

ÇALIŞMA MUTLULUĞU: KAVRAM VE KAPSAM

Nuray TURAN¹

“İnsan metabolizmasının üretkenliği, çalışmaktan zevk almak ya da şükran hissi yaşıyor olmaktan duyulan ve bütün canlılarla paylaştığımız saf mutluluğu tatmanın insana özgü yoludur.” (H. Arendt)

169

İİBF Dergi
37/1
Haziran
June
2018

ÖZ

Mutluluk, bir bütün halinde insanların yaşam deneyimlerini nasıl algıladıkları ve değerlendirdikleri ile ilgili bir durumdur. Bu bütünlük içinde düşündükleri yaşamlarında ekonomik koşullarını, iş ve iş çevreleri ile çalışma hayatlarını da değerlendirirler. Bu noktada, kişinin mutluluğunu destekleyen faktörlerden birinin de “çalışma” olduğunu söyleyebiliriz.

Geçmişte kölelikle eşdeğer görülüp, acı, yorgunluk ve zahmet gibi anlamlara gelen çalışma, günümüzde insan yaşamının önemli bir parçasını oluşturuyor. İnsanların pek çoğu yaşamlarının yaklaşık 30 yılını çalışarak geçirirler. Günde ortalama 5 ila 8 saat gibi zaman dilimleri içinde iş'te/işyerinde bulunurlar. Yaşam süresince ve gündelik yaşam içinde önemli bir paya sahip olan çalışmanın insan yaşamını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemesi kaçınılmazdır.

Çalışma yaşamı bağlamında iş doyumu, motivasyon, çalışma yaşamı kalitesi ya da tükenmişlik, yabancılaşıma, monotonluk, işsizlik psikolojisi vb. konular yabancı ve Türkçe literatürde sıklıkla ele alınırken “çalışma mutluluğu”

¹ Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İnsan Kaynakları ve Yönetimi Anabilim Dalı, nurayturan@kmu.edu.tr

konusunu ele alan çok fazla çalışma olmadığı gözlenmiştir. Özellikle ülkemizde “çalışma mutluluğu”na yönelik kavramsal bir inceleme olmayışının, konunun netlik kazanmamış olmasının, halen iş doyumu ile eşdeğer bir kavram olarak açıklanmasının alan için önemli bir açık olduğu söylenebilir. Buradan yola çıkarak; bu makalede “çalışma mutluluğu” kavramına ilişkin kavramsal bir çerçeve çizmek hedeflenmiştir. Bu amaçla, “çalışma mutluluğu” ile ilgili bir literatür taraması yapılmış, mutluluk ve çalışma kavramları makalenin amacı doğrultusunda ele alınmış, ardından çalışma mutluluğu kavramına yer verilmiş, çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler, çalışma mutluluğunun önemi ve sonuçları ele alınarak kavramsal bir çerçeve ortaya konulmaya çalışılmıştır.

170

İİBF Dergi
37/1
Haziran
June
2018

Anahtar Kelimeler: Çalışma Mutluluğu, İş Doyumu, Çalışma, Mutluluk, Çalışma Hayatı.

HAPPINESS AT WORK: CONCEPT AND CONTENT

ABSTRACT

Happiness is about how people perceive and appreciate life experiences as a whole. They consider economic conditions in their lives, work and business circles and working lives that they think in unity. At this point, we can say that one of the factors that support / contributes to the happiness of the person is "work".

In the past, the work that has been seen as equivalent to slavery and which has meanings such as pain, fatigue and bother has become an important part of human life today. Most people spend about 30 years of their lives working. They are found at work / work place within an average of 5 to 8 hours a day. It is inevitable that a worker who has a significant share in life and in everyday life affects human life positively or negatively.

Job satisfaction, motivation, working life quality or burnout, alienation, monotony, unemployment psychology etc. in the context of working life. it has been observed that there are not many studies dealing with the issue of "happiness at work" when the subjects are foreign and frequently discussed in Turkish literature. It can be said that it is an important deficit for the field to explain the fact that the fact that the concept is not a conceptual study for the "happiness at work" in our country is not explained as a concept which is still equivalent to job satisfaction.

By going out of here; it is aimed to draw a conceptual framework on the concept of "happiness at work" in this article. For this purpose, a literature search related to the "happiness at work" was made, the concepts of happiness and work were handled in the direction of the article, then the concept of work happiness was given, the factors affecting work happiness, the importance and happiness of work happiness and a conceptual framework were tried to be presented.

Key Words: Happiness at Work, Job Satisfaction, Work, Happiness, Work Life.

GİRİŞ

Mutluluk ve çalışma, birbirinden tamamen farklı ve birbiriyle ilişkili olmayan kavramlar olarak görülmesine rağmen (Paloma Oliveira de Carvalho Santos vd. 2017:1) çeşitli araştırmalar kişilerin çalışma ortamlarında sergileyebildikleri mutluluk düzeylerini belirleyerek, çalışanların verimlilik ve mutluluk artışına çözümler sunmuş ve mutluluk ile çalışma arasında bir dengenin bulunma olasılığını göstermiş (Bessant ve Tidd, 2007); böylece mutluluğa ilgi çalışma yaşamı deneyimleri bağlamında giderek artış göstermiştir (Fisher, 2010: 385). Hatta, çalışma hayatı ve kişilerin işleri ile ilgili araştırmalar çok eskiye dayanmaktadır. Üç bin yıl önce Çinliler “iş” kelimesini iki eski sembol ile oluşturmuşlardır. İlk sembol doğum ve yaşamı, ikinci sembol ise anlamı simgelemektedir (Fisk, 2008).

