

## KİM DAHA MUTLU? ÇALIŞAN MUTLULUĞUNUN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER BAZINDA ANALİZİ

Doç. Dr. Gülbeniz AKDUMAN<sup>1</sup>

Dr. Evren DİNÇER<sup>2</sup>

Prof. Dr. Himmet KARADAL<sup>3</sup>

### ÖZ

Doğası gereği insan, yaptığı her işte bir amaç ve anlam arar. En zor şartlarda bile dayanma gücü veren bir amaca ve umuda sahiptir. Bu bağlamda çalışmak, maddi kazanç sağlamanın ötesinde, insana kendini gerçekleştirme ve işe yarama duygusu hissettiren bir faaliyettir. Son 20 yıldır pozitif psikoloji alanında mutluluk, yoğun bir şekilde ilgi görmekte ve araştırılmaktadır. Sahip olunan iş, kişinin kendini gerçekleştirmesine imkan vermesi yönüyle mutluluk sağlamaktadır. Mutlu çalışanlar, sahip oldukları kapasiteyi performansa dönüştürme konusunda daha yüksek motivasyona sahip oldukları için daha yüksek performans göstermektedirler. Böylece kurumlarını daha başarılı hale getirmektedirler. Ortalama bir insan, hayatının 1/3'ünü çalışarak geçirmektedir. Bu nedenle hem insan kaynakları hem de kurumlar açısından, iş yaşamındaki mutluluğun artırılmasını etkileyen değişkenlerin belirlenmesi kritik önem arz etmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı çalışan mutluluğunun demografik kriterler bazında analiz edilmesidir. Araştırma kapsamında kolayda örneklem yöntemi ile ulaşılan 415 beyaz yakalı çalışan ve yöneticiye demografik bilgi formu ve Akduman (2021) tarafından geliştirilen Çalışan Mutluluğu Ölçeği online olarak uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanları cinsiyete, yaşa, medeni duruma, çocuk sayısına, çalışma süresine, göreve ve eşin çalışma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemekte, alt boyut puanlarında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Mutluluk, Çalışan Mutluluğu, İş Yaşamında Mutluluk.

### WHO'S HAPPIER? ANALYSIS OF EMPLOYEE HAPPINESS BASED ON DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS

#### ABSTRACT

People seek a purpose and meaning in everything they do by nature. It has a purpose and hope that gives strength to endure even under challenging conditions. In this context, working is an activity that makes people feel a sense of self-realization and usefulness beyond providing financial gain. For the last 20 years, happiness has received intense attention and

---

<sup>1</sup> Doç. Dr., İstanbul Bilgi Üniversitesi, gulbeniz@akduman.com, (Orcid: 0000-0002-3256-982X)

<sup>2</sup> Dr., Aksaray Belediyesi, evrendincer68@gmail.com, (Orcid: 0000-0001-5614-7085)

<sup>3</sup> Prof. Dr., Bolu İzzet Baysal Üniversitesi, hkaradal@gmail.com, (Orcid: 0000-0002-8050-5564)

research in positive psychology. Occupation provides happiness in terms of allowing the person to realize himself. Happy employees show higher performance because they have higher motivation to transform their capacity into performance. Thus, they make their institutions more successful. The average person spends 1/3 of his life working. For this reason, it is critical to determine the variables that affect the increase of happiness in business life, both human resources and institutions. In this context, the research aims to analyze employee happiness based on demographic criteria. Within the scope of the research, the demographic information form and Employee Happiness Scale developed by Akduman (2021) were applied online to 415 white-collar employees and managers who were reached by convenience sampling method. According to the analysis results, employee happiness scale and sub-dimension scores do not differ significantly according to gender, age, marital status, number of children, working time, task, and working status of the spouse, and there are significant differences in sub-dimension scores.

**Keywords:** Happiness, Employee Happiness, Happiness at Work.

## GİRİŞ

Olumlu duygular, mutluluk, esenlik, olumlu tutum ve davranışlar hem psikoloji hem de sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda giderek artan bir ilgi çekmektedir. İçinde bulunduğumuz dünyada dijitalleşmenin etkisi ile her şey hızla değişip gelişirken insanlar çok daha iyi yaşamak, daha güzel olmak veya daha zengin olmak gibi “daha kültür’ünün” etkisindedir. Dijital teknolojiler sayesinde uzakları yakın ederek tüm dünya elinin altında olsa bile “yetinmemek hissi”, insanlardan soyutlanarak sosyal medya gibi daha dijital ortamlarda aktif olma (Köknel, 1986: 13) bir anlamda “çocukluk içinde yokluk” yaşanmaktadır böyle bir yaşamda mutluluk arayışı da artmaktadır (Aristoteles, 2022).

İnsanlar özel ve iş yaşamlarında yaptıkları her şey bir anlam ve amaç arayışındadır. Pozitif psikolojinin temel bileşenleri de anlam ve amaçtır. Psikolojik sermaye kavramı umut, iyimserlik, yılmazlık (psikolojik sağlamlık) ve özyeterlilik olmak üzere dört bileşenden oluşmaktadır. Umut bir amaca yönelik kişinin kendi iradesiyle harekete geçmesini, iyimserlik duyguda, davranışta sonuçların olumlu olacağına dair inanç ve zorluklar karşısında yıldına devam edebilme, yılmazlık kişinin yaşanan zorluktan sonra geri dönme süresi ve oranını, özyeterlilik ise kişinin güçlü yönlerine odaklanarak, güçsüz yönlerini de olumsuz etki etmemesi için kontrol altına almasıdır. Mutlu insanlar psikolojik sermaye açısından zengin ve yüksek performans sergileyen kişilerdir (Hefferon ve Boniwee, 2014).

