

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ YERİ MUTLULUĞUNUN SOSYAL
KAYTARMAYA ETKİSİ**

Nurettin ULUSOY

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Prof. Dr. Arzu KARACA

TUNCELİ – 2024

T.C
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ YERİ MUTLULUĞUNUN SOSYAL
KAYTARMAYA ETKİSİ**

Nurettin ULUSOY
(21001135)

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Prof. Dr. Arzu KARACA

TUNCELİ – 2024

T.C
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ YERİ MUTLULUĞUNUN SOSYAL
KAYTARMAYA ETKİSİ

Nurettin ULUSOY
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Bu yüksek lisans tezi, 18/12/2024 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından
oybirliği ile kabul edilmiştir.

İmza

İmza

İmza

Doç. Dr. Muhammet
DÜŞÜKCAN
(Fırat Üniversitesi)
BAŞKAN

Prof. Dr. Arzu KARACA
(Munzur Üniversitesi)
DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Eray Ekin SEZGİN
(Munzur Üniversitesi)
ÜYE

Bu tez, Enstitümüz Genel İşletme Anabilim Dalı'nda hazırlanmıştır.

Prof. Dr. Altuğ KAZAR
Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı “Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu”ndaki hükümlere tabidir.

18/12/2024

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 kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi 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.

İmza
Nurettin ULUSOY

Danışman
Prof. Dr. Arzu KARACA

TEŞEKKÜR

Pek çok kişinin desteği ile gerçekleşen tez çalışmam için en başta tüm süreç boyunca her ihtiyaç duyduğumda yanımda olan, konunun belirlenmesinden son noktasının konulmasına kadar her aşamada sınırsız desteklerinin yanında güler yüzü, içtenliği ve akademik derinliğiyle yol göstericim olan birinci danışmanım Sayın Prof. Dr. Arzu KARACA hocama sonsuz teşekkürlerimi sunmak istiyorum.

Hayatta olmasa da hayalperest kalbindeki mutlu yalnızlığını neşesine ve gülüşüne tutundurmayı başarmış, varlığını her daim yanımda hissettiğim babam Hasan Ulusoy'a ve annem Behiye Ulusoy'a yaralı bir kuş gibi şurama yerleşen, szdğm sözlere can verdiren gözlerin sahibi Sümeyra'ma ve Ceren'ime sonsuz sevgimle teşekkür ediyorum.

Nurettin ULUSOY
TUNCELİ-2024

İÇİNDEKİLER

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	I
TEŞEKKÜR.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
ŞEKİL LİSTESİ	V
TABLolar LİSTESİ	VI
EKLER LİSTESİ.....	VII
ÖZET	VIII
ABSTRACT	IX
1. GİRİŞ.....	1
1.1. İş Yeri Mutluluğu	2
1.1.1. Mutluluk kavramı	2
1.1.2. Mutluluk yaklaşımları.....	9
1.1.2.1. Öznel iyi oluş (hedonik)	10
1.1.2.2. Psikolojik iyi oluş (ödamonik)	11
1.1.3. İş yeri mutluluğu kavramı ve tarihsel gelişimi	12
1.1.4. İş yeri mutluluğunu arttıran ve azaltan faktörler	17
1.1.4.1. Bireysel faktörler	17
1.1.4.2. Örgütsel faktörler.....	18
1.1.4.3. Mesleki faktörler.....	19
1.1.4.4. Çevresel faktörler	19
1.1.5. İş yeri mutluluğunun önemi ve faydaları.....	19
1.2. Sosyal Kaytarma Davranışı	21
1.2.1. Sosyal kaytarma davranışı kavramının tanımı, kapsamı ve önemi	21
1.2.2. Sosyal kaytarma teorisinin ortaya çıkışı ve gelişimi	23
1.2.3. Sosyal kaytarma davranışını açıklayan teoriler	25
1.2.3.1. Sosyal etki teorisi	25
1.2.3.2. Beklenti-değer teorisi	26
1.2.3.3. Ortak (kollektif) çaba teorisi.....	27
1.2.3.4. Değerlendirilme endişesi teorisi	27
1.2.4. Sosyal kaytarma davranışını etkileyen faktörler	27
1.2.4.1. Bireysel faktörler	28
1.2.4.2. Örgütsel faktörler.....	30
2. UYGULAMA	33
2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	33
2.2. Araştırmanın Hipotezleri	33
2.3. Veri Toplama Araçları.....	34
2.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	35
2.5. Araştırma Sınırlılıkları	35
2.6. Verilerin Değerlendirilmesi.....	35
3. BULGULAR VE TARTIŞMA	37
3.1. Demografik Bulgular.....	37
3.2. Normallik Analizi Bulguları.....	38
3.3. Güvenilirlik Analizi.....	39
3.4. Faktör Analizi.....	39
3.5. Tanımlayıcı İstatistikler.....	40

3.6. Katılımcıların İşte Mutluluk ve Sosyal Kaytarma Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılıkları	41
3.7. İşte Mutluluk ve Sosyal Kaytarma Ölçeklerine İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları	45
3.8. İşte Mutluluk ve Sosyal Kaytarma Ölçeklerine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları .	45
4. TARTIŞMA.....	47
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	48
KAYNAKLAR	51
EKLER	60
ÖZGEÇMİŞ	63



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1. İş yeri mutluluğu gelişimi	15
---	----



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Öznel iyi oluş bileşenleri	10
Tablo 1.2. Düzeylerine göre iş yeri mutluluğu kavramları	16
Tablo 1.3. Sosyal kaytarma davranışını etkileyen faktörler.....	28
Tablo 3.1. Ankete katılanların demografik özellikleri	37
Tablo 3.2. Normallik analizi bulguları	38
Tablo 3.3. Güvenilirlik analizi bulguları.....	39
Tablo 3.4. İşte mutluluk ölçeğinin faktör analizi bulguları.....	40
Tablo 3.5. Sosyal kaytarma ölçeğinin faktör analizi bulguları	40
Tablo 3.6. Katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma düzeylerine ilişkin bulgular .	41
Tablo 3.7. Katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin cinsiyete göre farklılıkları.....	41
Tablo 3.8. Katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin yaş aralığına göre farklılıkları	42
Tablo 3.9. Katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin medeni duruma göre farklılıkları	42
Tablo 3.10. Katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin çocuk sayısına göre farklılıkları	43
Tablo 3.11. Katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılıkları.....	43
Tablo 3.12. Katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin mesleğe göre farklılıkları	44
Tablo 3.13. Katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin toplam çalışma süresine göre farklılıkları.....	44
Tablo 3.14. İşte mutluluk ve sosyal kaytarma ölçeklerine ilişkin korelasyon analizi bulguları.....	45
Tablo 3.15. İşte mutluluk ve sosyal kaytarma ölçeklerine ilişkin regresyon analizi bulguları	45

EKLER LİSTESİ

Ek 1: Etik Kurulu Kararı.....	60
Ek 2: Anket Formu	62



ÖZET

İş yeri mutluluğu, çalışanların işlerini yerine getirirken hissettikleri memnuniyet ve işlerine olan bağlılık düzeyleri ile ilişkilidir. Bu kavram, yalnızca bireysel bir memnuniyet unsuru değil aynı zamanda örgütsel performansın bir yansıması olarak da kabul edilir. Öte yandan, iş yeri mutsuzluğu, çalışanların iş tatminsizliği, stres ve işten kaçınma davranışları gibi olumsuz etkilerle ortaya çıkar. Sosyal kaytarma ise bireylerin tek başına göstermiş oldukları çabanın grup için önemli olmadığı düşüncesiyle hareket ederek ve gruba kimin daha çok katkı sağlayacağını anlaşılamayacağı öngörüsünde bulunarak sergilemiş oldukları davranış biçimidir. Araştırma, işte mutsuz çalışanların sosyal kaytarmaya daha fazla eğilim gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın amacı sağlık çalışanlarında iş yeri mutluluğunun sosyal kaytarma üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmanın örneklemini Tunceli ilinde bulunan Tunceli Devlet Hastanesi'ndeki sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada farklı mesleklerden 103 sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Veriler, yüz yüze olarak elde edilmiştir. Araştırmaya yönelik veri toplanırken Polatçı ve Ünüver (2021) tarafından geliştirilen işte mutluluk ölçeğinin kısa formu ve Høigaard (2022) tarafından geliştirilen ve Sezer ve meslektaşları (2021) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan algılanan sosyal kaytarma ölçeğinden faydalanılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre sağlık çalışanlarının işte mutluluk düzeyleri orta seviyede olup sosyal kaytarma davranışında bulunma düzeyleri ise yüksektir. Sağlık çalışanlarının işte mutluluk ve sosyal kaytarma düzeyleri demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ayrıca işte mutluluğun sosyal kaytarma üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Anahtar kelimeler: İş yeri Mutluluğu, Sosyal Kaytarma, Sağlık Çalışanları

ABSTRACT

Workplace happiness is related to the satisfaction employees feel while performing their jobs and their level of commitment to their jobs. This concept is not only an element of individual satisfaction but also a reflection of organizational performance. On the other hand, workplace unhappiness occurs with negative effects such as employees' job dissatisfaction, stress and avoidance behaviors. Social loafing is a behavior in which individuals act with the idea that the effort they put forth alone is not important for the group and that it is not possible to understand who will contribute more to the group. The research reveals that unhappy employees at work are more prone to social loafing.

The aim of this study is to examine the effect of workplace unhappiness on social loafing in healthcare workers. The sample of the study consists of healthcare workers at Tunceli State Hospital in Tunceli province. 103 healthcare workers from different professions were reached in the study. Data were obtained online. While collecting data for the study, the short form of the happiness at work scale developed by Polatcı and Ünüver (2021) and the perceived social loafing scale developed by Høigaard (2022) and whose validity and reliability study was conducted by Sezer and colleagues (2021) were used.

According to the results of the study, the happiness levels of healthcare workers at work are at a medium level and the level of social loafing behavior is high. The happiness and social loafing levels of healthcare workers at work do not show a significant difference according to demographic variables. It was also determined that happiness at work has a positive and significant effect on social loafing.

Keywords: Workplace happiness, Social loafing, Healthcare workers,

1. GİRİŞ

Sağlık sektöründe çalışanların iş yerinde yaşadığı mutluluk, bireysel ve örgütsel düzeyde önemli sonuçlar doğurabilmektedir. Bu tezde, sağlık çalışanlarının iş yerinde karşılaştıkları mutluluğun sosyal kaytarmaya olan etkisi derinlemesine incelenmektedir. Öncelikle “iş yeri mutluluğu” ve “sosyal kaytarma” kavramları tanımlanarak, bu iki olgunun bireysel ve örgütsel süreçler üzerindeki etkileri detaylandırılmaktadır. İş yeri mutluluğu, çalışanların işlerini yaparken duydukları memnuniyet ve işlerine olan bağlılık düzeylerini ifade ederken; sosyal kaytarma, bireylerin grup içinde sorumluluklarını azalttıkları ve iş yükünü diğer çalışanlara bıraktıkları bir davranış biçimi olarak tanımlanabilir.

İş yeri mutluluğu, örgütlerde verimliliği ve çalışan bağlılığını artıran temel unsurlardan biri olarak kabul edilir. Mutlu çalışanlar, işlerine daha fazla bağlılık gösterir ve daha yüksek performans sergiler. Ancak sağlık sektöründe sıkça rastlanan fazla iş yükü, uzun çalışma saatleri, stres ve yetersiz yönetim gibi unsurlar çalışanların mutsuzluk yaşanmasına neden olabilmektedir. Bu durum, çalışanların motivasyonlarının azalmasına ve sosyal kaytarma gibi olumsuz davranışlara yönelmelerine sebep olabilir. Sosyal kaytarma, bireylerin grup çalışması sırasında çabalarını azaltmaları ve işin yükünü başkalarına bırakmaları olarak tanımlanır ve iş ortamında verimliliği olumsuz yönde etkiler.

Tezin hedefi, mutluluğun bireylerin iş performanslarına ve grup içindeki iş birliğine nasıl etki ettiğini ortaya koyarak, bu süreçte rol oynayan bireysel ve örgütsel faktörleri belirlemektir. Tez, aynı zamanda sağlık sektöründe çalışanların motivasyonunu ve memnuniyetini artıracak stratejiler geliştirmek için öneriler sunmayı amaçlamaktadır. Çalışma kapsamında iş yeri mutluluğu ve sosyal kaytarma kavramları, bu kavramların teorik arka planları ve literatürdeki yerleri detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

Tez, toplam üç ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, iş yeri mutluluğu kavramı ve bu kavramın tarihsel gelişimi üzerinde durulmaktadır. Mutluluğun örgütsel bağlamda nasıl ele alındığı, hangi faktörlerin iş yeri mutluluğunu etkilediği ve bu konudaki literatürde yer alan teoriler kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Bu bölümde ayrıca iş yeri mutluluğunun bireysel ve toplumsal refah üzerindeki etkileri tartışılmıştır. İş yeri mutluluğunun önemi, çalışanların sağlığı, motivasyonu ve genel performansı üzerindeki

olumlu etkileri açısından ele alınarak, örgütlerin neden çalışan memnuniyetine önem vermesi gerektiği vurgulanmıştır.

İkinci bölümde ise sosyal kaytarma kavramı detaylı olarak açıklanmıştır. Bu bölümde, sosyal kaytarma olgusunun kökenleri, tanımları ve teorik yaklaşımları üzerinde durulmuş, sosyal kaytarmanın nedenleri ve sonuçları analiz edilmiştir. Özellikle grup çalışmalarında sıklıkla gözlemlenen sosyal kaytarma davranışının, iş yerindeki iş birliği ve verimlilik üzerindeki olumsuz etkileri incelenmiştir. Bu kapsamda, sağlık sektöründe sosyal kaytarma davranışının hangi durumlarda arttığı ve bu davranışın iş yerinde yarattığı sorunlar örneklerle desteklenmiştir. Ayrıca bu davranışı önlemek için örgütlerin ve yöneticilerin uygulayabileceği stratejiler üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölümde araştırmanın metodolojisi, verilerin toplanması ve analizi ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının iş yeri mutluluğu ve sosyal kaytarma eğilimlerini belirlemek için anketler uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçları, iş yeri mutluluğunun sosyal kaytarma üzerindeki etkilerini gösteren bulgularla birlikte değerlendirilmiş ve bu bulgular literatürdeki diğer çalışmalarla karşılaştırılarak yorumlanmıştır. Ayrıca iş yerinde mutluluğu artırmaya yönelik öneriler ve sosyal kaytarma davranışını azaltmak için uygulanabilecek stratejiler de bu bölümde yer almıştır.

1.1. İş Yeri Mutluluğu

Mutluluğun 2000 yıllık geçmişine rağmen, mutluluğun örgütsel bağlamda doğrudan kullanılması son yirmi yıl öncesine dayanmaktadır. Motivasyon ve performans için ahlaki faktörler, dışsal ve maddi faktörlerden çok daha önemlidir, iş tatmini kavramı daha geniş bir alana sahiptir. Bir örgütteki diğer olumlu davranış ve tutumlardan daha kapsamlıdır ve konunun incelenmemiş olması ampirik olarak konunun incelenmeye değer olduğunu kanıtlar.

1.1.1. Mutluluk Kavramı

Yaşadığımız dönemde bir örgütün amacına ulaşması ve toplumun başarısı, bu amaca hizmet eden insanların ruhen ve bedenen sağlıklı olmasına bağlıdır. Bir toplumun ruh sağlığının, o toplumu oluşturan bireylerin ruh sağlığının toplamı olduğu ve mutluluğun da ruh sağlığının bir yönü olduğu düşünüldüğünde (Majidi, 2012), mutluluğun önemi

ortaya çıkmaktadır (Jeffrey, 2014). Ancak günümüzde yaşanan teknolojik ve sosyal gelişmeler refahı artırmaya mahkûm görünürken, aksine insanların refaha olan ihtiyacının arttığı görülmektedir (Majidi, 2012).

Maddi değerlere dayalı küresel bir piyasa ekonomisi, mutluluğun kaynağıdır. Sağlık, zenginlik ve iş kalitesinin peşinden gidilmelidir. İnsanların daha fazla tükettiklerinde daha az mutlu oldukları değerlendirilmektedir, çünkü onların yerini aile ilişkileri, güvenlik, maneviyat ve adalet gibi başka mutluluk kaynaklarının aldığı ileri sürülmüştür. Buna literatürde “*kapitalizmin paradoks süreci*” denir. Bu sistemin ABD gibi gelişmekte olan ülkelerde etkili olduğu bilinmektedir (Aydın, 2012).

Tarih boyunca sanat, psikoloji ve bilim gibi çeşitli alanların ilgisini çeken mutluluk, günümüzde bilim adamlarının, sinir bilimcilerin ve psikologların da ilgisini çekmektedir (Aydın, 2012; Mahadea ve Ramroop, 2015). Bu bağlamda pozitif psikoloji, mutluluk ekonomisi ve nöroekonominin gelişmesiyle mutlulukla ilgili sorunlar artmaktadır. Gayrisafi Yurtiçi Hafıza (GSYİH)'dan etkilenen bazı ekonomistler, ulusal refahı daha iyi ölçmek ve yönetmek için bir Gayri Safi Milli Mutluluk Endeksi getirmeyi düşündüklerini de ortaya koymuşlardır (Aydın, 2012). Bu gelişmelere rağmen iyi oluş konusunda araştırmacıların ortak bir noktaya ulaşmasını sağlayan tanımlar, ölçümler ve belirleyiciler halen net değildir (Aydın, 2012). Mutluluk arayışı hem vatandaşların hem de akademisyenlerin odak noktası olmuştur. Gerçek şudur ki mutluluğa giden yol kültürden kültüre değişir ama mutluluğa ulaşmak tüm toplumlar için evrenseldir. Mutluluk, en temel duygulardan biridir (Fisher, 2010). Hem kişisel hem de örgütsel açıdan önemlidir. Ancak mutluluğu inceleyen filozof ve sosyologlara göre mutluluğun standart bir tanımı yoktur (Güdü Demirbulat vd., 2019). Bazı tanımlar mutluluğun sadece duygusal yönüne odaklanırken, bazıları ise kullanım bağlamına ve meslek grubuna bağlı olarak hem duygusal hem de bilişsel yönlerini ele almaktadır (Kaczmarek, 2017). Örneğin filozoflara göre mutluluk kişisel bir özellik iken sosyologlara göre kültürel özelliklere sahiptir (Güdü Demirbulat vd., 2019). Mutluluğun tanımında da kültürel farklılıklar vardır. Kabaca söylemek gerekirse, batı kültürlerinde ayrı bir kendini anlama olarak tanımlanan mutluluk, doğu kültürlerinde birbirine bağlı bir kendini anlama olarak ifade edilmektedir (Bulut, 2015). Tanımlardaki farklılığın temel nedenlerinden biri hazcılık ve hedonizm konusundaki görüşlerdir. Bu, bir sonraki bölümde ayrıntılı olarak tartışılmaktadır (Fisher, 2010).

Mutluluk, kişinin yaşam kalitesini genel olarak olumlu olarak değerlendirme derecesidir (Aydın, 2012). Daha spesifik olarak, mutluluk, esenlik, hayattan zevk alma ve acıdan kaçınmayı içeren bir zihin durumu olan hedonizm ile ilgilidir (Mahadea ve Ramroop, 2015). Mutluluk; ısrarlı istek olarak da tanımlanabilir (Goel ve Sing, 2015). Mutluluk gerçekten tam bir iyilik halidir. Yani hem iyi yaşamak hem de iyi olmakla ilgilidir (Quick ve Quick, 2004).

Diğer bir görüş ise mutluluğun, insanların eylemleriyle ulaşabilecekleri bir ideal olduğu (Yıkılgılı ve Akduman, 2015), çoğu zaman olumlu duygular yaşadıkları ve nadiren de olsa genel olarak hayattan tatmin olma olarak tanımlanabilecekleri yönündedir. Kısacası mutluluk, olumlu bir durumda yaşam doyumudur (Kim, 2018). Bazıları mutluluğu bir zevk alma veya eğlenme deneyimi olarak tanımlarken, mutluluk nispeten kabul gören ve yaygın olan başka bir tanıma takip eder; mutluluk haz ve acı arasındaki dengedir (Aydın, 2012).

