktadır. Gerçekleştirilen korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda iş tatminini yordamada, psikolojik iyi oluşun öznel iyi oluştan daha açıklayıcı olduğu bulgulanmıştır. Psikolojik iyi oluş alt boyutlarından “kendini kabu”l ve “özerklik” ile öznel iyi oluş alt boyutlarından “pozitif duygulanım” değişkenleri içsel tatmini anlamlı şekilde açıklarken; dışsal iş tatminini açıklayan değişkenler, psikolojik iyi oluş boyutlarından “başkaları ile olumlu ilişkiler geliştirme” ve öznel iyi oluşun önemli bir unsuru olan “yaşam doyumu” dur.

	42	İş Yeri Arkadaşlığının İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Üniversite Çalışanları Üzerine Bir Uygulama	2015	İş Yeri Arkadaşlığı, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti	Araştırmanın amacı; iş yerinde, günlük faaliyetleri esnasında sürekli insanlarla iletişim halinde olan akademik ve idari personelin iş yeri arkadaşlıklarının, iş tatminleri ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi saptamaya çalışmaktır. Mehmet Akif Ersoy ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nde görev yapan akademik ve idari personelden oluşan örneklemden anket yöntemiyle veri toplanmış ve değerlendirilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre iş arkadaşlarından duyulan tatminin iş tatmini üzerindeki olumlu etkisi ve iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki olumlu etkisi önemli düzeydedir. İş arkadaşlarından duyulan tatmini güçlü düzeyde açıklayan değişken ise iş arkadaşlarından alınan destektir. Bu sonuçlar bağlamında işyerindeki arkadaşlığın olumlu ve önemli etkisi bu araştırma ile ortaya konmaktadır.
	43	Bilgisel Yönetim Yetkinliği İle Çalışanların Öznel İyi Oluşları: Örgütsel Öğrenme Ve İletişimde Sosyal Medya Kullanımının Arabulucu Etkisi	2018	Bilgisel Yönetim Yetkinliği, Öznel İyi Oluş, Sosyal Medya, Örgütsel Öğrenme.	Bireyin yaşamına ilişkin değerlendirmelerin ve olaylara verdiği duygusal tepkilerin bir sonucu olarak kabul edilen "öznel iyi oluş", yaşamdan yüksek haz alma yönünde olumlu duyguların sık, olumsuz duyguların az yaşanması şeklinde tanımlanmıştır. Bilgisel yönetim yetkinliği ise dışsal, kişiler arası ve kişisel olmak üzere üç ayrı boyut ile açıklanan ve örgütünün çıktılarının azami düzeyde geliştirilmesine olanak sağlayacağı ön görülen beceriler bütünüdür. Bu çalışmada bilgisayarlı yönetim yetkinliği ile çalışanların öznel iyi oluşları arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca bu ilişki üzerinde örgütsel öğrenme yeteneği ile sosyal medya kullanımının arabulucu etkisi de araştırılmıştır. Araştırma kapsamında anket yöntemi ile veri toplanmış ve elde edilen veriler çeşitli istatistiksel yöntemlerle yorumlanmıştır. Araştırma neticesinde bilgisayarlı yönetim yetkinliği ile öznel iyi oluş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmazken bilgisayarlı yönetim yetkinliği ile örgütsel öğrenme yeteneği arasında anlamlı ve olumlu ilişki tespit edilmiştir. Araştırma bulgularının yazında yer alan boşluğu dolduracağı ve ilgililere gelecekteki araştırmalar için fikir sağlayacağı değerlendirilmektedir.

GOOGLE SCHOLAR	44	İyi Karakterli Örgüt Özellikleri: Örgütsel Erdemlilik Literatürüne İlişkin Bibliyometrik Bir Analiz	2018	Örgütsel erdemlilik, erdemler, örgütlerde erdemler, bibliyometrik analiz, atıf analizi	Bu araştırmayı doğuran güdü örgütsel erdemlilik konusunu üzerine yapılmış çalışmalarda oluşan bilgi birikiminin sistemli bir şekilde ortaya arzudur. Bu amaçla örgütsel erdemlilik konusunda yerli/ yabancı literatürde yayımlanan akademik makalelerin bibliyometrik bir içerik analizi ve atıf analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında 1982-2018 yılları arasında yerli/yabancı literatürde yayınlanmış ve ulaşılabilen 73 kavramsal çalışma ve araştırma makalesi incelenmiştir. Yapılan bibliyometrik analiz sonucunda makalelerin özellikleri (yazar, yıl, yayımlandığı dergi, örneklem, örnek sayısı, ölçekler, ölçek boyutları), en fazla atıf alan 15 makale ve içerik analizi ile en sık kullanılan anahtar kelimeler incelenmiştir. Örgütsel erdemlilik kavramı ile birlikte en fazla çalışılan konular mutluluk/iyilik hali, etik, örgütsel adalet, liderlik tarzları, kişilik, bireysel/örgütsel performans, örgütsel bağlılık, işe tutukunluk ve yaratıcılık olmuştur.
	45	Öğretmen Adaylarının Üniversiteye Giriş Sınav Puanları ile KPSS Puanlarının İncelenmesi: Türk Üniversitelerinin Profili	2018	KPSS 121 Öğretmenlik atama puanları, Üniversiteye giriş sınavı, Yordama geçerliği.	Bu araştırma, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından üniversite sınavı ve KPSS ile ilgili yayınlanan verilerin ikincil kullanımına dayalı olarak, üniversiteye giriş sınav puanları ile KPSS 121 atama puanlarının incelemesine yönelik nicel bir araştırma biçiminde tasarlanmıştır. Araştırmada kullanılan verilere ÖSYM'nin ve YÖK Program Atlası'nın web sayfasından erişilmiştir. YÖK Program Atlası tarafından yayınlanan KPSS 121 atama puanlarına ilişkin en güncel veriler 2016 yılına ait olduğundan, eğitim fakültelerindeki birçok bölümün dört yıl süreli olduğu göz önüne alınarak 2012 yılındaki üniversiteye giriş sınavı puanları kullanılmıştır. Ayrıca, 2016 KPSS Genel Yetenek ve Genel Kültür (GKGY) puanları kontrol amaçlı veri setine eklenmiştir. 2016 KPSS 121 puanları ile 2012 üniversiteye giriş sınavı puanlarından oluşturulan veri setinin incelenmesinde ise betimsel, regresyon, farka dayalı (F testi) ve kümeleme analiz tekniklerinden yararlanılmıştır. Yapılan analizlerde ,05 anlamlılık düzeyi temel alınmıştır.

	46	Otel İşletmelerinde Çatışma Yönetimi Eğitiminin Etkililiği	2017	Çatışma, Otel Çalışanı, Çatışma Yönetimi Eğitimi	Otel işletmelerinde çatışma yönetimi eğitiminin etkililiğini belirlemeyi amaçlayan çalışma, yarı deneysel bir araştırma olarak planlanmıştır. Araştırma için gerekli verileri toplamak amacı ile Tanıtıcı Bilgi Formu ve Çatışma Çözme Eğilimi Ölçeği (ÇAÇÖ) kullanılmıştır. Çatışma yönetimi eğitimi 18 saatlik bir programdır. Verilerin değerlendirilmesi, ÇAÇÖ ölçeğinin eğitim öncesi, eğitimden hemen sonra ve eğitim sonrası birinci ay olmak üzere üç uygulaması ile yapılmıştır. Değerlendirmede t testi ve tekrarlı ölçümlerde ANOVA analizleri kullanılmıştır. Sonuçta otel çalışanlarının çatışma çözme eğiliminde istatistiksel olarak anlamlı bir artış olduğu belirlenmiştir. Çatışma yönetimi eğitiminden sonra karşıdaki kişiyi daha iyi dinlediği, odaklanabildiği ve öfke duygusunu daha iyi kontrol ederek çatışmalarını yönetebildikleri söylenebilir.
	47	Psikolojik Sözleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma	2012	Psikolojik Sözleşme, İşlemsel Psikolojik Sözleşme, İlişkisel Psikolojik Sözleşme, İş Tatmini, Akademik Personel	Bu araştırmanın temel amacını, psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinin araştırılması oluşturmaktadır. Araştırmada öncelikle; psikolojik sözleşme ve iş tatmini kavramları teorik çerçevede incelenmiş, daha sonra da farklı üniversitelerde görev alan 179 akademik personel üzerine bir anket çalışması uygulanmıştır. Araştırmada, bağımsız değişken olarak psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutları, bağımlı değişken olarak ise önce iş tatmini ve daha sonra iş tatmininin sekiz boyutu çoklu regresyon analizine tabi tutulmuştur. Yapılan analiz sonucunda; akademik personelin psikolojik sözleşmeye dair tutumları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin varolduğu ve bunun yanında; psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutlarının her ikisinin de iş tatmininin ücretlendirme, terfi, ödüllendirme, iş arkadaşları, yapılan işin niteliği ve iletişim boyutları üzerinde; psikolojik sözleşmenin yalnızca ilişkisel boyutunun ise iş tatmininin denetim ve elde edilen ek fayda boyutları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

ÇALIŞAN MUTLULUĞU	AKADEMİK VERİTABANLARI	48	Kur'an Ayetlerinin Dini Motifli Şiddetin Meşruiyet Kaynağı Olarak Kullanılması: Enfal Suresi 8/39 Örneği.	2018	Meşruiyet, terror, şiddet, İslam	Kur'an'ı Kerim İslam dininin temel esaslarını teşkil eden ilkeler içermektedir. Bu ilkeler, bir taraftan insanlara dünya ve ahiret mutluluğu vadeden evrensel bir teolojinin kaynağını oluştururken, diğer taraftan insanlar arası ilişkilerin düzenlenmesine, toplumsal düzenin oluşumuna ve kurumsallaşmasına zemin hazırlamaktadır. Bununla birlikte günümüzde Kur'an ayetlerinin Allah'ın murad ettiği mananın dışında yorumlanması, bireyleri ve toplumları din kaynaklı kaotik sonuçlara sürükleyebilmektedir. Bu bağlamda, Enfal suresi 39. ayette geçen "Dünyada fitne kalkıncaya, din yalnız Allah'ın oluncaya kadar savaşın!..." ifadesi, kendi teolojilerini meşrulaştırmak için kutsal değerleri araçsallaştıran bazı kişi ve gruplarca dini motifli şiddetin kaynağı olarak kullanılarak toplumsal düzeni bozan tutum ve davranışlara sebebiyet verebilmektedir. Ayetin özgün koşullarından ve tarihsel-sosyolojik bağlamından kopartılarak aktarılması nedeniyle ortaya çıkan bu durum, dini argümanlara yönelik statik yaklaşımla da meşrulaştırılmaya çalışılmaktadır. Esasen meşrulaştırma, araçsallaştırma ve metalaştırma ile birlikte modern zamanların en önemli işlevleri arasındadır. Çünkü toplumsal hayatı küresel meşruiyet kalıplarının yönlendirdiği günümüz dünyasında dini hayat, bir taraftan popüler kültürel içerikler içinde hızla metalaşırken; diğer taraftan bu akıcı ve değişken kültürel ortamda dini anlama biçimleri geleneksel yapısından uzaklaşarak etkinliğini ve gerçekliğini kaybetmektedir. Bu makalede, Enfal Suresi 39. ayet örneğinde, Kur'an ayetlerinin nasıl söz konusu değişken ortama meşruiyet sağlayıcı bir tarzda yorumlanarak araçsallaştırıldığı, dolayısıyla metalaştırıldığı gösterilmeye çalışılmaktadır. Dini nassları araçsallaştırarak şiddeti meşrulaştırmaya çalışan söz konusu yaklaşım karşısında, anılan ayetin müfessirler tarafından nasıl anlaşılıp yorumlandığı, ayette ifade edilen fitnenin ne anlama geldiği ve savaşın hangi durumlarda başvurulabilecek bir yol olduğu gibi hususlar, Kur'an bilimsel ve tarihsel-sosyolojik bakış açısıyla açıklanmaktadır. Sonuç bölümünde ise, İslam adına şiddeti meşrulaştırmaya çalışan bu tablo karşısında, insanlığın geleceği adına zaman kaybetmeksizin barışçıl adımların atılması gerektiği vurgulanmakta ve söz konusu adımlara ilişkin önerilerde bulunmaktadır.

		49	Duygu Düzenleme Stratejileri Ve Benlik Saygısının Mutluluğu Yordayıcılığı.	2018	Benlik saygısı, bilişsel yeniden değerlendirme, duygu baskılama, duygu düzenleme, mutluluk	<p>Bu çalışmada, pedagojik formasyon eğitimi alan öğrencilerde cinsiyet, duygu düzenleme stratejileri (bilişsel yeniden değerlendirme ve duygu baskılama), benlik saygısı (kendini sevme ve öz-yeterlik) ve mutluluk arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve tüm değişkenlerin mutluluğu yordayıcılığının araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma, bir devlet �niversitesinde pedagojik formasyon eğitimi alan 155'i kadın (%58.9), 107'si erkek (%40.7) olmak üzere toplam 262 �ğrenci üzerinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması 26.06'dır (Ss= 5.82). Verilerin toplanmasında Duygu Düzenleme Anketi, İki Boyutlu Benlik Saygısı �leği ve Oxford Mutluluk �leği Kısa Formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde, betimsel istatistikler, Pearson korelasyon katsayısı, bağımsız gruplar için t-testi ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, bilişsel yeniden değerlendirme ile benlik saygısı (kendini sevme ve öz-yeterlik) ve mutluluk arasında pozitif yönde ilişki vardır. Ayrıca benlik saygısı (kendini sevme ve öz-yeterlik) ile mutluluk arasında pozitif yönde ilişki vardır. Cinsiyet ile duygu baskılama, kendini sevme ve öz-yeterlik arasında pozitif yönde ilişki bulunmuş ancak cinsiyet ile bilişsel yeniden değerlendirme ve mutluluk arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Analiz bulguları, tüm değişkenlerin hep birlikte mutluluktaki toplam varyansın yüzde 51'ini açıkladığını göstermektedir. Bulgulara göre yordayıcı değişkenlerin göreli önem sırası; kendini sevme, öz-yeterlik ve bilişsel yeniden değerlendirmedir. Cinsiyetin ve duygu baskılamanın modele anlamlı katkı sağlamadığı g�r�lm�ştir. Araştırmanın sonuçları alan yazın ışığında tartışılarak, ruh sağlığı alanında çalışan uzmanlara ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.</p>
--	--	----	--	------	--	--

	50	Employee happiness in sports businesses; Spor işletmelerinde çalışan mutluluğu.	2018	Çalışan mutluluğu, iyi olma, özel spor işletmeleri	<p>Çalışan mutluluğu kavramı, örgütsel davranış alanında güncel konulardan biridir. Türkçe literatürde çok yeni bir kavram olmakla beraber; spor işletmelerinde çalışan mutluluğunu incelemeye yönelik daha önce böyle bir çalışmaya rastlanılmamış olması, çalışmamızın özgüntarafını oluşturmaktadır. Bu çalışmanın amacı spor işletmelerinde demografik değişkenler ile çalışan mutluluğu arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaç doğrultusunda İstanbul'da faaliyet gösteren dört farklı özel spor işletmesinin 115 çalışanı çalışmaya gönüllü olarak katılmışlardır. Araştırma tarama modelindedir. Birinci bölümde katılımcılara demografik bilgilerden oluşan sorular sorulmuştur. İkinci bölümde ise, daha önce geliştirilen (Hills ve Argyle), bir yüksek lisans tezinde kullanılan (Akdeniz, 2016) Çalışan Mutluluğu Ölçeği kullanılmıştır. Bu tez çalışması için güvenilirlik analizi ayrıca yapılmıştır. Katılımcıların kişisel bilgilerinin dağılımlarının belirlenmesi için yüzde (%) ve frekans testleri yapılmıştır. Verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığına belirlenmesi için Kolmogorov-Smirnov normallik testi uygulanmıştır. Bunun sonucunda Çalışan Mutluluğu Ölçeğinin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. (<math>p &lt; 0.05</math>). Buna göre <math>\alpha = 0.05</math> anlamlılık düzeyinde 2 değişkenli veriler için Bağımsız t testi, ikiden fazla değişkenler için ise Tek Yönlü Varyans (ANOVA) testi uygulanmıştır. Bulgulardan elde edilen sonuçlara göre; cinsiyet, medeni durum, çalışma şekli (kadrolu, sözleşmeli, yarı zamanlı) ve maaş değişkenlerinin çalışan mutluluğunda anlamlı fark yaratmadığı görülmüştür (<math>p &gt; 0.05</math>). Yaş değişkenine göre çalışan mutluluğu ölçeğine katılım oranları incelendiğinde 26 yaş ve üstü çalışanların yaşı daha küçük çalışanlara göre daha yüksek düzeyde görüş bildirdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. (<math>t = -2,486</math>; <math>p = 0,014 &lt; 0,050</math>) Öğrenim düzeyi değişkenine göre çalışan mutluluğu ölçeğine katılım oranları incelendiğinde ise önlisans, lisans ve yüksek lisans mezunlarının lise mezunlarına göre daha yüksek düzeyde görüş bildirdikleri görülmüştür (<math>t = -2,352</math>; <math>p = 0,020 &lt; 0,050</math>). Çalışmamız bu sonuçları itibarıyla, örgütsel davranış alanında negatif kavramları ifade eden üretkenlik karşıtı davranışlar, örgütsel sapma ile örgütsel intikam (öç alma) eğilimi gibi konularla benzerlik göstermektedir. Çünkü bazı çalışmalara göre; kurumda yaş, eğitim düzeyi ve pozisyon yükseldikçe negatif davranışlar azalmaktadır, bizim çalışmamızda da yaş ve öğrenim düzeyi arttıkça çalışan mutluluğu artmaktadır.</p>
--	----	---	------	--	--

	51	Çok Katmanlı Algılayıcılar İle Doğru Meslek Seçimi	2016	Çok Katmanlı Algılayıcılar, Sınıflandırma, Meslek seçimi	Meslek seçimi güncelliğini hiçbir zaman yitirmeyen bir konudur ve insan hayatını etkileyen önemli bir karardır. Bireyin kişiliğine, isteklerine ve yeteneklerine uygun yapılan tercihler bireyde mutluluğu ve iş hayatında başarıyı doğurur. Yapılan araştırmalarda Türkiye’de ve dünyada meslek seçiminin yaygın olarak yanlış yapıldığı görülmektedir. Bu çalışma, meslek seçiminde karar aşamasında olan lise öğrencilerine yapay bir karar destek sistemiyle yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Geliştirilen bu sistemde, hata toleranslı, eğitilebilen, deneyime dayalı özgün Çok Katmanlı Algılayıcılar (ÇKA) sınıflandırıcısı kullanılmıştır. Değişik sektörlerde çalışan ve mesleğinde memnun olan kişilerden elde edilen verilerle bir eğitim seti oluşturulmuştur ve bu eğitim seti özelleştirilen ÇKA sınıflandırıcısına aktarılarak sistem eğitilmiştir. Yapılan çapraz geçişleme işlemlerinde ve uygulamalarda diğer sınıflandırıcılara göre yüksek performanslı sonuçlar elde edilmiştir. Geliştirilen ÇKA tabanlı yapay karar destek sistemi sayesinde öğrencilerin çok az bir hata oranıyla doğru meslek tercihi yapmaları sağlanmıştır. Sonuç olarak önerilen yapay model sayesinde üniversite sınavına girmek üzere olan öğrencilerin kendileri için uygun bir meslek tercihi yapabilmeleri mümkün kılınmıştır.
	52	Akademisyenlerin İş Stresi İle İş Motivasyonu İlişkisi	2015	Stres, İş Stresi, Motivasyon, İş Motivasyonu	Modern çağda, örgütler insan odaklı çalışmanın önemi konusunda büyük bir gelişim göstermişlerdir. Çalışanların iş memnuniyeti iş performanslarına bu ise örgütün performansına yansımaktadır. Çalışanların başarıya ulaşmak için ihtiyaç duydukları motivasyonu sağlamak örgüt için büyük önem arz eder. Bu motivasyon, çalışanın mutluluğu, işine olan ilgisinin artmasını, ekip çalışması gibi birçok alanda personelin olmazsa olmaz ihtiyaçlarındandır. Motivasyonun ihtiyacı olan çalışanlar, aynı zamanda bu motivasyonu kaybetmemek adına çaba sarf etmektedirler. Çağın getirdiği fiziki, psikolojik, sosyal ve ekonomik etkenler bireyleri etkisi altına almış bulunmaktadır. Tüm bu faktörler kişiye olumlu veya olumsuz anlamda etkileyebilir. Bu etkilerin sonucu kaçınılmaz olan stres kavramı ortaya çıkmaktadır. Çalışmada 9 üniversitede çalışan 240 akademisyen üzerinde anket uygulanarak iş stresi ile iş motivasyonu ilişkisi araştırılmıştır.