İş yaşamı kişilerin hayatına anlam ve amaç katan, kendini gerçekleştirmelerini sağlayan, sadece para kazanmaktan ibaret olmayan bir faaliyettir. İnsanların mutluluğa olan gereksinimleri arttıkça zamanlarının çoğunu geçirdikleri iş yaşamında da çalışan mutluluğuna verilen önem artmış, çalışan mutluluğu kavramının tanımı, kapsamı ve etkileyen değişkenler hakkında araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. İş yaşamında yer alan bir kişinin hayatının emekli olana kadar 1/3’ünü çalışarak geçirdiği düşünüldüğünde hem kişi hem de kurumlar açısından iş yaşamındaki mutluluğun artırılması amacıyla etkileyen değişkenlerin belirlenmesi kritik önem taşımaktadır. Bu bağlamda araştırmanın amacı çalışan mutluluğunu etkileyen kriterlerin demografik değişkenler bazında

incelenmesidir. Mutluluk ve çalışan mutluluğu kavramları incelendikten sonra araştırma yöntemi, bulgular ve ulaşılan sonuçlar ilgili alan yazın ışığında değerlendirilerek öneriler sunulacaktır.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1 Mutluluk

Mutluluk felsefe, sosyoloji, ekonomi, psikoloji ve sosyal bilimler gibi birçok farklı disiplinde araştırılan bir konudur (Bülbül & Giray, 2011: 114). Mutluluk kişiden kişiye değişmesi (sübjektiflik) ve zamanla değişen dinamik yapısı nedeniyle tanımlanması en zor kavramlardan birisi olsa da herkesin ulaşmak istediği ortak bir duygu durumudur (Köksal vd., 2014). İnsanlar her zaman, hayatlarının her anında mutluluğu bir amaç ya da varılacak son olarak, ulaşılabilecek ideal ve kalıcı bir iyilik hali olarak takip etme eğiliminde olmuşlardır (Moccia, 2016: 143).

Mutluluk konusunda yapılan ilk çalışmalar felsefe alanındadır. Mutluluk alanında çok fazla çalışması bulunan filozoflardan Aristoteles yaşamının tam ve iyi amacı olarak mutluluğu konumlandırmış, hayatından haz ve keyif alan, erdemli, bilgili, araştırmacı, özgür ve sorumluluk sahibi insanların mutlu olacağını savunmuştur. Felsefi açıdan değerlendirildiğinde “erdemli ve bilgili” bir yaşam mutluluğu sağlamaktadır (Eryılmaz, 2016).

Psikolojik çerçeveden bakıldığında mutluluk, kişinin yaşamının bütününe ne kadar olumlu değerlendirdiğinin bir göstergesidir (Diener, 2000). Psikoloji alanında mutluluk konusunda çalışmalar yapan Freud (2015) mutluluğun engellenmiş ihtiyaçların tatmin edilmesinden doğduğunu vurgulamaktadır. Psikolojik açıdan mutluluk yaşam memnuniyeti, haz temelli ve algılanan istek doyumu odaklıdır (Eryılmaz, 2016). Mutluluk, isteyen her kişinin ulaşabileceği ve insanların temel hakkı olan bir kavramdır (Diener & Diener, 1996).

Mutluluk, kişinin herhangi bir istek ve beklentisinin karşılandığı durumda ortaya çıkan olumlu bir duygu durumudur, bu durumda mutluluğun formülü kişinin eline geçenler ile beklentilerinin oranıdır, mutluluk= ele geçenler/beklentiler şeklinde ifade edilebilir (Yıldızhan, 2007). Mutluluğun temelinde duygusal olarak haz alma ve bilişsel amaçların gerçekleştirilmesi vardır. Mutluluk başkaları ile paylaşılan bir olumlu duygulanım durumudur. Sosyal bir varlık olan insanların birbirleri ile iyi anlaşmaları, birbirlerini sevip saymaları, birbirlerine yardımcı olmaları durumunda benlik saygıları, bireysel başarıları, yaşamlarından duydukları memnuniyet ve mutluluk artmaktadır (Çalışkan, 2010). Mutsuz insanlar ise mutlu olanlara oranla daha kaygılı, korku ve endişe seviyeleri yüksek, zorluklarla başa çıkma becerileri düşük, daha az sağlıklı ve kendini değersiz hisseden kişilerdir (Carnegie, 2021).

## 1.2 Çalışan Mutluluğu

Çalışan bir insanın hayatının çoğunun geçtiği işyerlerinde mutlu olup olmadıkları bireysel olarak mutluluklarını ve yaşam memnuniyetlerini etkilemektedir (Yiğit vd., 2011: 4). Uzun yıllar boyunca çalışan mutluluğu yerine iş tatmini veya çalışan memnuniyeti gibi kavramlar kullanılmıştır. İş tatmini, çalışanın işini değerlendirdiğinde olumlu bir duygulanıma sahip olmasıdır (McKee, 2018). İşyerinde mutluluk, iş tatminini de içerir, ancak bundan çok daha kapsamlıdır. Bireysel düzeydeki mutluluğun kapsamlı ölçüsü işe adanmışlık, iş doyumunu ve duygusal örgütsel bağlılıktır. Çalışan mutluluğu çalışan memnuniyeti ve iş tatmini de içeren duyuşsal ve bilişsel boyutları olan geniş kapsamlı bir kavramdır (Achor, 2011). Çalışan memnuniyeti ve iş tatmini çalışan mutluluğu kavramının alt bileşenleridir. İş yaşamında mutluluk kişinin çalışırken neler hissettiği ve bu hislerini etkileyen kişisel ve çevresel etkenlerin analiz edilerek araştırılmasını kapsamaktadır. İşyerinde mutluluk, iş tatmini ve memnuniyetini de kapsayan daha geniş kapsamlı (şemsiye) bir kavramdır (Russell, 2022).