Illinois Üniversitesi'ndeki profesörlerden Edward Diener, kimsenin başkalarına mutlu olmalarını söyleme yetkisi olmadığına ve herkesi mutlu eden bir setin olmadığına dikkat çekmektedir (Januwarsono, 2015). Çünkü mutluluk öznel bir deneyimdir. Başka bir deyişle, insanlar mutlu olduklarına inandıkları sürece mutludurlar (Rego ve Cunha, 2008). Mutluluk, bir kişinin olumlu etkiler ve duygular yaşamaya yönelik psikolojik eğilimini ifade eder (Wright ve Cronpanzano 1997).

Dalai Lama'ya göre, dış etkenlerden çok kişinin zihinsel durumuna bağlı olan mutluluk, bu dünyayı geliştirmek, zenginleştirmek ve iyileştirmek için gerekli olan yakıttır (Januwarsono, 2015). Mutluluk, yaşam tarzlarının, belirli davranışların ve sabit değerlerin sonucudur (Fernandez ve ark., 2017). Bazı araştırmacılara göre mutluluk, insanların yaşadıkları, bazılarına göre ise yaptıkları ve başardıklarıdır (Kaczmarek, 2017).

Batı dünyasında mutluluğun ilk felsefi tanımı yapan Demokritos'a göre mutlu bir yaşam, kaderin ya da dış etkenlerin değil, kişinin kendi aklının sonucudur (Kesebir ve Diener, 2008). Aynı araştırmaya göre Demokrat'ın sübjektif mutluluğa yaklaşımı Sokrates ya da öğrencisi Platon tarafından kabul edilmese de onlara göre mutluluk daha nesnel, iyilik ve güzelliği eşitleyerek eğlenmek olarak tanımlanmıştır (Kesebir ve Diener, 2008). Sokrates ayrıca mutluluk arayışını ulaşılabilir bir insan arayışı olarak kabul etmiştir (Wright, 2009). Öte yandan 2000 yıl önce Aristoteles'e göre mutluluk, “*erdemli faaliyetler ve ahlaki davranışların eşlik ettiği iyi yaşam koşullarıdır*” şeklinde tanımlanmaktadır (Wright, 2009). Ona göre mutluluk, yani eudaimonia, en yüksek anlamına gelir. Mutluluk

kelimesinin kökeni olan Daimon, sadece mutluluğun değil, iyi yaşanmış bir hayatın, formun ürünüdür. Mutluluk kelimesinin orijinal kökenidir (Gavin ve Mason, 2004). Aristoteles'e göre mükemmel erdem, mutluluğun ana faktörüdür (Diener vd, 1999).

Doğunun Aristotelesçi temsilcisi Farabi için mutluluk, vicdanlı olmakla eş anlamlıdır (Bulut, 2015). Herkesin ulaşmak istediği çok popüler bir hedeftir (Bulut, 2015). Aristoteles'in eudamonik yaklaşımına rağmen Helenistik Dönem hazcıları da bünyesinde barındırmıştır ve bu en uç örnektir. Bir hazcılık okulu olan Cyrenaics'in kurucusu Aristippus, *"Hiçbir şey insanı haz peşinde koşmaktan alıkoyamaz. Haz dışında her şey önemsizdir ve en az önemli olan da bir erdemdir"* demiştir (Kesebir ve Diener, 2008). Aynı araştırmaya göre Antik Çağ'da önce Yunanlılar, ardından Romalılar arasında hâkim olan görüş *"Ahlak olmadan iyi bir hayat olamaz"* ve Bohem hazcılığın ilkeleri, hatta eski Yunanlılardan olan Epikuros'a aitti, filozofun bakış açısına göre, bu aşırı kavram karakersiz hale getirilmiştir. Bentham ve Mill tarafından savunulan ve geliştirilen faydacılık, en fazla sayıda insana en yüksek düzeyde mutluluk sağlamakla ilgilidir ve bu görüş bazı yönlerden *"sosyal hazcılık"* karakteri taşır (Özgener, 2014). Orta çağ Hristiyan filozofları, erdemin iyi bir yaşam için temel bir fenomen olduğuna, ancak mutluluk için yeterli olmadığına ve mutluluğun, Tanrı'nın elinde ve inançla daha ruhani bir fenomen olduğuna inanıyorlardı. Cennet ise sonsuz mutluluktur (Kesebir ve Diener, 2008). Bu dönemin en önemli isimlerinden biri olan ve kültürümüze nispeten yakın olan Mevlana Celaleddin-i Rumi'ye göre mutluluk zamanın mutluluk filozoflarına benzer. İnsanın Allah'a nasıl ulaştığı ve onun ahlakıyla nasıl ahlak sahibi olduğu ile ilgilidir (Ayvaz, 2018). Aynı araştırma, (Ayvaz, 2018) müsamahanın özellikle Batı ülkelerinde eşanlamlı olsa bile mutluluğa giden yol olduğunu ve bu değişimin en iyi 19. yüzyılda tanıtılan faydacı felsefe tarafından örneklendiğini ortaya koymaktadır. Mutluluk denilince akla tüketim gelmektedir (Aydın, 2012).

Filozoflardan biri olan Descartes, mutluluğu erdem açısından tanımlar ve aklın doğru kullanımı ile ilişkilendirir. Oysa Kant, mutluluğun dünyadaki tek akıl kullanan varlığa ait bir olgu olduğuna inanır. Kişinin en iyisini başarma arzusudur (Yurcu, 2014). En yeni yaklaşımlardan biri olan Russell'a göre mutluluk, insanların dikkat odaklarının genişliğiyle ilgilidir. Freud'a göre içgüdüsel ihtiyaçların tatminiyle ilgili, Fromm'a göre ise bir bütün olarak kişilik durumunun ifadesidir (Yurcu, 2014). Literatürde mutluluk bir nitelik olarak iki farklı boyutta incelenmektedir. Birincisi geçici veya deneyimsel kısa vadeli iyi oluş, ikincisi ise bütünsel veya özellik düzeyinde uzun vadeli iyi oluştur (Tadic

vd., 2013). Tadic ve arkadaşlarına (2013) göre uzun vadeli mutluluk, insanların yaşamlarını niteliksel ve genel olarak nasıl değerlendirdikleri ile ilgiliyken, kısa vadeli mutluluk, insanların günlük faaliyetleri sonucunda hayatta nasıl hissettikleri ile ilgilidir.

Mutluluk, araştırmalar sonucunda dört şekilde irdelenmektedir: Duygusal, zihinsel, sosyal, psikolojik. Ancak hepsinin temelinde duygusal iyi oluş yer almaktadır (Alparslan, 2016). Ayrıca mutluluk psikolojide iki şekilde ele alınmaktadır. Bu ilk iyi oluşlar bir şemsiye görevi görür. İçsel takdir ve değerli deneyimlerle ilişkili mutluluk, olumlu inançlar ve olumlu psikolojik işlevsellik gibi teorileri kapsar. Duyguların psikolojisini inceleyen çoğu teorisyen, onları temel duygular olarak görür (Kaczmarek, 2017). Daha mutlu insanlar hayatın birçok alanında daha başarılı ve sağlıklıdır, ancak hastalık belirtileri hafiflediğinden daha az acı çekerler (Fisher, 2010). Mutluluk insanın bütüncül düşünmesini sağlamakta, olumsuz durumlardan kurtulmayı hızlandırmakta, yaratıcılığı geliştirmekte ve bilgi işleme sürecini hızlandırarak hafızayı güçlendirmektedir (Fisher, 2010).

Daha mutlu insanlar olaylara ve durumlara daha olumlu ve uyumlu bir şekilde yaklaşır, daha düşük stres seviyelerine ve daha güçlü bağışıklık sistemlerine sahiptir (Goel ve Sing, 2015). Mutlu insanlar, başkalarına karşı daha anlayışlı ve empatik olmaktadır (Kim, 2018). Benzer şekilde mutlu insanlar daha iyimser, dışa dönük ve olumlu duygulara sahiptirler (Alparslan, 2016). Üstelik mutlu insanlar kariyerlerinde daha hızlı ilerlemektedir (Güdü Demirbulat ve ark. 2019). Mutluluk evlilik, iş, sağlık, arkadaşlıklar, grup üyeliği ve yaratıcılık dahil hayatımızın her alanında başarıya götüren olgudur (Lyubomirsky vd., 2005). Genel olarak, mutlu insanlar korku, gerginlik, suçluluk ve öfke gibi olumsuz duyguları daha az yaşarlar. Kendinden emin, duygusal olarak dengeli, sosyal ilişkileri güçlü, enerjik, sağlıklı ve iyimserdirler (Öztürk, 2016). Mutlu bir insanın dört temel özelliği vardır: Kendine saygı, kendini kontrol etme, iyimserlik ve dışa dönüklük. Öztürk (2016) daha mutlu insanların kendilerini daha etik, daha akıllı, daha az önyargılı, başkalarıyla daha uyumlu ve diğerlerinden daha iyimser görmek için benlik saygısı denen önyargılı bir davranışı kullandıklarını belirtmektedir. Öte yandan, mutlu insanlar özdenetim adına kendilerini güçlenmiş hissederler, akademik olarak daha iyi performans göstermekte ve stresle başa çıkmada daha iyi olmaktadır (Diener, 1995).

Mutluluk hem kişisel hem de çevresel faktörlerden etkilenir. Genel olarak mutluluğu belirleyen dört faktör vardır. Bunlar; bireyin yaşadığı toplum ve durum, kişisel faktörler, kişi ile kişinin içinde bulunduğu durum arasındaki etkileşim, spontan davranışlardır. Evli, çalışan, sosyal ve dindar, daha yüksek gelire, daha yüksek mesleki

statüye sahip, daha sağlıklı, bireyci, kapitalist ülkelerde yaşayan insanlar daha mutludur (Fisher, 2010). Aynı çalışma Fisher (2010) yakın arkadaşları ve komşuları son altı ayda daha mutlu olan kişilerin daha mutlu olduğunu bildirmektedir. Rutin iş, para ve boş zaman etkinlikleri gibi çevresel faktörle refahı, kişiliği ve mutluluğu olumsuz etkilemektedir. Ayrıca çevresel faktörlerin ırk, sosyal sınıf, para, ilişkiler, meslek, eğlence, din ve diğer dış etkenlerden daha önemli olduğu gösterilmiştir (Januwarsono, 2015). Mutluluğu öznel iyi oluş olarak gören bu çalışmada, öznel iyi oluşla ilişkili bireysel özellikler, kontrolcü, iyimser ve özgüven konumlarında ve iki temel kişilik tipinde büyük rol oynar (Kesebir ve Diener, 2008).

Psikolojinin pek çok alanında ne kişinin ne de mevcut durumun çıktığı tam olarak belirlemediğini belirten araştırmalara göre, uyum kuramı ya da ihtiyaç-doyum kuramına göre, kişi ile çevresel etkenler arasındaki etkileşimi belirleyen ana etkenler mutluluktur. Esasen bireyin mevcut durumu ile ihtiyaçlarının kesişimi şeklinde ifade edilen şeklidir (Fisher, 2010).

Mutluluğun, kişisel/çevresel faktörlere, mutlu olabileceğine inanan insanların çabalamalarına ve gönüllü eylemlerine bağlı olduğu bilinmektedir. Mutlulukla ilişkili diğer eylemler minnettarlık, memnuniyet, affetme, gerçekçi hedefler koyma, sosyal ilişkiler geliştirme, meditasyon ve fiziksel aktivitedir (Fisher, 2010).

Ekonomik, toplumsal, kişilik ve bilişsel faktörlerin iyi olma halini etkilediği bilinmektedir. Ancak Diener ve Seligman (2002) çalışmasında hiçbir değişkenin iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı, sadece sosyal ilişkilerin tek başına mutluluğu etkilediği gösterilmiştir. Başka bir çalışmada ise iyi oluş halini etkileyen faktörler arasında gelir, medeni durum, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki durum, ahlaki değerler, sağlık ve sosyal ilişkiler ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Mahadea ve Ramroop, 2015). Refahı artıran faktörler; fiziksel sağlık, fiziksel güvenlik, orta düzeyde zenginlik, gurur ve saygı gibi toplumla ilgili faktörlerdir (Andrew, 2011). Benzer şekilde ruh ve beden sağlığı, iyi sosyal ilişkiler, doğa ve sanat güzelliklerini takdir etme, iyi yaşam ve çalışma koşulları, felsefi veya dini inançlar da refahı etkileyen faktörler olarak tespit edilmiştir (Güdü Demirbulat, 2009).

Mutluluğu belirleyen faktörler ise sağlık, iyimserlik ve benlik saygısı gibi kişisel kaynaklar; sosyal ilişkiler ve maddi varlıklar gibi dışsal kaynaklardır. Bu kaynaklar günlük yaşamın '*yararlılık düzeyini*' etkileyerek refaha katkıda bulunur. Literatürde mutlulukla ilgili birkaç teori vardır. İlk teorilerden biri Hedonik uyum teorisidir (Yurcu, 2014).

Hedonik uyum, mutluluğun kısa ömürlü olduğunu belirtir. Bunun nedeni, insanların bir süre sonra özellikle mutlu olaylara alışması ve eski mutluluk düzeyine dönmesidir. Hedonik uyumlar, bir kâse suyu salladıktan hemen sonra suyun orijinal durumuna dönmesiyle kolayca açıklanabilir. Hedonik uyum sorununun üstesinden gelmenin bir yolu da iyi oluş stratejilerini çeşitlendirmekten geçmektedir. Buna en güzel örnek, felçli hatsa eğer piyangoyu kazandıktan bir süre sonra eski mutluluğuna dönerse, bir süre sonra durumuna alışacak ve ilk andaki kadar mutsuz olmayacaktır (Sheldon ve Ljubomirsky, 2006).

İkinci teori ise sabit nokta teorisidir. Sabit nokta teorisinde insanın iyi olma hali biyolojik olarak kodlanmakta ve hayata karşı sabit bir tutum olarak sunulmaktadır (Aydın, 2012). Bu sürekli mutluluk tutumu, olaylardan bağımsızdır ve çevresel faktörler bağlamında olaylardan çok güçlü bir şekilde etkilenir. Ancak bir süre sonra orijinal düzeyine dönmektedir (Doğan, 2013). Bu teoriyi diğer teorilerden farklı kılan, sabit nokta teorisinin mutluluğa genetik bir yatkınlığa dayanmasıdır. Yukarıdan aşağıya mutluluk teorilerinde ise (yukarıdan aşağıya) mutluluğun belirleyicileri genetik, kişilik özellikleri ve bilişsel süreçlerdir (Yurcu, 2014). Bireylerin yaşam deneyimlerini nasıl yorumladıkları ve onlara anlam yükledikleri ile ilgilidir. Diğer bir ifadeyle mutluluk, kişinin çevre ile etkileşimi sonucunda yaşadığı olumlu ve olumsuz tüm olayların, kişilik özelliklerine göre yorumlanması sonucudur ve iyilik halini etkiler (Yurcu, 2014). Bu teori aynı zamanda etki teorisine de bilinir. Mutluluk, her şey göz önünde bulundurulduktan sonra öznel bir duygusal değerlendirmedir. Yukarıdan aşağıya mutluluk teorisine göre, insanlar sonuçlara göre mutlu olup olmadıklarına karar verirler, hoş ve hoş olmayan deneyimleri sıklık ve sürelerine göre kaydederler (Aydın, 2012).

Diğer bir teori, hedef teorisidir. Hedef teorisine göre mutluluk sonuç yönelimine bağlıdır ve insanlar amaçlarına ulaştıklarında mutlu olabilmektedir (Yurcu, 2014). Başka bir deyişle, insanlar Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisine göre ihtiyaçları karşılandığında ve Maslow'un belirlediği hedeflere ulaştıklarında mutlu olmaktadır. Etkinlik teorisinde ise sonuç yönelimi, hedef teorisinin aksine süreç yönelimine dönüştürülür. Diğer bir deyişle kişinin bir amacı olması değil, amaca ulaşmak için yaptığı faaliyetler onun iyi oluşunu belirlemektedir (Yurcu, 2014). Hedef teorisine ile etkinlik teorisine arasındaki fark, ahlaki teoride teleolojik teorilerin eylemlerin ahlaki kalitesini değerlendirmede sonuç odaklı olması ve deontolojik teorilerin sonuçlara ulaşmada eylemlerin kalitesine odaklanmasıdır.

Yargı teorisi, mutluluğu, bireylerin belirlediği mutluluk kriterlerine ulaşma süreçleri ile açıklamaktadır. Diğer bir deyişle bireyler, belirledikleri mutluluk kriterlerini karşılayıp karşılamadıklarını analiz eder ve sonuçlara göre mutluluk düzeylerini belirler. Sosyal karşılaştırma teorisi olarak da bilinen bu teoride mutluluk: Hayatımızdaki olaylardan ziyade kendi zihinsel değerlendirmemizin ürünü olan, algılanan ideal bir hayatla kendi hayatımızı karşılaştırmayı içeren sürekli bir değerlendirme süreci olarak ifade edilmektedir. Yargı teorisi-örnekle açıklanacak olursa başarılı şirketlerin endüstrinin en başarılı şirketlerini kıstas ve ölçüt (benchmark) olarak kullanmalarına benzemektedir (Aydın, 2012).

Yukarıdaki paragraflarda açıklanan teoriler, mutluluğu farklı yaklaşımlar ile açıklamaktadır. Aydın, 2012 yılındaki çalışmasında sabit nokta teorisi, yargı teorisi ve aşağıdan yukarıya mutluluk teorisini tartışmış, bu üç teoriyi eleştirmiş ve yeni teoriler önermiştir. Aydın, yeni teorilere ihtiyaç duyulmasının nedenin aşağıdaki maddelere dayalı olarak açıklamaya çalışmıştır:

- “Sabit nokta teorisi, dış faktörleri göz ardı ettiği için, insanlar tüm çabalarına rağmen önceden kodlanmış mutluluk seviyeleri içinde kalmakta ve sonuçta belli bir süre sonunda tüm insanlar eşit derecede mutlu olmaktadır.
- Yargı teorisi, dış etkenleri göz ardı etmekte ve insanların standartlarını düşürdüklerinde daha mutlu olduklarını söylemekte, ancak mutlu olmak için gerekli olan minimum standartlardan bahsetmemektedir.
- Aşağıdan yukarıya mutluluk teorisi, yaşam deneyiminin niteliksel yönlerini tam olarak yansıtmadığı için kendi içinde eksik bulunmaktadır (Aydın, 2012).

Ayrıca Aydın (2012), ikinci ve üçüncü teorilerin iyi hayatı ya da mutlu hayatı açıklamadığını vurgulamaktadır. Bu üç kuramın tek başına yeterli olmadığının yanı sıra, üçünü birden birleştirmenin tam bir mutluluk tablosu vermediği, atlamanın gerçek mutluluğa ulaşmadığı ileri sürülmektedir (Aydın, 2012).

1.1.2. Mutluluk Yaklaşımları

Literatürde mutluluğu doğrudan iyilik hali ile eşitleyen çalışmalara ve iki kavramın farklı olduğunu savunan çalışmalara yer verilmektedir (Stoia, 2015). Bazı araştırmalar, mutluluğun psikolojik iyi oluşla eşdeğer olduğunu iddia etmektedir (Wright ve Cropanzano, 1997). Bazı araştırmalar, mutluluğun öznel iyi oluşla açıklanabileceğini öne

sürmektedir (Diener, 1984). Mutluluğun öznel olduğunu savunanlar hazcı bir bakış açısına sahiptir. Eudamonist görüş, psikolojik olduğunu iddia edenler için geçerlidir (Huta, 2015). Aşağıdaki bölümlerde her bir görünüm ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

1.1.2.1.Öznel İyi Oluş (Hedonik)

Öznel iyi oluş (hazcılık); olumlu duyguların artması, olumsuz duyguların azalması ve yaşam doyumunun artması olarak tanımlanmaktadır (Myers ve Diener, 1985). Bazı yazarlar olumlu ve olumsuz duyguları duygusal boyut altında birleştirmektedir. Ancak tanımlarında da belirtildiği gibi öznel iyi oluş hem olumlu hem de olumsuz duyguları ve genel yaşam doyumunu içermektedir (Kesebir ve Diener, 2008). Pozitif duygular, enerji, zihinsel uyarım, kararlılık, neşe, sevgi, heyecan, güven ve ilgidir. Olumsuz duygular ise öfke, korku, üzüntü ve kaygıdır (Cenkseven ve Akbaş, 2007). Bu olumlu ve olumsuz kavramlar birbiriyle ilişkili fakat farklı kavramlardır (Myers ve Diener, 1985). Yani birey pozitif ya da negatif duyguları aynı zaman diliminde yaşayabilir. Yaşam doyumunu ise evlilik, iş yaşamı, sağlık gibi yaşamın farklı alanlarıyla ilgili duygusal boyutu tamamlayan bilişsel bir yargı olarak tanımlanmaktadır (Cenkseven ve Akbaş, 2007).

