

**T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SAĞLIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ
MUTLULUKLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA:
BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİNDEKİ PİLOT
ÇALIŞMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sinem BAYTAR

Enstitü Anabilim Dalı: Sağlık Yönetimi

Enstitü Bilim Dalı : Sağlık Yönetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Zeki YÜKSEKBİLGİLİ

ŞUBAT - 2020

T.C.

NIŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ
MUTLULUKLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA:
BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİNDEKİ PİLOT
ÇALIŞMA




YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sinem BAYTAR

Enstitü Anabilim Dalı: Sağlık Yönetimi

Enstitü Bilim Dalı : Sağlık Yönetimi

“Bu tez 11./02/2020 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Dr. Öğr. Üyesi Selman Akçınar	Basarılı	
Dr. Öğr. Üyesi Hacer Dalkıç	Basarılı	
Dr. Öğretim Üyesi Zekü YÜKSEKBİLGİLİ	BASARIL	

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Sinem BAYTAR

11/02/ 2020

ÖNSÖZ

En başta canım ailem olmak üzere, danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Zeki YÜKSEKBİLGİLİ'ye, Dostum Uzman Hemşire Miray Özgür KÖNEŞ e, ikinci ailem olarak gördüğüm ve mensubu olmaktan her zaman gurur duyduğum, İstanbul Tıp Fakültesi Kadın doğum birimi çalışanlarına teşekkürlerimi sunarım.

Sinem BAYTAR

11/02/ 2020

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLO LİSTESİ	iv
EKLER LİSTESİ	v
ÖZET	vi
SUMMARY	vii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: GENEL BİLGİLER	4
1.1.Mutluluk Kavramı ve Mutluluk Kuramları.....	1
1.1.1. Amaçsal Yaklaşım.....	7
1.1.2. Etkinlik Kuramı.....	7
1.1.3. Yukarıdan-Aşağıya Aşağıdan-Yukarıya Yaklaşımı.....	8
1.1.4. Akış Kuramı.....	8
1.1.5. Yargı Yaklaşımı.....	9
1.1.6. Sabit Nokta Kuramı.....	10
1.2.Mutluluğu Etkileyen Faktörler.....	10
1.2.1. Bireysel Özellikler ve Kişilik.....	10
1.2.2. Ekonomik Durumu.....	13
1.2.3. Sosyal Destek ve Aile.....	13
1.2.4. Din Algısı.....	14
1.3.Organizasyonlarda Mutluluk Kavramı.....	15
1.3.1. İş yeri Mutluluğunun Önemi.....	16
1.4.Sağlık Kurumlarında Mutluluk.....	17
1.5.İyi Oluş Kavramı.....	18
1.5.1. Kendini Kabul.....	20
1.5.2. Olumlu İlişkiler.....	20
1.5.3. Özerklik.....	21
1.5.4. Çevresel Hareket.....	21
1.5.5. Yargı Yaklaşımı.....	22

1.5.6. Bireysel Gelişim	23
1.5.7. Yaşam Amacı	24
1.6. İyi Oluşun Boyutları	24
1.6.1. Öznel İyi Oluş	24
1.6.2. Psikolojik İyi Oluş	26
1.6.3. Sosyal İyi Oluş	27
1.6.4. İşe İlişkin Duyusal İyi Oluş	27
1.7. İyi Oluşu Etkileyen Faktörler	28
1.7.1. Yaş	28
1.7.2. Cinsiyet	28
1.7.3. Eğitim	29
1.7.4. Gelir Düzeyi	29
1.7.5. Din	30
1.7.6. Aile	30
1.7.7. Kişilik	30
1.8. Sağlık Kurumlarında İyi oluş	31
BÖLÜM 2: GEREÇ VE YÖNTEM	33
2.1. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Veri Toplama Yöntemi	33
2.2. Veri Toplama Aracı	33
2.3. Geçerlik ve Güvenirlik	35
2.4. Araştırmanın Hipotezleri	35
2.5. İstatistiksel Değerlendirme	36
BÖLÜM 3: BULGULAR	37
SONUÇ	72
KAYNAKÇA	77
EKLER	85
ÖZGEÇMİŞ	100

KISALTMALAR

BM : Birleşmiş Milletler

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

ICN : International Council of Nurses (Uluslararası Hemşirelik Konseyi)

NHS : The National Health Service (Ulusal Sağlık Hizmeti – İngiltere)

IWL :Improving Working Lives (Çalışma Hayatlarını Geliştirme)

SPSS :Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)

OMÖ :Oxford Mutluluk Ölçeği

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Verilerine Göre Dağılımı.....	37
Tablo 2: Katılımcıların Ailesine Ait Verilere Göre Dağılımın Değerlendirilmesi.....	38
Tablo 3: Katılımcıların Aylık Gelir Düzeyine Göre Dağılımın Değerlendirilmesi.....	38
Tablo 4: Katılımcıların Çalışma Pozisyonuna Göre Dağılımın Değerlendirilmesi.....	39
Tablo 5: Katılımcıların Çalışma Durumuna Göre Dağılımın Değerlendirilmesi.....	40
Tablo 6: Katılımcıların Mutluluk Koşullarına Göre Dağılımın Değerlendirilmesi.....	41
Tablo 7: Katılımcıların Demografik Verilerinin “Yaşamınızda ne kadar mutlusunuz?” sorusuna verilen yanıtlara Göre Değerlendirilmesi.....	42
Tablo 8: Katılımcıların Demografik Verilerinin “Sizi En Çok Kim Mutlu Eder?” sorusuna verilen yanıtlara Göre Değerlendirilmesi.....	44
Tablo 9: Katılımcıların Demografik Verilerinin “Sizi Hayatta En Çok Ne Mutlu Eder?” sorusuna verilen yanıtlara Göre Değerlendirilmesi.....	45
Tablo 10: “Mutluluk Ölçeği”, “İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeği ve Olumlu-Olumsuz Duygular Alt Boyutlarına” Ait Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi	47
Tablo 11: Cinsiyete Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Değerlendirilmesi.....	47
Tablo 12: Yaşa Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Değerlendirilmesi.....	48
Tablo 13: Yaşa Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Levene Testi İle Değerlendirilmesi.....	50
Tablo 14: Yaşa Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin LSD Post-hoc Analizi İle Değerlendirilmesi.....	52
Tablo 15. Medeni Duruma Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Değerlendirilmesi.....	52

Tablo 16: Eğitim Düzeyine Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Değerlendirilmesi.....	53
Tablo 17: Aile Şekline Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Değerlendirilmesi.....	55
Tablo 18: Çocuk Sayısına Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Değerlendirilmesi.....	55
Tablo 19: Çocuk Sayısına Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Levene Testi İle Değerlendirilmesi.....	57
Tablo 20: Çocuk Sayısına Göre Mutluluk Algısı Ölçeklerinin LSD Post-hoc Analizi İle Değerlendirilmesi.....	57
Tablo 21: Gelir Düzeyine Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Değerlendirilmesi.....	58
Tablo 22: Çalışma Pozisyonuna Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Değerlendirilmesi.....	59
Tablo 23: Çalışma Şekline Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Değerlendirilmesi.....	61
Tablo 24: Çalışma Şekline Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Levene Testi İle Değerlendirilmesi.....	63
Tablo 25: Çalışma Şekline Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin LSD Post-Hoc Analizi.....	63
Tablo 26: Çalışma Süresine Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Değerlendirilmesi.....	64
Tablo 27: Çalışma Süresine Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Levene Testi İle Değerlendirilmesi.....	66
Tablo 28: Çalışma Süresine Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin LSD Post Hoc Analizi	66
Tablo 29: Çalışma Süresine Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Games-Howell Post Hoc Analizi	69
Tablo 30: Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerine Ait Korelasyon Analizi.....	70

Tezin Başlığı: Sağlık Sektörü Çalışanlarının Mutlulukları Üzerine Bir Araştırma: Bir Üniversite Hastanesindeki Pilot Çalışma
Tezin Yazarı: Sinem BAYTAR Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Zeki YÜKSEKBİLGİLİ
Kabul Tarihi: 11 Şubat 2020 Sayfa Sayısı: 10 (ön kısım) + 85 (tez) + 15 (ek)
Anabilimdalı: Sağlık Yönetimi Bilimdalı: Sağlık Yönetimi
<p>Bu çalışmada üniversite hastanesinde çalışan sağlık personellerinin bireysel mutluluk ve işyeri mutluluklarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma hayatının kişinin gündelik hayatı içerisinde oldukça büyük bir kısmı kapsadığı yadsınamaz bir gerçektir. Kişilerin hayatında bu kadar önemli bir yerde olan iş yaşamının ve buradaki mutluluğun analiz edilmesinin katkısı oldukça büyüktür. Sağlık hizmetlerinin etkili bir şekilde gerçekleştirilmesi sağlık personellerinin mesleki yeterliliğinin yanında performans kapasitesine de katkı veren bir iş yaşamı ortamının sağlanması ile mümkündür. Sağlık personellerinin iş doyumu ve memnuniyet düzeylerinin yüksek olması, işyerinde mutlu olmaları, enerjilerini sadece sağlık hizmeti kalitesinin artırılmasında harcamalarını sağlamaktadır. Bu doğrultuda çalışmada sağlık çalışanlarının mutlulukları üzerine bir araştırma yapılmıştır. Çalışmaya İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Kadın Hastalıkları ve Doğum Anabilim dalında çalışan 150 sağlık çalışanı katılmıştır. Veri toplamada, Oxford Mutluluk Ölçeği ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Sonuçlara göre; mutluluk ve duyuşsal iyi oluş puanlarının ortalamanın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Kadınların erkeklere göre anlamlı bir şekilde olumsuz duygularının daha yüksek olduğu ve duyuşsal iyi oluş düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Yaşlı bireylerin, gençlere göre mutluluk ve iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu, evli bireylerin, bekarlara göre daha fazla mutluluk algısına sahip olduğu, bir ve iki çocuğa sahip bireylerin olmayanlara göre mutluluk algılarının daha iyi olduğu tespit edilmiştir. Çalışma süresine göre, eğitim düzeyine, aile şekline, çalışma pozisyonuna, gelir düzeyine göre mutluluk ve iyi oluş algısında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Sağlık çalışanlarının söz konusu demografik değişkenlere göre mutluluk ve iyi oluş düzeyleri göz önünde bulundurulduğunda, personel seçimi, görevlendirme, kariyer, eğitim ve gelişim süreçlerinde bu faktörlerin değerlendirilmesi fayda sağlayacaktır.</p>
Anahtar Kelimeler: Mutluluk, İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş, Sağlık Personeli, Memnuniyet, Çalışma Listesi.

Title of the Thesis: A Research on Happiness of Health Sector Employees. Pilot Study at a University Hospital

Author: Sinem BAYTAR **Supervisor:** Assist. Prof. Dr. Zeki YÜKSEKBİLGİLİ

Date: 11 February 2020 **Nu. of pages:** 10 (pre text) + 85 (main body) + 15 (App.)

Department: Healthcare Management **Subfield:** Healthcare Management

In this study, it is aimed to determine the individual happiness and workplace happiness of health personnel working in university hospital. It is an undeniable fact that working life encompasses a large part of one's daily life. The analysis of business life and happiness, which has such an important place in people's lives, has a great contribution. Effective provision of health services is possible by providing a working life environment that contributes to the performance capacity of health personnel as well as their professional competence. The high level of job satisfaction of the health personnel, being happy in the workplace ensures that they spend their energy only in improving the quality of health care. In this direction, a study was conducted on the happiness of health workers. 150 healthcare professionals working in the Department of Obstetrics and Gynecology, Faculty of Medicine, Istanbul University participated in the study. Oxford Happiness Scale and Job-Related Affective Well-Being Perception Scale were used to collect data. According to the results; happiness and job-related affective well-being scores were found to be above average. It was determined that women had significantly higher negative emotions and low levels of affective well-being than men. It was found that older individuals had higher levels of happiness and well-being compared to young people, married individuals had more perception of happiness than single people and happiness perceptions of individuals with one and two children were better than those without. No statistically significant difference was found in the perception of happiness and well-being according to working time, education level, family shape, working position, income level. Considering the level of happiness and well-being of health workers according to these demographic variables, it will be beneficial to evaluate these factors in personnel selection, assignment, career, training and development processes.

Keywords: Happiness, Job-Related Affective Well-Being, Health Employee, Working Conditions

GİRİŞ

İnsanların, geçmişten bugüne hayatta peşinden koştuğu ve mücadelesini verdiği tüm hedeflerinin temel nedeni mutluluğa sahip olmaktır. Bireysel farklılıkları gözünün de bulundurursak mutluluğa öznel bir kavram diyebiliriz. Mutluluk kavramı ile ilgili gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde, Birleşmiş Milletler tarafından 2018 senesinde düzenlenen Dünya Mutluluk Raporu sonuçları değerlendirildiğinde, Türkiye 156 ülke içerisinde 74. sırada yer alan mutsuz ülkeler sınıfındadır. Türkiye’de TÜİK verileri ışığında mutlu olduğunu dile getiren kişilerin %56 seviyesinde görüldüğünü ve günden güne bu oranın azaldığı ve dolayısıyla ülke içerisindeki mutsuzluk oranının yükseldiğini söylemek mümkündür. (TÜİK, 2018).

Araştırmanın ana teması iş yaşamına dair çalışanların duyuşsal açıdan iyi oluş kavramı, çalışma ortamı içerisinde duygulardan bahsedilemez düşüncesine sahip idareciler ve çalışanlar tarafından reddedilmiştir. Duyuşsal açıdan iyi hissetme halinin iş doyumunda ve verimli çalışmada etkili olup olmadığı araştırmacılar tarafından ele alınan bir konu olmuştur.

Araştırmanın Amacı

Üniversite hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarına yönelik kişisel mutluluk halinin ve işyeri mutluluk halinin ortaya çıkarılmasıdır. Çalışma hayatının kişinin gündelik hayatında kapladığı kısım oldukça önemlidir. Kişinin bir gün içerisinde en çok vakit geçirdiği yer olan işyeri içerisinde kendini mutlu hissedip hissetmediği araştırılması gereken bir konudur. Kişinin çalışma hayatında yaşadıklarının etkisini, iş dışındaki yaşamında da devam ettiği düşünüldüğünde işyerindeki duyuşsal iyilik halinin kişinin gündelik hayatındaki hislerini, duygu ve düşüncelerini de etkisi altına aldığı söylenebilmektedir.

Sağlık sektöründeki hizmetin en iyi şekilde sunulması, sağlık personeli istihdamının kalifiye, mesleki becerisi belli bir seviyenin üzerinde, etkili performans sergileyebilen kişilerden oluşmasının yanında, bu personellerin kendilerini mutlu ve iyi hissettikleri bir çalışma ortamından geçmektedir. Sağlık personellerinin işyerindeki iyi ve mutlu hali direkt olarak hasta/hasta yakınları ile olan ilişkilerini de etkileyecektir. Enerjilerini çalışma ortamının iyileştirilmesine veya işyerindeki can sıkıcı durumların ortadan

kaldırılması için değil, sağlık hizmeti sunumunun niteliğinin arttırılmasında kullanabileceklerdir.

Sağlık hizmetlerinin en önemli sunucularından olan hastanelerde, çalışma ortamının hasta için en iyi hizmetin verilmesine odaklı olması gerekmektedir. Sağlık alanında çoğu ülkelerde yapılan yatırımların eksik kalması, sağlık sektörü içerisindeki çalışma koşullarını olumsuz etkilemektedir. Bu olumsuzluklar, sağlık personellerinin işe alım sonrasında ise işte kalma sürecine, bu da sağlık sunucuların kalite ve performans değerlerine, hastalar üzerinden alınan olumlu geri dönüşlere, başarılı tedavi sonuçlarına da yansımaktadır. Ulusal ve uluslararası düzeyde hedeflenen sağlık hizmetlerinin kalite standartlarına ulaşabilmek için ilk olarak çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. (ICN, 2007).

Kuramsal çerçevede, literatür de yapılan çalışmalar incelendiğinde çoğunun iş tatminin ve iş hayatından memnuniyetin tanımlanmasında Maslow'un "ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımını" ve Maslow'un ve Herzberg'in "çift faktör teorisi" ni ele aldığı gözlemlenmiştir. (Burnard ve diğerleri, 1999: 113). İş memnuniyetin bir çok kapsam içermesi tek bir tanımının olmasını zorlaştırmaktadır. Kavramın birbirinden ayrı çok sayıda tanımı mevcuttur. Sağlık personellerinin çalışma şartlarından memnun olup olmadıklarının tespit edilmesi, memnuniyetin sağlanması, bunun için gereken düzenlemelerin yapılması için ülke bazında bu çalışmaları ve takibini gerçekleştirecek bir politika oluşturulmalıdır. Bu politikalar ilgili kurum ve kuruluşların bünyesinde geliştirilmesine yönelik faaliyetler yürütecek rehberler sağlanmalıdır.

İngiltere'de bununla ilgili yapılan bir düzenleme ile İngiltere Sağlık Bakanlığı bünyesinde Çalışma Hayatlarını Geliştirme Standardı oluşturulmuştur. (Improving Working Lives Standard, IWL). Böylelikle Ulusal Sağlık Hizmetleri (NHS) tarafından kurum ve kuruluşların işçilerine yönelik sağlıklı işyeri uygulamalarını kapsamında yönelik izleyeceği yollar belirlenmiştir.

Araştırmanın Önemi

Çalışma ortamında duyulan mutluluk kavramının; bireyin kapasitesini kullanmasıyla birlikte duyduğu iş tatmini ile "psikolojik olarak iyi olma" durumu olarak belirtilmektedir. Bireyin kendi var olan kapasitesini kullandığı bir işi yapması, bireyin bu işe duyduğu aidiyet duygusunu da arttırarak mutlu hissetmesini sağlayacaktır. Ruhsal

olarak kendini iyi hissetme bireyin ilk önce kendisini sonrasında ise çevresindekileri anlama ve kabul etme süreci ile başlamaktadır. Bu durum bireyin hem kendi benliğini geliştirmesi hem de çevresi ile kendi arasında ilişkiyi pozitif ilerletmesi açısından önemlidir (Hefferon, Boniwell, 2014). Günden güne teknolojik altyapıların sağlamlaşması ve ilerlemesi ile kurum ve kuruluşlardaki düzen kompleks bir hale gelmekte ve bu kompleks yapının içerisinde çalışanların verimliliği için yapılan işten mutlu olmaları gerekmektedir (Turgut, Çinko, 2017: 38).

İşyerlerinin bilinen en büyük ve kıymetli sermayesi insan gücüdür (Yılmaz, 2016: 6). Bireylerin günlük yaşamlarındaki mutluluğu tanımlayan kişisel iyi oluş kavramı, çalışma ortamında karşımız işe yönelik duyuşsal iyilik hali olarak çıkmaktadır. Bu tanım, çalışanın yaptığı işine yönelik sahip olduğu olumlu düşünceleri içermektedir (Morrissy, Boman ve Mergler, 2013: 16).

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada da sağlık personellerinin gösterdikleri performansın artmasındaki en büyük değişkenlerden biri olan iş memnuniyetinin incelenmesi hedeflenmektedir. Bu minvalde, mutluluk ölçeği ve iş ile ilgili duyuşsal iyilik hali kavramına yönelik araştırmalar gerçekleştirilmiş, farklı demografik kriterlerin duyuşsal iyilik halinin farklılık gösterip göstermediği ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

BÖLÜM 1: GENEL BİLGİLER

Bu bölümde Tezin başlıca kavramlarına, sosyo kültürel farklılıkların etkilerine, literatür ve kuramlara yer verilecektir.

1.1.Mutluluk Kavramı ve Mutluluk Kuramları

Mutluluk, düşünce tarihi boyunca hemen her ülke ve toplumda '*hedeflenen bir kazanım*' olarak üzerinde düşünülen, değerlendirmeler yapılan ve politikalar geliştirilen bir kavram olagelmıştır. Toplumların temel parçası olarak, bireysel olarak insanların, ailelerin, sosyal paylaşım ve etkileşim ortamlarının '*mutlulukla ilgisi*' kurulmuş ve mutluluk üzerine eserler kaleme alınmıştır. Modern psikolojinin kurucusu olarak kabul edilen William James'in ifadeleriyle "*...mutluluğun nasıl kazanılacağı, nasıl sürdürüleceği ve [kaybedilmişse] nasıl yeniden mutlu olunacağı tüm zamanlarda insanoğlunun eylemlerindeki 'gizli motif' olmuştur*" (Sirgy, 2012: 6).

Bununla birlikte, ele alınan mutluluk genellikle bireysel karakteri yansıtmaktadır. Bu bağlamda, '*birey olarak mutlu insanların birlikte de mutlu topluluklar oluşturacakları*' varsayımının esas alındığı düşünülebilir. Doğumuyla 'anne, baba ve akrabaları için bir mutluluk kaynağı' olarak yaşamına ilk adımlarını atan insan, mutluluk peşinde ve arayışında olmuştur. Mutlu bir yaşam, mutlu bir yuva kurma, mutlu bir nesil yetiştirme ve mutlu bir birey olarak yaşamı tamamlama çabasını sürdürmüş ve mutluluğu '*yaşamın bir gerekliliği*' (Dursun, 2015: 30) olarak görmüştür.

Yüzyıllar öncesinden başlayan felsefi sorgulamalar, Sokrates, Aristoteles, Antisthenes, Aquinas, Gazali ve Farabi gibi pek çok düşünürün görüşlerine bakıldığında "*Nasıl yaşamalıyım?*", "*Ne çeşit bir yaşam beni mutlu eder?*", "*Ne için yaşamalıyım?*" gibi soruların sürekli cevap aranan ve görüş belirtilen sorular olduğu görülmektedir (Eryılmaz, 2016: 139).

Mutluluğa erişme arayışı ve isteği, insanın doğuştan gelen ruhsal bir yanı olarak gözükmektedir. Yaşamın her alanında, bireysel yaşantıda, ailede, okulda, arkadaş çevresinde ve işyerinde olumlu duyguları daha fazla yaşama ve deneyimleme insanların '*temel ve nihai hedefleri*' arasındadır. Kimi zaman belirli araçların [eş, iş, servet, statü ve politik bağlantılar gibi] domine ettiği bağlamlar bu hedefi arka plana itmiş gibi gözükse de, bu araçların elde edilmesi / kullanılması kişinin mutluluk arayışının bir parçası olarak düşünülmelidir.

White (2006: 12) mutluluk kavramını ele alırken, ‘ulaşılacak istenen ve değerli görülen her şeyi’ göz önüne almak gerektiğinden hareketle, kavramın çağrışım alanının genişliğine vurgu yapmaktadır. Kavram olarak ‘*netlik kazanmamış*’ bir bağlamı ifade eden mutluluk kavramını tanımlama çabaları, diğer pek çok sosyal bilim tanımlarında olduğu gibi, araştırmacıların kişisel dünya görüşü ve inaçlarına bağlı olarak farklı tanımlar ortaya koymaktadır.

Aristoteles (1999: 13), Nikomakean Etiği başlıklı yapıtında, mutluluğu ‘insanoğlunun hayatta başarabileceği en yüksek, en asil, en iyi ve en harika şey’ olarak tanımlamakta ve ödemonik mutluluk anlayışının hayatın nihai amacı olarak değerlendirilebileceğini vurgulamaktadır. Thomas Aquinas da, Aristo ile aynı görüşte olarak, hayattaki diğer tercihlerin ve eylemlerin ‘mutluluk düzeyini artırma’ amaçlı olarak görülebileceklerini ifade etmektedir (Diener, Sapyta ve Suh, 1998:34). Veenhoven (2014: 12) ise mutluluğu ‘bir insanın kendi yaşamına yönelik aldığı öznel haz (*enjoyment*)’ biçiminde tanımlamakta ve kavramı yaşam doyumu ile oldukça yakın bir kapsamda ele almaktadır.

Nettle (2005: 16) ise Batı dillerindeki *happy* sözcüğünün karşılıklarının farklı kültürlerdeki kullanımlarından örnekler vererek, dilimize “mutlu” olarak aktarılan *happy* sözcüğünün anlambilimsel çerçevesini çizmekte ve ‘mutluluk denildiğinde ifade edilmek istenen anlama’ ilişkin üç kategori sunmaktadır. Birinci düzey, duyguların açık biçimde baskın olduğu, biliş etkisi oldukça az ve beklentilerin, isteklerin veya arzuların karşılanması durumunun tetikleme ile ortaya çıkan mutluluk ifadeleri ile ilgilidir. İkinci düzey, biliş etkeninin duygularla ilgili olarak daha öne çıkmasıdır. Bu düzeyde, anlık duygulanımlar değil, uzun zaman dilimleri (yıl, hayat, belli bir yerde yaşanan zaman dilimi gibi) bütününe genel olarak değerlendirilmesi ve ‘eşik bir değer/düzye’ baz alınarak yargılanması söz konusudur. Yaşam doyumu ve iyi oluş kavramları bu düzeyin karakteristik ifadeleridir. Üçüncü düzey ise, daha felsefik bir bakış açısını yansıtmaktadır.

Aristoteles’in *eudaimonia* kavramının ‘kişinin kendini gerçekleştirme ve potansiyeline ulaşması’ karşılığı olarak iyi bir hayat yaşaması mutluluk olarak isimlendirilebilir. Bu noktada, insanların potansiyellerinin farklılığı ‘kesin ve herkese uyarlanabilir’ bir çerçevenin ortaya konulmasını engellemektedir. Hayatın amacı, bu bağlamda, kilit unsur olarak durmaktadır.

Tanımlar genel olarak değerlendirildiğinde, “*Mutluluk nedir?*” sorusuna karşılık verilecek yanıtların ve ortaya konan görüşlerin çoğunlukla araştırmacıların kendi bireysel algı, duygu ve anlayış çerçevelerini temel aldığı ve ortaya ‘genel geçer’ kabul edilebilir bir tanım konulmadığı görülmektedir. Mutluluğun gerek kapsamı ve gerekse ‘*kişiye özel*’ etmenlere bağlı oluşu ve değişken doğası kavramın tanımlanmasında araştırmacıları gri bir alana doğru çekmektedir (Zhongying, 2013: 1720). Diğer bir önemli nokta da, kavramların dikkatli kullanılması gerektiğidir. Nettle (2005: 24) oldukça yeni kavramların kullanımındaki zorluğu Ryff’un ‘psikolojik iyi oluş’ kavramının pek çok araştırmacı tarafından ‘mutluluk’ kavramıyla eşdeğer kullanılması ile örneklendirmektedir.

Thin’e (2012: 16) göre, özellikle 1990’lı yıllardan sonra, araştırmacıların ve politika yapımcıların mutluluk kavramına ilgi göstermesi dikkate değerdir. Bilim ve uygulamanın uzun zamandan beri ‘ilgi duymadığı’, felsefi tartışmalara ve psikolojik çalışmalara bıraktığı mutluluk kavramı sosyal politikalar ve ekonomi politikaları açısından da dikkate alınmaya başlamıştır. Mutluluk üzerine görüşlerini açıklayan ve Talisse’nin (2015: 9) ifadesiyle ‘nasıl yaşamak gerektiği ile mutluluğu birlikte düşünen’ ilk felsefecilerden Aristoteles’e göre, mutluluk “...*en iyi, en güzel, en hoş olan bir şey, insansal şeylerin en iyisi, en önemlisi ve en üstünü...*” olarak tanımlanır. Her varlık doğasının gerektirdiği biçimde ‘kendi iyiliğine’ yönelir ve mutluluk, *eudaimonia*, insanın iyiliğidir. İnsan, her ne yaparsa yapsın nihayetinde amacı mutlu olmak ya da mutluluğa yaklaşmaktır (Arslan, 2006: 274).