172

İİBF Dergi
37/1
Haziran
June
2018

Hemen hemen 2000’li yılların başından itibaren pozitif psikolojinin yükselişi ile, çalışma yaşamının parlayan yanı olarak iş’te/çalışma’da pozitif duygusal deneyimler, iş doyumu ya da işe bağlanma/işi benimseme gibi pozitif olgulara ilginin payı artmıştır (Rodríguez-Muñoz ve Sanz-Vergel, 2013: 95). Bu yılların daha da öncesine bakacak olursak, 1930’ların Büyük Depresyonu’nda dünya kötü bir ekonomik kriz yaşamış ve büyük kriz iş çevrelerini ve çalışmaya bakış açısını değiştirmiş, çeşitli ülkelerde işsizlik oranlarının artışına sebep olmuştur. Böylece, bu sebeplerin payı ile birlikte bu yıllar ve sonrası mutluluk ve öznel iyilik hali araştırmacılar arasında daha da artan bir ilgiye sahip olmuş (Easterlin, 2003: 11178) ve pozitif psikoloji akımının temel konularından biri haline gelmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:6). 1990’ların sonu, 2000’lerin başına gelindiğinde ise; mutluluk araştırmaları insanları mutlu eden süreç ve mekanizmalar hakkında oluşturulan bol miktarda veri ortaya çıkarmıştır. Bu alanda kabul edilen önemli bulgulardan biri de ‘çalışma’nın mutluluk ve iyilik haline oldukça katkıda bulunuyor olduğudur (Fisher, 2010: 386). 2000’li yılların ilerleyen zamanlarında ve günümüzde ise, bu çağın amacı, “çalışma mutluluğu” olarak görülmüş ve “çalışma mutluluğu” nun araştırmalarda en yüksek ilgiyi göreceği savı destek görmüştür (Hosie ve Sevastos, 2009:132).

İnsanların yaşamlarının büyük bölümünü çalışmaya harcadığı yadsınmaz bir gerçektir ve ‘çalışma’ kaçınılmaz olarak mutluluk düzeyinin şekillenmesinde anahtar bir rol oynar. 2017 Dünya Mutluluk Raporu’nda çalışma ve mutluluk arasında pozitif yönde

güçlü bir ilişki olduğu bulunmuştur (De Neve ve Ward, 2017). Bilim insanlarının, bireylerin mutlu olma amaçlarına ulaşmaları karşısındaki çabalarıyla; özellikle de 'çalışma mutluluğu' ile oldukça yakından ilgili oldukları söylenebilir (Moccia, 2016:144). Esasında insanların pek çoğu yaşamlarının çoğu zamanını çalışmada geçirmeye başladığından bu yana; dünya genelinde toplumlar ve bireyler için mutluluğun şekillenmesinde iş yeri ve istihdamın rolünü anlamının kritik önemi üzerinde durulmaya başlanmıştır (De Neve ve Ward, 2017). Arent, 1990'lı yıllarda da; çalışma mutluluğunun önemini vurgulamış, çalışan insanlığın mutluluk peşinde koşmasının bir hak olduğunu ileri sürmüştür; üstelik yaşama hakkı gibi inkâr edilemez bir hak olarak görmüştür. Mutluluğu, tıpkı sağlıklı bir bedenin işleyişinden doğal olarak duyulan haz gibi, çalışma sürecinin kendisinin bir ürünü olarak ifade eder (Arendt, 1994:150). Özetle, yaşamımızın çok önemli bir kısmını ele geçirmiş olan çalışma, bir faaliyet olarak çoğu bireyin yaşamında merkezi bir role sahiptir (Kümbül Güler, 2015:2). Yaşam boyu bireyler üzerinde etkisi büyük olan, iş dışı yaşamın gelişimi ve planlanmasında da baskın role sahip bir kavram olduğu görülmektedir. Bu açıdan, insanın ilk kez bir iş sahibi olma ve çalışma isteği ile başlayıp, aktif çalışma yaşamının sona ermesinden sonra da etkileri devam eden; maddi ve manevi kazançlarla dolu bir süreçtir (Tınar, 1996: 8-9). İnsan yaşamının bu denli merkezinde olan "çalışma", kişiye "mutluluk" sağladığı sürece keyifli ve verimli geçecek, sürdürülebilir olacaktır.

Çalışma'nın varlığı, insanoğlunun varlığı ile eş zamanlıdır denilebilir. Çünkü insanoğlu, hayata gözlerini açtığı andan itibaren yaşamını sürdürmek için en temel ihtiyaçlarından olan beslenme ve güvenlik ihtiyacını karşılamak için bir mücadeleye girmiştir. Bebeklik ve çocukluk çağlarında, ebeveynlerin karşıladığı bu ihtiyaçları; yetişkinlik dönemlerinde kendileri karşılamak durumundadır. Bu amaçlar doğrultusunda avcılık-toplayıcılıkla başlayıp, toprağın işlenmesi ve tarımla birlikte gelişim gösteren, sanayi devrimiyle köklü bir değişime uğrayan ve daha çok üzerinde durulmaya başlanan, kurumsallaşan bir sosyal olgu olarak "çalışma" insan hayatının büyük kısmını kapsar. Sıklıkla, sanayi öncesi, sanayi dönemi ve sonrası olarak sınıflanan bir toplumsal faaliyet olarak çalışma, insanlığın her döneminde ekonomik, sosyolojik ve psikolojik anlamda incelenmiştir.

İnsanın sağlıklı ve mutlu yaşaması gereksinimlerin karşılanması ile olasıdır. Gereksinimlerin karşılanması ise öncelikle insanın çalışması

ile sağlanabilir. Diğer bir deyişle insanın mutlu ve öznel iyilik haline sahip olmasının ön koşulu; yetenekleri doğrultusunda, hoşnutlukla çalışabileceği ve bu çalışma karşılığında alacağı ücretle gereksinimlerini karşılayabileceği bir iş sahibi olması, çalışma hayatına dâhil olmasıdır (Kocacık, 2000:51). Arent'in (1994); kişinin mutluluğu aramasını ve mutluluğu en doğal hak olarak gördüğü gibi; Fişek (1995:171) de "çalışma"yı bireylerin en önemli toplumsal hakları arasında saymakta ve aynı zamanda insana verilen değerlerin bir göstergesi olarak kabul etmektedir. Bu noktada, günümüzün iki önemli olgusu "çalışma" ve "mutluluk" bir arada, çalışan için ne ifade eder ve çalışma mutluluğu nedir? soruları tartışmaya ve incelenmeye açıktır. Bu makalede de "çalışma mutluluğu"na artan ilgi göz önünde bulundurularak, bu kavramla ilgili bir literatür taraması yapılmış ve kavramsal bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır. Makalede, öncelikle "mutluluk", "çalışma" ve "çalışma mutluluğu"na değinilerek; sıklıkla çalışma mutluluğu yerine kullanılan "iş doyumu" kavramı ve bu kavramın "çalışma mutluluğu"ndan farklılığına yer verilmiş; literatürde yer alan tanım ve içerikler bir tabloda bir araya getirilmiş, çalışmaya özgü bir çalışma mutluluğu tanımı yapılmıştır. Ardından çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlere, çalışan ve organizasyon açısından çalışma mutluluğunun önemi ve sonuçlarına değinilmiştir. Çalışmanın sonuç bölümünde ise, genel bir değerlendirme yapılmış ve önerilere yer verilmiştir. Böylece ülkemizde yeni yeni tartışılan ve henüz netlik kazandırılmamış bir kavram ve konuyu ele alarak gelecek nicel ve nitel araştırmalar için kaynak oluşturmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