Tablo 1.1. Öznel iyi oluş bileşenleri

Olumlu Duygulanım	Olumsuz Duygulanım	Yaşam Tahmini	Yaşam Alanı
Eğlenme	Suçluluk ve utanma	Yaşam biçimini değiştirme arzusu	İş
Gurur	Üzüntü	Mevcut yaşamdan tatmin olma	Aile
Hoşnutluk	Anksiyete ve endişe	Geçmişten tatmin olma	Boş zaman
Eğilim	Sinir	Başkalarının görünüşü anlamlı bulma	Sağlık
Mutluluk	Stres		Ekonomik
Coşku	Depresyon		Kendi başına

Kaynak: Cenkseven ve Akbaş, 2007.

Literatürde öznel iyi oluş farklı görüşlerle de açıklandığı da görülmektedir. Öznel iyi oluşun ilk temsilcileri Ed Diener, Arrispuş, Erasmus ve Thomas Moore'dır. Ed Diener'a göre göre öznel iyi oluş, hazcı bir bakışı benimsemekte ve üç temel özelliği sahiptir. Bu özellikler: “(1) öznel iyi oluş öznelidir, çünkü bireysel yargılara göre şekillenir; (2) nispeten olumlu ve olumsuz duyguya sahiptir ve (3) yaşamın tüm yönlerinin küresel bir ölçüsüdür” şeklinde sıralanmaktadır (Cenkseven ve Akbaş, 2007). Arrispuş ise öznel iyi oluş içi anında duyu tatminini (hazcılık ilkesini) savunmaktadır. Rönesans filozofları

Erasmus ve Thomas Moore, mutluluğun ilahi bir emir olduğunu öne sürmektedirler (Peterson, 2005).

1.1.2.2. Psikolojik İyi Oluş (Ödamonik)

Mental iyi oluş, kişinin potansiyeline, kendini gerçekleştirmesine ve anlamına odaklanmasıdır (Wright, 2009). Manevi iyi oluş; kendini kabul etme, kişisel gelişim, yaşamda bir amaca sahip olma, insanlarla olumlu ilişkiler, çevresel egemenlik ve özerklik olmak üzere altı bileşene sahiptir (Stoia, 2015). Manevi iyi oluş, farklı görüşlerle açıklanmaktadır. Aristoteles, gerçek mutluluğun kişinin erdemlerinde saklı olduğu belirtilmektedir. Aristoteles'in bu görüşü eudamonizm olarak adlandırılmaktadır (Peterson, 2005). Eudamonia, bireyin hayatta mutlu olmak yerine, değerli bir şey yapmanın ya da sahip olmaya değer bir şeye sahip olmanın öznel deneyimidir (Waterman vd., 2008). Hayatın iyi olup olmadığını belirleyen faktörler açısından, bir kişinin o andaki ruh halinden bağımsız olarak uygun ve bütünlük içinde hareket etme, gelişme gösterme, önemli hedefleri takip etme ve yetenek ve becerilerini geliştirme yeteneğidir (Ryan ve Deci, 2001).

Hedonik ve ödamonik kavramları, olumlu öznel durumları içeren mutluluktur. Ancak bunlar bağımsız bileşenler değildir ve her ikisi de aynı anda deneyimlenebilir. Ancak kişi hazzı kazanımlar elde ederken ilişkiyi kaybedebilir (Huta, 2015). Hedonik iyi oluş, ödamonik iyi oluş olmadan uzun vadede sürdürülebilir değildir (Fisher, 2010). Ancak iki yaklaşım arasında bazı temel farklılıklar vardır. İki yaklaşım arasındaki temel fark, odaklanmalarıdır. Hedonik yaklaşım neşe ve mutluluğa odaklanır. Daha eski bir yaklaşım olan ödamonik yaklaşımın odak noktası potansiyeli tanımadır (Ryan ve Deci, 2001). Ayrıca ödamonik içerik, hedonik içeriklere göre maksimum seviyede değişkenlik gösterir. Hedonik vizyon için belirli bir andaki olumlu, öznel duygular önemlidir, ancak ödamonik vizyon için önemli olan eylemin kalitesidir (Huta, 2015). Başka bir deyişle, hedonik nicelik odaklıdır ve ödamonik kalite odaklıdır. Aristoteles, hedonik yaklaşımın çoğunlukla daha düşük hayvan davranışına sahip olduğunu ve iyi yaşamın erdem ve akılla uyumlu olduğunu savunmaktadır (Ryan ve Deci, 2001).

Bu iki yaklaşım arasındaki diğer bir fark ise biyolojiktir. Biyolojik farkta hedonia'ya 'joy' ve 'eudamony' adları verilmiştir. Joy, beynin sıcak sistemi tarafından işlenirken eudamony, soğuk sistem tarafından işlenir. Termal sistem, güvenlik ve esenliği

değerlendirmek için anında öznel zevk ve acı duyguları sağlayan, insanlar tarafından hayvanlarla paylaşılan eski, basit bir korteks altı yapıdır. Soğuk sistem özellikle insanlarda iyi gelişmiştir ve serebral kortekste yer alır. Soğuk sistemin insanların soyut, değere dayalı, uzun vadeli olguları içselleştirmelerine ve değerlendirmelerine izin veren yapılar olduğu bilinmektedir (Huta, 2015).

Hedonik ve ödamonik yaklaşımlar arasındaki diğer fark ise iş tatmini ile ilişkilidir. Hedonik unsurlar daha merkezi bir alanda yer alsa da eudamony'nin iş tatminindeki üstünlüğü dikkat çekmektedir (Turan, 2018). Bağımlılık, kronik hayal kurma, yıkıcı dürtüsellik, bencillik, anti-sosyal davranış, açgözlülük ve aşırı tüketim gibi terimler hedonik yaklaşımı temsil etmektedir (Huta, 2015). Bu duruma bağlı olarak, iki yaklaşım çelişkili değil, tamamlayıcı psikolojik işlevlerdir. Pek çok araştırmacı, insanların ideal refah, gelişme veya ilerleme için hem zevke hem de neşeye ihtiyaç duyduğuna inanmaktadır (Ryan ve Deci, 2001). Hem zevk ve neşeyi önemseyen insanlar, sadece birini önemseyen insanlara göre daha mutludur (Huta, 2015).

1.1.3. İş Yeri Mutluluğu Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Filozoflar, tarih boyunca mutluluğu ulaşılması gereken en yüksek hedef olarak görmüşlerdir (Diener, 1984). Ancak psikologlar yıllarca bu olguyu görmezden gelmişlerdir (Yurcu, 2014). Uzun bir süre psikoloji, bireysel iyi oluştan çok olumsuz duygulara odaklanmıştır (Diener ve Seligman, 2002). Diener'in yapmış olduğu incelemeye göre psikoloji makalelerinde olumsuz durumların olumlu durumlara oranı 17'ye 1 şeklinde ifade edilmiştir (Diener, 1995). Wilson'ın 2000 yıllık mutluluk üzerine 1967 tarihli araştırması da bu durumu destekler niteliktedir (Wilson, 1967). Graham ve Shier (2010) da çok az araştırmanın iş hayatında olumlu davranışa odaklandığını belirtmektedir (Graham ve Shier, 2010). Luthans da (2002) yayınladığı makalede yaklaşık 375.000 makalenin olumsuz olduğunu belirterek bu görüşü desteklemektedir (Luthans, 2002). Wright da (2003) mutluluğa ilişkin negatif/pozitif oranı 375:1 olduğunu ifade etmiştir (Wright, 2003).

Doğan (2014), çalışmaların yalnızca %5'lik bir oranının iş doyumu ve çalışma motivasyonu gibi pozitif konuları ifade ettiğini bildirmektedir. Yüzde 95'lik oran ise iş yaşamındaki negatif konuları ele almaktadır (Doğan, 2014). Luthans ve Avolio'nun 2009 yılında yapmış olduğu incelemeye bağlı olarak, olumsuz davranışlar üzerinde entegre olup bu davranışların çözümüne yönelik yapılan incelemelere göre yalnızca örgütlere ve

alışanlarına hayatlarını nasıl devam ettireceklerini ve hayattan ortalama performansın nasıl elde edileceğini sunmaktan öte katkısı olmayacağı ifade edilmektedir (Roche ve Rolley, 2011). Diener ve Seligman (2002) araştırmalarında bu durumun nedeni anormal insanları anlamamanın normal insanları anlamayı mümkün kılmasıdır. Yıkbilgili ve Akduman'ın (2015) araştırmasında mutluluk gibi olumlu olgulara yer verilmemesinin nedeni psikolojinin duygudan çok akılcılığa dayanması ile açıklanmaktadır.

Mutluluğun psikolojide yer almaya başlaması ise 1970'li yıllara dayanmaktadır. Mutluluk terimi, 1973'te International Abstract of Psychology indeksinde kullanılmaya başlanmış ve zaman içinde mutluluk terimine olan atıf artmıştır. Mutluluk kavramı, örgütsel araştırmalarda ise ilk kez Seligman ve Csikszentmihalyi'nin (2000) alışmalarında ele alınmıştır. Seligman ve Csikszentmihalyi, pozitif psikoloji alanında 2000 yılında mutluluğu, olumlu durumları ve iyilik halini anlatan çalışmalar ortaya koymuştur (Stoia, 2015).

Öte yandan pozitif psikolojinin doğumu II. Dünya Savaşı dönemine denk gelmektedir. 1900'lerin başında psikoloji ve psikiyatrinin odak noktası ruhsal bozuklukların semptomlarını teşhis etmek ve iyileştirmek olmuştur (Myers ve Diener, 1985). Ancak bu odaklanma, depresyon ve işle ilgili diğerk stres ve memnuniyetsizlik gibi ruh sağılığı sorunları olan kişilerin sayısını azaltmada başarısız olmuştur. II. Dünya Savaşı'ndan sonra Gaziler İdaresi Başkanlığı, Gazi İşleri Dairesi kurulmuş ve binlerce psikolog savaşta akıl sağılığını kaybetmiş gazilere yardım etmek için çalışmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi'nin (2000). 1947'de Ulusal Ruh Sağılığı Örgütü'nün kurulmasıyla ve akıl hastalığının tedavisindeki gelişmeler de pozitif psikolojinin oluşmasını desteklemiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Belirtildiğı gibi II. Dünya Savaşı'ndan sonra akıl hastalıkları ve psikolojik sorunlar psikolojinin ana konuları haline gelmiş ve pozitif psikoloji doğmuştur. Pozitif psikolojinin gelişmesi, psikolojinin pozitif ve negatif yönlerinin tamamen uzlaştırılmaz olmadığını, iki yönün bir bütün olarak değerkendirilmesi gerektiğini göstermiştir (Yang, 2018). Literatürde sadece 2000 yılında yer almasına rağmen, pozitif psikolojiye temel teşkil edebilecek, iş ortamında ve işe bakış açısında değerişikliklere yol açan, geriye dönüp bakıldığında refah ve iyilik kaygısını artıran gelişmeler ve araştırmalar bulunmaktadır (Turan, 2018). 1954'ün başlarında yayınlanan "Pozitif Bir Psikolojiye Doğru" bölümünde psikoloji biliminin potansiyelinin zalim ve karanlık yarısına odaklandığını, onu gelişme, mutluluk, özveri, sevgi, iyimserlik ve insan

potansiyelinin gerçekleşmesi gibi psikolojik kavramlarla uzlaştırdığını savunmaktadır (Ryan ve Deci, 2001).

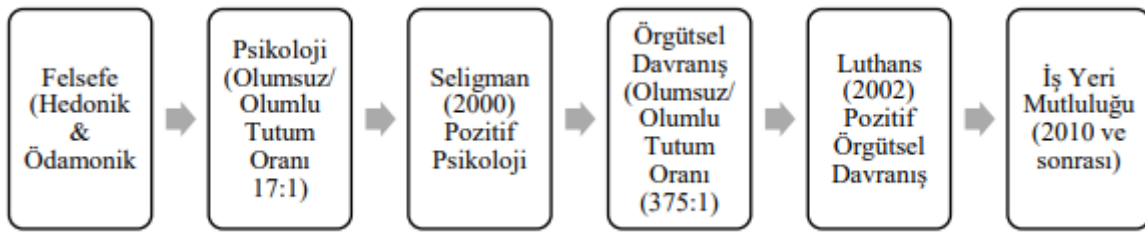
Pozitif psikoloji yaklaşımı, psikolojinin bir bireyin uyumsal işleyişine en iyi şekilde nasıl katkıda bulunabileceğine odaklanmaktadır. Bu odak, insanların güçlü yanlarını keşfetmeye yöneliktir. Bu olguyu pozitif psikoloji literatürüne kazandıran araştırmacılardan biri olan Seligman şunları söylemektedir: *“Temel güçlerimiz ve kaynaklarımız da dahil olmak üzere, insanların sağlıklı yönlerini anlamaya çalışan bilimdir. İyi oluş ve öznel iyi oluş gibi olumlu tutumlar, bilim adamlarının ve politikacıların ilgisini çeker ve pozitif psikolojinin ana temalarındandır”* (Tuzgöl Dost, 2005). Seligman'ın savunduğu Pozitif psikoloji, olumlu yönler odaklanarak insanları geliştirmeyi amaçlamaktadır. Refah, olumlu kişisel deneyimler ve kişisel gelişim olarak ifade edilmektedir. Pozitif psikolojinin amacı hayattaki en kötü şeyleri düzeltmek yerine pozitif özellikler oluşturmaya odaklanmak olmuştur (Wright, 2003). Pozitif psikoloji, akıl sağlığı sorunlarının önlenmesi, tedavisi, güç ve yeterliliğe odaklanmaktadır (Quick ve Quick, 2004). Pozitif psikoloji hareketi, akademik psikologları akıl hastalığına odaklanmaktan pozitif akıl sağlığına yönlendirmiştir (Jeffrey, 2014). Pozitif psikoloji, acı ve mutluluk arasındaki tüm süreçlerin etkileşimini eşit şekilde incelemektedir (Roche ve Rolley, 2011). Yani pozitif psikoloji eski psikolojinin yaptığı gibi sadece çukura odaklanmamaktadır (Tuzgöl Dost, 2005).

Olumlu psikolojisi irdeleme sonuçlarına göre mutluluk ve iyi oluş kavramları örgütlerde de incelenmeye başlanmıştır. Olumlu psikolojiyi örgütsel açıdan inceleyen birden fazla çalışma, çalışanların iş yerinde iyi oluşlarını tetikleyen bireysel ve örgütsel faktörleri hedeflemektedir (Williams, 2017). 2002 yılında yapılan bir çalışmada Luthans, olumlu örgütsel davranış önermekte; pozitif psikolojiden ilham alan ve iş performansını iyileştirmeyi amaçlayan örgütsel araştırmalara pozitif bir yaklaşım getirmektedir (Roche ve Rolley, 2011). Günümüzde örgütsel performansı iyileştirmek için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde yönetilebilen psikolojik beceriler ve pozitif bir iş gücü ile ilgili araştırma ve uygulamalar olarak tanımlanan pozitif örgütsel davranış, pozitif bir psikoloji yaklaşımıdır (Rodrigues Munoz ve Sanz-Vergel, 2013). Olumlu örgütsel davranış bilimi, çalışan performansın gelişimi, refahı, insan kaynakları beceri ve yeterlilikleri ile ilgili kişisel olumlu psikolojik durumlara odaklanmaktadır (Rodrigues-Munoz ve Sanz-Vergel, 2013). Pozitif örgütsel davranışın amacı, yalnızca iş yaşamının olumsuz yönlerine odaklanmak yerine, sorunları daha bütüncül bir yaklaşımla ele alarak refah deneyiminin

tamamını anlamaktır. Pozitif örgütsel araştırma hareketi, insanların güçlü yanlarını geliştirmek, onları mutlu etmek ve hayatı anlamlı kılmak için daha fazla çaba gösterilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Pozitif psikoloji alanı, pozitif örgütsel davranış ve pozitif örgütsel bilim alanlarıyla birleştirilerek genişlemeye devam etmektedir (Quick ve Quick, 2004). Pozitif psikoloji anlayışına göre psikologlar, insanların bireysel ve kolektif ihtiyaç ve arzularını fark etmelerine ve daha başarılı hayatlar sürmelerine yardımcı olmaya daha fazla odaklanmaktadır. Gavin ve Mason pozitif psikolojinin araştırmalardaki önemini şöyle açıklıyor: “*Seligman ve Csikszentmihalyi’nin görüşlerine göre, psikologlar artık zayıflıkları değil, güçlü yanları ve erdemleri incelemelidir.*”

Pek çok araştırmacıya göre pozitif psikoloji yaklaşımı, bir örgüt içinde çalışanlar için daha faydalı bir ortam tükenmişlik, stres, kaygı, sinizm, kopukluk, sapma vb. durumlara da neden olmaktadır. Örgüt içinde olumsuz davranışlar ortaya çıkabilmektedir.

Mutluluğu konu edinen pozitif psikolojiye göre bu kavram iş yeri için de geçerlidir. Paschoal ve Tamayo tarafından 2008 yılında yapılan bir araştırma, işyerinde iyi olma halinin, işyerinde olumlu duyguların ne sıklıkla tekrarlandığının ve insanların bunları nasıl algıladığının bir ölçüsü olduğunu öne sürmektedir (Stoia, 2015). Olumlu psikolojinin ve pozitif örgütsel davranışın gelişmesiyle birlikte özellikle mutluluk ve esenlik son yirmi yılda organizasyonlara göç etmiştir. Bu konular büyük ilgi görmekte ve yöneticilerin ilgisini çekmektedir. Benzer şekilde iş tatmini, özellikle son yirmi yılda hem kamu hem de özel kuruluşlarda oldukça yaygın hale gelen bir durumdur (Spencer, 2015). Arendt, 1994 yılında yaptığı çalışmasında işyerinde mutluluğa değinerek, mutluluğun çalışanların temel bir hakkı olduğunu savunurken, çağımızın amacının işyerinde mutluluk yaratmak olduğu argümanı susturulmuştur. Mutluluk şemsiyesi altında iş yeri mutluluğunun evriminin hızlı bir özeti için Şekil 1.1’de verilmiştir.



Şekil 1.1. İş yeri mutluluğu gelişimi

Kaynak: Arar, 2020.

Rodriguez-Minoz ve Sanz-Vergel (2013) tarafından yapılan bir araştırmaya göre işte mutlu olan çalışanlar işlerinden memnundurlar, neşe ve mutluluk gibi olumlu

duyguları sıklıkla yaşarlar ve nadiren üzüntü ve öfke gibi olumsuz duyguları yaşarlar. Bununla birlikte, Tadic, Bakker ve Oerlamans (2013) tarafından yapılan bir araştırmaya göre iş tatmini, işteki öznel iyi oluşun bir ölçüsüdür. Araştırmaya göre (Tadic vd., 2013) bu durum, bazı araştırmalarda yaygın olarak "öznel iyi oluş = mutluluk" şeklinde görülse de iş yerinde değişiyor. İşteki mutluluk, işteki esenliğin duygusal yönünü tanımlar. İşteki mutluluk, işteki mutluluktan daha somut hale gelir.

Son yirmi yılda, işteki pek çok refah biçimini ve olumlu duygusal deneyimleri açıklamak için yeni kavramlar ortaya çıktı. Tablo 3'te görüldüğü gibi seviye, zaman içindeki süreklilik ve belirli içerik bakımından birbirlerinden farklılık gösterirler (Fisher, 2010).