Mutluluk, bir hedeftir ve bütün diğer amaçlar (para, siyasi kazanımlar, zenginlik, statü gibi) aslında yalnızca ‘mutluluk getiren birer araç’ olarak işlev görmektedir. “İnsanda bulunan en iyi şey, en değerli şey, en yüce ve en tanrısal şey ne ise mutluluk bu şeyin kendi erdemine uygun etkinliğidir” ifadeleriyle Aristoteles, mutluluğu yüceltmektedir. Bu durumda, mutluluğu “erdemler içinde onların en yükseğine uygun etkinlik” olarak düşünmek de olağan bir çıkarımdır (Arslan, 2006: 25).

Aristoteles (1999: 20), mutluluğu insanın içsel bir gereksinimine temellendirmekle birlikte, mutluluğun kişiye bağlı olmayan unsurlarının da bulunduğuna dikkat çeker. Mutlu olmak için erdemli, özgür olmak ve kişinin kendi hayatını yönetmesi gerekmektedir. Ayrıca, tüm bunların yanı sıra geçimini sağlama, etrafındaki insanlarla arkadaşlıklar kurma, sağlıklı ve zinde olma, baskı altında olmayan özgür bir ülkede

yaşama gibi kişinin yetenekleri ve kapasitesi ile doğrudan bağlı olmayan dış / çevresel / toplumsal unsurlara da ihtiyaç olduğu da belirtilmelidir. Bütüncül olarak, yakından-uzağa (özelden-genele) bağlamlarda etkiye açık olunması, mutluluğu karmaşık bir ilişkiler ağına elde edilmesi güç bir kazanım olarak göstermektedir. Mutluluk, dışarıdan bakıldığında, maddi ölçülerle ele alınıp değerlendirilemeyen ve bireyin kendi dünyasında şekillenip ortaya çıkan bir kavram olarak görünmektedir. Bu açıdan, felsefecilerin yanında psikologların da ilgi duydukları ve farklı bakış açıları ve ilgili alt kavramlar ürettikleri bir kavram olmuştur (Warr, 2011).

1.1.1. Amaçsal Yaklaşım

Bu yaklaşım erek kuramı olarak da bilinmektedir ve bu yaklaşıma göre mutluluğun kişinin gereksinimlerini sağladığı ve belirlediği amaçlara ulaştığında gerçekleşeceği savunulmaktadır. İlk kez 1960 senesinde Wilson'un ihtiyaçların karşılanması ile mutluluğa, karşılanamadığı durumlarda ise kişinin hayatında hoşnutsuzluğa sebep verdiği, mutluluk doyumuna ulaşılması için bu koşulların; bireyin hayatının geçmiş döneminden, diğer bireylerin hayatlarını kendi hayatıyla kıyaslamasından, kültürel değerlerinden vb. faktörlerin etkisi altında kaldığı ifade edilmiştir. (Diener ve diğerleri, 1999: 300).

Diener (1984: 25) tarafından kişilerin hal ve hareketlerinin sebeplerinin anlaşılması açısından kişilerin hangi hedefe ulaşmak istediğine ve bu hedeflerden hangilerini ne şekilde gerçekleştirebildiği ve bu hedeflere ulaşımın kişinin ruhsal yapısını ve hayat içerisindeki doyum noktasını nasıl etkilediği bilinmelidir. Bu yaklaşıma göre, hedefler kişiyi mutlu ettiği gibi kişilerin mutsuzluğuna da sebebiyet verebilir. Kişiler kendilerine kısa vadede mutluluk sağlayacak hedefler koyabilir fakat bu hedefler, kişinin uzun vadedeki hedeflerine ulaşmasına engel olabilir (Diener, 1984: 28).

1.1.2. Etkinlik Kuramı

Bu kuram, mutluluk kavramının kişinin günlük yaşamındaki etkinlik derecesi ile doğru orantılı olarak ortaya çıktığını savunmaktadır. Bu kuramın tek ve en bilenen savunucusu Aristoteles'tir. Ünlü düşünürüne göre mutluluğa bireyin gerçekleştirdiği ahlak çerçevesindeki faaliyetler ile ulaşılmaktadır. Modern tanımı kapsamında bu faaliyetler, hobiler, kişiler ile kurulan ilişki ve iletişimler, spor yapma gibi aktiviteleri içine almaktadır. Bu kuramda üzerinde durulan bir diğer konu ise, kişinin kendi kendisini anlaması kişinin mutluluk seviyesini azalttığı görüşüdür. Mutluluğun peşinden koşma,

ve mutlu olmaya çalışma kişiyi yormaktadır. Bu nedenle kişi yaşamına, yaşadığı olaylara değil, sevdiği ve kendince mühim gördüğü aktiviteler ile uğraşması ve bunlara odaklanması ile mutluluk onu bulacaktır. Bu konu, erek yaklaşımda mutluluğa giden en önemli yolun aktiviteler sonucu ortaya çıkması olarak belirtilmiştir. Fakat etkinlik kuramında sonuçtan çok aktivitelerin gerçekleşme süreci asıl mutluluğa sebep veren faaliyetlerdir. Bir dağ tırmanışının verdiği mutluluk, zirveye ulaşma sırasında değil, (Diener, 2000: 40).

1.1.3. Yukarıdan-Aşağıya Aşağıdan-Yukarıya Yaklaşımı

Aşağıdan-yukarıya mutluluk kuramı, bireylerin geçmiş yaşantılarının mutlu ve mutsuz anlarının / deneyimlerinin genel bir değerlendirmesinin yapılması sonucu olarak, ‘Mutlu muyum?’ sorusuna cevap aranmasını anlatır. Bu kurama göre, insanlar mutlu olup olmadıklarına yönelik bir cevap vermek için, önceki yaşantılarındaki acıları ve hazların genel bir değerlendirmesini yaparlar (Eryılmaz, 2016). Mutlu, haz veren ve istenen durumlar daha sık ve baskın ise, birey mutludur. Bu durumda, aşağıdan-yukarıya kuramının retrospektif bir yönelimi esas aldığı ifade edilebilir. Yukarıdan-aşağıya kuramına göre ise mutluluk kişilik özelliklerine bağlı bir işlemdir (Eryılmaz, 2016). Diğer bir ifadeyle, insanlar yaşadıkları olaylara ‘kişilik özellikleri’ penceresinden bakar ve yorumlarlar. Kişilik yapılarının hangi tarafa baskın olduğuna göre, mutluluk veya mutsuzluk tarafına, karar verme eğilimi ağır basmaktadır.

1.1.4. Akış Kuramı

Pozitif psikolojide dikkat çeken ve araştırma yapılan kavramlardan birisi de eylemlerde ‘bulunma’ ve içsel motivasyonu daha iyi anlama amacı güden bir araştırma sırasında Csikszentmihalyi tarafından geliştirilen akış kavramıdır (Delle Fave, 2013: 65).

Csikszentmihalyi (1997:29) bir sanat okulundaki gözlemleri sırasında, öğrencilerin resim ve heykel gibi etkinliklerde toplantıları kaçırdıklarını, yemek saatlerinde ara vermediklerini ve etraflarında olan-bitenden soyutlandıklarını fark etmiş; bu optimal deneyimleri ve konsantrasyon durumlarını ‘akış’ metaforu ile kavramsallaştırmıştır.

Csikszentmihalyi (2005: 60) akışı, deneyimin özelliklerini de kapsayacak biçimde şu şekilde tanımlamaktadır: “...herhangi bir etkinlikte zorluk ve başarı dengelerinin paralel doğrultuda ve yüksek düzeyde olması, bireyin net bir amaca odaklanması halinde, durumun kontrolü altında olduğunu ve olumlu geribildirim alması, mevcut

duruma odaklanarak öz bilinç kaybının ortaya çıkması ve yapılan işin yada nihai sondan zevk alınmasına ilişkin bilinç hali...” (Ayazlar, 2015: 20).

Csikszentmihalyi (1997) farklı alanlardan örnekler verdiği çalışmasında, akışı somutlaştırmak için satranç oyununu örnek göstermektedir. Düz bir tahta üzerinde siyah ve beyaz altmış dört kare, on altı taş ve her taş grubunun izleyebileceği hareketler ile sınırlandırılmış iki kişilik bu oyunda amaç ve kurallar net biçimde belirlenmiştir. Oyuncular iki taraftan biri amacına ulaşmaya kadar, Csikszentmihalyi'nin ifadesiyle, *“kendi evrenlerinde yaşarlar, her şey siyah ve beyazdır onlar için”* Bir akış deneyimi şu özellikleri içermektedir: Hareketin ve farkındalığın kaynaşması, dikkatin sınırlı bir uyarıcı alanında odaklaşması, benlik bilincinin geçici olarak kaybolması, bilişsel olarak yeterli olma ve kontrol duygusu, açık amaçlara sahip olma, hemen geri bildirim alma ve içsel güdülenmedir (Csikszentmihalyi, 1997: 31).

1.1.5. Yargı Yaklaşımı

Bu kuram, temelde kişilerin mutlu olabilme sınırlarını esas almalarına ve karşılaştıkları olumlu veya olumsuz durumlarda bu sınır(lar)a dayalı yargılara varmalarına dayalıdır (Eryılmaz, 2016). Diğer bir ifadeyle, kişiler belli ölçütler oluşturmuşlardır, mutlu olup olmadıklarına bu ölçütlerin karşılanma düzeyine bakarak karar vermektedirler. Ölçütleri karşılayan durumlarda kişi mutlu olurken, ölçütleri yakalayamayan durumlar mutsuzluk kaynağı olmaktadır.

Kişinin yaptığı karşılaştırmaların, yargı kuramına göre, mutlulukta önemi büyüktür. Diğer bir ifadeyle, elde ettiği kazanımlar ve içinde bulunduğu durumların uyandırdığı duyguları birey tarafından ölçütler esasıyla tartılmakta ve ölçütleri karşılama düzeyi mutluluk düzeyinin işareti olarak gözlenmektedir. Ölçütler, bireylerin yakın veya uzak çevresindeki diğer bireyler olabileceği gibi, bilişsel düzeyde konulan hedefler de olabilir. Bu bağlamda, yargı kuramının hem bilişsel hem de materyalist ölçütleri kapsayabileceği düşünülebilir. Kuram tarafından vurgulan nokta, ‘yargılama’ işlemidir. Ölçütleri aşma/karşılama düzeyi olumluysa, olumlu duygular; olumsuz olması durumunda mutsuzluk ve diğer olumsuz duygular sonuç verecektir.

1.1.6. Sabit Nokta Kuramı

Mutluluk düzeyinin, oldukça değişken nitelikteki durumsal faktörlere dayalı olarak değerlendirmekten çok, genetik ve kişilik özellikleri açısından ele alınmasını savunan

‘Sabit Nokta Kuramı’, mutluluk düzeyinin sabit bir noktada kararlılık gösterdiği üzerinde durur. Kurama göre, bu kararlılık genetik etmenlerin bir etkisidir.

Yaşam sürecinde karşılaşılan ve dolayısıyla etkileri hissedilen, olumlu veya olumsuz duyguların olaylara bağlı olarak mutluluk artış veya azalış gösterse de, belli bir süre sonrasında yeniden ‘kararlılık noktasına’ döneceği anlayışı, belli düzeyde bir uyum düşüncesini de çağrıştırmaktadır. Bununla birlikte, uyum kuramında vurgulanan süreç [uyum süreci] iken sabit nokta kuramı anlayışında belli bir sabit mutluluk düzeyini işaret eden ‘sabit bir noktadır.’ bu iki kuram arasındaki farkı şu şekilde ifade edilir: ...Sabit nokta kuramında bireylerin mutluluk düzeylerini belirleyen faktör, genetik yatkınlıktır. Öte yandan, uyum kuramına göre ise bireylerin mutluluk düzeyleri, bireylerin geçmiş yaşantıları ile gelecekte ne umut ettikleri gibi faktörlerden de etkilenmektedir (Eryılmaz, 2016).

Bireylerin içinde buldukları çevrenin özellikleri, dinsel inanç, sosyoekonomik şartlar ve geleceğe yönelik iyimserlik ve umut düzeyi uyum düzeyi üzerinde etkili faktörler olarak düşünülebilir. Gelecekte hiçbir beklentisi olmayan, sosyal çevresinde sorunlar yaşayan, anlamsızlık anaforuna kapılmış ve yaşamda hiçbir amacı olmayan bireylerin karşılaşacakları ani olumsuzluklar kırılma noktaları olabilir. Araştırma bulguları kalıtsal faktörlerin mutluluk düzeyini %40’den fazla oranda etkilediğini de işaret etmektedir. Kalıtsal özellikler, bu bağlamda, hem uyum düzeyinde hem de sabit mutluluk düzeyine geri dönme aşamasında önemli tetikleyiciler olarak gözükmektedir (Lykken ve Tellegen, 1996: 188).

1.2. Mutluluğu Etkileyen Faktörler

Mutluluk kavramının etkileyen birden fazla değişken mevcuttur. Bireysel, ekonomik , sosyal destek, aile ve din algısı gibi en etkili faktörleri ele alalım.

1.2.1. Bireysel Özellikler ve Kişilik

Demografik faktörler olarak yaş, cinsiyet, eğitim durumu, gibi pek çok değişken bu bağlamda araştırmacılar tarafından araştırılmış ve farklı bulgular ortaya konulduğu görülmektedir. Eryılmaz (2016) alanyazındaki çalışmaların genel olarak değerlendirmekte ve genel bir başlık altında demografik değişkenlerin bireylerin mutluluklarını %10 oranında etkilediklerini ifade etmektedir. Bununla birlikte, bu faktörlerin etkisinin çok düşük düzeyde olduğunu işaret eden bulgulardan da söz

edilebilir (Eryılmaz, 2016). Bu alt başlık altında, bazı demografik faktörlerle ilgili bulgular genel hatlarıyla özetlenecektir.

Yaş değişkeni ile ilgili olarak, Diener (1998: 35) 1960'lı yıllardan günümüze yapılan araştırmalarda yaşla ilgili bulguların farklılaştığını ortaya koymaktadır. İlk zamanlarda, İkinci Dünya Savaşı sonrasında Hümanist Psikoloji yaklaşımının gelişmeye başladığı yıllarda, gençlerin daha mutlu olduğu yönünde bulgular daha sıklıkla sunulurken, sonraki dönemlerde yaşlıların yaşam doyumu ve mutluluk düzeylerine ilişkin puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür (Bulut, 2014). Bununla birlikte, daha sonra yapılan metaanaliz çalışmalarında yaşın öznel iyi oluş ve mutluluk düzeyine neredeyse hiç etki etmediği [%1 düzeyinde] görülmüştür (Brouskeli, Kaltsi ve Loumakou, 2018; Bulut, 2014; Kangal, 2013: 228).

Cinsiyet değişkeni açısından, erkekler ile kadınların mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır (Akduman ve Yüksekbilgili, 2015:37; Brouskeli, Kaltsi ve Loumakou, 2018: 44; Kangal, 2013; Kidger ve diğerleri, 2016: 80; Moçoşoğlu ve Kaya, 2018; TÜİK, 2017). Bir diğer ifadeyle, her iki cinsiyetten bireyler 'benzer düzeylerde mutlu' ve yakın düzeylerde 'iyi oluşa ve yaşam doyumuna sahip' olabilirler (Myers, 2000: 60).

Eğitim düzeyi yükseldikçe, kişilerin yargılama, düşünme, hayal etme, karar verme ve uyum sağlama becerilerinde oluşacak değişimler, mutluluk algısına etki edebilir mi? Eğitim düzeyi ile mutluluk düzeyi arasında bir ilişki var mıdır; varsa, bu ilişkinin düzeyi ve yönü nedir? Geniş bağlamli ve dolaylı veya dolaysız etkileme alanı oldukça geniş bir kavram olarak eğitim dikkate alındığında, eğitim düzeyinin kişinin mutluluk düzeyini yordamada etkili bir değişken olabileceği düşünülmektedir. Bu konuda alanyazında farklı bulgulara rastlanmaktadır. Eğitim düzeyinin artmasının gelir ve sosyal statüye olan dolaylı etkisinin bireylerin mutluluk düzeyine etki edebileceği düşünülmüş, bu kavramlar birlikte araştırılmış ve eğitim düzeyi ile mutluluk düzeyi arasında anlamlı ilişkilere ulaşılmıştır. Bununla birlikte, yapılan araştırmalarda, bu etkinin oldukça düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Lykken ve Tellegen, 1996: 188). Lykken ve Tellegen'e (1996: 189) göre, eğitim durumunun mutluluk düzeyini yordama gücü kadınlarda yaklaşık %2 düzeyinde iken erkeklerde bu oran %1'in altına inmektedir. Medeni durum değişkeni de mutluluk düzeyi ile ilgisi ve etkisi araştırılan demografik faktörler arasındadır. Romantik birliktelik, duygu-yoğun ilişkiler ve kişilerin hayatlarına

anlam ve amaç yükleme yönleri düşünüldüğünde, evli olmanın mutluluk üzerinde etkili bir faktör olabileceği düşünülebilir. Bu bağlamda, yapılan araştırmalar evli bireylerin, hiç evlenmemiş veya eşinden boşanmış / ayrılmış ya da eşini kaybetmiş kişilerden daha mutlu olduklarını ortaya koymuştur (Moçoşoğlu ve Kaya, 2018: 54; Myers, 2000:57; TÜİK, 2018).

Stack ve Eshleman (1998: 528), 17 ulustan geniş örneklemlerle karşılaştırmalı araştırmasında, evlilik ile mutluluk düzeyi arasındaki ilişkinin on altı ulusta anlamlı düzeyde gözüktüğünü ve pek çok araştırmada ‘evli olmanın’ mutluluğu en iyi yordayan değişken olarak ortaya konulduğunu ifade etmektedir. Yaşam Memnuniyeti Araştırması da medeni durumun mutluluk yordayıcısı bir değişken olduğunu destekler bulgular sunmaktadır. 2017 yılı bulguları, evli bireylerin %64,7’sinin evli olmayanların %53,5’inin mutlu olduklarını göstermektedir (TÜİK, 2018). Myers (2000: 60) eşler veya arkadaşlar arasındaki bağların sosyal destek kaynağı olarak yansıtacağını, dolayısıyla karşılaşılabilecek zor durumlar [işini kaybetme, yakınının vefatı ve hastalıklar gibi] ve stresle başa çıkmada motivasyon sağlayabileceğini savunur. Araştırmacılar, genel bulgulara dayalı olarak, evliliğin ‘finansal doyumu artırması’, ‘sosyal destek kaynağı olarak gözükmesi’ ve ‘sağlığa olumlu etki etmesi’ dolayısıyla da mutluluğun artmasında aracı rol oynayabileceğini de vurgulamaktadırlar.

Kişilik özellikleri ile mutluluk arasındaki ilişki inceleyen araştırmalarda çoğunlukla beş faktör kişilik kuramı kullanılmıştır. Kişilik alt boyutlarından öznel iyi oluşu etkileyen en önemli iki özelliğin dışadönüklük ve nevroitiklik olduğu ortaya çıkmıştır (Doğan, 2013). Ayrıca nevroitik kişilik özelliği ile öznel iyi oluş arasında negatif bir ilişki olduğu, dışadönüklük, sorumluluk, deneyime açıklık, yumuşak başlılık kişilik özellikleri arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur (Doğan, 2013:59; Eryılmaz, 2016).

Sosyal çevresi ile etkili ve düzenli ilişkiler geliştirebilen, diğer insanlarla etkileşimden kaçınmayan dışadönük kişilerin daha mutlu oldukları, bunun aksine, duygu durumlarında dengesizlikler yaşayan bireylerin daha mutsuz oldukları ortaya konulmuştur (Reis ve Sprecher, 2009: 786). Dışadönük kişilik özelliğine sahip kişiler toplumsal yaşamda daha fazla yer alma, farklı kişilerle tanışma, yeni ortamlara girme ve bir amaç belirleyerek o amaca doğru eylemlerde bulunma olasılığının daha fazla olduğu ifade edilebilir.

1.2.2. Ekonomik Durumu

Ekonomi insan yaşantısının ayrılmaz bir yanını temsil etmektedir. İnsanlar sosyal yaşantıları, etkileşimleri, kültürel birikimi, tarihi arka planı ve psikolojik özellikleri yanında ekonomik açıdan da ele alınmalıdır. İnsanların sahip oldukları mal varlığı ve gelir kaynaklarının, onların yaşam algısı ve niteliği üzerinde etkisinin olmayacağı düşünülemez. Yapılan araştırmalar (Diener ve Suh, 1996: 184; Myers ve Diener, 1995) ekonomik faktörlerin insanların öznel iyi oluş ve yaşam doyumunu etkileyen önemli kaynaklar olduğunu göstermektedir.

Bir diğer faktör olan gelir durumu veya ekonomik durum, öznel iyi oluşu etkileyen etmenlerden biridir (Diener ve Diener, 1996). Kişinin sahip olduğu gelirin iyileşmesi öznel iyi oluşu olumlu yönde etkilemektedir. Diener' in (1996) yaptığı araştırmada ortalamanın üstünde gelire sahip kişilerde psikolojik doyumun da yükseldiği görülmektedir. Frey ve Stutzer (2002: 10) de mutluluk düzeyi üzerinde etkili faktörler olarak kişilik etmenleri, sosyo-demografik etmenler, durumsal/bağlamsal etmenler ve kurumsal etmenleri sıraladıktan sonra, ekonomik göstergelerin önemini vurgulamaktadır. Ülkedeki enflasyon oranı, işsizlik oranı ve bireylerin toplam gelir düzeyi gibi makroekonomik göstergeler öne çıkan etmenler olarak belirtilmektedir. Buna ek olarak ülkeler arasında yapılan araştırmalarda sahip olunan ekonomik güç ile öznel iyi oluş arasında anlamlı ilişkiler elde edilmiştir.

1.2.3. Sosyal Destek ve Aile

Diğerlerine göre daha mutlu olan bireylerin sosyal ilişkilerinin daha kuvvetli, aile bağlarının daha sağlam, daha çok takdir gören, sevme ve sevilme ihtiyacı karşılanan ve daha nitelikli arkadaş sahibi kişiler olduğu görülmüştür. Genel hatlarıyla mutluluğun temel bileşenlerinin ne olduğunu anlamaya çalışan araştırmacılardan (Diener ve Seligman, 2002: 222) üniversite öğrencisiyle gerçekleştirdikleri araştırmada, mutlu kişileri mutsuz kişilerden ayıran en önemli noktanın, yaşadıkları olumsuz olayların kısa sürede üstesinden gelip, normal yaşamlarına geri dönmeleri olduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte araştırma sonuçları, mutlu kişilerin sosyal, dışa dönük, uyumlu, sosyal ilişkilerinde başarılı, kişilerarası ilişkilerinden doyum alan ve olumsuz duygulardan çok olumlu duygular yaşayan kişiler olduğunu göstermektedir.

1.2.4. Din Algısı

İnsan, biyo-psiko-sosyal bir varlıktır; bir yanının ruh dünyası olması sebebiyle de inanma ve anlam arayışı içerisinde. İnanma, temel bir gereksinim olarak öne çıkmaktadır. Bu gereksinim ve hayatın anlamını bir yerlere dayandırmak düşüncesi insanın doğuştan / yaradılıştan içinde var olan bir boşluğu doldurma çabası olarak da yorumlanabilir. Özellikle yaşamın anlamı ve dünyada ‘bulunmanın’ gereği gibi noktalar ruhsallık ve din kavramlarını psikoloji biliminin alanına ilintilemektedir (Eryılmaz, 2016). Birbirinden farklı kavramlar olarak, din kavramı “aynı inançları, gelenekleri, ibadetleri, yasaları ve dini ritüelleri paylaşan bireyleri bir araya getiren sosyal bir kurum” olarak daha yapısal bir arka plana ve sınırlandırmaya işaret ederken ruhsallık, kişinin hayatın anlamını araması ve bu anlamda kendi varlığına ve yaşantısına yönelik öznel bir ‘değerlendirme’ yapması karşılığıdır ve ‘Tanrısal’ ya da ‘Kutsal’ bir yapıya dayanmak zorunda değildir. Tüm dinler ve ruhsallık sistemleri, insanlara ‘*mutluluk reçeteleri*’ sunan kaynaklar olarak düşünülebilir. bu bağlamda, inananlar üzerinde yönlendirici ve kontrol edici bir işlev gördükleri de ifade edilebilir. Buradan hareketle, mutluluğu etkileyen bir başka etmen dinsel / ruhsal yaşam davranışları ve inançlarıdır (Bulut, 2015: 47).

Dindar bireylerin, ‘kendilerini gözleyen, sımayan ve zor zamanlarında yardım edeceğine inanılan’ bir ‘Yüce varlığa’ veya Tanrı’ya olan ilişkileri onları hem sosyal hem de psikolojik / ruhsal olarak destekleyici ve rahatlatıcı bir işlev görmektedir. Dindar bireylerin yaşamda karşılaştıkları güçlüklerle baş ederken daha kabul edici olmaları öznel iyi oluşlarını da olumlu etkilemektedir. İnanç sistemleri bireylerde iç huzura, rahatlamaya, mutluluğa, hoşgörüye, merhamete ve barışa uzanan bir yol sunarlar; bu anlamda bakıldığında, dindarlığın bireylerde mutluluğu temellendirecek ve destekleyecek bir işlev göreceği de öne sürülebilir. Evrensel sevgi, şükür, affedicilik, diğerkâmlık, hayırda bulunma, dua etme, hoşgörü ve nezaket gibi olumlu kavramların vurgulanmasının, inananlarda olumlu duygu ve davranışlara yönelmeyi getireceği, dolayısıyla mutluluğu ‘birlikte ve bir arada yaşamada’ ve ‘aşkın bir güçle ilişkili olmada’ bulmaya iteceği ifade edilebilir. Dinin belli kurallarının varlığının, kişilerin yaşamlarına anlam yükleme ve ‘amelleri’ yüceltme potansiyelinin, mutluluk bağlamında, pozitif yansımaları olacağı düşünülebilir. İncanın gereğini yerine getirmek

veya o yönde davranmak kişilere davranışlar için gerekçe sunabilir ve mutlu edebilir (Sevindik, 2015: 33).

İlk yetişkinlik döneminde [20 – 35 yaş aralığı] bireyin mutluluğu üzerinde dinin olumlu ve artırıcı bir etkisi (Aydemir, 2008) olduğu, özellikle yaş ilerledikçe de, dinin etkisinin artan bir grafik izlediğini ortaya konulmaktadır. Yine, bu bağlamda, PewResearchCenter’ın (2016) yaptığı araştırma, Myers (2013: 97) ve Seligman (2004: 22) da, yaşam doyumu ve mutluluk bağlamında, dindarların daha mutlu bir profil çizdiklerini göstermektedir. Ayrıca, Myers’a (2013:98) göre, özellikle zor zamanlarda ve kötü olayların –özürlü çocukların yetiştirilmesi, yakının vefatı, eşin ölümü, boşanmalar, uzun süreli işsizlik gibi– yaşanmasının hemen ardından ortaya çıkan stresin etkisinin ‘yumuşatılmasında’ ve hayatı sürdürmeye yönelik çaba gösterme düzeyinde din/ruhsallık inancının olumlu etkilerinden söz edilebilir.