		53	Psikiyatrik Açıdan Evlilik ve Cinsellik	2009	Cinsel işlev bozukluğu, eş ilişkileri, evlilik doyumunu, cinsel işlevsellik	<p>Psikolojik, sosyal ve biyolojik değişkenlerin etkileşimi içinde şekillenen cinsellik, bu bileşenlerin birindeki ketlenmeyle, işlevselliğini yitirebilmektedir. Aile ve evlilik terapistleri tarafından cinsel işlev bozukluğu, zaman zaman ilişkilerdeki bozulmanın sonucunda ortaya çıkan bir semptom olarak ele alınmakta, terapinin kapsamı içinde cinsel işlevle ilgili alan ihmal edilebilmekte, cinsel işlev bozukluğu alanında çalışan terapistlerin ise araştırmalarda olguları tek başına ele alma eðiliminde olduğu görülmektedir. Cinsel sorunun türü ne olursa olsun, eşlerin birbirleriyle olan iletişimleri, duygu ve düşünce alanında yakınlaşma ve paylaşımları göz ardı edilmemesi gereken bir noktadır. Fiziksel çekicilik, etkileycilik, olumlu ve olumsuz tutumlar, evlenme yaşı, çocuklar, sosyoekonomik durum, ortak amaç, ilgi alanları ve cinsel yaşam gibi evlilikte mutluluğu belirleyen faktörler, uzun yıllardır araştırmacıların dikkatini çekmektedir. Bu etkenlerin en önemlilerinden birini de cinsellik oluşturmaktadır. Son yıllarda, cinsellik ve evlilikte mutluluk arasındaki etkileşime ilişkin veriler üzerinde daha fazla durulmaya başlanmıştır. Evlilik yaşantısı, yiyecek, barınma ve dış tehlikelere karşı korunmayı sağlayan birlik ve beraberlik, olumlu eş ilişkilerinin yarattığı doyum, cinsel olgunlaşmayı sağlayacak rollerin paylaşımı, sosyal rol ve sorumlulukları kabullenme, kişisel girişimcilik ve yaratıcılığı desteklemeyi içermektedir. Bu alanlarda birbirini bütünleyen eşlerin oluşturduğu evlilikler, toplumsal gelişimin ve olgunlaşmanın da yapı taşlarını oluşturmaktadır. Cinsel işlev bozukluklarının, eş ilişkilerinde dengeyi korumaya yönelik bir rolü olduğu da ileri sürülmüştür. Buna göre bozukluk eşlerin çok yakın bir ilişki içinde zedelenmelerini engellemekte ve benlik sınırlarını korumalarını da sağlayabilmektedir. Ancak, cinselliğin duygu ve düşünce alanındaki yakınlaşmaya olumlu katkıları göz önüne alındığında, cinsel işlev bozukluğunun, denge sağlamaktan çok ilişkiyi bozucu yönde etki göstereceği söylenebilir. Cinsellik, bireylerde zedelenme ve benliğin sınırının kaybı gibi korkuları içermeyen sağlıklı bir kişilik yapısında yaşanabilir. Evlilikte cinsel yaşamı çiftin genel iletişiminden ayrı düşünmek mümkün değildir. Dolayısıyla eşler arasında iletişimsizliğin ya da çatışmaların cinsel işlevi de etkilemesi beklenen bir durumdur. Cinsel sorunlar da genel çatışmalara ya da duygusal uzaklaşmalara yol açmaktadır. Cinsel işlev bozukluğu olan erkekler/kadınlar ve eşlerinin evlilik yaşamı sağlıklı kontrol grubuna göre daha fazla bozulduğu, sonuç</p>
--	--	----	---	------	---	--

					olarak cinsel işlev bozukluğunun, evlilik yaşamını olumsuz yönde etkilediği ortaya konmuştur.Sonuç olarak erkek ve kadın cinsel işlev bozuklukları ve evlilik yaşamının birbiri ile etkileşim içinde olduğu görülmekte, evli cinsel işlev bozukluğu olgularında, eş ilişkilerinin dikkate alınması ve tedavi sürecine eşlerin de katılması, önemli bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır
54	Image Of Mother In Simone De Beauvoir's A Silent Death.	2015	İdeal çocuk, İdeal anne, sessiz ölüm, yadsınan çocuk, yadsınan anne	Yirminci yüzyıla damgasını vuran Fransız yazar, filozof, gazeteci ve post feminizmin kurucusu Simone de Beauvoir'ın Sessiz Bir Ölüm'ünde bir annenin kaybedilmesinin ardından hem idealleştirilen hem de olumsuz bir yaklaşım geliştirilen anne imgesi üzerinde durulur. Simone de Beauvoir'da anneye karşı hissedilen farklı duygular nedeniyle ortaya çıkan ve ölümsüzleştirilmek istenen anne imgesini, genç kızın annesine, annesinin de kızına olan bakışı çerçevesinde ve Sigmund Freud'ün psikanalitik yaklaşımı ışığında irdelemeye çalışacağız. Sessiz Bir Ölüm'de yetmiş sekiz yaşını aşan annesinin trajik öyküsünü aktaran yazar, karmaşık ve yoğun duygulanımlar üzerine yoğunlaşır. Özyaşamöyküsel verilerin okur ile paylaşıldığı yapıtta, Beauvoir, duygusal yaşantısını ve yaşamına yön veren gençlik döneminin kişisel deneyimlerini, annesi aracılığıyla aktarır. Evine ve iki kızına olan sorumluluklarını tek başına üstlenmesinden dolayı yıpranan anneye karşı Beauvoir'ın duyduğu acıma hissi, yapıtın satırlarına yansır. Varoluşunu kanıtlama arzusuyla iş yaşamına katılan, yoksunluklarına karşı başkaldıran, dayanışmaya özen gösteren, bir başka deyişle toplumsal yaşamda üretken olan bir kadın imgesi gözlemlenir. Yazar, yapıtın başlangıcında, sevgi dolu yüreğiyle çocuğunu düşünen ideal annenin resmini çizer ve anne ile mesafenin kaldırılmasına yönelik adımlar atar. Anne, yaşamında karşılaştığı güçlükleri, hiç kimseye hatta kendisine bile itiraf edemez, yapayalnız kalmaktan korkar. Güvenden yoksun,	

					<p>yaşlandığını kabul etmeyen, ölmekten korkan ve hatta ölümü yanına yaklaştırmamak için mücadele eden bir annenin varlığı, yüce bir değer olarak ortaya konulur. Yaşadığı dünyayı başkasının bakış açısıyla değerlendirmeyen, her tür davranışını özveri ile gerçekleştiren, annelik içgüdüleriyle hareket eden ancak coşkusu kendi dar çerçevesinden kurtulmasına olanak tanımayan, değişimi olanaksız ve çoğu zaman da ürküntülü bir tedirginlikle yaşayan bu annenin, gerek gururunda gerek sevgisinde acı çekişi etkin bir biçimde irdelenir. Sessiz Bir Ölüm'ün ilerleyen sayfalarında sevgi, şefkat ve ilgiden yoksun bırakılmış olan çocukların, kendilerini daima kontrol altında tutmak isteyen bir anne ile karşılaştıklarını görürüz. Bu noktada yadsınan anne ile yadsınan çocuk ilişkisinde, her iki varlıkta olumsuz duygular gelişir. Sevilmediğini fark eden çocuk, aşağılık duygusu ve kaygı yaşar. Yaşamı boyunca her şeyi kendine isteyen anne de, yasaklar ve emirler aracılığıyla çocuklarını baskı altında tutar. Annenin yıpranmasına neden olan çocuk, yıkıcı bir öge olarak karşımıza çıkar. İşlevsel bir nesneye indirgenen çocuğun, annesi ile arasındaki bağ oldukça zedelenir ve çocuk, hak ettiği sevgiyi bulamaz. Annelik içgüdüyle kendi bedeninin bir parçası olan çocuğuna karşı sevgi duymaya çalışan annenin dünyaya getirdiği çocuklarına karşı olumsuz duygular beslemesi ve onları reddediş tavrı sonucunda, bu durumun bedelini, herhangi bir suçu olmayan çocukların ödediği görülür. Yazar, anne sevgisinin çocuğun ruhsal yaşamında taşıdığı önemi dikkate alıp, onunla kurmaya çalıştığı bağ ve özlem üzerine odaklansa da, anne sevgisinin yokluğunun yarattığı acıyı ve çaresizliği engelleyemez. Freud'ün düşüncesine göre, anne olmadığı ya da sevgisi esirgendiği zaman, çocuk, ihtiyaçlarının doyurulacağından emin olamaz ve korkar. Bu yüzden anneye karşı öç alma duygusu içinde olan çocuklar, zaman zaman düşmanca tavır takınırlar. Çocukların sevgiden yoksun bir şekilde yaşamak zorunda bırakılması, onların aslında cezalandırıldıklarını gösterir. Sessiz Bir Ölüm'de annenin olumsuz bir karakter olarak yadsınması, Freud'ün psikanalitik yaklaşımıyla açıklanabilir. Anne eksikliğinin ya da reddedilişinin art alanında anneye karşı duyulan özlemi ve bastırılan düşünceleri görürüz. Çocuk, yaşamında ailesiyle özdeşleştiği zaman, onlar gibi olmak isteyecek, ancak anne ve babasını nesne olarak seçtiği takdirde, onlara sahip olmayı arzulayacaktır. Yapıtta, anne-çocuk arasında kurulan bağlar, ne kadar kopuk olsa da dünyaya gelişine neden olduğundan dolayı,</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>annesi ile evladı arasında bir çeşit yakınlığın kurulduğunu görürüz. Hatta yazarın annesi ile arasındaki mesafeyi zaman zaman kaldırmaya çalıştığı izlenimine kapılırız. Sessiz Bir Ölüm'de anneye karşı mesafeli bir yaklaşım sergilenmesine karşın, sürekli onun adını anılarak, anne sıcaklığına duyulan özlem ortaya konulur. Yazar, güçlü bir saldırganlık eğiliminin yanında her zaman güçlü bir sevginin olduğu düşüncesini vurgular. Annenin kendi yaşamında mutluluğu yakalayamadığı için sevgisini çocuklarına yönelmediğini ve duygularını açığa çıkaramadığını görürüz. Çocukların anne sevgisinden yoksun bırakılması, annenin zor bir yaşam sürdürmesine bağlanır. Sessiz Bir Ölüm'de çoğu kez yadsınan ve önemini yitiren anneye karşı olumsuz bir tavır alınışı irdelenir. Annenin cenaze törenine ilişkin veriler, yazarın annesine karşı pek de sıcaklık hissetmediği düşüncesine yönlendirir. Ayrılışı simgeleyen ölüm; hem somut hem de soyut anlamda anneden kopuşu gösterir. Bu noktada anne ve kızları arasındaki soğukluk ve mesafe, okurun da göz ardı edemeyeceği bir biçimde açıklanır. Beauvoir'ın annesi ile arasında sıkı bir bağ kuramamış olması, anneyi belki de ölmeden önce kaybettiğini gösterir. Çocukluğundan evliliğine, annesinin hastalığından cenazesine dek uzanan süreçte, yazarın davranışları ve konuşmaları, duygusallıktan uzak bir tutum içerisindedir. Beauvoir, annenin kendi bedeninden olan çocuklarını, kendisinden uzaklaştırma çabasını, sevgisinden yoksun bırakmasını ve sergilediği davranışları aslında duygusuzca bulur. Çocuklarını yadsıyan annenin tutumunu, anneliğe pek de yakıştıramaz. Görüldüğü üzere ölümün soğuk yüzünü tatmak üzere olan anneye karşı, olumsuz bir bakış açısı söz konusudur. Anne ile çocuk arasında belirgin bir biçimde uzaklaşma yaşanır. Anneye karşı şefkat gösterilmemesinin art alanında, evlatlara karşı olan sevgi eksikliğini yattığını duyumsarız. Bu durum hiç kuşkusuz çocuğun özellikle anneden uzaklaşmasına ve aralarında oluşan mesafenin uçuruma dönüşmesine yol açar. Pek çok yönüyle olumsuz bir yapıya sahip olan anne, çocuklarına çoğu zaman olması gerektiği gibi davranamayan bir birey olarak yazarın dünyasında yerini alır. Simone de Beauvoir, annesinin ölümünün onun kendi çevresindeki arkadaşları için acı bir kayıp olacağını dile getirirken, kendi kızları için pek bir şey ifade etmediği görüşünü yansıtır. Anneye karşı gelişen bu duygu yoksunluğunun üzerinde durulan yapıtta, anne, herhangi bir öznenin yerine indirgenir. Anne sevgisinden yoksun kalan yazarın, annenin ölerek ortaya koyduğu telafisi mümkün</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>olmayan mesafeyi, bir anlamda intikam alırcasına, kendisinin de annesine karşı koyması son derece belirleyicidir. Sessiz Bir Ölüm'de anne yokluğunun soğukkanlılıkla aktarılması sarsıcı bir edebiyat deneyimi olarak açıklanır. Ölüm döşeğindeki annenin trajik öyküsünü aktaran yazar, duygusal yaşantısını ve yaşamına yön veren gençlik döneminin kişisel deneyimlerini de okur ile paylaşır. Sessiz Bir Ölüm'de kendi yaşamı ile yüzleşme olanağı bulan Simone de Beauvoir, sevgi dolu yüreği ve fedakarlığıyla çocuğunu düşünen ideal annenin yüce bir değer olarak resmini çizer. Ancak yapıtın ilerleyen bölümlerinde yazar, yadsıma kuralına bağlı olarak olumsuz bir imgeyle ortaya konulan anne-evlat ilişkisine dikkati çeker. Etki tepki ilkesine bağlı olarak çocuğun anneye karşı bir çeşit düşmanlık duygusu taşıması ve olumsuz bir karakter olarak annenin yadsınması etkin bir biçimde yansıtılır. İnsani ilişkilerin bir belgesini sunan Sessiz Bir Ölüm'de birbiriyle çelişen iki farklı anne ruhu, bazen ince bir çizgi halinde bazen de belirgin bir biçimde ayrıştırılmış olarak ortaya konulur. Kendi yaşamı ile yüzleşme olanağı bulan Simone de Beauvoir, ölümün anlamsızlığı karşısındaki insanlık durumunu anne-çocuk ilişkisi bağlamında örneklendirir ve okura anne imgesini yeniden yorumlama olanağını sunar.</p>
55	Türk'e Mecbursunuz!	2013	Türk kültürü, Türk ülküsü, Türk'ün yok edilemeceği	<p>Türkiye'nin, Türk Dünyası'nın ve dünyanın refah ve mutluluğu, Türk'ün anlaşılması, örnek alınması ve layık olduğu gerçek yerine konulup değerlendirilip takdir edilmesi, Türk'ü dünya tarihinden çekip çıkardığınızda geriye sadece bir enkazın kalacağı bilinmesi ile mümkün olacaktır. Türk, zayıflayan tarih şuurunu, etnik hafızasını güçlendirdiği gün, bütün beşeriyet Türk'ün önünde tarihte olduğu gibi "ben sana mecburum" diye diz çökecektir. Türk milletinin tarihi misyonunu bilip kavramak, Türk ülküsünü yeniden canlandırmak Türk Dünyası için olduğu gibi Türk'e mecbur olan bütün dünya için çok önemlidir. Bu konuda hayatı boyunca çalışan, mücadele eden yakın kültür tarihimizin büyük toplumsal aktörü Prof. Dr. Turan Yazgan'dır</p>	

		56	Kamu Hizmetlerinin Pazarlanması Çalışanların Mutluluğu ile Ölçülür.	2015	Çalışan memnuniyeti; Kamu hizmeti; Hizmet pazarlaması; Çalışan mutluluğu	Devlet bir kavramdır. Devleti hükümetler yönetir. Devletin her kademedeki çalışanları devletin memurlarıdır. Görev ve sorumlulukları yasa ve yönetmeliklerle belirlenmiştir. Çalışanların mutluluğu ve memnuniyeti devlet hizmetlerinin başarılı olarak yürütülmesini sağlar. Bu da devletin başarısı ve geleceği için çok önemlidir. Çalışanların memnun edilmesi, çalışanların devlete bağlılığını anlatır. Çalışanların memnuniyeti, genel olarak devletin kurum ve kuruluşlarında kişilere ve makamlara bağlılığı ilgili değil, devletin tüzel kişiliğine sevgiden ve saygıdan geçer. Devlette devamlılık esastır. Kişilere bağlı değil, görevlerine bağlılıkla ölçülmelidir. Bu anlamda çalışanların asıl ve türev görevlerine ilişkin memnuniyet düzeylerinin ölçülmesi ve bu tür çalışmaların kamuoyu ile paylaşılması halkın devlete olan güveni sağlamlaştırır. Yapılan birçok araştırmalarda kamu hizmetlerinde daha etkin ve etkili hizmetin çalışan memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği ile doğru orantılı olduğu görülmüştür. Özelleştirme kapsamında devlet birçok asıl görevini özel sektöre devretmiştir. Bu anlamda devlet hizmetlerinin de pazarlanmasına gereksinim vardır. Araştırmamızda bu değışkene de yer verilmiştir. Devletin her kurum ve kuruluşu saygındır. Bu araştırma da devletin saygın kurum ve kuruluşlarında çalışanlardan 117 kişi üzerinde yapılmış ve konu ile ilgili görüş ve önerileri alınmıştır. Alan araştırması kamuda çalışan 117 kişi ile anket yöntemi ile yapılmıştır. 117 çalışana uygulanan anket ile toplanan veriler SPSS for Windows v. 17.0 programı ile çözümlenmiştir. Veriler çözümlenmeden önce EDA (Exploratory Data Analysis/Açıklayıcı Veri Analizi) ile toplanan verilerin belirlenen sınırlar içinde olup olmadığı kontrol edilmiş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Araştırmada istatistik analiz ve sentez metotları kullanılmış, çalışmanın raporu yazılmış gereken bölüme konuşlandırılmıştır. Araştırmanın sonucunda çalışanların çalışma saatleri ve kurumsal hizmetlerden ve iş sağlığı ve güvenliğinden memnun olmada sorun yaşadıkları, performans değerlendirmesinden, meslek, çalışma mekanı ve güvenlikten, yönetim ve yönetmelikler ve kurumsal bağlılık konularında ise memnun oldukları tespit edilmiştir.
--	--	----	---	------	--	---

57	Resesyon Dönemlerinde İnsan Kaynakları Politikalarına Stratejik Yaklaşım: Merhamet Yönetimi.	2016	Resesyon,Merhamet,İnsan Kaynakları	Bu çalışma çalışan mutluluğu-iyi oluşunda merhametin önemi ve katkısını göstermek amacını taşımaktadır.Tasarım/Yöntem: Ekonomik durgunluk zamanlarında örgütlerin kullanabilecekleri İnsan kaynakları pratikleri örneği olarak merhamet yönetimi stratejisi hakkında derinlemesine bir literatür taraması yapılarak ilişkiler teorik bir çerçevede araştırılmıştır.Sonuçlar: Ekonomik kriz gibi güç zamanlarda, çalışanlar için merhamet içeren uygulamalar onların mutluluk-iyi oluşlarının yanı sıra kuruma bağlılıklarına da katkıda bulunmaktadır.Özgün Değer: Bu çalışma daha önce yapılmış çalışmaların sonuçlarını bir araya getirerek özellikle olumsuz ekonomik dönemlerde kullanılacak yeni bir müdahale stratejisi öneren ve bu alanda yapılmış nadir çalışmalardan birisidir
58	Çatışma Teorisi Bağlamında Depresyonun Sınıfsal Karakteri.	2014	Depresyon, çatışma yönetimi, ruhsal sağlık, içsel motivasyon, dışsal motivasyon	Depresyon, sosyal yaşamı sarsan ciddi bir sosyal problemdir. İncinebilirlik ve yaşanan stresler, ruhsal hastalıkta önemli bir rol oynadığından, sosyo-ekonomik faktörlerin ve yaşam tarzının depresyon üzerinde belirleyici bir etkisi vardır. Sosyal yapının üretim tarzı ve iktisadi ilişkiler tarafından belirlendiğini ileri süren çatışma teorileri sınıf ilişkilerinin sosyal yaşamın niteliğini ve toplumdaki ruhsal sağlığı karakterize ettiğini ileri sürer. Bu makalede eşitsiz bir tabakalaşmanın ve düşük sınıf pozisyonun bireylerin incinebilirliği ve yaşam zorluklarını arttırarak depresyona neden olabileceği, çatışma perspektifi açısından sunulmaktadır.
59	Dinden Psikiyatriye: Değişen Sosyal Kontrol Sürecinin Doğası	2014	Sosyal kontrol, toplumsal yapı, norm ve değerleri	Sosyal kontrol, bireyin davranışlarını sınırlayıp yönlendirerek, toplumun norm ve değerlerine uyumunu sağlayan bir süreçtir. Sosyal yapı içerisindeki karşılıklı etkileşimlerinden dolayı, kültür, hukuk, bilimsel bilgi ve yaşanan toplumsal değişmelerle, sosyal kontrolün değişen yapısı arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Bu süreçte, toplumsal yapının devamında hayati bir rol oynayan sosyal kontrol, gelişen yeni teknikleri ile farklı kurumların konusunu oluşturmaktadır. Bu çalışmada, açık ve gizli fonksiyonlarıyla sosyal kontrolün, din ve psikiyatri eksenindeki yansımaları, geçişleri ele alınacaktır.