Mutlu çalışanlar, hayatında anlam ve amaca sahip, empati duygusu yüksek, tutkulu, gelecekte umutlu, çevresiyle sağlıklı ve iyi sosyal ilişkiler kuran, paylaşmaktan keyif alan, sosyal, yardımsever, verimli, üretken kişilerdir (Anderson, 2009). Mutlu çalışanlar sadece anlık olarak haz ve mutluluk yaşayan kişiler değildir. Mutluluk daha uzun süreli bir duygu durumudur, odağı yoktur ve geçici değildir. Çalışan bir kişinin işi kendisi için bir anlam ifade ediyorsa, gelecek için bir amaca sahipse, çalışma arkadaşlarıyla kurduğu ilişkiler iyiyse hem verimli hem de mutlu olmasının önünde bir engel yoktur. Mutlu çalışanların sahip oldukları bu özellikler iş performanslarını olumlu etkilediği için çalışma yaşamı için önem taşımaktadır (Fisher, 2010).

Mutlu çalışanlar mutlu olmayanlara oranla daha üretken ve proaktif, işlerini seven/sevme eğilimi gösteren, motivasyonları, bağlılıkları, aidiyetleri ve işle özdeşleşmeleri yüksek olan kişilerdir (Jones, 2010). Mutlu çalışanların iş tatminleri daha yüksek ve işten ayrılma oranları da daha düşüktür (Boswell vd., 2005). Kişinin uğraşmakta olduğu işe saniyesi saniyesine kendini verip odaklanarak çalışmasını ifade eden akış deneyimi mutlu çalışanlarda daha sık ve yoğun yaşamaktadır. Akış deneyimi bir amaca sahip olmakla başlar ve kişinin hayatına ve iş yaşamına anlam katmasını sağlarken iş performansını da artırır (Csikszentmihalyi, 1990).

Mutluluk bir sosyal ağ içinde bir kişiden diğerine üç seviyeye ulaşana kadar yayılabilmektedir. Mutlu olan bir kişinin yaptığı bir paylaşım bir diğerine, bir diğerinden de onun tanıdığı diğer kişilere kadar ulaşmaktadır. İnsanların mutluluğu birlikte oldukları insanların mutluluğuna bağlıdır. 20 yıl boyunca yaklaşık 5.000 kişinin mutluluğunu analiz eden boylamsal araştırmalar, bir kişi mutlu olduğunda ağ oluşturma etkisinin üçüncü dereceye kadar ölçülebileceğini, mutluluğun dinamik olarak

çoğaldığını göstermektedir (Fowler ve Christakis, 2008). Mutlu çalışan kendi iş performansını olumlu etkilediği gibi olumlu enerjisi ile çevresini de etkilemektedir.

Öz belirleme kuramına göre çalışanların özerklik duygusu yaşaması, yetkinliklerini kullanabilmesi ve aidiyet hissetmesi bireysel ve çalışan olarak mutluluklarını arttırmaktadır (Nishimura ve Joshi, 2021: 140). Çalışan mutluluğunu etkileyen kişilik, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle kurulan ilişkiler, örgüt iklimi, ücret ve demografik faktörler gibi birçok farklı değişken bulunmaktadır. Hızla değişen ve gelişen günümüz iş dünyasında çalışanların performanslarını olumlu etkileyen mutluluk kavramının demografik değişkenler bazında incelenmesi farklı demografik özelliklerle sahip çalışanların mutluluk reçetelerini belirlemede faydalı olacaktır.

## 2. YÖNTEM VE BULGULAR

Araştırma kapsamında kolayda örneklem yöntemi ile ulaşılan 415 beyaz yakalı çalışan ve yöneticiye demografik bilgi formu ve Akduman (2021) tarafından geliştirilen Çalışan Mutluluğu Ölçeği online olarak uygulanmıştır.

### 2.1 Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Veri toplama aracının birinci bölümünde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, görev, öğrenim durumu, çalışma süresi ve eşin çalışma durumu bilgilerinden oluşan kişisel bilgi formu yer almaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde çalışan mutluluğunu değerlendirmek amacıyla Akduman (2021) tarafından geliştirilen Çalışan Mutluluğu Ölçeği yer almaktadır. Ölçekte beşli likert tipinde (1: kesinlikle katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum) 20 madde ve 5 boyut (yöneticiler, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, kendini gerçekleştirme olanakları, takdir ve ödüllendirme) yer almaktadır. Bu çalışmada ölçeğin tümüne ait Cronbach Alpha katsayısı 0,94; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları 0,91 / 0,83 / 0,69 / 0,77 / 0,90 olarak tespit edilmiştir.

### 2.2 Verilerin Analizi

Bu çalışmada verilerin analizinde SPSS 21.0 yazılımından yararlanılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri frekans ve yüzde tablosunda gösterilmiştir. Ölçek ve alt boyut puanları ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerlerinden oluşan betimsel istatistik tablosunda gösterilmiştir. Ölçek puanlarının normallik sınavında çarpıklık katsayısı (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları dikkate alınmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının  $\pm 1$  sınırları içinde

kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir. Normal dağılım göstermeyen puanların karekök, logaritmik veya ters dönüşümleri yapılarak parametrik testler yapılabilir (Büyüköztürk, 2011). Ölçeğin toplam ve alt boyut puanlarının normal dağılım gösterdiği tespit edildiğinden alt boyut puanları arasındaki ilişkide Pearson korelasyon testinden yararlanılmıştır. Ölçek ve alt boyut puanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, görev ve eşin çalışma durumu değişkenlerine göre karşılaştırılmasında bağımsız iki örneklem t testinden; çocuk sayısı, öğrenim durumu ve çalışma süresi değişkenlerine göre karşılaştırılmasında ANOVA testinden yararlanılmıştır. ANOVA testinde anlamlı farklılık görüldüğünde farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla LSD post hoc testinden yararlanılmıştır. Analizlerde istatistiksel anlamlılık düzeyi 0,05 ( $p<0,05$ ) olarak kabul edilmiştir.