1.3. Organizasyonlarda Mutluluk Kavramı

“Mutluluk nedir?”, “Ne ile ve nasıl mutlu olunur?” ve “Mutluluk ne tür faydalar sunabilir?” ve benzeri sorular felsefecilerin, din adamlarının, eğitimcilerin ve çoğunlukla da psikologların ilgili alanlarından olmuştur; ancak, daha çok öznel perspektiften toplumsal perspektife uzanan çizgide ele alınsa da örgütsel bağlamda iş yaşantısı ve mutluluk ilişkisi üzerindeki araştırma sayısı ancak son yıllarda artış göstermektedir (Zhongying, 2013: 1720).

Örgütsel mutluluk alanyazında farklı biçimlerde tanımlanmaktadır. Bulut’a (2015: 24) göre “örgütsel mutluluk, bireylerin ayrı ayrı bir birinden bağımsız olarak mutluluklarını ifade etmekten ziyade, bir bütün olarak örgütün mutluluğunu tanımlamaktadır.” Bulut (2015) örgütsel mutluluğu, daha üst ve kapsayıcı bir kavram olarak düşünmektedir. İş hayatı, bireylerin hayatlarının önemli bir parçasıdır; yalnızca ekonomik kazanımlara ulaşma alanı olarak değil, psikolojik, sosyal ve duygusal doyum sağlama kanalı olarak da işlev görmektedir. Bebeklik ve çocukluk dönemlerinde gereksinimlerin ve isteklerin karşılanması mutluluk için ‘yeter’ kabul edilirken, yaş ilerledikçe hem mutlu olma kriterleri değişmekte ve çeşitlenmekte hem de duygular karmaşıklaşmaktadır (Akduman ve Yüksekbilgili, 2015: 66).

1.3.1. İş Yeri Mutluluğunun Önemi

Küçük yaşlardan itibaren seçilen mesleğin eğitimini alma çabası içerisinde ki bireyler, meslek sahibi olduklarında aradığını bulamayabilirler (Korkut, 2012: 82). Bu yönüyle ele alındığında bireylerin işyerlerinde kendilerini nasıl hissettikleri oldukça önemlidir. İnsanların yaşamlarının en verimli ve en üretken dönemlerinde çalışmak durumunda kaldıkları işyerlerine her gün aynı heyecanı koruyarak, isteksizliğe, üşengeçliğe ve usanmaya düşmeden gidip çalışması, sorumluluklarını ‘gerektiği gibi ve istenen zamanda’ yerine getirmesi, kendinden beklenen verimliliğe ulaşması ve işgören arkadaşları ile uyum ve birliktelik geliştirebilmesi bir anlamda, o işyerindeki mutluluk düzeyine de bağlanabilir. İnsanların verimliliği ve amaçlara yüksek katkı sunabilmesi için öncelikle işlerini ve işyerini sevmeleri gereklidir (Akduman ve Yüksekbilgili, 2015: 67).

Duygular insan doğasının ve iş hayatının ayrılmaz bir parçasıdır. Doğası gereği, işgörenler, iş yaşantısında, örgütsel bağlamda veya örgütle ilgili olarak, kaçınılmaz olarak uygulamalardan ve kararlardan etkilenmekte ve duygusal tepkiler yaşamaktadır. Duygular örgütsel alanda da insan davranışlarının ayrılmaz parçası olarak etkili olabilmektedir (Robbins ve Judge, 2013: 98). Diğer bir deyişle, duygular çoğu zaman – en bürokratik yapıli örgütlerde bile– örgütsel yaşantının informal bir parçası konumunda düşünülebilir. İşgörenler arasındaki etkileşim, her ne kadar formal prosedürler açısından yürümekte olduğu görüntüsü vermekle birlikte, informal kaynaklara da dayalı olarak gelişmektedir. Bu bağlamda, işgörenlerin birbirlerine ve/veya örgüte yönelik duyguları hayati önemdedir. Örgütlere, duygular açısından bakabilmek, daha yararlı stratejiler sunabilir. Bununla birlikte, akılda tutulmalıdır ki, örgüt yaşantısı içerisinde olumlu ve olumsuz duygular birlikte yaşamaktadır. Her iki duygu grubunun yoğunluğu ve etki alanı değişkenlik göstermektedir (Casciaro, 2014: 220).

Harter, Schmidt ve Keyes (2003: 205) de işgörenlerin örgütlerine olan pozitif duygularının ve algılarının hem onların bilişsel, duyuşsal potansiyellerine, fiziksel sağlıklarına ve yaşam kalitesine hem de örgüt açısından performans ve etkililik göstermelerine destek olacağını savunmaktadır. İşgörenlerin olumlu duygular beslemeleri ve işyerinde kendilerini mutlu hissetmeleri örgüt içerisindeki süreçlere ve ilişkilere yönelik olumlu bir algıyı da beraberinde getirecek ve dolayısıyla performansa iyi bir etki yapacaktır. Diğer bir ifadeyle; işin ve işyerinin günlük yaşantımızın yaklaşık

üçte birini oluşturduğu dikkate alındığında, örgütlerin de mutluluk alanı veya kaynağı olarak düşünülmesi gerekmektedir.

İşgörenlere ‘mutluluk aşıl原因an’ örgütlerde, çalışmanın verime olan katkısının daha yüksek olacağı söylenebilir Örgütsel anlamda, uygun ortamı sağlamak örgütler için değişimi ve sürekli farklı stratejiler geliştirme tehdidi olarak gözükebilir. Bununla birlikte, Dünya’da Microsoft, Google, Nandos’s, Infosys, Zappos ve Cisco gibi pek çok işletme örgütünde işgören mutluluğunu artırma önemli bir strateji olarak benimsenmiş ve uygulamalar geliştirilmiştir. Bu uygulamaların temelde ‘yönetici odalarından çıkıp işgörenle birebir iletişim kurma’ ve işyerini ‘sahiplendirme’ odaklı

oldukları ifade edilebilir. İşgörenlerin hem duygularına hem de bilişsel dünyalarına hitap eden bu uygulamaların işgörenleri örgütsel amaçlara daha yakınlaştırdığı da düşünülebilir. (Akduman ve Yüksekbiğili, 2015).

1.4. Sağlık Kurumlarında Mutluluk

Çalışma ortamında günlük yaşamdaki mutluluk arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, çalışma yaşamındaki başarının ve işten memnun olmanın mutluluk ile arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Çağırma yönelimli olarak tanımlanan çalışanlar işlerini para kazanmak veya şöhrete kavuşmak amacıyla icra etmezler. İşlerinin veya mesleklerinin tek başına bir değer taşıdığını düşünürler. Meslek yönelimli olarak tanımlanan bireyler için de amaç para kazanmaktır ve meslekleri bu amaca ulaşmaktaki bir araçtır. Meslekleri veya yaptıkları iş para demektir ve en önemli değerleri budur. Kariyer yönelimli olarak tanımlanan bireylerde ise yapılan iş mesleklerinde daha çok yükselmek ve çalışma hayatında başarıyı arttırmak için bir yoldur. Bu yükselmenin getireceği ödüller kariyer yönelimli kişilerin odak noktasıdır. (Hefferon, Boniwell, 2014).

Çalışanlar için mutluluk kişisel bir tanımlama gerektirmektedir. Çünkü mutluluk kişiden kişiye değişen bir algıdır. Mutluluğu etkileyen faktörlerin bu nedenle çok iyi çözümlenmesi ve değerlendirilmesi gerekmektedir. Bireyin sahip olduğu dini ve kültürel değerler, onun bireysel anlamda mutluluk çerçevesini oluşturmaktadır fakat iş yerinde gerçekleşecek mutluluk algısının çerçevesini, kurum ve kuruluşlardaki işverenler oluşturmaktadır. Kişilerin yaptıkları iş ile ilgili düşünceleri ayrı da olsa, işveren tarafından herkesi mutlu edecek şartları hakkaniyetli ve eşit bir şekilde

oluşturması gerekmektedir. (Johns, 1996). Bu kapsamda işyerinde hissedilen mutluluğun, çalışılan pozisyon ve demografik kriterler açısından irdelenmesi ve ulaşılan sonuçların işverenler tarafından rehber olarak kullanılması çalışan refahı açısından belirleyici olacaktır.

Sağlık personellerinin mutluluk düzeylerine yönelik gerçekleştirilen bir araştırmada, çocuk sayıları ve kuşakları birbirinden farklı olan personellerin kişisel mutlulukları ile çalışma hayatındaki mutlulukları arasında anlamlı bir ayrımın olduğu tespit edilmiştir. Aynı birimlerde görev yapan personellerin kişisel mutlulukları arasında fark bulunmamışken, iş mutluluk düzeyi arasında anlamlı bir fark gözlemlenmiştir. Verilerin ortalamaları ele alındığında, sağlık personelleri içerisinde en yüksek mutluluk düzeyine sahip aile hekimi uzmanının olduğu, ardından hemşirelerin geldiği ve en düşük düzeye de diğer personelin sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Sağlık politikaları içerisinde, maaşlarda düşüş, ek ödeme ve performans kesintileri, ceza puanının uygulanması vb. mevzuatta gerçekleşen olumsuz değişiklikler personellerin motivasyonlarını negatif etkilemektedir. Sağlık Bakanlığı ve ilgili Sağlık Müdürlüklerinin istedikleri iş ve işlemlerin birbiri ile çelişmesi de personelleri tedirgin etmektedir. Sağlık sunucularının bu problemlerin çözümü için tedbirlerini alması, denetim ve maaş prosedürlerinin yeniden değerlendirilmesi, personellerin görüş, öneri ve isteklerinin de mümkün mertebe göz önünde bulundurularak, sağlık personellerin mutluluk düzeylerini yükselten bir sağlık hizmetleri yapısı oluşturulmalıdır. (Yüksekbilgili ve Akduman, 2015).

1.5. İyi Oluş Kavramı

Sürekli değişen dünyamızda, gelişim ve değişimin devamlı yaşandığı toplumlarda, kurumların sürekli itaat etmesi bekleniyorsa, o kurumlardan çıkan kişilerin düşünür olmasını beklemek yanlış olacaktır. Bu toplumlarda yapı durağan hale gelir (Özakkaş, 2016). Toplumun kişiye öğrettiği ilk şey, kendisinin belirli yönlerini inkar etmektir. Kendiliğini inşa etme sürecinde insan, toplumsal çevreyle devamlı çatışma içerisinde olur. Toplum tarafından dayatılanlar sosyolojik kendilik; kişinin gerçekleştirmek istediği ise psikolojik kendiliktir. Sosyalizasyon sürecinde gelişen sosyolojik kendilik, başka insanlar tarafından oluşturulmaktadır. Psikolojik kendilikten uzaklaşan kişi, kendisinden yabancılaşarak sosyolojik kendilik geliştirir. Sosyolojik kendiliğin genişlemesiyle, psikolojik kendilik sınırlanır (Özakkaş, 2016).

Araştırmacılar, iyi oluş kavramını farklı terimlerle açıklamaktadır. Kimi araştırmacılar patolojik ve olumlu belirleyicileri bir arada kullanırken; bazılarıysa tatmin ve hakimiyet, insanlarla olumlu ilişkiler, otonomi, yaşam doyumu, ego bütünlüğü, benlik saygısı gibi belirleyiciler kullanmaktadır (Yavuz, 2006). Aslında bu değerlendirme, insanın kendi hayatıyla ilgili yaptığı değerlendirmedir ve akıllı olma ve olumlu duygu halinin sürmesi gibi duygusal; hayatı, işi ve evliliğindeki memnuniyeti gibi bilişsel olabilmektedir. Kişisel iyi oluş, bir nevi kişinin hedeflerinin, olumlu sosyal ilişkilerinin, zevk veren ve ilginç aktivitelere katılımının ve mizacının bir sonucudur (Diener, Sapyta ve Suh, 1998:33). Bireyler arası ilişkilerde bu duruma şart olarak kişi herhangi bir ilişkisinde daha kolay tercih edilebilir, terk edilebilir veya reddedilebilir bir duruma gelmiştir. Yakın ilişkilerde iki taraf da diğerinin gözünde değerini çabucak kaybedebilmektedir. Bir politik görüşü, mesleği, dini, eşi terk etmek ve yenisini seçmek, eskiye oranla daha kolaydır. Anlam ve değer kaybı bireylerarası ilişkilerde sınır aşımı kolaylaştırdığı için, bu durumun sonucunda iyi oluş güçleşmektedir.

Martin Seligman (2011), pozitif psikolojinin kurucuları arasındadır ve iyi oluş ve mutluluk kavramlarını ayırtmış, ikisi için de bir kuram önermiştir. Gerçek mutluluk; bağlılık, anlam ve olumlu duygu olmak üzere üçe ayrılmaktadır. İyilik haliyse başarı, anlam ve amaç, ilişkiler, bağlılık ve olumlu duygular olmak üzere beşe ayrılmaktadır. Seligman'ın bu kuramıyla iyi oluşun psikolojik işlevsellik ve hazcılık boyutları birleştirilmiş ve bütüncül bir bakış açısı getirmiştir.

Diener'e (2000) göre iyi oluş, kişinin duyuşsal ve bilişsel olarak kendi hayatını değerlendirmesidir. Kişinin değerlendirme sonucunda ulaştığı sonuç, iyi oluş durumuyla alakalı bilgi vermektedir. Bireyin duyuşsal ve bilişsel değerlendirmeleri kendisine dayanır. Kavram bu yüzden kişisel iyi oluş şeklinde isimlendirilmektedir.

Tüm insanlar, çocukluklarında çok veya az stres etkenleriyle veya bazı arzuların doyurulamamasıyla karşılaşır ve bu deneyimler, normal şartlar altında bir travma haline gelmezler. Fakat hem yaşanan stresörün şiddeti hem de meydana geldiği çevre ve aile şartlarının uygunsuz olması, bu yaşantıları travma haline getirebilir. Bu durumun sonunda da kişinin bütün hayatına etki edebilecek psikolojik sonuçlar ortaya çıkabilir.

1.5.1. Kendini Kabul

Kendini kabul, bireylerin kişisel sınırlarına ilişkin farkındalıklarını, kendilerini tanımlarını ve kabul etmelerini ifade etmektedir. Ayrıca kendini kabul kavramı, bireyin kendini ve geçmiş yaşamını pozitif olarak değerlendirmesini içermektedir. Önceki bakış açılarında iyi oluş kanıtının en çok tekrarlanan kriteri bireyin kendini kabul hissidir (Ryff, 2014: 25).

Yunanlı filozoflar, kendimizi bilmemiz gerektiğini yani, kendi hareketlerimizi, motivasyonlarımızı ve duygularımızı doğru bir şekilde algılamak için çabalamamız gerektiğini söylemişlerdir. Burada vurgulanan önemli bir nokta pozitif öz-saygı duyma ihtiyacıdır. Kendini kabul, kendini gerçekleştirmenin (Maslow), optimal işlevselliğin (optimal functioning-Rogers) ve olgunluğun (Allport) bir özelliği olmasının yanında zihin sağlığının merkezi bir özelliği (Jahoda) olarak tanımlanmaktadır. Yaşam boyu teoriler, birinin geçmiş yaşamı da dâhil olmak üzere, benliğin kabulünün önemini vurgulamaktadır (Erikson, Neugarten). Bireyleşme süreci (Jung) kişinin kendisinin (gölge) karanlık yüzü ile karşılaşma ihtiyacını da vurgulamaktadır. Böylece hem Erikson'un ego bütünlüğü hem de Jung'un bireyleşme formülasyonu, özellikle benlik saygısının standart görüşlerinden çok daha zengin olan, bir tür kendini kabul etmeyi içermektedir. Kendini kabul, uzun vadeli kişisel güç ve zayıflıkların farkındalığını ve kabulünü içeren bir öz değerlendirme türüdür (Ryff ve Singer, 2008: 15). Özetle kendini kabul, bireyin şahsına ve yaşamına yönelik iyi bir bakış açısına sahip olmasını ifade etmektedir (Yılmaz, 2016).

1.5.2. Olumlu İlişkiler

İnsan sosyal bir varlıktır ve hayatını çevresindeki insanlarla ilişkiler kurarak sürdürür (Yeşiltepe ve Çelik, 2014). Yani, İnsanlar ruhsal açıdan iletişime ihtiyaç duyarlar. Olumlu kişilerarası ilişkiler, örneğin kuvvetli aile ve arkadaşlık bağları bireylerin ait olma ihtiyacını karşılar (Sandstorm ve Dunn, 2014: 920).

1.5.3. Özerklik

Ryff ve meslektaşları özerklik kavramını, psikolojik sağlığın yaşamın altı yönünden biri olarak kullanmışlar ve özerkliği öz belirleme, bağımsızlık ve içten geldiği gibi davranışın düzenlenmesi şeklinde tanımlamışlardır (Deci ve Ryan, 2008). Yani özerklik bireyin insanlar tarafından kontrol edilmeden, kişisel ölçütlerine ve ihtiyaçlarına göre

kendisini ve eylemlerini değerlendirmesini anlatan bir kavramdır. Özerklik kavramı karar verme ve eylemde bulunurken dışsal taleplerden ziyade içsel olarak hareket etmeyi içermektedir (Akpınar, 2016; Hefferon ve Boniwell, 2014).

Bu çok boyutlu iyi oluş modelinin altında yatan kavramsal yapının birçoğu, öz belirleme, bağımsızlık ve içten gelen davranışın düzenlenmesi gibi nitelikleri vurgulamaktadır (Ryff, 1989:1800; Ryff ve Singer, 2008: 18). Örneğin; kendini gerçekleştirenlerin, otonom işlevsellik ve kültüre karşı direniş gösterdiği (Maslow) şeklinde tanımlanmaktadır. Rogers tarafından tanımlanan tam fonksiyonlu birey, başkalarına onay için bakmadan içsel bir değerlendirme odağına sahiptir ve kişisel standartlarına göre kendini değerlendirmektedir (Ryff, 1989: 1081; Ryff ve Singer, 2008: 15). Bireyselleşme, artık topluluğun inançlarına, korkularına ve kitlesel yasalara ait olmayan gelenekten (convention) kurtuluş (Jung) kavramını içeren bir durumu ifade etmektedir (Ryff, 1989; Ryff ve Singer, 2008). Son olarak, yaşam boyu gelişim uzmanları (Erikson, Neugarten, Jung), hayatın sonraki yıllarında içe dönme ve bununla ilintili olarak günlük yaşamı düzenleyen normlardan özgür olma hissinin önemi hakkında yazılar yazmışlardır (Ryff, 1989; Ryff ve Singer, 2008).

1.5.4. Çevresel Hâkimiyet

Çevresel hâkimiyet, kişinin yaşam durumlarını ve çevresini etkin bir biçimde yönetme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda çevresel hâkimiyet, kişinin çevresini düzenlemesi ve bütün ihtiyaçlarını giderebilmesi için toplumu kendine, kendini de topluma entegre edebilme kabiliyetidir (Yılmaz, 2016).

Geçmişteki birçok teori, çevresel hâkimiyetin iyi oluş için önemine vurgu yapmaktadır (Ryff, 1989). Jahoda, bireyin psikolojik durumlarına uygun ortamları seçme veya yaratma yeteneğini, zihinsel sağlığın önemli bir özelliği olarak tanımlamıştır (Ryff, 1989; Ryff ve Singer, 2008). Ayrıca yaşam boyu gelişim teorileri, özellikle orta yaşta karmaşık ortamların idare ve kontrol edilebilmesinin yanı sıra, zihinsel ve fiziksel aktivitelerle kendisini kuşatan dünya üzerinde harekete geçme ve bu çevreyi değiştirme kapasitesinin önemini vurgulamaktadır (Ryff, 1989; Ryff ve Singer, 2008). Allport'un olgunluk kriterlerinden biri, benliği genişletme yeteneğidir ki bu, kendilik dışında kalan önemli alanlara katılabilme anlamına gelmektedir. Bununla birlikte bu perspektifler, aktif katılımın ve çevre hâkimiyetinin pozitif psikolojik işlevsellik üzerine entegre edilmiş çatının önemli bileşenleri olduğunu ileri sürmektedir (Ryff, 1989; Ryff ve

Singer, 2008). Bu iyi oluş alanı, kontrol hissi ve öz-yeterlik gibi diğer psikolojik yapılarla paralellik taşısa da bireyin kişisel ihtiyaç ve kapasitelerine uyan çevreyi bulmasını veya oluşturmasını vurgulamaktadır (Ryff, 1989; Ryff ve Singer, 2008).

1.5.5. Yargı Yaklaşımı

Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı ve Sosyal Karşılaştırma Kuramı mutluluğu belli ölçütlere dayanarak ele almaktadır. Yargı kuramları, karşılaştırma açısından ne tarz olayların olumsuz veya olumlu olduğunu belirlememekte, olayların ortaya çıkaracağı duygu miktarını öngörmektedir. Bu açıdan yargı kuramlarını, ele alınan standarda göre sınıflandırmak mümkündür (Yetim, 2001).

Michalos (1985), bu kuramın öncüsüdür ve kişinin kendisini başka insanlarla; hayattan aldıkları doyum, başka insanların yaşam şartları, geçmiş yaşantılar, amaçlar ve ihtiyaçlar gibi pek çok sayıda standart üzerinden karşılaştırdığını ifade etmektedir. İnsanlar, hayattan doyum alma derecelerini, içinde oldukları standart veya durumu karşılaştırarak oluştururlar. Bu karşılaştırmaların sonucunda kişi, kendi hayat şartlarını belirlediği standartların altında olduğunu düşünürse, mutsuz olur. İnsanların hayat doyumları, gerçek şartlar ve standartların arasındaki farka dayanır (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999:276). Bu çerçevede insanlar kendilik aktivasyonu yapar ve gerçek kendiliklerine ulaşırlar. Fakat çevre baskısı ve toplumsal kurallar, insanı kendinden uzaklaştırmaktadır. Bu yüzden birey, kendi seçim ve kararlarıyla oluşturduğu kendi gerçekliğine yabancılaşarak, toplum tarafından yapılandırılan, çevrenin baskı ve beklentileriyle oluşan sosyolojik kendiliğiyle baş başa kalmak zorunda olur (Özakkaş, 2016). İnsanlar, iyi oluşun bilişsel bileşenini değerlendirirken, bunu belirli bir ölçüte göre yapmaktadırlar. Bileşenin değerlendirmesi duygularsa, bu değerlendirme bilinçsiz olmaktadır. Mutluluk seviyelerini karşılaştırmak için insanların kullandığı bir başka ölçüt, başka insanlar, kişinin çevresinin söyledikleri veya hedefleri olabilir. Ölçütleri karşılaştırdığı zaman, bu ölçütleri geçen durumların mutluluğa yol açacağı düşünülür (Diener, 1984). Kişinin, kendisini ne derece mutlu hissettiğiyle ilgili bir yargıya ulaşırken kullandığı ve kişinin iyi hissediş niteliğini belirleyen standart veya ölçütün ne olduğu konusunda farklı görüşler vardır.

1.5.6. Bireysel Gelişim

Kişisel gelişim, bir kişi olarak sürekli olarak büyüme ve gelişme hissini ve bireyin kişisel yeteneklerinden ve potansiyellerinden ne ölçüde yararlandıklarını içeren bir kavramdır. Optimal psikolojik işlevsellik, bir kişi olarak sadece öncelikli niteliklere ulaşmayı değil ayrıca kişinin potansiyelini geliştirmeyi ve büyümeyi gerektirmektedir. Kendini gerçekleştirme ve kişinin potansiyellerini fark etme ihtiyacı, kişisel gelişim üzerindeki klinik bakış açısının merkezidir (Ryff, 1989: 1069).

İyi oluşun tüm yönleri arasında, Aristoteles'in ödomanya kavramına en yakın anlama gelen kavram olan kişisel büyüme kavramı, açıkça bireyin kendini gerçekleştirme ile ilgilidir (Ryff ve Singer, 2008: 13). Pozitif işlevselliğin bu kısmı dinamiktir ve bireyin potansiyelini geliştirmeye yönelik devamlı olan bir süreci içermektedir (Ryff ve Singer, 2008). Maslow tarafından formüle edilen ve Norton tarafından ayrıntıları belirlenen kendini gerçekleştirme, Jahoda'nın pozitif zihin sağlığı anlayışında olduğu gibi merkezi olarak kişisel potansiyelin gerçekleştirilmesiyle ilgilidir (Ryff ve Singer, 2008: 13).

Rogers, tam işlevsel bireyi, tüm sorunların çözüldüğü sabit bir hale ulaşmasından ziyade, devamlı olarak gelişen ve gelişmekte olan deneyime açık biri olarak tanımlamaktadır (Ryff ve Singer, 2008: 13). Yaşam boyu gelişim teorileri (Buhler, Erikson, Neugarten, Jung), devamlı büyümeyi ve farklı yaşam dönemlerinde yeni zorluklara karşı koymayı vurgulamaktadır (Ryff ve Singer, 2008). Açıklamalarda dikkati çeken önemli bir nokta var ki bireylerin iyi oluş elde edebilmesi için daha önce ulaşmış olduğu hedeflerle yetinmeyip bunu daha da geliştirme ihtiyacı içinde olmasıdır (Yılmaz, 2016).

Özetle Ryff ve Singer'in yaklaşımı, her biri bir alt ölçek halinde, iyi oluşu oluşturacak şekilde, teoriye tabi tutulmuş yukarıda anlatılan altı içeriği incelemektedir (Ryff ve Singer, 2008). Eğer bir birey modelin alt boyutlarında yeterlilik taşıyorsa ruh sağlığının ve iyi oluşunun yüksek olacağı söylenebilir (Kaplan, 2016).

1.5.7. Yaşam Amacı

İyi oluşun bu boyutu bireylerin yaşamlarında amaç, anlam ve yönelim hissetme durumunu ifade etmektedir. Yani yaşam amacının yaşamda bir anlam ve yönlülük hissi ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bu iyi oluş boyutu, varoluş perspektiflerine, özellikle de Frankl'ın anlam arayışına dayanmaktadır. Onun logo terapisi, insanların sıkıntılı ve

acı içindeki yaşamlarında anlam ve amaç bulmalarına yardımcı olmakla doğrudan ilgilidir. Yaşamda anlam ve yön oluşturmak, aynı zamanda Sartre'a göre otantik olarak yaşamının temel meydan okumasıdır.

Jahoda'nın zihinsel sağlık tanımı, yaşamdaki amaç ve anlam hissi veren inançlarının önemine açık bir şekilde vurgu yapmaktadır. Allport'un olgunluk tanımı, yaşamın amacını açık bir şekilde anlamayı içermektedir ki o, bu doğrultuda bir yönelmişlik ve amaçlılık hissi vermektedir.(Ryff ve Singer, 2008:13). Son olarak yaşam boyu gelişim teorileri, değişen amaçlara veya farklı yaşam aşamalarını karakterize eden amaçlara değinmektedir; örneğin, orta yaşta yaratıcı ya da üretken olmak ve sonraki dönemde duygusal bütünleşmeye yönelmek gibi (Ryff, 1989: 1069).

1.6. İyi Oluşun Boyutları

Mutluluk, yaşam doyumu olarak da adlandırabileceğimiz iyi oluş kavramını birkaç yaklaşımla ele alalım.

