

ÇALIŞAN MUTLULUĞU ÖLÇEĞİ (ÇMÖ): TÜRK KÜLTÜRÜNDE ÇALIŞANLARI MUTLU EDEN KRİTERLERİ ANALİZ EDEN BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

EMPLOYEE HAPPINESS SCALE (EHS): A SCALE DEVELOPMENT STUDY ANALYSIS OF THE CRITERIA THAT MAKE EMPLOYEES HAPPY IN TURKISH CULTURE

Doç. Dr. Gülbeniz AKDUMAN

İstanbul Bilgi Üniversitesi, Lisansüstü Programlar Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul/Türkiye
ORCID ID: 0000-0002-3256-982X

Cite As Akduman, G. (2021). "Çalışan Mutluluğu Ölçeği (Çmö): Türk Kültüründe Çalışanları Mutlu Eden Kriterleri Analiz Eden Bir Ölçek Geliştirme Çalışması", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:6, Issue:30; pp:1505-1516

ÖZET

İnsanlar tarihin her döneminde mutlu ve tatmin edici bir hayatın belirleyicilerini anlamak ve mutluluk seviyelerini arttırmak istemişlerdir. Mutluluk ve tatmin dolu bir hayat için psikoloji, tıp, sosyoloji, felsefe, ekonomi ve örgütsel davranış alanlarında çalışmalar yapılmıştır. Çalışan bir kişinin zamanın çoğu ve hayatının en uzun döneminin geçtiği iş yerlerine her gün aynı heyecanla gidip çalışması, verimli ve yüksek performanslı çalışması için işini severek ve mutlu bir şekilde yapması hem kendi hem de kurum başarısı için önemli bir gerekliliktir. Çalışan mutluluğunu kişinin sahip olduğu olumlu duygular, olumsuz duygular ve yaşam memnuniyetinin bileşkesi olarak ölçen araçlar mevcuttur. Çalışan mutluluğu ile ilgili çalışmalar Batı ülkelerinde daha yaygın olduğu için kullanılan ölçüm araçlarının çoğu Batı ülkelerinde yapılan çalışmalara aittir. Bu bağlamda araştırmanın amacı Türk kültüründe çalışan mutluluğu analiz eden bir ölçek geliştirmektedir. Mutluluk kişiden kişiye ve zamanla değişen dinamik bir kavram olduğu için ölçülmesi hem nitel hem de nicel olarak yapılmalıdır. Hem sübjektif hem objektif hem nicel hem de nitel yaklaşımın veri toplama ve analiz tekniklerini aynı anda kullanma imkanı verdiği için araştırmada karma yöntem kullanımı tercih edilmiştir. Çalışan mutluluğu ölçeği geliştirme amacıyla yapılan araştırmada karma araştırma yöntemlerinden önce nitel sonra nicel araştırma imkanı veren ve ölçek geliştirme çalışmalarında sıklıkla kullanılan keşfedici desen yöntemi kullanılmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik analizi bulgularına göre Çalışan Mutluluğu Ölçeğinin 20 madde ve 5 boyutlu yapısı ile Türk kültüründe çalışan mutluluğunu ölçen güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mutluluk, Çalışan Mutluluğu, İşte Mutluluk, İşyerinde Mutluluk, İşe İlişkin İyilik Algısı, Çalışan Mutluluğu Ölçeği

ABSTRACT

People have wanted to understand the determinants of a happy and fulfilling life and increase their level of happiness throughout history. Studies have been carried out in the fields of psychology, medicine, sociology, philosophy, economics and organizational behavior for a life full of happiness and satisfaction. It is an important necessity for a working person to go to the workplaces where most of the time and the longest period of his life passes, to work with the same enthusiasm and to do his job happily and efficiently to work efficiently and with high performance, both for himself and for the success of the institution. Some tools measure employee happiness as a combination of positive emotions, negative emotions and life satisfaction. Since studies on employee happiness are more common in Western countries, most of the measurement tools used belong to studies conducted in Western countries. In this context, the research aims to develop a scale that analyzes employee happiness in Turkish culture. Since happiness is a dynamic concept that changes from person to person and over time, its measurement should be done both qualitatively and quantitatively. The use of mixed methods was preferred in the research, as it allows the use of both subjective and objective, quantitative and qualitative approaches, data collection and analysis techniques at the same time. The exploratory design method, which allows qualitative and then quantitative research, and is frequently used in scale development studies, was used in the research conducted to develop an employee happiness scale. According to the validity and reliability analysis findings, it has been determined that the Employee Happiness Scale is a reliable and valid scale measuring employee happiness in Turkish culture with its 20 items and 5-dimensional structure.

Keywords: Happiness, Employee Happiness, Happiness at Work, Job Related Well-Being, Employee Happiness Scale

1. GİRİŞ

Duygular iş yaşamında çoğunlukla olumsuz boyutlarıyla yer almıştır. Strese giren, tükenmişlik sendromu yaşayan, memnuniyetsizlik yaşayan çalışanlar için aksiyonlar planlamaya odaklanılırken, daha memnun çalışanlar ve çalışma ortamı yaratma konusunda etkili olan "mutluluk" gibi olumlu duygular göz ardı edilmiştir. Pozitif psikolojinin olumlu etkileri sayesinde 2000'li yılların ortasından sonra çalışma yaşamında olumlu duygular ve mutluluk konulu araştırmalar yapılmaya başlanmıştır (Solmuş, 2008). Mutlu çalışanların daha hedef odaklı, verimli, enerjik, sağlıklı (Jones, 2006; Jones, 2010; Furnham, 2014; McKee, 2018) paylaşımcı, üretken, başarılı (Gavin ve Mason, 2004; Zizek vd., 2013; Seppala, 2016), kapasitesini performansla dönüştürme oranı, motivasyon (Uncu vd., 2006), bağlılık ve aidiyetlerinin yüksek olduğuna dair alan yazında birçok araştırma vardır.

Bir kurumda çalışan insanlar karar verme, yenilik yapma kabiliyetine sahip olan ve kurumsal sürdürülebilirliği artırmak için temel faktör olarak görülen en kritik kaynak türüdür (Sanjeevanie vd., 2020).

Bu bağlamda organizasyonlar kurumsal başarıya yönelik bireysel katkılarını artırmak için çalışanların bağlılığını, memnuniyetini ve mutluluğunu geliştirmeye daha fazla odaklanmışlardır.

Çalışanların mutluluğunu desteklemek işgücü piyasasındaki kuruluşlar için önemli bir rekabet avantajı haline gelmiştir (Tei-tominaga ve Nakanishi, 2021: 818). İşyerinde mutluluk, çalışanların performansının kritik bir unsur olduğu için çalışanların mutluluklarını artıran koşulların analiz edilmesi gerekmektedir (Vela vd., 2021). Çalışan mutluluğu konusu Batılı toplumlarda daha fazla önemsenen bir konu olduğu için yapılan çalışmalar ve geliştirilen ölçekler Batılı toplumlara ve kültürlerine aittir. Türk kültüründe çalışan mutluluğunu ölçen bir araç bulunmamaktadır. Bu bağlamda araştırmanın amacı Türk kültüründe çalışanları mutlu eden kriterleri analiz eden bir çalışan mutluluğu ölçeği geliştirmektir.

Araştırma kapsamında öncelikle kavramsal çerçevede yer alan çalışan mutluluğu, çalışan mutluluğunu etkileyen kriterler ve çalışan mutluluğunun ölçülmesi konusu ilgili alan yazında yer alan araştırma ve bilgiler çerçevesinde incelendikten sonra araştırma modeli, araştırma yöntemi, bulgular, elde edilen bulguların değerlendirmesinin ve önerilerin yer aldığı sonuç bölümü sunulacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kavramsal çerçeve bölümünde ilgili alan yazında yer alan araştırma ve bilgiler ışığında çalışan mutluluğu, çalışan mutluluğunu etkileyen kriterler ve çalışan mutluluğunun ölçülmesi konuları aktarılacaktır.