1. MUTLULUK

Herhangi bir toplum ya da kültür için özel bir durum değildir. Esasında her birey mutluluğu aradığından, tüm insanlık için tüm kültürlerde evrenseldir (Aydın, 2012: 42) Platon, mutluluğu bir ruh ve bir bedenden oluşan insan varlığının ruhun yol göstericiliği altında uyumlu bir bütün olması diye tanımlar (Platon, çeviren: Eyüboğlu, 2018). Arendt ise; mutluluk peşinde koşma hakkının aslında yaşama hakkı gibi inkâr edilemez bir hak olduğunu; hatta yaşama hakkı ile özdeş olduğunu ileri sürer (Arendt, 1994: 150). Başka bir ifadeyle, mutluluk bireyler için doğal bir arayış ve haktır denilebilir.

Çalışma Mutluluğu: Kavram ve Kapsam

Platon ve Aristoteles için mutluluk, yaşanmaya değer bir hayatın dışavurumudur (Cevizci, 2014). Mutluluk üzerine genel bir fikir birliği olmamasına rağmen; bilim insanları, kişilerin mutlu olmayı başarmaları ile yakından ilgilenirler (Moccia, 2016:143).

Pek çok araştırma insanın mutsuzluğunu, acısını, kederini, sıkıntısını analiz eden çalışmalarla doludur. Psikoloji ilk zamanlarda, daha çok depresyon ve kaygı gibi negatif duygulara odaklanmıştır; ancak ilerleyen yıllarda mutluluk ve memnuniyet gibi pozitif duyguları incelemeye yönelmiştir. 90'lı yıllarda bile pek çok çalışma, keyif ve hazdan daha fazla ızdırap ve acı üzerine yazılmıştır. 90'lı yıllar sonrası ise, "mutluluk" çalışmalarına ilgi daha da artmıştır (Myers vd. 1995: 10).

Genel anlamda mutluluk; bireyin yaşam kalitesini bir bütün halinde olumlu değerlendirme derecesi (Veenhoven, 2009: 46); daha az sıklıkta negatif duygulanım, daha fazla sıklıkta pozitif duygulanım deneyimidir. Başka bir ifadeyle çoğunlukla pozitif duygulanım deneyimi yaşarken; daha az negatif duygulanım deneyimi yaşamak ve bir bütün olarak yaşamdan hoşnut olmaktır (Myers vd., 1995: 17). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere, mutluluk her zaman tamamen olumlu duygu ve hislerin varlığı, tamamen olumsuz duygu ve hislerin yokluğu demek değildir. İnsanların doğal olarak yaşadığı hem pozitif hem de negatif duyguların her birini yaşaması ağırlığın ise; pozitif duygularda olmasına bağlı olduğunu söylenebilir.

Öte yandan mutluluk; bilişsel bir olgu, bir eğilim, yaratılıştan olan, yaşama karşı pozitif tavidir (Veenhoven, 2009: 46). Birinin kendi yaşamının istikrarı ve bu yaşamla ilgili his ve inançlarına karşı bir tutumu olarak; bu his ve duygular da mutluluğun bileşenleri olarak görülür (Veenhoven, 2009: 45).

Mutluluk tanımı, akademik olarak hedonik ve eudemonic olmak üzere iki ana görüş çevresinde toplanır. Hedonik mutluluk, pozitif duygulanımın varlığı ve negatif duygulanımın yokluğu olarak tanımlanır (Ryan vd., 2008: 140). Başka bir ifadeyle, memnuniyeti en üst düzeye çıkarmaya çalışıp; acıyı en düşük düzeye indirme ve memnuniyeti takip etmek için mutluluğu elde etme yoludur (Peterson vd., 2005: 26).

Hedonik mutluluk, iş tatmini gibi içsel ve öznel deneyimlere; eudemonic mutluluk, kendini gerçekleştirme ve ifade etme olarak kendiliğinden gerçekleşen iyilik haline vurgu yapar (Warr vd., 2010). Mutluluğun hedonik bileşenleri, daha merkezi bir alanda olmasına rağmen (Van Horn vd., 2004: 365), çalışma mutluluğunda eudemonia'nın üstünlüğü daha çok dikkat çeker. Hedonizm, mutluluğu memnun ve memnuniyetsiz deneyimler arasındaki dengenin toplandığı yer olarak tanımlar. Hedonistik mutluluk memnun ve memnuniyetsiz deneyimleri dengeleyerek ölçülür. Kısaca; mutluluk bunların arasındaki dengenin toplamıdır. Başka bir deyişle, kişinin hayatındaki hoşnutluk niteliğine ilişkin öznel histir. Hedonizm, mutluluğu sadece olumlu duygulara odaklanarak görür. Mutluluk, yaşam memnuniyetinin ve pozitif duygulanımın yüksek düzeyi ile negatif duygulanımın en düşük seviyesidir (Eid vd. 2008: 22). Eudemonizmin genel tanımı, mutluluğun doğal olarak tamamlanmasına odaklanır. Bu doğal ve kendiliğinden yerine getirilmesinden oluştuğu fikridir. Eudaimonia mutluluk bir kişinin kendini gerçekleştirme ve anlamlı aktivitelere katılımından dolayı pozitif hisleri içeren tamamlanmış çıktılar olarak tanımlanır. Bu mutluluğa, bir işi zamanında yetiştirme ile kazanılan ödül temelli mutluluk, altın bir madalya kazanma, iyilik veya yardım yapma ya da meditasyona yönelmeden kaynaklı ruhsal mutluluk gibi örnekler verilebilir (Altiner, 2015:13).

2. ÇALIŞMA

Maslow; *"İnsanın yaşayabileceği en iyi kader, onun başına gelebilecek en büyük şans, çok sevdiği bir işi yaparken aynı zamanda o işten maddi kazanç sağlamasıdır"* der.