1.6.1. Öznel İyi Oluş

Öznel iyi oluş olarak da adlandırılan hedonik bakış açısı, öznel iyi oluşu kişinin hayatının genel anlamda mutlu ya da tatmin edici olarak değerlendirilme eğilimi, yaşam doyumu, bireyin hayatında coşku gibi olumlu etkilerin varlığı ve öfke gibi olumsuz etkilerin olmaması olarak kavramsallaştırılmıştır. Öznel iyi oluş ya da mutluluk olarak adlandırılan hedonik iyi oluşa önderlik eden Diener bireyin yaşamındaki bilişsel ve duygusal değerlendirmelerine odaklanır (Diener, 1984).

Öznel değerlendirmeleri içeren hedonik yaklaşımın iyi oluş tanımı bireyin algısına dayanan sahip olduğu hoş duyguların (zevk, şefkat) fazlalığı, hoş olmayan duyguların (suçluluk, kırgınlık, utanç ve kaygı) azlığı ve bundan elde edilen doyumu kapsamaktadır (Hofer, Busch ve Kiessling, 2008: 503). Yaşamın olumlu ve olumsuz etkilerinin, memnuniyet ve denge açısından değerlendirilmesi olan öznel iyi oluş, zevk alma, olumlu duygulanım yaşama, yaşam doyumuna ulaşma ve olumsuz duygulardan kaçınma gibi hazcı bakış açısına sahiptir (Keyes ve diğerleri, 2002; Huta ve Waterman, 2014). Az olumsuz duygulanım yaşamının yanında daha çok olumlu duygular yaşamının ve yüksek yaşam doyumu elde etmenin birleşimi öznel iyi oluş olarak ifade edilmektedir (Keyes ve diğerleri, 2002: 1008). Anlık bir olaya ilişkin duyguları ve ruh halini içeren duygulanım, iyilik halinin duygusal tarafıdır (Diener, Suh, Lucas ve Smith,

1999). Olumlu ve olumsuz duygulanım deneyimlerinin dengelenmesi ve olumlu duygulanımın yoğunluğunun ve sıklığının fazla olması gereklidir (Diener, Sandvik, Pavot ve Gallagher, 1991).

Öznel iyi oluş, bireyin yaşamına dair yaptığı tüm bilişsel ve duyuşsal değerlendirmelerdir (Diener, 1984; Veenhoven, 1991). Öznel iyi oluşun bileşenleri incelendiğinde öznel iyi oluşun bilişsel yönünü yaşam doyumu kısmı; öznel iyi oluşun duyuşsal yönünü ise hoş olan yahut hoşnutuz duyguların azlığı oluşturmaktadır (Diener ve diğerleri, 1997). Yaşama yönelik genel değerlendirme sonucunda bireyin elde ettiği doyum ve olumlu duygulara sahip olma düzeyinin yüksek olması öznel iyi oluş düzeyinin de yüksek olduğu sonucunun göstergesidir (Myers ve Dinner, 1995). Yaşam doyumu bireylerin yaşamlarını değerlendirmelerine dayandığı için öznel iyi oluşun bilişsel bileşenlerini içermekte (Hefferon ve Boniwell, 2011) ve insanların kendi yaşamlarına ilişkin hem duyuşsal hem de bilişsel olarak değerlendirmelerini kapsamaktadır (Diener, 2000).

Mutluluk ve yaşam uyumu, olumlu duygu durumu, istenen amaçlara ulaşma ve psikolojik sorunların var olma düzeyinin öznel iyi oluşun önemli göstergeleri olduğu belirtilmektedir (Levin ve Chatters, 1998). Değişen yaşam koşulları doğrultusunda bireyin duygularında ve değerlendirmelerinde de farklılıklar olabileceğinden öznel iyi oluşun zaman içerisinde yaşanan olaylar, genetik faktörler, kişilik özellikleri, kültürel faktörler ya da kişinin amaçları gibi faktörlerden etkilenmesi söz konusudur. (Lykken ve Tellegen, 1996: 186; Lyubomirsky, 2001).

1.6.2. Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik iyi oluş modeline göre iyi oluşa sahip birey hazcılıktan uzak olan, mutluluğa ulaşmak ve kişisel gelişimini artırmak için zorluklarla, sıkıntılarla mücadele edebilen özellikleriyle öznel iyi olma modelindeki iyi oluşa sahip bireyden farklılaşmaktadır (Göcen, 2013: 97). Dolayısıyla bu bakış açısı kişinin gerçek benliğini gerçekleştirmeyle ilgili görülmektedir (Yeniçeri, 2013). Psikolojik iyi oluş tarafından temsil edilen ödomanik yaşamın, immünolojik işlevsellik (immunological functioning) ve sağlığın geliştirilmesi ile ilişkili spesifik fizyolojik sistemleri etkileyebileceğini gösteren kanıtlar bulunmaktadır (Ryan ve Deci, 2001). Ayrıca psikolojik işlevsellik taşıyan faaliyetlerin zaman içerisinde iyi oluş adına daha faydalı olduğu belirtilmektedir (Topuz, 2013: 132).

Bu doğrultuda birçok çalışma, ödomanya kavramının iyi oluş ve insanlığın gelişmesini anlamak için önemli bir durum olduğunu ortaya koymaktadır (Deci ve Ryan, 2008: 1).

Ödomanya kavramının yaratıcısı olan Aristoteles tüm arzuların peşinden gitmeye değer olmadığını altını çizmiş, bazılarının zevk vermesine rağmen, sağlıklı olmadığını belirterek mutluluğa ilişkin ödomanya kavramını ortaya koymuştur (Boniwell, 2012: 46). Potansiyelini gerçekleştirmenin insanın nihai hedefi olduğunu savunan Aristoteles, gerçek mutluluğun, erdemli bir yaşama öncülük ederek ve yapmaya geçecek şeyi yaparak elde edildiğini belirtmiştir (Boniwell, 2012). Ancak ahlaki açıdan değerli olanı yapmak anlamına gelen erdem her zaman mutluluk kaynağı olmamaktadır (Diener, 1984). Mutluluk öznel bir süreç olmasına karşın iyi oluş için tek başına mutluluk yeterli değildir (Ryan ve Huta, 2009: 202).

Türkçe alanyazında psikolojik iyi oluş olarak da karşımıza çıkan ödomanik iyi oluş bütüncül bir bakış açısı içermektedir. Geniş bir ödomanya kavramı altında iyi oluşa farklı bakış açıları getirmeye çalışan iyi oluş kuramları yer almaktadır (Boniwell, 2012).

Ryff (1989) öznel iyi oluşun olumlu psikolojik işlevselliği açıklamada yetersiz kaldığını ve iyi oluşun önemli yönlerinin görmezden gelindiğini belirterek gelişimsel ve bütüncül bir model olan psikolojik iyi oluş modelini ortaya koymuştur. Psikolojik iyi oluşu açıklamada öznel iyi oluşun yanına bazı faktörlerin de eklenmesi gerekmektedir (Robbins ve Kliewer, 2000: 310). Öznel iyi oluş, yaşamın olumlu ve olumsuz etki arasındaki memnuniyet ve denge açısından değerlendirilmesidir; psikolojik iyi oluş, yaşamın varoluşsal zorluklarıyla ilişki kurma algısını gerektirir (Keyes ve diğerleri, 2002). (Ryff ve Singer, 1996) iyi oluşu açıklamada öznel iyi oluşun psikolojik problemlerin değerlendirilmesi üzerinden açıklamasına karşı çıkarak fiziksel ve psikolojik sorunları olan bireylerin de yüksek iyi oluş düzeyine sahip olabileceklerini belirtmişlerdir.

25-74 yaş aralığındaki 3032 kişi ile yapılan çalışmadan elde edilen veriler, öznel iyi oluş ile psikolojik iyi oluşun birbirinden farklı olduğunu ancak ilişkili boyutlarının da bulunduğunu ve bunların yaş, eğitim gibi demografik ve dışadönüklük, vicdanlılık gibi kişilik özellikleriyle ilişkili örüntüler olduğunu göstermektedir.(Keyes ve diğerleri, 2002) .

Ryff'in altı boyutlu iyi oluş modelinde psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluştaki gibi doğrudan mutluluk anlamına gelmemekte, mutluluktan iyi geçirilmiş bir yaşamın ürünü

olarak bahsedilmektedir (Ryff ve Singer, 1998: 13). Psikolojik iyi oluşta bireyin potansiyelinin farkına varması ve potansiyelini en etkili şekilde işlevsel hale getirmesi vurgulanmaktadır.(Ryff 1989: 1069) iyi oluşun kendini kabul, özerklik, başkalarıyla olumlu ilişkiler, yaşam amaçları, kişisel gelişim ve çevresel etki alanlarında yaşamın işlevsel olarak sürdürülmesiyle gerçekteleşeceğini belirtmektedir.

1.6.3. Sosyal İyi Oluş

Sosyal iyi oluş kavramı alan yazında "bireyin toplum içindeki durumunu ve işlevini değerlendirmesidir" şeklinde tanımlanmıştır. (Keyes, 1998: 122).Bireylerin sosyal hayatlarında ne ölçüde işlevsel olduklarını beş boyutlu bir modelle incelemiş ve açıklamıştır. Bu boyutlar: sosyal bütünleşme (bireylerin toplum ve topluluklarla ilişkisinin kalitesini değerlendirmesi), sosyal kabul (diğerlerine güvenme ve toplum için faydalı fikirlere sahip olma) sosyal katkı (dünyaya verecek değerli bir şeyi olan toplum için önemli biri olma duygusu) sosyal gerçekteleştirme (gelişim için toplumun potansiyelini değerlendirme) ve sosyal uyumdur (sosyal dünyanın kalite, organizasyon ve işleyiş algısı

1.6.4. İşe İlişkin Duyusal İyi Oluş

Araştırmalarda yer verilen iş yaşamında duyusal iyi hissetme kavramı. (Van Katwyk ve diğerleri,2000: 125). Kişilerin, işleri ile ilgili duygu ve düşüncelerin değerlendirilmesi olarak tanımlanmıştır. (Ünal, 2014: 203).

İş yerindeki duyusal olarak iyi olma hali, işyeri ile veya iş ile ilgili duyguların yok sayılması veya daha kontrollü olması mantığı nedeniyle üstünde çok durulmayan bir konu olmuştur. Bu kavramın incelenmesi gerektiği, iş tatminin, iş ve mutluluk doyum düzeyinin kişileri nasıl etkilediği çok uzun bir zaman sonra araştırmacılar tarafından yoğunlaşılan bir konu olmuştur. Duyusal Olaylar Teorisi, Weiss ve Cropanzano (1996) tarafından bazı çalışma şartlarının personeller üzerindeki etkisine odaklanılarak, çalışma ortamının personellerin verim düzeyindeki etkisini anlayabilmek amacıyla savunulmuştur. (Lubbers, 2003: 38).

Günümüzde değişik bakış açıları başka ölçüm değişkenlerini de ortaya çıkarmış ve "ruhsal açıdan iyi olma", "kişisel olarak iyi olma", "mutluluğun, yaşam memnuniyetinin, iş ve hayattaki doyumun birbirleri yerine kullanılması karışıklık

meydana getirmiştir. Bu karışıklık deneysel araştırmalarda problem yaratmış ve süreci uzatarak kavramın gelişimini erteletmiştir. (Göcen, 2013: 103).

1.7. İyi Oluşu Etkileyen Faktörler

Kişilerin iyi olma hali birbirlerinden farklılık gösterebilmektedir. Bu tanımın netlik kazanmasında kişinin öznel ve çevresel faktörleri önemlidir. Çalışmanın bu bölümünde, mutluluk halini etkileyen yaş, , cinsiyet, eğitim, gelir düzeyi, din, medeni durum ve aile, kişilik faktörleri ele alınarak açıklanmıştır.

1.7.1. Yaş

İlk olarak Wilson (1967) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, bireyin yaşının iyi oluşluk seviyesini etkilemede etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bulgulara göre genç insanların yaşlı insanlara oranla daha mutlu oldukları görülmüştür (Özen, 2010: 55). Sonraki araştırmalarda gençlerin olumlu ve olumsuz durumlardan etkilenme seviyelerinin daha kuvvetli olduğu ve duyguları daha yoğun yaşadıkları belirlenmiştir. Bununla birlikte genç bireylerin daha yüksek iyi oluşluk düzeylerine sahip oldukları düşünülse de yaşlı kişilerin genel sağlık durumları dışındaki her alanda iyi oluşluk düzeylerinin gençlere nazaran daha yüksek olduğu saptanmıştır (Diener, 1984).

1.7.2. Cinsiyet

Birçok araştırmada kadınların olumlu ve olumsuz duyguları erkeklere oranla daha yoğun yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Ayrıca birçok kaynakta erkekler ile kadınların iyi oluşluk seviyeleri eşit olsa da kadınlarda depresyon görülme sıklığının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Seki, 2014). Bununla birlikte genç kadınların, genç erkeklere oranla daha mutlu olduğu ancak yaş ilerledikçe iyi oluş seviyelerinin değiştiği ve yaşlı erkeklerin yaşlı kadınlara oranla daha mutlu olduklarına yönelik bulgular da mevcuttur (Diener, 1984).

Kadın ya da erkek olmanın iyi oluş üzerindeki etkisi birçok araştırma konusuna dahil edilmiştir. Ancak bu araştırmalar sonucunda cinsiyetin iyi oluş üzerinde çok net olarak bir etken olmadığı ve anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir (Eryılmaz ve Ercan, 2011:139).

1.7.3. Eğitim

Eğitimin iyi oluş üzerinde direkt olarak etkisi bulunmamaktadır. Ancak eğitimin mesleki statü ve gelirle alakalı bir şekilde dolaylı olarak iyi oluşu etkilediği görülmüştür (Diener ve diğerleri 1999:276). Bununla birlikte bazı araştırmalarda eğitim düzeyinin kadınlar üzerindeki etkilerinden bahsedilmiştir. Kadınların eğitim seviyelerinin artmalarıyla birlikte cinsiyetçi baskılardan kurtulmaları ve ekonomik bağımsızlıklarını kazanmaları sonucunda iyi oluşunun olumlu yönde etkilendiği sonucuna varılmıştır. Ancak öte yandan hem çalışma hayatında hem de aile içi yaşantısında sorumlulukları olan kadınların sahip oldukları yoğun tempo nedeniyle iyi oluşun olumsuz yönde etkilendiği sonuçları da literatürde yer almaktadır (Seki, 2014). Eğitim bireylere geniş bakış açısı ve ekonomik imkânlar sağlamaktadır. Bunlar ise bireyin hedeflerine ulaşmasını sağlamakta ve ihtiyaçlarını gidererek iyi oluşlarını arttırmaktadır. Ancak işsizlik ve dış faktörler nedeniyle bu beklentiler karşılanamadığında eğitilmiş bireylerin iyi oluşu, daha düşük eğitim düzeyine sahip bireylere göre daha çok etkilenmektedir. Bu da eğitimin bireyin iyi oluşunu olumsuz yönde etkilemesine bir örnek olarak verilebilir.

1.7.4. Gelir Düzeyi

Kişinin gelir düzeyi iyi oluş üzerinde en çok etkisi olduğu düşünülen ve bu sebeple üzerinde en çok araştırma yapılan etmendir. Zengin ülkelerdeki bireylerin daha mutlu olduğu belirtilmektedir ancak bu bakış açısı o ülkede yaşayan bireyler tarafından aynı değildir. Refah düzeyi yüksek olan ülkelerde gelir seviyesinin kişinin iyi oluş üzerindeki etkisi çok fazla olmamakla birlikte yoksul ülkelerde gelir düzeyinin gelişmesi iyi oluş seviyesinde olumlu etkiler yaratmaktadır. İnsanların istekleri ve ihtiyaçları da gelir düzeyleri ile doğru orantılı olarak artma eğilimi göstermektedir. Bu sebeple birey sahip olduğu en yüksek düzeydeki gelir seviyesine uyum sağlamaktadır. Bireyin iyi oluş üzerinde büyük etki yaratan ekonomik değişken işsizliktir. Yapılan araştırmalarda işsizliğin birey üzerinde stres ve mutsuzluk oluşturduğu bununla birlikte yaşam memnuniyetini düşürdüğü sonuçlarına varılmıştır (Akın, 2014: 30).

1.7.5. Din

Dini yaşantı ile iyi oluş arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Yapılan araştırmalarda dinsel bağlılıkları olan bireylerin depresyon, stres gibi olumsuz duygulardan daha az etkilendikleri ve yaşamdan zevk aldıkları belirtilmiştir. Ayrıca kader inancı olan

bireylerin sıkıntılarının üstesinden gelerek olumlu bir yaklaşım sergiledikleri saptanmıştır (Özen, 2010:46).

Dinin bireyler arasındaki sosyal yardımlaşmayı arttırması da söz konusudur. Sosyal yardımlaşma ile sevinçlerin paylaşılması ve acıların hafifletilmesi sonucu bireylerin iyi oluşunu olumlu yönde etkilenmektedir. Ayrıca dini duygular bireylerin yaşamlarını anlamlandırmaktadır. Bu ise bireylerin belirli bir amaç güderek yaşama tutunmalarını sağlamaktadır. Ayrıca din, bireylerin alçak gönüllülük, affetme, minnettarlık, duyarlılık gibi erdemli davranışlar sergileyerek iyi oluş düzeyini yükseltmektedir.

1.7.6. Aile

Evlilik ve aile yaşantısı bireyin iyi oluşunu çoğu değişkenden daha fazla etkileyen bir etmendir. Çalışmalarda eğitim, gelir ve mesleki statü gibi değişkenler incelendiğinde evlilik ve aile faktörünün iyi oluşun en güçlü belirleyicisi olduğu bilgisine ulaşılmıştır (Diener, 1984).

Yapılan araştırmalara göre bireylerin yaşam doyumlarının medeni hâllerine göre değişkenlik göstermektedir. Bekâr bireylerin yaşam doyum puanlarının evli bireylere göre çok düşük olduğu sonuçlarına varılmıştır. TÜİK (2005) tarafından yapılan yaşam memnuniyeti araştırmasında bireyleri en çok mutlu eden faktörün %68,1 oranla ailelerinin olduğu belirtilmiştir (Ulaş, 2014).

1.7.7. Kişilik

Bu değişken iyi oluşun belirlenmesindeki en güçlü ve tutarlı faktördür. Kişilik, kısaca mizaç yatkınlığı olarak tanımlanabilir. Bireylerin genetik alt yapılarından gelen eğilimler söz konusudur. Bu eğilimlere göre bazı bireyler olaylar karşısında mutlu çıkarımlarda bulunurken bazı bireyler ise mutsuz çıkarımlarda bulunurlar (Diener ve diğerleri, 1999:276). Bu davranışlar bireyin doğuştan sahip olduğu yatkınlıklardan kaynaklanmaktadır (Diener, 2003:403).

Bireyin iyi olabilmesi için birçok değişken söz konusudur. Ancak bunlardan en etkili olanı kişiliktir. Çünkü bir bireyin yaşamdan doyum elde edebilmesi için öncelikle kendinden memnun olması gerekmektedir (Diener, 1984).

Kişilik özellikleri her ne kadar doğuştan kazanılsa da çevre etkileşimi ile şekillenmektedir. Ancak bu etkileşimler kişiliği değiştirecek büyüklükte değildir. Kişiliğin değiştirilmesi oldukça zor bir olaydır. Kişilik, bireyleri birbirinden ayıran

temel özelliklerdir. Bu sebeple sayısız kişilik görmek mümkündür (Eryılmaz ve Ercan, 2011: 140).

Literatür incelendiğinde, bireyin kişilik özellikleri ile iyi oluş arasındaki ilişkileri belirlemede genellikle beş faktör kişilik modelinin kullanıldığına rastlanmaktadır. Yapılan çalışmalar sonucu beş faktör kişilik modelinde yer alan dışadönüklük ve nevrotiliklik alt boyutlarının iyi oluş üzerinde anlamlı ve yol gösterici bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Diğer yumuşak başlılık, sorumluluk birey olma ve deneyime açıklık alt boyutları ile iyi oluş arasında pozitif anlamda minimal düzeyde bir ilişki bulunmuştur (Doğan, 2013: 56).

1.8. Sağlık Kurumlarında İyi Oluş

Yaşam doyumu; bireylerin iyi oluşlarını doğrudan etkileyen çok yönlü ve karmaşık bir bileşendir. Bu bileşen bireylerin yaşam kalitesi, iyi oluşunu ve anlamlı bir yaşam sürmesi hakkında bilgiler veren yaşama yönelik değerlendirmelerdir. Bu değerlendirmelerin belirlenmesinde ise sağlık, iş durumu, aile, barınma, gelir düzeyi, boş vakitler, bireyin yakın çevresi, yaş, cinsiyet, eğitim ve medeni durum gibi faktörler etkili olmaktadır (Benli ve Yıldırım, 2017:167).

Bireyin kendini ruhsal olarak iyi hissetmesi ve yaşamdan keyif alması için yaşam doyumu önemli bir etmendir. Yüksek yaşam doyumu sadece çalışanın iyi oluşunu arttırmayacaktır. Refah düzeyi yüksek, kendini iyi ve mutlu hisseden bir çalışanın iş performansı da artarak sunduğu hizmet kalitesini arttıracaktır (Yavuzer ve Çivilidağ, 2014). Bu sebeple insan hayatı odaklı, sürekli ve sıfır hataya yakın bir çalışma ortamı gerektiren sağlık sektörü için çalışanların iyi oluşları, hastalara sunulan hizmet kalitesinin ve böylelikle ülkenin sağlık düzeyinin artması açısından önem arz etmektedir (Parlar, 2016: 550).

Literatürde sağlık profesyonellerinin yaşam kalitelerini olumsuz yönde etkili birden fazla faktör mevcuttur. Çalışma koşullarının değişkenliği, vardiya sisteminin güçlüğü, mesai saatlerinin uzun oluşu (Gurkova ve diğerleri, 2012: 102), mesleki yükümlülük ve stres, (tükenmişlik duygusu, nöbetlerde yaşanan travmatik olayların etkisi (Yıldırım ve Hacıhasanoğlu, 2011: 65), hasta ve refakatçi psikolojisi, empati güçlüğü (Benli ve Yıldırım, 2017) ve iletişim kaynaklı sorunlar bunların başlıcalarıdır.

Çoğu çalışmaya konu olan stres, işin yoğunluğu ve hata yapma riskinden kaynaklanmaktadır. Sağlık profesyonellerinde mesleki stres, dünya genelindeki literatür araştırmalarında, neredeyse yirmi yıldır üzerinde çalışılan bir konudur. Bu araştırmalar ışığında stresin, tatmin düzeyinin düşüklüğünün bedensel ve ruhsal tedirginliklere ve rahatsızlıklara sebep verdiği tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalarda, hemşirelerin uzun süre stresli yaşamları ve bedensel ve ruhsal sağlıkları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür. (Gurkova ve diğerleri., 2012: 95).

Tükenmişlik sendromu bireylerin iyi oluşlarını doğrudan etkileyen en önemli sorunlar arasındadır. Sağlık profesyonellerinde ise diğer meslek gruplarına nazaran tükenmişlik sendromu görülme olasılığı daha yüksektir. Bunun en önemli sebebi ise sağlık profesyonellerinin insanlara yüz yüze hizmet vermesi, yapılan her işlemin insan hayatına dokunması ve kritik bir önem arz etmesidir. Bu sebeple sağlık profesyonellerinin iş yükleri fazla ve ağırdır (Yavuzer ve Çivilidağ, 2014: 115).

İşyeri ortamı içinde yaşanan stresin ve ruhsal tahribatlarla birlikte tükenmişlik durumu ortaya çıkmaktadır. Doktorların %45 oranında, hemşirelerin ise %50 oranında tükenmişlik düzeyi gösterdikleri yapılan araştırmalar ile elde edilen bir bulgudur. Acil servis bölümünde çalışan hemşirelerin, tükenmişlik hissini iş tatmini ve hayat kalitesi düzeyini negatif etkilediği ifade edilmektedir. (Yıldırım ve Hacıhasanoğlu, 2011: 61).

Bireyin yapmış olduğu iş, yaşam kalitesini etkileyen önemli unsurlardan biridir. Çalışma hayatındaki beklentilerini karşılayan bireyler olumlu duygusal tepkimeler göstermektedir. Buradan hareketle bireylerin iş tatmin düzeyleri ile iyi oluşları arasındaki ilişki birçok çalışmada araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarında iki kuram arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Jarasova ve diğerleri , 2017: 180).

Sağlık sektörü için iş tatmini ayrı bir önem ifade etmektedir. Çünkü yapılan işin sonunda insan hayatına dokunmak gibi kutsal bir amaç vardır. Literatürde yaşamın anlamlı ve amaçlar üzerine kurulu olmasının yaşam kalitesini arttırdığı yer almaktadır (Benli ve Yıldırım, 2017). Buradan hareketle yaptığı işte belirli bir amaç güden bireylerin yaşam kalitelerinin yani iyi oluşlarının yüksek olacağı düşünülmektedir. Hastaları iyileştirmek ya da kritik durumdaki bireyleri kurtarmak gibi kutsal amaçlar barındıran sağlık sektörü ise bu durumun güzel bir örneği olabilir.

BÖLÜM 2: GEREÇ VE YÖNTEM

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının performansında önemli bir faktör olan iş yeri mutluluğunun değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda mutluluk ölçeği ve işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı araştırılmıştır. Çeşitli demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır.

2.1 Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın evrenini; çalışmanın uygulanacağı süreçte İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Kadın Hastalıkları ve Doğum Anabilim dalında çalışan tüm sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmanın yürütüleceği merkezde çalışan tüm sağlık personeli sayısına ulaşılması hedeflenmiş olup 156 çalışana ulaşılmıştır. Bu çalışmada; bireysel ve işyeri mutluluğu ilişkisini incelemek için anket yöntemi uygulanmıştır. Sağlık çalışanlarının iş süreçlerini aksatmayacak şekilde çalışma planlanmıştır. Araştırma; 25/04/2019 ve 25/05/2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

2.2. Veri Toplama Aracı

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm sosyo-demografik verileri kapsamakta, ikinci bölümde Oxford Mutluluk Ölçeği ve üçüncü bölümde işe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği yer almaktadır. Mutluluğun ölçümü için Argyle, Martin ve Crossland tarafından geliştirilen ve Doğan ve Çötök tarafından Türkçeye uyarlanan Oxford Mutluluk Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğe verilen yanıtlar 1: Hiç Katılmıyorum – 6: Tamamen Katılıyorum şeklinde değerlendirilmiş ve 6. 10. 13. 14. 19. 23. 24. 27. 28. 29. maddeler tersten kodlanmıştır. Alınabilecek toplam puan 29 ile 174 puan aralığında olup yüksek puan genel olarak mutluluğun yüksek olduğunu ifade etmektedir.

İşe ilişkin Duyuşsal İyilik Algısı için Katwyk, Fox Spector ve Kelloway tarafından geliştirilen ve Aytaç, Bayram, Kuşdil ve Bilgel tarafından Türkçeye uyarlanan İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek beşli likert tipinde (1: kesinlikle katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum) tipinde 20 madde ve 2 boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte 10 madde (m1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 18, 19, 20) işe ilişkin olumlu duyguları ifade eden “pozitif duygular” ve 10 madde (m2, 4, 6, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 17) işe ilişkin olumsuz duyguları ifade eden “negatif duygular” alt boyutunu oluşturmaktadır. Ölçeğin toplam puanı alınırken negatif duygular alt boyutundaki

maddeler ters kodlanmaktadır. Ölçekte alınabilecek toplam puan 20 ile 100 aralığında olup yüksek puan işe ilişkin duyuşsal iyiliğın yüksekliğini ifade etmektedir.