Tablo 1.2. Düzeylerine göre iş yeri mutluluğu kavramları

Geçici düzey	Kişi düzeyi	Birim düzeyi
Anlık iş tatmini	İş tatmini	Kollektif iş tatmini
Anlık duygulanım	İdari duygulanım	Grubun duygusal uyumu
Akış durumu/kendini kaybetme	Duygusal örgütsel bağlılık	Grubun ruh hali
İş yerindeki anlık ruh hali	İşi benimseme	Birim düzeyindeki tutkunluk
Anlık tutkunluk/adanmışlık	İş yerindeki tipik ruh hali	Grup görevinde tatmin
Görevden zevk alma	Tutkunluk/adanmışlık	
İş yerindeki Duygular	Muvaffakiyet	
Anlık içsel motivasyon	Dinçlik	

Kaynak: Fisher, 2010: 385.

Geçici bir düzeyde mutluluğun inşası, bireysel seviyededirler (kişisel) ve kısa vadeli duygulardır. Bu düzeyde, bireyin işe ve duygusal olaylara anında verdiği duygusal tepki esastır (Bulut, 2015). Geçici düzey, gerçek zamanlı etkileşimli iş deneyimlerinin ve ruh halindeki anlık değişimlerin bireysel etkileşim deneyimlerine yol açtığı ve bu deneyimlerin sonucunda iyi oluşta anlık değişikliklerin meydana geldiği etkileşimli olay teorisi ile açıklanmaktadır. “*Çalışanlarım neden her zamankinden daha iyi bir ruh halinde?*”, “*Çalışanlarım neden işlerine daha hevesli?*” Geçici mutluluk kavramıyla açıklanan bir sorudur. Öte yandan, geçici düzeydeki yapılardan daha istikrarlı kişilerarası duygular olan bireysel düzeydeki mutluluk yapıları, psikolojik literatürdeki araştırmaların çoğunu işgal etmektedir. Bu bağlamda ele alınan yapı, bireysel özelliklerden etkilenen, bireysel düzeyde iyi oluşun örgütsel yapısının kavramsallaştırılmasıdır (Bulut, 2015). Bu soruyu açıklayan kavramlardan en sık kullanılanı işte mutluluk yerine iş doyumunu ve duygusal bağlılıktır. Grup düzeyinde bir refah yapısı, bir ekip, iş birimi veya organizasyon

temelli bir refah kavramıdır. Bu yapılar ise ekip, birim ya da organizasyonların ortak algılarında ve kişisel deneyimlerinde mutluluk tanımlarını ifade etmektedir (Bulut, 2015). Ayrıca bu kavram düzeyi, bireysel düzey anlayışına göre anlık değişimlere daha az duyarlıdır ve zaman içinde daha istikrarlı bir ölçüm gözlenmektedir (Savaş, 2017). Düzlemler arasındaki ölçümler birbirine paralel olmayabilir. Diğer bir deyişle, mutluluğu bir düzeyde ölçmek ve diğer düzeydeki etkisini ölçmek hatalı sonuçlara yol açabilmektedir. Bunun en klasik örneği, bireysel düzeyde iş tatmini ve firma düzeyinde performans çalışmasıdır (Fisher, 2010). İş ortamında mutluluk yerine kullanılan terimlerin ayırt edilmesinin ikinci bir nedeni istikrardır. Buna bağlı olarak geçici mutluluk yapıları kısa ömürlü olurken, kişisel ve bütünsel yapılar daha istikrarlı özellikler sergiler (Fisher, 2010). Farklılaşmanın üçüncü bir nedeni de bağlamdır. İş tatmini ve duygusal bağlılık da dahil olmak üzere iş yeri refahının pek çok yapısı doğası gereği hedonik olsa da, hem hedonik hem de eudamik içeriğe sahip yapılar vardır: Öğrenme/gelişme ve kendini gerçekleştirme (Fisher, 2010).

Yapı ayrıca hedefe de bağlıdır. Yani mutluluk belirli bir amaca yönlendirilebilir veya genel bir iyilik hali olabilir. Belirli hedeflerle ilgili olarak, kapsamlı olarak, kapsanan kuruluş veya mesleğe dayalıdır. İş, iş arkadaşı veya yönetici boyutlarına dar gelen içerikler olabileceği gibi belirli bir iş için bu iki sınır arasında kalan geniş içerikler olabilir.

1.1.4. İş Yeri Mutluluğunu Arttıran ve Azaltan Faktörler

Bu başlıkta; iş ortamının mutluluğunu olumlu ve olumsuz açıdan tetikleyen faktörler; bireysel, örgütsel, mesleki ve çevresel olmak üzere dört ana başlık olarak incelenmiştir:

1.1.4.1. Bireysel Faktörler

Çalışmalarda, iş ortamında mutluluğu tetikleyen bireysel faktörlerin; kişinin motivasyonu, sağlık durumu, yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, etnik kökeni, medeni durumu, çocuk sayısı, çalışma durumu, anlık geliri, zihinsel süreçleri, geçici ruh halleri, duyguları ve kişisel eğilimleri, olumlu tutumları, işle ilgili algıları, algılanan başarı düzeyleri, duygusal zeka düzeyleri ve kişilik faktörleri olarak sıralanabilmektedir (Fisher, 2010).

Kişilik açısından; Danna ve Griffin'in araştırmasına (1999) göre A Tipi kişilikler, Myers ve Diener'in araştırmasına göre belirgin düzeyde özgüven/kendine hayranlık, özdenetim duygusu ve iyimserliğe sahiptir. Büyük kişilik tipleri için, nevrotiklik işyeri refahı üzerinde olumsuz bir etkiye sahipken, dışadönüklük, farkındalık ve uyumluluk olumlu bir etkiye sahiptir (Goel ve Singh, 2015).

1.1.4.2. Örgütsel Faktörler

İş yeri mutluluğunu etkileyen örgütsel faktörler arasında işyeri tasarımı, katılımcı yönetim yaklaşımları, işyeri işlevselliği, örgütsel erdemler, adil ve eşit çalışma ortamları, ödüllendirme, esnek çalışma saatleri ve içsel yer almaktadır (Fernandez, 2017). Ayrıca örgüt içi değerlendirmeler, örgütün anlamlı ve faydalı çalışması, olumlu işyeri etkisi, işe adanmışlık (Andrew, 2011), tam zamanlı çalışanlar, örgütün büyüklüğü ve örgütün içinde bulunduğu sektör de iş yeri mutluluğunu etkilemektedir.

Çalışma ve genel başarı da iş tatminini etkilemektedir (Goel ve Singh, 2015). Bu durumun yanı sıra örgütsel güven ve iş doyumunun sağlanması, iş-yaşam dengesine önem verilmesi, iş ortamının insanların gelişmesine ve karar alma süreçlerine katılmasına olanak sağlaması (Güdü Demirbulat vd., 2019) ve yaratıcılığı destekleyen bir örgüt kültürü olması iş mutluluğunu etkileyen diğer hususlardandır (Gavin ve Mason, 2004).

İş yaşam kalitesi, sosyal ilişkiler ve diğer faktörler de önemlidir. Liderlik türleri içerisinde dönüşümcü liderlik ve özgeci liderlik ön plana çıkmaktadır. Ancak bir yöneticinin veya liderin tutumları, davranışları, özellikleri, güvenilirliği ve iletişim açıklığı iş mutluluğu için önemlidir (Andrew, 2011). Öte yandan örgüt içi kronik olaylar, örgütsel stres, iş istikrarsızlığı, esnek çalışma adına artan çalışma saatleri, yönetim baskısı, çatışma ve zorbalık iş mutluluğunu olumsuz etkilemektedir (Alparslan, 2016). Akademisyenler, özellikle de araştırmacılar için Alparslan'ın çalışmasında (2016) çalışmanın önemi, öğrenciler, meslektaşlar ve diğer personel ile ilişkiler, kuruma duyulan güven ve memnuniyet ön plana çıkmaktadır. İdari personelin tutumları, kurumsallaşma eksikliği, tatmin edici olmayan çalışma ortamı, takdir edilmediğini, önemsenmediğini hissetmek, iş tanımlarında belirsizlik, işbirliği yapan akademisyen sayısının azlığı, yetersiz eğitim, akademik zorbalık, destek eksikliği, ihmal, bürokrasi, iletişim eksikliği ve dışlanma mutsuzluk sebepleri olarak sıralanmaktadır.

1.1.4.3. Mesleki Faktörler

Araştırmalara bağlı kalarak ortaya çıkan analize göre iş iyi oluşunu etkileyen işle ilgili faktörler; kişi, iş yeteneği ve iş özellikleri veya nitelikleri ile ilgilidir (Salas-Vallina ve Alegre, 2018). İşin özellikleri ile ilgili olarak, Hackman ve Oldham'ın iş özellikleri modelinde olduğu gibi, iş üzerindeki kontrol ve özerklik düzeyleri, işin çekiciliği, önemi, mücadelesi ve gelişime açıklığı iş tatmini üzerinde olumlu etkiler vermektedir. Görev veya işlerle ilgili kronik olaylar ve iş rutinleri, iş mutluluğunu etkilemektedir (Turan, 2018).

1.1.4.4. Çevresel Faktörler

İfade edildiği gibi kişisel, profesyonel ve örgütsel faktörlere ek olarak, çeşitli çevresel faktörler de iş doyumunu etkiler. Geniş sosyal çevre, o çevreden gelen sosyal destek, çalışanların iş dışı yaşamı, dünyadaki refahı, gerçek hayat ve iş hayatı arasındaki denge ve toplumdaki statü çevresel faktörlerdir (Gavin ve Mason, 2004).

1.1.5. İş Yeri Mutluluğunun Önemi ve Faydaları

İş yeri mutluluğunun önemine geçmeden önce iş ve iyilik halinin öneminden bahsetmek yerinde olacaktır. Bugün insanlar mutlu olmak için harika evler, arabalar, aile üyeleri, mülkler vb. satın alabileceklerine inanır ve bu tarz şeylere sahip olmanın hayalini kurmaktadır. Bu tür hayallere ve maddi arzulara ulaşmanın en doğal yolu çalışmaktan geçmektedir (Gavin ve Mason, 2004). Aynı araştırmaya göre, modern insanın hayatta her şeyden yoksun olduğu şey mutluluktur ve Aristoteles, "Bir insanın sahip olduğu en iyi şey, iyi bir hayat yaşamaktır" demiştir.

Bireylerin çalışmaları ve bu görevleri yerine getirdikleri ortam, yaşamları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Doğan, 2014). Benzer şekilde Dünya Sağlık Örgütü'ne (WHO) göre çalışma hayatı insan yaşamının önemli bir parçasıdır (Spence, 2015). Yaşamlarını sürdürmelerini sağlayan iş, insanlara maddi ihtiyaç ve isteklerini karşılamak için fırsat sağlamaktadır (Lyubomirsky vd., 2005). Bireylerin aidiyet, saygı ve kendini gerçekleştirme gibi gelişmiş ihtiyaçları, en önemli sosyal yaşam alanlarından biri olan iş yerinde karşılanmaktadır.

Çalışma hayatı, insanların uyanık olduğu saatlerin büyük bir bölümünü kapsamaktadır. Goel ve Singh tarafından (2015) yapılan bir araştırma, çalışma saatinin günde 10 saat olduğunu göstermektedir. Bireyler, işteki görevlerini bu süre içinde tamamlamakta ve bunları kişisel yaşamlarına taşımamaktadırlar (Danna ve Griffin, 1999). Amerika Birleşik Devletleri'nde 1969'da yılda ortalama 1652 saat çalışan insanlar, 2002'de 1815 saat çalışmaktaydı (Gavin ve Mason, 2004). Aynı araştırmaya göre (Gavin ve Mason, 2004) ABD'ye en yakın gelişmiş ülkeler 1707 saat ile İngiltere ve 1444 saat ile Almanya'ydı. 2017 OECD raporuna göre bu iki ülkede çalışma saatleri biraz iyileşerek sırasıyla 1676 ve 1363 saate gerilemiştir. Türkiye ise yılda 1832 saat çalışma saatiyle OECD ülkeleri arasında 14. sırada ve mutluluk endeksinde 45 ülke arasında 41. sırada yer almaktadır (Güdü Demirbulat vd., 2019). Son 50 yılda çalışma saatleri önemli ölçüde artarken, insanların şu anda 50 yıl öncesine göre daha mutlu olup olmadıklarının incelenmesi gerektiği açıkça ortaya konmaktadır (Gavin ve Mason, 2004).

Yetişkinlerin hayatlarının yeterli bir bölümünü iş yerine adayabilmeleri için bu ortamın insana karşılık mutluluk ve huzuru niteliksel bir bağlamda sağlaması gereklidir (Güdü ve Demirbulat, 2019). İşyeri refahına odaklanmak, çalışan insanları mutlu ve memnun ederek nihayetinde topluma fayda sağlamaktadır (Jeffrey ve ark., 2014). Tek başına çalışmak insanı mutlu etmez ama işte mutsuz olan insanlar genellikle mutlu değildir (Gavin ve Mason, 2004). Yani iş yerinde mutlu olmak, genel olarak mutlu olmak için önemlidir (Ardıç ve Erbaşaran, 2019).

Mutlu çalışanlar, insan kaynaklarında rekabet avantajını temsil ettikleri için bir kuruluşun en önemli varlıklarından biridir. Şirketler, çalışan üretkenliğini ve katılımını artırmak için iş yeri refahına yatırım yapmaktadırlar. Psikolojik olarak mutlu bir iş gücü yaratmak, hem pozitif örgütsel vatandaşlığa hem de "mutluluk ekonomisine" ulaşmak için başlı başına değerli bir hedeftir. Son yıllarda, ortalama işçi refahı ve sağlık bakım maliyetleri nedeniyle ekonomik verimlilik büyük ölçüde elde edilememiştir (Gavin ve Mason, 2004). İş doyumunun sağlanması aynı zamanda örgütsel işleyiş ve performans için gerekli olan olumlu örgütsel vatandaşlık davranışlarını oluşturma bir yoldur (Rego, 2009). İşinden memnun çalışanlar, çevrelerindeki fırsatlara daha açık, daha dışa dönük, yardımsever, iyimser ve özgüvenli, daha iyi performans gösteren kişilerdir (Güdü ve Demirbulat, 2019). Bir organizasyonu başarılı kılan insan kaynağını oluşturan çalışanlar, değişime çabuk uyum sağlayan, diğerleriyle uyumlu çalışan, becerilerini sergilemeye istekli ve organizasyon için sorumluluk almaya istekli kişilerdir (Stoia, 2015). Yaratıcılığın

ve merakın esas olduğu bir işte, akademik çalışma ve iş doyumu yaratıcılığı ve esnekliği artırır ve kişinin ufkunu genişletir (Boehm ve Lyubomirsky, 2008). Çalışmalar, mutluluk ve iş başarısı arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Daha mutlu çalışanlar, nispeten daha az mutlu meslektaşlarından daha iyi performans gösterir (Bohem ve Lyubomirsky 2008; Lyubomirsky vd., 2004).

1.2. Sosyal Kaytarma Davranışı

Bu başlık altında sosyal kaytarma davranışının tanımı, kapsamı ve önemine, sosyal kaytarma teorisinin ortaya çıkışı ve gelişimine, sosyal kaytarma davranışını açıklayan teorilere ve sosyal kaytarma davranışına neden olan faktörlere yer verilecektir.

1.2.1. Sosyal Kaytarma Davranışı Kavramının Tanımı, Kapsamı ve Önemi

Sosyal tembellik, bireylerin grup içinde çalışırken minimum zaman ve çaba harcama eğilimini ifade etmektedir (Latane, 1979). Farklı bir açıdan bakılacak olursa, sosyal aylaklık, grup halinde çalışırken üretkenliği azaltmaktadır (Harcum ve Badura, 1990). Sosyal aylaklık, takım halinde çalışan bireylerin bir görevi tamamlamak için tek başına çalışmaktan daha az çaba sarf etmesi gerçeğini ifade etmektedir. Ringelmann etkisi olarak da bilinen sosyal tembellik, ekip üyelerinin çabalarının ve katkılarının az olmasıdır. Fransız agronomist Max Ringelmann (1913), grup performansını incelemiş ve grup içindeki insanların potansiyellerinin farkında olmadıklarını bulmuştur. Ringelmann, potansiyeli bir bireyin maksimum performansının toplamı olarak tanımlamıştır. İş hayatı, örgütsel hedeflere ulaşmak için birçok kişinin birlikte çalışmasını gerektirmektedir. Bir takımda veya grupta çalışmanın temel amacı, tatmin edici bir görevi başarmak için o gruptaki bireylerin beceri ve yeteneklerini birleştirmektir. Grubun hedeflerine ulaşması için, çalışan tüm ekip üyeleri işini gerçekleştirmeye etkili ve verimli bir şekilde katkıda bulunması gerekir. Ülkemizde “bir el dertse iki el oy verir” atasözünün vurgulanması, grup halinde çalışmak hedeflerimize daha kısa sürede, daha verimli ve daha kolay ulaşmamızı sağlar. Öte yandan, bazı çalışan grupları aynı görev üzerinde tek başlarına çalışırken daha üretken olma eğilimindeyken, grup halinde çalışırken grup hedeflerine katkıda bulunma olasılıkları daha düşüktür. Bu durum, bireylerin çalışmaktan kaçındıklarını ve iş arkadaşlarına güvenerek işlerini bitirdiklerini göstermektedir (Deka ve Kashyap,

2014). Sosyal aylaklık, bir ekip çalışanının işe katkısını belirlemenin zor olduğu durumlarda ortaya çıkar. Araştırmalar, bireylerin gruplar halinde çalışmak için yalnız çalışmaktan daha minimum çaba harcadıklarını göstermiştir (Williams ve Karau, 1991). Sosyal aylaklık yapanlar, gruptaki diğer kişiler de benzer şekilde davranıp daha az üretken olabileceği için düşük çabalarını gizlemek istemektedirler (Liden vd., 2004).

Doğan, Bozkurt ve Demir sosyal kaytarma davranışının nedenlerini şöyle sıralamaktadır:

- Takımda iş yükü olmadığı fikri vardır.
- Grup üyeleri sonuçlarının doğrulanabilir olduğuna inanmazlar.
- Başkalarının gruplar halinde takılacağını düşünerek kendi çabanızı azaltarak eşitlik yaratırlar.
- Grubun diğer üyelerinin görevlerini yeterince yerine getirmemeleri halinde bu eksikliği gidereceklerine dair bir inanç yoktur.
- Birçok kişinin birlikte çalıştığı gruplarda katkınız önemli, gerekli değil olarak kabul edilmelidir.
- Grup yalnızca bir çıktı üretirse, bireysel çaba daha az olacaktır. Sosyal aylaklık, organizasyonları, grupları ve gruplar içindeki bireyleri etkiler. Bir çalışanın isteksizliği, tembelliği, yapması gereken işleri yeterince yapamaması, yapması gereken işleri grubun diğer üyelerine yüklemesi diğer bireyler üzerinde baskı oluşturma ihtimali vardır (Kafes ve Kaya, 2017). Ayrıca sosyal kaytarmanın akranları tarafından sergilendiğine inananların iş tatmini ve örgüte bağlılıkları daha düşüktür (Şeşen ve Kahraman, 2014; Özgüven, 2017).

Sosyal kaytarma, işyerinde daha az üretkenliğe ve verimliliğe yol açar. Çünkü bir organizasyon ekibinin parçası olan insanlar işlerine tam olarak katkıda bulunmazlar. Bireyler grup hedeflerine önemli ölçüde katkıda bulunmadığında grup dinamikleri olumsuz etkilenir. Grupları bölebilir, grup uyumunu zayıflatabilir ve duygusal gerginliğe yol açabilir. Örneğin, ekibinizdeki 8 kişiden yalnızca 5'i işin çoğunu yapıyorsa, bu grubu “çalışkanlar” ve “katkı sağlamayanlar” olarak ayırabilirsiniz. Bu durum iki grup arasında kırgınlık ve kırgınlık yaratabilir, bu da grup uyumunu bozabilir ve verimliliğin düşmesine yol açabilir. Benzer şekilde, gruptaki diğer insanlar da sosyal aylaklıktan etkilenir. Grup üyeleri, başkalarının katkılarına karşı kendi çabalarını ölçmeye başlar. Böyle bir durum bireyin çalışma motivasyonunu düşürür. Örneğin, ekip üyeleri, diğerlerinin başkalarına güvendiğini ve işlerin yapılması için kullanıldığını hissederlerse, çabalarını kasıtlı olarak

azaltabilirler. Høigaard ve Ommundsen (2007), grupların üyelerin üretkenliğini engelleyebileceğini ve sosyal kaytarmanın üç şekilde gerçekleştiğini belirtirler;

- Değerlendirme (niteleme) ve eşitlik,
- Maksimum kapasitenin altında hedef belirleme,
- Girdi ve sonuç (ödül) arasındaki ihtimalin az olması.