Çalışma, insanoğlunun ihtiyaçlarından kaynaklanan ve insanın toplumsal ilişkileri sonucu ortaya çıkan bir olgudur (Grint, 1998:6). Zaman zaman insanın bir varlık şartı olarak tanımlanmıştır (Berger, 1961: 213). Başka bir açıdan da insanın sosyal hayattaki en önemli konumunu insan yaşamının büyük bir kısmını oluşturan ve kişisel değer sembolü olarak değerlendirilen bir olgudur (Keith, 1998:1). Aristo bundan yıllar önce insanlar için en iyi ve mutluluk verici şeyin çalışarak iyi bir yaşama sahip olmak olduğunu söylemiştir. Mutlu bir yaşama ancak iyi yaşayıp iyi çalışarak erişilebilir. Hangi kültür ve toplumda yaşarsa yaşasın kişilerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için

çalışmaya ihtiyaçları vardır (Aristo). Tıpkı mutluluk gibi; çalışma da tüm insanların en doğal hak ve eylemidir denilebilir.

Çalışma olgusu; bireyler açısından gelir elde etme aracı olarak nesnel boyutta anlam bulduğu gibi, toplumsal alanda statü ve saygınlık elde etme ile psikolojik ve sosyolojik açıdan da önem taşımaktadır. Çalışma eylemi/etkinliği, bireylere çok yönlü fayda sağlar. Bu noktada da çalışma, bedensel ve düşünsel gücün harcanması karşılığında gelir elde edilmesinin ilerisinde bir kavramdır. Bireylerin yaşamlarında tatmine ulaşmada çalışma olgusu büyük bir yer tutmaktadır. Hayatın tümündeki tatmin, bireysel hayatın değişik alanlarındaki tatminin basit bir toplamı olarak adlandırılmaktadır (Kumaş ve Fidan, 2005). Bu alanlardan biri de çalışma hayatıdır denilebilir. Hatta en önemli iki alandan biri olduğu söylenebilir (diğeri aile yaşamı).

“Çalışma” kavramının kısaca sözlük tanımları şu şekildedir: “emek (Türk Dil Kurumu); bir amaca ya da sonuca ulaşmak için yapılan zihinsel ya da fiziksel çabayı içeren faaliyet; gelir kazanma aracı olarak zihinsel veya fiziksel aktivite, iş; ücretli istihdamda harcanan zaman dilimi; üstlenilecek bir görev veya görevler; bir sonuca ulaşmak için fiziksel veya zihinsel faaliyetlerde bulunma; bir kişinin mesleğini icra etmesi” (<https://en.oxforddictionaries.com/definition/work>). Tanımların ortak noktasının, amaç odaklılık, zihinsel ve bedensel çaba sarf edilen, bir zaman dilimini alan eylem olduğu söylenebilir. Sözlük tanımı olarak basit bir olgu, eylem ya da kavram gibi görünse de insanoğlunun var olduğu günden bu yana içerik ve etkileri olumlu ve olumsuz anlamlarda tartışılmıştır. Çalışmanın kavramsal ve tanımsal açıklamaları bu yönde; geçmişten bugüne çalışma olgusunun niteliğinin farklılaşması ile çalışmadan beklenen haz alma, hoşnut olma ve mutluluk duyma da belirginleşmiştir denilebilir.

Şöyle ki; ilkel toplumlarda “çalışma”, insanların doğayı tanıma ve doğaya hâkim olma süreçleri olarak görülmüştür (Sezal, 2003: 205-206). Ardından, toprağın işlenmesi ile birlikte başlayan tarım hayatı insanların toprağı işlemelerine, havyaların gücünden yaralanmalarına yol açmış ve verimlilik geçmişe göre büyük ölçüde artmıştır. Bu verimlilik artışı ise; ürün fazlasına neden olmuş ve “artık ürün” üretilmeye başlamışlardır. Toprağın işlenmeye başlaması ile toprakta çalışan bir üretici sınıf, bir de elde edilen ürüne el koyan ve çalışan

üzerinde mülkiyete sahip bir sınıf meydana gelmiştir. Bu dönem de, çalışmayı gerektiren tüm alanların sadece kölelere yaptırılması, kölelerin dışındakilerin ise sanat, spor gibi uğraşlarla meşgul olması söz konusudur (<http://www.belgeler.com/blg/16op/turkiyede-calisma-hayatinda-esnek-calisma-flexible-labour-in-working-life-in-turkey>). Bu dönemlerde çalışma; bir zorunluluk, acı ve zahmet, kölelik, vasıfsızlık bir durum olarak görülmektedir.

Sanayi Devrimi'nden önce insanlar kendi tarlasında ekip biçmiş ve onu tüketmiş; ancak Sanayi Devrimi'nden sonra ise; insanlık makinelere bağımlı hale gelmiş ve hayat bu işleyişe göre planlanmıştır. Başka bir ifadeyle, insanlık Sanayi Devrimi ile beraber doğal yasamdan, fabrika hayatına geçiş yapmış ve "çalışma"nın tanımını da buna paralel olarak değiştirmiştir (Watson, 2004:1).

Sanayi Devrimi öncesinde yaşayan toplumlarda tek kaygı günü kurtarma kaygısıdır ve ekonomik faaliyetler sadece var olmak için gerçekleştirilmektedir (Keser, 2009:10). Sanayi Devrimi döneminde 18. yüzyılın ikinci yarısına kadar devam eden süreçte, ekonomik gelişme ve modernleşmenin olumsuz etkilerinin hissedildiği, ekonomide fabrikadan çok bireyin rol oynadığı, bireylerin günlük işlerde çalıştığı, yarın kaygısının olmadığı, biracılık, ekmekçilik ve meyhanecilik gibi günlük ihtiyaçları karşılamaya yönelik mesleklerin yaygın olduğu (Patten, 1977: 298); yoksulluk ve kıtlığın var olduğu, kıtlık yıllarında diğerlerine nazaran daha fazla hasat yapmış olan çiftçilerin zengin olarak kabul edildiği, diğerlerinin ise sefalet içerisinde yaşadığı, doğum sırasında yada sonrasında meydana gelen çocuk ölümlerinin ve doğum kontrolünün fazla olduğu dönemdir (Knodel, 1978: 481). Bu dönemlerde, çalışma yaşamında kişilerin hayatta kalma mücadelelerinin boyut değiştirerek, fabrika ortamının olumsuzluklarından korunmak üzere kurulu olduğunu söyleyebiliriz.