		60	Üniversiteler Arası Tenis Müsabakalarına Katılan Sporcuların Tenise Başlama Nedenleri Ve Beklentileri	2012	Tenis, performans tenisi, tenise başlama nedenleri, tenis sporundan beklentiler.	Bu çalışmanın amacı Türkiye’de üniversiteler arası müsabakalarda tenis sporu ile uğraşan ve profesyonel anlamda ilerlemek için çalışan sporcuların tenis sporuna başlama nedenleri ve bu spor dalından beklentilerini belirlemektir. Araştırma sonucuna göre sporcuların tenis sporuna yönelmelerinin en önemli nedenler sıralamasında önceliği “aile” (%31.9), “dünyaca ünlü bir sporcu olma isteği” (%27.2), “milli takım sporcusu olma isteği” (%26.5), “çok beğendikleri sporcuların etkisi” (%25.2), takip etmektedir. Sporcuların tenis sporu ile profesyonel olarak uğraşma nedenleri araştırılırken ilk sırayı “tenis sporunu sevmek” (%44,4), alırken onu “başarı kazanmaktan zevk duymak” (%35,8), “spor yaparak sağlıklı olmak” (%33,8) ve “mutluluğu bu sporda yakalamak” (%33,8) takip etmiştir. Sporcuların Tenis Sporundan Beklentilerine İlişkin Görüşleri araştırılırken ilk sırayı “sağlıklı olmak ve sağlığı korumak” (%42.4), “iyi bir fiziki görünüme sahip olmak” (%33.1), “tenis sporu sayesinde yurtdışı üniversitelerden eğitim bursu almak” (%31.6) takip etmiştir.
		61	John Stuart MILL'de Demokrasinin Meşruiyeti	2014	Yararcılık, Özgürlük, Demokrasi, Liberalizm	John Stuart MILL, iyiyi; en yüksek sayıda insana, en büyük mutluluğu sağlamaya çalışan eylem türü şeklinde tanımlamakla kalmaz, aynı zamanda siyaset felsefesi alanında en yüksek sayıda insana, en yüksek mutluluğu temin edecek siyasal oluşumun savunuculuğunu da yapar. Bireysel yarar ve toplumsal yararın uzlaşma noktasını özgürlükte bulan MILL, bireyin kendi özgürlüğünü istemesinin, bir başkasının da kendi özgürlüğünü istemesiyle çatışmayacağını ileri sürer. MILL, temel değeri özgürlük olan liberal hükümetin, temsilcilerinin son noktada ortak yararı düşündüğü bir temsili hükümet olmasını ve bu hükümetin, yurtaşlarının erdemlerini geliştirmesini benimser.

	62	Örgüt Yazınının Kuramsal İncelemesi Ve Metaforik Bir Tasarım Olarak Mutlu Örgüt	2018	Mutluluk,Örgüt,Mutlu Örgüt	<p>Birey ile dünyanın kesiştiği yerde kendini bulan mutluluk, bireysel gereksinimler ile çevredekilerin dengede olduğu kalıcı birdurum olarak tanımlanmaktadır. Benzer şekilde örgütler de birey ve dünyanın kesiştiği her alanda ortaya çıkmaktadır. Örgütler o kadar hayatın içindedir ki, örgütü anlama çabası dünyayı anlama çabasıyla eşdeğer görülmektedir. Mutlulukta bir o kadar hayatın içinde ve anlaşılma çabası bağlamında örgüt kavramından arda kalır değildir. Dolayısıyla mutluluk ve örgüt kavramlarının bireylerin hayatlarında oldukça önemli bir yeri olduğu söylenebilir. Öte yandan, mutluluk algılamada ne kadar pozitiflik taşıyorsa, örgüt de bir o kadar negatiflik taşımaktadır. Mutluluk ve örgüt kavramlarını kullanarak, mutlu örgüt metaforunun tartışıldığı bu çalışma zıtların uyumu olarak değerlendirilebilir. Bu çalışma, toplum yaşamının bir gerçeği olan örgütleri mutluluk temelinde yeniden ele alma ve mutlu örgüt tasarımı tartışma amacındadır. Metaforik temelde kurgulanan çalışmada, kuramsal olarak mutluluk ve örgüt yazınında destekler araştırılmıştır. Ayrıntılı bir literatür taraması ile sistematik bir yapı içerisinde mutlu örgüt tasarımı tartışılmıştır. Mutlu örgüt, yönetenlerin, çalışanların ve müşterilerin hep birlikte mutlu oldukları ve aynı zamanda örgütsel hedeflerin başarılı olduğu bir örgüt tasarımıdır. Bu tasarım, örgütte yeralan her bireyin mutluluğu temeline dayanır. Yöneten, çalışan ve müşteri olmak üzere üçe ayrılan örgüt bireyleri, hiçbiri dışarda kalmayacak şekilde bir mutluluk sarmalında bütünleşmektedir. Mutlu örgüt, mutluluk ve örgüt yazınıyla tam uyuşan, daha yaşanabilir örgütler hedefli bir tasarımıdır. Geleceğin örgütleri için mutlu örgüt metaforu önemli açıklayıcılar sunmaktadır.</p>
	63	İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Etkin Bir Yöntem: Kariyer Planlaması	2003	Kariyer planlama, mutluluk	<p>Bu çalışma kariyer planlama süreci ve kariyer yönetiminde kullanılan yeni yöntemleri incelemektedir. Kariyer yönetimi kavramı, son zamanlarda gelişme gösteren temel personel yönetimi yöntemlerinden birisidir. Bireysel kariyer planlama sürecinde, çalışan, kariyer amaçlarını belirlemek durumundadır. Diğer yandan, örgütlerin de çalışanlara kariyer planlama sürecinde yardımcı olmaları gerekmektedir. Günümüzde, e-danışma, kariyer planlama şirketleri tarafından planlama yapılması ve yazılım sistemleri gibi çok sayıda yeni yöntem örgütler ve bireyler tarafından kullanılmaktadır.</p>

64	The effects of psychological empowerment and job involvement on work-life balance	2014	Psikolojik güçlendirme, işe bağlılık, iş-yaşam dengesi	Bu çalışmada, psikolojik güçlendirme ve işe bağlılık değişkenleri iş-yaşam dengesinin öncülleri olarak incelenmektedir. Pozitif iş-aile yayılımı çerçevesinde, psikolojik güçlendirme ve işe bağlılığın iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkileyebileceği öne sürülmektedir. Anket yoluyla toplanan veriler, psikolojik güçlendirmenin anlam ve özerklik/etki boyutları ile iş-yaşam dengesi arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermiştir. Çalışma, kişilerin iş ve özel yaşamını dengelemelerinde işle ilgili tutum ve algılarının rolünü ortaya koymaktadır.
65	Çalışma İlişkilerinde Dinamik ve Değişken Bir Konsept Olarak Zaman Kavramı	2014	Sanayi Devrimi, Bilgi Çağı, Çalışmada Zaman, Çalışma Kavramı	Çalışma ilişkileri günümüz insanının mutluluğu, refahı ve toplumsal barışı için en temel belirleyicilerdendir. Tarihsel süreç içerisinde çalışmanın dinamik yönüne bakıldığında iki temel olgunun ortaya çıktığı görülecektir. Bunlardan birincisi emeğin kas gücüyle ve buharla çalışan sanayi tesisleriyle yani fabrikayla özdeşleştiği sanayi devrimi, ikincisi ise çalışma zamanının endüstri öncesi dönemde var olan eski 'doğal' seyrine döndüğü ve emeğin bilgiyle birlikte düşünüldüğü bilgi devrimidir. Sanayi devrimiyle rutin ve ritmik bir hal alan çalışma zamanı, sanayi devriminden sonraki süreçte tarım döneminde olduğu gibi dar kalıplarından kurtularak belirli bir mekân ve süreçten tamamen sıyrılmıştır. Daha açık ifadeyle çalışma zamanı endüstri sonrası dönemde dar kalıplarından sıyrılarak, zaman ve mekân boyutunu aşarak doğal haline geri dönmüştür. Makalenin temel konusu çalışma zamanının geçirdiği bu dönüşümün temel çıkış noktalarını sebep ve sonuçlarıyla ele almak ve bu durumsal çerçevenin temel dinamiğini ortaya koymaktır.
66	Afyonkarahisar İli Koyunculuk İşletmeleri Çalışanlarının Hayvan Refahını Etkileyen Faktörlerle İlgili Algıları	2013	Hayvan refahı, refah algısı, koyunculuk işletmeleri, Afyonkarahisar	Bu çalışmada, Afyonkarahisar'daki koyunculuk işletmelerinde çalışanların hayvan refahını etkileyen faktörlere ilişkin algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. İşletme çalışanlarının hayvan refahını etkileyen unsurlar ile ilgili algılarının belirlenebilmesi amacıyla beş boyuta ait toplam 34 maddeden oluşan ölçek geliştirilmiştir. Bu anket, Afyonkarahisar iline bağlı Şuhut, Emirdağ, Çay ve Sultandağı ilçelerindeki 19 köyde faaliyet gösteren toplam 103 koyunculuk işletmesinde çalışan 177 işgören üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, koyunculuk işletmelerinde çalışanların hayvan refahını en fazla düzeyde etkilediklerini düşündükleri maddelerin "personelin mutluluğu ve işini severek yapma durumu" ile "hayvanların yavruları ile ilişki süreci" olduğu tespit edilmiştir. Bununla

					birlikte, işletme çalışanlarının hayvan refahına ilişkin daha önce herhangi bir eğitim almadığı da belirlenmiştir.
67	Etkili Yöneticinin Sahip Olması Gereken Nitelikler	2018	İlk yönetici, mutluluk, eleştiri, geribildirim		İster 2 kişilik küçük bir ekibin, ister 1.000 kişilik bir organizasyonun başında olsun; bir yönetici, işin iyi yapılmasındaki en büyük etkidir. Bir çok kişi çalışanın işini daha iyi yapması için, daha fazla maaş istediğini düşünür. Fakat yapılan araştırmalar; çalışanların çoğu maaşına zam almaktansa, yöneticisi ile daha iyi ilişkiler içinde olmayı tercih ettiklerini gösteriyor. Hatta kötü bir yönetici, bir çok çalışan için işi bırakma nedeni oluyor. Aslında bir işi ve kişiyi yönetmek; o işi bilmekten çok, ilişkilerin nasıl olması gerektiğini bilmektir. Çalışma ortamında huzuru sağlayıp, mutluluğu ve verimliliği artırmak iyi bir yöneticinin görevleri arasındadır.
68	The Mediatory Role of Job Satisfaction on the Relation between Training and Employee's Turnover Intention	2014	Eğitim, iş tatmini, içsel, motivasyon, iş değiştirme niyeti, ön büro çalışanları		Bu tezin amacı, teorik olarak Kuzey Kıbrıs'ta bulunan beş yıldızlı otellerdeki eğitim programlarının içsel ve dışsal çalışan mutluluğu üzerindeki etkilerini ölçmektir. Ayrıca bu çalışma eğitim programlarının iş değiştirme niyeti faktöründe etkilerini dolaylı olarak aynı bağımsız değişken üzerinde ölçmeye çalışmaktadır. İçsel ve dışsal motivasyon faktörleri mediatör olarak da kullanılmıştır. Bu çalışma kapsamına sekiz adet beş yıldızlı otel dahil edilmiştir. Müşterilerle yüz yüze iletişimde bulunan 190 denek çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışmada elde edilen veriler "SPSS" yazılımı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre çalışanlara sunulan eğitimlerin direkt olarak dışsal motivasyonlarına etkili olduğu ortaya çıkmıştır.
69	Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ; Burnout and Organizational Citizenship Behaviour of Teachers	2006	Mesleki tükenmişlik, Örgütsel vatandaşlık davranışı, Eğitim yönetimi		Bu çalışmada öğretmenlerde tükenmişlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın evreni Uşak'ta bulunan 165 ilköğretim okulunda çalışan 1069 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemine bu evrenden 42 okulda çalışan 450 sınıf öğretmeni alınmıştır. Geri dönüş sayısı 367 öğretmendir. Çalışmada Örgütsel vatandaşlık davranışı, tükenmişlik, özgüven, hayat mutluluğu, örgütsel adalet ve demografik özellikleri ölçmeyi hedefleyen bir anket uygulanmıştır. Örgütsel Vatandaşlık davranışı ve tükenmişlik arasındaki ilişki; hayat mutluluğu, özgüven ve örgütsel adalet gibi faktörler de hesaba katılarak incelenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışını açıklayan bazı modeller çizilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını açıklamak için regresyon analizleri kullanılmıştır.

	70	İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin görüşler ; The views of primary school teachers on organizational change	2012	Değişme, örgütsel değişme, görüş, ilköğretim, öğretmen	<p>Bu araştırmanın temel amacı, Siirt İl merkezinde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel değişmeye ilişkin görüşlerini belirlemek ve öneriler geliştirmektir. Bu çalışmanın evrenini, 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Siirt merkez ilköğretim okullarında görevli 1150 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın Örneklemini 315 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖGEN ve Arş. Gör. Aydan KURSUNOĞLU tarafından geliştirilen 'Örgütsel Değişim Anketi'nin uygulanması sonucu elde edilen veriler kullanılmıştır. 'Örgütsel Değişim Anketi'nin güvenilirlik katsayısı ' =,941 olarak bulunmuştur. Aynı zamanda anket, 'Örgütsel Değişim İhtiyacının Belirlenmesi', 'Örgütsel Değişimin Planlanması', 'Örgütsel Değişimin Uygulanması', 'Örgütsel Değişimin Değerlendirilmesi', 'Örgütsel Değişimin Felsefesi' olmak üzere 5 boyuttan oluşmaktadır. Araştırmada elde edilen verilerin çözümlenmesinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Mann Whitney-U Testi, ve çoklu karşılaştırma testleri (Scheffe, Turkey HSD, LSD) kullanılmıştır. Yapılan istatistiksel çözümlenmelerde anlamlılık düzeyi, (p&lt;.05) olarak kabul edilmiştir. Elde edilen veriler tablo,şekil ve grafikler aracılığıyla açıklanmıştır.</p> <p>Araştırmada şu bulgulara ulaşılmıştır: Siirt il merkezinde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin görüşleri, 1. Genel anlamda 'Katılıyorum' düzeyinde ve olumludur. 2. en yüksek ortalamaya sahip 'Değişmenin niçin yapıldığı çalışanlarca açıkça bilinmeli.', 'Örgütsel değişme, anlaşılabilir olmalı.', 'Örgütsel değişme, amaca yönelik olmalı.' maddeleri için 'Tamamen Katılıyorum' düzeyindedir. 3. En düşük ortalamaya sahip 'Örgütsel değişme, çalışanların mutluluğu için yapılmamalı.' Maddesi için 'Kararsızım'; 'Değişme sürecinin değerlendirilmesi, ii önceden belirlenen ölçütler ile yapılmamalı.'</p>
	71	Devlet okullarında stratejik planlama ve yönetim: KKTC örneği	2009	Eğitim seminerleri ; eğitim kurumları ; kuzey kıbrıs ; devlet okulları ; okullar ; stratejik yönetim ; stratejik planlama	<p>Avrupa Birliği normlarına uyum çalışmalarının K.K.T.C.'de ana gündemi oluşturduğu bu dönemde, eğitim kurumlarımızda da Avrupa Birliğine uyum çalışmaları yapmak gerekmektedir. Bu amaçla, eğitim kurumlarımızda stratejik planlama yaklaşımını kullanarak mevcut durumun tespiti (güçlü yanlar, geliştirilmesi gereken yanlar, fırsatlar, tehditler), misyon, vizyon ve vizyona ulaşmak için yapılması gerekenleri tespit edebilmek için, atölye çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalarda okullarda kalite kültürünün geliştirilmesi, katılımcı ve</p>

					iyileştirme stratejilerinin çalışanların motivasyon ve mutluluğu yanında kaynakların verimli ve etkili kullanımına da katkı yapması hedeflenmiştir.
TEZ ÇALIŞMALARI	72	Örgütsel adaletin iyi oluş üzerindeki etkisi: Türkiye'de bilgi teknolojileri alanında bir uygulama	2018	Örgütsel adalet, çalışan mutluluğu	Günümüzün zorlu iş dünyasında, çalışanlar organizasyonların en değerli varlığı olarak görülmektedir. Örgütsel yönetim alanında, çalışanların tutum ve davranışlarını anlamak için artan bir ilgi vardır. Örgütsel adalet konusu, akademisyenler için onlarca yıldır önemli bir araştırma konusu olmuştur. Bununla beraber, örgütsel adalet ve çalışan mutluluğu arasındaki ilişki gelişmekte olan bir araştırma konusudur. Bu tez, örgütsel adaletin çalışan mutluluğu üzerindeki etkilerini araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırma, Türkiye'de bilişim teknolojileri alanında çalışan 217 tam zamanlı çalışan ile yapılmıştır. Tüm boyutlar için kullanılan ölçüm ölçekleri, literatürde bulunan ölçekler arasından seçilmiştir. Çalışmanın, çalışanların örgütsel adalet algısı ve çalışan mutluluğu ile ilgili pratik sonuçları bulunmaktadır. Araştırma, örgütsel adaletin çalışan mutluluğu üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Her mutluluk bileşeni (hayat, işyeri ve psikolojik mutluluk), örgütsel adaletten ayrı ayrı etkilenmektedir. Örgütsel adaletin alt bileşenleri; dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adaletin de etkisi ölçülmüştür. Dağıtım adaletinin, çalışan mutluluğunun tüm bileşenleriyle ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca etkileşimsel adaletin hayat mutluluğu ve psikolojik mutluluğa kıyasla işyeri mutluluğu üzerinde daha etkili olduğu bulunmuştur.
	73	Yeni bir çalışan mutluluğu/esenliği modeli: Çalışan bütünlüğü	2017	Çalışan mutluluğu, Çok boyutlu yapı, Performans, Kavram geliştirme	Pozitif psikoloji örgütsel yönetim alanında gün geçtikçe daha çok yer almaya başlayan bir yaklaşımdır. Çalışanın mutluluğu, özellikle performansına etkisi açısından, giderek odak noktası haline gelmektedir. Günümüzde çalışanların bağlılık seviyesini ölçümleme ve mutluluk/esenlik modelleri kullanılmaktadır. Ancak, varolan modeller çalışanın mutluluk/esenliğini açıklamakta ve performansına etkisini ortaya koymakta sınırlı kalmaktadır. Zira, bireylerin karmaşık ve farklı ihtiyaçlara sahip varlıklardır, dolayısıyla daha geniş, çok-boyutlu bir yapıya ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışma, geniş kapsamlı literature taraması ve saha araştırması sonucunda, yukarıda belirtilen ihtiyacı karşılama amacıyla, bütünsel bakış açısıyla performansı açıklayan yeni bir çalışan mutluluğu/esenlik modeli önermektedir –çalışan bütünlüğü. Bu çalışma, varolan esenlik modellerinin ışığında, bütünsel ve bileşik bir esenlik yapının performansı, alt boyutlarının her birinin etkisine göre, daha fazla