2.3. Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği; **Cronbach's Alpha** güvenirlik katsayısı ile değerlendirilmiştir. Alfa katsayısı;

- 0,80-1,00 arasında ise; Geliştirilen test (ölçek) yüksek güvenirliğe sahiptir.
- 0,60-0,80 arasında ise; Geliştirilen test oldukça güvenilirdir.
- 0,40-0,60 arasında ise; Geliştirilen testin güvenirliği düşüktür.
- 0,00-0,40 arasında ise; Geliştirilen test güvenilir değildir.

Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı: Oxford Mutluluk Ölçeği için, 0.874 olarak bulunmuştur. İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği için ise, 0,809 olarak bulunmuştur. İç tutarlığın değerlendirildiği sonuçlara göre; ölçek yüksek güvenirliğe sahip olarak bulunmuştur (Paksoy, 2019).

2.4. Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez 1: Yaşa göre sağlık çalışanlarının mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 2: Cinsiyete göre sağlık çalışanlarının mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 3: Eğitim Düzeyine göre sağlık çalışanlarının mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 4: Medeni Duruma göre sağlık çalışanlarının mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 5: Gelir Düzeyine göre sağlık çalışanlarının mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 6: Çocuk Sayısına göre sağlık çalışanlarının mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 7: Aile Şekline göre sağlık çalışanlarının mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 8: Çalışma Pozisyonuna göre sağlık çalışanlarının mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 9: Çalışma Süresine göre sağlık çalışanlarının mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 10: Yaşa göre sağlık çalışanlarının mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 11: Cinsiyete göre sağlık çalışanlarının mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 12: Eğitim Düzeyine göre sağlık çalışanlarının mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 13: Medeni Duruma göre sağlık çalışanlarının mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 14: Gelir Düzeyine göre sağlık çalışanlarının mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 15: Çocuk Sayısına göre sağlık çalışanlarının mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 16: Aile Şekline göre sağlık çalışanlarının mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 17: Çalışma Pozisyonuna göre sağlık çalışanlarının mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 18: Çalışma Süresine göre sağlık çalışanlarının mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 19: Çalışma Süresine göre sağlık çalışanlarının mutluluk düzeyleri ve duyuşsal iyi oluş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

2.5. İstatistiksel Değerlendirme

Araştırmanın değerlendirilmesinde SPSS v23 paket programı kullanılmıştır. Demografik veriler frekans analizi ile incelenerek dağılımlar “n” ve “%” olmak üzere tablolar ile sunulacaktır. Verilerin dağılımı Kolmogorov- Smirnov ve Shapiro- Wilk testleri ile değerlendirilmiştir. Ayrıca Skewness ve Kurtosis değerleri göz önünde

bulundurulmuştur. Sonuçlara göre verilerin normal dağılım gösterdikleri belirlenmiştir ($p<0.05$). Bu doğrultuda, ikili karşılaştırmalarda Bağımsız Örneklem T testi ve grup karşılaştırmalarda Anova uygulanmıştır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için ise, Levene testi ile birlikte, Post-hoc analizi kullanılmıştır. Ölçekler ve alt boyutları arasındaki ilişkinin belirlenmesinde ise Pearson Korelasyon testi uygulanmıştır.



BÖLÜM 3: BULGULAR

Bu bölümde verilerin, tablolar yardımı ile düzenli ,dizgelenmiş mantıksal bir düzen içinde analizi yapılmı, araştırmanın problemine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1.
Katılımcıların Demografik Verilerine Göre Dağılımı

		N	%	Birikimli Yüzde
Cinsiyet	Kadın	119	76,3	76,3
	Erkek	37	23,7	100,0
	Total	156	100,0	
Yaş	25 yaş ve altı	26	16,7	16,7
	25-30 yaş	43	27,6	44,2
	30-40 yaş	49	31,4	75,6
	40-50 yaş	30	19,2	94,9
	50 yaş ve üzeri	8	5,1	100,0
	Total	156	100,0	
Medeni Durum	Evli	81	51,9	51,9
	Bekar	75	48,1	100,0
	Total	156	100,0	
Eğitim Düzeyi	İlkokul	8	5,1	5,1
	Ortaokul	5	3,2	8,3
	Lise	28	17,9	26,3
	Ön lisans	5	3,2	29,5
	Lisans	66	42,3	71,8
	Yükseklisans / Doktora	44	28,2	100,0
	Total	156	100,0	

Araştırmaya katılanların %76,3'ü kadınlardan, %31,4'ü 30-40 yaş aralığı bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların %51,9'u evlidir ve %42,3'ünün eğitim düzeyi lisans mezunu olarak tespit edilmiştir.

Tablo 2.

Katılımcıların Ailesine Ait Verilere Göre Dağılımın Değerlendirilmesi

		N	%	Birikimli Yüzde
Aile Şekli	Çekirdek aile	135	86,5	86,5
	Geniş aile	21	13,5	100,0
	Total	156	100,0	
Çocuk Sayısı	Çocuk yok	82	52,6	52,6
	Bir çocuk	27	17,3	69,9
	İki çocuk	40	25,6	95,5
	Üç ve üzeri çocuk	7	4,5	100,0
	Total	156	100,0	

Araştırmaya katılanların %86,5'i çekirdek aileye sahiptir ve %52,6'sı çocuğa sahip değildir. Çocuk sahibi olanların %25,6 oranla 2 çocuğu olduğu belirlenmiştir

Tablo 3.

Katılımcıların Aylık Gelir Düzeyine Göre Dağılımın Değerlendirilmesi

		N	%	Birikimli Yüzde
Aylık Gelir	0-2020 tl	12	7,7	7,7
	2021-4000 tl	40	25,6	33,3
	4001-6000 tl	54	34,6	67,9
	6001-8000 tl	16	10,3	78,2

8001 tl ve üzeri	34	21,8	100,0
Total	156	100,0	

Araştırmaya katılanların %34,6 'sının 4001-6000tl, %25,6'sının 2021-4000tl, %21,8'inin de 8001tl ve üzeri aylık gelirin olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.

Katılımcıların Çalışma Pozisyonuna Göre Dağılımın Değerlendirilmesi

		N	%	Birikimli Yüzde
Çalışma Pozisyonu	Ebe	3	1,9	1,9
	Hemşire	56	35,9	37,8
	Doktor(asistan)	32	20,5	58,3
	Doktor(uzman)	12	7,7	66,0
	Hasta bakıcı	23	14,7	80,8
	Tıbbi sekreter (Memur)	20	12,8	93,6
	Temizlik görevlisi	6	3,8	97,4
	Güvenlik görevlisi	4	2,6	100,0
	Total	156	100,0	

Araştırmaya katılanların, %35,9'u hemşireler, %20,5'i asistan doktorlar, %14,7'si hasta bakıcı ve %12,8'inin tıbbi sekreterlerden oluştuğu tespit edilmiştir.

Tablo 5.**Katılımcıların Çalışma Durumuna Göre Dağılımın Değerlendirilmesi**

		N	%	Birikimli Yüzde
Çalışma şekli	Gündüz	69	44,2	44,2
	Gece / Nöbet	4	2,6	46,8
	Vardiyalı/ Dönüşümlü	83	53,2	100,0
	Total	156	100,0	
Toplam çalışma süresi	0-5 yıl	63	40,4	40,4
	6-10 yıl	34	21,8	62,2
	11-15 yıl	27	17,3	79,5
	16-20 yıl	16	10,3	89,7
	21 yıl ve üzeri	16	10,3	100,0
	Total	156	100,0	

Araştırmaya katılanların çalışma durumu değerlendirildiğinde; %53,'sinin vardiyalı, %44,2'sinin ise gündüz çalıştığı belirlenmiştir. %40,4 oranında katılımcının 0-5 yıl arasında, %21,8'inin 6-10 yıl arasında çalıştığı tespit edilmiştir.

Tablo 6.**Katılımcıların Mutluluk Koşullarına Göre Dağılımın Değerlendirilmesi**

		N	%	Birikimli Yüzde
Yaşamınızda ne kadar	Çok mutluym	10	6,4	6,4

mutlusunuz?	Mutluyum	75	48,1	54,5
	Orta	53	34,0	88,5
	Mutsuzum	13	8,3	96,8
	Çok mutsuzum	5	3,2	100,0
	Total	156	100,0	
Sizi en çok kim mutlu eder?	Kendim	32	20,5	20,5
	Eşim / Partnerim	20	12,8	33,3
	Çocuklar	16	10,3	43,6
	Anne / baba	14	9,0	52,6
	Arkadaşlar	4	2,6	55,1
	Torun/lar	1	,6	55,8
	Yeğen/ler	1	,6	56,4
	Tüm aile	68	43,6	100,0
	Total	156	100,0	
	Sizi hayatta en çok ne mutlu eder?	İş	4	2,6
Sağlık		57	36,5	39,1
Sevgi		52	33,3	72,4
Güç		5	3,2	75,6
Başarı		24	15,4	91,0
Para		14	9,0	100,0
Total		156	100,0	

Araştırmaya katılanların “Yaşamınızda ne kadar mutlusunuz?” sorusuna verilen yanıtların dağılımı incelendiğinde; %48,1’inin çok mutlu, %34’ünün orta yanıtını verdiği belirlenmiştir. “Sizi en çok kim mutlu eder” sorusuna verilen yanıtların dağılımı incelendiğinde; %43,6’sın tüm aile, %20,5’inin de kendim yanıtını verdiği tespit edilmiştir. “Sizi hayatta en çok ne mutlu eder?” sorusuna verilen yanıtların dağılımı değerlendirildiğinde; %36,5’inin sağlık, %33,3’ünün sevgi ve %15,4’ünün başarı yanıtını verdiği belirlenmiştir.

Tablo 7.

Katılımcıların Demografik Verilerinin “Yaşamınızda ne kadar mutlusunuz?” sorusuna verilen yanıtlara Göre Değerlendirilmesi

		Yaşamınızda ne kadar mutlusunuz					p*
		Çok mutluyum	Mutluyum	Orta	Mutsuzum	Çok mutsuzum	
Medeni Durum	Evli	n	7	43	21	10	0
		%	8,6%	53,1%	25,9%	12,3%	0,0%
	Bekar	n	3	32	32	3	5
		%	4,0%	42,7%	42,7%	4,0%	6,7%
Eğitim Düzeyi	İlkokul	n	5	1	2	0	0
		%	62,5%	12,5%	25,0%	0,0%	0,0%
	Ortaokul	n	0	1	3	1	0
		%	0,0%	20,0%	60,0%	20,0%	0,0%
	Lise	n	1	12	11	4	0
		%	3,6%	42,9%	39,3%	14,3%	0,0%
	Ön lisans	n	0	2	0	3	0
		%	0,0%	40,0%	0,0%	60,0%	0,0%

	Lisans	n	1	38	24	1	2	
		%	1,5%	57,6%	36,4%	1,5%	3,0%	
	Yükseklisans / Doktora	n	3	21	13	4	3	
		%	6,8%	47,7%	29,5%	9,1%	6,8%	
	Yok	n	2	39	32	5	4	
		%	2,4%	47,6%	39,0%	6,1%	4,9%	
	Bir	n	2	13	5	7	0	
		%	7,4%	48,1%	18,5%	25,9%	0,0%	
Çocuk Sayısı	İki	n	5	21	12	1	1	0.019
		%	12,5%	52,5%	30,0%	2,5%	2,5%	
	Üç	n	1	2	4	0	0	
		%	14,3%	28,6%	57,1%	0,0%	0,0%	
	Gündüz	n	6	42	15	5	1	
		%	8,7%	60,9%	21,7%	7,2%	1,4%	
Çalışma Şekli	Gece / Nöbet	n	0	1	1	1	1	0.013
		%	0,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	
	Vardiyalı / Dönüşümlü	n	4	32	37	7	3	
		%	4,8%	38,6%	44,6%	8,4%	3,6%	

* Ki-kare analizi uygulanmıştır.

Araştırmaya katılanların demografik verilerinin “yaşamınızda ne kadar mutlusunuz?” sorusuna verilen yanıtlara göre değerlendirildiğinde; medeni durum, eğitim düzeyi, çocuk sayısı ve çalışma şekli açısından istatistiksel anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Yaş ($p = 0.494$), cinsiyet ($p = 0.106$), aile şekli ($p = 0.080$), aylık gelir ($p = 0.334$), çalışma pozisyonu ($p = 0.467$) ve çalışma süresi ($p = 0.557$) açısından ise anlamlı farklılıklar belirlenmemiştir ($p > 0.05$).

Tablo 8.

Katılımcıların Demografik Verilerinin “Sizi En Çok Kim Mutlu Eder?” sorusuna verilen yanıtlara Göre Değerlendirilmesi

		Sizi En Çok Kim Mutlu Eder								
		Eşim / Kendi m	Partneri m	Çocukla r	Anne / Baba	Arkadaşla r	Torun/la r	Yeğen/le r	Tüm Aile	p*
Yaş	25 yaş ve altı	n 7	3	0	6	0	0	0	10	
		% 26,9%	11,5%	0,0%	23,1%	0,0%	0,0%	0,0%	38,5%	
	25-30 yaş	n 13	9	1	5	3	0	0	12	
		% 30,2%	20,9%	2,3%	11,6%	7,0%	0,0%	0,0%	27,9%	
	30-40 yaş	n 9	3	9	2	1	0	0	25	0.00
	% 18,4%	6,1%	18,4%	4,1%	2,0%	0,0%	0,0%	51,0%	0	
	40-50 yaş	n 1	4	3	1	0	0	1	20	
	% 3,3%	13,3%	10,0%	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%	66,7%		
	50 yaş ve üzeri	n 2	1	3	0	0	1	0	1	
	% 25,0%	12,5%	37,5%	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%		
Cinsiyet	Kadın	n 29	10	14	10	2	1	1	52	
	% 24,4%	8,4%	11,8%	8,4%	1,7%	0,8%	0,8%	43,7%	0.04	
	Erkek	n 3	10	2	4	2	0	0	16	

	k	%	8,1%	27,0%	5,4%	10,8%	5,4%	0,0%	0,0%	43,2%	
Medeni durum	Evli		7	11	15	3	1	0	1	43	
			8,6%	13,6%	18,5%	3,7%	1,2%	0,0%	1,2%	53,1%	0.000
	Bekar		25	9	1	11	3	1	0	25	
			33,3%	12,0%	1,3%	14,7%	4,0%	1,3%	0,0%	33,3%	

* Ki-kare analizi uygulanmıştır.

Araştırmaya katılanların demografik verilerinin “Sizi en çok kim mutlu eder?” sorusuna verilen yanıtlara göre değerlendirildiğinde; yaş, cinsiyet, medeni durum açısından istatistiksel anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Eğitim ($p = 0.114$), çocuk sayısı ($p = 0.206$), aile şekli ($p = 0.503$), aylık gelir ($p = 0.145$), çalışma pozisyonu ($p = 0.147$), çalışma şekli ($p = 0.056$) ve çalışma süresi ($p = 0.134$) açısından ise anlamlı farklılıklar belirlenmemiştir ($p > 0.05$).

Tablo 9.

Katılımcıların Demografik Verilerinin “Sizi Hayatta En Çok Ne Mutlu Eder?” sorusuna verilen yanıtlara Göre Değerlendirilmesi

		Sizi Hayatta En Çok Ne Mutlu Eder?							
			İş	sağlık	sevgi	Güç	başarı	para	p*
Cinsiyet	Kadın	n	4	49	42	3	16	5	0.002
		%	3,4%	41,2%	35,3%	2,5%	13,4%	4,2%	
	Erkek	n	0	8	10	2	8	9	
		%	0,0%	21,6%	27,0%	5,4%	21,6%	24,3%	
Medeni Durum	Evli	n	0	30	26	5	15	5	0.041
		%	0,0%	37,0%	32,1%	6,2%	18,5%	6,2%	

Çalışma Süresi	Bekar	n	4	27	26	0	9	9	0.048
		%	5,3%	36,0%	34,7%	0,0%	12,0%	12,0%	
	0-5 yıl	n	2	22	20	0	12	7	
		%	3,2%	34,9%	31,7%	0,0%	19,0%	11,1%	
	6-10 yıl	n	0	15	10	3	4	2	
		%	0,0%	44,1%	29,4%	8,8%	11,8%	5,9%	
	11-15 yıl	n	1	7	8	0	8	3	
		%	3,7%	25,9%	29,6%	0,0%	29,6%	11,1%	
	16-20 yıl	n	0	6	10	0	0	0	
		%	0,0%	37,5%	62,5%	0,0%	0,0%	0,0%	
	21 yıl ve üzeri	n	1	7	4	2	0	2	
		%	6,3%	43,8%	25,0%	12,5%	0,0%	12,5%	

* Ki-kare analizi uygulanmıştır.

Araştırmaya katılanların demografik verilerinin “Sizi hayatta en çok ne mutlu eder?” sorusuna verilen yanıtlara göre değerlendirildiğinde; cinsiyet, medeni durum ve çalışma süresi açısından istatistiksel anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Yaş ($p = 0.733$), eğitim düzeyi ($p = 0.450$), aile şekli ($p = 0.694$), çocuk sayısı ($p = 0.165$), aylık gelir ($p = 0.238$), çalışma pozisyonu ($p = 0.332$) ve çalışma şekli ($p = 0.686$) açısından anlamlı farklılıklar belirlenmemiştir ($p > 0.05$).

Tablo 10.

“Mutluluk Ölçeği”, “İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeği ve Olumlu-Olumsuz Duygular Alt Boyutlarına” Ait Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Standart Sapma
Mutluluk	156	66,00	156,00	105,2244	17,39283
Olumlu Duygular	156	12,00	42,00	29,8718	6,64755

Olumsuz Duygular	156	10,00	50,00	27,8077	9,29316
Duyuşsal İyi Oluş Toplam	156	33,00	83,00	60,0769	11,01526

Mutluluk ölçeği: min=29 – max=174

Duyuşsal İyi Oluş: min=20 – max=100

“Mutluluk Ölçeği”, “İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Ölçeği ve Olumlu-Olumsuz Duygular Alt Boyutlarına” ait toplam puan ortalamalarının değerlendirildiğinde; Mutluluk puanı: 105,22, , duyuşsal iyi oluş puanı:60,07, olumlu duygular alt boyutu: 29,87, olumsuz duygular alt boyutu 27,80 olarak bulunmuştur. Mutluluk ve duyusal iyi oluş toplam değerinin ortalamanın üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11.

Cinsiyete Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Değerlendirilmesi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	P
Mutluluk	Kadın	119	104,5126	16,64172	0.361
	Erkek	37	107,5135	19,68872	
Olumlu duygular	Kadın	119	29,5630	6,78687	0.300
	Erkek	37	30,8649	6,16064	
Olumsuz duygular	Kadın	119	28,6975	9,44435	0.032
	Erkek	37	24,9459	8,27293	
İyi oluş toplam	Kadın	119	59,1176	11,38106	0.050
	Erkek	37	63,1622	9,22109	

*Bağımsız Örneklem T testi uygulanmıştır

Araştırmaya katılanların cinsiyete göre mutluluk ve işe ilişkin duyusal iyi oluş algısı değerlendirildiğinde; olumsuz duygular alt boyutu ($p=0.032$) ve duyusal iyi oluş toplam puanının ($p=0.050$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Kadınların erkeklere göre anlamlı bir şekilde olumsuz duygularının daha yüksek olduğu ve duyusal iyi oluş düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$).

Tablo 12.

Yaşa Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyusal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Değerlendirilmesi

		N	Ortalama	Standart Sapma	p*
Mutluluk	25 yaş ve altı	26	100,6154	18,95907	0.035
	25-30 yaş	43	100,1628	15,40088	
	30-40 yaş	49	108,2041	16,98036	
	40-50 yaş	30	110,6667	18,66831	
	50 yaş ve üzeri	8	108,7500	11,44864	
	Total	156	105,2244	17,39283	
Olumlu duygular	25 yaş ve altı	26	30,3462	5,80994	0.155
	25-30 yaş	43	27,7442	6,48843	
	30-40 yaş	49	30,4490	6,00021	
	40-50 yaş	30	30,9667	8,04506	
	50 yaş ve üzeri	8	32,1250	6,95778	
	Total	156	29,8718	6,64755	
Olumsuz duygular	25 yaş ve altı	26	27,8462	7,77016	0.057
	25-30 yaş	43	30,5814	8,47470	

	30-40 yaş	49	27,1429	9,74038	
	40-50 yaş	30	26,7667	10,47718	
	50 yaş ve üzeri	8	20,7500	6,96419	
	Total	156	27,8077	9,29316	
İyi oluş toplam	25 yaş ve altı	26	60,0385	9,25843	
	25-30 yaş	43	55,8140	11,02650	
	30-40 yaş	49	61,3878	10,80281	
	40-50 yaş	30	62,4000	11,58060	0.024
	50 yaş ve üzeri	8	66,3750	10,15505	
	Total	156	60,0769	11,01526	

*One-way Anova kullanılmıştır.

Araştırmaya katılanların yaşa göre mutluluk ve işe ilişkin duyuşsal iyi oluş algısı değerlendirildiğinde; mutluluk ($p=0.035$) ve duyuşsal iyi oluş toplam puanının ($p=0.024$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Hangi gruplar arasında fark olduğunun belirlenmesi için Levene testi ve Post-hoc analizi uygulanmıştır.

Tablo 13.

Yaş Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Levene Testi İle Değerlendirilmesi

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Mutluluk	,828	4	151	,510
Olumlu duygular	1,727	4	151	,147
Olumsuz duygular	1,874	4	151	,118
İyi oluş toplam	,875	4	151	,480

Tablo 14.

Yaşa Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin LSD Post-hoc Analizi İle Değerlendirilmesi

Dependent Variable	(I) yaş	(J) yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Mutluluk	25 yaş ve altı	25-30 yaş	,45259	4,23168	,915
		30-40 yaş	-7,58870	4,13290	,068
		40-50 yaş	-10,05128*	4,56410	,029
		50 yaş ve üzeri	-8,13462	6,88679	,239
	25-30 yaş	25 yaş ve altı	-,45259	4,23168	,915
		30-40 yaş	-8,04129*	3,55935	,025
		40-50 yaş	-10,50388*	4,05206	,010
		50 yaş ve üzeri	-8,58721	6,55865	,192
	30-40 yaş	25 yaş ve altı	7,58870	4,13290	,068
		25-30 yaş	8,04129*	3,55935	,025
		40-50 yaş	-2,46259	3,94879	,534
		50 yaş ve üzeri	-,54592	6,49536	,933
	40-50 yaş	25 yaş ve altı	10,05128*	4,56410	,029
		25-30 yaş	10,50388*	4,05206	,010
		30-40 yaş	2,46259	3,94879	,534
		50 yaş ve üzeri	1,91667	6,77790	,778

	50 yaş ve üzeri	25 yaş ve altı	8,13462	6,88679	,239
		25-30 yaş	8,58721	6,55865	,192
		30-40 yaş	,54592	6,49536	,933
		40-50 yaş	-1,91667	6,77790	,778
İyi_oluş_toplam	25 yaş ve altı	25-30 yaş	4,22451	2,67156	,116
		30-40 yaş	-1,34929	2,60920	,606
		40-50 yaş	-2,36154	2,88143	,414
		50 yaş ve üzeri	-6,33654	4,34779	,147
	25-30 yaş	25 yaş ve altı	-4,22451	2,67156	,116
		30-40 yaş	-5,57380*	2,24710	,014
		40-50 yaş	-6,58605*	2,55816	,011
		50 yaş ve üzeri	-10,56105*	4,14063	,012
	30-40 yaş	25 yaş ve altı	1,34929	2,60920	,606
		25-30 yaş	5,57380*	2,24710	,014
		40-50 yaş	-1,01224	2,49296	,685
		50 yaş ve üzeri	-4,98724	4,10067	,226
	40-50 yaş	25 yaş ve altı	2,36154	2,88143	,414
		25-30 yaş	6,58605*	2,55816	,011
		30-40 yaş	1,01224	2,49296	,685
		50 yaş ve üzeri	-3,97500	4,27905	,354
	50 yaş ve üzeri	25 yaş ve altı	6,33654	4,34779	,147

25-30 yaş	10,56105*	4,14063	,012
30-40 yaş	4,98724	4,10067	,226
40-50 yaş	3,97500	4,27905	,354

Analiz sonucunda 40-50 yaş düzeyinin, “25-30 yaş” ve “25 yaş ve altına” göre anlamlı şekilde daha fazla mutlu algısına sahip olduğu, 30-40 yaş düzeyinin de 25-30 yaş düzeyine göre daha fazla mutlu algısına sahip olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). İyi oluş algısı değerlendirildiğinde ise; 25-30 yaş grubunun iyi oluş algısının 30-40 yaş, 40-50 yaş ve 50 yaş ve üzeri grubuna göre daha düşük olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

Tablo 15.

Medeni Duruma Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Değerlendirilmesi

	Medeni durum	N	Ortalama	Standart Sapma	p*
Mutluluk	Evli	81	108,4691	16,49931	0.015
	Bekar	75	101,7200	17,75856	
Olumlu duygular	Evli	81	30,3704	6,95242	0.332
	Bekar	75	29,3333	6,30387	
Olumsuz duygular	Evli	81	27,0988	9,76423	0.324
	Bekar	75	28,5733	8,75673	
İyi oluş toplam	Evli	81	61,1235	11,12360	0.219
	Bekar	75	58,9467	10,85767	

* Bağımsız Örneklem T testi uygulanmıştır.

Araştırmaya katılanların medeni durumuna göre mutluluk ve işe ilişkin duyusal iyi oluş algısı değerlendirildiğinde; mutluluk algısının ($p=0.015$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Evli bireylerin, bekarlara göre daha fazla mutluluk algısına sahip olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$).

Tablo 16.

Eğitim Düzeyine Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyusal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Değerlendirilmesi

		N	Ortalama	Standart Sapma	p*
Mutluluk	İlkokul	8	107,5000	24,83086	0.286
	Ortaokul	5	108,2000	17,90810	
	Lise	28	109,5714	18,17493	
	Ön lisans	5	96,4000	18,47431	
	Lisans	66	106,3788	15,76048	
	Yükseklisans / Doktora	44	100,9773	17,37077	
Olumlu duygular	İlkokul	8	63,3750	7,57699	0.250
	Ortaokul	5	52,8000	13,66382	
	Lise	28	62,7500	10,46909	
	Ön lisans	5	58,8000	10,77961	
	Lisans	66	60,6818	10,77199	
	Yükseklisans / Doktora	44	57,8409	11,70161	
Olumsuz duygular	İlkokul	8	31,6250	7,99888	0.233
	Ortaokul	5	24,2000	7,08520	

	Lise	28	31,7857	6,48278	
	Ön lisans	5	29,8000	6,90652	
	Lisans	66	29,5606	6,41663	
	Yükseklisans / Doktora	44	29,4545	6,64185	
İyi oluş toplam	İlkokul	8	24,2500	8,18971	
	Ortaokul	5	31,8000	10,70981	
	Lise	28	26,8929	10,15925	
	Ön lisans	5	29,8000	9,25743	0.100
	Lisans	66	26,1818	8,46697	
	Yükseklisans / Doktora	44	30,7955	9,49560	

*One-way Anova kullanılmıştır.