Sanayileşmeyle birlikte işçiler, psikolojik anlamda her gün stres ve stres faktörlerine maruz kalmış; sonuç olarak da işçi devir hızı, işten ayrılma gibi tepkisel davranışlar ortaya koymaya başlamışlardır (Yüksel, 2014: 109:1). Öte yandan, Marks'ın kapitalizmle paralel geliştiğini ifade ettiği, insanın "insanlıktan çıkması", kişiyi kendinden uzaklaştıran ve kendisi olma imkânını kaybettiren bir süreç olarak tanımladığı "yabancılaşma" (Marx, 1975: 327) olgusu ortaya çıkmıştır. Bu dönemlerin; daha çok çalışma yaşamının olumsuz yönlerine odaklandığı bu bunlara çözüm önerileri geliştirmek için tartışmaların

Çalışma Mutluluğu: Kavram ve Kapsam

olduğu görülmektedir. Oysa “çalışma”dan gelen zevk, çalışma hayatının kalitesi hakkında oldukça olumlu bir yargıya işaret eder, yerine getirilmesi gereken görev sırasında insana zevk ve tatmin üretir. Bireyin görevini yerine getirmesi ve kişinin kendisi için aynı zamanda zevkli ve anlamlı olması gereken bir şeydir (Maeran ve Cangiano, 2013: 6), yabancılaşmanın getirdiği yetersizlik duygusunun tolere edilebilmesi çalışma mutluluğunun sağlanması ile mümkün olabilecektir (Botton, 2009).

Çalışmaya atfedilen anlam birey açısından yüzyıllardır farklı olsa da, 20. yüzyılın son çeyreğine kadar bireyin yaşam merkezi olmayı sürdürmüştür. Çalışmanın anlamına yönelik araştırmaların yoğunlaşmasının nedeninin, bireylerin çalışmaya yönelik bakış açılarındaki değişim ve çalışma yaşamını etkileyen gelişmeler olduğu söylenebilir. Bazı araştırmacılara göre 1950’lerden bu yana refah ve eğitim düzeyindeki artışa bağlı olarak çalışmaya ilişkin beklentilerde de bir takım değişimler yaşanmaya başlamıştır. Çalışanlar açısından ücret kadar, güvenlik ve iyi çalışma şartları önem kazanmıştır (Keser, 2009). Bu bağlamda iş ve bu işin uygulanması anlamına gelen çalışma, statü, ekonomik bağımsızlık ve özgürlük sağlamakta, kişinin var olan potansiyelini harekete geçirmesine yardımcı olmaktadır. Ancak diğer taraftan çalışma, hem zihinsel hem de bedensel olarak yorgunluk, bitkinlik, tükenmişlik gibi olumsuz çağrışımları da beraberinde getirmektedir. Bu açıdan ele alındığında çalışma, insanın hayattaki ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir faktör olduğundan, insanın ruhsal tatmin sağlaması da çalışmayla doğrudan ilişkilidir (Ören ve Yüksel, 2012: 38).

Çalışmanın, insan yaşamı için olumlu ve olumsuz etkileri insanlığın var olduğu günden bu yana tartışılmıştır ve halen tartışılmaktadır. Başlangıçta çalışma yaşamının daha çok olumsuz taraflarına odaklanılarak bunların düzeltilmesi yoluna gidilirken; günümüzde olumlu bir yaklaşım benimsenmektedir. Çalışma yaşamında mutlu ve sağlıklı çalışma ortamlarını ve çalışanları destekleme/oluşturabilmeye yönelik çalışmalar artış göstermiştir (Brandt vd. 2011).

Antik Çağ’da Aristo’nun, Orta Çağ’da Kilise’nin çalışmaya yüklediği olumsuz anlamlara karşın Protestan kültür ve Aydınlanma ile beraber *mutluluk kaynağı* ve *hayatın anlamı* hâline gelen çalışma (Botton, 2009:271) kısaca insanoğlunun var olduğu günden bu yana sorgulanan ve incelenen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

3. ÇALIŞMA MUTLULUĞU

Hayatını idame ettirmek zorunda olan insanoğlu için çalışma sağladığı gelir yönüyle, ekonomik ve psiko-sosyal faydaları ile bireyin yaşamında vazgeçilmez öneme sahip bir olgudur (Quintanilla ve England, 1990:75). Yaşamın sürekliliğini sağlayan çalışma sosyal bir faaliyet olarak, geçmişi insanlığın varoluşuna kadar uzanır (Tınar, 1996:3).

Genel kanı insanların 'çalışma' dışı zamanlarda daha mutlu olduğu yönündeyken; son çalışmalar bu durumun tam tersi olduğunu ortaya koymuştur (Ryan vd., 2010: 96). Bu görüşü destekler nitelikte bir araştırma sonucuna göre; çalışma zamanında serbest zamana göre daha fazla mutluluk olduğu bulunmuştur. Esasında bu bulgu şaşırtıcı değildir; çünkü "çalışma", gün boyunca yaptığımız diğer şeylere göre daha çok bir oyuna benzetilir. (Csikszentmihalyi, 1998).

Sıklıkla insanların kendi kendine sorduğu genel bir soru olarak "Çalışmadan beklentim/beklentimiz ne olmalıdır?" sorusu genel itibarıyla "çalışma"nın birey açısından ne anlama geldiğiyle alakalıdır. "Çalışma, ücret gibi amaçsal bir getirisi olan değer şeklinde mi yorumlanmalıdır?" Yoksa "Çalışma kişiyi tatmin eden uğraşlar bütünü müdür?". Çalışanların bu sorulara verdikleri yanıtlar, onların çalışmada tecrübe ve zevkleriyle ayrıca tatmin olmalarından ne anladıkları ile ilişkilendirilebilir (Russell, 2004:3). Çalışma tanımlarından biri de kişinin bedensel veya zihinsel olarak emek vermesi ve sarfettiği bu emekten ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel açısından doyum sağlaması durumudur (<http://www.sosyalhizmetuzmani.org/calismahayati.htm>). Sosyo-kültürel yapı ve birey davranışında meydana gelen değişimler sonucu doğal toplum yaşamından planlı toplum yaşamına geçiş şeklinde tanımlanan sosyal değişimin de en önemli göstergelerindendir (Jain, 2006:3).