					<p>etki edeceğini varsaymaktadır. Önerilerin araştırma soruları ve hipotezleri doğrulamak veya redetmek için, çalışma bir kaç adımdan geçmiştir – literatür taraması, odak grubu çalışmaları (nitel araştırma), anket uygulaması (nicel araştırma), ve istatistiksel analiz (yapısal eşitlik modeli ile -YEM). İlk aşamada –literatür taraması, performansı olumlu etkileyecek pozitif psikoloji ve iş-temelli 38 kavram toplanmıştır. Odak grubu çalışmalarıyla, performansı olumlu etkileyen 20 kavram belirlenmiştir. Belirlenen kavramları nitel araştırma yoluyla ölçümlemek adına, literatürden geçerliliği ve güvenilirliği saptanmış ölçekler taranarak seçilmiştir. Ölçekleri bulunmayan kavramlar için araştırmacı soru maddeleri kurgulamıştır. Görünüş-geçerliliği, ve ardından ön-çalışma yapılarak (n=56), nicel araştırmacının ana bileşeni akent çalışması yürütülmüştür. Örneklem, hizmet sektöründe çalışan, Türk beyaz yakalı profesyonellerle sınırlandırılmıştır. Önerilen araştırma modelinin istatistiksel analiz kısmı SPSS kullanılarak ölçeğin güvenilirlik testi ve keşfedici factor analizi, ardından AMOS kullanılarak YEM ile doğrulayıcı factor analizi içermektedir. Analiz sonuçlarına göre, çalışan mutluluğu/esenliği yedi boyutlu bileşik yapıyla açıklanmaktadır: kariyer başarısı, duygusal zeka, duygusal sermaye, bağlılık, genel yaşam tatmini, iş-yaşam dengesi, ve otantik işleyiş. Çalışanın mutluluğu/esenliğini en baskın açıklayan ve performansını etkileyen faktörler, sırasıyla işten ve işin yarattığı anlam ve amaç, motivasyon ve kendini yönetme becerisi, öz-yeterlik ve umut, işten ve çalışmadan duyulan haz, iş yaşamından duyulan tatmin duygusu, denge, ve seçim özgürlüğü. Her bir boyut kendi başına performansı anlamlı etkilese de; boyutların bireysel etkisine kıyasla, önerilen bileşik yapı performansı göreceli olarak daha fazla etkilediği bulgulanmıştır. Mutluluk teorileri üzerine geniş kapsamlı araştırmayı içeren bu çalışmanın en büyük katkısı, çalışan mutluluğunun performansa olan etkisindeki farklılığı açıklayarak, geniş kapsamlı, ve yeni bir mutluluk ölçeği ortaya atmak olacaktır. Diğer bir katkısı ise, pozitif örgütsel yönetim uygulamalarının çalışan mutluluğu ve performansa etkisini vurgulamada işverenlere ve uzmanlara kolaylık/imkan sağlamasıdır. Sonuçlar, teorik ve yönetsel çıkarımlar, ve araştırma önerileri sunularak tartışılmıştır.</p>
--	--	--	--	--	--

		74	Tekstil sektöründe yer alan işletmelerde işten ayrılma,oryantasyon eğitimi ,çalışan mutluluğu ve örgütsel bağlılık üzerine bir araştırma	2018	Mutluluk, oryantasyon eğitimi, tekstil işletmeleri, tekstil sektörü, örgütsel bağlılık, örgütsel mutluluk, işten ayrılma	Oryantasyon eğitimi, işletmede yeni işe başlayan ya da aynı işletmede bölüm değiştiren çalışanlara işe başlamadan veya işe ilk girdiği günlerde uygulanan eğitimidir. Mutluluk ise ortak bir duyguyu ifade eder. Örgütsel bağlılığı sağlamak, çalışanların duygusal enerji ve dikkatlerini çekmeyi gerektirir. Çünkü örgütsel bağlılık doğrudan motivasyon ve işletme verimliliği ile ilgili görülmektedir. O zaman motivasyonu ve örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenlerin neler olduğu da önemli bir soru olarak araştırmacıların ilgisini çekmektedir. Bu çalışmada da bu sorun ele alınıp irdelenmektedir.Çalışmada özel bir tekstil şirketine ait iki işletmede çalışan 350 kişiye anket uygulanmak suretiyle Oryantasyon Eğitimi, Çalışan Mutluluğu ve Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Buradan çıkan en çarpıcı sonuç özel bir tekstil şirketi işletmelerinde çalışanların çok büyük bir kısmı Oryantasyon Eğitimi konusunda az çok bilgi sahibidirler. Çalışanlar genel olarak örgüte bağlı olmakla beraber, örgütün kendileri için bir olmazsa olmaz olmadığı görüşündedirler. Genel olarak bu şirkette çalışanlar mutludur. Oryantasyon ile mutluluk arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki varken örgütsel bağlılık arasında bir ilişki bulunamamıştır. Ancak mutlulukla örgütsel bağlılık arasında yine aynı yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Oryantasyon eğitimi bilgisi arttıkça mutluluk artmakta ve mutluluk arttıkça da örgüte bağlılık artmaktadır.
--	--	----	--	------	--	--

		75	Takım çalışması özelliklerinin takım performansına etkisi üzerine bir araştırma	2018	Rekabet koşulları, takım çalışması, öz yönetim, bireysel çalışma	<p>Günümüzde güncellenen rekabet koşullarında organizasyonlar içinde takım olarak tanımlanabilecek küçük grupların kullanılması kaçınılmaz hale gelmiştir. Yapılan çalışmalar takımların bireysel çalışma modellerine görece daha yüksek üretkenlik becerilerine sahip olduklarını ve çalışan mutluluğu açısından daha yüksek potansiyel taşıdığını göstermektedir. Takımların yüksek performans göstermesi ve hedefledikleri amaçlara ulaşabilmeleri için bazı temel özelliklere sahip olmaları gerekir. Ortak amaca yönelik çalışan, doğru üye seçimi ile meydana getirilmiş, yönetimin katılımcı anlayışa sahip olduğu, iletişim kanallarının sağlıklı çalıştığı, yeterli tecrübe ve bilgiye sahip takımlar yüksek performans gösterebilmek potansiyeline sahiptirler. Takım çalışması esasına dayanarak dizayn edilmiş organizasyonlarda bazı çalışma özelliklerinin takım performansı ve etkinliği ile doğrudan ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma ile "İş Dizaynı", "Karşılıklı Bağlılık", "Uyuşma", "Bağlam (Görev İçeriği)" ve "Süreç" kavramlarının takım performansına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışma kapsamında on farklı spor takımının farklı branşlardaki üyelerine etkin takım özellikleri hakkında anket uygulanarak sorular yöneltilmiş ve bu özelliklerin takım performansına etkileri araştırılmıştır. Öz yönetim ve katılım karakteristiklerine sahip şekilde dizayn edilmiş organizasyonlarda, görev ve amaç bağlılığının sağlanabildiği çalışma şartlarında, takım üyelerinin birbiri ile uyumlarının yakalanabildiği koşullarda takım performansı ve etkinliğinde belirgin artışlar gözlenmektedir. Bunların yanı sıra organizasyonel içerik ve kullanılan kaynakların yeterli düzeyde tutulduğu ve sürekli iyileştirme çalışmaları ile desteklendiği bir bağlamda iş süreçlerinin de doğru tanımlanması ve optimize edilmesi koşulu ile takım performansı olumlu yönde gelişim göstermektedir.</p>
--	--	----	---	------	--	--

	76	İş tatmini ve meslek memnuniyeti ilişkisi: Eczacılar üzerine yapılan bir araştırma	2012	Eczacılar, meslekler, çalışma koşulları, iş doyumu, iş hayatı	<p>Çalışma hayatında iş ve meslek memnuniyeti gerek yöneticiler gerekse diğer çalışanlar açısından son derece önemlidir.</p> <p>Bu bağlamda iş memnuniyeti, daha çok kişinin işine karşı sahip olduğu olumlu etki ya da duygular şeklinde ifade edilirken; meslek memnuniyeti kişilerin yapmış oldukları meslekten duydukları hoşnutluk olarak nitelendirilebilir.</p> <p>Sahip oldukları mesleklerde ya da yaptıkları işlerde memnun olarak çalışan bireyler, bu memnuniyetleri sonucunda çalışma istekliliği, mesleğine ve işine bağlılık ve dolayısıyla da çalışan mutluluğunu bakımından etkilenmektedir. Bu da çalışan bireyleri gerek kişisel yaşamlarında gerekse toplumsal hayatlarında mutluluğa götürmektedir.</p> <p>Bu çalışmada eczacıların işinden, mesleğinden ve çalışma koşullarından duydukları memnuniyetlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla eczacılar üzerinde anket çalışması yapılmıştır</p>
	77	Stres yönetimi ve örgütsel verimlilik: Uygulamalı bir çalışma	2003	Motivasyon, performans, stres, stres yönetimi, verimlilik	<p>Stres yaşadığımız yüzyılın çok hızlı değişen ve rekabete dayalı iş dünyasında bireyin fiziksel, ruhsal, zihinsel sağlığını ve verimliliğini etkileyen önemli bir olgu olarak kabul edilmektedir. Bu çalışmada, stres ile stres yaratan etmenler ve bunlarla başa çıkabilme yöntemleri hakkında genel bir bilgi verilmeye çalışılmış olup, daha sonra kişilerde görülen stresin örgütler üzerinde ne tür etkiler bırakabildiği ve bu etkilerin örgütlerce uygulanacak olan stres yönetimi teknikleri ile uygun şekilde yönetilmesiyle örgütsel verimliliğinin nasıl artırılacağı ortaya koyulmuştur. Çalışmanın hipotezini sınamak amacıyla iki kamu kuruluşunda yapılan alan araştırması ile, örgütlerin stres yönetimi becerilerinin geliştirilebildiği takdirde personelin stres düzeyinde düşme, motivasyon ve iş tatmini düzeylerinde ise yükselme sağlanabileceği ve bu sayede örgütsel verimliliğin artabileceği saptanmıştır. Çağımızda, bünyesinde insan unsurunun bulunduğu her yapıda, birtakım sorunlar olması son derece doğaldır. Önemli olan bu sorunların mümkün olduğunca iyi yönetilebilmesi ve "her şeyin insan için olduğu prensibinden" yola çıkılarak, örgütsel verimlilik ve çalışan mutluluğu arasında bir dengenin kurulabilmesi için gayret gösterilmesidir. Stres yönetimi alanı, bu anlamda örgütlere önemli bir araç sunmaktadır.</p>

<b>KONGRE ÇALIŞMALARI</b>	78	İş Yaşamında ‘An’ Mi? ‘Anlam’ Mi? Çalışan Mutluluğu Üzerine Bir Araştırma	2013	Mutluluk, örgütsel destek, iş performansı, örgütsel bağlılık, yenilikçi davranış	Yapılan araştırmalar iş yaşamındaki mutluluğun, çalışanların verimliliği ve performanslarıyla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda araştırmada ilk aşamada iş yaşamında mutluluk kavramı incelenirken, hem hazsal (an) hem de anlamsal yaklaşım (anlam) açısından çalışan mutluluğu incelenmiştir. İkinci aşamada hazsal ve anlamsal mutluluk ile algılanan örgütsel destek, iş performansı, örgütsel bağlılık, yenilikçi davranış arasındaki ilişkiler araştırılmıştır.
	79	Takipçi Mükemmeliyetçiliği İle Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Psikolojik İyi Oluş Ve Liderlik Tarzlarının Rolü	2016	Mükemmeliyetçilik, duygusal tükenmişlik, psikolojik iyi oluş, liderlik tarzları	Bu çalışma da, takipçilerin mükemmeliyetçilik skorları ile duygusal tükenmişlik skorları arasındaki ilişki, bu ilişkide psikolojik iyi oluşun aracı rolü ve mükemmeliyetçilik psikolojik iyi oluş arasında liderlik tarzlarının düzenleyici rolü araştırılmıştır. Akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada uyumsuz mükemmeliyetçiliği artan çalışanların deneyimledikleri duygusal tükenmenin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca uyumlu mükemmeliyetçilik skorları yüksek çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin arttığı, uyumsuz mükemmeliyetçilik skorları yükseldikçe psikolojik iyi oluşun azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik iyi oluş ile duygusal tükenme arasında negatif ilişki bulunmuştur. Takipçi mükemmeliyetçiliği ile iyi oluş arasındaki düzenleyici rolü destekleyen bulgular elde edilmiştir.
	80	Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İç Girişimcilik Performansları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi	2016	Algılanan Örgütsel Destek, İç Girişimcilik, Yenilik	Rekabet edebilmenin ve bunu sürdürülebilir kılmamanın zorlaştığı günümüz iş dünyasında örgütler çalışanlarının daha yenilikçi, özgün, risk alabilen ve proaktif davranışlar sergileyebilen bireyler olabilmesi için onları her konu ve her alanda desteklemelidir. Her geçen gün birbirine benzeyen, taklit edilebilen yönetim anlayışları, teknolojileri, ürün yelpazeleri ve sürekli değişen tüketici davranışları karşısında örgütler de kendilerini değiştirmeli ve geliştirmelidir. Örgütler bu değişim ve gelişim sürecinin başarılı olabilmesi en önemli kaynağı olan çalışanlarına destek vererek onların iç girişimcilik performanslarını harekete geçirebilir ve sürekliliğini sağlayabilir. Bu çalışmanın amacı, algılanan örgütsel desteğin çalışanların iç girişimcilik performansları üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Araştırmanın yapı geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin şiddetini ve yönünü ölçmek için korelasyon analizi, değişkenler arasındaki nedenselliği ölçmek için ise regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, algılanan örgütsel destek çalışanların iç girişimcilik ve alt boyutlarından “yenilik, risk alma, proaktiflik ve özerklik ” performansları üzerindeki etkisi olduğu,

					fakat "risk alma" performansı üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular ışığında örgütlere, yöneticilere, paydaşlara ve çalışanlara önerilerde bulunulmuştur.
81	İşkoliklik, İş-Aile Çatışması Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma	2016	İşkoliklik, Aşırı Çalışma, Kompulsif Çalışma, İş Tatmini, İş-Aile Çatışması	Bireyleri aşırı çalışmaya yönelten işkoliklik kavramı, bireyler açısından iş ve özel yaşam arasında denge kurmayı zorlaştırmaktadır. İşkolikliğin bireye, ailesine, iş yaşamına ve sosyal ilişkilerine çeşitli etkileri söz konusudur. İşkolik bireylerin, tüm zamanlarını ve enerjilerini işlerine adamalarının, ailevi ve sosyal ilişkilerine zarar verebileceği belirtilmektedir. Diğer taraftan, işkoliklik kavramının bireylerin iş tatmin düzeyi ile de yakından ilişkili olduğu ifade edilmiştir. Bu çalışmada, akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin, iş-aile çatışması ve iş tatmini üzerindeki etkileri incelenmektedir. Yapılan analizler sonucunda işkolikliğin kompulsif çalışma ve aşırı çalışma boyutları ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde, aşırı çalışma ve iş tatmini arasındaki ilişkinin de pozitif yönlü olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan kompulsif çalışma ve iş tatmini arasındaki ilişkinin istatistiki olarak anlamsız olduğu saptanmıştır.	
82	Nato Çalışanlarının Psikolojik Sermayelerinin İş Gören Sessliliğine Etkisinde İyi Olma Halinin Aracı Rolü: Pozitif Psikoloji Perspektifinden Çok Uluslu Bir Çalışma	2018	Pozitif Örgütsel Davranış, Psikolojik Sermaye, İyi Olma hali, İş Gören Sessliliği	Hayatı daha yaşanılabilir kılan bilginin peşinde olan pozitif psikolojinin, örgütsel davranışta karşılığını bulduğu psikolojik sermaye çekirdek yapısı, iş gören ve organizasyon açısından pek çok pozitif sonuç ile ilişkilendirilmekte ve günümüz iş yerinde verimin yükseltilmesi bağlamında umut vaat etmektedir. İş görenlerin sesslilik davranışı göstererek, organizasyonlarına geri besleme sağlamaları ve olumlu yönde katkıları, organizasyonların rekabet avantajı elde etmesi ve başarı için hayatidir. İş görenlerin daha fazla sesslilik davranışı göstermelerini destekleyecek psikolojik sermaye ve potansiyel psikolojik sermaye bileşeni olarak iyi olma hali gibi pozitif psikolojik kaynakların güçlendirilmesi organizasyonlar için zorunludur. NATO bünyesinde Afganistan'da bulunan kamplarda görev yapan çeşitli uluslardan 4000 sivil ve resmi çalışan örneğinde yapılan bu araştırma ile psikolojik sermaye, iyi olma hali ve iş gören sessliliği değişkenlerinin birbirlerine olan etkileri örgütsel davranış disiplininin pozitif perspektifi çerçevesinde modellenerek analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda giderek sayıları artan çokuluslu organizasyonlar için faydalı olabilecek birçok bilgi elde edilmiştir.	

83	Psikolojik İyi-Oluşun Çalışmaya Tutkunluk VE İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma	2018	Psikolojik İyi Oluş, Çalışmaya Tutkunluk, İş Performansı, Tekstil Çalışanları	Buradan yola çıkarak, psikolojik olarak iyi hisseden işgörenlerin çalışmaya tutkun olacakları ve iş performanslarının yüksek olacağı öngörülmektedir. Literatürde de psikolojik iyi oluşun çalışmaya tutkunluk ve yüksek iş performansı ile ilişkili olacağına dair araştırmalar mevcuttur. Ancak bu konu hakkında yapılan araştırma sayısı azdır ve çalışmaya tutkunluğun bu ilişkideki aracı rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışma ile ilk olarak psikolojik iyi oluş ile iş performansı arasındaki ilişkiye dair ampirik kanıtlar sağlanarak literatüre katkı sağlanacaktır. Ayrıca bu araştırma modeli tekstil çalışanları üzerinde test edilecektir. Daha önce tekstil çalışanları üzerinde böyle bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu yönüyle de bu modelin farklı örneklemdeki geçerliliği hakkında da literatüre katkı sağlanacaktır.
84	Z Kuşağının Önceki Jenerasyonlar İle Değerler Ve Motivasyon İlişkisi Açısından Farklılıklarının İncelenmesi	2018	Z Kuşağı, Jenerasyon Teorisi, Değerler, Motivasyon	Bu araştırma kuşak teorisi bağlamından hareketle, X, Y ve Z kuşaklarına mensup çalışanların bireysel değerleri ve motivasyon kaynaklarının farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın hipotezi İstanbul'da farklı sektörlerde çalışanlardan toplanan 300 iş görenden toplanan anket verileri ile test edilmiştir. Elde edilen bulgular, Howe ve Strauss (2000), McCrindle (2006), Williams ve Page (2011) tarafından yapılan kuşak sınıflandırması dikkate alınarak ortaya konan araştırma hipotezi beklenenin aksine değerler ve motivasyon değişkenlerinin hiçbir boyutuyla desteklenmemiştir.
85	Çalışanların İş Yaşam Dengesinin İş Yaşamındaki Mutlulukları Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri	2013	İş yaşamı, mutluluk, iş yaşam dengesi, örgütsel vatandaşlık davranışı	Bu çalışmada iş yaşam dengesinin, iş yaşamı mutluluğu ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Belediye çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların iş yaşam dengelerinin iş yaşamı mutlulukları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri olduğu belirlenmiştir. İş yaşamı mutluluğunun da kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.
86	Kişiyeye Özgü Anlaşmalar Ve Çalışan Çıktıları: Pozitif Duyguların Aracı Rolü	2014	Kişiyeye özgü anlaşmalar, pozitif duygular, yaratıcı davranışları, performans.	Kişiyeye özgü anlaşmalar, son zamanlarda hızla önem kazanmaktadır. Artan çalışmalar değerlendirildiğinde, bu anlaşmaların insan kaynakları uygulamalarının yeni bir yüzü olabileceği düşünülebilir. Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı, kişiyeye özgü anlaşmalar kavramını Türkiye'de değerlendirmek, sonuçlarını ve aracı etkilerini araştırmaktır. 208 çalışan ve yöneticileri ile yapılan anket çalışmaları sonucunda, kişiyeye özgü anlaşmaların yaratıcılık ve performans üzerinde pozitif etki yarattıkları gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, pozitif duygular, kişiyeye özgü anlaşmalar ve çalışan çıktıları arasında aracı etkiye sahip olmuştur.