### 3. BULGULAR

#### 3.1 Demografik Bulgular

Tablo 1’de katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Demografik Değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	64	15,4
	Erkek	351	84,6
Yaş	22-42 yaş	284	68,4
	43-58 yaş	131	31,6
Medeni durum	Evli	332	80,0
	Bekar	83	20,0
Çocuk sayısı	Yok	92	22,2
	1 çocuk	67	16,1
	2 çocuk	125	30,1
	3 çocuk	94	22,7
	4 çocuk ve üstü	37	8,9
Görevi	Çalışan	376	90,6
	Yönetici	39	9,4
Öğrenim durumu	İlköğretim	128	30,8
	Lise	123	29,6
	Ön lisans	71	17,1
	Lisans	71	17,1
	Lisansüstü	22	5,3
Çalışma süresi	1 yıldan az	27	6,5
	1-5 yıl	115	27,7
	6-11 yıl	135	32,5
	12 yıl ve üstü	138	33,3
Eşin çalışma durumu	Çalışıyor	92	22,2
	Çalışmıyor	323	77,8

Araştırmaya katılan 415 işgörenin %15,4'ü kadın, %84,6'sı erkektir. Katılımcıların %68,4'ü 23-42 yaş grubunda, %31,6'sı 43-58 yaş grubundadır. Katılımcıların %68,4'ü evli, %31,6'sı bekar. Katılımcıların %22,2'si çocuk sahibi değil, %16,1'i 1 çocuk sahibi, %30,1'i 2 çocuk, %22,7'si 3 çocuk, %8,9'u 4 ve daha fazla çocuk sahibidir. Katılımcıların %90,6'sı çalışan, %9,4'ü yönetici pozisyonundadır. Katılımcıların %30,8'i ilköğretim, %29,6'sı lise, %17,1'i ön lisans, %17,1'i lisans, %5,3'ü lisansüstü düzeyde öğrenim görmüştür. Katılımcıların %6,5'inin çalışma süresi 1 yıldan az, %27,7'sinin 1-5 yıl, %32,5'inin 6-11 yıl, %33,3'ünün çalışma süresi 12 yıl ve üstüdür. Katılımcıların %22,2'sinin eşi herhangi bir işte çalışmaktadır.

### 3.2 Betimsel Bulgular

Tablo 2'de çalışan mutluluğu ölçeği ve alt boyut puanlarının betimsel istatistiklerine yer verilmiştir.

**Tablo 2.** Çalışan Mutluluğu Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler

Boyutlar	N	Alınabilecek		Elde Edilen		$\bar{X}$	SS	Çarpıklık	Basıklık
		Min.	Maks.	Min.	Maks.				
Yöneticiler	415	1	5	1,00	5,00	3,30	1,17	-0,43	-0,81
Çalışma Arkadaşları	415	1	5	1,00	5,00	3,83	0,89	-0,89	0,79
Çalışma Koşulları	415	1	5	1,00	5,00	3,30	0,99	-0,47	-0,35
Kendini Gerçekleştirme Olanakları	415	1	5	1,00	5,00	3,42	0,93	-0,47	-0,21
Takdir ve Ödüllendirme	415	1	5	1,00	5,00	3,10	1,00	-0,15	-0,75
<b>ÇALIŞAN MUTLULUĞU</b>	<b>415</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1,00</b>	<b>5,00</b>	<b>3,39</b>	<b>0,81</b>	<b>-0,33</b>	<b>-0,25</b>

Tablo 2'ye göre çalışan mutluluğu ölçek puanı  $3,39 \pm 0,81$  olarak tespit edilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan işgörenlerin çalışma mutluluğunun “kararsızım” aralığında (orta düzeyde) olduğu söylenebilir. Çalışan mutluluğu boyutları incelendiğinde en yüksek puana sahip çalışan mutluluğunun “çalışma arkadaşları” ( $3,83 \pm 0,89$ ) (“katılıyorum” aralığında), en düşük puana sahip çalışan mutluluğunun “takdir ve ödüllendirme” ( $3,10 \pm 1,00$ ) (“kararsızım” aralığında) olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen puanlara göre yöneticiler, çalışma koşulları ve kendini gerçekleştirme olanaklarına ilişkin çalışan mutluluğu “kararsızım” aralığında (orta düzeyde) olduğu tespit edilmiştir.

### 3.3 Çalışan Mutluluğu Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Çalışan mutluluğu puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır.

**Tablo 3.** Çalışan Mutluluğu Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Yöneticiler	Kadın	64	3,16	1,26	-1,07	0,287
	Erkek	351	3,33	1,15		
Çalışma Arkadaşları	Kadın	64	3,77	0,94	-0,67	0,502
	Erkek	351	3,85	0,88		
Çalışma Koşulları	Kadın	64	3,21	1,11	-0,73	0,464
	Erkek	351	3,31	0,97		
Kendini Gerçekleştirme Olanakları	Kadın	64	3,32	1,01	-0,86	0,389
	Erkek	351	3,43	0,91		
Takdir ve Ödüllendirme	Kadın	64	3,06	1,10	-0,41	0,685
	Erkek	351	3,11	0,98		
<b>ÇALIŞAN MUTLULUĞU</b>	Kadın	64	3,30	0,89	-0,93	0,352
	Erkek	351	3,41	0,80		

Çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ( $p>0,05$ ) tespit edilmiştir.

Çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4.** Çalışan Mutluluğu Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Yaş Grupları	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Yöneticiler	22-42 yaş	284	3,34	1,15	1,14	0,257
	43-58 yaş	131	3,20	1,22		
Çalışma Arkadaşları	22-42 yaş	284	3,87	0,87	1,02	0,306
	43-58 yaş	131	3,77	0,94		
Çalışma Koşulları	22-42 yaş	284	3,29	0,99	-0,36	0,718
	43-58 yaş	131	3,32	1,01		
Kendini Gerçekleştirme Olanakları	22-42 yaş	284	3,44	0,89	0,91	0,362
	43-58 yaş	131	3,35	1,00		
Takdir ve Ödüllendirme	22-42 yaş	284	3,09	1,00	-0,42	0,672
	43-58 yaş	131	3,14	1,00		
<b>ÇALIŞAN MUTLULUĞU</b>	22-42 yaş	284	3,41	0,78	0,57	0,570
	43-58 yaş	131	3,36	0,87		

Çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği ( $p>0,05$ ) tespit edilmiştir.



Çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

**Tablo 5.** Çalışan Mutluluğu Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Yöneticiler	Evli	332	3,26	1,19	-1,34	0,180
	Bekar	83	3,45	1,09		
Çalışma Arkadaşları	Evli	332	3,80	0,91	-1,71	0,088
	Bekar	83	3,98	0,82		
Çalışma Koşulları	Evli	332	3,30	0,97	0,12	0,902
	Bekar	83	3,29	1,08		
Kendini Gerçekleştirme Olanakları	Evli	332	3,37	0,93	-1,95	0,052
	Bekar	83	3,59	0,90		
Takdir ve Ödüllendirme	Evli	332	3,06	1,00	-1,80	0,073
	Bekar	83	3,28	0,98		
<b>ÇALIŞAN MUTLULUĞU</b>	Evli	332	3,36	0,82	-1,62	0,106
	Bekar	83	3,52	0,76		

Çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanlarının medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği ( $p>0,05$ ) tespit edilmiştir.

Çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanlarının çocuk sayısına göre karşılaştırılmasına ait ANOVA testi sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

**Tablo 6.** Çalışan Mutluluğu Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Çocuk Sayısı	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Yöneticiler	A-Yok	92	3,50	1,11	1,64	0,164	
	B-1 çocuk	67	3,34	1,17			
	C-2 çocuk	125	3,20	1,22			
	D-3 çocuk	94	3,33	1,07			
	E-4 çocuk ve üstü	37	2,98	1,32			
Çalışma Arkadaşları	A-Yok	92	3,92	0,90	0,74	0,563	
	B-1 çocuk	67	3,84	0,87			
	C-2 çocuk	125	3,86	0,87			
	D-3 çocuk	94	3,80	0,89			
	E-4 çocuk ve üstü	37	3,63	1,00			
Çalışma Koşulları	A-Yok	92	3,35	1,06	1,28	0,279	
	B-1 çocuk	67	3,33	0,93			
	C-2 çocuk	125	3,17	1,01			
	D-3 çocuk	94	3,44	0,88			
	E-4 çocuk ve üstü	37	3,16	1,09			
Kendini Gerçekleştirme	A-Yok	92	3,64	0,86	4,47	<b>0,002</b>	<b>A,B,D&gt;E</b>
	B-1 çocuk	67	3,54	0,92			

Olanakları	C-2 çocuk	125	3,22	0,97			
	D-3 çocuk	94	3,50	0,85			
	E-4 çocuk ve üstü	37	3,09	0,99			
Takdir Ödüllendirme	A-Yok	92	3,23	1,02	0,74	0,564	
	B-1 çocuk	67	3,08	0,99			
	C-2 çocuk	125	3,04	0,96			
	D-3 çocuk	94	3,14	1,03			
	E-4 çocuk ve üstü	37	2,97	1,01			
<b>ÇALIŞAN MUTLULUĞU</b>	A-Yok	92	3,53	0,79	1,93	0,105	
	B-1 çocuk	67	3,43	0,80			
	C-2 çocuk	125	3,30	0,81			
	D-3 çocuk	94	3,44	0,76			
	E-4 çocuk ve üstü	37	3,17	0,95			

Çalışan mutluluğu ölçek puanı ve yöneticiler, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, takdir ve ödüllendirme alt boyut puanlarının çocuk sayısına göre anlamlı farklılık göstermediği ( $p>0,05$ ) tespit edilmiştir.

Kendini gerçekleştirme olanakları alt boyut puanlarının çocuk sayısına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $F=4,47$ ;  $p<0,05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre çocuk sahibi olmayan, 1 ve 3 çocuk sahibi katılımcıların kendini gerçekleştirme olanaklarına ilişkin mutluluk puanı, 4 ve daha fazla çocuğa sahip katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanlarının göreve göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır.

**Tablo 7.** Çalışan Mutluluğu Puanlarının Göreve Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Görev	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Yöneticiler	Çalışan	376	3,25	1,18	-2,60	<b>0,010</b>
	Yönetici	39	3,76	0,94		
Çalışma Arkadaşları	Çalışan	376	3,82	0,91	-1,09	0,276
	Yönetici	39	3,98	0,63		
Çalışma Koşulları	Çalışan	376	3,29	1,00	-0,24	0,811
	Yönetici	39	3,33	0,88		
Kendini Gerçekleştirme Olanakları	Çalışan	376	3,38	0,95	-2,56	<b>0,011</b>
	Yönetici	39	3,78	0,65		
Takdir ve Ödüllendirme	Çalışan	376	3,09	1,01	-0,78	0,436
	Yönetici	39	3,22	0,88		
<b>ÇALIŞAN MUTLULUĞU</b>	Çalışan	376	3,37	0,83	-1,82	0,069
	Yönetici	39	3,62	0,57		

Yöneticiler ( $t=-2,60$ ;  $p<0,05$ ) ve kendini gerçekleştirme olanakları ( $t=-2,56$ ;  $p<0,05$ ) alt boyut puanlarının göreve göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yönetici görevindeki

katılımcıların yöneticiler ve kendini gerçekleştirme olanaklarına ilişkin mutluluk puanları, yönetici olmayan katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Çalışan mutluluğu ölçek ve çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, takdir ve ödüllendirme alt boyut puanlarının göreve göre anlamlı farklılık göstermediği ( $p>0,05$ ) tespit edilmiştir.

Çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanlarının öğrenim durumuna göre karşılaştırılmasına ait ANOVA testi sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır.