Tanınma ve eşitlik, gruptaki diğer kişilerin bireyin onlar kadar sıkı çalışmadığını düşünmesi ve dolayısıyla bireyin motivasyonunu düşürmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Alt maksimal hedef belirleme, bir gruptaki bireyler hedefleri iyi belirleme eğiliminde olduğunda veya hedefler belirleyerek çok fazla çabalamadığında ortaya çıkar. Son olarak, girdi ve sonuç arasındaki olasılık küçükse, çalışanlar performans sağlamak için harcanan çaba ile elde ettikleri sonuç veya ödül arasındaki olasılığın küçük olduğunu düşünebilirler. Çünkü iş bizzat yapıldığında insanlar ne kadar iş yaptıklarını görürler ve buna göre ödüllendirilirler (Høigaard ve Ommundsen, 2007).

Ancak bireyin gruba katkısının tam olarak belirlenememesi ve çalışanların sıkı çalışmalarının olumlu sonuçlarından fayda görmediğine inanarak grup içinde saklanmaları mümkündür (Latane, 1979). Latane (1999), sosyal etkiler teorisinde bu üç durumu açıklamaktadır. Sosyal etki teorisi, sosyal etkiyi, bireyler üzerinde etkili olan ve onları belirli şekillerde düşündüren ve hareket ettiren sosyal güç alanları olarak tanımlanmaktadır (Jackson, 1987). Pieterse ve Thompson, grup arkadaşlarının işlerini devralan başarılı çalışanların yalnızlaşabileceğini ve bunu tek başına tamamlamaya çalışmanın bireysel yalnızlığa yol açabileceğini bulmuşlardır. Bu durumlarda kişi işi nasıl yapacağını bilemeyebilir ve işi yapmak için gerekli olan sosyal becerileri kullanamayabilir. Tek başına çalışan insanlar, daha fazlasını yapmaya çalışırken işlerine gerektiği gibi ayak uyduramazlar. Ayrıca iş yaptırmak için çok çalışan kişiler, diğer arkadaşlarının işlerini alarak, arkadaşlarının teknik beceri ve deneyim kazanmasını engellemektedir.

1.2.2. Sosyal Kaytarma Teorisinin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Sosyal ihmalin ilk sosyal psikolojik çalışması Ringelmann tarafından 1913'te yapılan deneysel bir çalışmadır (Williams ve Karau, 1997). Fransız Ulusal Tarım Bilimleri Enstitüsü'nde profesör ve mekanik test istasyonu başkanı Ringelmann, “Halat Çekme Testi” adlı çalışmasında, uygulanan kuvvetlerin farklı olduğunu göstermiştir. Bunun en belirgin nedenlerinden biri, bireysel olarak değerlendirilememesidir (Kravitz ve Martin,

1986). Ringelmann'ın deneyi ilk olarak aylıklık davranışdır. Deneyde hem gruplardan hem de bireylerden ucunda bir gergi ölçer bulunan mümkün olduğu kadar çok ip çekmeleri istenmiştir. İlginç bir şekilde, deneyin sonuçları, grup gücünün ve bireysel gücün eşit olmadığını göstermiştir. Tek bir birey ortalama 63 kg kuvvet uygularken, üç kişilik bir grup ortalama 53 kg kuvvet uygulamaktadır. Grup 8 kişi olduğunda uygulanan kuvvet 31 kg'a düşmüştür (Robbins ve Judge, 2011). Bu, 3 kişinin 160 kg'lık bir kuvvet uygulayabileceği anlamına gelmektedir. Bu, ortalama bir bireyin performansının 2,5 katıdır. Sekiz kişilik bir grup, bir bireyin uyguladığı kuvvetin dört katından daha az olan 248 kg'lık bir kuvvet uygulanmıştır. Deneyde gruptaki insan sayısı artmasına rağmen grup içinde uygulanan kuvvetin bireysel olarak uygulanan kuvvetten daha az olduğu görülmüştür. Ringelmann, uygulanan gücün ve dolayısıyla genel performansın, gruptaki sayı arttıkça azaldığını bulmuştur (Piezon ve Ferree, 2008). Steiner (1972), güçteki farklılıkları ya bireysel performans düşüşü ya da koordinasyon kaybı ile haklı çıkarmıştır. Grup büyüklüğü ve çaba arasındaki ters ilişkiye Ringelmann etkisi denir (Simms ve Nichols, 2014).

Sosyal kaytarma ile ilgili literatür zamanla büyümüştür Latane tarafından 1977'de yapılan bir araştırma, fiziksel görevler gibi bilişsel görevlerin sosyal kaytarmaya neden olduğunu bulmuştur. Üç ayrı grup halinde bir şiiri düzenleme görevi verilen çalışmanın ilk aşamasında katılımcılara bağımsız olarak yapılan değerlendirmelerden tamamen kendilerinin sorumlu olduğu, ikinci aşamada ise bana şiiri düzeltme görevini üstleneceği söylenmiştir. Son aşamada 15 kişi ile paylaşılmaktadır. Sonuçlar, diğer grup üyeleriyle çalışırken katılımcıların bireysel olarak gösterdiklerinden daha az çaba sarf ettiklerini göstermektedir (Balcı, 2017).

Sosyal kaytarmayı "*bir tür sosyal hastalık*" olarak tanımlayan (Latane vd., 1979), sosyal kaytarmanın grup performansında da ortaya çıktığını göstermektedir. (Latane vd., 1979) tarafından sosyal kaytarma ile ilgili yapılan deney iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada denekler, alkışlar ve çığlıklar birbirini duyarken, ikinci aşamada denek kulaklık taktığı için birbirini duymamıştır. Beklendiği gibi, ne kadar fazla alkış ve tezahürat olursa, ses o oranda yüksektir. Ancak deneyin ilk aşamasında üretilen sesler kişi sayısı ile orantılı olarak artmamıştır. Altı kişilik bir grup alkış için ortalama 84 dB (desibel) ve tezahürat için 87 dB, 6 kişilik bir grup alkış için 91 dB ve tezahürat için 95 dB ses üretilmiştir. Bu 6 dB'lik artış, ses seviyesinin iki katına çıkması anlamına gelmektedir. Yazarlar, grup katılımı eksikliğini grup koordinasyonunun eksikliğine bağlamaktadır

(Latane vd., 1979). İkinci aşamada, deneklerin birbirlerinin alkışlarını veya tezahüratlarını dinlemediklerinde daha iyi performans gösterdikleri görülmüştür. Yazarlar bu durumu deneklerin daha az utanmasına ve kulaklıklarından daha yüksek sesli müzik gelmesine bağlamaktadır. Ancak grup ve bireysel performans arasında önemli farklılıklar bulunmaktaydı. İki deneyde, katılımcılardan alkışlamak veya tezahürat yapmak gibi fiziksel olarak zorlayıcı bir görevi yerine getirmeleri istendiğinde, bireysel performansın gruplar halinde gerçekleştirildiğinde, bireylerin tek başına performans gösterdiği duruma göre daha iyi olduğu görülmüştür. 1980'lerden beri yürütülen araştırmalar, gruptaki sosyal kaytarmanın ekip üyelerinin algılanan davranışlarından kaynaklandığını öne sürmektedir. Ancak bu çalışmalar laboratuvar çalışmaları olduğu için, çalışmanın ilk aşamasında katılımcılar bireysel, ikinci aşamasında ise üç kişi ile kendi değerlendirmelerinden sorumluydular. Deneyin son aşaması 15 kişi tarafından paylaşılmıştır. Sonuçlar, diğer grup üyeleriyle çalışırken katılımcıların bireysel olarak gösterdiklerinden daha az çaba sarf ettiklerini göstermiştir (Balcı, 2017).

1.2.3. Sosyal Kaytarma Davranışını Açıklayan Teoriler

Sosyal kaytarma ile ilgili yapılan irdelemelerin temel amacı sosyal kaytarma davranışının neden kaynaklı olduğu üzerinde durulmaktadır.

1.2.3.1. Sosyal Etki Teorisi

Bu teori, bir grup içindeki bireylerin etkileşimlerini dikkate almaktadır. Sosyal etki teorisi, bir grup içindeki insanların farklı davranabileceği varsayımına dayanmaktadır. Bir kişinin yalnızken nasıl davrandığı ile başkalarıyla birlikteyken nasıl davrandığı arasında fark vardır. Diğer insanlarla birlikteyken meydana gelen etkileşimlerden kaynaklanan bu davranış değişikliği, sosyal etki teorisi ile açıklanmaktadır. (Latane vd., 1979), sosyal aylaklığı sosyal etki teorilerinde tanımlamıştır. Bu teori, bir grubun performansı söz konusu olduğunda, grubun hedeflerine ulaşma çabalarını azalttığını savunarak, bireylerin sosyal etkinin kaynakları veya hedefleri olabileceğini belirtir. Grubun performansına göre değerlendirilemez. Bu nedenle bireyler, ister yapılan iş miktarını grup üyeleri arasında paylaştırsınlar, ister çalışmalarıyla kazanmak istedikleri ödül miktarını grup üyeleri arasında paylaşsınlar, grupta daha az çalışırlar. Sosyal etki teorisine göre, bir gruptaki

bir görev için harcanan çaba, gruptaki kişi sayısı arttıkça azalmaktadır. Teori, bireyler gruplar halinde çalıştıklarında, sosyal etkilerinin grup üyeleri arasında dağıldığını ve grubun boyutu arttıkça, eklenen her grup üyesinin diğer bireyler üzerinde daha minimum etkiye sahip olduğunu öne sürmektedir (Ersöz, 2019).

Sosyal etki güç, yakınlık, kişi sayısı olmak üzere üç ana faktörle tanımlanmaktadır. Güç; yani çalışanlar, grup içinde üst konumdakilerden etkilenir. Yakınlık; insanlara zaman ve mekan olarak yakın olan kişilerin onlar üzerinde daha fazla sosyal etkiye sahip olması ile açıklanmaktadır (Latane, 1979). Öte yandan, birey sayısı aynı etkiye maruz kalan birey sayısı ile ilişkilidir ve sayı arttıkça her bireyin sosyal etkisi azalmaktadır (Karau ve Williams, 1993).

1.2.3.2. Beklenti-Değer Teorisi

Beklenen değer teorisi, bireysel çaba ile ortak bir faaliyet veya görevdeki beklentiler arasındaki ilişkiyi ele alır ve genellikle üç bileşene sahiptir (Karau ve Williams, 1993):

- Beklenti
- Araçsallık
- Değer Beklenti bileşeni.

Bu teori, performansın çabaya bağlı olduğunu göstermektedir. Örneğin; ne kadar çok çaba harcarsanız, performansınız o kadar iyi olur. Beklenti faktörü, belirtilen performansın elde edilen sonuçları etkilediğini göstermektedir. Araçsallık, performans beklentilerini yansıtmaktadır. Son olarak, değer faktörü, ortaya çıkan bireysel performans ile maliyet, yani harcanan çaba veya enerji arasındaki farkı temsil eder. Örneğin, çok çalışırlarsa iyi notlar alacaklarına inanan öğrenciler, daha çok çalışacaklardır. Daha çok çalışmanın daha iyi notlara, daha az çabanın daha düşük notlara yol açtığı düşünüldüğünde araçsal faktöre başvurulabilir. Buradaki değer, yalnızca ödüllerin ve sonuçların önemi ile değil, aynı zamanda sonuçlara ulaşmanın maliyetleri (psikolojik ve maddi) ile de ilgilidir (Sheppard, 1993). Üç bileşen de dikkate alındığında çaba; beklenti, araçsallık ve değer bir üründür (Karau ve Williams, 1993). Çaba, bir kişinin belirli bir görevi veya hedefi başarmak için ne kadar sıkı çalıştığını tanımlamaktadır (Sheppard, 1993). Örneğin; bir çalışanın bir üst kademeye terfi etmesi, çalışanın performansına bağlıdır. Bu nedenle terfi etmek isteyen çalışanlar daha fazla çaba harcamaktadır. Kişinin çabaları sonucunda elde

ettiği faydalar, çabaya değer olmalıdır. Çalışanlar bunu değerli bulursa, performansları buna göre artmaktadır.

1.2.3.3. Ortak (Kollektif) Çaba Teorisi

Bu teoriye göre, grup çalışmasında sosyal kaytarma daha yaygındır. Bunun nedeni, grup halinde çalışırken bireysel çalışmaya göre daha az efor ve işe daha az katkı olmasıdır. Bir grupta ne kadar çok insan olursa sosyal kaytarmanın o kadar fazla olduğu, çalışan performansını değerlendirirken ise sosyal kaytarmanın o kadar az olduğu düşünülmektedir (Avcı, 2020). İnsanlar grup olarak çalıştıklarında fazla çaba sarf etmezler. Bu gibi durumlar çalışanların çabalarını gereksiz olarak algılamasına ve daha dikkatli çalışmasına neden olmaktadır. Başka bir deyişle, bireyin iş motivasyonu, grup üyelerinin performansından etkilenmektedir. Grup üyelerinin görevleri ve grup büyüklüğü, grup içi motivasyonu etkileyen en önemli faktörlerdir (İlgın, 2013).

1.2.3.4. Değerlendirilme Endişesi Teorisi

Değerlendirme kaygısı teorisi, 1972'de Cottrell tarafından önerilmiştir (Harkins ve Jackson, 1985). Değerlendirme kaygısı, grup üyelerinin performansını etkilemektedir. Bu teori, insanların kendi performanslarının ve çabalarının diğer grup üyelerininkinden ayırt edilemez olduğunu düşündüklerinde daha tembel hale geldiklerini öngörmektedir. Öte yandan, grup görevlerinde akranların ve üstlerin bireysel çabaları ve katkıları değerlendirildiğinde sosyal ihmal azaltılabilir. Bu nedenle, performans açıkça tanımlandığında ve değerlendirildiğinde ve kişisel katkılar sorumlu olduğunda, bireylerin daha az sosyal aylaklık sergilemesi muhtemeldir. Ayrıca diğer grup üyeleri tarafından kötü yargılanmak istemeyen kişilerin daha iyi performans göstereceği öngörülmektedir (Özek, 2014).

1.2.4. Sosyal Kaytarma Davranışını Etkileyen Faktörler

Sosyal kaytarma davranışını etkileyen faktörler kişisel ve örgütsel nedenlerle iki başlık altında incelenebilir (Kerr,1983). Bu faktörlere aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 1.3. Sosyal kaytarma davranışını etkileyen faktörler

Bireysel Faktörler	Örgütsel Faktörler
• Görevde birbirine bağlılık • Görev görünürlüğü • Ayırt edilebilirlik • Göreve bağlılık • Görevin önem • Dağıtımsal adalet ve ulus adaleti • Kişilik özellikler • Kültür ve cinsiyet farklılıkları • Bireysel özen	• Grubun büyüklüğü • Grup kaynaşması • İş arkadaşlarının algılanan sosyal kaytarma davranışı • İş arkadaşının performanslarına dair beklentileri ve sosyal telafi • Çabanın denkliği

Kaynak: Dekan ve Kashyap, 2014.

Sosyal kaytarma davranışına neden olan faktörler, hangi bireylerin daha fazla sosyal kaytarma davranışında bulunduğu ve hangi grup özelliklerinin sosyal kaytarma davranışına sebep olduğunun tespiti açısından oldukça önem arz etmektedir. Bu sebeple işyerlerinde sosyal kaytarma davranışının engellenebilmesi için öncelikle sosyal kaytarma davranışına neden olan faktörlerin bilinmesi gerekmektedir (Emül ve Karaca, 2023).

1.2.4.1. Bireysel Faktörler

Aşağıda, sosyal ahlaklılığı etkileyen bireysel faktörleri irdelenmiştir. Bu; görevin görünürlüğü, benzersizliği, göreve bağlılık, görevin önemi, dağılımın adillığı, örgütsel yurttaşlık davranışı, kişilik özellikleri, kültürel ve cinsiyet farklılıkları gibi nedenlerle görev bağımlılığı artmaktadır.

Görevde Birbirine Bağımlılık: Bir çalışanın çabası başka bir çalışanın çabasını etkilemektedir (Shea ve Guzzo, 1987). Görev bağımlılığı, bir bireyin performansının gruptaki bireyler tarafından etkilenmesi anlamına gelmektedir. İş bağımlılığı işletmeler için faydalıdır, ancak aynı zamanda sosyal ihmale de yol açabilmektedir. Çalışma ortamlarında pek çok bağımlılık olduğunu bilen çalışanlar, yeterince çaba göstermediklerini ve performanslarının takdir edilmediğini düşünmektedir. Çalışmalar, karşılıklı görev bağımlılığının arttığı durumlarda sosyal kaytarmanın arttığını göstermiştir (Avcı, 2020). Riggio'ya göre iş yerinde çalışan iki yakın arkadaş birbiri ile bağlantı içinde olduğu için birinin özeni ve performansı diğerinin özen ve performansını artmaktadır. Aksine arkadaşlarının notlarının düşük olması ve özensiz çalışmaları moralinin bozulmasına ve

başarısız olmasına yol açmakta, arkadaşlarına sadık kalır ve sosyal aylaklığa neden olmaktadır (Rigi, 2003).

Görev Görünürlüğü: Bireyin, işteki çabalarını patronunun ne kadar takdir ettiğine olan inancıdır (Doğan vd., 2012). Görev görünürlüğü, insanların yöneticilerin iş ortamında kendilerini izlediklerini ve kendilerinin farkında olduklarını düşünmelerini sağlamaktadır. İnsanlar yalnız çalıştıklarında daha fazla öne çıkıyor gibi görünmektedir. Gruplar halinde çalışırken görevlerin görünürlüğü daha az olmaktadır. İş ortamında düşük görev görünürlüğü ile yöneticiler, çalışanlarının çabalarından ve başarılarından habersiz olabilmektedir. Böyle bir ortamda sosyal kaytarma meydana gelebilmektedir. Yüksek düzeyde operasyonel şeffaflık, çalışma ortamı için faydalıdır. Çalışanlar performanslarının izlendiğine ve değerlendirildiğine inandıklarında sosyal kaytarma azalmaktadır (Mete, 2021). Buna bağlı olarak görev görünürlüğü, sosyal kaytarmanın ana belirleyicilerinden biridir. Örneğin, bir çalışan parça parça çalışıyorsa, kolayca izlenebilecekleri için görevlerini daha iyi görebilmektedir. Ancak, örneğin, bireyler bir grup olarak çalışıyorsa ve görev net değilse kendilerini gizleyebilmektedir. Ar-Ge laboratuvarlarına benzer şekilde görevler daha az şeffaftır. Ancak (Doğan vd., 2012), sosyal tembellik ile görev görünürlüğü arasındaki ilişkiyi incelediler, ancak sosyal tembellik ile görev görünürlüğü arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir. Harkins ve Jackson (1985) tarafından sosyal aylaklık üzerine yapılan bir araştırma, görev görünürlüğü ve yetenek grup üyelerinin katkılarının sosyal kaytarmayı olumsuz etkilediğini belirlemektedir (Doğan vd., 2012).

Ayrt Edilebilirlik: Çalışanın çalışma ortamındaki performansı birbirinden ayrt edilemez olduğunda farklılaşma zorlaşır. Bu, yöneticilerin çalışanlarının bireysel performansını değerlendiremeyeceği anlamına gelmektedir. Değerlendirilemeyen çalışanlar için ödül ve cezalar için herhangi bir ceza yoktur. Bu da çalışanların çalışma motivasyonunu düşürmektedir. Değerlendirilemeyeceğine ve cezalandırılmayacağına inanan çalışanlar, çalışma ortamında çaba göstermemekte ve sosyal tembellik sergilemektedir (İlgin, 2010). Bir bireyin performans sonuçları bir takım içinde ayrt edilebilirse, bireysel ve grup performansı arasında bir fark olmadığını savundular. Bir bireyin performansı öne çıktığında, o bireyin ve grubun çabası her zaman daha yüksektir (Harkins, 1985).