2.1. Çalışan Mutluluğu Kavramı

Değişimin hız kazandığı günümüz rekabetçi çalışma yaşamında başarılı olmak isteyen işletmeler sahip oldukları insan kaynağını en etkin ve verimli kullanmak amacıyla neler yapacaklarına her dönemden daha fazla önem verseler de (Uğurlu, 2020: 102) çalışma yaşamıyla ilgili yapılan araştırmalar genellikle çalışma yaşamının zorlukları ve insan hayatında yarattığı olumsuz etkilere odaklanmıştır (Wright ve Cropanzano, 2004: 339).

Çalışma yaşamında mutluluk, kişilerin sadece gelir kazanmak amacıyla değil, severek, isteyerek tüm kapasitelerini performansa dönüştürme çabasıyla zevkle çalışmalarıdır (Chawsithiwong, 2007). Çalışanın anlam dolu bir amaca yönelik tutku ve istekle, gelecekte umutlu bir şekilde dostane bir ortamda çalışma arkadaşlarıyla birlikte çalışması çalışma yaşamında mutluluğu tarif etmektedir (McKee, 2018: 25). Çalışan mutluluğu kişilerin bireysel olarak mutlulukları (öznel iyi oluş) ve yaşam memnuniyetlerinin iş yaşamındaki boyutlarıdır (Bhattacharjee ve Bhattacharjee, 2010). Çalışan mutluluğu çalışanın memnun, tatmin ve bağlı çalışması demektir (Seligman, 2002). Çalışan mutluluğu kişinin çalıştığı zamanların çoğunda kendini mutlu, huzurlu ve keyifli hissetmesi (Raibley, 2012) olmakla birlikte iş yaşamında mutluluk kişinin anlık olarak memnuniyet ve haz alması anlamında değildir. Çalışanın iş yaşamındaki deneyimleri, memnuniyetleri ve genel olarak iyi olma halini belirten ve bunları etkileyen değişkenleri içeren geniş kapsamlı bir kavramdır (Lyubomirsky, 2007). Kişilerin sabahları ayakları geri geri gitmeden, kendi işyeri gibi istekle ve mesai saatinin bitmesini sabırsızlıkla beklemeden çalışması mutlu olduğunun göstergesidir.

Çalışanlar açısından sahip oldukları yaşam ve yaşamlarını kazanmak için para kazanma olarak iki farklı boyut söz konusudur. İnsanların yaşamlarından memnun ve mutlu olabilmeleri için sadece para kazanmaları yeterli değildir. Para kişilerin mutlu olması için bir gerekliliktir ama yeterli değildir, para özünde kişileri kısa bir süre mutlu eden bir kriterdir (Lyubomirsky, 2019: 29). Çalışanların sahip oldukları işten mutlu olmamalarının temel nedenlerinden biri sahip oldukları işi sadece para kazanma aracı olarak görmeleridir (Semler, 2006: 63). Çalışanın kendini işe adanması ve adanmış bir çabayla görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi için mutlu olması gereklidir.

Yumurta ve tavuk ilişkisine benzer bir yaklaşım mutluluk ve başarı için de yıllardır tartışılmaktadır. Mutluluk başarıdan önce mi gelir yoksa başarı mı mutluluktan önce gelir? Mutlu insanlar mı başarılı olur yoksa başarılı insanlar mı mutlu olur?

Başarılı insanların mutlu olacağına dair uzun yıllardır savunulan yaklaşımların aksine başarılı olup da mutsuz olan birçok insan mevcuttur. Başarılı insanlar elbette mutlu olacaklardır ama mutsuz olan kişiler için başarıyı yakalamak ve devam ettirmek çok zordur (McKee, 2018: 29). Mutluluk başarıdan önce gelen bir duygudur (Achor, 2012: 101). Mutlu insanlar sahip oldukları kapasiteyi kullanarak performansa dönüştürme konusunda daha başarılı oldukları için iş bulma ve sahip oldukları işte başarılı olma konusunda mutsuz olan kişilere göre daha avantajlı konumdadırlar (Adams, 1998).

Çalışma yaşamında mutluluk uzun yıllar boyunca çalışan memnuniyeti ve iş tatmini ile aynı anlamda kullanılmıştır. İş tatmini çalışanın bir işi yerine getirirken ihtiyaç duyduğu ve işle ilgili mesleki tüm

ihtiyaçlarını kapsayan bir kavramdır (Dam ve Zethsen 2016). Çalışan mutluluğu bünyesinde çalışan memnuniyeti ve iş tatminini barındıran, kişilerin işe ilişkin duygu ve tutumlarını ve bunları etkileyen kriterleri kapsayan geniş kapsamlı bir kavramdır (Warr, 1990). Çalışan mutluluğu ile iş tatmini arasında çift yönlü bir ilişki vardır, çalışan mutluluğu iş tatminini olumlu etkilemektedir (Opatha, 2019).

2.2. Çalışan Mutluluğunu Etkileyen Kriterler

Çalışan mutluluğunun iş yaşamındaki olumlu etkilerinin farkına varan birçok araştırmacı çalışan mutluluğunun ne olduğu ve nelerin çalışan mutluluğunu etkilediği konusunda araştırmalar (Pryce-Jones ve Lindsay, 2014; Shin, 2015; Opatha, 2019) yapmıştır. Çalışan mutluluğunu etkileyen kriterler ile ilgili alan yazında bulunan çalışmalar incelendiğinde demografik değişkenler, kişilik özellikleri, ücret, çalışma ortamı ve koşulları, çalışma arkadaşları, yöneticiler, insan kaynakları yönetimi politikası, kendini gerçekleştirme imkanı olması, gelişim imkanları, takdir ve ödüllendirme ve işe ilişkin pozitif algı olarak on ana başlık altında toplanabilir:

- ✓ *Demografik Değişkenler:* Çalışan mutluluğunda demografik değişkenlerin etkisi konusunda yapılan ilk araştırma Dr. Mutluluk ünvanıyla anılan Ed Diener (1999) tarafından yapılmıştır. Cinsiyet ve yaş çalışan mutluluğunu etkileyen en önemli iki ana kriter olarak belirtilse de yapılan araştırmalarda yaşın çalışan mutluluğunu daha çok etkilediği sonucuna varılmıştır. Cinsiyetin çalışan mutluluğunu etkileyen bir kriter olmadığı ilgili alan yazında yapılan çalışmalarda (Myers, Diener, 1995; Kangal, 2013) savunulmaktadır. Özellikle kadınlarda ilerleyen yaşlarda çalışan mutluluğu düşme eğilimi gösterirken (Ng ve Feldman, 2010), hem kadın hem de erkek çalışanların mutluluk seviyelerindeki en düşük dönem kariyer mücadelesinin en yoğun ve zor olduğu 30-45 yaş arasında yer almaktadır (Wilks ve Neto, 2012). Bu araştırmaları destekler şekilde çalışanların yaşları ilerledikçe artan bilgi, görgü ve deneyimle birlikte özgüvenlerinin, kendilerini ifade etme yeteneklerinin artmasıyla birlikte daha mutlu hissettiklerini destekleyen araştırmalar da mevcuttur. (Veldhoven ve Dorenbosch, 2008, Claes ve Loo, 2011; Luchman vd., 2011). Cinsiyet ve yaş dışındaki demografik değişkenler olan medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim seviyesi ve kıdem gibi değişkenler de ilgili alan yazında bir fikir birliğine varılmasa da çalışan mutluluğunu etkilediği göz önüne alınmalıdır.
- ✓ *Kişilik Özellikleri:* Kişinin sahip olduğu kişilik özellikleri yaptığı işe yansımaktadır. İlgili alan yazında yer alan araştırmalar da hangi kişilik özelliklerinin çalışan mutluluğunu olumlu etkilediği konusunda ortak bir fikir birliği yer almamaktadır.
- ✓ *Ücret:* Kişinin aldığı ücret mutluluğunu etkilemekle birlikte mutluluğu sağlamakta yeterli olmamaktadır. Çalışma yaşamında elde edilen gelir çalışan mutluluğu açısından çok önemliyken zamanla yerini başka değişkenlere bırakmıştır (Solmuş, 2008). Çalışanlar sadece hak ettikleri ücretin altında bir ücret aldıklarında veya yaptıkları işi aynı işi yapan kişilerle karşılaştırdıklarında daha az ücret alıyorsa mutsuz olmaktadır (Zizek vd., 2013).
- ✓ *Çalışma Ortamı ve Koşulları:* Kişi ve iş uyumunun olması, kişinin karakter, değer ve yetkinliklerine uygun olmasının yanında çalışma ortamının özellikleri (Chaiprasit ve Santidhirakul, 2011; Linz ve Semykina, 2012) ve uygunluğu çalışan mutluluğunu etkilemektedir (Tevrüz, 2000). Kişilerin evlerinden daha fazla zaman geçirdikleri çalışma ortamlarının onları mutlu edecek şekilde tasarlanması çalışan mutluluğunu olumlu etkilemektedir (Stewart, 2012). Sürekli fazla mesai yapılması ve vardiyalı çalışma da iş ve özel haya dengesini bozarak çalışanın mutsuz olmasına neden olmaktadır (Selamu vd., 2017).
- ✓ *Çalışma Arkadaşları:* İnsanlar ne kadar iyi bir eğitime ve deneyime sahip olsalar da tek başlarına başarılı olamazlar. Kurumların başarısı için kişilerin birlikte çalışma becerilerine sahip olmaları ve sinerjik çalışmaları gereklidir (Başaran, 1998; Page ve Brodrick 2012). Bu kapsamda çalışma arkadaşlarıyla kurulan iletişim ve ilişkiler önemlidir. Kaç kişiyle arkadaş olunduğu, kurulan arkadaş ilişkilerinin güvenilirliği, derinliği vb. kriterler işyerinde çalışan kişilerin çalışma arkadaşlarıyla kurdukları ilişkilerin nitelik ve niceliğini belirleyen kriterler çalışan mutluluğunu etkilemektedir (Hsieh, 2011; Chaiprasit ve Santidhirakul, 2011; Linz ve Semykina, 2012; Sözbilir, 2014; Hur vd., 2015; Nazlı, 2015).
- ✓ *Yöneticiler:* Çalışanlar kurumlarındaki yöneticilerin onlara davranış tarzlarından, insan odaklı ve değer veren olumlu yaklaşımlarından (Sözbilir, 2014; O'Connell, 2014) ve kullanılan yönetim modelinin bürokratik ya da demokratik olmasından etkilenirler. Çalışanların sözüne değer verildiği ve kararlara katılımlarının sağlandığı demokratik yapılarda daha mutlu olduğu gözlemlenmektedir (Greenberg ve Baron, 1997; Sabuncuoğlu ve Tokol, 2013).

- ✓ *İnsan Kaynakları Yönetimi Politikası*: Çalışan mutluluğunu etkileyen kriterler göz önüne alınarak kurumsal yönetim, insan kaynakları yönetimi süreç ve prosedürlerinin sadece kurum değil çalışan odağı da göz alına alınarak yapılandırılması gereklidir (Başaran, 1998).
- ✓ *Gelişim ve Kendini Gerçekleştirme İmkânı Olması*: İşyerleri ve çalışma yaşamı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde en üst noktada bulunan insanın kendini gerçekleştirme ihtiyacının sağlandığı noktadır. Çalışanın organizasyonda kendini gerçekleştirme (Lama ve Cudler, 2008; Solmuş, 2008; Jones, 2010; Aydın vd., 2013) ve geliştirme imkanına sahip olması mutluluğunu olumlu etkileyen (Meer vd., 2017) ve kaygılarını azaltan (Farrelly, 2015: 41) bir kriterdir.
- ✓ *Takdir ve Ödüllendirme*: Çalışanların yaptıkları işin sonucunda özellikle bekleneni karşılamamanın ötesine geçtikleri durumlarda gördükleri takdir ve ödüllendirme çalışan mutluluğunu olumlu etkilemektedir (Linz ve Semykina, 2012).
- ✓ *İşe İlişkin Pozitif Algı*: Çalışanların sahip oldukları pozitif algı daha olumlu bakmalarını, sahip oldukları kapasiteyi performansa dönüştürmek için daha çok çaba sarf etmelerini bu sayede daha verimli ve başarılı olmalarını sağlamaktadır (Claes ve Loo, 2011).

2.3. Çalışan Mutluluğunun Ölçülmesi

Çalışan mutluluğu ile ilgili çalışmalar Batı ülkelerinde daha yaygın olduğu için kullanılan ölçüm araçlarının çoğu Batı ülkelerinde yapılan çalışmalara aittir. Çalışan mutluluğunu kişinin sahip olduğu olumlu duygular, olumsuz duygular ve yaşam memnuniyetinin bileşkesi olarak ölçen araçlar mevcuttur (Zizek vd., 2013). Warr (1990) tarafından geliştirilen modelde işe ilişkin iyilik durumu (job well-being) etkileyen farklı duyguların var olduğu ortaya konularak ikili ayrıştırma modelinin duygusal görüntüleri bağlılık ya da ilişkisizlik boyutuyla irdelenmiştir.

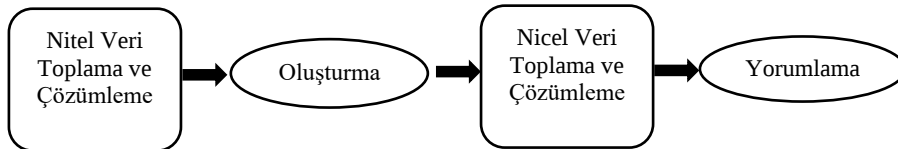
Çalışan mutluluğunu motivasyon (güdülenme) ile ilişkisine bağlı olarak analiz eden ve literatürde sıklıkla kullanılan çalışanın mutluluğunu ifade eden işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeği de ilerleyen araştırmalarda iş tatmini, işten ayrılma eğilimi, iş stresi ve çalışan bağlılığı ile birlikte araştırmalarda kullanılmıştır (Katwyk vd., 2000).

Uygulamada ilgili alan yazında yer alan ölçekler kullanılarak hazırlanan anketler ya da birebir yapılan görüşmeler aracılığıyla çalışan mutluluğu karma yöntemlerle analiz edilmektedir.

3. YÖNTEM VE BULGULAR

3.1. Araştırma Modeli

Mutluluk kişiden kişiye ve zamanla değişen dinamik bir kavram olduğu için ölçülmesi hem nitel hem de nicel olarak yapılmalıdır. Hem sübjektif hem objektif hem nicel hem de nitel yaklaşımın veri toplama ve analiz tekniklerini aynı anda kullanma imkanı verdiği için araştırmada karma yöntem kullanımı tercih edilmiştir. Çalışan Mutluluğu ölçeği geliştirme amacıyla yapılan araştırmada karma araştırma yöntemlerinden önce nitel sonra nicel araştırma imkanı veren ve ölçek geliştirme çalışmalarında sıklıkla kullanılan keşfedici desen yöntemi (Tutar ve Erdem, 2020: 227-229) kullanılmıştır.



Şekil 1 Keşfedici Sıralı Karma Yöntem Deseni Modeli

Araştırma konusu olan çalışan mutluluğu konusuna nitel yöntemle daha geniş bir perspektiften bakabilmek için öncelikle çalışanları işyerinde mutlu eden kriterleri belirlemek amacıyla ölçekte yer alacak soruları yani maddeleri oluşturmak için 282 beyaz yakalı çalışana "işyerinde sizi en çok ne mutlu eder?" sorusu online olarak sorulup açık uçlu bir şekilde cevap vermeleri sağlanmıştır. Bu yöntemle alınan cevaplardan bir madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzunda yer alan cevaplar anlamlarına göre gruplanarak grup başlıkları belirlenmiştir. İkinci aşamada cevaplar için çalışan mutluluğu ölçek maddeleri (soruları) yazılarak nicel yöntemle 150 beyaz yakalı katılımcıya anket online olarak uygulanmıştır.

3.2. Verilerin Analizi

Çalışan mutluluğu ölçek geliştirme çalışmasında verilerin analizinde SPSS 21.0 istatistik programı kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları kapsamında açıklayıcı faktör analizi (AFA), madde toplam korelasyonu, Cronbach Alpha yöntemleri kullanılmıştır.