Eski Yunanlılar ve Romalılarda "acı", "yorgunluk" ve "zahmet" anlamlarına gelen çalışma, bu açıdan sıkıntılı bir süreç; emeğin karşılığı olarak elde edilen ücret ve izin bağlamında ise keyifli bir süreçtir. Ancak her iki durumda da, çalışma insanın hayattaki ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir faktör olduğundan, insanın

ruhsal tatmin sağlaması da çalışmayla doğrudan ilişkilidir (Grint, 1998:1).

Allain de Button'ın "Çalışmanın Mutluluğu ve Sıkıntısı" isimli kitabında, modern çalışmanın anlamını sorgulanmakta, çalışmanın sıkıntılarına ve zorluklarına dair gözlemlere yer verilmektedir. Ancak, bunun yanında; çalışmaya yüklenen anlamlarla bu zorlukların nasıl mutluluğa çevrilebildiğini, çalışmanın nasıl sürdürülebilir bir eylem hâline geldiğine dikkat çekmektedir (Botton, 2009). Robert Castel (2009) ise; "Ücretli Çalışmanın Tarihçesi" isimli kitabında çalışma yaşamı bağlamında çağdaş toplumların en büyük sorunu olarak, statü kaybı, korunmasızlık, dışlama ve dışlanma, işsizliğin ötesinde bir güvencesizliği ele alırken bir işi dahi olamayacağından korktuğu birey için çalışmanın olumlu yönlerini ele almamıştır. Çalışmayı emek ve sermaye açısından ele alırken; ücretli çalışmayı vurgulamış ve hayatını kazanmak için başka hiçbir imkânı olmayanların düştüğü durum olarak değerlendirmiştir (Castel, 2017:13). Oysaki Tınar (1996), Giddens (2000), Özsoy (2002), Barton ve Evan (2001) ve Keser (2004) gibi diğer pek çok araştırmacı çalışmayı gelir etme ötesinde statü belirleyiciliği, psikolojik tatmin unsuru, mutluluk kaynağı olarak görürler. Bu bilim insanlarına göre sadece maddi kazanç (ekonomik anlamda gelir) elde etmekle kalmaz, aynı zamanda yaptığı işten mutluluk elde etmesi ve tatmin olması gibi unsurlarla manevi kazanımlar elde eder (Özsoy, 2002: 6). Kişinin hayatında, maddi ve manevi önemli bir yer edinen çalışmanın hayal kırıklıklarına veya iş yaşamında bir takım olumsuzluklara yol açması, bireyin psikolojisini önemli düzeyde etkileyebilmektedir (Bartolome ve Evans, 2001: 58).

Giddens, çalışmanın insanların psikolojik ve ruhsal durumunda ve gündelik yaşantısında yapısal bir unsur olduğunu ve işin özelliklerine göre belirlendiğini ifade etmektedir (Giddens, 2000:326-237). Çalışma, insanın belirli bir zamanını alacağı için çalışanlar için psikolojik açıdan önemlidir. Bireyin çalışma esnasında bir takım başarılar elde etmesi, psikolojik tatmin elde etmesine yol açar ve kişisel saygınlığını pekiştirir. Böylece insanların bu psikolojik doyum ve beklentilere dayalı olarak çalışmaya yöneldikleri de görülmektedir (Keser, 2004). Öte yandan tüm insanlığın ortak gayelerinden birinin "mutluluk" olduğu kanısı ise, genel geçer kabul görmüş bir algı olarak bilinmektedir. "Çalışma" ve "mutluluk" konuları insan hayatında oldukça önemli bir yere sahip iken, bu iki olgunun kesişim noktası

olarak “çalışma mutluluğu” üzerinde durulması ve geliştirilmesi gereken bir alandır denilebilir.

Seligman tarafından ortaya atılan, yaşamdaki kötü şeyleri onarmak kadar, psikolojinin odak noktasının olumlu özellikler oluşturmaya da yoğunlaşması gerektiğini savunan pozitif psikoloji, bu yaklaşımı ile çalışma yaşamında davranış alanına yeni bir bakış açısı kazandırmaya başlamıştır (Keser,2017). Bu alanda “mutluluk” olgusu güncel olarak işlenen; fakat daha önce de belirtildiği gibi netlik kazanmamış bir konu olarak 2000’li yılların hem güncel bilimsel tartışmaları arasındadır.

182

İİBF Dergi
37/1
Haziran
June
2018

Mutluluk kavramının, doğrudan organizasyonlarda çalışan deneyimleri üzerine olan araştırmalarda çok da yaygın kullanılmadığı görülmektedir; ancak bu durum organizasyon araştırmacılarının çalışanların çalışma mutluluğu ile ilgilenmediği anlamına gelmemektedir. Aksine, geniş anlamda mutluluk kavramı ile örtüşen önemli yapılarla ilgili pek çok çalışma yıllardır yapılmaktadır. Bu araştırmalar genel olarak “iş doyumu” adı altında yapılmakta ve uzun yıllardır hem bağımlı hem bağımsız değişken olarak sıklıkla “mutluluk, organizasyonda mutluluk, çalışma mutluluğu” gibi kavramlar yerine kullanılmaktadır (Brief, 1998; Fisher, 2003:760). Ancak; Çalışma mutluluğu, iş doyumundan farklıdır (Wright ve Doherty, 1998: 481). İş doyumunu ücret, çalışma ortamı ve faydalar gibi faktörler tarafından belirlenir. Çalışma mutluluğu ise, iş tatmininin bir parçasıdır. Çalışma mutluluğu; iş tatmininden farklı olarak ve daha çok kişinin çalışırken hissettiği mutluluğun kişisel ve çevresel boyutlarını gösterir. İşin değeri, anlamı üzerinde yoğunlaşan araştırmalar, bireyin hayatına anlam katan bir işi yapmasının verimlilik ve performansını da yükselteceğine dikkat çekmiştir (Warr, 1990: 194).

