

Çalışma Yaşamında İşin Anlamlılığı ve Mutluluk İlişkisi_Tam Metin

By Özgür Çark

ÇALIŞMA YAŞAMINDA MUTLULUK VE İŞİN ANLAMLILIĞI İLE İLİŞKİSİ

Özgür ÇARK¹

ÖZET

Genellikle duygusal iyi oluş hali olarak tanımlanan mutluluk kavramı ile ilgili disiplinlerarası pek çok çalışma yürütülmektedir. Özellikle psikoloji, sosyoloji gibi disiplinlerde sıklıkla çalışılan konuların başında gelmektedir. Doğası gereği açıklanması ve formüle edilmesi zor ve karmaşık bir kavram olan mutluluk, tanımlama zorluğuna rağmen olumlu ve arzu edilen bir kavramdır. İnsanlar hayatlarında optimal mutluluğu elde edebilmek amacıyla doğru tercihlerde bulunabilmek ve doğru olanı yapabilmek için çabalamaktadırlar. Mutlu bir evlilik için doğru eş seçimi, mutlu bir eğitim hayatı için doğru bir okul ve eğitim süreci seçimi gibi mutluluk odaklı hedefler belirlemektedirler. Psikoloji ve sosyoloji sahasında yoğun olarak çalışılan bu kavramın son zamanlarda işletmeler açısından da yoğun bir şekilde ele alındığı dikkat çekmektedir. Fakat mutluluk denilen olgu pek çok unsuru etkilemesinin yanı sıra pek çok unsur tarafından da etkilenebilmektedir. Bu bağlamda mutluluk olgusunun çalışma hayatı için kavramsal bir derlemesinin yapılmasının önemli olduğu değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda, alan yazında konuyla ilgili çalışmaların incelenerek iş yaşamında mutluluk kavramı ve iş anlamlılığı ile mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Yönetim ve organizasyon alan yazını incelendiğinde uzun yıllar işe adanmışlık ve meslek aşkı gibi kavramlar üzerinden açıklanmaya çalışılan kavramla ilgili, son zamanlarda iş anlamlılığı, kişi-iş uyumu, meslek aşkı, çalışan mutluluğu, bireysel mutluluk, örgütsel mutluluk, ruhsal iyi oluş, psikolojik iyi oluş ve manevi iyi oluş gibi kavramların da kullanılmaya başlandığı ve bir kavram kargaşası yaşandığı gözlenmektedir. Araştırmalar işgörenlerin mutluluğunu etkileyen pek çok unsurun varlığını ortaya koysa da bu unsurların kişiden kişiye farklılık göstermesi, kavramla ilgili çalışmalarda ciddi bir zorluk ve kısıt olarak ifade edilmektedir. Mutluluğun öncülleri ve bu öncüllerin bireysel etkileri konusunda yaşanan tartışmalara rağmen iş tatmini, performans, verimlilik, bağlılık, uyum gibi mutluluğun iş yaşamındaki sonuç değişkenleri üzerinde gözlenen olumlu etkileri konusunda geniş bir mutabakat olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmalar, tıpkı yaşamın anlamlılığı ile yaşam mutluluğu ilişkisindeki güçlü korelasyonda olduğu gibi işin anlamlılığı ve mutluluk arasında da güçlü bir ilişki olduğunu belirtmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mutluluk, Çalışan mutluluğu, Anlamlı İş, İyi Oluş, Meslek Aşkı

HAPPINESS IN WORK LIFE AND ITS RELATIONSHIP WITH THE MEANING OF JOB

ABSTRACT

Many interdisciplinary studies are carried out on the concept of happiness, which is generally defined as emotional well-being. It is one of the most frequently studied topics, especially in disciplines such as psychology and sociology. Happiness, which is a difficult and complex concept to explain and formulate by its nature, is a positive and desirable concept despite this difficulty in defining it. People strive to make the right choices and do the right thing in order to achieve optimal happiness in their lives. They set happiness-oriented goals such as choosing the right partner for a happy marriage, choosing the right school and education process for a happy education life. It is noteworthy that this concept, which has been studied extensively in the field of psychology and sociology, has recently been intensively discussed in terms of businesses. However, the phenomenon called happiness can be affected by many factors as well as affecting many factors. In this context, it is considered important to make a conceptual compilation of the phenomenon of happiness for working life. In this direction, it is aimed to examine the concept of happiness in business life and the relationship between business meaningfulness and happiness by examining the studies related to the subject in the literature. When the literature on management and organization is examined, the concepts such as meaningful job, person-job fit, employee happiness, individual happiness, organizational happiness, psychological well-being and spiritual well-being have been used recently. It is observed that a conceptual confusion has been experienced. Although the studies reveal the existence of many factors that affect the happiness of the employees, the fact that these factors differ from person to person is expressed as a serious difficulty and limitation in studies related to the concept. Despite the debates about the antecedents of happiness and the individual effects of these antecedents, it is seen that there is a broad agreement about the positive effects of happiness on the outcome variables in business life, such as job satisfaction, performance, productivity, commitment, and adaptation. In addition, studies indicate that there is a strong correlation between the meaningfulness of life and happiness, as well as the strong correlation between the meaningfulness of life and happiness in life.

Keywords: Happiness, Employee Happiness, Meaningful Job, Well-Being, Career Calling

GİRİŞ

Mutluluk olgusu uzun yıllardan beri tartışıl原因 bir konu olarak güncelliğini hala korumaktadır. Özellikle pozitif psikoloji sahasında öne çıkan mutluluk kavramı insanın

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Bolu MYO Yönetim ve Org. Bl., ozgurcark@ibu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-4881-0542>,

karmaşık doğasının tanımlanması ve anlaşılmasındaki zorlukla benzer bir tanımlanma ve anlaşılma zorluğuna sahiptir. Alan yazındaki tanımların, kuramların, sınıflandırmaların ve yaklaşımların çeşitliliği bu zorluğu net bir biçimde ortaya koymaktadır.

Mutluluk konusu çok eski zamanlardan beri çalışılan bir konu olagelmıştır. Hatta öyle ki pek çok toplum, fikir ve kanaat önderleri ile bilim insanlarının yaptıkları çalışmaların ekseriyeti doğrudan mutluluk kavramını kullanmasalar bile bireysel ve toplumsal mutluluk hedefi ve vaadiyle yerine getirilmiştir. Fetihler, icatlar, keşifler, inançlar, ideolojiler, kahramanlar, mitler, kurum ve kuruluşlar gibi tarihi pek çok olayın amacı mutluluk ile özdeşleştirilmektedir. Bu mutluluğun dünyevi veya uhrevi yani sonsuz mutluluk olarak farklı yönleri ile ele alınabildiği de dikkat çekicidir.