Açıklayıcı faktör analizi (AFA) birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek, kavramsal olarak anlamlı daha az sayıda yeni değişkenler bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistik olarak tanımlanabilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Açıklayıcı faktör analizinde değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör bulmaya yönelik bir işlem gerçekleştirilir. Açıklayıcı faktör analizinde öncelikle örneklemin yeterli olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlett's Küresellik Testi ile değerlendirilir. Genel olarak KMO>0,70 ve Barlett's Küresellik Testi için $p<0,05$ olması beklenir. Çeşitli faktör üretme teknikleri vardır, fakat en yaygın kullanılanı temel bileşenler analizi tekniğidir. Diğer yandan döndürme yöntemlerinden biri kullanılarak döndürülmüş faktör matrisi elde edilir. Sosyal bilim uygulamalarında en yaygın olarak dik döndürme yöntemlerinden varimax tekniği kullanılır. Varimax döndürmesi sonrasında maddelerin ait oldukları faktördeki yük değerleri, diğer faktörlerdeki yük değerleri ve birden fazla faktördeki yükler arasındaki fark incelenir. Faktör analizinde aynı yapıyı ölçmeyen maddelerin ayıklanmasında faktör yük değerlerinin yüksek olmasına (0,40 ya da daha yüksek olması iyi bir ölçü olmakla birlikte bu oran 0,30'a kadar indirilebilir) ve maddelerin tek bir faktörde yüksek yük değerine, diğer faktörlerde düşük yük değerine sahip olmasına (her maddenin en yüksek faktör yüküne sahip olduğu faktör dışındaki faktörlerle faktör yük farkının en az 0,10 olmasına) dikkat edilmelidir (Büyüköztürk, 2011).

Doğrulamalı faktör analizi, gizil değişkenler ile ilgili kuramların test edilmesine dayanan ve ileri düzey araştırmalarda kullanılan oldukça gelişmiş bir tekniktir. Daha önceden tanımlanmış ve sınırlandırılmış bir yapının, bir model olarak doğrulanıp doğrulanmadığının test edildiği bir analizdir. Doğrulamalı faktör analizi yapısal eşitlik modellerinden biri olup yapısal eşitlik modellerinde öncelikle model uyumunun sağlanması gerekir. Model uyumunun değerlendirilmesinde yaygın olarak "Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranı" (X^2/sd), "bireysel parametre tahminlerinin istatistiksel anlamlılığı" (t değeri), "kalıntılara dayanan uyum indeksleri" (SRMR, GFI), "bağımsız modele dayanan uyum indeksleri" (NNFI, CFI) ve "yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)" olarak sınıflandırılan uyum indeksleri kullanılır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Model uyum indeksleri için beklenen katsayılar Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo1. Model Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Mükemmel Uyum
X^2/sd	< 5	<3
SRMR	≤0,08	<0,05
GFI	≥0,90	>0,95
NNFI	≥0,90	>0,95
CFI	≥0,90	>0,95
RMSEA	≤0,10	<0,08

Kaynak: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010

Güvenirlik analizi kapsamında kullanılan Cronbach Alpha tekniği test puanları arasındaki tutarlılığı incelemek amacıyla kullanılır. Cronbach Alpha iç tutarlılığı göstermekte olup genellikle 0,70'in üzerinde olması beklenir. Diğer bir güvenirlik analizi yöntemi olan madde toplam korelasyonu test maddelerinden alınan puanlar ile testin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla kullanılır. Genel olarak madde-toplam korelasyonu 0,30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği söylenebilir (Büyüköztürk, 2011).

4. BULGULAR

4.1. Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Çalışan mutluluğu ölçeği geliştirme araştırmasının evreni Türkiye'de çalışan beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Zaman ve mekan açısından sağladığı olumlu etkiler göz önüne alınarak kolayda örnekleme yöntemiyle katılımcılara online olarak ulaşılmıştır.

Araştırmada ulaşılan 150 beyaz yakalı çalışandan elde edilen verilerin açıklayıcı faktör analizi açısından uygunluğu için Tablo 2'deki Kaiser Meyer Olkin (KMO) örneklem yeterlilik ölçümü ve Bartlett's küresellik testlerinden yararlanılmıştır (Büyüköztürk, 2011).

Tablo 2. KMO ve Bartlett's Küresellik test sonuçları

KMO- Örneklem Yeterlilik Ölçümü	X^2	0,900
	Serbestlik derecesi	3357,13
Bartlett's Küresellik Testi	Anlamlılık (p)	703
		0,000

Tablo 2'ye göre KMO değeri 0,90 ve Bartlett Küresellik testi ki-kare istatistiği anlamlı olarak tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Buna göre 150 çalışandan oluşan araştırma örneklemini yeterlidir. Tablo 3'te açıklayıcı faktör analizi varimax döndürmesi ilk sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3. Varimax döndürmeli ilk AFA bulguları

Madde ve Boyut	F4	F5	F3	F1	F2
Yöneticiler (F1)					
1. Yöneticilerin eşit ve adil davranması	0,143	0,223	0,069	0,676	-0,120
2. Yöneticinin empati kurma becerisi	0,171	0,164	0,127	0,732	0,219
3. Yöneticilerin anlayışlı olması	0,157	0,093	0,182	0,682	0,309
4. Yöneticilerin daha otoriter olması	-0,072	0,064	0,386	0,293	0,141
Çalışma Arkadaşları (F2)					
5. Sohbet edebileceğim arkadaşların bulunması	0,062	0,216	0,131	0,035	0,728
6. Sevdiğim iş arkadaşlarıyla çalışma	0,181	0,062	0,114	0,117	0,678
7. Sıcak ve samimi arkadaş ortamı olması	0,233	0,119	0,144	0,064	0,749
8. İş arkadaşlarımla dürüst ve güvenilir olması	0,454	0,093	0,045	0,352	0,433
9. İş arkadaşlarımla uyumlu çalışma (ekip uyumu)	0,591	0,191	0,108	0,269	0,415
10. İş arkadaşları arasında iş birliği olması	0,583	0,180	0,085	0,311	0,443
11. İş arkadaşlarımla yardımlaşması	0,498	0,313	0,104	0,313	0,438
Çalışma Koşulları (F3)					
12. Çalışma saatleri (süre olarak)	0,219	0,106	0,731	0,120	0,026
13. İş yükünün ağır olmaması	0,066	0,125	0,782	0,089	0,035
14. İş yükü planlamasının uygun şekilde yapılması	0,491	0,313	0,444	0,145	-0,216
15. Görev dışı işlerin verilmemesi	0,188	0,173	0,632	0,100	0,003
Kendini Gerçekleştirme Olanakları (F4)					
16. Mesleki ve bireysel gelişim (kariyer) imkanları olması	0,715	0,173	0,301	0,143	0,080
17. Yapılan işte kişisel kararlar alabilme imkanı olması	0,617	0,103	0,231	0,038	0,160
18. Yararlı olduğumu hissetme	0,723	0,202	0,126	0,047	0,094
19. Bana ve yaptığım işe saygı gösterilmesi	0,549	0,233	0,191	0,305	-0,066
20. Güvenli çalışma ortamı	0,442	0,046	0,225	0,517	0,000
21. Rahat ve stresten uzak çalışma ortamı	0,323	0,075	0,623	-0,090	0,323
22. Huzurlu çalışma ortamı	0,421	0,099	0,388	0,193	0,235
23. Dinlenme saatleri ve dinlenme ortamının olması	0,158	0,392	0,624	0,161	0,166
24. Çalışma ortamında belirli bir düzenin olması	0,460	0,264	0,494	0,156	0,197
Takdir ve Ödüllendirme (F5)					
25. Yöneticilerle etkili iletişim kurulabilmesi	0,403	0,361	0,202	0,409	0,012
26. İş arkadaşlarımla etkili iletişim	0,377	0,317	0,209	0,478	0,296
27. Hizmet alanlar/müşteriler/iş sahipleriyle etkili iletişim	0,464	0,268	0,419	0,366	0,262
28. Yaptığım işte başarılı olma	0,652	0,372	0,080	0,208	0,120
29. Müşteri/iş sahibi/hizmet alanların memnuniyeti	0,509	0,349	0,155	0,323	0,174
30. Emeğimin karşılığı olan ücreti alma	0,225	-0,071	0,055	-0,015	-0,272
31. İzin hakları (süre, gerektiğinde kullanabilmek)	0,342	0,234	0,416	0,278	0,018
32. Değerli hissettirecek sürpriz ve hediyeler	0,130	0,666	0,146	0,110	0,190
33. İşimi yaparken anlayış gösterilmesi	0,260	0,527	0,364	0,221	0,053
34. Yaptığım işin takdir edilmesi	0,376	0,679	0,066	-0,018	0,098
35. Yaptığım işin değerinin bilinmesi (ödül ve onay)	0,394	0,631	0,218	0,219	0,092
36. Yaptığım iş karşılığında yöneticiden teşekkür alma	0,153	0,748	0,167	0,263	0,049
37. Yaptığım iş karşılığında iş arkadaşlarımdan teşekkür alma	0,097	0,736	0,107	0,128	0,217
38. Yaptığım iş karşılığında müşteri/iş sahibi/hizmet alanlardan teşekkür alma	0,081	0,712	0,196	0,079	0,112
Varyans (%)	15,432	12,292	11,044	9,063	8,398
Toplam Varyans (%)			56,229		