Göreve Bağlılık: Kendini işine adanmış çalışanlar içeriden çalışma arzusuna sahiptir. Katılım odaklı bir organizasyonda, yöneticilerin çalışanlarını denetlemesi gerekli değildir. Araştırmalar, görev bağlılığı olan iş ortamlarının daha az sosyal kaytarmaya sahip

olduğunu göstermiştir (Taner ve Ercan İştin, 2017). Görevine bağlı olan kendi kendine işini takip eden çalışanlar yaptığı işi daha düzgün yapmak için veya yanlış yapmamak amacıyla daha fazla özen göstermektedirler.

Dağıtım Adaleti: Bireyler arasında ödül ve cezaların adil olması ve bireylerin isteyken gösterdikleri çabaların ödüllendirilmesi ile ilgilidir. Dağıtım adaleti, ekip çalışanlarının faydalarının ekip üyeleri arasında eşit olarak paylaşıldığının kabul edilmesidir (Hannay, 2014). İnsanlar işlerini, eğitimlerini ve deneyimlerini maaş, performans ve terfi oranlarıyla karşılaştırır. Bireyler de bu karşılaştırmayı grup üyeleri ve aile üyeleri arasında yapmaktadır (Hannay, 2014). Dağıtıcı adalet yaklaşımına göre, çalışanlar çabalarının karşılığını aldıkları için yüksek düzeyde motive olmaktadır (Balcı, 2017).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireylerin gönüllü olarak sergiledikleri davranışlardır. Bireyin kendisini örgütün önemli bir parçası olarak algılaması örgütsel verimliliğe katkıda bulunur. Bu da sosyal kaytarmayı azaltmaktadır (Yurdakul, 2019).

Kişilik Özellikleri: Çalışan kişilik özellikleri ile performans arasında doğrudan bir ilişki vardır. Çalışanlar, çalışma ortamında diğer çalışanları hareket edemez hale getirerek onları boğabilecek veya yıldırabilecek konumlara ve güçlü tutumlara sahiptir. Bu davranışlara karşı sesini çıkaramayan diğer çalışanlar, düşük motivasyon ve düşük performans yaşayabilmektedir. Araştırmalar, lider ne kadar sertse, çalışma ortamında o kadar sosyal kaytarmanın meydana geldiğini göstermektedir. Aksine yöneticilerin çalışanları ile ne kadar çok iletişim kurar ve onlara sıcak davranırlarsa, çalışma ortamında o kadar az sosyal köşeye sıkıştıkları sonucuna ulaşılmıştır (Aydemir, 2019). Öğrenciler baskı altındayken motivasyonlarının düştüğü ve grup performanslarının düştüğü için özgüvenlerinin erozyona uğradığını açıklamışlardır (Palloff ve Pratt, 2003).

1.2.4.2. Örgütsel Faktörler

Sosyal kaytarmaya sebep olan örgütsel faktörler aşağıda tartışılmaktadır. Örgütsel nedenler arasında grup büyüklüğü, grup uyumu, akranlara karşı algılanan sosyal tembellik, akran performansı beklentileri ve sosyal tazminat yer alır.

Grubun Büyüklüğü: Grup büyüklüğü, bir gruptaki insan sayısını tanımlayan bir kavramdır. Grup ne kadar büyükse, sosyal kaytarma o kadar büyük, çalışanlar arasındaki

koordinasyon o kadar kötü ve amirler ile çalışanlar arasındaki iletişimin bozulması da o kadar yüksektir. Bir çalışan tek başına çalıştığında, çalışan sorumludur. Bir grupta çalışırken, sorumluluklar insanlar arasında paylaştırılır. Sonuç olarak sorumlulukları azalan çalışanlar daha az çaba göstermekte ve sosyal kaytarma ortaya çıkmaktadır. Grup büyüklüğü maksimum seviyeye ulaştıkça çalışanların daha düşük performans gösterdiği görülmektedir (Balcı, 2017).

Grup Uyum (Kaynaşması): Grup uyumu, bir grup içindeki bireyler arasındaki etkileşimleri ifade etmektedir. Gruptaki bireyler arasında uyum olduğunda, çalışma ortamında daha az sosyal aylaklık olmaktadır. Aksi takdirde çalışanlar arası iletişim zayıf ve sosyal kaytarma yüksektir (Avcı, 2020). Grup uyumu ve grup katılımı yüksek olduğunda sosyal kaytarmanın azaldığı görülmektedir (Karau ve Williams, 1993).

İş Arkadaşlarıyla İlgili Algılanan Sosyal Kaytarma Davranışı: Akranlara yönelik sosyal ihmal algısı, grup üyelerinin ne kadar sosyal ihmal sergiledikleri ile ilgilidir (Yıldırım, 2018). Bu modelde meslektaşlar, diğer arkadaşların performansını izlemektedir. Bu da performansı etkilemektedir. Arkadaşlarının sosyal olarak tembel olduğunu gözlemleyen kişiler de bu davranışa yatkındır (Aydemir, 2019). Şeşen ve Kahraman (2014) tarafından yapılan bir araştırmada bu duruma açıklık getirmekte olup, yazarların örgütteki arkadaşlarını sosyal kaytarma sergilediklerini algıladıklarında, sosyal kaytarma sergileme olasılıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Şeşen ve Kahraman, 2014).

İş Arkadaşlarının Performanslarına Dair Beklentiler ve Sosyal Telafi: Meslektaş performans beklentileri, sosyal kaytarma ile paraleldir. Çalışanlar, meslektaşlarının iyi performans göstermesini beklediklerinde sosyal tembellik gösterebilmektedir. Tersine, meslektaşları performansları düşük olduğunda daha çok çalışmaktadır. Bu durum toplumsal eşitleme kavramı ile açıklanmaktadır. Sosyal denge, bir gruptaki meslektaşların açıkları kapatmak için daha az çalıştıklarında, diğer çalışanların daha iyi performans gösterdiğini varsaymaktadır (Karau ve Williams, 1991).

Hart ve arkadaşları çalışanların grup üyelerinin daha az yetenekli olduğuna inandıklarında bu durumu telafi ettiklerini, grup üyelerinin daha yetenekli olduğuna inandıklarında sosyal tembellik gösterdiğini belirtmektedir (Hart vd., 2001). Williams ve Kalaw tarafından yapılan bir araştırma da bu durumu doğrulamakta ve çalışkan partnerleri olan bireylerin sosyal olarak tembel olma eğilimindeyken, çalışkan olmayan partnerleri olan bireylerin sosyal olarak telafi edici olma eğiliminde olduklarını belirtilmektedir (Williams ve Karau, 1991).

Çabanın Denkliği: Çaba denkliği, kişinin kendi çabalarına başkalarının çabalarına göre öncelik vermesi anlamına gelmektedir. Bir kişi, çalışma ekibindeki diğer kişilerin tembel davranacağına inanıyorsa, tembellik eğilimi de artmaktadır. Harkins ve Jackson (1985) ekipte çalışan kişilerin, arkadaşlarının takılmasına tepki olarak çabalarını azaltarak bu durumu telafi etmeye çalıştıklarını ortaya koymaktadır.



2. UYGULAMA

Bu bölümde sağlık çalışanlarının işyeri mutluluğunun sosyal kaytarmaya etkisini incelemek amacıyla yürütülen bir alan araştırmasına dair ayrıntılı bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde iş yeri mutluluğu, birçok sektörde olduğu gibi sağlık sektöründe de önemli bir sorun haline gelmiştir. Ünüvar ve Polatçı (2024) kamu ve özel sektörde çalışan 450 bireylerin işte mutluluk düzeylerinin düşük olduğunu bulmuştur. Çalışanların mutluluk düzeyini birçok faktör etkilemektedir. Ünüvar ve Polatçı (2024)'nın çalışmasında çalışanların işte mutluluk düzeyinin işe uyum, duygusal denge, dışa dönüklük ve deneyim ile ilişkili olduğu belirtilmiştir. Özel eğitim kuramlarında çalışan öğretmenlerin iş yeri mutluluk düzeylerinin değerlendirildiği başka bir çalışmada ise iş yeri mutluluğunun yaş, cinsiyet, çocuk sahibi olma ve gelir düzeyiyle ilişkili olduğu belirtilmiştir (Heybet, 2024). Yapılan bir sistematik derlemede de sağlık çalışanlarının iş yeri mutluluk düzeyini yaş, aylık gelir seviyesi, yaşam kalitesi, çalışma süresi, vardiya sisteminin varlığı ve çalışanların birbirine olan davranışlarının etkili olduğu belirtilmiştir (Muthiri vd., 2010). İş yerindeki mutluluk, yalnızca bireysel düzeyde değil, organizasyonların genel verimliliğini, hizmet kalitesini, çalışanların iş doyumunu da olumsuz etkilemektedir (Erselcan ve Özer, 2018; Demiray ve Polattimu, 2023; Akca vd., 2024).

Sağlık çalışanlarının işte mutluluk düzeylerinin sosyal kaytarma ile de ilişkili olduğu düşünülmektedir. Çünkü mutsuzluk, bireylerin çalışma performansını ve çalışma isteğini azaltarak sosyal kaytarma davranışı sergilemeye itebilir. Bu bağlamda, çalışanların iş yeri mutluluğunun sosyal kaytarma ile ilişkisini inceleyen araştırmaların önemi gün geçtikçe artmaktadır. Bu çalışmada da sağlık çalışanlarının işte mutluluk düzeyinin sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın ana hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H₁: Sağlık çalışanlarının işte mutluluk düzeyi ile sosyal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın alt hipotezleri ise şu şekildedir:

H₂: Sağlık çalışanlarının işte mutsuzluk düzeyleri demografik özelliklerine;

a: Cinsiyete göre,

b: Medeni duruma göre,

c: Eğitim durumuna göre,

d: Yaşa göre,

e: Çocuk sayısına göre,

f: Toplam çalışma süresine göre,

g: Mesleğe göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H₃: Sağlık çalışanlarının sosyal kaytarma düzeyleri demografik özelliklerine;

a: Cinsiyete göre,

b: Medeni duruma göre,

c: Eğitim durumuna göre,

d: Yaşa göre,

e: Çocuk sayısına göre,

f: Toplam çalışma süresine göre,

g: Mesleğe göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplam yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama formları şunlardır:

Demografik Sorular: Bu kısımda katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin toplam 7 soru yer almaktadır. Bu sorular; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, çocuk sayısı, toplam çalışma süresi ve mesleğe ilişkin bilgilerdir.

İşte Mutluluk Ölçeği: Bu ölçek Polatçı ve Ünüver (2021) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin amacı çalışanların iş yerinde mutluluklarını ölçmektir. Ölçek beşli liket tipindedir. Ölçeğin ilk formu 36 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin kısa formu ise yine beşli likert tipinde olup 8 madde ve tek boyuttur. Bu çalışmada ölçeğin kısa formu kullanılmıştır.

Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği: Ölçek Høigaard (2022) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin amacı bireyin takım/grup içinde yer alan diğer üyelerin sosyal kaytarma davranışlarına yönelik algısını ölçmektedir. Ölçeğin Türkçe geçerlik çalışması

Sezer ve arkadaşları (2021) tarafından yapılmıştır. Ölçek beşli likert tipinde olup 5 soru ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte bir madde ters puanlanmaktadır.

2.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Tunceli Devlet Hastanesi'nde çalışan 810 sağlık personeli oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi Tunceli Devlet Hastanesi'nde görev yapan 103 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Tunceli il merkezinde sadece 1 tane Devlet Hastanesi bulunmaktadır. Zaman darlığı ve ulaşım sıkıntıları nedeniyle araştırma il merkezindeki tek Devlet Hastanesi'nde gerçekleştirilmiştir. Literatürde örneklem büyüklüğünün ne olması gerektiğine dair pek çok görüş bulunmaktadır. Preacher ve MacCallum (2002) tarafından örneklem sayısının en az 100 ile 250 arasında olması gerektiği vurgulanmıştır. Bu sebeple yapılan araştırmada örneklem sayısının evreni temsil etme gücüne sahip olduğu görülmektedir. Araştırmaya dahil edilme kriterleri; 18 yaş ve üzerinde olma, herhangi bir iletişim engelinin bulunmaması ve araştırmaya gönüllü katılım sağlanmasıdır.

Araştırma verileri gerekli etik kurul izinleri ve kurum izinleri alındıktan sonra 11.01.2024-26.01.2024 tarihleri arasında yüz yüze anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. İlk önce katılımcılara araştırma hakkında açıklama yapılmış ve gönüllülük esası doğrultusunda anket formu dağıtılmıştır.

2.5. Araştırma Sınırlılıkları

Araştırmadaki en büyük sınırlılığı; Tunceli Devlet Hastanesindeki görev yapan (sadece bir ilin) sağlık personellerini kapsıyor olmasıdır.

Araştırmanın ikinci sınırlılığı; uygulandığı dönem itibarıyla (11-26 Ocak 2024) tarihleriyle kısıtlı olmasıdır.

Araştırmanın üçüncü sınırlılığı ise araştırma bünyesinde sadece nicel yöntemlere başvurulmuş olmasıdır.

2.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS) 27.0 paket programı kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde;

- Betimleyici istatistikler: Frekans dağılımı, aritmetik ortalama, standart sapma ve normallik,
- Kullanılan ölçeklerin geçerlilik (faktör) ve güvenilirlik (Cronbach Alfa) analizleri,
- Katılımcıların demografik özellikleri ile değişkenler arasında anlamlı farklılığın olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü ANOVA analizi,
- Korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.



3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu başlık altında, katılımcıların demografik özellikleri, iş yeri mutluluk düzeyleri ve algılanan sosyal kaytarma düzeyine ilişkin bulgular yer almaktadır.

3.1. Demografik Bulgular

Aşağıdaki tabloda katılımcıların sosyo-demografik özellikleri yer almaktadır.

Tablo 3.1. Ankete katılanların demografik özellikleri

Özellikler	N	%
Cinsiyet		
Kadın	51	49,5
Erkek	52	50,5
Medeni Durum		
Bekâr	32	31,1
Evli	55	53,4
Boşanmış	16	15,5
Eğitim Durumu		
Lise ve Altı	14	13,6
Ön Lisans	24	23,3
Lisans	50	48,5
Yüksek Lisans / Doktora	15	14,6
Yaş		
18-29 Yaş Arası	58	56,3
30-39 Yaş Arası	26	25,2
40 + Yaş	19	18,4
Çocuk Sayısı		
Çocuk Yok	39	37,9
1 Çocuk	32	31,1
2 Çocuk	21	20,4
3 Çocuk ve Üzeri	11	10,7
Toplam Çalışma Süresi		
1 Yıldan Az	6	5,8
1-5 Yıl Arası	61	59,2
6-10 Yıl Arası	22	21,4
10 Yıl ve Üzeri	14	13,6
Meslek		
Hekim	18	17,5
Sağlık Memuru	29	28,2
Hemşire	24	23,3
Ebe	7	6,8
Diğer	25	24,3
Toplam	103	100

Katılımcıların demografik özelliklerinin verilmiş olduğu tablo incelendiğinde; 51 kişinin (%49,5) kadın ve 52 kişinin ise (%50,5) erkek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında, 32 kişinin (%31,1) bekâr, 55 kişinin (%53,4) evli ve 16 kişinin (15,5) boşanmış olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırma kapsamında katılımcılar eğitim durumları açısından incelendiğinde, 14 kişinin (13,6) lise ve altı, 24 kişinin (23,3) ön lisans, 50 kişinin (48,5) lisans, 15 kişinin (14,6) lisans üstü mezunu olduğu belirlenmiştir.

Sağlık çalışanlarının yaş dağılımlarına bakıldığında, %56,3'ünün 20 ve 29 yaş arasında olduğu, %25,2'nin 30 ve 39 yaş arasında olduğu, %18,4 'ünün 40 yaş ve daha üzeri olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılanların çocuk durumu incelendiğinde; 39 kişinin (%37,9) çocuk sahibi olmadığı, 32 kişinin (%31,1) bir çocuk sahibi, 21 kişinin (%20,4) 2 çocuk sahibi ve 11 kişinin (%10,7) ise 3 ve daha fazla çocuk sahibi olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılanların meslek yılı incelendiğinde, 6 kişinin (%5,8) toplamda 1 yıldan az, 61 kişinin (%59,2) 1-5 yıl arasında çalıştığı, 22 kişinin (%21,4) 6-10 yıl arasında çalıştığı, 14 kişinin (%13,6) 10 yıl ve üzeri çalıştığı, belirlenmiştir.

Ayrıca sağlık çalışanlarından 18 kişinin (%17,5) hekim, 29 kişinin (%28,2) sağlık memuru, 24 kişinin (%23,3) hemşire, 7 kişinin (%6,8) ebe, 25 kişinin (%24,3) ise diğer sağlık çalışanları olarak görev yaptıkları belirlenmiştir.

3.2. Normallik Analizi Bulguları

Farklılık analizleri, korelasyon ve regresyon analizleri gibi parametrik testleri yapabilmek için verilerin normal dağılım göstermesi gerekmektedir. Sosyal bilimlerde parametrik testlerin yapılabilmesi için Skewness ve Kurtosis (Çarpıklık ve Basıklık) değerlerine bakılmaktadır. Bu değerlerin “-2” ve “+2” aralığında olması, verilerin normal dağılım gösterdiği anlamına gelmektedir (George ve Mallery, 2010).

Tablo 3.2. Normallik analizi bulguları

Ortalamalar	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
İşte Mutluluk	-,433	,401
Sosyal Kaytarma	-,263	,269

Tablo 3.2 incelendiğinde, işte mutluluk (Skewness= -,433; Kurtosis=401), sosyal kaytarma (Skewness= -,263; Kurtosis= ,269) değerlerinin “-2” ve “+2” aralığında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği kanıtlanarak parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir.

3.3. Güvenilirlik Analizi

Yapılan araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirliğinin ölçülmesinde Alfa Değeri (Cronbach Alpha) testinden yararlanılmıştır. Alfa katsayısının yorumlanmasında araştırmacılar tarafından belirli ölçütler dikkate alınmaktadır. Bu ölçütlere göre Cronbach Alfa katsayısı (α) değerleri şu şekildedir:

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ aralığında güvenilir değildir
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ aralığında düşük güvenilirliktedir
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ aralığında oldukça güvenilirdir
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ da yüksek güvenilirliktedir (Büyüköztürk, 2011).

Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik Cronbach Alfa katsayısı değerleri Tablo 2.3’te gösterilmektedir.

Tablo 3.3. Güvenilirlik analizi bulguları

Değişkenler	α değeri
İşte Mutluluk	0,875
Sosyal Kaytarma	0,874

Tablo 3.3 incelendiğinde; işte mutluluk ve sosyal kaytarma ölçeklerinin yüksek güvenilirlikte olduğu görülmektedir.

3.4. Faktör Analizi

Faktör analizinin uygunluğunu belirlemek için KMO (Kaiser- Meyer- Olkin) ve Barlett testleri uygulanmaktadır. KMO testinin değeri 0 ile 1 aralığında olmalıdır. 0,8 üstü değer çok iyi olarak değerlendirilmektedir. Faktör yük değerlerinin ise 0,30 ya da daha yüksek olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2011). Tablo 2.4.1’de işte mutluluk ölçek maddelerinin, Tablo 2.4.2’de ise sosyal kaytarma ölçek maddelerinin faktör yüklerine, KMO ve Barlett testi değerlerine yer verilecektir.

Tablo 3.4. İşte Mutluluk Ölçeğinin faktör analizi bulguları

Madde Sırası	Faktör Yükleri
1. madde	0,643
2. madde	0,569
3. madde	0,520
4. madde	0,485
5. madde	0,337
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO): 0,501	
Bartlett's Test of Sphericity:	
Approx. Chi-Square: 17,210; df: 15; sig: 306	

Tablo 3.4.1 incelendiğinde KMO değeri 0,501 olarak hesaplanmıştır. Bu veri ölçeğe faktör analizi uygulayabilmek için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. Faktör yükleri 0,337-0,643 arasında değişkenlik göstermektedir. İşte mutluluk ölçeği faktör analizi bulguları, ölçeğin faktör yapısını ve geçerliliğini desteklemektedir. Buna karşın faktör analizi sonucunda işlemeyen 3 madde ölçekten çıkarılmış ve faktör yükleri .30 üzerinde olan 5 madde ölçeğe alınmıştır.