	87	Değer Tipleri Ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	2014	Değer tipleri, olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım, yaşam tatmini	Bu çalışmanın temel amacı çalışanların benimsedikleri değer tipleri ile öznel iyi oluş hali arasındaki ilişkiyi incelemektir. Teknoloji ve havacılık sektöründe faaliyet gösteren 145 çalışan üzerinde yapılan araştırmada veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Katılımcıların yoğun olarak benimsediği değerler sırasıyla evrenselcilik, iyilikseverlik, uyum ve özyönelim olarak belirlenmiştir. Olumlu duygulanım ile pozitif korelasyon içinde olan değerler başarı, hazcılık ve uyarılım olarak bulgulanmıştır. İyilikseverlik ve geleneksellik ise olumlu duygulanım ile negatif korelasyon içerisindedir. Evrenselcilik, yaşam tatminini negatif olarak etkilerken, geleneksellik pozitif olarak etkilemiştir. Araştırmanın bulguları teorik çerçevede tartışılmış ve gelecekteki araştırmalara yönelik önerilere yer verilmiştir.
	88	Çalışan Yalnızlığının İş Ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Rolü	2015	Çalışan Yalnızlığı, İş Tatmini, Yaşam Tatmini, Lider-Üye Etkileşimi	Bu çalışma, çalışanların iş hayatlarında yaşadıkları yalnızlığın iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisi ve lider-üye etkileşiminin bu değişkenler arasında aracılık rolünü belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın örneklemini Hitit Üniversitesi'nde görev yapan toplam 153 idari personel oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda çalışan yalnızlığının lider-üye etkileşimi ile iş ve yaşam tatminini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca lider-üye etkileşiminin çalışan yalnızlığı ile iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişki üzerinde aracılık etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda da liderüye etkileşiminin çalışan yalnızlığı ile iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişki üzerinde aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

	89	Çalışanların Kendilerini Gerçekleştirmeleri İle Mutlulukları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma	2016	Kendini gerçekleştirme, Mutluluk	Kendini gerçekleştirme, insan davranışlarını yönlendiren bir motivasyon olmasının yanı sıra, ulaşılmaya çalışılan bir gelişme düzeyidir. Mutluluk, bireyin olumlu duyguları sık, olumsuz duyguları az yaşaması ve yaşamdan yüksek doyum alınması olarak tanımlanmaktadır. Bu araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının kendini gerçekleştirme düzeyleri ile mutluluk arasındaki ilişkiyi belirlemek için planlanmıştır. Araştırmanın örneklemini, Eskişehir’de bir kamu hastanesinde çalışan toplam 117 sağlık ve idari çalışan oluşturmaktadır. Araştırma anket tekniğiyle “Sağlıklı Yaşam Biçim Davranışları Ölçeği”nin, “Kendini Gerçekleştirme” alt boyutu ile “Oxford Mutluluk Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Farklılıklara bakmak amacıyla yapılan T testinde; sağlık sektöründe erkek çalışanların kadın çalışanlara göre kendini gerçekleştirme ortalamalarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Mutluluk açısından ise kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha mutlu olduğu görülmüştür. Yapılan regresyon analizinde kendini gerçekleştirme mutluluğu pozitif etkilemektedir. Yapılan anova analizinde mutluluk eğitim seviyesi arttıkça artmaktadır. Gelir arttıkça mutluluk düzeyi de artmaktadır. İdari personel sağlık çalışanlarına göre kendilerini daha çok gerçekleştirmektedirler. Hemşireler meslek grubu olarak diğer sağlık çalışanlarına ve idari personele göre daha mutludur.
	90	Askeri Liderlikle Öznel İyi Olma Arasındaki İlişkide Kişiliğin Düzenleyici Etkisi	2016	Askeri Liderlik, Öznel İyi Olma, Beş Faktör Kişilik Özellikleri	Bu çalışmanın amacı, liderlerin askeri liderlik tarzıyla, astların öznel iyi olmaları arasındaki ilişkide astların kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisinin olup olmadığının incelenmesidir. Araştırmanın verisi, savunma sektöründe faaliyet gösteren bir kurumun kümeleme örneklem seçim tekniğiyle belirlenen 390 çalışanından elde edilmiştir. Liderin liderlik tarzı ile astların öznel iyi olmaları arasındaki ilişki korelasyon ve regresyon analizi ile incelenmiştir. Kişiliğin düzenleyici etkisi ise hiyerarşik çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda askeri liderlik ölçeğinin üç faktörlü yapısının doğrulandığı; korelasyon analizi sonucunda askeri liderliğin farkındalık boyutu ile astların öznel iyi olmaları arasında pozitif yönde ilişki bulunduğu; regresyon analizi sonucunda askeri liderliğin öznel iyi olmayı etkilemediği ve beş faktör kişilik özelliklerinden hiçbirisinin düzenleyici etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

	91	Çalışan Motivasyonunda Kültürel Bir Farklılık Arayışı: Bireysel Performansta Temel Psikolojik İhtiyaçlar İle Akış	2016	Öz Kararlılık Teorisi, Psikolojik İhtiyaçlar, Akış, Bireysel Performans	Mevcut çalışma, iş performansında akış tecrübesi ile birlikte temel psikolojik ihtiyaçların işleyişinin ve sonuçlarının farklı bir kültürde nasıl olabileceğini araştırmak amacıyla kurgulanmıştır. Araştırmada 220 mavi yakalı çalışandan ve amirlerinden anket yöntemiyle veri toplanmış ve yapısal eşitlik modeli kurularak analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, batı kültürlerinde yapılan çalışmalardan farklı olarak; yetkinlik ve ilişkililik ihtiyaçlarının iş performansı açısından temel açıklayıcı faktörler olduğu, akış tecrübesinde ilişkililik ihtiyacının ön plana çıktığı ve akışın, yetkinlik ve ilişkililik ihtiyaçları ile iş performansı arasındaki ilişkilerde aracılık rolü olduğunu göstermiştir. Tüm bulgular toplulukçu kültür ve kendilik gelişimi çerçevesinde değerlendirilmiştir.
	92	Çalışan Performansı Ve Mali Performans: Pozitif Ses Çıkarma, Ruhsal İyi-Oluş Ve Çalışmaya Tutkunluk İle İlişkileri Ve Otel İşletmeleri Örneği	2017	Ruhsal iyi oluş, Çalışmaya Tutkunluk, Pozitif Ses Çıkarma, Çalışan performansı, mali performans	Hizmet sektörü olan otel işletmeleri üzerinde uygulaması olan bu çalışmada çalışan performansı ve mali performansın ilişkileri incelenmiştir. Bu amaçla çalışanların çalışmaya tutkunlukları, ses çıkarma davranışları ile ruhsal iyi-oluşları onların performanslarına etki edip etmediği, çalışan performansının mali performans ile bağlantısı incelenmiştir. İstanbul ve Antalya'da bulunan otel personellerine uygulanan anket ile elde edilen veriler SPSS programı ile istatistiksel olarak değerlendirilmiştir. Çalışanların çalışmaya tutkunlukları, ses çıkarma davranışları ile ruhsal iyi-oluşlarının performanslarına olan etkisinin olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Sonrasında da çalışanların performanslarının mali performans ile ilişkisini olup olmadığı ve ne ölçüde ilişkisinin olduğu ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Çalışan performansı ile mali performans arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek amacıyla korelasyon analizi kullanılırken çalışma kapsamındaki diğer değişkenlerin bu performans türlerine etkileri regresyon analizi ile belirlenmiştir. Sonuç olarak değişkenlerin salt mali ve çalışan performans üzerinde etki derecesi değil mali performans ile çalışan performansı ilişkisi dikkate alınması gerektiği tespit edilmiştir.

GOOGLE SCHOLAR	93	Örgütsel Özdeşleşmenin Örgüt Temelli Özsaygı İle Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkide Aracılık Rolü	2018	Örgüt Temelli Özsaygı, Öznel İyi Oluş, Örgütsel Özdeşleşme	Bu çalışma, örgüt temelli özsaygı ile öznel iyi oluş ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolünü tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın verileri, İstanbul'da metal sektöründe bulunan bir işletmede çalışan 233 mavi yakalıdan kolayda örneklem yöntemiyle elde edilmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin rolünü test etmek üzere Hayes'in (2013) önerdiği durumsal aracılık analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, örgüt temelli özsaygı ile öznel iyi oluş ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir. Ulaşılan bulgular literatür doğrultusunda tartışılmış ve gelecek çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.
	94	Kurumsal İtibarın Artırılmasında İş Sağlığı Ve Güvenliği Kültürünün Rolü İle Meslek Yüksekokullarında Bulunan İş Güvenliği Uzmanlığı Programının Analizi	2013	İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü, Kurumsal İtibar, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı	Ekonomik kalkınmanın toplumların gelişmişlik düzeyini tek başına göstermediği çağımızda bir toplumun gelişmiş sayılması için insani gelişme kriterlerini gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Kadınların toplumsal yaşama katılması, insanların ortalama yaşam süreleri, çocuk ölümlerinin oranı, çocukların okula gitme ve devam düzeyi, temel hastalıklardan korunma, bilgi teknolojilerinden yararlanma oranı gibi kriterler gelişmiş toplum olmanın göstergeleri arasında önemli bir yer tutmaktadır. Ayrıca, çevreyi koruma kültürü, iş kazası ve meslek hastalıkları oranlarının makul düzeylerde olması, insana verilen değer ve saygı konusundaki bilinç düzeyi gelişmiş toplum olup olmadığını ortaya koyan değerler arasında bulunmaktadır. Ekonomik kalkınma ancak insani gelişmeyi de beraberinde taşıyorsa toplumları gelişmişlik düzeyine taşıyabilmektedir. Şirketler "iyi kurumsal vatandaş" olma zorunluluğuyla 20.yüzyılın son çeyreğinde tanışmışlardır. İnsan hakları ihlalleri, ağır ve tehlikeli işlerde çocuk işçi çalıştırılması, kadınlara veya farklı deri renklerine sahip insanlara yönelik ayrımcılık, çevrenin acımasızca tahrip edilmesi, sigorta primlerinin ve vergilerin tam olarak ödenmemesi, muhasebe kayıtları ile oynayarak yatırımcıların aldatılması gibi uygulamalar toplumdan giderek artan oranda tepki ile karşılanmaya başlamıştır. Bu süreç içinde bazı firmalar bir şeylerin yanlış gitmekte olduğunu bilincine vararak toplumun duyarlılık ve değerleriyle örtüşecek kural ve ilkeleri benimsemeye başlamışlardır. Bunları, başta çalışanları olmak üzere müşterileri, iş ortakları ve hatta hükümetlerle paylaşmaya özen göstermeye başladılar. Kurumsal itibar anlamında verilmeye çalışılan mesajda vergimizi tam ödüyoruz, kayıt dışı işçi çalıştırmıyoruz, çocuk emeği kullanmıyoruz, çevreyi kirletmemeye özen gösteriyoruz anlatılmak istenmektedir. Bu çalışmada iş güvenliği kültürünün kurumsal itibardaki rolü ile sadece

					meslek yüksekokulları programlarında yer alan İş Güvenliği Uzmanlığı programının önemi değerlendirilmeye çalışılacaktır.
95	Sağlık Personelinin Mutlulukları Üzerine Bir Alan Araştırması: Aile Sağlığı Merkezlerinde Bir Uygulama	2016	Aile Sağlığı Merkezi (ASM), bireysel mutluluk, işyerinde mutluluk	Aile sağlığı merkezlerinde her geçen gün artan hasta sayısı, yeni kuşakların değişen iş anlayışları ve deneyim eksikliği nedeni ile çalışanların iş yükleri ve mutsuzlukları paralel olarak artış göstermektedir. Aile sağlığı merkezinde yeni bir kişinin işe başlaması, gerekli oryantasyon sonucunda işe adapte olması ve beklenen performansa ulaşması uzun zaman almaktadır. Birinci basamak sağlık hizmetinin verildiği, günlük hasta yoğunluğunun doktor başına ortalama 350-400 olduğu Aile sağlığı merkezlerinde hasta memnuniyeti ancak işlerine gönülden bağlı ve yüksek performans gösteren çalışanlarla ulaşabilir. Bu da ancak özel ve iş yaşamında mutlu olan kişilerle sağlanabilir. Bu çalışmada Aile sağlığı merkezi performansında ve başarısında önemli bir yere sahip olan çalışanların mutluluğunun, işle ilgili mutlulukları ile ilişkisi incelenecektir. Bu çalışmada amaç; Aile sağlığı merkezlerinde çalışan sağlık personelinin bireysel mutluluk ve işyerinde mutluluklarının demografik faktörlere göre farklarını belirlemektir. Araştırma anketi, "Oxford Mutluluk Envanteri (OHI)" ve "İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı (JAWS)" ölçeklerinde belirlenmiş sorulardan oluşmaktadır.	
96	Development of a new construct of employee well-being: A qualitative study Çalışan mutluluğuna ilişkin yeni bir yapının geliştirilmesi: Nitel bir çalışma	2017	Çalışan mutluluğu, çok boyutlu yapı, performans, kavram geliştirme	Pozitif psikoloji örgütsel yönetim alanında gün geçtikçe daha çok yer almaya başlayan bir yaklaşımdır. Kurumlar, çalışan mutluluğuna giderek daha çok değer vermekte ve performanslarını anlamaya çalışmaktadırlar. Ancak, varolan modeller çalışan mutluluğunu ve performansını açıklamada eksik kalmakta ve daha geniş kapsamlı, çok boyutlu bir kavrama ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışma, geniş kapsamlı ve çok boyutlu yeni bir çalışan mutluluğu kavramını nitel bir araştırma ile sunmaktadır. Literatür taraması ve odak grup çalışmaları sonucunda, oluşturulan pozitif psikoloji ve iş-temelli 38 kavramdan 20'sinin performansı etkilemede geçerli olduğu bulunmuştur. Elde edilen boyutlar, insan kaynakları (İK) uygulamaları ile performans ilişkisinde ara değişken olarak çalışan mutluluğunun etkisini araştırarak nicel çalışmalara hizmet edecektir. Mutluluk teorileri üzerine geniş kapsamlı araştırmayı içeren bu çalışmanın en büyük katkısı, çalışan mutluluğunun performansa olan etkisindeki farklılığı açıklayarak, geniş kapsamlı, ve yeni bir mutluluk ölçeği ortaya atmak olacaktır. Diğer bir katkısı ise, İK uygulamalarının çalışan	

					mutluluğu ve performansa etkisini vurgulamada işverenlere ve uzmanlara kolaylık/imkan sağlamasıdır. Sonuçlar ve araştırma önerileri tartışılmıştır.
97	Turizm Sektöründe Değişen İK Stratejilerine Yönelik Bir İnceleme	2014	İK stratejileri, Stratejik İKY, Otel İşletmeleri	Çalışmanın temel amacı, işletmelerin İnsan Kaynakları (İK) politikalarını şekillendiren ve rekabet avantajında belirleyici rol oynayan İK stratejilerini incelemek ve bu stratejilerin otel işletmelerindeki etkinliğini belirlemektir. Bu amaçtan hareketle İstanbul'da faaliyet gösteren beş yıldızlı oteller araştırma kapsamına alınmış ve içerik analizi yöntemi kullanılarak kurumsal web sayfaları incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre otel işletmelerinin genel İK stratejilerinden yüksek performans yönetimine, spesifik İK stratejilerinden öğrenme ve gelişime en fazla önem verdikleri tespit edilmiştir.	
98	Toplam Kalite Yönetimi Perspektifinde İçsel Pazarlama Anlayışı	2004	Toplam Kalite Yönetimi, İçsel Pazarlama	Günümüzün yoğun rekabet koşulları altında işletmelerin başarısı, Toplam Kalite Yönetimi anlayışını uygulamalarına bağlıdır. Toplam Kalite Yönetiminde ana hedef, dış müşterilerin tatmini ve böylece büyüme olmasına rağmen, bu sonucu ulaşılabilir kılan işletme çalışanlarıdır. Toplam Kalite Yönetiminde çalışanlar iç müşteri olarak görülmekte olup, bu yapıya uygun olarak geliştirilen içsel pazarlamanın bir işletme stratejisi olarak uygulanması, Toplam Kalite Yönetiminden beklenen sonuçların alınmasını büyük ölçüde kolaylaştıracaktır. Bu çalışmanın amacı, Toplam Kalite Yönetiminde insan faktörünün önemini ve yeni bir pazarlama anlayışı olan içsel pazarlamanın uygulanmasını incelemektir.	