Açıklayıcı faktör analizi ilk sonuçlarına göre 38 maddeden oluşan ölçekte 18 maddenin (m4, m8, m9, m10, m11, m14, m20, m21, m22, m23, m24, m25, m26, m27, m28, m29, m30, m31) faktör yükleri 0,40'tan düşük, ait oldukları faktördeki yük değeri ile diğer faktörlerdeki yük değerleri arasındaki fark 0,10'dan düşüktür. Ölçekte açıklanan toplam yeterli düzeyde olmakla birlikte faktör yükü ve ayırt ediciliği uygun olmayan maddeler aşamalı olarak ölçekten çıkarılarak açıklayıcı faktör analizi tekrarlanmıştır.

Tablo 4. Varimax döndürmeli son AFA bulguları

Madde ve Boyut	F5	F4	F2	F3	F1
Yöneticiler (F1)					
1. Yöneticilerin eşit ve adil davranması	0,205	0,183	-0,095	0,030	0,759
2. Yöneticinin empati kurma becerisi	0,186	0,121	0,255	0,149	0,799
3. Yöneticilerin anlayışlı olması	0,130	0,143	0,285	0,134	0,737
Çalışma Arkadaşları (F2)					
5. Sohbet edebileceğim arkadaşların bulunması	0,209	0,055	0,798	0,059	0,061
6. Sevdiğim iş arkadaşlarıyla çalışma	0,088	0,126	0,793	0,036	0,163
7. Sıcak ve samimi arkadaş ortamı olması	0,144	0,200	0,819	0,090	0,086
Çalışma Koşulları (F3)					
12. Çalışma saatleri (süre olarak)	0,152	0,224	0,061	0,772	0,070
13. İş yükünün ağır olmaması	0,156	0,055	0,084	0,816	0,070
15. Görev dışı işlerin verilmemesi	0,161	0,227	0,039	0,726	0,133
Kendini Gerçekleştirme Olanakları (F4)					
16. Mesleki ve bireysel gelişim (kariyer) imkanları olması	0,219	0,700	0,148	0,259	0,154
17. Yapılan işte kişisel kararlar alabilme imkanı olması	0,122	0,680	0,180	0,192	0,096
18. Yararlı olduğumu hissetme	0,203	0,826	0,159	0,056	0,056
19. Bana ve yaptığım işe saygı gösterilmesi	0,236	0,662	-0,024	0,157	0,332
Takdir ve Ödüllendirme (F5)					
32. Değerli hissettirecek sürpriz ve hediyeler	0,660	0,187	0,248	0,044	0,121
33. İşimi yaparken anlayış gösterilmesi	0,578	0,263	0,054	0,293	0,170
34. Yaptığım işin takdir edilmesi	0,690	0,337	0,117	0,070	0,004
35. Yaptığım işin değerinin bilinmesi (ödül ve onay)	0,651	0,336	0,072	0,260	0,231
36. Yaptığım iş karşılığında yöneticiden teşekkür alma	0,759	0,099	-0,008	0,206	0,224
37. Yaptığım iş karşılığında iş arkadaşlarımdan teşekkür alma	0,771	0,031	0,180	0,070	0,107
38. Yaptığım iş karşılığında müşteri/iş sahibi/hizmet alanlardan teşekkür alma	0,769	0,060	0,095	0,076	0,078
Varyans (%)	19,159	13,254	11,545	10,941	10,667
Toplam Varyans (%)			65,566		

Tablo 4'teki son açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçekte kalan 20 maddenin 5 boyutta açıkladığı toplam varyans %66,57 düzeyine yükselmiştir. Diğer bir ifadeyle 38 madde ile 5 boyuttan elde edilen %56,23 düzeyindeki toplam varyanstan daha yüksek bir toplam varyans elde edilmiştir. Boyutlardaki varyans oranları sırasıyla %19,16 / %13,25 / %11,55 / %10,94 ve %10,67 olarak tespit edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizinin son adımında kalan 20 maddenin faktör yüklerinin 0,40'tan yüksek olduğu, her maddenin yalnızca ait olduğu boyutta yüksek faktör yüküne sahip olduğu ve diğer faktörlerdeki faktör yükleri farkının 0,10'dan yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Bu çalışmada açıklayıcı faktör analizi sonucunda kalan 20 madde ve 5 boyutlu yapı ile gerçekleştirilen doğrulayıcı uyum indeksleri Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Doğrulayıcı Faktör Analizinde Elde Edilen Model Uyum İndeksleri

Model Uyum İndeksleri	İlk DFA 20 madde 5 boyut	İlk DFA* 20 madde 5 boyut
X ² /sd (p)	1,281 (0,010)	1,142 (0,106)
SRMR	0,053	0,049
GFI	0,888	0,900
NNFI	0,954	0,977
CFI	0,962	0,981
RMSEA	0,043	0,031
Faktörler arası korelasyon	0,29 / 0,65	0,29 / 0,68
Faktör yükü	0,59 / 0,85	0,59 / 0,85
Kovaryans bağlantısı	-	m36-m37, m37-m38

*: Kovaryans bağlantıları sonrası

Doğrulayıcı faktör analizi ilk sonuçlarına göre madde faktör yüklerinin uygun aralıklarda olduğu, yalnızca GFI uyum indeksinin uygun düzeyde olmadığı tespit edilmiş olup modifikasyon önerilerine uygun iki kovaryans bağlantısı (m36-m37, m37-m38) sonucunda GFI uyum indeksinin de iyi düzeye ulaştığı tespit edilmiştir.

Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen faktör yükleri, faktör yüklerine ait t değerleri ve güvenilirlik analizi kapsamında elde edilen madde toplam korelasyonu ve Cronbach Alpha katsayıları tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. DFA sonucu elde edilen katsayılar ve güvenilirlik bulguları

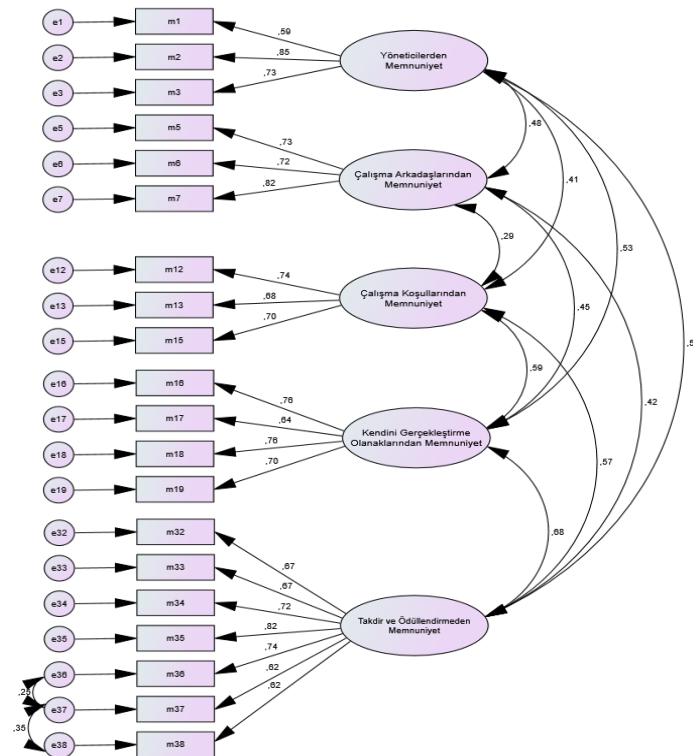
Madde ve Boyut	Std. β	t	r	α
Yöneticiler (F1)				0,76
1. Yöneticilerin eşit ve adil davranması	0,59		0,39	
2. Yöneticinin empati kurma becerisi	0,85	6,71**	0,53	
3. Yöneticilerin anlayışlı olması	0,73	6,48**	0,49	
Çalışma Arkadaşları (F2)				0,80
5. Sohbet edebileceğim arkadaşların bulunması	0,73		0,43	
6. Sevdiğim iş arkadaşlarıyla çalışma	0,72	7,56**	0,40	
7. Sıcak ve samimi arkadaş ortamı olması	0,82	7,96**	0,48	
Çalışma Koşulları (F3)				0,75
12. Çalışma saatleri (süre olarak)	0,74		0,48	
13. İş yükünün ağır olmaması	0,68	6,80**	0,43	
15. Görev dışı işlerin verilmemesi	0,70	6,92**	0,48	
Kendini Gerçekleştirme Olanakları (F4)				0,78
16. Mesleki ve bireysel gelişim (kariyer) imkanları olması	0,76		0,59	
17. Yapılan işte kişisel kararlar alabilme imkanı olması	0,64	7,31**	0,49	
18. Yararlı olduğumu hissetme	0,76	8,58**	0,53	
19. Bana ve yaptığım işe saygı gösterilmesi	0,70	7,99**	0,55	
Takdir ve Ödüllendirme (F5)				0,87
32. Değerli hissettirecek sürpriz ve hediyeler	0,67		0,58	
33. İşimi yaparken anlayış gösterilmesi	0,67	7,19**	0,62	
34. Yaptığım işin takdir edilmesi	0,72	7,59**	0,59	
35. Yaptığım işin değerinin bilinmesi (ödül ve onay)	0,82	8,48**	0,71	
36. Yaptığım iş karşılığında yöneticiden teşekkür alma	0,74	7,81**	0,62	
37. Yaptığım iş karşılığında iş arkadaşlarımdan teşekkür alma	0,62	6,70**	0,57	
38. Yaptığım iş karşılığında müşteri/iş sahibi/hizmet alanlardan teşekkür alma	0,62	6,71**	0,55	
Ölçeğin tümüne ait Cronbach Alpha				0,89

**p<0,01r: Madde toplam korelasyonu

Doğrulamalı faktör analizi sonucunda ölçekte kalan 20 maddenin ait oldukları 5 boyuttaki faktör yüklerinin 0,40'tan yüksek ve tüm maddelerin t değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir.

Ölçeğin tümüne ait Cronbach Alpha katsayısı 0,89; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları 0,76 / 0,80 / 0,75 / 0,78 / 0,87 düzeyinde ve tüm maddeler için madde-toplam korelasyonu 0,30'dan yüksek (0,39 ile 0,71 aralığında) olarak tespit edilmiştir.

Geçerlik ve güvenilirlik analizi bulgularına göre Çalışan Mutluluğu Ölçeğinin (ÇMÖ) 20 madde ve 5 boyutlu yapısı ile güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu tespit edilmiştir (Ek 1: Çalışan Mutluluğu Ölçeği (ÇMA) soruları).



Şekil 2. DFA diyagramı

4.3. Betimsel Bulgular

Tablo 7’de ölçek puanlarının betimsel istatistiklerine yer verilmiştir.

Tablo 7. Ölçek Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler

Boyutlar	N	Elde Edilen		$\bar{X}$	SS	r 2	r 3	4	5
		Min.	Maks.						
Yöneticiler	150	2,67	5,00	4,68	0,45	0,367**	0,317**	0,446**	0,447**
Çalışma Arkadaşları	150	2,00	5,00	4,19	0,79		0,222**	0,357**	0,370**
Çalışma Koşulları	150	1,67	5,00	3,86	0,93			0,461**	0,419**
Kendini Gerçekleştirme Olanakları	150	2,75	5,00	4,58	0,48				0,518**
Takdir ve Ödüllendirme	150	2,14	5,00	4,15	0,71				
TOPLAM	150	2,80	5,00	4,29	0,48				

Tablo 7’ye göre Çalışan Mutluluğu Ölçeği ; (ÇMÖ) toplam puanı $4,29 \pm 0,48$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların çalışan mutluluğu seviyelerinin yüksek düzeyde ve olumlu olduğu söylenebilir. Çalışan mutluluğu ölçeği boyutları incelendiğinde en yüksek mutluluğun yöneticiler ($4,68 \pm 0,45$) ve kendini gerçekleştirme olanakları ($4,58 \pm 0,48$) boyutlarına ait olduğu tespit edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Hangi sektörde ve görevde olursa olsun çalışan kişilerin yaşamlarının büyük çoğunluğu işyerinde geçmektedir. İşyerleri insanların kendilerini ifade ederek, gerçekleştirme imkanı buldukları yerlerdir. Gelişen teknolojiler sayesinde iş ev özel yaşam birbirine karışmış ve dijital araçlar sayesinde bitmeyen mesai kavramı ortaya çıkmıştır. İş ve özel hayatı birbirinden ayırmak artık mümkün görünmemektedir. İnsanlar çalışma yaşamlarını mutluluklarını özel hayatlarına ve özel yaşamlarındaki mutluluklarını da iş yaşamlarına aktarmaktadırlar. Tüm bu etkilere rağmen çalışan mutluluğu kavramını halen ajandalarına almayan ve bu konuya önem vermeyen organizasyonlar çoğunluktadır.

Kurumlar çalışanlarından verimli, proaktif, sürekli kendini ve işini geliştiren yapıda olmalarını beklerken, çalışanlar da sahip oldukları bilgi, beceri ve yetkinliklerini ortaya koyup kullanabilecekleri, gelişerek ilerleyebilecekleri, zevk ve mutlulukla çalışacakları bir iş yapmak isterler (Luthans, 2002). Pozitif Örgütsel Davranış ve Çalışma Psikolojisi ve de araştırmanın kavramsal çerçevesinde yer alan literatür incelemesinde yer alan araştırmalar ışığında da görülmektedir ki çalışan mutluluğu hem çalışan hem de organizasyonun başarısı için önemli bir kriterdir.

Çalışma yaşamındaki hiçbir sonuç sebepsiz değildir, açıkça ortada görünmeyen ve anlaşılmayan bir ya da birçok sebebin eseridir. Bu bağlamda mutluluk başarı gibi bir sonuçtur. Başarılı ve mutlu çalışanlara sahip işletmelerin öncelikle mutluluğu etkileyen kriterleri analiz ederek, mutsuz eden kriterleri engelleme yolunda aksiyonlar almalıdırlar. Ölçemediğimiz şeyleri yönetemeyeceğimiz düşüncesinden hareketle çalışan mutluluğunu arttırmanın ilk aşaması mutluluğun ölçülmesidir. Çalışan mutluluğu ve etkileyen kriterleri analiz eden Türkiye’de geliştirilmiş bir ölçek bulunmamaktadır. Kültürel ve toplumsal özelliklerin mutluluğa etkisi göz önüne alındığında çalışan mutluluğunu Türk kültüründe analiz eden bir ölçüm aracı bu alanda yapılacak araştırmalara katkı sağlayacaktır.