Araştırmaya katılanların eğitim düzeyine göre mutluluk ve işe ilişkin duyuşsal iyi oluş algısı değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 17.
Aile Şekline Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Değerlendirilmesi

	Medeni durum	N	Ortalama	Standart Sapma	p*
Mutluluk	Çekirdek aile	135	105,4370	17,23395	0.700
	Geniş aile	21	103,8571	18,76775	
Olumlu duygular	Çekirdek aile	135	29,7926	6,85467	0.707
	Geniş aile	21	30,3810	5,22950	

Olumsuz duygular	Çekirdek aile	135	27,6667	9,53235	0.632
	Geniş aile	21	28,7143	7,71455	
İyi oluş toplam	Çekirdek aile	135	60,0370	11,47054	0.909
	Geniş aile	21	60,3333	7,66377	

* Bağımsız Örneklem T testi uygulanmıştır.

Araştırmaya katılanların aile şekline göre mutluluk ve işe ilişkin duyusal iyi oluş algısı değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 18.
Çocuk Sayısına Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyusal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Değerlendirilmesi

		N	Ortalama	Standart Sapma	p*
Mutluluk	Yok	82	101,0854	16,70972	0.017
	Bir	27	109,7778	19,53957	
	İki	40	109,3750	16,53851	
	Üç	7	112,4286	10,50170	
	Total	156	105,2244	17,39283	
Olumlu duygular	Yok	82	29,4756	5,91551	0.226
	Bir	27	29,0000	7,69115	
	İki	40	31,6500	6,71985	
	Üç	7	27,7143	9,34013	
	Total	156	29,8718	6,64755	
Olumsuz duygular	Yok	82	29,1829	8,63116	0.262

	Bir	27	26,8889	10,47830	
	İki	40	25,8250	8,63472	
	Üç	7	26,5714	14,39742	
	Total	156	27,8077	9,29316	
İyi oluş toplam	Yok	82	58,6585	9,86979	
	Bir	27	60,5556	13,18313	
	İki	40	62,5250	10,42676	0.333
	Üç	7	60,8571	17,04336	
	Total	156	60,0769	11,01526	

*One-way Anova kullanılmıştır.

Araştırmaya katılanların çocuk sayısına göre mutluluk ve işe ilişkin duyuşsal iyi oluş algısı değerlendirildiğinde; mutluluk algısının gruplar arasında farklı olduğu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0.17$). Mutluluk algısının hangi gruplar arasında fark olduğunu belirlemek için Post-hoc analizi uygulanmıştır.

Tablo 19.

Çocuk Sayısına Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Levene Testi İle Değerlendirilmesi

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Mutluluk	1,513	3	152	,213
Olumlu_duygular	2,845	3	152	,040
Olumsuz_duygular	2,672	3	152	,050
İyi_oluş_toplam	2,980	3	152	,033

Tablo 20.

Çocuk Sayısına Göre Mutluluk Algısı Ölçeklerinin LSD Post-hoc Analizi İle Değerlendirilmesi

(I) çocuksayısı	(J) çocuksayısı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Yok	Bir	-8,69241 *	3,76962	,022
	İki	-8,28963 *	3,27654	,012
	Üç	-11,34321	6,68978	,092
Bir	Yok	8,69241 *	3,76962	,022
	İki	,40278	4,23154	,924
	Üç	-2,65079	7,20578	,713
İki	Yok	8,28963 *	3,27654	,012
	Bir	-,40278	4,23154	,924
	Üç	-3,05357	6,96053	,662
Üç	Yok	11,34321	6,68978	,092
	Bir	2,65079	7,20578	,713
	İki	3,05357	6,96053	,662

Araştırmaya katılanların mutluluk algısının hangi gruplar arasında anlamlı bir fark sahip olduğu incelendiğinde; bir ve iki çocuğa sahip bireylerin olmayanlara göre mutluluk algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p=0<0.05$).

Tablo 21.**Gelir Düzeyine Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Değerlendirilmesi**

		N	Ortalama	Standart Sapma	p*
Mutluluk	0-2020 tl	12	110,5833	20,29536	0.100
	2021-4000 tl	40	109,6750	17,54465	
	4001-6000 tl	54	105,2222	15,26949	
	6001-8000 tl	16	101,5000	16,02498	
	8001 tl ve üzeri	34	99,8529	18,91309	
	Total	156	105,2244	17,39283	
Olumlu duygular	0-2020 tl	12	30,8333	7,44475	0.776
	2021-4000 tl	40	29,6000	7,25647	
	4001-6000 tl	54	29,3889	6,79183	
	6001-8000 tl	16	31,6875	4,86784	
	8001 tl ve üzeri	34	29,7647	6,29121	
	Total	156	29,8718	6,64755	
Olumsuz duygular	0-2020 tl	12	32,0833	9,12995	0.285
	2021-4000 tl	40	26,6000	9,54557	
	4001-6000 tl	54	27,2963	8,81386	
	6001-8000 tl	16	25,9375	7,92017	
	8001 tl ve üzeri	34	29,4118	10,18352	
	Total	156	27,8077	9,29316	
İyi oluş toplam	0-2020 tl	12	57,5833	9,70902	0.710

2021-4000 tl	40	61,2500	11,76206
4001-6000 tl	54	59,6111	11,09720
6001-8000 tl	16	62,5000	9,15787
8001 tl ve üzeri	34	59,1765	11,45074
Total	156	60,0769	11,01526

*One-way Anova kullanılmıştır.

Araştırmaya katılanların gelir düzeyine göre mutluluk ve işe ilişkin duyusal iyi oluş algısı değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 22.

Çalışma Pozisyonuna Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyusal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Değerlendirilmesi

		n	Ortalama	Standart Sapma	p*
Mutluluk	Ebe	3	98,3333	13,57694	0.070
	Hemşire	56	105,7321	15,98009	
	Doktor(asistan)	32	96,5313	15,42512	
	Doktor(uzman)	12	109,7500	20,97238	
	Hasta bakıcı	23	108,2609	20,13188	
	Tıbbi sekreter (Memur)	20	108,5000	14,73806	
	Temizlik görevlisi	6	113,0000	15,31013	
	Güvenlik görevlisi	4	113,7500	26,73793	

	Total	156	105,2244	17,39283	
Olumlu duygular	Ebe	3	29,3333	7,57188	
	Hemşire	56	29,0357	6,64411	
	Doktor(asistan)	32	29,4063	6,13220	
	Doktor(uzman)	12	32,6667	6,75995	
	Hasta bakıcı	23	30,0000	7,55585	0.424
	Tıbbi sekreter (Memur)	20	29,3000	6,79861	
	Temizlik görevlisi	6	34,8333	6,01387	
	Güvenlik görevlisi	4	32,0000	1,82574	
	Total	156	29,8718	6,64755	
Olumsuz duygular	Ebe	3	23,0000	5,29150	
	Hemşire	56	28,1429	8,44109	
	Doktor(asistan)	32	30,1250	9,66787	
	Doktor(uzman)	12	26,0833	12,20625	
	Hasta bakıcı	23	26,8261	10,36450	0.743
	Tıbbi sekreter (Memur)	20	26,0500	8,66010	
	Temizlik görevlisi	6	28,6667	11,58735	
	Güvenlik görevlisi	4	26,5000	3,51188	
	Total	156	27,8077	9,29316	
İyi oluş toplam	Ebe	3	61,6667	11,71893	
	Hemşire	56	58,9286	10,86087	0.522
	Doktor(asistan)	32	58,1563	10,33350	

Doktor(uzman)	12	64,9167	14,17077
Hasta bakıcı	23	61,2609	11,38666
Tıbbi sekreter (Memur)	20	59,4500	11,59617
Temizlik görevlisi	6	64,8333	7,83369
Güvenlik görevlisi	4	65,0000	4,39697
Total	156	60,0769	11,01526

*One-way Anova kullanılmıştır.

Araştırmaya katılanların çalışma pozisyonuna göre mutluluk ve işe ilişkin duyuşsal iyi oluş algısı değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 23.

Çalışma Şekline Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Değerlendirilmesi

		N	Ortalama	Standart Sapma	p*
Mutluluk	Gündüz	69	110,7681	15,06471	0.001
	Gece / Nöbet	4	97,2500	15,01943	
	Vardiyalı / Dönüşümlü	83	101,0000	18,12019	
	Total	156	105,2244	17,39283	
Olumlu duygular	Gündüz	69	31,3043	6,83913	0.006
	Gece / Nöbet	4	22,0000	7,43864	
	Vardiyalı / Dönüşümlü	83	29,0602	6,10747	

	Total	156	29,8718	6,64755	
Olumsuz duygular	Gündüz	69	25,9855	8,97790	
	Gece / Nöbet	4	32,5000	5,74456	
	Vardiyalı / Dönüşümlü	83	29,0964	9,46832	0.074
	Total	156	27,8077	9,29316	
İyi oluş toplam	Gündüz	69	62,4203	11,04057	
	Gece / Nöbet	4	51,0000	8,04156	
	Vardiyalı / Dönüşümlü	83	58,5663	10,72175	0.024
	Total	156	60,0769	11,01526	

*One-way Anova kullanılmıştır.

Araştırmaya katılanların çalışma şekline göre mutluluk ve işe ilişkin duyuşsal iyi oluş algısı değerlendirildiğinde; mutluluk algısı, olumlu duygular ve duyuşsal iyi oluş algısında gruplar arasında farklı olduğu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Söz konusu ölçek ve alt boyutlarında hangi gruplar arasında fark olduğunu belirlemek için Levene testi ve Post-hoc analizi uygulanmıştır.

Tablo 24.

Çalışma Şekline Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Levene Testi İle Değerlendirilmesi

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Mutluluk	,900	2	153	,409
Olumlu_duygular	,927	2	153	,398

Olumsuz_duygular	,670	2	153	,513
İyi_oluş_toplam	,353	2	153	,703

Tablo 25.

**Çalışma Şekline Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin
LSD Post-Hoc Analizi**

Dependent Variable	(I) Çalışma şekliniz	(J) Çalışma Şekliniz	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Mutluluk	Gündüz	Gece / Nöbet	13,51812	8,62506	,119
		Vardiyalı / Dönüşümlü	9,76812*	2,73221	,000
	Gece / Nöbet	Gündüz	-13,51812	8,62506	,119
		Vardiyalı / Dönüşümlü	-3,75000	8,58511	,663
	Vardiyalı / Dönüşümlü	Gündüz	-9,76812*	2,73221	,000
		Gece / Nöbet	3,75000	8,58511	,663
Olumlu_Duygular	Gündüz	Gece / Nöbet	9,30435*	3,32760	,006
		Vardiyalı / Dönüşümlü	2,24411*	1,05410	,035
	Gece / Nöbet	Gündüz	-9,30435*	3,32760	,006
		Vardiyalı / Dönüşümlü	-7,06024*	3,31219	,035
	Vardiyalı / Dönüşümlü	Gündüz	-2,24411*	1,05410	,035
		Gece / Nöbet	7,06024*	3,31219	,035
İyi_Oluş Toplam	Gündüz	Gece / Nöbet	11,42029*	5,56416	,042

	Vardiyalı / Dönüşümlü	3,85402*	1,76259	,030
Gece / Nöbet	Gündüz	-11,42029*	5,56416	,042
	Vardiyalı / Dönüşümlü	-7,56627	5,53838	,174
Vardiyalı / Dönüşümlü	Gündüz	-3,85402*	1,76259	,030
	Gece / Nöbet	7,56627	5,53838	,174

Analiz sonucuna göre mutluluk algısının gündüz çalışanlarda, vardiyalı çalışanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Gündüz çalışan bireylerin olumlu duygular boyutu puanının, gece nöbet ve vardiyalı çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İyi oluş toplam puanında ise, gündüz çalışanların gece çalışanlara göre iyi oluş algısının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 26.

Çalışma Süresine Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Değerlendirilmesi

		n	Ortalama	Standart Sapma	p*
Mutluluk	0-5 yıl	63	101,3492	16,82084	0.006
	6-10 yıl	34	102,7941	15,87600	
	11-15 yıl	27	107,7037	16,35617	
	16-20 yıl	16	118,5000	21,82353	
	21 yıl ve üzeri	16	108,1875	13,30774	
	Total	156	105,2244	17,39283	
Olumlu duygular	0-5 yıl	63	30,0000	5,41801	0.004
	6-10 yıl	34	26,2941	5,91623	

	11-15 yıl	27	32,2593	5,88082		
	16-20 yıl	16	31,7500	9,05170		
	21 yıl ve üzeri	16	31,0625	8,47324		
	Total	156	29,8718	6,64755		
Olumsuz duygular	0-5 yıl	63	28,2857	8,35006		
	6-10 yıl	34	31,5882	8,64841		
	11-15 yıl	27	26,4074	9,71224	0.002	
	16-20 yıl	16	20,5625	9,20847		
	21 yıl ve üzeri	16	27,5000	9,91968		
	Total	156	27,8077	9,29316		
İyi oluş toplam	0-5 yıl	63	59,6825	9,77295		
	6-10 yıl	34	53,8824	10,01745		
	11-15 yıl	27	63,8519	9,76534	0.000	
	16-20 yıl	16	67,1875	12,20502		
	21 yıl ve üzeri	16	61,3125	12,45642		
	Total	156	60,0769	11,01526		

*One-way Anova kullanılmıştır.

Araştırmaya katılanların çalışma süresine göre mutluluk ve işe ilişkin duyuşsal iyi oluş algısı değerlendirildiğinde; mutluluk algısı, olumlu duygular alt boyutu, olumsuz duygular alt boyutu ve duyuşsal iyi oluş algısında gruplar arasında istatistiksel anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Söz konusu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Levene testi ve Post hoc analizleri yapılmıştır.

Tablo 27.

Çalışma Süresine Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı
Ölçeklerinin Levene Testi İle Değerlendirilmesi

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Mutluluk	1,008	4	151	,405
Olumlu_duygular	3,481	4	151	,009
Olumsuz_duygular	,994	4	151	,413
İyi_oluş_toplam	1,233	4	151	,299

Tablo 28.

Çalışma Süresine Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı
Ölçeklerinin LSD Post Hoc Analizi

Dependent Variable	(I) Toplamçalışmasüreniz	(J) Toplamçalışmasüreniz	Mean		Sig.
			Difference (I-J)	Std. Error	
Mutluluk	0-5 yıl	6-10 yıl	-1,44491	3,57498	,687
		11-15 yıl	-6,35450	3,86426	,102
		16-20 yıl	-17,15079*	4,70306	,000
		21 yıl ve üzeri	-6,83829	4,70306	,148
	6-10 yıl	0-5 yıl	1,44491	3,57498	,687
		11-15 yıl	-4,90959	4,33053	,259
		16-20 yıl	-15,70588*	5,09311	,002
		21 yıl ve üzeri	-5,39338	5,09311	,291
11-15 yıl	0-5 yıl	6,35450	3,86426	,102	

		6-10 yıl	4,90959	4,33053	,259
		16-20 yıl	-10,79630	5,30017	,143
		21 yıl ve üzeri	-,48380	5,30017	,927
	16-20 yıl	0-5 yıl	17,15079*	4,70306	,000
		6-10 yıl	15,70588*	5,09311	,002
		11-15 yıl	10,79630	5,30017	,143
		21 yıl ve üzeri	10,31250	5,93954	,085
	21 yıl ve üzeri	0-5 yıl	6,83829	4,70306	,148
		6-10 yıl	5,39338	5,09311	,291
		11-15 yıl	,48380	5,30017	,927
		16-20 yıl	-10,31250	5,93954	,085
Olumsuz_duygular	0-5 yıl	6-10 yıl	-3,30252	1,89638	,084
		11-15 yıl	1,87831	2,04983	,361
		16-20 yıl	7,72321*	2,49478	,002
		21 yıl ve üzeri	,78571	2,49478	,753
	6-10 yıl	0-5 yıl	3,30252	1,89638	,084
		11-15 yıl	5,18083*	2,29717	,026
		16-20 yıl	11,02574*	2,70169	,000
		21 yıl ve üzeri	4,08824	2,70169	,132
	11-15 yıl	0-5 yıl	-1,87831	2,04983	,361
		6-10 yıl	-5,18083*	2,29717	,026
		16-20 yıl	5,84491*	2,81152	,039
		21 yıl ve üzeri	-1,09259	2,81152	,698
	16-20 yıl	0-5 yıl	-7,72321*	2,49478	,002

		6-10 yıl	-11,02574*	2,70169	,000
		11-15 yıl	-5,84491*	2,81152	,039
		21 yıl ve üzeri	-6,93750*	3,15068	,029
	21 yıl ve üzeri	0-5 yıl	-,78571	2,49478	,753
		6-10 yıl	-4,08824	2,70169	,132
		11-15 yıl	1,09259	2,81152	,698
		16-20 yıl	6,93750*	3,15068	,029
iyi_oluş_toplam	0-5 yıl	6-10 yıl	5,80019	2,20923	,110
		11-15 yıl	-4,16931	2,38800	,083
		16-20 yıl	-7,50496*	2,90635	,011
		21 yıl ve üzeri	-1,62996	2,90635	,576
	6-10 yıl	0-5 yıl	-5,80019	2,20923	,110
		11-15 yıl	-9,96950	2,67614	,070
		16-20 yıl	-13,30515*	3,14739	,000
		21 yıl ve üzeri	-7,43015*	3,14739	,020
	11-15 yıl	0-5 yıl	4,16931	2,38800	,083
		6-10 yıl	9,96950	2,67614	,070
		16-20 yıl	-3,33565	3,27535	,310
		21 yıl ve üzeri	2,53935	3,27535	,439
	16-20 yıl	0-5 yıl	7,50496*	2,90635	,011
		6-10 yıl	13,30515*	3,14739	,000
		11-15 yıl	3,33565	3,27535	,310
		21 yıl ve üzeri	5,87500	3,67045	,112
	21 yıl ve üzeri	0-5 yıl	1,62996	2,90635	,576

6-10 yıl	7,43015*	3,14739	,020
11-15 yıl	-2,53935	3,27535	,439
16-20 yıl	-5,87500	3,67045	,112

Analiz sonuçlarına göre, 0-5 yıl ve 6-10 yıl çalışma süresine sahip bireylerin 16-20 yıl çalışan bireylere göre mutluluk algısının daha düşük, olumsuz duygularının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. “0-5 yıl” ve “6-10 yıl” çalışma süresine sahip bireylerin “16-20 yıl” ve “21 yıl ve üzeri” çalışan bireylere göre duyuşsal iyi oluş algılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 29.

Çalışma Süresine Göre Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerinin Games-Howell Post Hoc Analizi

(I) Toplamçalışmasüreniz	(J) Toplamçalışmasüreniz	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.
0-5 yıl	6-10 yıl	3,70588*	1,22287	,028
	11-15 yıl	-2,25926	1,32168	,438
	16-20 yıl	-1,75000	2,36364	,944
	21 yıl ve üzeri	-1,06250	2,22558	,989
6-10 yıl	0-5 yıl	-3,70588*	1,22287	,028
	11-15 yıl	-5,96514*	1,51999	,002
	16-20 yıl	-5,45588	2,47998	,218
	21 yıl ve üzeri	-4,76838	2,34877	,285
11-15 yıl	0-5 yıl	2,25926	1,32168	,438
	6-10 yıl	5,96514*	1,51999	,002

	16-20 yıl	,50926	2,53016	1,000
	21 yıl ve üzeri	1,19676	2,40169	,987
16-20 yıl	0-5 yıl	1,75000	2,36364	,944
	6-10 yıl	5,45588	2,47998	,218
	11-15 yıl	-,50926	2,53016	1,000
	21 yıl ve üzeri	,68750	3,09969	,999
21 yıl ve üzeri	0-5 yıl	1,06250	2,22558	,989
	6-10 yıl	4,76838	2,34877	,285
	11-15 yıl	-1,19676	2,40169	,987
	16-20 yıl	-,68750	3,09969	,999

Analiz sonucuna göre 0-5 yıl çalışanların duyuşsal iyi oluş algısının 6-10 yıl çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. 6-10 yıl çalışanların ise 11-15 yıl çalışanlara göre duyuşsal iyi oluş algılarının istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha düşük olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$).

Tablo 30.

Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Algısı Ölçeklerine Ait Korelasyon Analizi

		Mutluluk	Olumlu duygular	Olumsuz duygular	İyi oluş toplam
Mutluluk	R	1	,207**	-,286**	,249**
	P		,010	,000	,002
	N	156	156	156	156
Olumlu duygular	R	,207**	1	-,517**	,876**
	P	,010		,000	,000
	N	156	156	156	156

Olumsuz duygular	R	-,286**	-,517**	1	-,815**
	P	,000	,000		,000
	N	156	156	156	156
İyi oluş toplam	R	,249**	,876**	-,815**	1
	P	,002	,000	,000	
	N	156	156	156	156

Araştırmada kullanılan ölçek ve alt boyutları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; mutluluk algısı ile olumlu duygular alt boyutu ($r=0.207$ $p=0.010$) ve duyuşsal iyi oluş ($r=0.249$ $p=0.002$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur. Olumsuz duygular alt boyutu ile negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r= -0.286$ $p=0.000$). Duyuşsal İyi oluş ölçeği ve alt boyutlarında ise olumlu duygular alt boyutu ile ($r=0.876$ $p=0.000$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki, olumsuz duygular alt boyutu ($r= -0.815$ $p=0.000$). ile negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bu sonuçlara göre, mutluluk algısı arttıkça, işe ilişkin duyuşsal iyi oluşunda artacağı ve bunun neticesinde yine mutluluğun çoğalacağı bir durum söz konusudur. Olumlu duygular, mutluluğu ve duyuşsal iyi oluşu pozitif yönde etkilerken, olumsuz duygular negatif yönde etkilemektedir.

SONUÇ

İş yaşantısında mutluluk, işin seyerek yapılması ve yaparken de enerjiyle dolu olmaktır. İşyerinde mutluluk, iş görenin ayakları geri geri gitmeden işe gitmesi ve istekle çalışmasıdır. İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı yüksek olan iş görenler işlerini seyerek yaptıkları için tatmin duyguları da yüksektir. İşini seyerek yapan mutlu işgörenler daha verimli ve yüksek performanslı çalıştıkları için işletme performansı da artmaktadır. Kendi performansından memnun, çalışma arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle olumlu ilişkilere sahip mutlu işgörenlerin hem devamsızlık hem de işten ayrılma oranları daha düşüktür (Güner ve Bozkurt, 2017: 102). Mutlu işgören kendi mutlu olduğu gibi çevresinin de mutlu olması için çaba sarf ettiği için bulunduğu çalışma ortamına da pozitif katkı sağlamaktadır (Fogaça ve Junior, 2016: 152).

Sağlık sektörü gibi insan hayatını doğrudan ilgilendiren ve önemli bir alanda hizmet sunan sağlık çalışanlarının mutluluğu, işini seyerek yapması gibi faktörler hizmet kalitesi açısından oldukça kritik öneme sahiptir. Bu çalışmada çeşitli değişkenler açısından sağlık çalışanlarının mutluluğu araştırılmış ve işe ilişkin duyuşsal algısı belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmaya katılanların %76,3'ü kadınlardan, %31,4'ü 30-40 yaş aralığı bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların %51,9'u evlidir ve %42,3'ünün eğitim düzeyi lisans mezunu olarak tespit edilmiştir. %86,5'i çekirdek aileye sahiptir ve %52,6'sı çocuğa sahip değildir. Çocuk sahibi olanların %25,6 oranla 2 çocuğu olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %34,6 'sının 4001-6000tl, %25,6'sının 2021-4000tl, %21,8'inin de 8001tl ve üzeri aylık gelirinin olduğu, %35,9'unu hemşireler, %20,5'i asistan doktorlar, %14,7'si hasta bakıcı ve %12,8'inin tıbbi sekreterlerden oluştuğu tespit edilmiştir. Çalışma durumu değerlendirildiğinde; %53,'sinin vardiyalı, %44,2'sinin ise gündüz çalıştığı belirlenmiştir. %40,4 oranında katılımcının 0-5 yıl arasında, %21,8'inin 6-10 yıl arasında çalıştığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılanların "Yaşamınızda ne kadar mutlusunuz?" sorusuna verilen yanıtların dağılımı incelendiğinde; %48,1'inin çok mutlu, %34'ünün orta yanıtını verdiği belirlenmiştir. "Sizi en çok kim mutlu eder" sorusuna verilen yanıtların dağılımı incelendiğinde; %43,6'sının tüm aile, %20,5'inin de kendim yanıtını verdiği tespit edilmiştir. "Sizi hayatta en çok ne mutlu eder?" sorusuna verilen yanıtların dağılımı değerlendirildiğinde; %36,5'inin sağlık, %33,3'ünün sevgi ve %15,4'ünün başarı

yanıtını verdiği belirlenmiştir. Katılımcıların yarısının çok mutlu, e birinin ise orta düzeyde mutlu olduğu belirlenmiştir. Mutlulukta aile ve sosyal desteğin önemi, ifade edilmiştir. Yapılan bir araştırmada hemşirelerin mutluluk ve iyi oluşları üzerinde sosyal desteğin önemi ifade edilmiştir (Rodwell ve Munro, 2013: 2218). in’de görev yapan hemşireleri kapsayan başka bir çalışmada sosyal desteğin mutluluk ve iyi oluş üzerinde önemli bir arabulucu etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Orgambidez-Ramos ve Almeida, 2017: 41). İşpanya’da yine hemşireleri kapsayan bir çalışmada, aile desteği, sosyal ve iş çevresinin desteğinin iyi oluş üzerinde etkisinin olumlu olduğu belirtilmektedir (Burke ve diğerleri, 2012: 60).

“Mutluluk leği”, “İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş leği ve Olumlu-Olumsuz Duygular Alt Boyutlarına” ait toplam puan ortalamalarının değerlendirildiğinde; Mutluluk puanı: 105,22, ,duyuşsal iyi oluş puanı: 60,07, olumlu duygular alt boyutu: 29,87, olumsuz duygular alt boyutu 27,80 olarak bulunmuştur.