	99	Mutlu Çalışanlar İçin Öncelikli Yönetici Erdemleri: Bir Saha Araştırması	2018	Yönetici Erdemleri, Erdemli Liderlik, Karakterin Güçlü Yönleri, Çalışan Mutluluğu	Erdemler, bir tutumdan ziyade somut düzleme inen davranışlardır. Örgütsel düzlemdeki yöneticiler bağlamında da, yöneticilik rolleri ile alakalı, erdemli olan davranışların neler olduğunun bilimsel olarak gündeme gelmesi gerektiği düşünülmektedir. Yabancı literatürde yönetici erdemleri üzerine çok sayıda araştırma yapıyor olsa da ülkemizde yöneticilerin sahip olduğu/olması gereken erdemler üzerine yapılan araştırmalar çok daha az sayıdadır. Bu bağlamda örgütlerde özellikle çalışanların ruh hallerini ve morallerini en fazla yükselten yönetici erdemlerinin ortaya konulması ve öncelikli yönetici erdemlerinin tespit edilmesi bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda bu çalışmada nitel ve nicel analiz yöntemleri bir arada kullanılmıştır. Martin Seligman'ın üstün karakteristikler/karakterin güçlü yönleri olarak ifade ettiği 24 erdem çalışanlara bir liste olarak ölçek formu halinde sunulmuştur. Katılımcılardan, yöneticiler bağlamında bu 24 erdemi önem düzeylerine göre puanlandırmaları istenmiştir (1: en önemli...). Böylece Seligman'ın ifade ettiği 24 alt erdemi kapsayan 6 temel erdem bağlamında hangi erdem öncelikli olarak ön plana çıktığı tespit edilmiştir. Açık uçlu soruda ise katılımcının kendisini mutlu eden yönetici davranışının ne olduğuna dair cevaplar vermesi beklenmiştir. Böylece açık uçlu sorular ile kullanılan ölçeğe verilen cevapların tutarlılığı tespit edilmiştir. Katılımcıların bu açık uçlu soruya verdiği cevaplar bağlamında hem Doğu hem Batı Filozofları tarafından ifade edilen birçok erdem başlığı bağlamında, hangi temel erdemlerin daha sık ifade edildiği ortaya konmuştur. Yapılan frekans ve yüzde analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre çalışanlar tarafından en sık ifade edilen 6 temel yönetici erdemi; bilgelik (f=424), adalet (f=382), insaniyet (f=275), aşkınlık (f=260), ölçülülük (f=257) ve cesarettir (f=234).
	100	Bireysel Mutluluk ve İşkoliklik İlişkisi	2016	İşkoliklik, bireysel mutluluk	Son yıllarda iş hayatında işkoliklik ve mutluluk, üzerinde en çok araştırma yapılan konulardan ikisi olmuşlardır. Araştırmanın amacı, çalışanın bireysel olarak mutluluğu ve işkoliklik eğilimi arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Bunun için çalışmada işkolikliğin ölçülmesi için DUWAS işkoliklik ölçeği, bireysel mutluluğun ölçülmesi için Oxford mutluluk ölçeği kullanılmıştır. Toplam 218 kişiye anket uygulanmış ve ilişkinin yönü ve şiddetini ölçmek için korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda bireysel mutlulukla işkoliklik arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir

	10 1	Örgütsel Sinizmin Kuşaklar Bazında Değerlendirilmesi: Kuşaklara Göre Örgütsel Sinizmin Hedefinde Ne Var?	2015	Örgütsel Sinizm, Kuşak, Kuşak Teorisi, X Kuşağı, Y Kuşağı	Bugün iş gücüne bakıldığında bir iş yerinde aynı anda üç farklı kuşağın bulunduğunu görebilmekteyiz. Pek çok çalışan kendi çocuklarıyla aynı yaşlarda olan iş arkadaşlarına sahip ve pek çoğu da kendi ebeveynleriyle yaşıt çalışanlarla birlikte örgütsel hayatın içinde var olmaktadır. Birbirinden farklı tecrübe, beklenti ve değerlere sahip olan kuşakların örgüte yönelik tutumlarının da farklı olması şaşırtıcı olmayacaktır. Bu çalışmanın amacı, farklı kişilik özellikleri, değer sistemleri ve tutumları olan kuşakların örgütsel sinizm dereceleri ve sinik tutumlarının hedefindeki unsurların farklı olup olmadığını araştırmaktır. Çalışma kapsamında bir vakıf üniversitesinin İ.İ.B.F'nde görev yapan 20 akademisyenle yapılan mülakatlar içerik analizine tabi tutularak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda X ve Y kuşaklarının farklı sinizm düzeylerine sahip olduğu, sinik tutumlarının hedefindeki örgütsel unsurların kuşaklar arasında farklılık gösterdiği ve sinik duygu, düşünce ve davranışların da kuşaklara göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.
	10 2	İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi	2014	İş-yaşam dengesi, örgütsel bağlılık, çalışan memnuniyeti, yapısal eşitlik modeli	Bilgi iletişim teknolojisinde ve bireylerin yaşam tarzlarında meydana gelen hızlı gelişmeler nedeniyle çalışanların iş ve kişisel yaşamları arasında bir denge kuramadıkları ve bu sorunu gidermek içinse örgütlerin iş yaşam denge programlarını uygulamaya koydukları görülmektedir. İçsel pazarlama yaklaşımına göre dış müşterilerin memnun edilebilmesi, iç müşteriler olan çalışanların da memnun edilebilmesine bağlıdır. Çalışanların iş ve özel yaşamları arasında denge kurabilmeleri örgüte olan bağlılıklarını dolayısıyla memnuniyetlerini etkilemektedir. Bu nedenle bu kavramlar arasındaki ilişkileri ortaya koymak yöneticilerin örgütün insan kaynağını iyi yönetmesi ve çeşitli insan kaynağı politikaları üretmesi açısından son derece önem taşımaktadır. Bu açıdan bakıldığında bu çalışmanın; iş yaşam dengesinin, örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyeti ile olan ilişkisini aynı zamanda örgütsel bağlılığın da çalışan memnuniyetine olan etkisini yapısal eşitlik modeli yardımıyla ortaya koyması amaçlanmaktadır. Bu amaçla bu çalışma Türkiye Taş Kömürü Kurumu Genel Müdürlüğü'nde çalışan beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapılmış ve çalışmanın sonucunda iş yaşam dengesinin örgütsel bağlılığı arttırdığı, doğrudan çalışan memnuniyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ancak örgütsel bağlılığın çalışan memnuniyetini arttırdığı tespit edilmiştir.

10 3	İşyeri Kabalığının Öznel İyi Oluş Haline Etkisi	2018	İşyeri Kabalığı, Öznel İyi Oluş Hali	Çalışma yaşamında, çalışanlar ve yönetici davranışları karşılıklı olarak bireylerin anlık mutluluklarına yansıtılabilmektedir. Dolayısıyla iş yaşamında yöneticilerin kaba davranışları, çalışanların kendilerini nasıl hissettiklerine önemli ölçüde etki edebilmektedir. Bu çerçevede, işyeri kabalığının çalışanların öznel iyi oluş haline etkisini belirlemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Veriler, literatüre dayalı geliştirilen bir anket ile derlenmiştir. Anket, 2017 yılı Ocak-Mart ayları arasında kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak, Mersin ilindeki kamu ve özel sektör kurumlarında çalışan 477 kişiye yüz yüze ve e-posta yoluyla uygulanmıştır. Verilerin analizinde; tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra faktör ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır. Yönetici kabalığındaki bir birimlik artışın çalışanın genel öznel iyi oluş halini 0,215 birim azaltırken, iş arkadaşlarından kaynaklı kabalığın 0,150 birim azalttığı tespit edilmiştir. İşyeri kabalığının çalışanların öznel iyi oluşlarını %9 oranında açıklayabildiği bulunmuştur. Makale, yöneticilerin işletme başarısında çalışan mutluluğunun yadsınamaz bir gerçek olduğunu dikkate almaları ve bu nedenle de ilişkilerde kabalığın yerinin nezakete bırakılmasına ilişkin önerilerle son bulmaktadır.
10 4	Firmaların Kültürel Oryantasyonlarının Çeşitli Performans Boyutlarına Etkileri: Türk İmalat Ve Hizmet İşletmeleri Üzerinde Bir Saha Çalışması	2009	Örgüt Kültürü, Pazar Oryantasyonu, Öğrenme Oryantasyonu, Girişimcilik Oryantasyonu, İşletme Performansı	Bu çalışmanın amaçları; (1) Türkiye’de faaliyet gösteren özel sektör firmalarını temsil eden bir olasılık örnekleme üretmek, (2) bu firmaların literatürde işletme performansını belirleyen üç temel örgüt kültürü ögesi olarak tanımlanan Pazar Oryantasyonu, Öğrenme Oryantasyonu ve Girişimcilik Oryantasyonu özellikleri açısından genel profilini belirlemek, (3) bu üç kültürel oryantasyon faktörünün, firmaların Yenilikçilik Kapasitelerini, ne şekilde etkilediklerini incelemek ve (4) firmaların kültürel özellikleri ve Yenilikçilik Kapasitesi değişkenlerinin işletme performansının çeşitli göstergelerini ne derecede ve ne tür süreçlerle etkilediklerini ayrıntılarıyla ortaya koymaktır. Bu saha çalışması kapsamında 441 özel sektör firmasının yöneticileri ve çalışanlarından anket yöntemiyle veri toplanmış olup (toplam 2720 anket), araştırılan ilişkilerle ilgili geliştirilen model ve hipotezler istatistiksel testlere tabi tutulmuş ve ortaya çıkan bulgular etraflıca tartışılmıştır. Sonuçlar, incelenen üç önemli örgüt kültürü ögesinden her birinin işletmelerin yenilikçilik kapasitelerinin ve/veya çeşitli performans göstergelerinin çok yüksek oranlarda belirleyici konumda olduklarını ortaya koymaktadır.

	10 5	Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme	2014	Pozitif psikoloji, pozitif örgüt okulu, pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojik sermaye.	Son yıllarda pozitif psikoloji alanından hareketle örgütlerde, olumsuz davranışlar yerine pozitif davranışlara yönelen pozitif örgütsel davranış akımı ortaya çıkmıştır. Örgütlere yeni bir bakış açısı sunan bu yaklaşımın neticesinde kişinin öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi psikolojik kapasitelerinin birleşmesiyle ortaya çıkan insan sermayesi ve sosyal sermayenin ötesinde “pozitif psikolojik sermaye” kavramından bahsedilmektedir. Bu çalışmada pozitif örgütsel davranış ile bu yaklaşımdan doğan psikolojik sermaye kavramının ilişkisi incelenerek bu kavramı diğer pozitif yaklaşımlardan ayıran özellikleri ve kavramın örgüt psikolojisi alanına etkileri ortaya konmaya çalışılmıştır. Kavramın ortaya çıkışını, bileşenlerini ve örgüt psikolojisi alanına getirdiği yeni bakış açısını anlamanın; kavramın araştırılması ve geliştirilmesi için yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağı beklenmektedir.
	10 6	Psikolojik Sermaye ve Çalışanlar Üzerinde Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması	2016	Psikolojik Sermaye, Bilgi Paylaşımı, İş Tatmini, İşten Ayrılma Eğilimi, Yenilikçi Davranış	Bu çalışmanın amacı psikolojik sermayenin çalışanlar üzerinde etkilerini (bilgi paylaşımı, iş tatmini, işten ayrılma eğilimi ve yenilikçi davranış) belirlemeye yöneliktir. Araştırmanın alan çalışması, bir banka çalışanları üzerinde yapılmış, analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik sermayenin çalışanlar açısından bilgi paylaşımı, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, performans ve yenilikçi davranış üzerinde farklı düzeylerde etkileri olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç psikolojik sermaye konusunun işletmeler ve çalışanlar açısından önemini ortaya koymaktadır. Elde edilen bulguların ilgili literatüre ve bundan sonra yapılacak çalışmalara ve konunun gelişimine katkı sağlayacağı beklenmektedir. Araştırmanın sonuç kısmında elde edilen bulgular teorik ve uygulama bağlamında tartışılmıştır

		10 7	Türkiye’de Dijital İnsan Kaynakları Yönetiminde Bulut Bilişim	2018	Endüstri 4.0, İnsan Kaynakları Yönetimi, Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi, Bulut Bilişim	Modern toplumların temelindeki en önemli adımlardan birisi endüstriyel değişimlerdir. Bu tarihsel değişimin başlangıcı, 18. yüzyılın ortasında buhar makinesinin icat edilmesidir. Enerji kaynağı olarak petrolün kullanılması ve seri üretime geçilmesi ile ikinci endüstriyel değişim dalgası başlamıştır. Üçüncü endüstriyel değişim dalgası ise, programlanabilir elektronik makinelerin üretim teknolojisine uygulanması ile etkin bir hal almıştır. Şu an ise Endüstri 4.0 olarak adlandırılan dördüncü sanayi devrimine girilmiştir. Küreselleşen dünya ile işletmelerdeki insan kaynakları yönetimi departmanı, gerekli verileri saklamak ve işlemek için dijital ortama geçiş yapmaktadır. Dijital insan kaynakları yönetiminin verilerine kolay ulaşmasını sağlayan yeni bir uygulama bulut bilişimdir. Gelecekte, değer zincirlerini Endüstri 4.0 ve Bulut Bilişim vizyon ve stratejileri doğrultusunda birleştirerek dijitalleşen şirketler diğerlerine göre stratejik avantaj yakalayacaktır. Bu çalışmada insan kaynaklarının dijitalleşme sürecinden bahsedilmiştir. Endüstri 4.0 ve son adımı olan bulut bilişim ve dijital insan kaynakları yönetiminde bulut bilişim uygulamasının kullanılmasından söz edilmiştir. Bu bağlamda pek çok yenilikçi beklentinin çoğalmaya başlaması ve dolayısıyla internet hızının artması, mekanlarda bağımsız olarak çalışma isteği ve yazılımların servis haline gelmesi bulut bilişimin gelişmesine neden olacaktır. Sonuç olarak insan kaynaklarının dijitalleşmesi ile elektronik ortamda işler daha hızlı ve kolay şekilde yapılarak, hem yöneticilerin hem de çalışanların memnuniyetinin artması beklenmektedir
--	--	---------	---	------	---	---

	10 8	Çalışma Ortamı Özelliklerinin Hekimlerin Görev Ve Bağlamsal Performansına Etkisi	2017	Çalışma Ortamı,Görev Performansı,Bağlamsal Performans,Sağlık Çalışanları	Çalışan kişiler hayatlarının büyük bir bölümünü işyeri ortamında geçirmektedir. İşyeri ortamının fiziksel, sosyal ve psikososyal özellikleri çalışanlar için önem arz etmektedir. Üretim ağırlıklı işlerde fiziksel çalışma ortamı özellikleri dikkat çekerken insan ilişkilerinin yoğun olduğu işlerde sosyal çalışma ortamı özellikleri ön plana çıkmaktadır. Çalışma ortamı bireyin iş hayatından mutluluk duymasına zemin hazırlamalıdır. Çalışan tatmini, bağlılığı, performansı çalışma ortamı ile ilişkilidir. Uygun olmayan çalışma ortamı özellikleri bireyler için olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Bireysel performans, kurumsal amaçlarının gerçekleştirilmesinde bireylerin katkısını ifade etmektedir. İşletme dünyasındaki bir çok yenilik bireysel performansın artırılarak kurumsal performansın yükseltilmesi amacını taşımaktadır. Son yıllarda görev performansının yanı sıra bağlamsal performans kavramı da değer kazanmaktadır. Bu çalışmada hekimlerin çalışma ortamı özelliklerine ilişkin algılarının görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışma, Adana ilindeki iki devlet hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Hekimlerden anket yöntemi ile elde edilen veriler uygun istatistiksel analizler kullanılarak incelenmiştir. Araştırma sonucunda çalışma ortamı özelliklerinin hekimlerin görev ve bağlamsal performans algısı değişimi üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir.
	10 9	İş Memnuniyeti Boyutları (İşe İlişkin Algılar) İle Personel Devri Arasındaki İlişkinin Kantitatif Analizi	2011	İş tatmini, devir oranı, iş ortamı	This study analyzes job satisfaction dimensions that affect voluntary turnover in the special defence and security companies. A binomial logistic regression model is used to estimate voluntary turnover. Binomial logistic regression, reliability test (scale alfa) and other basic statistical techniques with SPSS 13 statistical packet program was used in the analyzes of research data. The study finds that; satisfaction of work conditions, satisfaction of salary, satisfaction of company image, satisfaction of point system, satisfaction of promotion system and satisfaction of prize system affect voluntary turnover.

	110	Örgütsel İletişimin Değerlendirilmesi: Belediyelere Uygulamalı Bir Çalışma	2012	Örgütsel iletişim, güven, verimlilik	Organizational communication is a very important prominent management component in the public sector as well as the private sector in recent years. The principles of good governance can be applied more effectively in organizations where organizational communication is advanced and in parallel with this, productivity has been increased. Managers should be clear, should give confidence to their subordinates, and should develop their communication skills to communicate more effectively in order to enhance, recover, and solve the existing communication skills. The quality of communication at municipalities, which are public organizations as well, will enhance the effectiveness of public services they offer. This study has been carried out at 8 municipalities by questionnaire in the field of organizational communication. Thus, not only scientific data is provided for managers and decision makers of these organizations but also concrete contribution is aimed for future studies related to local authorities in the field of organizational communication. In this study organizational communication process in municipalities, issues, and suggestions on possible solutions have been included.
	111	Türkiye’de Yayınlanan Sürdürülebilirlik Raporlarının Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında İncelenmesi: Nitel Bir Araştırma	2018	Sürdürülebilirlik Raporu, İnsan Kaynakları Yönetimi, Sürdürülebilir İKY	İnsan Kaynakları Yönetimine (İKY) yeni bir bakış açısı kazandıran sürdürülebilirlik düşüncesi, İKY ile uygulamaları Üçlü Temel Modeli’ne göre şekillendirmektedir. Buna göre Sürdürülebilir İKY’den bahsedebilmek için, İKY ile ilgili uygulamaların ekonomi dışında, ekoloji ve toplumsal öğeler de dikkate alınmalıdır. Bu çalışmada, 93 işletmeye ait sürdürülebilirlik raporları Maxqda programı kullanılarak içerik analizine tabi tutulmuştur. Sürdürülebilirlik raporlarında, İKY’de sürdürülebilirlik bağlamında en sık tekrarlanan ifadeler tespit edilmiş ve bu ifadelerin sektörel bağlamdaki tekrarlanma sıklıkları ve yüzdeleri sunulmuştur. Buna göre, İş Sağlığı ve Güvenliği, Yetenek Yönetimi, Farklılık Yönetimi, Performans Değerlendirme, Çalışan Tatmini ve Bağlılığı, İş ve Yaşam Dengesi, Kurum İçi İletişim temalarının en fazla İş ve Yönetim sektöründe tekrarlandığı görülmektedir. Öznel İyi Oluş, Sürekli Gelişim ve Eğitim, Yeşil Uygulamalar ve Çalışma Koşulları temaları ise en fazla Sağlık Ürünleri sektöründe yayınlanan sürdürülebilirlik raporlarında yer almıştır. Gönüllü Katılım teması Enerji sektöründe, Kariyer Yönetimi teması da Finansal Hizmetler sektöründe en fazla tekrarlanan temadır

		11 2	The Effect of Internal and External Motivation on Organizational Trust: A Case Study on A Sport Organization in Turkey	2018	İçsel motivasyon, dışsal motivasyon, örgütsel güven	There are two types of motivation, internal and external, differentiated by the source of the motivation. For internal motivation, the job itself motivates the individual; for external motivation, the environment motivates that individual. Today, organizational trust is extremely important to increase organizational success as well as to create effectiveness and efficiency. Having a successful, effective, and efficient organization is greatly linked with trust between organization managers and employees. The purpose of this study was to investigate how the internal and external motivation of employees effects organizational trust levels. The study sample consisted of 164 employees working under the Youth Service and Sport Provincial Directorate of Bursa, Turkey. A survey was used to obtain data, which were analyzed with the SPSS 20 program. This study used the internal-external motivation and organizational trust scales. To measure the internal and external motivation levels of participants, a scale developed by Mottaz (1985) and a Turkish reliability-validity study conducted by Ersarı and Naktiyok (2012) were used. To measure organizational trust level, a scale developed by three different researchers (Whitener et al., 1998; Mayer et al., 1995; McAllister et al., 1995) and adapted to Turkish with a reliability and validity analysis by Tokgöz and Seymen (2013) was used. The independent t-test, ANOVA test, correlation and regression tests were used to analyze the data. Based on the correlation and regression analysis, both internal and external motivation had significant positive effects on organizational trust and its sub-dimensions. Accordingly, as the internal and external motivation of participants increased, organizational trust increased as well.
--	--	---------	--	------	---	---