Araştırma kapsamında yapılan geçerlik ve güvenirlik analizi bulgularına göre aşağıda sıralan sonuçlara ulaşılmıştır:

- ✓ Çalışan Mutluluğu Ölçeğinin (ÇMÖ) güvenirliği yüksektir.
- ✓ Çalışan Mutluluğu Ölçeği (ÇMÖ) beş faktörlü bir yapıya sahiptir.
- ✓ Çalışan Mutluluğu Ölçeği (ÇMÖ) 20 madde ve 5 boyutlu yapısı ile Türk kültüründe çalışan mutluluğunu ölçen güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracıdır.
- ✓ Çalışan Mutluluğu Ölçeğinde (ÇMÖ) yer alan yöneticiler, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, kendini gerçekleştirme olanakları, takdir ve ödüllendirme boyutları ilgili alan yazındaki araştırmalarda yer alan (araştırmanın mutluluğu etkileyen kriterler bölümünde belirtilen) çalışan mutluluğunu etkileyen ana değişkenlerle uyumludur.

Çalışan Mutluluğu Ölçeğinde yer alan yöneticiler, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, kendini gerçekleştirme olanakları, takdir ve ödüllendirme kriterleri çalışan mutluluğunu etkileyen ana değişkenlerdir. Kurumlarında çalışan mutluluğunu analiz ederek arttırmak isteyen yöneticiler Ek 1’de yer alan tabloda yer alan “Çalışan Mutluluğu Ölçeğini (ÇMÖ)” kullanabilirler.

Çalışan Mutluluğu Ölçeğinde (ÇMÖ) değerlendirme 5'li Likert tipinde olup; Kesinlikle katılmıyorum (1 Puan), Katılmıyorum (2 Puan), Kararsızım (3 Puan), Katılıyorum (4 Puan), Kesinlikle katılıyorum (5 Puan) olmak üzere 1-5 arasındadır.

Çalışan Mutluluğu Ölçeğinde (ÇMÖ) değerlendirme 5'li Likert tipinde ve değerlendirme skalası; Hiç önemli değil (1 Puan), Biraz önemli (2 Puan), Kararsızım (3 Puan), Çok önemli (4 Puan) ve Kesinlikle önemli/Mutlaka önemli (5 Puan) cevap seçenekleriyle yapılandırıldığında ise çalışan mutluluğunu etkileyen kriterlerin önem skalasını (derecelelerini) analiz etme imkanı vermektedir. Bu şekilde analiz yaparak örgütte çalışanların mutluluklarını etkileyen kriterlere ne kadar önem verdikleri değerlendirilebilmektedir.

Çalışan Mutluluğu Ölçeğinde (ÇMÖ) 5 boyut altında bulunan sorular; çalışılan kurum ve kurumdaki ilgili soruya ait konunun mevcudiyeti düşünülerek cevaplandırılmalıdır. Soruları cevaplarken olması istenen ya da olması gereken şekilde değil gerçek düşünce ve duygularla cevaplandırılması doğru sonuçlara ulaşılmasını sağlayacaktır.

Çalışan Mutluluğu Ölçeğinden (ÇMÖ) alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan ise 100 olup, 60 puanın altında olan değerlendirmeler çalışanların mutsuzluğunun göstergesidir.

“Kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum” şeklinde değerlendirme yapılan sorular ve alanlar çalışan mutluluğu için gelişim alanlarını göstermektedir, bu alanlarda çalışan mutluluğunu iyileştirme amaçlı aksiyonlar alınması tavsiye edilir.

Çalışan mutluluğu ölçeği geliştirme araştırmasında geniş örneklem ve katılımcı profiline ulaşmak amacıyla sektör ve meslek bazında bir ayırım yapılmamıştır. Sektör ve meslek bazında yapılacak çalışan mutluluğu araştırmalarıyla sektörel ve mesleki boyutlarda mutluluk analizleri yapılarak çalışan mutluluğu çalışmalarına olumlu katkı sağlanabilecektir.

Araştırma örneklem sayısı ve katılımcıların görüşleriyle sınırlıdır. Çalışan mutluluğu ölçeğinin ilerleyen araştırmalarla daha geniş örneklemelere uygulanması da geçerlilik ve güvenilirliğini destekleyecektir. Çalışan mutluluğu konusunu önemsemeyen organizasyonlarda mutluluk ve performans ilişkisi analiz edilerek mutluluğu neden baz almadıklarının analiz edilmesi, mutluluğu etkileyen kriterler olan demografik değişkenler, kişilik özellikleri, ücret, çalışma ortamı ve koşulları, çalışma arkadaşları, yöneticiler, insan kaynakları yönetimi politikası, kendini gerçekleştirme imkanı olması, gelişim imkanları, takdir ve ödüllendirme ve işe ilişkin pozitif algı ile çalışan mutluluğun analiz edileceği araştırma modelleri kurularak yapılacak araştırmalar da ilgili alan yazına katkı sağlayacaktır

Ek 1. Çalışan Mutluluğu (ÇMÖ) Ölçeği Soruları

BOYUT	MADDE	Kesinlikle katılmıyorum (1 Puan)	Katılmıyorum (2 Puan)	Kararsızım (3 Puan)	Katılıyorum (4 Puan)	Kesinlikle katılıyorum (5 Puan)
YÖNETİCİLER	1. Yöneticiler eşit ve adil davranır.					
	2. Yöneticiler empati kurma becerisine sahiptir.					
	3. Yöneticiler anlayışlıdır.					
ÇALIŞMA ARKADAŞLARI	4. Sohbet edebileceğim arkadaşlarım vardır.					
	5. Sevdiğim iş arkadaşlarıyla çalışıyorum.					
	6. Sıcak ve samimi arkadaş ortamı vardır.					
ÇALIŞMA KOŞULLARI	7. Çalışma saatleri (süre olarak) uygundur.					
	8. İş yükü ağır değildir.					
	9. Görev dışı işler verilmez.					
KENDİNİ GERÇEKLEŞTİRME OLANAKLARI	10. Yaptığım işte mesleki ve bireysel gelişim (kariyer) imkanları vardır.					
	11. Yaptığım işte kişisel kararlar alabilme imkanım vardır.					
	12. Yararlı olduğumu hissediyorum.					
TAKDİR VE ÖDÜLLENDİRME	13. Bana ve yaptığım işe saygı gösteriliyor.					
	14. Değerli hissettirecek sürpriz ve hediyeler vardır.					
	15. İşimi yaparken anlayış gösterilir.					
	16. Yaptığım iş takdir edilir.					
	17. Yaptığım işin değeri bilinir (ödül ve onay mekanizması vardır)					
	18. Yaptığım iş karşılığında yöneticimden teşekkür alırım.					
	19. Yaptığım iş karşılığında iş arkadaşlarımdan teşekkür alırım.					
	20. Yaptığım iş karşılığında müşteri/iş sahibi/hizmet alanlardan teşekkür alırım.					