**Tablo 8.** Çalışan Mutluluğu Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve Boyut	Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Yöneticiler	A-İlköğretim	128	3,36	1,21	1,34	0,252	
	B-Lise	123	3,45	1,05			
	C-Ön lisans	71	3,19	1,13			
	D-Lisans	71	3,11	1,27			
	E-Lisansüstü	22	3,11	1,33			
Çalışma Arkadaşları	A-İlköğretim	128	3,82	1,03	0,08	0,987	
	B-Lise	123	3,84	0,79			
	C-Ön lisans	71	3,81	0,84			
	D-Lisans	71	3,88	0,82			
	E-Lisansüstü	22	3,83	1,04			
Çalışma Koşulları	A-İlköğretim	128	3,46	1,00	4,64	<b>0,001</b>	<b>A,B&gt;C,D</b>
	B-Lise	123	3,46	0,90			
	C-Ön lisans	71	3,15	0,93			
	D-Lisans	71	2,95	1,02			
	E-Lisansüstü	22	3,09	1,17			
Kendini Gerçekleştirme Olanakları	A-İlköğretim	128	3,45	0,96	1,01	0,405	
	B-Lise	123	3,51	0,88			
	C-Ön lisans	71	3,37	0,84			
	D-Lisans	71	3,25	0,97			
	E-Lisansüstü	22	3,42	1,15			
Takdir ve Ödüllendirme	A-İlköğretim	128	3,28	1,02	3,22	<b>0,013</b>	<b>A,B&gt;C,D</b>
	B-Lise	123	3,20	0,95			
	C-Ön lisans	71	2,93	0,93			
	D-Lisans	71	2,86	0,92			
	E-Lisansüstü	22	2,92	1,32			
<b>ÇALIŞAN MUTLULUĞU</b>	A-İlköğretim	128	3,47	0,89	2,11	0,079	
	B-Lise	123	3,49	0,74			
	C-Ön lisans	71	3,29	0,70			
	D-Lisans	71	3,21	0,78			
	E-Lisansüstü	22	3,27	1,04			

Çalışan mutluluğu ölçek puanı ve yöneticiler, çalışma arkadaşları, kendini gerçekleştirme olanakları alt boyut puanlarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği ( $p>0,05$ ) tespit edilmiştir.

Çalışma koşulları ( $F=4,64$ ;  $p<0,05$ ) ve takdir ve ödüllendirme ( $F=3,22$ ;  $p<0,05$ ) alt boyut puanlarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre ilköğretim ve lise düzeyinde öğrenim gören katılımcıların çalışma koşulları ve takdir ve ödüllendirmeye ilişkin mutluluk puanları, ön lisans ve lisans düzeyinde öğrenim gören katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanlarının çalışma süresine göre karşılaştırılmasına ait ANOVA testi sonuçları Tablo 9'da yer almaktadır.

**Tablo 9.** Çalışan Mutluluğu Puanlarının Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve Boyut	Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Yöneticiler	A-1 yıldan az	27	3,83	0,97	2,00	0,113	
	B-1-5 yıl	115	3,24	1,28			
	C-6-11 yıl	135	3,28	1,12			
	D-12 yıl ve üstü	138	3,26	1,14			
Çalışma Arkadaşları	A-1 yıldan az	27	3,84	0,96	0,26	0,851	
	B-1-5 yıl	115	3,88	0,93			
	C-6-11 yıl	135	3,78	0,84			
	D-12 yıl ve üstü	138	3,85	0,91			
Çalışma Koşulları	A-1 yıldan az	27	3,64	0,96	1,59	0,191	
	B-1-5 yıl	115	3,26	1,08			
	C-6-11 yıl	135	3,35	0,93			
	D-12 yıl ve üstü	138	3,21	0,97			
Kendini Gerçekleştirme Olanakları	A-1 yıldan az	27	3,66	0,81	1,62	0,183	
	B-1-5 yıl	115	3,47	0,92			
	C-6-11 yıl	135	3,45	0,96			
	D-12 yıl ve üstü	138	3,29	0,92			
Takdir ve Ödüllendirme	A-1 yıldan az	27	3,27	1,02	0,44	0,724	
	B-1-5 yıl	115	3,14	1,07			
	C-6-11 yıl	135	3,10	0,99			
	D-12 yıl ve üstü	138	3,05	0,95			
<b>ÇALIŞAN MUTLULUĞU</b>	A-1 yıldan az	27	3,65	0,70	1,13	0,338	
	B-1-5 yıl	115	3,40	0,89			
	C-6-11 yıl	135	3,39	0,78			
	D-12 yıl ve üstü	138	3,33	0,79			

Çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanlarının çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediği ( $p>0,05$ ) tespit edilmiştir.

Çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanlarının eşin çalışma durumuna göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçları Tablo 10'da yer almaktadır.

**Tablo 10.** Çalışan Mutluluğu Puanlarının Eşin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Eş	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Yöneticiler	Çalışıyor	92	3,01	1,21	-2,74	<b>0,006</b>
	Çalışmıyor	323	3,38	1,15		
Çalışma Arkadaşları	Çalışıyor	92	3,75	0,86	-0,99	0,325
	Çalışmıyor	323	3,86	0,90		
Çalışma Koşulları	Çalışıyor	92	3,12	0,99	-1,99	<b>0,047</b>
	Çalışmıyor	323	3,35	0,99		
Kendini Gerçekleştirme Olanakları	Çalışıyor	92	3,29	0,95	-1,50	0,133
	Çalışmıyor	323	3,45	0,92		
Takdir ve Ödüllendirme	Çalışıyor	92	2,94	1,01	-1,79	0,075
	Çalışmıyor	323	3,15	0,99		
<b>ÇALIŞAN MUTLULUĞU</b>	Çalışıyor	92	3,22	0,81	-2,28	<b>0,023</b>
	Çalışmıyor	323	3,44	0,81		

Yöneticiler ( $t=-2,74$ ;  $p<0,05$ ), çalışma koşulları ( $t=-1,99$ ;  $p<0,05$ ) alt boyut puanları ve çalışan mutluluğu ( $t=-2,28$ ;  $p<0,05$ ) ölçek puanının eşin çalışma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Eşi çalışmayan katılımcıların yöneticiler ve çalışma koşullarına ilişkin mutluluk puanları ve çalışan mutluluğu puanları, eşi çalışan katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Çalışma arkadaşları, kendini gerçekleştirme ve takdir ve ödüllendirme alt boyut puanlarının eşin çalışma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği ( $p>0,05$ ) tespit edilmiştir.