	11 3	Okul yöneticilerinin yönetici kaygı düzeylerinin yordayıcısı olarak psikolojik sermaye	2017	Okul yöneticileri, yönetim süreci kaygısı, psikolojik sermaye, iş yükü kaygısı.	Bu araştırmanın amacı; okul yöneticilerinin sahip oldukları psikolojik sermayenin, yönetici kaygı düzeylerini anlamlı şekilde yordayıp yordamadığının tespit edilmesidir. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın verileri, 2016-2017 eğitim öğretim yılında, İstanbul'da Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu okullarında yöneticilik yapan ve basit seçkisiz örneklem yöntemiyle seçilen (% 78,6'sı erkek; % 21,4'ü kadın) 345 okul yöneticisinden elde edilmiştir. Araştırmaya katılan yöneticilerin % 71'i (245 kişi) okul müdürü; % 29'u (100 kişi) müdür yardımcısı olarak görev yapmaktadır. Araştırma verileri "yönetici kaygı ölçeği" ve "örgütsel psikolojik sermaye ölçeği" ile toplanmıştır. Toplanan verilerin çözümlenmesinde Pearson korelasyon katsayısı ve çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçları okul yöneticilerinin yönetici kaygı düzeyleri ile psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutları olan iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Yordama analizleri sonucunda elde edilen bulgulara göre ise psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutları olan psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve özyeterliliğin okul yöneticilerinin yönetim kaygılarının en önemli yordayıcıları olduğu tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar ilgili literatür çerçevesinde tartışılmış ve gelecek araştırmalara yönelik öneriler sunulmuştur.
	11 4	Psikolojik sözleşme ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin analizi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma	2012	Psikolojik Sözleşme, Psikolojik Sözleşme İhlâli, Güven, Örgütsel Güven.	Çalışmada, günümüz istihdam anlayışındaki değişimler sonucu iş sözleşmelerinin ötesinde önemi gittikçe artan psikolojik sözleşme kavramı ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda öncelikle psikolojik sözleşme ve örgütsel güven kavramları kapsamlı bir teorik çerçeve ile ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmanın uygulama kısmında ise psikolojik sözleşme ve örgütsel güven kavramları arasındaki ilişkinin ortaya konulması amacıyla Konya ilinde görev yapmakta olan ilaç temsilcilerini kapsayan ankete dayalı bir araştırmaya yer verilmiştir. Bölgede görevli olan toplam 350 ilaç temsilcisine dağıtılan anketten, geri bildirim gerçekleştirilen ve değerlendirmeye alınan 166 adetinin SPSS 15.0 programıyla istatistiksel analizleri yapılmıştır. Analizler sonucunda, psikolojik sözleşme ve alt boyutu olan ilişkisel psikolojik sözleşme ile örgütsel güven ve alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunurken, psikolojik sözleşme ihlâli ile örgütsel güven ve alt boyutları arasında ise negatif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

		11 5	Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir alan araştırması	2015	Örgütsel güven, pozitif psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık	Çalışanların kişilik özelliklerinden ziyade, onların olumlu yönlerine vurgu yapan ve bu yönlerin geliştirilmesiyle işletmenin rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü elde edebileceği varsayımına dayanan pozitif psikolojik sermaye kavramı, son yıllarda alan yazında önem kazanmaya başlamıştır. Ancak Türk alan yazını bu konuda sınırlı kalmıştır. Bu noktada araştırmamızın temel motivasyonu, pozitif psikolojik sermayenin işletmeler için son derece önemli olan ve gönüllü rol ötesi davranışları ifade eden örgütsel vatandaşlık davranışlarını nasıl etkilediğidir. Bu etkinin nasıl olduğunu belirlemek için alan yazında çeşitli araştırmalar olmakla birlikte, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel güven arasında yapılan araştırmaların sayısı yok denecek kadar azdır. Bu araştırma sayesinde alan yazındaki bu boşluğun kapatılacağı düşünülmektedir. Bu katkıyla çalışanların olumlu yönlerinin belirlenmesi, geliştirilmesi, örgütsel güven düzeyinin yükselmesi ve bunun sonucunda da daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesi mümkün olacaktır. Bu kapsamda yapılan araştırmanın amacı, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık etkisinin belirlenmesidir. Bu doğrultuda, Ağustos-Aralık 2014 tarihleri arasında İstanbul ilindeki 7 hastanenin 1142 sağlık çalışanından toplanan veri hipotezler için iyi bir destek sağlamıştır. Analiz sonuçları pozitif psikolojik sermayenin, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Aynı zamanda araştırmanın ana hipotezi olan pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü desteklenmiştir. Bu aracılık etkisi ulusal ve uluslararası alan yazın açısından bu araştırmanın en önemli çıktısıdır. Araştırmanın pratikteki uygulamalarının yanı sıra gelecekteki araştırmalar için önerileri de tartışılmıştır.
--	--	---------	---	------	--	---

		11 6	İnformal Öğrenmede Destekleyici Çevre, Bireysel Öğrenme Eğilimi ve Formal Öğrenmenin Etkisi	2013	Çalışanların öğrenmesi, öğrenme artırma, motivasyon, sosyal destek ve örgütsel destek	Şirketler için çalışanların öğrenmesini arttırmaya yönelik yapılan aktiviteler insan kaynakları alanında dikkat çeken olgular arasında yer almaya başlamıştır. Sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek isteyen örgütler, insan kaynağını geliştirerek verimliliklerini arttırmak için öğrenmeyi artırıcı aktivitelere odaklanmışlardır. (Rowden, 2002) Son zamanlarda yapılan araştırmalar ve işyaşamındaki uygulamalar öğrenme konusuna odaklanırken, literatur, informal öğrenmenin örgüt başarısında formal öğrenmeye kıyasla daha etkili olduğuna vurgu yapmaktadır (Burns, vd. 2005; Enos, vd., 2003). Yazında formal öğrenmenin informal öğrenmeyi arttırdığı yönünde (Rowden, 2002; Westbrook ve Veale, 2002) çalışmalar bulunsa da, formal öğrenme vasıtasıyla informal öğrenmeyi artırıcı diğer faktörler üzerinde pek durulmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı formal öğrenmenin yanı sıra, bireyin öğrenme eğiliminin ve öğrenmeyi destekleyici çevrenin informal öğrenmeyi doğrudan ve formal öğrenme aracılığıyla dolaylı olarak artırıcı etkisini ortaya koymaktır. 61 sorudan oluşan bir anket formu kolay ulaşılabilir örneklem yoluyla yüz yirmi adet katılımcı tarafından yanıtlanmıştır. Sonuç olarak örgütsel desteğin formal öğrenmeyi arttırdığı ve onun aracılığı ile informal öğrenmeyi dolaylı yoldan etkilediği ortaya çıkmıştır. İnformal öğrenmeyi direkt etkileyen diğer faktörler ise; formal öğrenme, motivasyon, sosyal destek ve örgütsel destektir.
--	--	---------	---	------	---	--

	11 7	Marka, markalaşma süreci ve aile şirketlerinin markalaşmaya bakış açısı	2010	Rekabet koşulları, markalaşma, aile şirketleri	<p>Günümüzde artan rekabet koşullarına paralel olarak pazarda birbirinden az ya da çok farklı nitelikler taşıyan aynı türden birçok mal yer almaktadır. İşletmeler benzer malları farklı kılmak için marka olgusunu kullanmaktadır. Artık günümüzde bütün ürün ve hizmetlerin çeşitli marka adları ve sembolleri vardır. Marka geniş kapsamlı bir olgudur, ürünü belirleyen tanımlayan her şey marka kavramının kapsamına girer. Tüketiciler ürünler arasından tercihlerini markalara göre belirlenir. Marka bir isim, terim, işaret, sembol, şekil veya bunların bileşenidir. Tüketiciler içinde markanın önemli faydaları vardır. Marka adı tüketicilere fayda sağlayabilecek ürünleri ayırmaya yardımcı olur. Ürün kalitesi hakkında bilgi verir. Her zaman aynı markayı satın alan tüketiciler her satın almada aynı özellikleri, faydaları ve kaliteyi edebileceklerini belirler. Bilinmeyen veya üne sahip olmayan bir markanın değeri düşük iken, iyi bir üne sahip markanın değeri yüksek olur. Markanın değerini yüksek olması firmaya rekabet avantajı sağlar. Tüketicilerde, büyük marka değerine sahip markalara karşı yüksek düzeylerde bağlılık oluşur. Tüketiciler üreticinin üründe yarattığı fiziksel özelliklerden farklı olarak, potansiyel gereksinimlerinin tatmin edilmesi açısından bakmaktadır. Bir ürün tüketicinin gözünde fiziksel bir madde olmaktan çıkıp sembolik bir anlam taşımaya başladığında, belirli bir ürüne ilişkin marka imajı da oluşmaktadır. Aile şirketleri, aile üyelerinin yönetim kademelerinde çalıştığı şirketlerdir. Bu şirketlerde kurumsallaşma ve markalaşma ikinci plana atılmıştır. Öncelikli amaç üretim tesisini büyütme, satış ve ciroları arttırmak, yeni mağazalar açmaktır. Aile şirketleri diğer şirketlere göre daha içe kapanık ve daha çekimserdir. Ülkemizdeki şirketlerin %95'inden fazlasını oluşturan aile şirketleri, ekonominin lokomotifleri olarak görülmektedir.</p>
	11 8	Altı Sigma Yaklaşımı Kullanılarak Diferansiyel Kovan Üretimi Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma	2006	Rekabet koşulları, kalite yaklaşımları, müşteri beklentileri	<p>Müşteri beklentilerinin günden güne artması ve rekabet koşullarının sürekli değişmesi nedeniyle firmaların hayatta kalabilmeleri için kalite kavramı uzun yıllardır organizasyonların vazgeçilmez bir unsuru olmuştur. Şirketler, hem kendilerinin hem de müşterilerinin kalite ve verimlilik performansını rakiplerine oranla daha hızlı arttırmak için geçmişten günümüze kadar birçok kalite yaklaşımını benimsemiştir</p>

	11 9	Yöneticilerin sosyal zeka seviyelerinin çalışanların iş doyumuna etkisi	2010	İlk yönetici, iş doyumunu, sosyal zeka	<p>Bu çalışma, amacını destekleyen literatür ve yöntemlerden yararlanılarak yöneticilerin sosyal zeka seviyesi ve çalışanların iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek üzere tasarlanmış bir tez çalışmasıdır. Betimsel nitelikteki ilişki tarama modelinde yapılan araştırmanın evrenini İzmir Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü ve bağlı Merkez Müdürlüklerindeki yöneticiler ve çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini 148 yönetici 1275 çalışan içinden kolayda örneklem yöntemiyle yansız olarak seçilmiş 68 yönetici 345 çalışan oluşturmaktadır. 68 yönetici ve 345 çalışan tarafından doldurulan toplam 415 soru formu geri dönmüş ve analize dahil edilmiştir. Verilerin analizinde güvenilirlik analizi, faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, frekans analizi, tek örneklem için t-testi, bağılantısız örneklem için t- testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi gibi analiz yöntemleri kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; yöneticiler sosyal zeka yetenekleri bakımından kendilerini orta düzeyin biraz üstünde yeterli görürken çalışanlar tarafından orta düzeyde yeterli olarak değerlendirilmişlerdir. İş doyumunu ve yönetici sosyal zekası arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon ve regresyon analizi sonuçlarına göre sosyal zekanın sosyal bilgi süreci ve sosyal farkındalık boyutu tüm iş doyumunu boyutunun, iş doyumunun yönetim tarzı boyutu dışında diğer iş doyumunu boyutları üzerine etkisi saptanmamıştır. Sosyal zekanın sosyal beceri ve sosyal farkındalık boyutlarının, iş doyumunun iş kazanımları alt boyutuyla negatif yönde anlamlı bir ilişki gösterdiği tespit edilmiştir. Analizlere göre iş doyumunun yönetim tarzı alt boyutu sosyal zekadan en çok etkilenen iş doyumunu boyutudur. Çalışanların iş doyumları orta düzeyin biraz altında saptanmıştır. Ancak çalışanlar orta düzeydeki iş doyumları içinde en yüksek iş doyumunu yönetim tarzı boyutundan sağlarken en düşük iş doyumunu iş kazanımları ve çalışma koşulları boyutundan almaktadırlar. Sonuç olarak; Çalışanlar yöneticilerinin sosyal zekasını orta düzeyde yeterli bulmaktadır. İş doyumları ise orta düzeyin biraz altında saptanmıştır. Çalışanların iş doyumları üzerinde yöneticilerin sosyal bilgi süreci ve sosyal farkındalık boyutları etki göstermekte sosyal beceri boyutu etki göstermemektedir.</p>
--	---------	---	------	--	--

		12 0	Turizmde destinasyon markalaşması ve İstanbul üzerine bir uygulama	2011	Markalaşma, turizm, pazarlama uygulamaları	<p>İstanbul, binlerce yıllık tarihinde daima eşsiz bir konuma sahip olmuş ve halen bu özelliğini devam ettiren bir şehirdir. Son yıllarda birçok uluslar arası organizasyona ev sahipliği yapmış ve 2010 yılı Avrupa Kültür Başkenti seçilmiştir. Bu çerçevede dünya genelinde yapılan tanıtım ve pazarlama uygulamaları, İstanbul'un yabancı turistlerce daha çok tanınan bir destinasyon haline gelmesine yardımcı olmuştur. Avrupa ve Dünya'da birçok şehirde bile bir arada bulunmayan turistik değerlere, sahip olan İstanbul, geçmişte yürütülen ve halen devam etmekte olan altyapı ve üstyapı çalışmalarının yanı sıra, çeşitli markalaşma projeleriyle, güçlü bir destinasyon markası olabilme yolunda büyük ilerleme kaydetmiştir. Bu sebeplerden dolayı, İstanbul'u ziyaret eden turistlerin, bugüne kadar yapılan çalışmalar sonucunda, İstanbul'u destinasyon markası olarak algılama düzeylerinin incelenmesi bu çalışmanın temel amacıdır. Bu amaç doğrultusunda, İstanbul'u ziyaret eden ve tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen, 413 yabancı turist üzerinde anket uygulaması yapılmış, turistlerin İstanbul hakkındaki görüşleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu çalışma sekiz bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde, çalışmanın problemi, amacı ve önemi, varsayımları ve sınırlılıkları açıklanmış, hipotezler belirlenmiştir. İkinci bölümde, turizm pazarlaması, turistik ürün ve destinasyon kavramları açıklanmıştır. Üçüncü bölümde, marka kavramı, dördüncü bölümde, destinasyon pazarlaması ve markalaşması kavramlarına, beşinci bölümde, İstanbul hakkında çeşitli genel ve istatistiki bilgiler açıklanmıştır. Altıncı bölümde, araştırmanın yöntemi ve metodu açıklanmıştır. Yedinci bölümde, İstanbul'u ziyaret eden yabancı turistlerin, İstanbul ile ilgili düşüncelerinin tespitine yönelik anket sorularına verdiği cevaplar analiz edilerek açıklanmış ve hipotezler sınanmıştır. Sekizinci ve son bölümde ise, analizlerin sonuçları bir bütün olarak yorumlanmış ve sonuçlar doğrultusunda birtakım öneriler yapılmıştır.</p>
--	--	---------	--	------	--	--

KURUMSAL MUTLULUK	AKADEMİK VERİTABANLARI	12 1	Çalışma ortamı özelliklerinin hekimlerin görev ve bağlamsal performansına etkisi	2017	Çalışma ortamı, görev performansı, bağlamsal performans, sağlık çalışanları, sağlık hizmetleri	Çalışan kişiler hayatlarının büyük bir bölümünü işyeri ortamında geçirmektedir. İşyeri ortamının fiziksel, sosyal ve psikososyal özellikleri çalışanlar için önem arz etmektedir. Üretim ağırlıklı işlerde fiziksel çalışma ortamı özellikleri dikkat çekerken insan ilişkilerinin yoğun olduğu işlerde sosyal çalışma ortamı özellikleri ön plana çıkmaktadır. Çalışma ortamı bireyin iş hayatından mutluluk duymasına zemin hazırlamalıdır. Çalışan tatmini, bağlılığı, performansı çalışma ortamı ile ilişkilidir. Uygun olmayan çalışma ortamı özellikleri bireyler için olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Bireysel performans, kurumsal amaçlarının gerçekleştirilmesinde bireylerin katkısını ifade etmektedir. İşletme dünyasındaki bir çok yenilik bireysel performansın artırılarak kurumsal performansın yükseltilmesi amacını taşımaktadır. Son yıllarda görev performansının yanı sıra bağlamsal performans kavramı da değer kazanmaktadır. Bu çalışmada hekimlerin çalışma ortamı özelliklerine ilişkin algılarının görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışma, Adana ilindeki iki devlet hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Hekimlerden anket yöntemi ile elde edilen veriler uygun istatistiksel analizler kullanılarak incelenmiştir. Araştırma sonucunda çalışma ortamı özelliklerinin hekimlerin görev ve bağlamsal performans algısı değişimi üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir.
		12 2	Spor Üzerine Sosyolojik Bir Çözümleme: Spor Merkezleri (Samsun Örneği)	2016	Sosyoloji, sosyal değer, sosyal norm, spor salonu	por, toplumsal alanda başta sağlıklı kalma olmak üzere haz, eğlence, kazanç ve mutluluk gibi çeşitli işlevler üstlenmektedir. Bu nedenle toplumun üyeleri için her türden spor tercihi, hem toplumsal nüfus bileşenlerine hem de sosyal değer ve normlara bağlı olarak belirginleşmektedir. Bu itibarla spor ve spor salonları her toplumun kültüründen beslenerek çeşitlilik ve normatif özellikler kazanmaktadır. Bu bağlamda spor salonları, fizik kondisyonu iyileştirmeyi amaçlayan her bireye, sporun rasyonalite edilmesine ve kurumsal nitelik kazanmasına imkan sağlamaktadır. Araştırma, Spor salonlarının işlevselliğini çeşitli nüfus bileşenleri çerçevesinde hem teorik hem de pratik olarak değerlendirmeyi hedeflemektedir.

		12 3	Neoliberal Politikaların Türkiye'deki Yansıması: Yoksulluk	2016	Neo liberal politikalar, yoksulluk, kalkınma	Ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile de doğrudan ilgili olan yoksulluk, çok yönlü ve karmaşık bir yapıya sahiptir. Gelir ve refah kaybı yanında, eğitim, iş bulma, barınma ve sağlık hizmetlerine ulaşmada yaşanan yetersizlikler ya da bu olanaklara erişim zorlukları gibi sıkıntılar şeklinde de ortaya çıkan yoksulluk değer yargılarına göre farklı toplumlarda, farklı şekilde algılanabilmektedir. Bu yönüyle subjektif nitelik taşıyan yoksulluk kavramı, standartlar belirlenerek, ölçülmeye çalışılmaktadır. Topyekûn toplumların refahını ilgilendiren yoksulluk ve yoksullukla mücadele bu bakış açıları ve taşıdığı sosyo-ekonomik boyut nedeni ile kalkınma iktisadının önemli bir alanını oluşturmaktadır. Ekonomik kalkınmada esas olan reel sektörde istikrarlı bir gelişme ve sağlıklı bir kurumsal yapıya sahip olabilmek için, yoksulluk gibi sosyal ve ekonomik boyutlu sorunların öncelikle giderilmesi gerekmektedir. Kısaca asgari yaşam standardının altında olma hali olarak tanımlanan yoksulluk, bireylerin refah ve mutluluk kayıpları anlamını taşımakla beraber, tarih boyunca tüm toplumların önemli sorunlarından biri olmuştur. Dünyada 1980'lerle birlikte, yoksulluğa da çare olacağı vaat edilen neo liberal politika uygulamaları ağırlık kazanmıştır. Ancak 21. yüzyıla gelindiğinde artan üretim ve gelir seviyesine rağmen, yoksulluk sorununun hala önemli boyutlarda oluşu neo liberal uygulamalara yönelik eleştirileri yoğunlaştırmaktadır. Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Bankası (DB), Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ) gibi kuruluşların da katkıları ile uygulanan bu politikalar, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişte hızlı gelişmelere sahne olmanın yanında, gelir dağılımında bozulma, işsizliğin ve yoksulluğun artması gibi sorunlar da neden olmuştur. Bu çalışma ile, Türkiye'de 1980 yılı sonrası uygulanan neoliberal politikaların ekonomik ve toplumsal etkilerini ortaya koyarak, bu politikaların sürdürülebilirliğini tartışmak amaçlanmıştır.
--	--	---------	--	------	---	--

	12 4	Üniversite Öğrencilerinin Memnuniyet ve Beklentileri: Akdeniz Üniversitesi Edebiyat Fakültesi 2012-2013	2015	Üniversite Öğrencisi, Memnuniyet, Beklenti, Kurumsal Yapı, Etkileşim	Üniversite öğrencilerinin memnuniyetleri ve beklentilerinin belirlenmesi, bir yandan mutluluk ve huzurları için son derece önemli olup diğer yandan ise öğrencilerin zamanlarının büyük kısmını geçirdikleri üniversitelerde kurum kültürünün oluşması ve gelişmesi bakımından vazgeçilmez niteliktedir. Bu bağlamda 2012 ve daha sonra da 2013 öğretim yılında Akdeniz Üniversitesi Edebiyat Fakültesi bünyesinde iki ayrı araştırmada elde edilen veriler karşılaştırmalı olarak bu çalışmada değerlendirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda ulaşılan bilgiler gençlerin etkileşimde buldukları kurumsal yapıdan memnuniyetlerini ve beklentilerini büyük oranda ortaya koymuş ve öğrencilerin gelecek inşalarında faydalı olabilecek değişiklikleri belirleme çalışmalarına katkı sağlayıcı nitelikte olmuştur.
	12 5	İşe Bağlı Stresin Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi: Sağlık Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma	2008	Sağlık sektörü, stres, duygusal bağlılık	Bu çalışma, sağlık sektöründe gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamına, Ankara ve Aksaray illerinde kamuya ait beş hastanenin çalışanları dahil edilmiştir. Çalışmada verilerin toplanmasında anket yöntemi uygulanmıştır. Ankete katılan çalışan sayısı ise 266'dır. Araştırmada, çalışanların işten kaynaklanan stres düzeyleri ile kuruma olan duygusal bağlılıkları arasındaki ilişki ortaya konularak, stresin duygusal bağlılık üzerine olan etkisi tespit edilmiştir. İşe bağlı stres, rol yetersizliği ve belirsizliği, kurumun ve çalışanların olumsuz tutum ve davranışları, iş yükü, fiziksel ve duygusal tükenmişlik, performans baskısı, kurumsal adaletsizlik, yetersiz motivasyon, mesleki beklentilerin karşılanmaması, değişime uyum sağlayamama ve yeterince bilgi ve deneyime sahip olmama gibi hususlardan oluşmaktadır. Duygusal bağlılık ise, çalışanın kurumda olmaktan mutluluk duyması ve kurumun kendisi için kişisel anlam taşıması, kurumun problemlerini kendi problemleri gibi kabul etmesi, kurumda kalmanın büyük istek/zevk taşıması ve kuruma olan sadakat gibi hususları içermektedir. Çalışmada, işe bağlı olarak ortaya çıkan stres ile çalışanların kuruma olan duygusal bağlılıkları arasında negatif bir ilişki olduğu ve stresin çalışanların kuruma olan duygusal bağlılıklarını olumsuz etkilediği saptanmıştır.