Mutluluk kavramını ve gelişimini tarihsel olarak ele alan çalışmalar, felsefi olarak ele alan çalışmalar, kuramsal veya yaklaşım farklılıkları açısından ele alan çalışmalar görülmektedir. Tarihsel açıdan bakıldığında Yunan filozofları ödömoni kavramı ile etik, ahlak ve akıl üzerinden mutluluğu açıklarken, Çinli düşünürler ise toplumsal rol ve sorumlulukların yerine getirilmesi üzerinden açıklamaktadır (Osmanoğlu & Kaya, 2013, s. 46). İnsanlara Yaraticının kurallarına uyan düzenli bir dünya hayatı ve sonrasında ebedi mutluluğu vaat ve vaaz eden ilahiyat sahasında da mutluluk konusunda bir hayli çalışma mevcuttur. Özellikle mutluluk ve din ilişkisi konusunda bir hayli saha çalışması mevcuttur. Dinlerin hemen hemen hepsinde ortak payda olan mutluluk ile ahlak arasında sıkı bir ilişki olsa da dinlerin düşünce dinamikleri üzerinden mutluluk kavramını ele almalarında ise farklı eğilimler görülmektedir. O nedenle dinlerin mutluluk kavramına bakışının temel belirleyicisinin ahlak anlayışları olduğu söylenebilir.

Yahudilik ahlaki anlayışının çerçevesini Hz. Musa'ya Sina Dağında Yahve tarafından verildiğine inanılan ve Yahudi halkı ile Yahve arasındaki ahit olan on emir çizmektedir. Yahudilikte bu on emire itaatin insanları mutluluğa ulaştıracağına inanılırken, Hristiyanların ahlaki anlayışında ise yaradılış veya ilk günah olarak da adlandırılan asli günah anlayışının belirleyici olduğu, bu günah nedeniyle insanın sadece iyi olmasının yeterli olmayacağı, dünya hayatından ve neşelerinden vazgeçmesinin de ebedi mutluluğa erişmesi için bir gereklilik olduğu anlayışı hakimdir. Başka bir ifade ile insan doğuştan günahkardır ve bu günahından ancak ödül arzusu için değil Tanrı sevgisi için çabalayarak ve dünya nimetlerinden yüz çevirerek kurtuluşa yani sonsuz mutluluğa erişebilecektir (Çakıcı, 2015). İslam ahlak anlayışında denge tavsiye edilmekte, her türlü aşırılık gayri ahlaki olarak değerlendirilmektedir. İslam'da aşırı gitme, haddi aşma (ifrat) ve gereğinden daha aşağıda olma, hafife alma (tefrit) hoş karşılanmazken, reca (ümit) ve havf (korku) arasında olmak yani dengede olmak tavsiye edilerek, mutluluğa ancak Allah'ın emirlerine uyarak, yasaklarından kaçınarak ve dengeli bir yaşam ile ulaşılabileceği inancı hakimdir. Ayrıca Platon ve Aristo gibi Yunan filozoflarına benzer şekilde "kendini bilmek sonrasında eşyanın hakikatini bilmek" kavramları ile açıklanan hikmet, yüksek farkındalık ve varlık anlayışının da İslam filozofları arasında yaygın bir ahlaki öge olduğu dikkat çekmektedir.

Mutluluk konusu çok eski zamanlardan beri felsefe, din ve psikoloji sahasında çalışılıyor olsa da işletme sahasında çok yakın bir geçmişi olduğu görülmektedir. Özellikle yönetimde davranışsal yönetim yaklaşımı ile birlikte çalışanların insani yönleri ile ele

alınmaları doğrultusunda işletme ve yönetim alanında çalışılmaya başlandığı sonrasında ise daha çok fayda kavramının anlamına yaklaştırılmış bir mutluluk kavramıyla karşılaşılmaktadır. Fakat birinci sanayi devrinin ve klasik dönem yönetim anlayışının merkezi bakış açısı ve kapalı sistem anlayışının hâkim olduğu dönemdeki yaygın faydacı ve hazcı anlayışın davranışçı yaklaşımla ve bilimsel dönemle birlikte liderlik ve politikalar ile ilişkisi noktasında dikkate alınmaya başlandığı dikkat çekicidir. Modern ve post modern dönemde ise iş yerinde maneviyat, dönüşümcü liderlik, meslek aşkı gibi aşkın ve manevi yönelimlere dayalı değer temelli yaklaşımlar ile birlikte ele alınmaya başlandığı görülmektedir.

Mutluluğun ne olduğu ne olmadığı, hangi unsurlar ile ilişkili olduğu, bireyden bireye veya toplumdan topluma gözlenen farklılıklar, mutluluk öncülleri ve ardılları uzun yıllardır üzerinde araştırma yapılan bir konu olmuştur. Özellikle pozitif psikoloji sahasının temel çalışma konularından biri olan mutluluğun son yıllarda işletme ve yönetim sahasında da çalışılmaya başlandığı dikkat çekmektedir. İşyeri mutluluğu, çalışan mutluluğu ve örgütsel mutluluk gibi mutluluk konularına alan yazında özellikle 2000’li yıllardan sonra artan bir ilgi olduğu gözlenmektedir. Özellikle endüstri devrimleri sonrasında artan üretim hacmi ve bu doğrultuda artan tüketim hedonizm yani hazcılık konusuna olan ilgiyi de artırmış, hedonizm ve mutluluğun benzerlik ve farklılıkları üzerine de birtakım çalışmalar yürütülmüştür.

İş yerinde mutluluk konusu son yıllarda araştırmacıların yoğun ilgisini çekmekle birlikte hala daha üzerinde tam olarak ittifak edilebildiğini söylemek çok mümkün gözükmemektedir. İş yerinde mutluluk ölçülebilir mi? Ölçülebilirse nasıl ölçülebilir? İş yerinde mutluluğun kaynakları nelerdir? İş yerinde mutluluğun önündeki engeller nelerdir? İş yerinde mutlu olmanın sonuçları nelerdir? İş yerinde mutluluk işletmeler için her zaman istenen bir durum mudur? Bunlara benzer daha pek çok soru yanıtlanmayı beklemektedir. Bu araştırmanın amacı da iş yerinde mutluluk nedir, iş yerinde mutluluğun kaynakları ve ardılları nelerdir ve işin anlamlılığı ile ilişkisi nedir sorularına yanıt aramaktır.

Bu amaçla uluslararası ve ulusal alan yazını taranarak iş yerinde mutluluk kavramı ile ilgili gerçekleştirilen çalışmaların içerikleri analiz edilmiştir. İş yerinde mutluluk kavramına olan ilginin uluslararası yazında 2000’li yıllardan sonra başladığı görülürken, ulusal yazında iş yerinde mutluluk ile ilgili çalışmaların 2015’li yıllardan sonra başladığı dikkat çekmektedir. Az sayıdaki mevcut araştırmalar iş yeri mutluluğunun olumlu bir duygu durumu olduğunu ve olumlu sonuç ve faydalar doğurduğunu ifade etmektedir. Bu anlamda halen oldukça güncel bir konu olup gelecek araştırmalar için farklı değişkenler ile farklı sektör örneklemelerinde çalışılması önerilmektedir.

1. Mutluluk

Psikoloji sahasına ait bir kavram olan mutluluk kavramı, öfke, korku, hüzn, tikslenme ve kıskanma kavramlarından farklı olarak bu sahada ifade edilen altı temel duygu içerisindeki tek olumlu duygu olup, diğer olumsuz beş duygu üzerine yapılan çalışmalar ile niceliksel olarak kıyaslandığında daha bakir bir alan olduğu söylenebilir (Demirok vd., 2014, s. 41). Temel duygular içerisinde olumsuz duyguların sayısı bu durumun olağan bir nedeni olabileceği gibi olumsuz duyguların sebep olabileceği bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçlar da bu duruma yol açan nedenler arasında sayılabilir.