İş tatmini, iş ile ilgili unsurların zihinsel bir değerlendirilmesi sonucu oluşan işe yönelik bir tutumdur. Tutumlar duygular ve hisler üzerinde önemli etkilere sahipken, mutluluğu açıklama gücü tahmin edildiği kadar yüksek değildir (Weiss ve Cropanzano, 1996:2). Yani insan davranışı zihinsel tutumlar güdümünde kalacak kadar rasyonel değildir. İş doyumunu işe karşı bir duygu ve tutum içerirken, iş yerinde mutluluk sadece iş ile ilgili bir duygudan ibaret değildir (Ashforth ve Humphrey, 1995). Bu anlamda mutluluk bireysel anlamda kendine has hisler iken, iş tatmini kişinin yaptığı işi değerlendirmesi

üzerinedir. Kişi iş yerinde mutlu olabilirken, işine karşı olumsuz bir tutum sahibi olabilmektedir. Tam aksi olarak kişi işini sevmekte, ancak çalıştığı yerde kendini mutsuz hissedebilmektedir. Duygusal olarak iyilik hali (mutluluk) daha geniş bir kapsamda değerlendirilmektedir (Wright ve Doherty, 1998: 482). Örneğin; 2016'da üç üretim işletmesinin 261 emek işçisi ile yapılan araştırmada işçilerin işyerlerinde kendilerinden beklenenden daha fazlasını yapmalarında, iş tatmininin mi yoksa işyeri mutluluğunun mu daha etkili olduğunu ortaya koymaya amaçlamıştır. Araştırma sonucuna göre fazladan rol davranışı üzerinde iş tatmininin doğrudan bir etkisinin olmadığı, ancak işyeri mutluluğu değişkeninin doğrudan ve güçlü bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu bağlamda emek işçilerinin daha fazla çaba göstermeye istekli olmaları için iş tatmininden önce iş yerinde mutlu olmaları gerektiği vurgulanmıştır (Alparslan, 2016). Duygular, insanlığın önemli bir parçasıdır ve çalışırken insanlardan ayrılmaz. Çalışılan bir gün boyunca, insanlar çok çeşitli pozitif ve negatif duygu deneyimleri yaşarlar. Bilimsel olarak, pozitif duyguların ve hissedilen mutluluğun önemli olduğu ispatlanmıştır. Bu olumlu hisler düşünce üretim kapasitesini ve eyleme geçme yollarına erişimi arttırabilir, entelektüel ve sosyal kaynakların inşasına yardım eder. Aynı zamanda, negatif duyguların yıkıcı etkilerine karşı da koruyucudur (Ryan vd. 2010: 97).

Bireyin işinde mutlu olması sevdiği işi yapması ile ilişkilidir. Dolayısıyla kişinin en iyi yapabileceği iş ona en fazla tatmin verecek iştir (Keser ve Kümbül Güler, 2016: 133). 'Çalışma', 'mutluluğu' belirleyen çok önemli bir faktördür (Kroh,2011: 10) ve diğer insanlarla ilişki ve/veya iletişim kurma, öğrenme, becerileri geliştirme, güçlü yönlerini kullanma, amaçlarını başarma ve anlam bulma gibi kişileri mutlu edecek pek çok şeye fırsat sağlar (Action for Happiness, 2017).

Freud aşk/sevgi ve 'çalışma'nın insanoğlunun temel taşı olduğunu söyler. Çalışma, pek çok insan için yaşamının büyük bir bölümü olduğu için, insanları nasıl mutlu ettiği yönündeki etkisi de önemlidir (<http://www.actionforhappiness.org/10-keys-to-happier-living/at-work/details>).

Çalışma mutluluğuna ilişkin çeşitli araştırmalarda farklı araştırmacılar tarafından ele alınan "çalışma mutluluğu" tanım ve kavramı oluşturan unsurlar, içerikler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 1: 'Çalışma Mutluluğu'na İlişkin Çeşitli Tanım ve Kapsamlar

Yıl	Yazar/Yazarlar	Çalışma Mutluluğu:
1996	Holmes	iş memnuniyeti, işyeri mutluluğu, örgütsel bağlılık, çalışan bağlılığı
2004	Saari ve Judge	kişilerin iş ve genel yaşamlarından ne kadar mutlu olduğu
2004	Cropanzano ve Wright	1930'lardan bu yana, iş memnuniyeti ile eş değer görülen bir kavram
2004	Fredrickson	iş memnuniyeti olarak mutlu hislerin var olması, üzücü ya da can sıkıcı duyguların yok olması, duygusal tükenmenin yokluğu ve psikolojik iyilik hali
2006	Grawitch vd.	örgütsel bağlılık ve işte iyilik halinin bir sonucu olarak; sağlıklı çalışma uygulamalarını kapsayan iş-yaşam dengesi, çalışanın yetişmesi ve gelişimi, sağlık ve güvenlik, çalışan katılımı
2006	Morgeson ve Humphrey	meslektaşlar arası arkadaşlık desteği, hoşnutluk veren iş, iş iş ve yaşam dengesi, değer yaratan işler yaptığımıza inanç, yaptıklarında farklı hissettiren şeyler, başarılı bir takımın parçası olmak, başarıların ve rekabet edici ücretin farkında olma
2007	Maenapothi	kişinin çalışmaktan mutlu olduğu ve kendisini çalışıyormuş gibi hissetmediği, verimli olduğu ve hem çalışan düzeyinde hem de kurumsal düzeyde planlanan hedeflere ulaştığı, iş yerindeki bir durum
2007	Chiumento	iyi çalışma ilişkilerinden haz alma, kariyer gelişimi, değerli hissetme ve iyi davranılma
2007	War	kişisel kontrol, beceri kullanım fırsatı, çeşitlilik, diğer çalışanlarla ilişkiler, paraya erişebilirlik, fiziksel güvenlik ve sosyal saygınlık değeri, kariyer olanakları, denetim ve ödül
2007	Asplund vd.	işveren ve çalışan arasındaki uyumla ilgili durum
2007	Chawsithiwong	bir kişinin işte yaptığı işi beğendiği zaman oluşan durum
2008	Paschoal ve Tamayo	işyerinde pozitif duyguların yaygınlığı; kişilerin kendi potansiyel becerilerini geliştirip sürdürebilmelerini ve yaşamda kendilerini gerçekleştirmelerini sağlayan amaçları başarabildikleri algısı
2008	Edmunds ve Pryce-Jones,	kaynakların en iyi şekilde akıllıca kullanımı ve mücadeleler ile yüzleşme ve mücadelelerin üstesinden gelebilme
2010	Fisher	işyerinde pozitif duygulanım deneyimi (pozitif hisler, ruh hali, duygular, akış hali) ya da memnun yargılamaları (olumlu tutumlar) etkileyen yapı
2010	Pryce-Jones	her zaman gülümsemek, pozitif düşünmek ve sürekli neşeli ruh halinde olmak değil, kişinin başarı ve performans potansiyelini maksimize etmesine olanak sağlayan zihniyet
2010	Bhattacharjee ve Bhattacharjee	bireysel çalışma ve yaşam memnuniyetine bağlı bir olgu
2010	Bowling	insanların işleri aracılığıyla en derin duygularının pek çoğundan ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayabilmekten ne kadar memnun olduklarıdır. Kim olduğu ve yaptığı işte anlam yaratan psikolojik ihtiyaçların, genetiğin, değerlendirmenin nasıl olduğu hakkındaki durum