<b>TEZ ÇALIŞMALARI</b>	12 6	Kültürel uyum ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide mutluluğun rolü	2012	Bireycilik, toplulukçuluk, kültür, örgüt kültürü, kültürel uyum, örgütsel vatandaşlık davranışı, mutluluk, kurumsal mutluluk, yaşam mutluluğu.	<p>Bu araştırmanın amacı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve kültürel uyum arasındaki ilişkide mutluluğun rolünü incelemektir. Bağımsız değişken olan kültürel uyum kavramı ile bağımlı değişken olan örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide mutluluğun ara değişken rolü olduğu ön görülmüştür.</p> <p>Kültürel uyum ve örgütsel vatandaşlık davranışı yazında pek çok kez incelenmiştir. Ancak, kültürel uyum ve örgütsel vatandaşlık davranışının ilişkisini vurgulayan araştırma yazında bulunmamaktadır. Bu noktada, araştırmamız özgün bir nitelik taşımaktadır.</p> <p>Kültürel uyum, bireyin kültürü ve örgütün kültürü arasındaki benzerlik derecesi olarak ele alınmaktadır. Ayrıca, çalışmamızda kültürün sadece bireycilik/ toplulukçuluk boyutu üzerinde durulmuştur. Bu nedenle, kültürel uyum kavramı bireyci kültür ve toplulukçu kültür olarak ikiye ayrılmıştır. Mutluluk kavramı da kurumdan duyulan mutluluk ve genel mutluluk olmak üzere iki boyuta ayrılmıştır.</p> <p>Araştırmamızın örneklem grubunu farklı sektörlere ait çeşitli firma çalışanları oluşturmaktadır. 258 kişiye uyguladığımız araştırma ölçeğinin analizleri için SPSS 13,0 istatistik programı kullanılmıştır. Uygulanan regresyon analizleri sonucunda kültürel uyum ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide genel mutluluğun ara değişken rolü kısmen desteklenmiş, kültürel uyum ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide kurum mutluluğunun ara değişken rolü ise desteklenmiştir.</p>
	<b>GOOGLE SCHOLAR</b>	12 7	Sürdürülebilir İşletmeler İçin Kurumsal Sürdürülebilirlik Ve İçsel Unsurları	2012	Sürdürülebilirlik, Kurumsal Sürdürülebilirlik, Örgütsel Öğrenme, Sürdürülebilir İşletme

					olduğu ve sürdürülebilirlik yolunda nasıl kullanılabileceği geniş bir literatür çalışmasıyla açıklanmaktadır.
12 8	Kurumsal kuram perspektifinden kurumsal sürdürülebilirlik: İşletmelerin kurumsal sürdürülebilirlik raporlamaları üzerine bir uygulama	2017	Kurumsal sürdürülebilirlik, kurumsal kuram	Türkiye’de ve dünyada kurumsal sürdürülebilirlik uygulamaları ile ilgili bir yasal zorunluluk bulunmamasına rağmen, son zamanlarda işletmeler tarafından yayınlanan kurumsal sürdürülebilirlik raporlarının sayısındaki artış, bu raporların hazırlanması, uygulaması ve takibi için personel istihdam edilmesi ve işletme stratejilerinin belirlenmesinde konuya verilen önemin artması gibi pek çok neden sonucunda “kurumsal sürdürülebilirlik” kavramı iş dünyasında oldukça popüler bir konu haline gelmiştir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı; Çalışmanın amacı, Türkiye’deki işletmelerin kurumsal sürdürülebilirliğe ilişkin farkındalıkları ve eğilimlerinin Kurumsal Kuram perspektifinde ortaya konmasıdır. Çalışmanın ilk bölümünde tezin kuramsal alt yapısını oluşturan Kurumsal Kurama ilişkin kavramsal bir çerçeve çizilmiş, ikinci bölümünde ise kurumsal sosyal sorumluluk anlayışına ve kurumsal sürdürülebilirliğe ilişkin açıklamalara ve ülkemizde yayınlanan raporların detaylarına yer verilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, Türkiye’deki işletmelerde çalışanların kurumsal sürdürülebilirlik algılarını ve işletmelerin kurumsal sürdürülebilirliğe ilişkin uygulamaları asıl ortaya koyma nedenlerini ölçümlemeye yönelik bir saha araştırması yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular neticesinde; Türkiye’deki işletmelerin büyüklükleri ve/veya yabancı paydaş mevcudiyetleri ile kurumsal sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik farkındalıkları ve kurumsal sürdürülebilirlik uygulamalarının mevcudiyeti arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Buna ek olarak; Türkiye’deki işletmelerin zorlayıcı ve taklitçi baskılar nedeniyle kurumsal sürdürülebilirlik anlayışına uygun davranış sergileme eğilimi gösterdikleri, buna karşın normatif baskılara maruz kalmadıkları gözlemlenmiştir.	

## EK-2. Örgütsel Mutluluk Ölçeği İçin Belirlenmiş Alt Kavramlarının Validasyon Anketi.

Bu anket Anadolu Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalında yürütülen "Örgütsel Mutluluk: İşletmelerde Örgütsel Mutluluğun Ölçülmesine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması" başlıklı doktora tez araştırması kapsamında hazırlanmıştır. Anket kapsamında vereceğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak olup, üçüncü kişiler ile paylaşılmayacaktır. Anketin yaklaşık 5 dakikanızı alması beklenmektedir.

Ankette örgütsel mutluluğu etkileyen faktörler ve açıklamaları yer almaktadır. Tüm faktörler ve açıklamaları incelendikten sonra, iş yerindeki mutluluğunuza etkisi açısından 1'den (en önemli) 17'ye (en az önemli) kadar sıralamanız beklenmektedir. **Aynı öneme sahip faktörler aynı sıraya konabilir.** Sorulara vereceğiniz samimi cevaplar araştırmanın bilimselliği açısından büyük önem taşımaktadır. Zamanınız ve desteğiniz için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Tatyana Ertuğrul  
Anadolu Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Yönetim ve Organizasyon Doktora Programı

	Ana Kavram	Kavramın Anlamı	Sıralama Puanı
1	Olumlu Hisler	İş yerinde olumlu hislerin hissediliyor olması (örneğin, tutku, keyif, huzur).	
2	Özgüven	İş yerinde birine verilen görevlerde ve kurduğu ilişkilerde çalışanın kendisine, bilgi ve becerilerine güveniyor olması.	
3	İyimserlik	İş yerinde, geleceğe yönelik kendini iyimser hissetmek, zor zamanların üstesinden gelebileceğine inanmak, her şeye iyi taraftan bakmak.	
4	Enerji	Çalışma günü boyunca enerji dolu olmak, kendini aktif hissetmek.	
5	Başarı	İşinde kendini başarılı hissetmek, çevreden başarılı olduğuna dair yorumlar almak; ortaya konulan işin kalitesinden gurur duymak.	
6	Şirket Bağlılığı	Çalışılan iş yerinin çalışan için özel anlam taşıması ve çalışanın meslek hayatının kalan kısmını mevcut iş yerinde geçirmek istiyor olması.	
7	Görev bağlılığı	Yaptığı işin çalışmanı mutlu ediyor olması ve kendisine uygun olduğunu düşünüyor olması.	
8	Arkadaşlık	Çalışanın iş yerinde birlikte çalıştığı ve görüştüğü kişilerle iyi ilişkiler içinde olması.	

9	<b>Kariyer</b>	İş yerinin çalışana sunduğu kariyer fırsatlarının tatmin edici olması.	
10	<b>Gelişim</b>	Çalışan becerilerini geliştirecek ve kendisini sürekli daha iyi seviyelere taşıyacak çalışma ve projelerde yer alıyor olması.	
11	<b>İş Yaşam Dengesi</b>	İş ve kişisel yaşam arasında bir dengenin kurulabiliyor olması, arkadaş ve aile çevresine yeterli vakit ayrılabilir olması.	
12	<b>İşyükü</b>	İşinde işyükünün dengeli olması.	
13	<b>Destek</b>	Şirketin çalışanın iyi oluşunu önemsemesi, ihtiyaç duyduğu zamanlarda destek vermesi.	
14	<b>İletişim</b>	İş yerindeki üst yönetimi ile iletişim, çalışanlar arası iletişim ve bilgi paylaşımının oldukça güçlü ve başarılı olması; iş yerindeki gelişmelerden genellikle haberdar olunması.	
15	<b>Yönetici</b>	Çalışanın bağlı olduğu ilk yöneticisinden memnun olması.	
16	<b>Ortam</b>	İş yerindeki fiziksel koşullar, çalışma saatleri, teknolojik imkanlar ve psikolojik iklimden memnuniyet.	
17	<b>Ücret</b>	İş yerinde sunulan ücret ve yan haklardan memnuniyet.	

## EK-3. Örgütsel Mutluluk Pilot Ölçeği

# Örgütsel Mutluluk: İşletmelerde Örgütsel Mutluluğun Ölçülmesine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

Bu anket Anadolu Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalında yürütülen "Örgütsel Mutluluk: İşletmelerde Örgütsel Mutluluğun Ölçülmesine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması" başlıklı doktora tez araştırması kapsamında hazırlanmıştır. Anket kapsamında vereceğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak olup, üçüncü kişiler ile paylaşılmayacaktır. Anketin yaklaşık 10 dakikanızı alması beklenmektedir.

Ankette örgütsel mutluluğunuzu ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Tüm ifadelerde mevcut iş yerinizdeki durumu değerlendirip, ifadeye katılım seviyenize göre puanlama (1'den 5'e doğru) yapmanız beklenmektedir. Sorulara vereceğiniz samimi cevaplar araştırmanın bilimselliği açısından büyük önem taşımaktadır. Zamanınız ve desteğiniz için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Tatyana Ertuğrul  
Anadolu Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Yönetim ve Organizasyon Doktora Programı

\* Gerekli

Yaşınız \*

- 25 ve altı
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 46 ve üstü

Cinsiyetiniz \*

- Kadın
- Erkek

**SORULAR:**

s1	İş yerimdeki fiziksel koşullardan (bina, ofis, masa vb.) memnunum.
s2	İş yerimdeki psikolojik ortamdan (genel huzur ve dinginlik durumu) memnunum.
s3	İş yerimdeki sosyal alanlardan (yemekhane, dinlenme alanları, toplantı odaları vb.) memnunum.
s4	İş yerimde genellikle desteklendiğimi hissediyorum.
s5	İş yerimde kriz durumlarında yalnız bırakılmadığımı hissediyorum.
s6	İş yerimde üstesinden gelmem gereken zor konularda bana yardım edecek birileri vardır.
s7	İş yerimde bana verilen iş yükünden memnunum.
s8	İş yükümü iyi yönettiğime inanıyorum.
s9	İş yerimde işlerimi verimli bir şekilde planlayabiliyorum.
s10	İş yerimdeki insanlarla ilişkilerimden memnunum.
s11	İş yerimde kurduğum arkadaşlık beni tatmin ediyor.
s12	İş yerimde özel konularımı paylaşabileceğim birileri var.
s13	İşim ve özel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.
s14	Özel yaşamıma yeterli zaman ayırabiliyorum.
s15	Mesai dışı saatlerini genellikle ailemle ve/veya arkadaşım ile geçiriyorum.
s16	Çalıştığım kurumunun gelişmelerinden zamanında haberdar oluyorum.
s17	İş yerimdeki bilgi paylaşımından memnunum.
s18	İş yerimde üst yönetim ile iletişimimden memnunum.
s19	İş yerimde diğer çalışanlar ile iletişimimden memnunum.
s20	İş yerimdeki görev ve faaliyetlerimi anlatmaktan hoşlanıyorum.
s21	İş yerimde iş tanımım kapsamında yaptığım işlerden keyif alıyorum.
s22	Kariyerime şu an görev yaptığım alanda devam etmek isterim.
s23	İş yerimde bana verilen görevlerde kendime güveniyorum.
s24	İş yerimde benden beklenen sonuçlara ulaşabileceğime inanıyorum.
s25	İş yerimde bilgilerime güveniyorum.
s26	İş yerimde becerilerime güveniyorum.
s27	İş yerimde kendimi genellikle tutkulu hissediyorum.
s28	İş yerimde kendimi genellikle keyifli hissediyorum.
s29	İş yerimde kendimi genellikle huzurlu hissediyorum.

s30	İş yerim bana gereken eğitim ve gelişim olanakları sunuyor.
s31	İş yerime girdiğimden beri kendimi gelişmiş hissediyorum.
s32	İş yerimde kendimi geliştirmem gereken alanlarımla ilgili çalışmaların yapıldığını hissediyorum.
s33	İş yerimde bana verilen ücretten memnunum.
s34	Kazandığım para ile zorlanmadan geçinebiliyorum.
s35	İş yerimde hak ettiğim ücreti aldığımı düşünüyorum.
s36	İş yerimde sunulan kariyer fırsatları beni tatmin ediyor.
s37	İş yerimde yapabileceğim kariyer beni heyecanlandırıyor.
s38	Kariyerimin devamını iş yerimde hayal edebiliyorum.
s39	İş yerimde kendimi başarılı hissediyorum.
s40	İş yerimde başarılı olduğumla ilgili geribildirim alıyorum.
s41	İş yerimde yüksek performans sergilediğimi düşünüyorum.
s42	Bağlı olduğum yöneticimden memnunum.
s43	Bağlı olduğum yöneticim beklentilerimi karşılıyor.
s44	Bağlı olduğum yöneticimle çalışmak bana keyif veriyor.
s45	Bağlı olduğum yöneticim bilgi ve tecrübesini benimle paylaşır.

## GOOGLE FORMS İLE SORU GÖRÜNTÜLEME ÖRNEĞİ:

İş yerimdeki fiziksel koşullardan (bina, ofis, masa vb.) memnunum. \*

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum      Kesinlikle Katılıyorum

İş yerimdeki psikolojik ortamdaki (genel huzur ve dinginlik durumu) memnunum. \*

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum      Kesinlikle Katılıyorum

İş yerimdeki sosyal alanlardan (yemekhane, dinlenme alanları, toplantı odaları vb.) memnunum. \*

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum      Kesinlikle Katılıyorum

## EK-4. Örgütsel Mutluluk Ölçeği

Örgütsel Mutluluk Boyutu	Soru	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
<b>İş Yeri Ortamı Memnuniyeti</b>	İş yerimde kendimi geliştirmem gereken alanlarımla ilgili çalışmaların yapıldığını hissediyorum.					
	İş yerimde yapabileceğim kariyer beni heyecanlandırıyor.					
	İş yerimde sunulan kariyer fırsatları beni tatmin ediyor.					
	İş yerim bana gereken eğitim ve gelişim olanakları sunuyor.					
	Kariyerimin devamını iş yerimde hayal edebiliyorum.					
	İş yerimde kendimi genellikle tutkulu hissediyorum.					
	İş yerimdeki görev ve faaliyetlerimi anlatmaktan hoşlanıyorum.					
	İş yerime girdiğimden beri kendimi gelişmiş hissediyorum.					
	İş yerimde iş tanımım kapsamında yaptığım işlerden keyif alıyorum.					
	Çalıştığım kurumunun gelişmelerinden zamanında haberdar oluyorum.					
	Kariyerime şu an görev yaptığım alanda devam etmek isterim.					
	İş yerimde kendimi genellikle keyifli hissediyorum.					
	İş yerimdeki bilgi paylaşımından memnunum.					
	İş yerimde kendimi genellikle huzurlu hissediyorum.					
İş yerimdeki psikolojik ortamdan (genel huzur ve dinginlik durumu) memnunum.						
<b>İş Yeri Destek</b>	Bağlı olduğum yöneticim bilgi ve tecrübesini benimle paylaşır.					
	Bağlı olduğum yöneticimden memnunum.					
	Bağlı olduğum yöneticimle çalışmak bana keyif veriyor.					
	Bağlı olduğum yöneticim beklentilerimi karşılıyor.					
	İş yerimde üstesinden gelmem gereken zor konularda bana yardım edecek birileri vardır.					
	İş yerimde genellikle desteklendiğimi hissediyorum.					
	İş yerimde kriz durumlarında yalnız bırakılmadığımı hissediyorum.					
	İş yerimde üst yönetim ile iletişimimden memnunum.					
İş yerimde başarılı olduğumla ilgili geribildirim alıyorum.						
<b>İş Yeri Özgüven</b>	İş yerimde becerilerime güveniyorum.					
	İş yerimde bilgilerime güveniyorum.					
	İş yerimde bana verilen görevlerde kendime güveniyorum.					
	İş yerimde yüksek performans sergilediğimi düşünüyorum.					
	İş yerimde kendimi başarılı hissediyorum.					
	İş yerimde benden beklenen sonuçlara ulaşabileceğime inanıyorum.					
	İş yükümü iyi yönettiğime inanıyorum.					

<b>İş - Yaşam Dengesi</b>	İşim ve özel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.					
	Özel yaşamıma yeterli zaman ayırabiliyorum.					
	Mesai dışı saatlerini genellikle ailemle ve/veya arkadaşım ile geçiriyorum.					
	İş yerimde bana verilen iş yükünden memnunum.					
	İş yerimde işlerimi verimli bir şekilde planlayabiliyorum.					
<b>İş Yerinde Arkadaşlık</b>	İş yerimde kurduğum arkadaşlık beni tatmin ediyor.					
	İş yerimdeki insanlarla ilişkilerimden memnunum.					
	İş yerimde özel konularımı paylaşabileceğim birileri var.					
	İş yerimde diğer çalışanlar ile iletişimimden memnunum.					
<b>Ücret Memnuniyeti</b>	İş yerimde bana verilen ücretten memnunum.					
	İş yerimde hak ettiğim ücreti aldığımı düşünüyorum.					
	Kazandığım para ile zorlanmadan geçinebiliyorum.					