Mutluluk kavramı ile ilgili pek çok tanım ve çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Çünkü mutluluk kavramı doğası gereği oldukça karmaşık bir kavramdır. Çünkü mutluluk kavramı bireysel, örgütsel, toplumsal pek çok unsurdan etkilendiği gibi iktisadi, sosyolojik ve kültürel unsurların da etkisindedir. Bu bakımdan mutluluk kavramı ile ilgili yapılan evrensel tanımlamalar veya tanımlama çabalarının yanı sıra kişilerin, grupların veya toplumların mutluluk konusundaki yaklaşımlarındaki farklılıkların farklı tanımlara neden olmaktadır.

Bireysel olarak mutluluk bireyin hangi unsurları mutluluk kaynağı olarak algıladığı, hangi unsurlara hangi değeri atfettiği ile alakalı bir duygu durumudur. Örneğin bireysel çaba ve üretimi değerli bulan bir kişi için kendi hayatına hizmet eden çabalar kıymetli görülüp başarı olarak değerlendirilebilmektedir. Bu anlamda sevgi, güç, saygı, para, başarı, sağlık, çalışmak gibi pek çok unsur bireysel mutluluk kaynağı olarak adlandırılabilir. Bu unsurların veya değerlerin ağırlığı ve düzeyi ise bireysel olarak değişkenlik gösterebilmektedir (Selim, 2008, s. 346). Bu anlamda demografik faktörler, yaşama bakış açıları, karakterleri gibi bir çok unsur bireylerin mutluluk durumları üzerinde etkili olup, bireyin mensubu olduğu kuşak ve bu kuşağın yaşadığı ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi olaylar da bu durumu etkileyen başlıca unsurlar arasında ifade edilmektedir (Akduman, 2020).

Genellikle insanın yaşamdaki en temel amacı olarak ifade edilen mutluluk kavramı sevinç, tatmin, refah ve yaşam tatmininin birleşimi olarak görülürken, yaşanan pozitif ve negatif duygu durumları ile bilişsel boyutları ve yaşam tatmini gibi duyuşsal boyutları üzerinden de açıklanmaya çalışılmaktadır. Daha açık bir ifade ile sevinç, neşe, güven ve umut gibi olumlu duygular veya hüznün, korku, öfke ve tiksime gibi olumsuz duygular mutluluğun duyuşsal boyutu ile ilgiliyken, bilişsel boyutu oluşturan yaşam tatmini ise bireyin iş, okul, aile, arkadaş ve toplumsal çevresi gibi yaşam alanları ile ilişkili yargı ve değerlendirmeleri ile ilgilidir (Sapmaz & Doğan, 2012, s. 63). Alanda yapılan pek çok çalışma duyuşsal boyuttaki olumlu duyguların ve bilişsel boyuttaki memnuniyet düzeyinin yüksekliği ile mutluluk arasında güçlü ilişki belirtmektedir.

Mutluluk Yaklaşımları (Demirok vd., 2014):

- **Ödömonik Yaklaşım:** Ödömonik kavramı Aristoteles'in bireyin nihai amacı olan bütün bir hayatı kapsayan mutluluğu ifade eden kavramdır. İslam'da Kâmil insan, Budizm'deki Nirvana'ya ulaşma, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki kendini gerçekleştirme gibi önermelerle paralellik taşıyan bir kavramdır. Aristoteles insanın ebedi yaşam mutluluğu olan ödömoniye ilahi bir üst anlam yüklediği akıl ve erdem ile kendi potansiyelini gerçekleştirerek ulaşabileceğini savunmuştur. Ödömonik yaklaşımda kendini bilmek yani varlığını veya varoluşunu anlamalı kılmak ile mutluluk arasında güçlü ilişkiler olduğu da ifade edilmektedir. Kendini-kabullenme, pozitif ilişkiler, kişisel gelişim, hayat amacı, çevresel hüküm ve özerklik ödömonik hayatın unsurları olarak ifade edilmektedir.
- **Bilişsel Yaklaşım:** Mutluluk kavramına hangi değişkenlerle ilişkili olduğu konusunda yaklaşan çalışmalardan oluşan yaklaşımdır. Yaş, gelir, cinsiyet, eğitim, inanç gibi bireysel değişkenlerin hangilerinin mutlulukla ilişkili olduğunu araştıran çalışmaları kapsamaktadır.

- **Psikanalitik Yaklaşım:** İnsanı doğduğu andan itibaren yaşamı boyunca sürekli olarak zorluklarla mücadele eden ve bu zorluklarının neden olduğu acıları ve yaraları sağaltmaya çalışan bir varlık olarak ele alan psikoanalitik yaklaşımın önde gelen temsilcisi Freud mutluluğu, insanının yaşamı boyunca maruz kaldığı acılardan kurtuluş için araştırdığı ve bulduğunda kaybetmemek için uğraş verdiği beyhude bir uğraş olarak değerlendirmektedir. Zira Freud'a göre mutluluk anlık yaşanan ve zamanla kaybolan bir duygudur. Freud, mutluluk arayışını, bebeklik çağında ilk temas ettiği kişi olan anneyle kurulan ve coşkunluk duygusu veren ilişkinin ilerleyen yaşlarda gerçekliğinin bozulması ile o coşkunluğu diğer insanlar ile olan ilişkilerinde arayan insan üzerinden açıklayıp, bu arayışı mutluluğun da mutsuzluğunda kaynağı olarak ifade etmektedir.

Mutluluk veya iyi oluş halini açıklayan kuramların genel olarak sınıflandırılması şu şekildedir (Osmanoğlu & Kaya, 2013):

- **Erek Kuramı:** Bireyin ihtiyaçlarını tatmin ederek ve belirlediği amaçlara ulaşarak mutluluğa ulaştığını savunan görüşlerdir. Daha net bir ifadeyle erek kuramcılarının göre mutluluğun kaynağı amaçlara ulaşmaktır.
- **Etkinlik Kuramı:** Bireyin kişisel hedef ve amaçlarına ulaşabilmek adına yaptığı etkinliklerin bireye mutluluk verdiğini savunan görüşlerdir. Bu görüşe göre çok kolay olan etkinlikler zamanla sıkıcı, zor olan etkinlikler ise kaygı verici olabileceği için bireyin potansiyeline uygun etkinlikler daha çok mutluluk verici olacaktır. Özetle etkinlik kuramcılarının göre mutluluğun kaynağı amaçlara ulaşmaktan ziyade amaçlar için gerçekleştirilen etkinliklerdir.
- **Yukarıdan Aşağıya Kuramı:** Bu kurama göre ise bazı insanlar iyimser kişiliğe sahip olup mutluluğa yatkın iken bazıları ise daha kötümser kişiliğe sahip olup mutsuzluğa yatkındır. Bu kurama göre mutluluğun belirleyicisi ağırlıklı olarak kişilik özellikleridir.
- **Aşağıdan Yukarıya Kuramı:** Bu kurama göre mutluluk, insanın hayatında yaşadığı olumlu yani mutluluğa dair anların ve olayların toplamıdır. Yani kişi yaşam koşullarında yaşadığı acı ve mutlulukları göreceli kıyaslaması neticesinde ulaştığı olumlu sonuç mutluluk aksi ise mutsuzluk olarak algılanmaktadır.
- **Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Kuramı:** Ryff pek çok kuramın mutluluk için belirlediği ortak özellikleri altı madde ("*kendini kabul, olumlu ilişkiler, otonomi, çevre hakimiyeti, yaşam amacı, kişisel gelişim*") altında toplayarak bunları psikolojik iyi oluş ile ilişkilendirmektedir.
- **Yargı Kuramları:** Bu kuram daha çok bireyin sahip olduğu belirli ölçütler ile gerçek yaşamda karşılaşılan durumların kıyaslanmasını içermektedir. Birey tarafından yapılan kıyas neticesinde gerçek yaşamda karşılaşılan durumların bireyin ölçütlerinin üzerinde algılanması sonucu ortaya çıkan durum mutluluk olarak değerlendirilmektedir. Burada "*sosyal kıyaslama kuramı*" ve "*çok yönlü uyumsuzluk kuramı*" şeklinde iki tür kıyas öne çıkmaktadır. Sosyal kıyaslamada