Çalışmamızda cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi vb. gibi demografik değerkenlere göre mutluluk ve işe ilişkin duyuşsal iyi oluş düzeyleri değerlendirilmiştir. Sonuçlara göre anlamlı farkın olduğu ve olmadığı değerkenler aşağıda ifade edilmeye çalışılmıştır. Sağlık alışanları üzerinde yapılan araştırmalar incelendiğinde, (Yüksekbilgili ve Akduman, 2015) ait çalışmada aile sağlığı merkezinde çalışanların mutluluğu ve işyerindeki mutlulukları konusu değerlendirilmiştir. Sonuçlara göre; cinsiyete, medeni duruma, eğitim düzeyine göre bireylerin mutlulukları ve işyerinde mutlulukları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Farklı sayıda ocuk sayısına sahip, farklı kuşağa ait kişilerin bireysel mutlulukları ve işyerinde mutlulukları arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Çalışma pozisyonuna göre bireysel mutluluklar arasında fark yokken, işyerinde mutlulukları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. İş yerinde mutluluğun en fazla olduğu bireyler sırasıyla aile hekimi uzmanı, hemşireler, daha sonra aile hekimlerinde ve en az da diğer personelde olduğu tespit edilmiştir. Yapılan başka bir araştırmada işe karşı iyi oluşun cinsiyete, yaşa, öğrenim durumuna, çalışma süresine ve aylık gelir durumuna göre değermediği ifade edilmiştir. İş sektörüne göre değerlendirme yapıldığında ise; işe ilişkin olumlu duyuşsal iyi oluşun en fazla eğitim-danışmanlık, en az sağlık-tıp sektörü çalışanları tarafından hissedildiği tespit edilmiştir. (etin, 2009). Çalışmamızda cinsiyete göre mutluluk ve işe ilişkin duyuşsal iyi oluş algısı değerlendirildiğinde; kadınların erkeklere göre anlamlı bir şekilde olumsuz

duygularının daha yüksek olduğu ve duyuşsal iyi oluş düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada hemşire sayısının fazla ve kadın ağırlıklı olması bu sonuçta etkili olabilmektedir. Bununla birlikte kadınların hem iş hayatında hem de ev yaşamında üstlendikleri rolün getirdiği stres ve yorgunluğun bu sonuca neden olabildiği düşünülmektedir. Literatürde mutluluğun cinsiyete göre değerlendirildiği çalışmalarda cinsiyete göre anlamlı farkın olmadığı sonuçlar daha ağırlıklıdır (Tuzgöl, 2004: 164) (Şahin, 2011: 161) Hemşire ve doktorlar üzerinde yapılan iyi oluş çalışmasında yine gruplar arasında bir farka rastlanmamıştır (Madhuchandra ve Srimathi, 2016: 210).

Araştırmaya katılanların yaşa göre mutluluk ve işe ilişkin duyuşsal iyi oluş algısı değerlendirildiğinde; mutluluk ve duyuşsal iyi oluş toplam puanının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. 40-50 yaş düzeyinin, “25-30 yaş” ve “25 yaş ve altına” göre anlamlı şekilde daha fazla mutlu algısına sahip olduğu, 30-40 yaş düzeyinin de 25-30 yaş düzeyine göre daha fazla mutlu algısına sahip olduğu belirlenmiştir. 25-30 yaş grubunun iyi oluş algısının 30-40 yaş, 40-50 yaş ve 50 yaş ve üzeri grubuna göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Literatür değerlendirildiğinde; mutluluk ile yaş ilişkisine yönelik farklı sonuçlar bulmak mümkündür. (Kermen, Topuz ve Şahin, 2011: 91) şaşa göre mutluluğun değişmediği sonucuna varmıştır. Söz konusu sonuçlarda seçilen örnekleme dair yaş gruplarından kaynaklanan sonuçlar da söz konusu olabilmektedir. Yapılan başa bir araştırmada araştırmamızla aksi sonuçlara sahip olarak genç yaş gruplarının, ileri yaş gruplarına göre daha mutlu oldukları ifade edilmiştir (Eryılmaz ve Ercan, 2011: 139). Sağlık çalışanları üzerinde iyi oluş kapsamında yapılan bir araştırmada ise; her yaş grubunda benzer değerlere ulaşıldığı belirtilmektedir. Kişisel özellikler, sosyal çevre ve kurumsal uygulamalar gibi etkenlerin ön planda olduğu işe ilişkin iyi oluş, hemşirelerin kurumla ilgili duygularını içerdiği için yaşın etkin olmadığı ifade edilmiştir.

Araştırmaya katılanların medeni durumuna göre mutluluk ve işe ilişkin duyuşsal iyi oluş algısı değerlendirildiğinde; evli bireylerin, bekarlara göre daha fazla mutluluk algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. (Sert, 2019) çalışmasında ise tam tersi sonuçlara ulaşmış ve bekar bireylerin mutluluklarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmaya katılanların eğitim düzeyine, aile şekline, çalışma pozisyonuna, gelir düzeyine göre mutluluk ve işe ilişkin duyuşsal iyi oluş algısında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yapılan bir çalışmada Bireylerin mutluluğu, yaş,

cinsiyet, kıdem yılı ve eğitim durumuna göre değişkenlik göstermediği ifade edilmiştir. Mutlulukta temel farklılık kişinin hayata bakış açısıyla meydana geldiği değerlendirilmiştir (Yurtseven, 2019).

Çocuk sayısına göre mutluluk algısının gruplar arasında farklı olduğu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bir ve iki çocuğa sahip bireylerin olmayanlara göre mutluluk algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışma şekline göre mutluluk algısının gündüz çalışanlarda, vardiyalı çalışanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Gündüz çalışan bireylerin olumlu duygular boyutu puanının, gece nöbet ve vardiyalı çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İyi oluş toplam puanında ise, gündüz çalışanların gece çalışanlara göre iyi oluş algısının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. (Malette, 2011: 518) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmasında, çalışma şeklinin iyi oluş açısından etkili olduğu ve vardiyanın hemşireler tarafından seçilmesinin daha olumlu sonuçlara neden olduğunu bildirmiştir. (Verhaeghe ve diğerleri, 2006: 648) çalışmasında ise; iş yerinde çalışma şeklinde olan sürekli ve ara ara olan değişikliklerin iyi oluşu olumsuz etkilediği ifade edilmiştir. Çalışma deneyimine göre mutluluk algısı, olumlu duygular alt boyutu, olumsuz duygular alt boyutu ve duyuşsal iyi oluş algısında gruplar arasında istatistiksel anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. 0-5 yıl ve 6-10 yıl çalışma süresine sahip bireylerin 16-20 yıl çalışan bireylere göre mutluluk algısının daha düşük, olumsuz duygularının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. “0-5 yıl” ve “6-10 yıl” çalışma süresine sahip bireylerin “16-20 yıl” ve “21 yıl ve üzeri” çalışan bireylere göre duyuşsal iyi oluş algılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. 0-5 yıl çalışanların duyuşsal iyi oluş algısının 6-10 yıl çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. 6-10 yıl çalışanların ise 11-15 yıl çalışanlara göre duyuşsal iyi oluş algılarının istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Çalışma deneyimi arttıkça elde edilen deneyimlerin, sorun yönetimi, stres ile başa çıkma gibi durumlarda başarı sağlayacağı ve iyi oluşun daha yüksek olacağı beklenen bir durumdur. Hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada ise, iyi oluş üzerinde deneyimin bir etkisinin olmadığı ifade edilmektedir. Söz konusu durumun bireylerin iş yerinde iyi oluş düzeylerinin deneyimden bağımsız olarak, anlık olarak çalışılan koşullardan eşit düzeyde etkilenmeden kaynaklandığı ifade edilmiştir (Ertürk ve Güneş, 2016: 1723).

Araştırmada kullanılan ölçek ve alt boyutları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; mutluluk algısı ile olumlu duygular alt boyutu ve duyuşsal iyi oluş arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur. Olumsuz duygular alt boyutu ile negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Duyuşsal İyi oluş ölçeği ve alt boyutlarında ise olumlu duygular alt boyutu ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki, olumsuz duygular alt boyutu ile negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bu sonuçlara göre, mutluluk algısı arttıkça, işe ilişkin duyuşsal iyi oluşunda artacağı ve bunun neticesinde yine mutluluğun çoğalacağı bir durum söz konusudur. Olumlu duygular, mutluluğu ve duyuşsal iyi oluşu pozitif yönde etkilerken, olumsuz duygular negatif yönde etkilemektedir.

Sağlık-tıp sektörü çalışanlarının diğer sektör çalışanlarına göre algıladıkları işe ilişkin olumlu duygularının düşük; olumsuz duygularının ise yüksek olduğu ve yine hizmet sektöründe çalışanların alt kademeden üst kademeye doğru gidildikçe algıladıkları örgütsel desteğin ve işe ilişkin olumlu duygularının arttığı, olumsuz duygularının azaldığı görülmektedir (Tuna, 2015). Bu bulgular ışığında hizmet kalitesinin artması ve sağlık geliştirilmesi açısından sağlık sektöründe çalışan mutluluğuna özel bir önem atfedilmelidir.

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde; sağlık kurumlarında çalışanların mutlulukları için öncelikle adil bir örgüt yapısının gerekliliği önemlidir. Sağlık personelinin mutluluk seviyelerinin belli zaman ve periyotlar da ölçülmesi gerekmektedir. Tespit edilen mutsuzluk nedenleri belirlenerek ihtiyaç duyulan iyileştirme programları tasarlanmalıdır. Sosyo-demografik değişkenler ve çalışma koşulları göz önünde bulundurulmalı çalışan hakları adaletli bir şekilde dağıtılması mutluluk açısından destekleyici olacaktır.

KAYNAKÇA

- AKBAŞ TUNA, Ayşe (2015). Algılanan Örgütsel Destek Ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Halinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, Gazi Ü. Eğitim Bil. Enst., *Doktora Tezi*, Ankara.
- AKDUMAN, Gülbeniz ve YÜKSEKBİLGİLİ, Zeki (2015), *İnsan kaynaklarında yeni bir vizyon: Mutluluk yönetimi*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- AKIN, Gönül (2014). İstanbul'daki 4-5 Yıldızlı Otel Personelinin Kurumsallaşma Algısının Öznel İyi Oluş ve Öz Uyum Düzeylerine Etkisi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, Çanakkale.s,30-32.
- AKPINAR, Mustafa (2016). Okul tükenmişliği ile akademik stres ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış *yüksek lisans tezi*. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- ARISTOTELES (1999). *Nikomakhos'a Etik* (Çev. Babür S.), Ankara:Ayraç Yayınevi.s,12-25.
- ARSLAN, Ahmet (2006). *İlkçağ felsefe tarihi*. Cilt 3: Aristoteles. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.s,25-34.
- AYAZLAR, Reyhan (2015). Akış deneyiminin yamaç paraşütü deneyim doyumuna ve yaşam doyumuna etkileri *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Adnan Menders Üniversitesi, Aydın, s, 20.
- AYDEMİR, Rüveyda Eftal (2008). Dindarlık ve mutluluk ilişkisi (İlk yetişkinlik dönemi). *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ondokuzmayıs Üniversitesi, Samsun.s,18-26.
- BENLİ SÖNMEZ, Selda ve YILDIRIM, Arzu (2017)Hemşirelerde Yaşam Doyumu ve Ölümüne Karşı Tutum Arasındaki İlişki. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2017;6(4),s,167-179.
- BONIWELL, Lilona (2012). *Positive psychology in a nutshell, the science of happiness* (3rd Edition). New York: Open University Press.s,46-57.
- BURNARD, Philip, MORRISON, Paul ve PHILLIPS, Ceri, "Job Satisfaction Amongst Nurses in an Interim Secure Forensic Unit in Wales", Australian and New Zealand *Journal of Mental Health Nursing*, Vol:8, 1999, s, 9-18.
- BULLOUGH, Robert V. Jr. ve PİNNEGAR, Stefinee. (2009). *The happiness of teaching (as eudaimonia):* Disciplinary knowledge and the threat of performativity. *Teachers and Teaching*, 15:2,s,241 – 256.

- BROUSKELI, Vasiliki, KALTSI, Vasiliki ve LOUMAKOU, Maria (2018) Resilience and occupational well-being of secondary education teachers in Greece. *Issues in Educational Research*, 28(1), 43-60.
- BULUT, Aslan. ve ÖZGAN, Hatice (2014). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluğa ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. 9. *Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi'nde* (8-10 Mayıs 2014, (Siirt) sunulan bildiri metni.
- BURKE, J.Ronald., MOODİE, Scott., DOLAN, Simon., FİKSENBAUM, Lisa (2012). AJob demands, social support, work satisfaction and psychological well-being among nurses in Spain. *Esade Working Paper Series*, 233, s,60-62.
- CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly (1997). Finding flow: *The psychology of engagement a with everyday life*. New York, USA: BasicBooks.
- CASCIARO, Tiziano (2014). Affect in organizational networks. In Contemporary Perspectives on Organizational Social Networks: *Research in the Sociology of Organizations*, Vol. 40, s,219-238.
- ÇETİN, Mehmet (2009) The Relationship Between Humor Styles And Job Related Affective Well-Being Of Employees Among Different Sectors And The Moderating Effect Of Social Climate. *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- DECI, Edward. ve Ryan, Richard (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), s,1-11.
- DELLE, Fave (2013). Past, present, and future of flow. In S. David, I. Boniwell , A. Conley (Eds.), *The Oxford Handbook of Happiness* .s,60-72 *Great Britain: Oxford University Press*.
- DIENER,Ed. (2000) The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychological Association*, 55(1)s,34-43.
- DIENER, Ed., SAPYTA, Jeffrey. J., ve SUH, Eunkook. (1998). Subjective well-being is essential to well-being, *Psychological Inquiry*, 9 (1), s,33 – 37.
- DIENER, Ed. ve DIENER, Carol. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7, s,181-185.
- DIENER Ed, , EUNKOOK, M, Suh ve LUCAS Richard E, SMİTH Heidi (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *American Psychological Association*,125(2),s,276-302.
- DIENER Ed, OİSHİ Shigehiro ve LUCAS Richard E. (2003). *Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. Annu. Rev. Psychol.* 54,s,403-425.
- DOĞAN, Tayfun. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 14(1)s,56-64.

- DURŞUN, Asiye (2015). Anne Babası Boşanmış Ergenlerin Özel İyi Oluşunu Artırma Programının Etkililiğinin İncelenmesi *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, s,30.
- ERTÜRK, Abbas , KESKİNKILIÇ KARA, Sultan Bilge ve ZAFER GÜNEŞ, Demet. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: Bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), s,1723-1744.
- ERYILMAZ, Ali ve ERCAN, Leyla (2016) Özel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 2011, 4(36), 139-151.
- ERYILMAZ, ALİ (2016). *Herkes İçin Mutluluğun Başucu: Teoriden Uygulamaya – Pozitif Psikoloji* (2. Bası). Ankara: Pegem Akademi.
- ERYILMAZ, Ali (2009) Ergen Özel İyi Oluş Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 7(4),s,975-989.
- FREY, Bruno S ve STUTZER, Alois (2002). Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being. *Princeton University Press*,s,10.
- FOGAÇA, Natasha ve JUNİOR, Francisco Antonio Coelho. (2016). *Is "happy worker" more productive*. *Management Studies* 4(4),s, 149-160.
- GURKOVA, Elena , DZUKA Joseph , ZİAKOVA Katerina ve SERFELOVA, Radka (2012). Measuring Subjective Quality of Life in Czech and Slovak Nurses: Validity of the Czech and Slovak Versions of Personal Wellbeing Index. *Journal of Social Research & Policy*, 3,s,95-110.
- GÜNER, Feriştah ve BOZKURT ÇETİNKAYA, Özlem (2017). Banka Çalışanlarının İş yerinde Mutluluk ve Mutsuzluk Nedenleri Üzerine Keşif Amaçlı Bir araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2),s, 85-105.
- GÖCEN, Gülüşan (2013). Pozitif psikoloji düzleminde psikolojik iyi olma ve dini yönelim ilişkisi: Yetişkinler üzerinde bir araştırma. *Toplum Bilimleri Dergisi*, 7(13), s,97-130.
- HARTER, James. K. , SCHMİDT, Frank. L. ve KEYES, Corey. L (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In Keyes, C. L. M ve Haidt, J. (Eds.) *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*,s,(205-224). Washington, DC, USA: American Psychological Association.
- HAFFERON, Kate ve Boniwel, Iiona. (2014). *Pozitif psikoloji kuram araştırma ve uygulamaları* (çev. Doğan T. Editör). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- HOFER, Jan, BUSCH, Holger V ve KISSLİNG, Florian (2008). Individual pathways to life satisfaction: The significance of traits and motives. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), s,503-520.

- JAROSOVA, Darja, GURKOVA ,Elena , ZIAKOVA, Katarina, ve NEDVEDOVA ,Daniela (2017) Job satifaction and Subjektive Well-Being Among Midwives: Analysis of a Multinationaln Cross- Sectional Survey. *Journal of Midwifer & Women's Health*; 6, s, 180- 189.
- KANGAL, Ayça (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hane halkı için bazı sonuçlar. *Electronic Journal of Social Sciences*, 12 (44),s, 214-233.
- KAPLAN, Kübra (2016). Evli bireylerde toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumların, evlilik doyumuna ve psikolojik iyi oluş durumuna etkisinin incelenmesi. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*. Beyken Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KERMEN, Umut (2013). Üniversite Öğrencilerinin İhtiyaç Doyumu ve Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu 2013, 91.
- KEYES, Corey. L, SHMOTKIN, Dov, RYFF, Carol. D (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6),s, 1007-1022.
- KIDGER, Judi, BROCKMAN, Rowan, TILLING, Kate, CAMPBELL, Rona, FORD, Tamsin, J, ARAYA, Ricardo, KING, Michael ve GUNNELL, David (2016). Teacher's wellbeing and depressive symptoms, and associated risk factors: A large cross sectional study in English secondary schools. *Journal of Affective Disorders*, 192,s, 76 – 82.
- KORKUT, Ali (2012). Ruhsal liderliğe ilişkin kuramsal bir inceleme *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*. İnönü Üniversitesi, Malatya.
- LUBBERS, R.W (2003). *Self-Efficacy And Affective Well-Being Among Young Workers: Examining Job Quality As An Antecedent Of Employee Health And Performance Outcomes*, Doctor of Philosophy, University of Toronto, Canada.
- LYKKEN, David ve Tellegen, Auke. (1996). Happiness is a stochastic phenomenon. *Psychological science*, 7(3), s,186-189.
- MADHUCHANDRA, Masei, K, SRIMATHI, Naeye, L (2016). Psychological well-being among doctors and nurses: A comparative study. *The International Journal of Indian Psychology*, Vol. 3, Issue 4, No. 68, s, 203-210.
- MAKIKANGAS, Anne, HYVONEN, Katrinaa, LESKINEN, Esko, KINNUNEN, Ulla ve FELD, T (2011). A person- centred approach to investigate the development trajectories of job-related affective well-being: A 10-year follow-up study, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (84),s, 327–346.

- MALLETTE, Claire. (2011). Nurses' work patterns: perceived organizational support and psychological contracts. *Journal of Research in Nursing*, 16(6),s, 518–532.
- (MORRİSSY, Jerry, R, BOMAN, Hardie, T ve MERGLER, Kent, H (2013). Exposure to herbicides in house dust and risk of childhood acute lymphoblastic leukemia. *Journal of Exposure Science and Environmental Epidemiology* s,16.
- MOÇOŞOĞLU, Banu ve KAYA, Ahmet . (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: *Şanlıurfa ili örneği. Harran Education Journal*, 3(1), s,52 – 70.
- MYERS, David. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American psychologist*, 55(1), s,56 – 67.
- NETTLE, Danile . (2005). Happiness: The science behind your smile. Oxford, England: *OxfordUniversity Press*,s,16-18
- ORGAMBIDEZ-RAMOS, Alejandro.,ve ALMEİDA, Helelna. (2017). Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: winning combination. *Applied Nursing Research*, 36, s,37–41.
- ÖZAKKAŞ, Tahir (2016). *Rehberlikte Uygulamalı Bütüncül Psikoterapi*. Kocaeli: Psikoterapi Enstitüsü Eğitim Yayınları.
- ÖZEN, Yener (2010). Kişisel Sorumluluk Bağlamında Öznel Ve Psikolojik İyi Oluş (Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme). *T.C. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, s,46-58.
- PARLAR, Serap (2016). Sağlık Çalışanlarında Göz Ardı Edilen Bir Durum: Sağlıklı Çalışma Ortamı. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 7(6),s,547-554.
- PewResearchCenter (2016). Religion in everyday life. Washington, USA.
- REIS, Harry T ve SPRECHER, Susan (2009). *Encyclopedia of Human Relationships: Vol. 2*. Sage Publications, s, 786.
- RODWELL, John ve MUNRO, Louise (2013). Well-being, satisfaction and commitment: the substitutable nature of resources for maternity hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 69 (10),s, 2218–2228.
- RYFF, Carol. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57,s, 1069-1081.
- RYFF, Carol. D. ve KEYES, Corey. Le. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, s,719-727.

- RYFF, Carol.D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: *Advances in the Science and Practice of Eudaimonia*. *Psychother Psychosom*, 83, s,10-28.
- RYFF, Carol.D. ve SINGER, Burton.H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, s,13-19.
- ROBBINS, Stephan. P. ve JUDGE, Timothy. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.), Pearson Education Inc,s, 98.
- ROBBINS, Steven B. ve KLEWER, W. L. (2000). *Advances in theory and research on subjective well-being*. S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.). *Handbook of counseling psychology* , s. 310-345, New York: John Wiley.
- RYAN, Richard. M ve HUTA, Veronika. (2009). Wellness as healthy functioning or wellness as happiness: The importance of eudaimonic thinking (response to the Kashdan et al. and Waterman discussion). *The Journal of Positive Psychology*, 4(3),s, 202-204.
- SANDSTORM, Gillian, Elizabeth W. Dunn (2014). Social Interactions and Well Being: The Suprising Power of Weak Ties. *Psychology Bulletin*. c. 40. s, 910-922.
- SAYGIN, Yeliz (2008). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Destek, Benlik Saygısı ve Özel İyi Oluş Düzeylerinin İncelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2008,s, 91.
- SEKİ, Tolga (2014). Ergenlerin Sosyal Görünüş Kaygısı ve Özel İyi Oluşlarının Sahip Oldukları Değerler Açısından İncelenmesi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, Konya.
- SELIGMAN, Martin (2011). *What you can change... and what you can't: the complete guide to successful self-improvement*. Hachette UK.
- SERT, Ayşe, Ece (2019). Çalışanların Özgüven ve Yaratıcılık Düzeylerinin Mutlulukları Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, Dokuz Eylül Ü., Sosyal Bil. Enst., *Yüksek Lisans Tezi*. İzmir.
- SEVİNDİK, Durmuş (2015). Orta yaş bireylerde dindarlık ve mutluluk ilişkisi: Denizli örneği. (*Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- SIRGY, Joseph, M (2012). *The Psichology of Quality of Life*, s,6
- STACK, Steven., ve ESHLEMAN, J. Ross. (1998). Marital status and happiness: A 17-nation study. *Journal of Marriage and the Family*, s,527- 536.
- ŞAHİN, Gülin Nur (2011) Üniversite Öğrencilerinin Kendini Açma, Özel İyi Oluş ve Algıladıkları Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılması, *Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir 2011, s,161.

- TALISSE, Robert. B. (2015) Happiness and goodness: Philosophical reflections on living well ,s, 1 – 15 . New York: Columbia University Press.
- THIN, Neil (2012). *Social happiness: Theory into policy and practice*. Bristol, UK: The Policy Press.
- TOPUZ, Cemrenur (2013) Üniversite Öğrencilerinde Özgeciliğin Öznel İyi Oluş ve Psikolojik İyi Oluş İle İlişkisinin İncelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013, s,132.
- TUZGÖL DOST, Meliha (2004) Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2004, s,166.
- TURGUT,Tülay ve ÇİNKO, Murat (2017) Değerli İnsana “Değer”li Çalışmalar. *Yaşam ve Çalışma Değerleri Üzerine Araştırmalar*, s, 38.
- TÜİK (2018). *Yaşam Memnuniyeti Araştırması*, 2016. Türkiye İstatistik Kurumu Haber bülteni, Sayı: 24641. Ankara.
- ULAŞ, Enver (2014). Ortaokul Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri İle Karakter Eğitimi Uygulamaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- ÜNAL, Zeynep Merve (2014). Influence of Leaders Humor Styles on the Employees Job Related Affective Well-Being. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4, (1), s, 201–211.
- WARR, Peter Bryan (2011). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates.
- WHITE, Nicholas Paul (2006). *A brief history of happiness*. Corwall, UK: Blackwell Publishing,s,12.
- VAN KATWYK, Paul T , FOX, Suzy , SPECTOR Paul. E ve KELLOWAY E. Kevin (2000). Using the Job-related Affective Well-Being Scale(JAWS) to Investigate Affective Responses to Work Stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, (5), s, 219-230.
- VASILIKI, Brouskeli , VASİLİKİ, Kaltsi ve LOUMAKOU, Maria (2018). *Resilience and occupational well-being of secondary education teachers in Greece*. Issues in Educational Research, 28(1), s,43-60.
- VERHAEGHE, Rik, VLERICK, Peter, Gemmel, Paul , VAN MAELE Georges ve BACKER Guy De (2006). Impact of recurrent changes in the work environment on nurses’ psychological well-being and sickness absence. *Journal of Advanced Nursing*, 56 (6), s, 646–656.
- VEENHOVEN, Ruut (2014). *The pursuit of happiness and the traditions of wisdom*. In Giorgino, V. (Ed). SpringerBriefs in Well-Being and Quality of Lie Research, Chapter 1, s, 1 – 12.

- YAVUZ, Meryem (2006). Computer courses in the undergraduate nursing curriculum in Turkey. *CIN Computers Informatics Nursins* 24 (3), 159-166.
- YAVUZER, Yasemin ve ÇİVİLİDAĞ, Aydın (2014). Sağlık Çalışanlarında İş Yerinde Mobbing İle Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Depresyonun Aracı Rolü. *Düşünen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 27, s, 115-125.
- YENİÇERİ, Zuhul (2013). Yetişkinlik Döneminde Benlik Yönelimlerinin İyi Oluş Üzerindeki Etkisi: Hayatta Anlam Bulmanın, Ölümüne Yönelik Tutumların Ve Dinsel Görüşün Aracı Rollerini. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- YEŞİL, Aslı , ERGÜN, Ümit , AMASYALI, Cumhuriyet , ER, Fatih , OLGUN, Neslişül Nihal ve AKER, A.Tamer (2010). Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği Türkçe Uyarlaması Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Nöropsikiyatri Arşivi*. 47, s, 111-117.
- YETİM, Ünsal (2001). *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- YILDIRIM, Arzu ve HACIHASANOĞLU, Rabia (2011). Sağlık Çalışanlarında Yaşam Kalitesi ve Etkileyen Değişkenler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 2(2), s, 61-68.
- YILMAZ, Ramazan (2016). Yöneticilerin dönüştürücü liderlik düzeylerinin psikolojik iyi oluş ve bazı değişkenler göre yorumlanması. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.s,6.
- YURTSEVEN, Selvinaz (2019). Öğretmenlerin Mesleki Mutluluklarının İncelenmesi, Marmara Üniversitesi. Eğitim Bil. Enst. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- YÜKSEKBİLGİLİ, Zeki, ve AKDUMAN, Gülbeniz (2015). Sağlık Personelinin Mutlulukları Üzerine Bir Alan Araştırması: Aile Sağlığı Merkezlerinde Bir Uygulama, *2.Uluslararası Katılımlı Aile Hekimliği Derneği Kongresi*, Kıbrıs.
- ZHONGYING, HU (2013). Research and analysis on the teachers' happiness. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 6(10), s, 1720 – 1725

EKLER

ANKET FORMU

I: SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1. Yaşınız:.....