KAYNAKÇA

- Achor, S. (2012). Positive Intelligence. Harvard Business Review, January-February: 100-102.
- Adams, S. (1998). The Joy of Work. Harper Collins, New York.
- Aydın, A., Yılmaz, K. & Altinkurt, Y. (2013). “Eğitim Yönetiminde Pozitif Psikoloji”, International Journal of Human Sciences, 10(1): 1470-1490.
- Bhattacharjee, D. & Bhattacharjee, M. (2010). “Measuring Happiness at Work Place”, ASBM Journal of Management, 3(1/2): 112-121.
- Başaran, İ. E. (1998). Yönetimde İnsan İlişkileri, Aydan Web Tesisleri, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. 14. Baskı, PEGEM Akademi, Ankara.
- Claes, R. & Loo, K. (2011). “Relationships of Proactive Behaviour With Job-Related Affective Well-Being and Anticipated Retirement Age: An Exploration Among Older Employees in Belgium”, European Journal of Ageing, 8(10): 233-241.
- Chaiprasit, K. & Santidhirakul, O. (2011). “Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand”, Procedia Social and Behavioral Sciences, 25(2011): 189-200.
- Chawsithiwong, B. (2007). “Happy Workplace”, Journal of Social Development, 9(2): 61-93.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik, PEGEM Yayınları, Ankara.
- Dam, Helle V. and Karen Korning Zethsen (2011). “The Status of Professional Business Translators on the Danish Market: A Comparative Study of Company, Agency and Freelance Translators”, In: Meta, 56(4): 976-997.
- Farrelly, E. (2015). Mutluluğun Sakıncaları (Çeviren: Erdem Gökyaran), Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- Gavin, J. and Mason, R. (2004). “The Value of Happiness in the Workplace”, Organizational Dynamics, 3(4): 379-392.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (1997). Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of World. Prentice – Hall, New Jersey.
- Hsieh, T. (2011). Mutluluk Dağıtmak: Karı, Tutkuyu ve Amacı Bulmaya Uzanan Bir Yolculuk. Çeviren: İclal Büyükdevrim Özçelik. Boyner Yayınları, İstanbul.
- Hur, E., Buetner, C. K. & Jeon, L. (2015). “Preschool Teachers’ Child-Centered Beliefs: Direct and Indirect Associations with Work Climate and Job-Related Wellbeing”, Child Youth Care Forum, 45: 451-465.
- Jones, M. D. (2006). “Which is a Better Predictor of Job Performance: Job Satisfaction or Life Satisfaction”, Journal of Behavioral & Applied Management, 8(1): 20-42.
- Jones, J. P (2010). Happiness at Work, Wiley-BlackWell Publication, United Kingdom.
- Kangal, A. (2013). “Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ve Türk Halkı İçin Bazı Sonuçlar”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 12(44): 215-229.
- Katwyk Van P.T., Fox S., Spector P. E. & Kelloway, K. (2000). “Using The Job- Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to Investigate Affective Responses to Work Stressors”, Journal of Occupational Health Psychology, 5(2): 219-230.
- Lama, D. & Cudler, H.C. (2008). İş Hayatında Mutluluk Sanatı (Türkçesi: Meltem Tayga), Klan Yayınları, İstanbul.
- Linz, S. J. & Semykina, A. (2012). “What Makes Workers Happy? Anticipated Rewards and Job Satisfaction”, Industrial Relations, 51(4): 811-844.
- Luchman, J. N., Kaplan, S. A. & Dalal, R. S. (2011). “Getting Older and Getting Happier with Work: An Information-Processing Explanation”, Social Indicators Research, 108(3): 535- 552.
- Luthans, F. (2002). “The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior”, Journal of Organizational Behavior, 23: 695–706.
- Lyubomirsky, S. (2007). The How of Happiness: A New Approach to Getting The Life You Want, Penguin, New York.
- Lyubomirsky, S. (2019). “Nasıl Mutlu Olunur?” (Çeviren: Gülfer Göze). Ketebe Kitap, İstanbul.
- McKee, A. (2018). “İş’te Nasıl Mutlu Olunur?” (Çeviri: Demet Altınyeleklioğlu), Park Yayınları, İstanbul.
- Meer, L. V.D, Nieboer, A. P., Finkenflügel & H., Cramm, J. M. (2017). “The Importance of Person-Centred Care and Co-Creation of Care for the Well-being and Job Satisfaction of Professionals Working with People with Intellectual Disabilities”, Scandinavian Journal of Caring Sciences, 32(1): 76- 81.
- Myers, D. G. & Diener, E. (1995). “Who is Happy?”, Psychological Science, 6: 10-19.

- Nazlı, M. (2015). "Hizmet Sektöründe Kurumsal Yönetimin İşte Mutluluk Üzerine Etkisi", Doktora Tezi, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, İzmir.
- Ng, T. W. & Feldman, D. C. (2010). "Organizational Tenure and Job Performance", *Journal of Management*, 36(1): 1220-1250.
- O'Connel, A. (2014). *Kenyalılar Otobüs Şoförlerine Neden Bağırır: Sayılarla İlginçlikler* (Çeviren: Ümit Şensoy). Optimist Yayınları, İstanbul.
- Opatha, H. H. D. N. P. (2019). *Sustainable Human Resource Management*. Author, Sri Lanka.
- Page, K. M. & Brodrick, D. A. V. (2012). "The Working for Wellness Program: RCT of an Employee Well-Being Intervention", *Happiness Studies*, 14: 1007- 1031.
- Pryce-Jones, J. & Lindsay, J. (2014), "What Happiness at Work is and How to Use it", *Industrial and Commercial Training*, 46(3): 130-134.
- Raibley, J. R. (2012). "Happiness is not well-being", *Journal of Happiness Studies*, 13(6): 1105–1129.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tokol, T. (2013). *İşletme*. 9. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Sajeevanie, T. L, Opatha, H.H.D.N.P & Dissanayake, K. (2020). "An Instrument to Measure the Practice of Strategic Human Resource Management in Private Sector Organizations", *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 10(1): 1-20.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness*, Free Press, New York.
- Semler, R. (2006). 21. Yüzyıl İçin Daha İyi Bir Çalışma Tarzı, Yedi Günlük Hafta Sonu (Çeviren: Ahmet Kardam). KPMG Yayınları, İstanbul.
- Selamu, M., Thornicroft, G., Fekadu, A. & Hanlon, C. (2017). "Conceptualisation of Job-Related Wellbeing, Stress and Burnout Among Healthcare Workers in Rural Ethiopia: A Qualitative Study", *BMC Health Services Research*, 17(412): 1-11.
- Seppala, E. (2016). *The Happiness Track: How to Apply The Science of Happiness to Accelerate Your Success*. Harper One/Haper Collins Publisher, New York.
- Shin, D. (2015). "How People Perceive and Appraise the Quality of Their Lives: Recent Advances in the Study of Happiness and Wellbeing", UC Irvine: Center for the Study of Democracy. Retrieved from <https://escholarship.org/uc/item/0hq2v2wx>.
- Solmuş, T. (2008). *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*, Epsilon Yayıncılık: İstanbul.
- Sözbilir, A. (2014). "Ofisteki Tehlike: Şirketler Çalışan Mutluluğunu Artırma Peşinde", *Capital Aylık İş ve Ekonomi Dergisi*, 22(7): 178-184.
- Stewart, H. (2012). *The Happy Manifesto, Make Your Organization a Great Workplace*. Kogan Page, UK.
- Tei-tominaga, M. & Nakanishi, M. (2021). "Factors of Feelings of Happiness at Work Among Staff in Geriatric Care Facilities", *Epidemiology, Geriatrics & Gerontology International*, 21(9): 818-824.
- Tevrüz, S. (2000). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. 2. Baskı, Türk Psikologlar Derneği, Ankara.
- Tutar, H. & Erdem, A. T. (2020). *Örnekleriyle Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve SPSS Uygulamaları*. Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Uğurlu, F. (2020). "Pozitif Örgütsel Davranışta Güncel Yaklaşımlar" (Editör: Kemalettin Eryeşil), Eğitim Yayınevi: Konya.
- Uncu, Y., Bayram, N. & Bilgel, N. (2006). "Job Related Affective Well-being Among Primary Health Care Physicians", *European Journal of Public Health*, 17(5): 514-519.
- Vela, E. G., Mercader, V., Herrera, E. A. & Corrales, M. R. (2021). "Empowerment and Support of Senior Management in Promoting Happiness at Work", *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*. Vol. No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/CG-05-2021-0200>.
- Veldhoven, M. & Dorenbosch, L. (2008). "Age, Proactivity and Career Development", *Career Development International*, 13(2): 112-131.
- Warr, P. (1990). "The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental Health", *Journal of Occupational Psychology*, 63: 193-210.
- Wilks, D.C. & Neto, F. (2012). "Workplace Well-Being, Gender and Age: Examining the Double Jeopardy Effect", *Springer Science and Business Media*, 114: 875-890.
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2004). "The Role of Psychological Well-Being in Job Performance: A Fresh Look at An Age-Old Quest", *Organizational Dynamics*, 33(4): 338-351.
- Zizek, S. S., Milfelner, B. & Cancer, V. (2013). "Measurement of Employess Subjective Well-Being as an Aim of Social Responsibility", *Systemic Practice and Action Research*, 26(6): 549-560