kişi çevresi ile kendisini kıyaslamaktadır. Kendisindekileri çevresindekilere göre üstün kabul etmesi mutluluk kaynağıdır. Çok yönlü uyumsuzluk kuramına göre kişi kendisini pek çok ölçüte (geçmiş durum, başkaları, istekler, amaçlar vb.) göre kıyaslar ve bireyin istekleri ile ulaştıkları arasındaki fark azaldıkça mutluluk düzeyi artar.

- **Uyum Kuramı:** Bireyin hayatta karşılaştığı her durumun zamanla ilk yaşandığında doğurduğu etkisini yitirerek alışıldık bir durum haline geleceğı kişinin bu duruma zamanla uyum göstereceğı ve uyum seviyesi ile birlikte mutluluk düzeyinin artacağını ileri süren görüştür. Bu anlayışa göre kişiyi çok mutlu eden bir olayın veya aksine çok mutsuz eden bir olayın sürekli olarak aynı etki seviyesine sahip olmayacağı ve zamanla insanın ruhsal olarak bu durumu kabulleneceğı görüşü hakimdir.
- **Bağ Kuramı:** Bu kurama göre mutluluk veya mutsuzluk kişinin hafızasında yer etmiş olaylara yüklediğı olumlu veya olumsuz anlamların arasındaki ilişkiler ve ağlarla alakalıdır. Yani mutluluğun veya mutsuzluğun insan hafızasında bir bağı veya formülü olduğunu benimseyen bu görüşte mutlu insanların olumlu ilişkiler şeklinde bağlanmış bağlardan teşkil hafıza yapılarına sahipken, mutsuz insanların olumsuz ilişkiler ağına sahip bir hafıza yapısına sahip olduğunu ileri sürülmektedir.
- **Dinamik Denge Kuramı:** Bu kurama göre mutluluk gündelik yaşanan sıradan veya normal olaylardan ziyade bireyin sabit kişilik özelliklerinden etkilenmektedir. Bu kurama göre bireyin normalin dışında yaşadığı olumlu veya olumsuz olaylar, bireyin mutluluğı veya mutsuzluğı üzerinde kısmen bir değışikliğe sebep olmakta fakat bu etki zamanla kaybolarak tekrar denge noktasına dönmektedir.

Bu kuramlar doğrultusunda pek çok çalışma yürütüldüğü görülmektedir. Bireysel olarak mutluluğı etkileyen unsurlar bağlamında psikografik, demografik, coğrafik, sosyolojik ve ekonomik değışkenler incelenirken örgütsel veya toplumsal olarak mutluluğı etkileyen unsurlar bağlamında örgütsel ve toplumsal değışkenler incelenmektedir. İktisat ile mutluluğun, gelir ile mutluluğun, kişi başına düşen milli gelir ile mutluluğun ilişkisini inceleyen çalışmaların yanı sıra din ile mutluluğun, evlilik ile mutluluğun ilişkisini inceleyen araştırmaların yanı sıra yakın zamanda iş ile mutluluğun ilişkisini inceleyen çalışmalarda alan yazında görülmeye başlanmıştır. İş yeri mutluluğı kavramı her ne kadar yakın zamanda ele alınmaya başlanmış bir kavram olsa da iş tatmini, işe adanmışlık gibi konular aslında uzun zamandır işletme ve yönetim alan yazının dikkat sahasındaki konulardır. Fakat iş tatmini, işe adanmışlık, psikolojik iyi oluş, çalışan mutluluğı gibi mutluluğun ilişkili olabileceğı konuları bütüncül olarak ele alma ve bir çatı kavram olma özelliğı ile iş yeri mutluluğunun yönetim ve organizasyon çalışmalarında önemli bir işlev üstleneceğı değıerlendirilmektedir.

2. İş Yeri Mutluluğı

Olumsuz duygular üzerine yapılan önceki çalışmaların aksine pozitif psikolojinin gelişmesiyle birlikte mutluluk, sevinç gibi olumlu duygularla yapılan çalışmaların sayısında

belirli bir artış gözlenmiştir. Bu artıştan yönetim ve işletme alan yazını da etkilenmiş, konu son yıllarda örgütsel davranış alanında da ele alınmaya başlanmıştır. Mutluluk kavramı demografik, psikolojik, sosyolojik, ekonomik pek çok unsurdan etkilenmesi nedeniyle tek bir doğru tanımından veya formülünden bahsetmek çok da kolay değildir. Bu nedenle mutluluk duygusunun öncülü ve ardılı pek çok unsur ifade edilirken bu unsurların diğer unsur ve durumlarla ilişkileri hala araştırılmaktadır. Benzer durum iş yeri mutluluğu içinde geçerli olup, iş yerindeki olumlu durumları inceleyen araştırmalar arasında bir kopukluk mevcut olup, bu kopukluğu gidermek adına bütüncül bir bakış önem arz etmektedir (Fisher, 2010, s. 384). Bu anlamda halen bu saha da araştırmalar artarak devam etmektedir. Mutluluk konusunda yönetim sahasına kıyasla daha olgun bir düzeye ulaşmış pozitif psikoloji alanında geliştirilmiş mutluluk kuramları açısından bir durum değerlendirilmesi yapıldığında, iş yeri mutluluğun bu kuramlardan hangisi veya hangileri açısından ele alındığı veya alınması gerektiği konusunda ki mevcut belirsizliğin aşılması, çalışmaların gelişimine katkıda bulunması açısından önem arz etmektedir.