Tablo 3.5. Sosyal Kaytarma Ölçeğinin Faktör Analizi Bulguları

Madde Sırası	Faktör Yükleri
1. madde	0,728
2. madde	0,549
3. madde	0,484
4. madde	0,769
5. madde	0,715
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO): 0,528	
Bartlett's Test of Sphericity:	
Approx. Chi-Square: 13,827; df: 10; sig: 181	

Tablo 3.4.2 incelendiğinde KMO değeri 0,528 olarak hesaplanmıştır. Bu veri ölçeğe faktör analizi uygulayabilmek için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. Faktör yükleri 0,484-0,728 arasında değişkenlik göstermektedir. Sosyal kaytarma ölçeği faktör analizi bulguları, ölçeğin faktör yapısını ve geçerliliğini desteklemektedir.

3.5. Tanımlayıcı İstatistikler

5'li Likert tipi ölçeklerin ortalama puanlarının yorumlanmasındaki puan aralıkları; 1-1,80 (Kesinlikle Katılmıyorum); 1,81-2,60 (Katılmıyorum); 2,61-3,40 (Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum); 3,41-4,20 (Katılıyorum); 4,21-5,00 (Tamamen Katılıyorum) şeklindedir.

Tablo 3.5.1'e göre işte mutluluk ve sosyal kaytarma ölçeğinin ortalama, standart sapma ve ortalamanın ölçekteki karşılık puanına yer verilecektir.

Tablo 3.6. Katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma düzeylerine ilişkin bulgular

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Ortalamanın Ölçekteki Karşılık Puanı
İşte Mutluluk	3,20	0,60	3
Sosyal Kaytarma	3,42	0,67	4

Tablo 3.5.1 incelendiğinde işte mutluluk ölçeğinin “ne katılmıyorum ne katılıyorum” seçeneğine denk geldiği; sosyal kaytarma ölçeğinin ise “katılıyorum” seçeneğine denk geldiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla araştırmaya dahil olan katılımcıların işte mutluluk düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcılar sosyal kaytarma davranışında bulunmaktadır.

3.6. Katılımcıların İşte Mutluluk ve Sosyal Kaytarma Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılıkları

Tablo 3.6.1'de katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalıklarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3.7. Katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin cinsiyete göre farklılıkları

Değişkenler	Cinsiyet	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	T	F	P
İşte Mutluluk	Kadın	56	3,19	0,49	-,300	,345	0,765
	Erkek	47	3,22	0,44			
Sosyal Kaytarma	Kadın	56	3,45	0,46	,660	,043	0,511
	Erkek	47	3,39	0,47			

Tablo 3.6.1. incelendiğinde katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalıklarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3.6.2'de katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma düzeylerinin yaş aralığına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3.8. Katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin yaş aralığına göre farklılıkları

Değişkenler	Yaş Aralığı	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	P
İşte Mutluluk	18-29 yaş	58	3,17	0,46	1,207	0,303
	30-39 yaş	26	3,32	0,51		
	40 yaş ve üzeri	19	3,15	0,42		
Sosyal	18-29 yaş	58	3,42	0,47	,546	0,581
Kaytarma	30-39 yaş	26	3,50	0,42		
	40 yaş ve üzeri	19	3,35	0,50		

Tablo 3.6.2 incelendiğinde katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin yaş aralığına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3.6.3'te katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3.9. Katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin medeni duruma göre farklılıkları

Değişkenler	Medeni Durum	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	P
İşte Mutluluk	Evli	55	3,20	0,43	,000	1,000
	Bekar	32	3,20	0,49		
	Boşanmış	16	3,20	0,56		
Sosyal Kaytarma	Evli	55	3,43	0,51	,289	0,749
	Bekar	32	3,45	0,40		
	Boşanmış	16	3,34	0,43		

Tablo 3.6.3 incelendiğinde katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3.6.4'te katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin çocuk sayısına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3.10. Katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin çocuk sayısına göre farklılıkları

Değişkenler	Çocuk Sayısı	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	P
İşte Mutluluk	Yok	39	3,21	0,48	0,099	0,961
	1	32	3,19	0,47		
	2	21	3,18	0,48		
	3 ve üzeri	11	3,27	0,42		
Sosyal Kaytarma	Yok	39	3,21	0,43	1,618	0,190
	1	32	3,19	0,40		
	2	21	3,18	0,44		
	3 ve üzeri	11	3,27	0,72		

Tablo 3.6.4 incelendiğinde katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3.6.5'te katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

Tablo 3.11. Katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılıkları

Değişkenler	Eğitim Durumu	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	P
İşte Mutluluk	Lise ve altı	14	3,31	0,40	0,874	0,457
	Önlisans	24	3,25	0,51		
	Lisans	50	3,13	0,51		
	Lisansüstü	15	3,27	0,26		
Sosyal Kaytarma	Lise ve altı	14	3,45	0,54	0,969	0,411
	Önlisans	24	3,55	0,42		
	Lisans	50	3,39	0,49		
	Lisansüstü	15	3,31	0,37		

Tablo 3.6.5 incelendiğinde katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3.6.6’da katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin mesleğe göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

Tablo 3.12. Katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin mesleğe göre farklılıkları

Değişkenler	Meslek	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	P
İşte Mutluluk	Hekim	18	3,28	0,54	0,201	0,937
	Sağlık Memuru	29	3,18	0,51		
	Hemşire	24	3,17	0,48		
	Ebe	7	3,26	0,42		
	Diğer	25	3,18	0,38		
Sosyal Kaytarma	Hekim	18	3,56	0,51	0,608	0,658
	Sağlık Memuru	29	3,44	0,56		
	Hemşire	24	3,35	0,44		
	Ebe	7	3,44	0,26		
	Diğer	25	3,37	0,39		

Tablo 3.6.6 incelendiğinde katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin mesleğe göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3.6.7’de katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

Tablo 3.13. Katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin toplam çalışma süresine göre farklılıkları

Değişkenler	Toplam Çalışma Süresi	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	P
İşte Mutluluk	1 yıldan az	6	3,42	0,54	0,691	0,560
	1-5 yıl	21	3,16	0,50		
	6-10 yıl	22	3,21	0,37		
	10 yıl ve üzeri	14	3,27	0,42		
Sosyal Kaytarma	1 yıldan az	6	3,57	0,60	0,812	0,490
	1-5 yıl	21	3,44	0,41		
	6-10 yıl	22	3,30	0,53		
	10 yıl ve üzeri	14	3,50	0,53		

Tablo 3.6.7 incelendiğinde katılımcıların işte mutluluk ve sosyal kaytarma farkındalık düzeylerinin toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

3.7. İşte Mutluluk ve Sosyal Kaytarma Ölçeklerine İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları

Tablo 3.7.1’de işte mutluluk ve sosyal kaytarma arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizine yer verilmektedir.

Tablo 3.14. İşte mutluluk ve sosyal kaytarma ölçeklerine ilişkin korelasyon analizi bulguları

Değişkenler	İşte Mutluluk	Sosyal Kaytarma
İşte Mutluluk korelasyon katsayısı (r)	1	,271
(p)		0,006
(n)	103	103
Sosyal Kaytarma korelasyon katsayısı (r)	,271	1
(p)	0,006	
(n)	103	103

($p>0$)

Tablo 3.7.1’e göre işte mutluluk ile sosyal kaytarma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r = ,271$; $p = 0,006$).

3.8. İşte Mutluluk ve Sosyal Kaytarma Ölçeklerine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Tablo 3.8.1’de işte mutluluğun sosyal kaytarma etkisini incelemeye yönelik regresyon analizine yer verilmektedir.

Tablo 3.15. İşte mutluluk ve sosyal kaytarma ölçeklerine ilişkin regresyon analizi bulguları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Beta	P	R ²
Sosyal Kaytarma	(Constant)	2,561		>0,001	
	İşte Mutluluk	0,270	0,271*	0,006	0,073

Tablo 3.8.1’de yer alan R² değeri, bağımlı değişkendeki değişimin ne kadarının bağımsız değişken tarafından açıklandığını ortaya koymaktadır. P değeri ise işte

mutluluğun sosyal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığını ortaya koymaktadır. Buna göre;

- İşte mutluluğun sosyal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$)
- R^2 değeri 0,073 olarak belirlenmiştir. Bu değer işte mutluluğun sosyal kaytarmayı %0,73 oranında açıkladığını göstermektedir.



4. TARTIŞMA

Bu bölüm başlığı altında literatürde işte mutluluk ve sosyal kaytarmaya yönelik yapılan çalışmaların bulgularına yer verilerek çeşitli karşılaştırmalarda bulunulmuştur.

Keser (2018) tarafından Türkiye genelinde gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına göre; katılımcıların kıdem yılı, eğitim düzeyleri ve görev türleri ile işte mutluluk arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu bulgular neticesinde çalışanların kıdem yılları ve eğitim düzeyleri arttıkça mutluluk oranları da artmaktadır. Ayrıca mavi ve beyaz yaka çalışanlarının işte mutsuzlukların en büyük sebebi olarak “düşük ücret” gösterilirken; akademisyenler için ise “olumsuz çalışma koşulları” gösterilmiştir.

Demiray ve Polattimur (2023) tarafından Covid-19 pandemisi döneminde sağlık çalışanlarının stres düzeylerinin iş becerikliliği ve işte mutluluk düzeylerine etkisinin incelendiği araştırmada, sağlık çalışanlarında iş stresi artışının işte mutluluk düzeyini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Açar (2018) tarafından sağlık çalışanlarında internet bağımlılığı ile sosyal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sağlık çalışanlarının sosyal kaytarma algılarının demografik özelliklere göre (cinsiyet, çalışma statüsü, çalışılan birim) anlamlı farklılıklar gösterdiği saptanmıştır.

Gök ve Koca (2016) tarafından Isparta iline bağlı altı ilçede gerçekleştirilen araştırmada örgüt kültürünün hiyerarşik eğilim boyutunun sosyal kaytarma üzerinde etkisi olmadığı; takım eğilimi boyutunun ise hem kişinin kendi sosyal kaytarması üzerinde hem de algılanan sosyal kaytarma üzerinde istatistikî olarak anlamlı ve negatif yönde etkili olduğu saptanmıştır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu tez, sağlık çalışanlarının iş yeri mutluluğunun sosyal kaytarma davranışları üzerindeki etkilerini değerlendirmiştir. Araştırmanın sonuçları, sağlık sektöründe iş yeri mutluluğunun yaygın ve çeşitli nedenlere dayandığını, bu mutluluğun bireysel ve örgütsel sonuçlar doğurarak verimlilik kaybına neden olduğunu ortaya koymuştur. Sosyal kaytarma davranışının, iş yeri mutluluğu gibi unsurlar tarafından nasıl tetiklendiği ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda, sağlık çalışanlarının iş yeri mutluluğunun sosyal kaytarma davranışları üzerine etkisine vurgu yapılmıştır.

Araştırmanın bulguları, iş yeri mutluluğunun temel nedenleri arasında aşırı iş yükü, uzun çalışma saatleri, stresli çalışma ortamı, yönetim yetersizlikleri, adil olmayan uygulamalar ve yetersiz ödüllendirme sistemlerinin yer aldığını göstermiştir. Bu faktörler, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını azaltarak, işten kaçınma ve sosyal kaytarma gibi davranışların artmasına neden olmuştur. Sosyal kaytarma, bir grup içerisinde bireylerin iş yüklerini diğer grup üyelerine bırakması ve sorumluluklarını azaltması anlamına gelir ve bu davranış, iş ortamında verimlilik kaybına yol açar.

Tezde, bireysel faktörlerin de sosyal kaytarma davranışlarını şekillendirdiği vurgulanmıştır. Özellikle çalışanların motivasyon seviyeleri, duygusal zekaları ve kişilik özellikleri bu süreçte önemli bir rol oynar. Düşük motivasyona sahip bireyler, iş yerinde daha fazla kaytarmaya eğilim gösterirken, duygusal zekası yüksek olan çalışanlar daha fazla empati ve sorumluluk bilinci ile hareket edebilir. Örgütsel faktörler ise, iş yerinin genel yapısını, liderlik tarzını, çalışanların iş yükünü ve çalışma koşullarını içerir. Yöneticilerin tutumları, çalışanların iş tatmini üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Katılımcı yönetim ve dönüşümcü liderlik, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırarak iş yeri memnuniyetini artırabilir.

Sosyal kaytarma davranışının örgütsel yapılar üzerindeki olumsuz etkileri, sağlık sektöründeki iş akışını ve genel hizmet kalitesini etkilemektedir. Bu davranış, çalışanlar arasında güvenin azalmasına, iş birliklerinin zayıflamasına ve takım çalışmasının etkinliğinin düşmesine neden olabilir. Dolayısıyla, iş yeri mutluluğunun artırılması, yalnızca bireylerin iş tatminini değil, aynı zamanda örgütsel verimliliği de destekler. Tezin bulguları, iş yeri mutluluğunun artırılması ve sosyal kaytarma davranışlarının azaltılması için örgütlerin ve yöneticilerin alabileceği önlemleri öne çıkarmaktadır. Bunlar arasında, çalışanların ihtiyaçlarına uygun ödüllendirme sistemlerinin oluşturulması, çalışanların

karar alma süreçlerine katılımının artırılması ve iş yükünün adil bir şekilde dağıtılması gibi stratejiler bulunmaktadır.

İş yeri mutluluğunun bireysel refah üzerindeki etkileri de dikkate alındığında, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarını koruyacak programların uygulanması önemlidir. Stres yönetimi eğitimleri, iş-yaşam dengesi programları ve çalışan destek hizmetleri, iş yerindeki memnuniyetin artırılması için etkili araçlar arasında yer alır. Esnek çalışma saatleri ve dinlenme imkanlarının sağlanması, çalışanların kendilerini daha değerli hissetmelerine ve motivasyonlarının artmasına katkıda bulunur. Bu stratejilerin yanı sıra, liderlik tarzının ve yönetim uygulamalarının gözden geçirilmesi de iş yeri mutluluğu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Çalışmada, sosyal kaytarma davranışının bireysel ve grup düzeyinde etkileri detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Grup içerisinde sosyal kaytarma, bireylerin grup içindeki rollerini küçümseyip iş yükünü diğerlerine bırakma eğilimini ifade eder. Bu durum, iş yerinde iş birliğini ve verimliliği zayıflatabilir. Araştırmanın sonuçları, bireylerin sosyal kaytarma davranışlarına eğilimlerini azaltmak için örgütlerin ve liderlerin olumlu bir çalışma ortamı oluşturması gerektiğini ortaya koymuştur. Bunun için, çalışanların güçlü yönlerini takdir eden ve onları daha katılımcı hale getiren bir liderlik anlayışına ihtiyaç vardır.

Araştırma sonuçlarına uygun olarak iş yeri mutluluğunun artırılmasına yönelik öneriler sunulmuş ve bu öneriler, sağlık sektöründe uygulamaya konulabilecek somut adımları içermektedir. Örneğin, çalışanların iş yükünün düzenli olarak gözden geçirilmesi, iş dağılımının adil yapılması ve çalışanların ihtiyaç duydukları desteklerin sağlanması, iş yeri tatminini artırıcı unsurlar arasında yer alır. Ayrıca çalışanların gelişimlerine yatırım yapılması, eğitim ve seminerlerin düzenlenmesi, çalışanların bilgi ve becerilerini artırarak iş tatminini ve bağlılığını destekler. Bununla birlikte, örgüt içi iletişimin açık ve şeffaf olması, çalışanların kendilerini değerli ve güvende hissetmelerine katkıda bulunur.

Sonuç olarak, bu çalışma, sağlık çalışanlarının iş yeri mutluluğunun sosyal kaytarma üzerindeki etkilerini derinlemesine inceleyerek, bu konuda literatüre katkıda bulunmayı hedeflemektedir. İş yeri mutluluğu, bireylerin hem kişisel hem de profesyonel yaşamlarında önemli bir yer tutar ve bu mutluluk, bireysel refahın yanı sıra örgütsel başarının da anahtarıdır. Tezin bulguları, sağlık sektöründeki yöneticilere ve politika yapıcılara, çalışan memnuniyetini artırmaya ve sosyal kaytarma davranışlarını önlemeye yönelik stratejiler geliştirmeleri gerektiğini hatırlatmaktadır. Çalışan memnuniyeti, sadece

bireysel bir kazanım değil, aynı zamanda örgütsel verimlilik ve hizmet kalitesi açısından kritik bir unsur olarak karşımıza çıkar.

İş yeri mutluluğunun artırılması ve sosyal kaytarma davranışlarının önlenmesi için atılacak adımlar, yalnızca sağlık sektöründe değil, genel olarak tüm çalışma alanlarında uygulamaya konulabilir. Bu adımlar, iş gücünün motivasyonunu ve bağlılığını artırarak, uzun vadede örgütsel sürdürülebilirliği destekleyecektir. Bu kapsamda, yönetim uygulamalarının çalışanların ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesi, iş yeri kültürünün pozitif bir şekilde şekillendirilmesi ve çalışanların katkılarının değerli olduğunun hissettirilmesi, iş yerindeki memnuniyeti artıran temel unsurlar olarak belirlenmiştir. İş yerinde mutluluğu ve motivasyonu sağlayan bu faktörlerin doğru bir şekilde uygulanması, örgütlerin daha başarılı ve verimli hale gelmesine katkıda bulunur.

Araştırmanın sonunda, iş yeri mutluluğunun bireylerin iş performansını ve örgütsel verimliliği ne şekilde etkilediğine dair genel bir çerçeve sunulmuş, sağlık sektöründe iş yeri mutluluğunu artırmak için öneriler geliştirilmiştir. Öneriler arasında, adil çalışma koşulları sağlanması, çalışanların motivasyonunu artıracak programların uygulanması, esnek çalışma saatlerinin teşvik edilmesi ve liderlik uygulamalarının gözden geçirilmesi gibi maddeler bulunmaktadır. Ayrıca çalışanların iş tatminini ve bağlılığını artırmak için yöneticilere yönelik eğitim ve geliştirme programlarının önemine vurgu yapılmıştır.

Bu tezde sunulan öneriler ve bulgular, iş yeri mutluluğunun artırılması ve sosyal kaytarma davranışlarının önlenmesi için önemli bir referans kaynağı olmayı amaçlamaktadır. Sağlık sektöründeki liderler ve yöneticiler, çalışanların motivasyonlarını artıracak ve iş tatminlerini iyileştirecek stratejilere odaklanarak, iş yeri mutluluğunu ve verimliliği artırabilirler.

6. KAYNAKLAR

- Açar, V.** 2018. Sağlık çalışanlarında sigara ve internet kullanımı ile sosyal kaytarma algısının değerlendirilmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- Akca, N., Kar, A., Erice, E., Even, Ş.** 2024. Sağlık çalışanlarının stresle başa çıkma yöntemlerinin, yaşam doyumu ve mutluluk düzeyleri üzerindeki etkisi: Kırıkkale örneği. *İşletme Akademisi Dergisi*, 5(3): 241-259.
- Alparslan, A.M.** 2016. Emek işçilerinde fazladan rol davranışının öncülüğü: İş tatmini mi işyerinde mutluluk mu? *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30 (1): 203-215.
- Andrew, F.** 2011. Refah ve mutluluk ekonomisi. *Economic Psychology Journal*, 24(3): 245-263.
- Arar, T.** 2020. Akademide iş yeri mutluluğu ile performans arasındaki ilişkide iş yaşam dengesi ve duygusal zekanın rolü. *Doktora Tezi*, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Ardıç, K., Erbaşaran, Z.** 2019. İşkoliklik ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6 (4): 334- 346.
- Avcı, S.** 2020. Küçük ölçekli yiyecek ve içecek işletmelerinde sosyal kaytarma davranışı ve çalışan performansı analizi: Balıkesir ilinde bir uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Avey, J.** 2010. Employee happiness and its relationship to performance. *International Journal of Workplace Psychology*, 12(3): 250-266.
- Aydemir, K.,** 2019. Algılanan liderliğin sosyal kaytarma üzerindeki etkisi: Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmelerinin mutfak departmanları çalışanları üzerinde bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Aydın, N.** 2012. A grand theory of human nature and happiness, *Humanomics*, 28(1): 42-63.
- Ayvaz, M.** 2018. Mevlana Celaleddin Rumi'nin Ahlak Öğretisinde Mutluluk. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1): 87-108.
- Balcı, O.** 2017. Kalabalıkta saklanma: Sosyal kaytarma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(46): 373-387.
- Boehm, J., Lyubomirsky, S.** 2008. Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 134(6): 803-855.