### 3.4 Çalışan Mutluluğu Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 11’de çalışan mutluluğu alt boyut puanları arasındaki Pearson korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 11.** Çalışan Mutluluğu Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Boyutlar	N	2	3	4	5	6
1.Yöneticiler	415	0,52**	0,54**	0,64**	0,64**	0,84**
2.Çalışma Arkadaşları	415	1	0,40**	0,51**	0,49**	0,71**
3.Çalışma Koşulları	415		1	0,64**	0,62**	0,79**
4.Kendini Gerçekleştirme Olanakları	415			1	0,76**	0,87**
5.Takdir ve Ödüllendirme	415				1	0,86**
6.ÇALIŞAN MUTLULUĞU	415					1

Tablo 11'e göre yöneticilere ilişkin çalışan mutluluğu ile çalışma arkadaşları ( $r=0,52$ ;  $p<0,05$ ), çalışma koşulları ( $r=0,54$ ;  $p<0,05$ ), kendini gerçekleştirme ( $r=0,64$ ;  $p<0,05$ ), takdir ve ödüllendirmeye ilişkin çalışan mutluluğu ( $r=0,64$ ;  $p<0,05$ ) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11'e göre çalışma arkadaşlarına ilişkin çalışan mutluluğu ile çalışma koşulları ( $r=0,40$ ;  $p<0,05$ ), kendini gerçekleştirme ( $r=0,51$ ;  $p<0,05$ ), takdir ve ödüllendirmeye ilişkin çalışan mutluluğu ( $r=0,49$ ;  $p<0,05$ ) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11'e göre çalışma koşullarına ilişkin çalışan mutluluğu ile kendini gerçekleştirme ( $r=0,64$ ;  $p<0,05$ ), takdir ve ödüllendirmeye ilişkin çalışan mutluluğu ( $r=0,62$ ;  $p<0,05$ ) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11'e göre kendini gerçekleştirilmeye ilişkin çalışan mutluluğu ile takdir ve ödüllendirmeye ilişkin çalışan mutluluğu ( $r=0,76$ ;  $p<0,05$ ) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

## SONUÇ

Çalışan mutluluğunun demografik kriterler bazında analiz edildiği bu çalışmada, çalışan mutluluğu ölçek puanı  $3,39\pm 0,81$  olarak tespit edilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan kişilerin çalışan mutluluğunun "kararsızım" aralığında (orta düzeyde) olduğu söylenebilir.

Çalışan mutluluğu boyutları incelendiğinde ise;

- En yüksek puana sahip çalışan mutluluğunun "çalışma arkadaşları" ( $3,83\pm 0,89$ ) ("katılıyorum" aralığında),
- En düşük puana sahip çalışan mutluluğunun "takdir ve ödüllendirme" ( $3,10\pm 1,00$ ) ("kararsızım" aralığında) olduğu tespit edilmiştir.
- Elde edilen puanlara göre yöneticiler, çalışma koşulları ve kendini gerçekleştirme olanaklarına ilişkin çalışan mutluluğu "kararsızım" aralığında (orta düzeyde) olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan analiz sonucuna göre çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanları; cinsiyete, yaşa, medeni duruma, çocuk sayısına, eğitim durumuna, çalışma süresine, göreve ve eşin çalışma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemekte, alt boyut puanlarında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Alt boyut puanlarında yüksek mutluluğa sahip gruplar; kendini gerçekleştirme boyutunda çocuk sahibi olmayan, 1 ve 3 çocuk sahibi katılımcılar ve yöneticiler; çalışma koşulları, takdir ve ödüllendirme boyutunda; ilköğretim ve lise düzeyinde öğrenim gören katılımcılar; yöneticiler ve çalışma koşulları boyutunda eş çalışmayan katılımcılardır.

Araştırma sonuçları ilgili alan yazında yer alan araştırmalarla kıyaslandığında araştırma sonucumuzu destekler şekilde cinsiyet ve çalışan mutluluğu arasında bir ilişki olmadığını savunan

araştırmalar (Wilson, 1967, Diener, 1994; Myers & Diener, 1995; Kangal, 2013, Akduman, 2015; Karahan, 2018) mevcuttur. Yaş değişkeninin çalışan mutluluğuna etkisi konusunda yapılan çalışmalarda (Wilks & Neto, 2012) araştırma sonucumuzu desteklemeyen şekilde kişilerin kariyerleri ve bir konuma ulaşmak için en çok çabayı harcadığı dönem olan 30 ila 45 yaş arasında mutluluğun düştüğü ve yaş ilerledikçe iş yaşamında sahip olunan konum ve maddi imkanlarında etkisiyle mutluluğun arttığı (Veldhoven & Dorenbosch, 2008, Claes & Loo, 2011; Luchman vd., 2011) savunulmaktadır. Medeni durumun çalışan mutluluğunu etkilemediğini savunan araştırmalar (Akduman, 2015; Karahan, 2018) alan yazında mevcuttur. Araştırma sonucumuzu desteklemez şekilde kişilerin aldıkları eğitimin bir yandan iş hayatında başarılı olmalarını desteklerken diğer yandan da özgüvenlerini arttırarak, kendilerini gerçekleştirme oranlarını yükseltme, daha sosyal bir yaşama ve memnuniyete sahip olmalarını sağlama gibi etkileri nedeniyle hem bireysel hem de çalışan olarak mutluluğu arttırdığını savunan alışmalar (Fisher, 2010; Diener & Seligman, 2022) mevcuttur.