Mutluluğu işlerin iyi gitmesinin bir sonucu olarak gören geleneksel yaklaşımların son yıllarda yerini mutluluğu sadece işlerin iyi gitmesinin bir sonucu değil aynı zamanda bir nedeni olarak gören çalışmalara bıraktığı görülmektedir (Atkinson & Hall, 2011, s. 92). Farklı bir ifade ile iş yerinde mutlu çalışanların varlığındaki artış iş yerindeki kolektif mutluluğu artırmaya yardımcı olacaktır. İş yerinde artan mutlulukla birlikte iş performansının ve işten ayrılımların düşeceği de ifade edilen diğer olumlu sonuçlar olarak ifade edilmektedir (Erhan, 2021, s. 5690). İş yeri mutluluğunun tam anlamıyla üretimi artıracağını bildiren bilimsel bir çalışma olmamakla birlikte mutlu çalışanların üretken çalışanlar olduğu konusunda genel bir kanıya sahip olunduğu ifade edilebilir (Joo & Lee, 2017, s. 206). Aslında yaşam mutluluğu gibi daha bütüncül bir mutluluğu araştıran çalışmaların iş yerindeki mutluluğu, iş tatmini, işe adanmışlık veya işe bağlılık gibi daha çok iş memnuniyeti ile ilgili çalışmaların da yaşam memnuniyeti konusunu göz ardı ettiği görülmektedir (Erdogan vd., 2012, s. 1039).

Bireysel mutluluğu öznel iyi oluş kavramı üzerinden açıklayan Diener ve arkadaşları (1999) tarafından bireysel mutluluk, kişinin yaşamına ilişkin bütüncül yargılar, kişinin kişisel yaşamından memnuniyet düzeyi, olumlu ruh halleri ve duygularının yaygınlığı ve düşük düzeydeki olumsuz etkiler olarak tanımlanmıştır. Bu durumu iş yerine uyarladığımızda, kişinin işi ile ilgili sahip olduğu bütüncül duygular, iş memnuniyeti, işi ile ilgili sahip olduğu olumlu ruh halleri ve olumlu duyguların yaygınlığı ve işteki olumsuz etkilerin düşük düzeyde olması gibi etkiler şeklinde bir ifade tercih edilebilir. Fakat alan yazını incelendiğinde iş yeri mutluluğu ile ilgili olumlu duygulardan bahsedilmesine rağmen bunları tanımlamanın zorluğu dikkat çekmektedir (Salas-Vallina, Alegre, vd., 2017, s. 471).

Fisher (2010), iş yeri mutluluğunu bütüncül bir yaklaşımla, işin kendisine, işin özelliklerine ve bir bütün olarak organizasyona karşı sahip olunan mutlu duygular olarak ifade etmektedir. Bu tanımdan hareketle Salas-Vallina vd., (2017, s. 473), işine karşı tutku ve heyecan hissetmesiyle ilgili duygusal etki ve uygulamaları dikkate alan işe adanmışlık, maaş ve kariyer koşulları ile çalışma arkadaşları ile ilişkiler gibi daha çok işin özellikleri ile ilgili sahip olunan işe dair yargıları içeren iş tatmini ve örgütte çalışma şevki ve örgüte ait olma duygularını içeren örgütsel bağlılık üzerinden iş yeri mutluluğunu açıklamaya çalışmışlar ve bu üç boyut arasındaki karşılıklı ilişkiyi ifade etmişlerdir. Joo ve Lee (2017), iş yeri mutluluğunu

işe adanmışlık, kariyer tatmini ve öznel iyi oluş unsurlarını bütüncül olarak ele alarak değerlendirmiştir. Erdoğan vd. (2012) ise daha çok çevresel unsurlara odaklanarak, liderlik, kariyer gelişimi, iş özellikleri ve kişi-çevre uyumunun işyerinde mutluluk veya refah anlayışına katkıda bulunduğu işyeri mutluluğuna ilişkin çevreden duyulan memnuniyet düzeyine dikkat çekmiştir.

Alan yazında iş yeri mutluluğu veya çalışan mutluluğu ile ilişkili diğer unsurlar; çalışan memnuniyeti, öznel iyi oluş, işe adanmışlık, iş tatmini, örgütsel bağlılık, psikolojik iyi oluş ve örgütsel mutluluktur (Urgan, 2021, s. 96). İş yeri mutluluğu ile ilgili yürütülen çalışmalarda pek çok unsurun iş yeri mutluluğun öncülü ve ardılı olarak incelendiği görülmekte olup alan yazını incelemesi neticesinde tespit edilen öncül ve ardıllar ile bu çalışmaların bulgu ve sonuçlarına değinilmiştir. İş yeri mutluluğu ile ilgili öncül ve ardıl değişkenler tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1: İş Yeri Mutluluğu Öncül ve Ardılları

Çalışma	Öncüller	Çalışma	Ardıllar
(Atkinson & Hall, 2011)	Esnek çalışma	(Salas-Vallina, Alegre, vd., 2017)	Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Vatandaşlık
(Sloan, 2012)	Cinsiyet	(de Waal, 2018), (Mroueh & de Waal, 2020)	Örgütsel Çekicilik
(Joo & Lee, 2017)	Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik Sermaye	(Omar, 2018)	İşten Ayrılma Niyeti
(Salas-Vallina & Fernandez, 2017)	İlham Verici Liderlik, Katılımcı Karar Verme	(Semedo vd., 2019)	Duygusal Bağlılık
(Salas-Vallina, Lopez-Cabrales, vd., 2017)	Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Öğrenme Yeteneği	(Salas-Vallina, Pozo-Hidalgo, vd., 2020)	Özümseme Kapasitesi
(Gulyani & Sharma, 2018)	Maddi Ve Maddi Olmayan Ödül Bileşenleri, İşe Bağlılık	(Kanten vd., 2016)	İşe Gömülmüşlük
(Salas-Vallina & Alegre, 2018)	Örgütsel Öğrenme, Özgeci Liderlik	(Erselcan & Özer, 2018)	İş Performansı
(Lee vd., 2018)	Açık ve Kapalı Etik Kurumsallaşma	(H. Koç & Biçen, 2019)	İş Tatmini, İş Performansı
(Semedo vd., 2019)	Otantik Liderlik	(Arar, 2020)	Performans, İş Yaşam Dengesi,
(Chen vd., 2019)	İş-Yaşam Desteği, Olumlu Duygu, İş Tatmini	(S. Koç, 2020)	Bireysel Mutluluk
(Salas-Vallina, Simone, vd., 2020)	İlham Verici Liderlik		
(Salas-Vallina, Pozo-Hidalgo, vd., 2020)	Yüksek Katılımlı İş Sistemleri		

(Kaiser vd., 2020)	Psikolojik Sözleşme İhlali, Gelişme		
(Dahiya & Raghuvanshi, 2021)	Dönüşümcü Liderlik, Otantik Çalışma İklimi, Kişi-Örgüt Çalışma Uyum, Örgütsel Erdemlilik Ve İşte Anlamlılık		
(Foncubierta-Rodriguez, 2022)	Kişisel Değerler		
(Kawalya vd., 2022)	Öz-güdümlü Kişilik, Psikolojik Sermaye		
(Hunter, 2022)	İş Yeri Nesneleri		
(Srivastava vd., 2022)	Duygusal Bağlılık, Prososyal Davranış, Manevi Liderlik		
(Uzunbacak & Akçakanat, 2018)	İşin Anlamı, İş Tatmini, Öznel Zindelik		
(Özçelik, 2019)	İşin Anlamı, Sosyal Güven		
(Uzunbacak vd., 2019)	İşin Anlamı, Meslek Aşkı		
(Turunç & Altan, 2021)	Örgütsel Destek		

3. İşin Anlamlılığı ve İş Yeri Mutluluğu İle İlişkisi

İşin anlamı veya anlamlı iş alan yazında karşılaşılan kavramlar olup, genelde birbirlerinin yerine kullanılabilmektedir (Fremeaux & Pavageau, 2022, s. 55). Genel anlamda işin anlamlılığını çalışan tarafından işinin değerli olarak, maddi kazanç elde etmekten daha öte bir anlamla algılanmasıdır şeklinde tanımlayan çalışmalar bulunmaktadır (Hackman & Oldham, 1976, s. 256). Kazanas vd., (1973, s. 5) "anlamlı işi, işi yapan kişinin yaptığı şeyin, üretilen toplam ürün veya hizmetle ilişkisini anlayabilip bu nedenle, kişisel bir ilgi veya tatmine sahip olabilmesi üzerinden açıklamakta ve Hackman ve Oldham (1976, s. 257) bir işin tamamını yapan çalışanın işin sadece bir kısmını yapan çalışana kıyasla işini daha anlamlı göreceğini ifade etmektedir.