2. Cinsiyetiniz

1. Kadın

2. Erkek

3. Medeni Durumunuz?

1. Evli

2. Bekar

4. Eğitim Durumunuz?

1. İlkokul

2. Ortaokul

3. Lise

4. Lisans

5. Yüksek Lisans/ Doktora

5. Aile Şekliniz?

1. Çekirdek aile

2. Geniş aile

6. Çocuk sayısı

yok

1

2

3

4 ve üstü

7. Ekonomik düzeyiniz (Aylık geliriniz) ne kadardır

1. 0-2020 TL
 2. 2021- 4000 TL
 3. 4001- 6000 TL
 4. 6001- 8000 TL
 5. 8001 TL ve üzeri

8. Sağlık güvenceniz var mı?

1. Yok
 2. Var

9. İş yerindeki pozisyonunuz

- Ebe
 Hemşire
 Doktor (asistan)
 Doktor (uzman)
 Hasta bakıcı
 Tıbbi sekreter-Memur
 Temizlik görevlisi
 Güvenlik görevlisi

10. Çalışma şekliniz

- Gündüz
 Gece / Nöbet
 Vardiyalı / Dönüşümlü

11. Toplam çalışma süreniz

- 0-5 yıl
 6-10 yıl
 11-15 yıl
 16- 20 yıl
 21 ve üzeri yıl

12. Bir bütün olarak yaşamınızı düşündüğünüzde ne kadar mutlusunuz?

- 1. Çok mutluyum
- 2. Mutluyum
- 3. Orta
- 4. Mutsuzum
- 5. Çok mutsuzum

12. Sizi hayatta en çok kim mutlu eder?

- 1. Kendim
- 2. Eşim /Partnerim
- 3. Çocuklar
- 4. Anne- Baba
- 5. Arkadaşlar
- 6. Torun/lar
- 7. Yeğen/ler
- 8. Tüm Aile

13. Sizi hayatta en çok ne mutlu eder?

- 1. İş
- 2. Sağlık
- 3. Sevgi
- 4. Güç
- 5. Başarı
- 6. Para

GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

Çalışmanın Adı: “Sağlık sektörü çalışanlarının mutlulukları üzerine bir araştırma: Bir Üniversite Hastanesindeki i pilot çalışma”.

Araştırmacı Yazar: Sinem Baytar (İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi)

Sorumlu Araştırmacı: Dr. Öğretim Üyesi Zeki Yüksekbilgili (Nişantaşı Üniversitesi / İktisadi İdari ve sosyal Bilimler Fakültesi)

Amaç: Üniversite hastanesinde çalışan sağlık personellerinin bireysel mutluluk ve işyeri mutluluklarının belirlenmesi amacı ile planlanmıştır.

Araştırmayı kabul ettiğiniz takdirde; öncelikle sizden bireysel bilgilerinizi içeren bilgi formundaki soruları yanıtlamanız istenecektir. Bu aşamadan sonra Oxford Mutluluk ölçeği ve İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeğini doldurmanız istenecektir.

Araştırmacılar; Hemşire Sinem Baytar tarafından İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Kadın Hastalıkları ve Doğum ABD’da bir araştırma yapılacağı belirtilerek bu araştırma ile ilgili yukarıdaki bilgiler bana aktarıldı. Bu bilgilerden sonra böyle bir araştırmaya “katılımcı” olarak davet edildim. Eğer bu araştırmaya katılırsam bakımımı üstlenen sağlık profesyonelleri ile aramda kalması gereken bana ait bilgilerin gizliliğine, bu araştırma sırasında da büyük özen ve saygı ile yaklaşılacağına inanıyorum. Araştırma sonuçlarının eğitim ve bilimsel amaçlarla kullanımı sırasında kişisel bilgilerimin ihtimamla korunacağı konusunda bana yeterli güven verildi. Araştırmaya katılmama ve katıldığınız takdirde yazılı izin vermiş olmanıza rağmen araştırmanın herhangi bir aşamasında ayrılma hakkına sahipsiniz. Ancak araştırmacıları zor durumda bırakmamak için araştırmadan çekileceğimi önceden bildirmemim uygun olacağını bilincindeyim. Ayrıca tıbbi durumuma herhangi bir zarar verilmemesi koşuluyla araştırmacı tarafından araştırma dışı da tutulabilirim.

Çalışma sırasında araştırma amacıyla sizden herhangi bir ücret talep edilmeyecektir. Araştırmada yer aldığınız için size her hangi bir ücret ödenmeyecektir. Araştırma sırasında bir sağlık sorunu ile karşılaştığımda; herhangi bir saatte, araştırmacı Sinem Baytar’ı numaralı telefondan arayabileceğimi biliyorum.

GÖNÜLLÜ ONAY FORMU

Bana yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış bulunmaktayım. Kendi başıma belli bir düşünme süresi sonunda adı geçen bu araştırma projesinde ‘‘katılımcı’’ olarak yer alma kararını aldım. Bu konuda yapılan daveti büyük bir memnuniyet ve gönüllülük içerisinde kabul ediyorum. İmzalı bu formun bir kopyası bana verilecektir.

GÖNÜLLÜNÜN;

ARAŞTIRMACININ;

Adı- Soyadı:

Tarih:...../...../.....

İmzası:

Soyadı:

Telefon Numarası:

Adı-

İmza:

OXFORD MUTLULUK ÖLÇEĞİ	Hi c m	Ço ğ n l u k l a m	ka tılı yo ru m	ka tılı yo ru m	Ço ğ n l u k l a m	ka tılı yo ru m
1. Kendimden hoşnut değilim.	1	2	3	4	5	6
2. Diğer insanlara karşı oldukça ilgiliyim.	1	2	3	4	5	6
3. Hayatın oldukça ödüllendirici olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
4. Neredeyse herkese karşı oldukça sıcak duygular besliyorum.	1	2	3	4	5	6
5. Sabahları dinlenmiş olarak uyanırım.	1	2	3	4	5	6
6. Geleceğim hakkında pek iyimser değilim.	1	2	3	4	5	6
7. Pek çok şeyi eğlenceli buluyorum.	1	2	3	4	5	6
8. Yaptığım şeylere karşı ilgili ve kendini adayan birisiyim.	1	2	3	4	5	6
9. Hayat güzeldir.	1	2	3	4	5	6
10. Dünyanın iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5	6
11. Çok gülen birisiyim.	1	2	3	4	5	6
12. Hayatımdaki her şeyden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5	6
13. Çekici birisi olduğumu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5	6
14. Yaptıklarım ile yapmak istediklerim arasında büyük fark var.	1	2	3	4	5	6
15. Çok mutluyum.	1	2	3	4	5	6
16. Çevremdeki güzellikleri fark ederim.	1	2	3	4	5	6
17. Diğer insanlar üzerinde daima neşeli bir etki bırakırım.	1	2	3	4	5	6
18. Yapmak istediğim her şeye zaman bulabilirim.	1	2	3	4	5	6
19. Yaşamımın kontrolü elimde değilmiş gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
20. Kendimi herhangi bir konuda sorumluluk alabilecek güçte hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
21. Zihinsel olarak kendimi tamamen zinde (dinç) hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
22. Genellikle neşeli ve sevinçliyim.	1	2	3	4	5	6
23. Herhangi bir konuda karar vermekte zorlanırım.	1	2	3	4	5	6
24. Yaşamımın belli bir amacı ve anlamı yok.	1	2	3	4	5	6
25. Kendimi oldukça enerjik hissediyorum.	1	2	3	4	5	6

26. Genellikle olaylar üzerinde olumlu etkim vardır.	1	2	3	4	5	6
27. Diğer insanlarla birlikte olmaktan keyif <u>almıyorum.</u>	1	2	3	4	5	6
28. Kendimi çok sağlıklı <u>hissetmiyorum.</u>	1	2	3	4	5	6
29. Geçmişimle ilgili pek mutlu anılara sahip değilim.	1	2	3	4	5	6

İŞE İLİŞKİN DUYUŞSAL İYİLİK ALGISI ÖLÇEĞİ		Ka Ke sinl ikle yo ru m	Ka tıl mı yo ru m	Ka ra rsı zı m	Ka tılı yo ru m	ka Ke tılı sinly o ikleru m
1.	İşim, bende bir huzur duygusu uyandırdı.	1	2	3	4	5
2.	İşim, bende can sıkıntısı duygusu yarattı.	1	2	3	4	5
3.	İşim, kendimi neşe dolu hissetmemi sağladı.	1	2	3	4	5
4.	İşim, bende bir kafa karışıklığı duygusu yarattı.	1	2	3	4	5
5.	İşim, bende bir hoşnutsuzluk duygusu yarattı.	1	2	3	4	5
6.	İşim, bende bir bunalım duygusu yarattı.	1	2	3	4	5
7.	İşim, bende bir tiksinti duygusu yarattı.	1	2	3	4	5
8.	İşim, bende büyük bir sevinç duygusu yarattı.	1	2	3	4	5
9.	İşim, bende büyük bir coşku duygusu yarattı.	1	2	3	4	5
10.	İşim, bende kendimi heves dolu hissetmemi sağladı.	1	2	3	4	5
11.	İşim, kendimi, korkmuş gibi hissetmeme neden oldu.	1	2	3	4	5
12.	İşim, bende bir hayal kırıklığı duygusu uyandırdı.	1	2	3	4	5
13.	İşim, kendimi çok kızgın hissetmeme neden oldu.	1	2	3	4	5
14.	İşim, kendimi yorgun hissetmeme neden oldu.	1	2	3	4	5

15	İşim,kendimi tehdit altındaymışım gibi hissetmeme neden oldu.	1	2	3	4	5
16	İşim, bende bir esinlenme duygusu uyandırdı.	1	2	3	4	5
17	İşim, kendimi bezgin hissetmeme neden oldu.	1	2	3	4	5
18	İşim, bende bir memnuniyet duygusu uyandırdı.	1	2	3	4	5
19	İşim, bende bir iftihar duygusu uyandırdı.	1	2	3	4	5
20	İşim, bende bir tatmin duygusu uyandırdı.	1	2	3	4	5





T.C.
İSTANBUL TIP FAKÜLTESİ DEKANLIĞI
Kadın Hastalıkları ve Doğum Anabilim Dalı
Başkanlığı



Sayı :54073746-306.99-
Konu :Sinem BAYTAR'ın Çalışması

KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULUNA

Anabilim Dalımızda 27.03.2019 tarihinde yapılan Akademik Kurul Kararında kabul edilen, Sorumlu Araştırmacılığını Nişantaşı Üniversitesi/ İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü Dr. Öğr. Üyesi Zeki Yüksekbilgili'nin üstlendiği yardımcı araştırmacılığını Anabilim Dalımız Hemşiresi Sinem Baytar'ın üstlendiğin "Sağlık sektörü çalışanlarının mutlulukları üzerine bir araştırma. Bir üniversite hastanesindeki pilot çalışma" başlıklı çalışmanın etik kurul tarafından değerlendirilmesi için gereğini bilgilerinize arz ederim.

e-İmzalı
Prof. Dr. Atıl YÜKSEL
Anabilim Dalı Başkanı

EK :
Akademik Kurul Kararı

Doğrulamak için:<http://194.27.128.66/envision.Sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BE6E7BNHP>

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Emine Tuğçe ÇARKIT SIRTIKIZIL Dahili . 31487

İstanbul Tıp Fakültesi Dekanlığı Çapa/Fatih/İSTANBUL

Tel : (212) 635 1150 Faks : (212) 635 2675

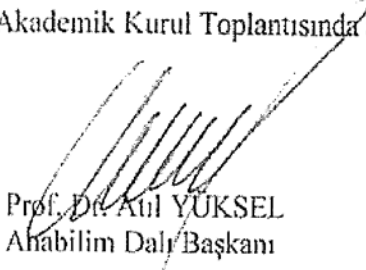
e-posta : itfkadindogum@gmail.com Elektronik Ağ : <http://istanbultip.istanbul.edu.tr>



CERRAHİ TIP BİLİMLERİ BÖLÜM BAŞKANLIĞI'NA

27.03.2019 tarihinde Anabilim Dalımızda yapılan Akademik Kurul Toplantısında aşağıdaki konular görüşülmüştür.

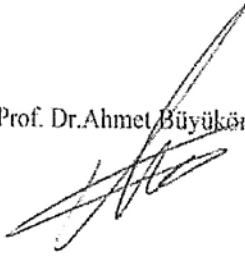
Bilgilerinize arz ederim.


Prof. Dr. Atil YÜKSEL
Anabilim Dalı Başkanı

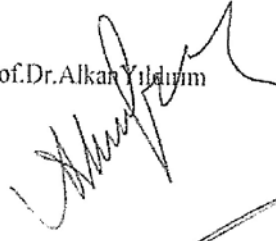
- 1- Sorumlu araştırmacılığını Prof. Dr. Selçuk Sözer Tokdemir'in üstlendiği "Hücre Dışı Materyallerinin Hematopoetik Kök Hücreler Üzerindeki Etkisi" başlıklı çalışmanın etik kurul tarafından değerlendirilmesine karar verildi.
- 2- İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Öğretim Üyesi Doç. Dr. İlkay Güngör Satılmış'ın danışmanlığını üstlendiği, Ezgi Şahin'in "İnfertil Çiftlere PLISSIT Modeli Doğrultusunda Verilen Cinsel Danışmanlığın Cinsel İşlev ve Cinsel Doyuma Etkisi" başlıklı çalışmasının etik kurul tarafından değerlendirilmesine karar verildi.
- 3- Sorumlu araştırmacılığını Prof. Dr. Samet Topuz'un üstlendiği, Yan Dal Uzmanlık Öğrencisi Op. Dr. Harika Yumru Çeliksoy'un yürüttüğü "Ön Planda Malignite Düşünümlere Opere Edilen Salt Adneksiyel Kitleli(Asit ve İmplantın Eşlik Etmediği) Hastalarda Malignite Risk İndeksinin Prediktif Doğruluğu" başlıklı çalışmanın etik kurul tarafından değerlendirilmesine karar verildi.
- 4- Sorumlu araştırmacılığını Prof. Dr. Samet Topuz'un üstlendiği, Yan Dal uzmanlık öğrencisi Op. Dr. Harika Yumru Çeliksoy'un yürüttüğü "Nonjinekolojik Malignite Öyküsü Olan Hastalarda İzlenen Adneksiyel Kitlelerin Radyolojik ve Operatif Sonuçlarının Değerlendirilmesi" başlıklı çalışmanın etik kurul tarafından değerlendirilmesine karar verildi.
- 5- Histoloji ve Embriyoloji Anabilim Dalı'nda görevli Araş.Gör. Emel Usta'nın "Yardımla Üreme Tedavisi gören Ovulatuvar Faktör hasta grubunda Liquiritigenin'in Granüloza Hücreleri Üzerine Etkilerinin İmmünohistokimyasal ve Elektron Mikroskobik İncelenmesi" başlıklı ve Kadın Doğum Ana Bilim Dalı Tıp Bebek Laboratuvarı ile birlikte yapılması planlanan tıpta uzmanlık tez çalışmasının etik kurul tarafından değerlendirilmesine karar verildi.
- 6- Sorumlu araştırmacılığını Anabilim Dalımızda görevli biyolog Sibel Bulgurcuoğlu Kuran'ın yürüttüğü "İnfertil Hastaların Follikül Sıvısı ve Serumda Kodlamayan RNA İfade Düzeylerinin Belirlenmesi ve Yardımla Üreme Sonuçlarına Etkisi" başlıklı çalışmanın etik kurul tarafından değerlendirilmesine karar verildi.
- 7- Sorumlu Araştırmacılığını Nişantaşı Üniversitesi/ İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü Dr. Öğr. Üyesi Zeki Yüksekbilgili'nin üstlendiği yardımcı araştırmacılığını Anabilim Dalımız Hemşiresi Sinem Baytar'ın üstlendiğin "Sağlık sektörü çalışanlarının mutlulukları üzerine bir araştırma. Bir üniversite hastanesindeki pilot çalışma" başlıklı çalışmanın etik kurul tarafından değerlendirilmesine karar verildi.

- 8- Anabilim Dalımız eğitim programının ilk 3 yılında yer aldığımız dilimlerde temsil etmek üzere Doç. Dr. İbrahim Halil Kalelioğlu ve Doç. Dr. Cenk Yaşa'nın görevlendirilmesine karar verildi.
- 9- 2019-2020 Eğitim Öğretim Yılı Dönem I-II İngilizce Ders Programlarında:
 - a) Dönem I: Stages of Women's Life dersini Prof. Dr. Süleyman Engin Akhan Dönem I: Pregnancy, Birth and Puerperium Overview dersini Doç. Dr. İbrahim Halil Kalelioğlu
 - b) Dönem II: dersini Communication with the female patient. Prof. Dr. Samet Topuz'un anlatmasına karar verildi.
- 10- İstanbul Tıp Fakültesi Kadın Hastalıkları ve Doğum Anabilim Dalı'mızda bulunan ve yoğun olarak faaliyet göstermekte olan Tüp Bebek Laboratuvarında görevli biyologlardan birinin ayrılması ve potansiyel olarak ilerleyen zamanda eleman eksikliği olma olasılığı bulunmaktadır. Ek olarak da, ünitemizin uluslararası akreditasyonunun sağlanabilmesi ve hasta talepleri doğrultusunda preimplantasyon genetik tanı (PGD) işlemlerinin başlatılabilmesi, onkoloji hastalarının talepleri doğrultusunda oosit. over dokusu dondurma işlemlerinin başlatılabilmesi için özellikli eleman ihtiyacı doğmaktadır. Bu nedenle, birimizde görevlendirilmek üzere, KPSS'den en az 60 puan almış, yıllık siklus sayısı en az 300 olan bir Tüp Bebek Laboratuvarında en az iki yıl gönüllü olarak staj yapmış, üremeye yardımcı tedavi teknikleri konusunda tecrübeli olan, Genetik AD'ında Yüksek Lisans yapmış olup Kadın Doğum ile ilgili tez ve bilimsel çalışması bulunan ve Genetik AD'nda Doktora programına devam eden, biyolog kadrosuna uygun nitelikler taşıyan bir personel için acil olarak Araştırma Görevlisi kadrosu açılmasının Dekanlık makamından talebine karar verildi.
- 11- Anabilim Dalımızda çalışan uzman hekimlerin Doçentlik başvuruları ile ilgili olarak aşağıdaki kararlar alınmıştır. Kararlardan sadece 2 no'lu (b) elemanı oy çokluğu ile, diğerlerinin tümü oy birliği ile alınmıştır.
 - a) Kadın Hastalıkları ve Doğum Anadal uzmanlık eğitimini takiben, Doçentlik başvurusu için Anabilim Dalımızda Ana Dal Uzmanı olarak minimal çalışma süresi 60 aydır.
 - b) Perinatoloji ve Jinekolojik Onkoloji Yan Dal uzmanlık eğitimini takiben Doçentlik başvurusu için Anabilim Dalımızda Yan Dal Uzmanı olarak minimal çalışma süresi 36 aydır.
 - c) Minimal sürenin bitimini takiben doçentliğe başvurulabilir. Adayların Doçentliğe başvurma süreci, Anabilim Dalı başkanının sözlü onayıyla başlar.
 - d) Yan Dal uzmanlık eğitimi için geçen dönem "minimal süreye" dahil edilmez.
 - e) Gebelik v.b. nedenlerle alınan ücretsiz izinler başvuru için gerekli olan minimal süreye dahil edilmez. Doğum öncesi (32 haftadan sonra) ve sonrası yasal izinler (sekiz hafta) minimal süreye dahil edilir.
 - f) Uzman olduktan sonra kadroya geçene kadarki klinikteki aktif çalışma süresi "minimal süre"ye dahil edilir. Uzmanlık eğitim süresinin bitimini takiben Uzmanlık sınavına kadar geçen süre "minimal süre"ye dahi edilmez.
 - g) Minimal süre içindeki altı aya kadarki akademik kurul onaylı yurt dışı mesleki eğitim amaçlı görevlendirmeler "minimal süre"ye dahil edilir.
 - h) Uzmanlık sonrası zorunlu hizmetin Anabilim Dalımızda yapılması durumunda bu süre "minimal süre"ye dahil edilmez.
 - i) Bir aydan uzun süreli askerlik görevi için geçen süre "minimal süre"ye dahil edilmez.

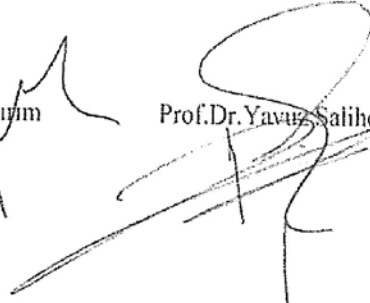
Prof. Dr.Ahmet Büyükören



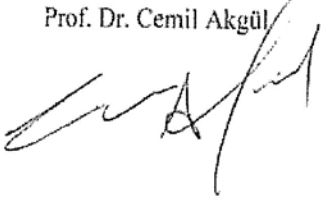
Prof.Dr.Alkan Yıldırım



Prof.Dr.Yavuz Salıhoğlu

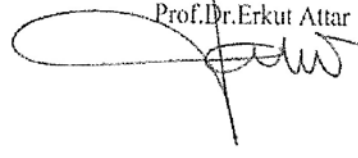


Prof. Dr. Cemil Akgül

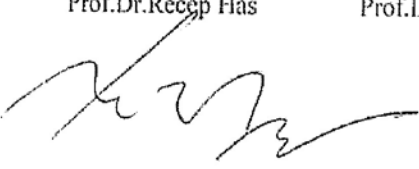


Prof.Dr.Halil Saygılı
Katılmadı

Prof.Dr.Erkut Attar

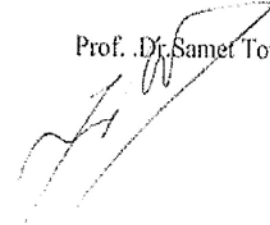


Prof.Dr.Recep Has

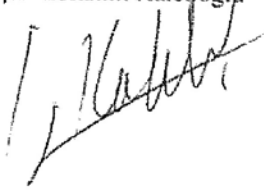


Prof.Dr.Süleyman Akhan
Raporlu

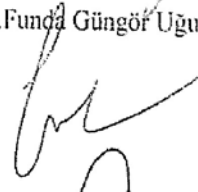
Prof. .Dr.Samet Topuz



Doç.Dr.İbrahim Kalelioğlu



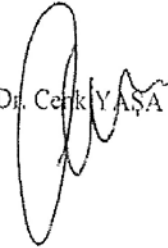
Doç.Dr.Funda Güngör Uğurlucan



Doç. Dr. Özlem DURAL



Doç. Dr. Cenk YAŞA





T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL TIP FAKÜLTESİ
KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU



Sayı : 702

Konu: Dr. Öğr. Üyesi Zeki YÜKSEKBİLGİLİ hk.

Tarih : 20.05.2019

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Zeki YÜKSEKBİLGİLİ
İşletme Bölümü

İlgi: Nişantaşı Üniversitesinin 16/04/2019 gün ve 248 sayılı yazısı

Sorumlu araştırmacılığını üstlendiğiniz ve Sinem BAYTAR' ın yürüteceği 2019/522 dosya numaralı "Sağlık Sektörü Çalışanlarının Mutlulukları Üzerine Bir Araştırma, Bir Üniversite Hastanesindeki Pilot Çalışma" başlıklı çalışma kurumumuzun 10/05/2019 tarih ve 09 sayılı toplantısında görüşülerek etik yönden uygun bulunmuş olup, tutanaklar ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. A.Yağız ÜRESİN

İstanbul Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar

Etik Kurul Başkanı

Eki: İstanbul Tıp Fakültesi Klinik Araştırmaları Etik Kurulu Karar Formu

İSTANBUL TIP FAKÜLTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARAR FORMU

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	"Sağlık Sektörü Çalışanlarının Mutlulukları Üzerine Bir Araştırma, Bir Üniversite Hastanesindeki Pilot Çalışma"
-----------------------	---

DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili			
		ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ	08.04.2019		Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU	<input checked="" type="checkbox"/>		Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>	
	OLGU RAPOR FORMU	<input type="checkbox"/>		Türkçe <input type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>	
	ARAŞTIRMA BROŞÜRÜ	<input type="checkbox"/>		Türkçe <input type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>	
DEĞERLENDİRİLEN DİĞER BELGELER	Belge Adı	Açıklama					
	TÜRKÇE ETİKET ÖRNEĞİ	<input type="checkbox"/>					
	SİGORTA	<input type="checkbox"/>					
	ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	<input checked="" type="checkbox"/>					
	BİYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU	<input type="checkbox"/>					
	HASTA KARTI/GÜNLÜKLERİ	<input type="checkbox"/>					
	İLAN	<input type="checkbox"/>					
	YILLIK BİLDİRİM	<input type="checkbox"/>					
	SONUÇ RAPORU	<input type="checkbox"/>					
	GÜVENLİLİK BİLDİRİMLERİ	<input type="checkbox"/>					
	DİĞER:	<input checked="" type="checkbox"/>	Anabilim Dalı Başkanlığından Üst Yazı ve Akademik Kurul Kararı, Literatür Kaynağı, Sorumluluk Paylaşım Belgesi, Olgular Raporu Formu, İlgili Elemanların Bilgilendirildiğine Dair Belge, CV, CD				
KARAR BİLGİLERİ	Karar No:09	Tarih: 10/05/2019					
	Nişantaşı Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesinde görevli Dr. Öğr. Üyesi Zeki YÜKSEKBİLGİLİ' nin sorumluluğunda ve Sinem BAYTAR' in yürüteceği yukarıda bilgileri verilen araştırma başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş, gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıya katılan Etik Kurul üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verilmiştir.						

İSTANBUL TIP FAKÜLTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU									
ÇALIŞMA ESASI		19.08.2011 tarihli, 28030 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan Klinik Araştırmalar Hakkındaki Yönetmelik							
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:		Prof. Dr. A. Yağız ÜRESİN							
Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişki *	Katılım **	İmza		
Prof. Dr. A. Yağız ÜRESİN	Farmakoloji ve Klinik Farmakoloji	İstanbul Tıp Fakültesi (Etik Kurul Başkanı)	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Berrin UMMAN	Kardiyoloji	İstanbul Tıp Fakültesi (Etik Kurul Başkan Yardımcısı)	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Ahmet GÜL	Romatoloji	İstanbul Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Oğuzhan ÇOBAN	Nöroloji	İstanbul Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Dr. Sevdâ ÖZEL YILDIZ	Biyostatistik	İ.Ü. İstanbul Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	

- * :Araştırma ile ilişki
** :Toplantıda Bulunma

İ.Ü. İstanbul Tıp Fakültesi Klinik araştırmalar Etik kurulu 13.04.2013 tarih, 28617 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan Klinik Araştırmalar Hakkında Yönetmelik çerçevesinde kurulmuş ve T.C. Sağlık Bakanlığı Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu tarafından onaylanmıştır. İlgili yönetmelik kapsamında kalan araştırmalar Sağlık Bakanlığından izin almak zorundadır. Yönetmelik kapsamı dışında kalan araştırmalar ise Etik Kurul bünyesinde oluşturulmuş 5 kişilik alt komisyon tarafından değerlendirilmekte olup Sağlık Bakanlığı iznine tabi değildir.

ÖZGEÇMİŞ

Sinem Baytar 08 / 02/ 1988 İvrindi/ Balıkesir doğumlu olup, İlk, orta ve lise öğrenimini İvrindi/ Balıkesir de tamamlamıştır. Marmara Üniversitesi Ebelik bölümünü 2006 yılında kazanmış olup 2010 yılında mezun olmuştur. Aynı yıl İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi jinekoloji/ jinekolojik onkoloji servisinde çalışmaya başlamıştır. Halen çalışmaya devam etmektedir. Orta derece İngilizce okuma, yazma, anlama düzeyindedir.