- Brickner, M.A., Harkins, S.G., Ostrom, T.M.** 1986. Effects of personal involvement: Thought-provoking implications for social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 763-769.
- Bulut, A.** 2015. Orta öğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması. *Doktora Tezi*, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Büyüköztürk, Ş.** 2011. Veri analizi el kitabı, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Cenkseven, F., Akbaş, T.** 2007. Olumlu ve olumsuz duyguların bireysel ve sosyal etkileri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Çukurova Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Danna, K., Griffin, R.W.** 1999. Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3): 357-384.
- Deka, D., Kashyap, B.** 2014. Social loafing-a perturbation in human resource management. *Globsyn Management Journal*, 8 (1-2): 88- 95.
- Demiray, S., Polattimur, E.** 2023. Covid-19 pandemisinde sağlık çalışanlarının stres düzeylerinin iş becerikliliği ve işte mutluluk düzeylerine etkisi. *Journal of Academic Research in Nursing (JAREN)*, 9(2).
- Diener, E., Seligman, M.E.P.** 2002. Very happy people. *Psychological Science*, 13(1): 81-84.
- Diener, E.** 1995. Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1): 34-43.
- Diener, E.S., Eunkook M.L., Richard E., Smith, H.L.** 1999. Subjective wellbeing: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2): 276-302.
- Doğan, A., Bozkurt, S., Demir, R.** 2012. Sosyal kaytarma davranışı ile algılanan görev görünürlüğü arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(24), 53-80.
- Doğan, T.** 2013. Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14 (1): 56-64.
- Doğan, T.** 2014. İş tatmini ve psikolojik iyi oluş. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ekşi, G.G.** 2023. Örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkilerin analizi. *Doktora Tezi*, Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Emül, E., Karaca, A.** 2023. Sosyal Kaytarma. B. Hırlak (Ed.), Örgütsel davranış kavramlar ve araştırmalar-I. Özgür Yayınları.

- Erselcan, R. C., Özer, P. S.** 2018. İş doyumunun performansa etkisinde mutluluğun aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 13(2): 148-165.
- Ersöz, Z.** 2019. Araştırma görevlilerinin sosyal kaytarma düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Bursa Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Fernandez, J.L.F., Gamez, M.A.F., Aragon, N.D.Q., Gil, A. C.** 2017. Happiness at work, business behavior, and worker perceptions: A case study. *Ramon Llull Journal of Applied Ethics*, 8, 33- 64.
- Fisher, C.D.** 2010. Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412.
- Gavin, J.H., Mason, R.O.** 2004. The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33 (4): 379-392.
- George, D., Mallery, M.** 2010. SPSS for windows step by step: A simple guide and refrence. 17.0 update, Boston: Pearson.
- Goel, D., Singh, M.** 2015. Personality and employee happiness: A study of working women in Delhi/NCR”, *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 6 (2): 143-147.
- Gök, G. A., Koca, D.** 2016. Sağlık çalışanlarında hiyerarşi ve takım eğiliminin sosyal kaytarmaya etkisi: Isparta ilçe hastaneleri örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17): 8(17): 354-275.
- Graham, J.R., Shier, M.L.** 2010. The social work profession and subjective well-Being: The impact of a profession on overall subjective well-Being. *British Journal of Social Work*, 40, 1553-1572.
- Güdü Demirbulat, Ö., Saatçı, G., Avcikurt, C.** 2019. İşkoliklik ve bireysel mutluluk arasındaki ilişkinin turizm akademisyenleri açısından incelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(4): 3500-331.
- Hannay, M.** 2014. Fairness in peer evaluations: Ensuring organizational justice in the classroom. *Journal Of Higher Education Theory and Practice*, 14(2): 61-68.
- Harcum, E.R., Badura, L.L.** 1990. Socialloafing as responseto an appraisal of appropriate effort. *The Journal of Psychology*, 124(6): 629-637.
- Harkins, S.G., Jackson, J.M.** 1985. The role of evaluation in the elimination of social loafing. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 11(4): 457-465.
- Hart, J., Bridget, S., Karau, S.,** 2001. Social loafing and its organizational impacts. *Organizational Psychology Review*, 14(2): 125-140.

- Heybet, M. 2024.** Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş yerinde mutluluk düzeylerinin ve boş zaman engellerinin incelenmesi.123-145.
- Høigaard, R., Ommundsen, Y. 2007.** Perceived social loafing and anticipated effort reduction among young football (soccer) players: An achievement goal perspective. *Psychological Reports*, 100(3, Pt 1), 857–875.
- Huta, V. 2015.** An overview of hedonic and eudaimonic well-being concepts. Handbook of Media Use and Well-being (s. 1-26) içinde, New York: Routledge.
- İlgin, B., 2013.** Toplumsal bir hastalık: Sosyal kaytarma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3): 238-270.
- Jackson, J.M. 1987.** Social impact theory: A social forces model of influence. In: Mullen B., Goethals G.R. (eds) *Theories of Group Behavior*. Springer Series in Social Psychology. Springer, New York, NY.
- Januwarsono, S. 2015.** Analytical of factors determinants of happiness at work case study on PT. PLN (Persero) region suluttenggo, Sulawesi, Indonesia”, *European Journal of Business and Management*, 7(8): 9-17.
- Jeffrey, K., Mahony, S., Michaelson, J., Abdallah, S. 2014.** Well-being at work: A review of the literature, NEF Consulting, New Economics Foundation.
- Kaczmarek, L.D. 2017.** Happiness. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, 1-5.
- Kafes, M., Kaya, Ş. D. 2017.** Sosyal kaytarma davranışı üzerine yapılmış çalışmaların incelenmesi. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(11): 227-245.
- Kahraman, E. 2014.** Çalışan mutluluğu üzerine bir inceleme. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karau, S., Williams, K.D. 1993.** Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4): 681-706.
- Kerr, L.N., 1983.** Motivation losses in small groups: A social dilemma analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(4): 819- 828.
- Kesebir, P., Diener, E. 2008.** In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical questions. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2): 117- 125.
- Keser, A. 2018.** İşte mutluluk araştırması. *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1): 43-57.
- Kim, K.S. 2019.** The influence of hotels high-commitment HRM on job engagement of employees: Mediating effects of workplace happiness and mental health. *Applied Research Quality Life*, 14(2): 507-525.

- Kim, S.** 2018. Mutluluk ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki: Ampirik bir analiz. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Seoul National University, Psikoloji Anabilim Dalı, Seul.
- Kravitz, D.A., Martin, B.** 1986. Ringelmann rediscovered: The original article. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 936-941.
- Latane, B.** 1979. The social impact theory. *American Psychologist*, 44(6): 378-389.
- Latane, B., Williams, K.D., Harkins, S.** 1979. Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 822-832.
- Liden, R.C., Wayne, S.J., Jaworski, R.A., Bennett, N.** 2004. Social loafing: A field investigation. *Journal of Management*, 30 (2).
- Luthans, F.** 2002. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1): 57-72.
- Lyubomirsky, S., King, L., Diener, E.** 2005. The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6): 803-855.
- Mahadea, D., Ramroop, S.** 2015. Influences on happiness and subjective well-being of entrepreneurs and labour: Kwazulu-Natal case study. *SAJEMS NS*, 18(2): 245-259.
- Majidi, T., Jafari, P., Hosseini, M.A.** 2012. The effect of stress management technique training on the ports and shipping organization employees' Happiness". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 2162-2168.
- Mete, A. H.** 2021. Sağlık kurumlarında sosyal kaytarma, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Muthuri, R. N. D. K., Senkubuge, F., Hongoro, C.** 2020. Determinants of happiness among healthcare professionals between 2009 and 2019: A systematic review. *Humanities and Social Sciences Communications*, 7(1): 1-14.
- Myers, D., Diener, E.** 1985. Who is happy? *Psychological Science*, 6(1): 10-19.
- Özek, H.** 2014. Örgütlerde sosyal kaytarma davranışı ile psikolojik iklim ilişkisi ve konuyla ilgili bir araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özgener, Ş.** 2014. İş ahlakının temelleri. Nobel Akademik Yayıncılık, İstanbul.
- Özgüven, E.** 2017. Kadının çalışmasına yönelik tutumda ve sosyal kaytarma davranışında dindarlık düzeyinin etkisi Otel çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Batman.

- Öztürk, M.** 2016. Çift kariyerli eşlerin çalışma yaşamı ve işyeri mutluluğu üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Pabico, J. P., Hermocilla, J.A.C., Galang, J.P.C., De Sagun, C.D.** 2008. Perceived social loafing in undergraduate software engineering teams. Paper presented at 6th National Conference on Information Technology Education (NCITE 2008) NCAS Auditorium, UP Los Baños.
- Palloff, R.M., Pratt, K.** 2003. Virtual student: A profile and guide to working with online learners. San Francisco, CA.: Jossey-Bass.
- Peterson, C., Park, N., Seligman, M.E.P.** 2005. Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6, 25-41.
- Piezon F.L., Ferree, W.D.** 2008. Perceptions of social loafing in online learning groups: A study of Public University and U.S. Naval War College students. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 9(2).
- Polatçı, S., Ünüvar, H.** 2021. İşte mutluluk ölçeği (İMÖ): Bir ölçek geliştirme çalışması. *Journal of Research in Business*, 6(1): 177-202.
- Preacher, K.J., MacCallum, R.C.** 2002. Exploratory factor analysis in behavioral genetics research: Factor recovery with small sample sizes. *Behavior Genetics*, 32(2):153- 161.
- Quick, J.C., Quick, J.D.** 2004. Healthy, happy, productive work: A leadership challenge. *Organizational Dynamics*, 33(4): 329-337.
- Rego, A., Cunha, M.P.** 2008. Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance? *Journal of Business Research*, 61, 739-752.
- Rigi, J.** 2003. Group performance and individual effort: A case study. *Social Behavior Research Journal*, 25(2): 170-183.
- Robbins, S.P., Judge, T.A.** 2011. Organizational behavior. Fourteenth Edition, Global Edition, PearsonEducation, Inc., New Jersey.
- Roche, M., Rolley, C.** 2011. Workplace wellbeing on maungataturi mountain: The connection between ecological restoration and workplace happiness. *The Journal of Applied Business Research*, 27(2): 115-125.
- Rodriguez-Munoz, A., Sanz-Vergel, A.** 2013. Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 95-97.
- Ryan, R.M., Deci, E.L.** 2001. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review Psychology*, 52, 141-166.

- Salas-Vallina, A., Alegre, J.** 2018. Happiness at work: The role of positive leadership. *Journal of Business Research*, 91, 333-341.
- Salas-Vallina, L.C., Alegre, J., Fernandez, R.** 2017. On the road to happiness at work (HAW) transformational leadership and organizational learning capability as drivers of HAW in a healthcare context. *Personnel Review*, 46(2): 314-338.
- Savaş, S.** 2017. Ücretli çalışan mimarların işyeri mutluluğu ve farklı kariyer evrelerinde iş tatminini etkileyen faktörler. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Seligman, M.E.P., Csikszentmihalyi, M.** 2000. Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1): 5-14.
- Seligman, M.E.P., Steen, T.A.** 2005. Positive psychology progress empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5): 410-421.
- Sezer, U., Kocaekşi, S., Ektirici, A., Aygün, C. ve Özcan, T.** 2021. Algılanan sosyal kaytarma ölçeği - Türkçe formu: Genç ve yetişkin sporcu örnekleminde geçerlik ve güvenirliğin incelenmesi. *Psikoloji Çalışmaları - Studies in Psychology*, 41(3): 899-926.
- Shea, G.P., Guzzo, R.A.** 1987. Groups as human resources. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 5, 323- 357.
- Sheldon, K, M., Lyubomirsky, S.** 2006. Achieving sustainable gains in happiness: Change your actions, Not your circumstances. *Journal of Happiness Studies*, 7, 55-86.
- Sheppard, J.A.** 1993. Productivity loss in groups: A motivation analysis. *Psychological Bulletin*, 113, 67-81.
- Simms, A., Nichols, T.** 2014. Social loafing: A review of the literature. *Journal of Management Policy and Practice*, 15(1): 58-67.
- Spence, G. B.** 2015. Workplace wellbeing programs: If you build it they may not come... because it's not what they really need! *International Journal of Wellbeing*, 5(2): 109-124.
- Stoia, E.** 2015. Happiness and well-being at work, *Final Degree Project*, Universitat Jaume I, Spain.
- Şeşen, H., Kahraman, Ç.A.** 2014. İş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının bireyin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve kendi kaytarmasına etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1): 43-51.
- Tadic, M., Bakker, A.B., Oerlemans, W.G.M.** 2013. Work happiness among teachers: A day reconstruction study on the role of self-concordance. *Journal of School Psychology*, 51, 735-750.

- Taner, B., Ercan İştin, A.** 2017. Çalışma ortamında sosyal kaytarma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(3): 25-41.
- Turan, N.** 2018. Çalışma mutluluğu: Kavram ve kapsam. *Uludağ Journal of Economy and Society*, 37(1): 169-212.
- Tuzgöl Dost, M.** 2004. Öznel iyi oluş ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(23): 103-111.
- Ünüvar, H., Polatçı, S.** 2024. Beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluk üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 20(1).
- Waterman, A.** 2006. The eudaimonic turn in happiness research. *Journal of Happiness Studies*, 7(1), 83-102.
- Waterman, A.S., Schwartz, S.J., 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, 41- 79.
- Williams, K.D., Karau, S.J.** 1997. Social loafing and social compensation: The effects of expectations of co-worker performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(4): 570-581.
- Williams, K., Karau, S.** 1991. Social loafing and motivation loss in groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(4): 681-703.
- Wilson, W. R.** 1967. Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4): 294.
- Wright, T.** 2003. Positive organizational behavior: A paradigm for workplace happiness. *Organizational Dynamics*, 32(2): 230-245.
- Wright, T.,** 2009. Psikolojik İyi Oluşun İş Hayatına Etkileri. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 839-861.
- Wright, T.A., Cronpanzano, R.S.** 1997. Cropanzano, russell, “well-being, satisfaction and job performance: Another look at the happy / Productive worker thesis”. *Academy of Management Proceedings*, 364-368.
- Yang, L.** 2018. The evolution of positive psychology and its effects on individuals. *Positive Psychology Journal*, 11(4): 342-355.
- Yıldırım, U.** 2018. Marmara bölgesinde yer alan GHSİM’de çalışan kamu personelinin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ile sosyal kaytarma arasındaki ilişkilerinin incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Yikbilgili, H., Akduman, G.** 2015. Bireysel ve örgütsel mutluluk üzerine bir değerlendirme. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Yurcu, G.** 2014. Konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş doyumu ve öznel iyi oluşlarına etkisi. *Doktora Tezi*, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Aydın.
- Yurdakul, G.** 2019. Sosyal kaytarma davranışı ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki: Bir vaka incelemesi Örneği. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.



EKLER

Ek 1: Etik Kurulu Kararı



T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu

TOPLANTI SAYISI
2023/13

KARAR SAYISI
17

TOPLANTI TARİHİ
30.11.2023

Kurulumuz 30.11.2023 tarihinde saat 15.00'da Kurul Başkanı Prof. Dr. Fulya BENZER Başkanlığında, aşağıda imzaları bulunan kurul üyelerinin katılımlarıyla toplanarak gündemdeki konuları görüşmüş ve aşağıdaki kararları almıştır.

KARAR NO 2023/13-17 Yüksek Lisans Öğrencisi Nurettin ULUSOY'un 24/11/2023 tarihli ve 45555 sayılı başvurusuna istinaden;

Munzur Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi Nurettin ULUSOY ve danışmanlığını yapan Prof. Dr. Arzu KARACA'ya ait "**İşyeri mutsuzluğunun sosyal kayıtlarına etkisinin incelenmesi**" konulu çalışma etik kurulumuzda görüşülmüş olup; çalışmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

Kararın gereği için Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı'na sunulmasına karar verilmiştir.

Kurul Başkanı

Prof. Dr. Fulya BENZER

Kurul Üyeleri

Prof. Dr. Fahrettin YÜKSEL
Prof. Dr. Ali KARADOĞAN
Prof. Dr. Mehmet KARATAŞ
Prof. Dr. Altuğ KAZAR
Doç. Dr. Seda GÜNDÜZALP
Doç. Dr. Oktay KIZAR
Doç. Dr. Tuncay YILDIRIM
Av. Serkan ERDOĞAN

Belge Doğrulama Kodu: MEFT4DU

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Belge Takip Adresi:
<https://ubys.munzur.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index>

Adres: Aktuluk Mah. Üniversite Yerleşkesi Merkez / Tunceli

Telefon No: (0 428) 2131794

e-Posta:

Kep Adresi: munzuruniversitesi@hs01.kep.tr

Faks No:

İnternet Adresi:

Bilgi için :

Telefon No:

Yaşar Serin

Bilgisayar İşletmeni

(0 428) 2131794 - 1297

Av. Serkan ERDOĞAN Kurul Üyesi V.	Prof. Dr. Fahrettin YÜKSEL Kurul Üyesi V.	Prof. Dr. Ali KARADOĞAN Kurul Üyesi V.
Prof. Dr. Mehmet KARATAŞ Kurul Üyesi V.	Prof. Dr. Altuğ KAZAR Kurul Üyesi V.	Doç. Dr. Seda GÜNDÜZALP Kurul Üyesi V.
Doç. Dr. Oktay KIZAR Kurul Üyesi V.	Doç. Dr. Tuncay YILDIRIM Kurul Üyesi V.	Prof. Dr. Fulya BENZER Kurul Başkanı

Ek:
1- Başvuru Formu (Nurettin ULUSOY)
2- Değerlendirme Formu (Nurettin ULUSOY)

Belge Doğrulama Kodu: MEFT4DU

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Belge Takip Adresi:
<https://ubys.munzur.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index>

Adres. Aktuluk Mah. Üniversite Yerleşkesi Merkez / Tunceli

Telefon No: (0 428) 2131794

e-Posta:

Kep Adresi. munzuruniversitesi@hs01.kep.tr

Faks No

İnternet Adresi

Bilgi için :

Yaşar Serin

Bilgisayar İşletmeni

Telefon No:

(0 428) 2131794 - 1297

Ek 2: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, anket Munzur Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde yürütülen danışmanlığını Prof. Dr. Arzu KARACA'nın yaptığı "Sağlık Çalışanlarında işyeri Mutluluğunun Sosyal Kaytarmaya Etkisinin İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tezime veri toplamak amacıyla oluşturulmuştur.

Kişisel bilgiler kesinlikle gizli tutulacak olup, elde edilecek sonuçlar sadece akademik amaçla kullanılacaktır. Bilime katkı sunacağınız ve ilginiz için teşekkürlerimizi sunar, çalışmalarınızda başarılar dileriz. Saygılarımızla

Prof. Dr. Arzu KARACA

Nurettin ULUSOY

İŞTE MUTLULUK ÖLÇEĞİ	Katılmıyorum Kesinlikle	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum Kesinlikle
1.Yöneticim çalışanlarına karşı güler yüzlüdür					
2. Yöneticim çalışanlarına karşı samimi davranır.					
3. İş yerimde yeterli düzeyde terfi imkânları bulunmaktadır.					
4. İş yerimde adil bir ödüllendirme sistemi vardır.					
5. Yaptığım iş ile gurur duyuyorum.					
6. İşimi severek yapıyorum.					
7. İş arkadaşlarımla uyum içerisinde çalışmaktayız.					
8. İş arkadaşlarımla ilişkilerimiz samimi ve içtendir.					
ALGILANAN SOSYAL KAYTARMA ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum Kesinlikle
1. Takım arkadaşlarım yapabileceklerinin en iyisini yapmaya çalışırlar.					
2. Takım arkadaşlarım başkalarının sırtından geçinen kişilerdir.					
3. Takım arkadaşlarım takıma beklediğimden daha az katkıda bulunurlar.					
4. Takım arkadaşlarım yetenekleri ölçüsünde yapabileceklerinin en iyisini yaparlar.					
5. Takım arkadaşlarım "başkalarının arkasına saklanırlar", böylece daha fazla çaba harcamaya gerek duymazlar.					

Çok teşekkür ederim.

ÖZGEÇMİŞ