Anlamlı işin alt boyutları, bireysel açıdan, birlikte çalıştıkları açısından ve toplumsal açıdan ele alınabilir. Olumlu ilişkiler birlikte çalıştıkları açısından ele alınan bir alt boyut iken, sosyal amaç ise toplumsal açıdan ele alınan boyutlardır, bu boyutlar ve açıklamaları şu şekildedir (Fremeaux & Pavageau, 2022, s. 57):

- *Ahlaki doğruluk:* Adalet ve hakkaniyete değer veren ve insan onuruna saygı duyan bir işyerinde gerçekleştirilen çalışma,

- *Öğrenme ve gelişme fırsatları:* İnsanların yapmaktan keyif aldığı, amaçlarına ulaşmasına, yetkinlik ve yeteneklerini geliştirmesine, arzu ve isteklerini gerçekleştirmesine olanak tanıyan işler,
- *Özerklik:* İnsanların sorumluluk almasına, sorunları çözmek için muhakeme yapmasına ve sonuçları iyileştirmek için inisiyatif almasına izin veren iş,
- *Tanınma:* Çalışanın becerilerine uygun olan ve çalışanın yeterlilikleri ile sonuçların tatmin edici ücret veya terfi gibi araçlarla tanındığı işler,
- *Olumlu ilişkiler:* İlgi çekici ve iyi ilişkiler sağlayan işler,
- *Sosyal amaç:* Başkaları ve toplum için faydalı bir şeyler yapmak.

Yukarıda ifade edilen işin anlamının alt boyutları ve boyutların açıklamalarından da anlaşılacağı üzere işin anlamlılığı ahlak, doğruluk, öğrenme ve gelişme, özerklik ve yaptığı iş ve görevlerin takdiri ve tanınması gibi örgütün veya işin kendisine sağladığı olumlu duygular ile yakın ilişkili olup, tablo 1’de verilen iş yerinde mutluluğun veya çalışan mutluluğu kavramının öncülleri ve ardılları ile bu boyutların yakın ilişkili olduğu anlaşılmaktadır.

İşin anlamlı bulma bireysel anlamlandırma farklılıklarından ötürü öznel olarak değerlendirilebilir. Yani farklı bir ifade ile çalışan açısından işin anlamlılığını olumlu olarak etkileyen unsurların neler olduğu noktasında nesnel bir kriterin olmaması nedeniyle bir birey açısından anlamlı olarak ifade edilebilen bir iş başka bir birey tarafından aynı düzeyde anlamlı olarak ifade edilmeyebilir (Keleş, 2017, s. 155). Fakat genel olarak alan yazında olumlu duygu, tutum ve süreçlerin işin anlamlılığı ile olumlu bir ilişki içinde olduğu konusunda eğilim olup, çalışmalar da bu eğilimi destekler niteliktedir.

İran’da iş yerinde anlam ve maneviyat ile iş yeri mutluluğu ilişkisini araştıran Golparvar & Abedini (2014), iş yerinde anlam ve maneviyatın iş mutluluğu ve olumlu etki ile bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur. Anlamlı iş ile psikolojik iyi oluş ilişkisini Türkiye’de bankacılık sektöründe araştıran Keleş (2017), çalışanların işlerini anlamlı bulma düzeylerinin psikolojik iyi oluş düzeylerini olumlu olarak etkilediğini tespit etmiştir. Uzunbacak ve Akkanat (2018), özel güvenlik görevlisi örneklemini üzerinden yürüttükleri araştırmada, işin anlamının çalışanların iş tatmini ve öznel zindelikleri üzerinde, öznel zindeliklerinin ise çalışanların öznel mutlulukları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmış ayrıca iş tatminin, işin anlamının öznel zindelik üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolü olduğunu belirtmişlerdir.

Özçelik (2019), belediye çalışanları ile gerçekleştirdiği çalışmada, çalışanların iş anlamı ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkide sosyal güvenin kısmi aracılık rolüne sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Turizm öğrencilerinin meslek aşkı, işin anlamlılığı ve mutluluğa yönelik algılarını belirlemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yürüttükleri çalışmada Solunoğlu vd, (2021), diğer çalışma sonuçlarından farklı olarak öğrencilerin meslek aşkı ve işin anlamlılığı algılarının mutluluk üzerinde etkili olmadığını, bunun nedeninin de öğrencilerin daha iş hayatına atılmamış olmaları olabileceğini ifade etmişlerdir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Yapılan alan yazını incelemesi neticesinde son on yıldır iş yeri mutluluğu, işin anlamlılığı, iş yeri maneviyatı gibi konulara artan bir ilgi olduğu görülmektedir. Yapılan okumalarda ve incelemelerde bu ilginin pek çok nedeni olduğu görülmektedir. Bu nedenlerden

bir kısmının etkisi daha küçük ve yaygın değilken bazılarının etkisi hem çok yüksek hem de daha yaygındır.

İşin anlamlılığı, iş yeri mutluluğu gibi manevi ve ruhsal konulara olan ilgi artışının nedenlerinden biri fizyolojik, güvenlik ve sevgi ihtiyacı gibi temel ihtiyaçlarını karşılamış insanın giderek artan saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. Bir diğeri, modern çağın artan üretim kapasitesi ile birlikte artan mal dolaşımı ve dolayısıyla artan tüketimle birlikte bol ve hızlı tüketimin insanlara verdiği hazzın etkisinin azalması ve sönmesi ile birlikte daha bütüncül ve anlamlı mutluluklar aramasıdır. Bir diğer neden, yaşanan dijital dönüşüm ve küreselleşme ile birlikte şiddetlenen rekabetin artırdığı nitelikli ve yetenekli iş gücü ihtiyacı nedeniyle yetenek yönetiminin önem ve değer kazanmasıdır. Bir başka neden, yetenekli çalışanların yaptığı işin anlamlılığını iş ve yaşam dengesini, iş yerindeki mutluluğunu daha çok önemsemesidir. Bu ve benzer sebeplerle bu konulara olan ilgi yönetim ve organizasyon alanında her geçen gün giderek artmaktadır.