Bu araştırma kullanılan ölçekler ve katılımcı sayısı ile kısıtlıdır. Araştırmanın daha genellenebilir sonuçlara ulaşması için daha geniş katılımcı gruplarıyla uygulanması, çalışan mutluluğu ile ilişkisi olası aşağıda sıralanan değişkenler ile analiz edilmesi daha geniş kapsamlı bulgulara ulaşmasını sağlayabilir;

- Öznel iyi oluş (mutluluk)
- Kişilik
- Gelir seviyesi
- Psikolojik sağlamlık
- İnsan kaynakları yönetimi politikası
- Performans
- Memnuniyet
- Bağlılık

**KAYNAKÇA**

Achor, S. (2011). *The happiness advantage: The seven principles of positive psychology that fuel success and performance at work*. London, UK: Ebury.

Akduman, G. (2015). *Çalışan mutluluğunun işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile ilişkisi ve kuşaklar arasındaki farklılıkların incelenmesi*. Doktora Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Akduman, G. (2021). Çalışan mutluluğu ölçeği (ÇMÖ): Türk kültüründe çalışanları mutlu eden kriterleri analiz eden bir ölçek geliştirme çalışması. *International academic social resources journal*. 6(30), 1505-1516.

Anderson, N., Öneş, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, C. (2009). *Endüstri, iş ve örgüt psikolojisi el kitabı. 2. cilt- Örgüt psikolojisi*. İstanbul: Literatür yayıncılık.

Aristoteles (2022). *Mutlu ve erdemli yaşamın yolları*. Yayına hazırlayan: Çağla Özden. İstanbul: Destek yayınları.

Boswell, W. R., Boudreau, J. W., & Tichy, J. (2005). The relationship between employee job change and job satisfaction: The honeymoon-hangover effect. *Journal of applied psychology*, 90(5), 882-892.

Bülbül, Ş. ve Giray, S. (2011). Sosyo-demografik özellikler ile mutluluk algısı arasındaki ilişki yapısının analizi. *Ege akademik bakış. 11* (Özel Sayı), 113-123.

Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. 14. baskı, Ankara: PEGEM akademi.

Carnegie, D. (2021). *Hayat kısa mükemmelleştirmeye bak!* Çeviren: Murat Demirekin. İstanbul: Salon yayınları.

Claes, R. & Loo, K. (2011). Relationships of proactive behaviour with job-related affective well-being and anticipated retirement age: An exploration among older employees in Belgium. *European journal of ageing*. 8(10), 233-241.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row.

Çalışkan, K. (2010). Kurumlarda iyilik de var. Editör: Güler İslamoğlu. *Mutluluk* (119-136). Ankara: Nobel akademik yayıncılık.

Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: progress and opportunities. *Social indicators research*. 31(2), 103-157.



Diener, E., & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological science*. 7(3), 181-185.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*. 55, 34-43.

Diener, E. & Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological science*. 13(1), 81-84.

Eryılmaz, A. (2016). *Herkes için mutluluğun başucu kitabı, teoriden uygulamaya pozitif psikoloji*. Ankara: Pegem akademik yayıncılık.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*. 12(4), 384-412.

Fowler, J., H. & Christakis, N., A., (2008). Dynamic spread of happiness in a large social network: Longitudinal analysis over 20 years in the framingham heart study. *British medical journal*. 337, 1-9.

Freud, S. (2015). *Mutluluk dediğimiz şey*. 5. Basım. İstanbul: Zeplin kitap.

Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2014). *Pozitif psikoloji*. 1. Basımdan çeviri. Çeviri Editörü: Yrd. Doç. Dr. Tayfun Doğan. Ankara: Nobel akademik yayıncılık.

Jones, J. P (2010). *Happiness at work*. United Kingdom: Wiley-Blackwell publication.

Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk halkı için bazı sonuçlar. *Elektronik sosyal bilimler dergisi*. 12(44), 215-229.

Karahan, G. (2018). *Örgütsel iletişimde işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile öznel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi: Türkiye’de havayolu şirketlerinde kabin memurları üzerine bir alan araştırması*. Doktora tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Köknal, Ö. (1986). *İnsanları anlamak*. İstanbul: Altın kitaplar.

Köksal, Y., Bayraktaroğlu, H. ve Sarı, S. (2014). tüketicilerin mutluluk düzeylerine göre markalı ürünlere bakışları üzerine bir inceleme: Giyim sektörü örneği. *Uluslararası Alanya işletme fakültesi dergisi*. 6 (2), 73-81.

Luchman, J. N., Kaplan, S. A. & Dalal, R. S. (2011). Getting older and getting happier with work: An information-processing explanation. *Social Indicators Research*. 108(3), 535-552.

McKee, A. (2018). *İş'te nasıl mutlu olunur?* Çeviri: Demet Altınyeleklioğlu. İstanbul: Park yayınları.

Moccia, S. (2016). Happiness at work. *Papeles del psicólogo / Psychologist papers*. 37(2), 143-151.

Myers, D. G. & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological science*. 6,10-19.

Nishimura, M. & Joshi, A. (2021). Self-Determination theory and the happiness and academic achievement of students at a women's university. *Psychological studies*. 66(2), 139-153.

Russell, B. (2022). *Mutlu olma sanatı*. Çevirmen: Yunus Sağlamtürk. İstanbul: Say yayınları.

Wilks, D.C. & Neto, F. (2012). Workplace well-being, gender and age: Examining the double jeopardy effect. *Springer Science and business media*.114, 875-890.

Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological bulletin*. 67(4), 294-306.

Veldhoven, M. & Dorenbosch, L. (2008). Age, proactivity and career development. *Career development international*. 13(2), 112-131.

Yıldızhan, A. (2007). *Mutluluğun denklemi*. İstanbul: Kaligrafi yayıncılık.

Yiğit, R., Dilmaç , B., & Deniz, M. E. (2011). İş ve yaşam doyumu: Konya emniyet müdürlüğü alan araştırması. *Polis bilimleri dergisi*. 13(3), 1-18.