Ulusal ve uluslararası alan yazını incelendiğinde, iş yeri mutluluğu kavramıyla ilişkili olarak pek çok öncül ve ardıl değişken incelenmiştir ve incelenmeye devam etmektedir. İşin anlamı, cinsiyet, kişisel özellikler, örgütsel öğrenme, örgütsel destek, liderlik tipleri, psikolojik sermaye, kişisel değerler iş yeri mutluluğunun öncülü olarak çalışan başlıca değişkenlerdir. Örgütsel öğrenme, örgütsel vatandaşlık, örgütsel çekicilik, işten ayrılma niyeti, bağlılık, işe gömülmürlük, iş performansı, iş tatmini ve iş yaşam dengesi ise iş yeri mutluluğunun ardılları olarak tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmaların geneli iş yeri mutluluğunun olumlu bir duygu olarak algılandığını ve genellikle sonuçlarının da bireysel, örgütsel ve toplumsal olarak olumlu olduğunu göstermektedir. Maddenin çok fazla önemsendiği, değerler daha çok maddi değerler üzerinden ölçümlendiği, sürekli iş arkadaşlarıyla rekabet etmek durumunda kaldığın bir iş hayatı çalışanları artık daha anlamlı, daha değerli işler aramaya itmektedir. Daha ahlaklı, gelişim imkanlarının daha çok sağlandığı, özerklik düzeyinin daha yüksek olduğu, yeteneğine göre verilen görevleri başardığında takdir ve karşılık gördüğü, iş arkadaşları ile daha iyi ilişkiler kurabildiği ve yaptığı iş ile topluma hizmet etme tatminini daha çok yaşadığı işler artık insanlar tarafından daha anlamlı ve mutlu olabilecekleri işler olarak değerlendirilmektedir.

Bu nedenle iş dünyası özellikle çalışanların işin anlamlılığı, anlamlı iş, çalışan mutluluğu, iş yeri mutluluğu, iş yeri maneviyatı gibi konulara eğilerek, işletme politikalarını bu duygu ve durumlara uyarlayarak yetenekli ve nitelikli çalışanları elinde tutma ve yenilerini işletmeye kazandırmak için çabalamalıdır. İşletmelerini, işletmelerinde yapılan işleri dolayısıyla çalışanlarını anlamlı ve mutlu kılmak için yollarını aramalıdır.

KAYNAKÇA

- Akduman, G. (2020). Mutluluk (öznel İyi Oluş) Kuşaktan Kuşağa Azalıyor Mu? Mutluluğun (öznel İyi Oluş) Kuşaklar Bazında İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 6, 274-284. <https://doi.org/10.31589/JOSHAS.253>
- Arar, T. (2020). *Akademide İş Yeri Mutluluğu ile Performans Arasındaki İlişkide İş Yaşam Dengesi ve Duygusal Zekanın Rolü* [Doktora Tezi]. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atkinson, C., & Hall, L. (2011). Flexible working and happiness in the NHS. *Employee Relations*, 33(2), 88-105. <https://doi.org/10.1108/01425451111096659>

- Chen, M., Krishna, S., & Yu, C. (2019). Work-life support: The key to managers' happiness. *Management Research Review*, 43(2), 166-184. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2018-0341>
- Çakici, S. (2015). *Kutadgu Bilig'de Mutluluk İle Ahlak İlişkisi (Psikososyal Bir Analiz)* [Yüksek Lisans Tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dahiya, R., & Raghuvanshi, J. (2021). Happiness at work: A multi-criteria decision-making approach. *Journal of Indian Business Research*, 13(4), 459-482. <https://doi.org/10.1108/JIBR-04-2020-0091>
- de Waal, A. (2018). Increasing organisational attractiveness: The role of the HPO and happiness at work frameworks. *Journal of Organizational Effectiveness-People and Performance*, 5(2), 124-141. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-10-2017-0080>
- Demirok, İ., Alphan Şimşek, Y., & Süsen, Y. (2014). Mutluluğu Ararken: Teorik Yaklaşımlar ve PsikoterapiyeYönelik Çıkarımlar. *Ayna Klinik Psikoloji Dergisi*, 1(2), 40-54. <https://doi.org/10.31682/ayna.470578>
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Erhan, T. (2021). İşyeri Mutluluğu: Bir Kavram İncelemesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. <https://doi.org/10.26466/opus.883377>
- Erselcan, R. C., & Özer, P. S. (2018). İş Doyumunun Performansa Etkisinde Mutluluğun Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 13(2), 148-165.
- Fisher, C. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Foncubierta-Rodriguez, M. (2022). Influence of the entrepreneur's personal values in business governance style and their relationship with happiness at work. *Corporate Governance-the International Journal of Business in Society*, 22(3), 592-617. <https://doi.org/10.1108/CG-05-2021-0197>
- Fremaux, S., & Pavageau, B. (2022). Meaningful Leadership: How Can Leaders Contribute to Meaningful Work? *JOURNAL OF MANAGEMENT INQUIRY*, 31(1), 54-66. <https://doi.org/10.1177/1056492619897126>
- Golparvar, M., & Abedini, H. (2014). A comprehensive study on the relationship between meaning and spirituality at work with job happiness, positive affect and job satisfaction. *Management Science Letters*, 4(2), 255-268. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2013.12.030>
- Gulyani, G., & Sharma, T. (2018). Total rewards components and work happiness in new ventures The mediating role of work engagement. *Evidence-Based Hrm-a Global Forum for Empirical Scholarship*, 6(3), 255-271. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2017-0063>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hunter, C. (2022). Happy objects at work: The circulation of happiness. *Culture and Organization*, 28(2), 129-147. <https://doi.org/10.1080/14759551.2021.2001818>
- Joo, B., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: Work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence Based HRM*, 5(2), 206-221. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>

- Kanten, P., Kanten, S., & Dündar, G. (2016). Ücret Tatmininin Ve İşin Özelliklerinin İşe Gömülmüşlük Üzerindeki Etkisinde Mutluluğun Rolü. *Journal of Business Research - Turk*, 8(3), 64-88. <https://doi.org/10.20491/isarder.2016.190>
- Kawalya, C., Kasekende, F., & Munene, J. (2022). The interaction effect of psychological capital on the relationship between self-driven personality and happiness at work in the present and post-COVID-19 era. *Corporate Governance-the International Journal of Business in Society*, 22(3), 562-576. <https://doi.org/10.1108/CG-08-2021-0275>
- Kazanas, H. C., Baker, G. E., Miller, M. F., & Hannah, L. D. (1973). *The Meaning and Value of Work*. The Center for Vocational and Technical Education.
- Keleş, H. N. (2017). Anlamli iş ile psikolojik iyi oluş ilişkisi.pdf. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 154-167.
- Koç, H., & Biçen, G. (2019). İşgören Mutluluk Düzeylerinin İş Tatmini Ve İş Performansı Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir İnceleme. *Türk Turizm Arastirmalari Dergisi*, 3(4), 1450-1468. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2019.252>
- Koç, S. (2020). *Ortaokul Öğretmenlerinin İş Yeri Mutluluğu İle Bireysel Mutlulukları Arasındaki İlişki* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Lee, D., Yu, G., Sirgy, M., Singhapakdi, A., & Lucianetti, L. (2018). The Effects of Explicit and Implicit Ethics Institutionalization on Employee Life Satisfaction and Happiness: The Mediating Effects of Employee Experiences in Work Life and Moderating Effects of Work-Family Life Conflict. *Journal of Business Ethics*, 147(4), 855-874. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2984-7>
- Mroueh, M., & de Waal, A. (2020). Measuring happiness at work in a Takaful organization. *Journal of Organizational Effectiveness-People and Performance*, 7(2), 139-154. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2020-0050>
- Omar, S. (2018). The Influence of Career Adaptability and Work Happiness on ICT Professionals' Intention to Leave. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 9(1), 23-36. <https://doi.org/10.4018/IJHCITP.2018010102>
- Osmanoğlu, D. E., & Kaya, H. İ. (2013). Öğretmen Adaylarının Yükseköğretime Dair Memnuniyet Durumları İle Öznel İyi Oluş Durumlarının Değerlendirilmesi: Kafkas Üniversitesi Örneği. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 45-70.
- Özçelik, B. (2019). *İş Anlamı ve Mutluluk Arasındaki İlişkide Sosyal Güvenin Aracılık Rolünün İncelenmesi* [Doktora Tezi]. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Qaiser, S., Abid, G., Arya, B., & Farooqi, S. (2020). Nourishing the bliss: Antecedents and mechanism of happiness at work. *Total Quality Management & Business Excellence*, 31(15-16), 1669-1683. <https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1493919>
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Unselfish leaders? Understanding the role of altruistic leadership and organizational learning on happiness at work (HAW). *Leadership & Organization Development Journal*, 39(5), 633-649. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2017-0345>
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernandez, R. (2017). Happiness at work and organisational citizenship behaviour Is organisational learning a missing link? *International Journal of Manpower*, 38(3), 470-488. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2015-0163>
- Salas-Vallina, A., & Fernandez, R. (2017). The HRM-performance relationship revisited Inspirational motivation, participative decision making and happiness at work (HAW). *Employee Relations*, 39(5), 626-642. <https://doi.org/10.1108/ER-12-2016-0245>
- Salas-Vallina, A., Lopez-Cabrales, A., Alegre, J., & Fernandez, R. (2017). On the road to happiness at work (HAW) Transformational leadership and organizational learning capability as drivers of

HAW in a healthcare context. *Personnel Review*, 46(2), 314-338. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2015-0186>

- Salas-Vallina, A., Pozo-Hidalgo, M., & Gil-Monte, P. (2020). High involvement work systems, happiness at work (HAW) and absorptive capacity: A bathtub study. *Employee Relations*, 42(4), 949-970. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2019-0366>
- Salas-Vallina, A., Simone, C., & Fernandez-Guerrero, R. (2020). The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW). *Journal of Business Research*, 107, 162-171. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.044>
- Sapmaz, F., & Doğan, T. (2012). Mutluluk ve Yaşam Doyumunun Yordayıcısı Olarak İyimserlik*. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 63-69.
- Selim, S. (2008). Türkiye’de Bireysel Mutluluk Kaynağı Olan Değerler Üzerine Bir Analiz: Multinomial Logit Model. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 345-358.
- Semedo, A., Coelho, A., & Ribeiro, N. (2019). Authentic leadership, happiness at work and affective commitment An empirical study in Cape Verde. *European Business Review*, 31(3), 337-351. <https://doi.org/10.1108/EBR-01-2018-0034>
- Sloan, M. (2012). Controlling Anger and Happiness at Work: An Examination of Gender Differences. *Gender Work and Organization*, 19(4), 370-391. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00518.x>
- Solunoğlu, A., Örgün, E., & Erol, G. (2021). Meslek Aşkı, İşin Anlamlılığı ve Mutluluk İlişkisi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 333-345. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.667>
- Srivastava, S., Mendiratta, A., Pankaj, P., Misra, R., & Mendiratta, R. (2022). Happiness at work through spiritual leadership: A self-determination perspective. *Employee Relations*, 44(4), 972-992. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2021-0342>
- Turunç, Ö., & Altan, S. (2021). Algılanan Örgütsel Destek ile İş Yaşamında Mutluluk İlişkisinde Yaş ve İş Yaşam Dengesinin Rolü. *Journal of Business Research - Turk*, 13(3), 2552-2570. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1277>
- Urgan, S. (2021). İşyeri Mutluluğu ve Transhümanizm. İçinde S. Duran, Ş. Sevim, & S. Budak (Ed.), *Örgütlerde Bağlılık* (ss. 92-107). Eğitim Yayınevi.
- Uzunbacak, H. H., & Akçakanat, T. (2018). İşin Anlamı, Zindelik, Mutluluk Ve İşatmini İlişkileri Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1691-1702.
- Uzunbacak, H. H., Akçakanat, T., & Erhan, T. (2019). Meslek Aşkı Ve Mutluluk İlişkisi: İşin Anlamının Rolü. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(19), 294-317. <https://doi.org/10.33692/avrasyad.628307>

Çalışma Yaşamında İşin Anlamlılığı ve Mutluluk İlişkisi_Tam Metin

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	dergipark.org.tr Internet	31 words — 1%
2	www.acarindex.com Internet	23 words — < 1%
3	www.tutad.org Internet	16 words — < 1%
4	www.journalofhappiness.net Internet	15 words — < 1%
5	acikerisim.sakarya.edu.tr Internet	14 words — < 1%
6	ejer.com.tr Internet	13 words — < 1%
7	www.futourismcongress.com Internet	13 words — < 1%
8	Cetin, Denizhan. "universite ogrencilerinin Psikolojik Iyi oluslari Ve duyarli Sevgileri Ile Siber zorbalik Ve Siber magduriyetleri arasindaki iliskinin Incelenmesi", Marmara Universitesi (Turkey), 2020 ProQuest	12 words — < 1%

9	aynadergi.psy.metu.edu.tr Internet	11 words — < 1%
10	journals.tabrizu.ac.ir Internet	11 words — < 1%
11	www.isarder.org Internet	10 words — < 1%
12	www.jisikworld.com Internet	10 words — < 1%
13	acikerisim.dicle.edu.tr:8080 Internet	9 words — < 1%
14	www.nobascholar.com Internet	9 words — < 1%
15	www.scielo.br Internet	9 words — < 1%
16	118.145.16.229:81 Internet	8 words — < 1%
17	Elikucuk, Hakan. "ogretmenlerin ogretme-ogrenme sureclerinde Teknoloji Kullanma Yeterlilikleri", Marmara Universitesi (Turkey) ProQuest	8 words — < 1%
18	acikerisim.karatay.edu.tr:8080 Internet	8 words — < 1%
19	openaccess.izu.edu.tr Internet	8 words — < 1%
20	Catherine Bailey, Adrian Madden, Kerstin Alfes, Luke Fletcher, Dilys Robinson, Jenny Holmes,	6 words — < 1%

Jonathan Buzzeo, Graeme Currie. "Evaluating the evidence on employee engagement and its potential benefits to NHS staff: a narrative synthesis of the literature", Health Services and Delivery Research, 2015

Crossref

21 Jiwon Jung, Barry Bozeman. "Is a *bad* mentor better than no mentor", International Journal of Learning and Change, 2020

Crossref

6 words — < 1%

22 Malkoc, Asude. "oznel iyi olus Mudahale Programinin universite ogrencilerinin oznel iyi Olus Duzeylerine Etkisi.", Marmara Universitesi (Turkey), 2021

ProQuest

6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF
EXCLUDE MATCHES OFF