Çalışma Mutluluğu: Kavram ve Kapsam

Tablo 1. (Devamı)

2011	Pryce-Jones	başarı için psikolojik sermayenin en üst düzeye çıkması, kişinin potansiyelini açığa çıkarmasını sağlayan ve performansını üst düzeye çıkaran zihniyet
2011	Seligman	"Memnuniyet-Adanma-İlişkiler-Anlam"
2011	Jhones	iş memnuniyetinin bir parçasıdır ve kişinin kontrolündeki durum
2012	Voorde vd.	çalışanın mesai arkadaşları ve yöneticileri ile arasında gerçekleşen olumlu ilişkilerin varlığı
2013	Saenghiran	işte anlam ve pozitif hislerin arayışı ile takibi
2014	Kjerulf	insanların gerçekten eğlenceli şeyler yaptığını inandıklarında, gurur duyulacak büyük işler yaptıklarını hissettiklerinde, ilginç insanlarla çalıştıklarında, önemli şeyler yaptıklarını bildiklerinde, takdir edilen çalışmalarda sorumluluk aldıklarında, çalışmada eğlendiklerinde, öğrenme ve gelişme yaşadıklarında, fark yarattıklarında, motive olmuş ve enerjik hissettiklerinde, cesaretli olduklarını bildiklerinde sahip oldukları his
2015	Januwarsono	kişinin işinin tadını çıkarması ve yaptığı işi sevmesi
2015	Hempfling	kişisel mutluluk ve örgütsel desteğin toplamından oluşan yapı
2015	Akduman	işi seyerek yapmak ve yaparken de enerjyle dolu olmak, ayakları geri geri gitmeden işe gitmek ve sadece alacağı para için çalışmamak
2016	Walczak ve Derbis	çalışmanın pozitif yanı
2016	Stoia	pozitif duygular, deneyimler, pozitif tutumlar (iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık vb), kişisel gelişim ve amaç hissi ve değerli şeylere katkıda bulunduran çalışmanın öneminin farkına varma
2016	https://iopenerinstitute.com/an-iopener-case-study/	başarı potansiyeli ve performansı maksimize etmeye olanak sağlayan düşünce yapısı/zihniyet
2017	De Neve George ve Ward	işsizliğin verebileceği zarardan yola çıkarak, istihdam edilmenin mutluluğu; iş yaşam dengesi, özerklik, çeşitlilik, iş güvenliği, sosyal sermaye, sağlık ve güvenlik risklerini içeren önemli iş faktörleriyle ilişkili yapı
2017	Ersoy ve Ehtiyar	kişinin tüm zamanını iyi duygularla geçirmesi ya da öfke, hayal kırıklığı, başarısızlık, çekememezlik gibi olumsuz duyguların olmaması değil, bireyi bu duygulardan mutluluğa geri gelmesini sağlayan farklı eylemlere yol açma
Erişim Tarihi (12.09.2017)	http://happinessatwork.eu/happiness-at-work-more-effective/	daha çok kişilik ve kişi ile ilgili olan inisiyatif alma durumudur.

Kaynak: Literatüre dayalı araştırma sonucu araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Yukarıdaki tabloda, 'çalışma mutluluğu' tanımları ya da 'çalışma mutluluğu' nu ifade ettiği durumlar sıralanmaktadır. Tanımlamaların; doğrudan "çalışma mutluluğu" için kesin, sınırları çizilmiş, net tanımlar olmadığı görülmektedir. Daha çok, 'çalışma mutluluğu' nu ortaya çıkaran/oluşturan unsurlar yer almaktadır diyebiliriz.

Holmes (1996); Wright vd. (2004); Fredrickson (2004); bazıları iş memnuniyetinin tamamlayıcısı olduğunu ileri sürmektedirler (Jhones: 2001). İş doyumunu ile ilgili yapılmış araştırmalar ise, iş doyumunu ve çalışma mutluluğu arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğunu (Judge vd., 1993); ancak birbirlerinden farklı olduklarını ortaya koymuştur. Çalışma mutluluğu inisiyatif almaktır; iş doyumunu organizasyon ya da yönetici tarafından sorumlu tutulmaktadır. Başka bir ifadeyle, iş doyumunu ve çalışma mutluluğu arasındaki farkın; kontrol edilebilirlik olduğu söylenebilir (Pryce-Jones, 2011). İş doyumunu, mutluluğa katkıda bulunabilir (Holmyon ve Punpuing, 2017).

Holmes (1996) ve Grawitch vd. (2006) çalışma mutluluğunu örgütsel bağlılık (Holmes 1996 Grawitch vd.2006) ve çalışan bağlılığı açısından (Holmes 1996) incelemiştir. Örgütsel bağlılık ve çalışma mutluluğu arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki mevcuttur (Field vd., 2011).

Saari vd. (2004); 'çalışma mutluluğu'nu kişinin iş ve yaşamdan ne kadar mutlu olunduğu ile tanımlarken Grawitch vd. (2006); Morgeson vd (2006) de "iş ve yaşam dengesi" şeklinde tanımlar. İnsanların mutluluğunun, en güçlü göstergelerinden biri iş-yaşam dengesidir (<http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/cp517.pdf>, 31.01.2018).

Morgeson vd. (2006); Chiumeto (2007) ve War (2007) çalışma mutluluğunu, meslektaşlar arası desteğin farkında olma, başarılı bir takımın parçası olduğunu düşünme, diğer çalışanlarla iyi ilişkiler kurabilmenin farkında olma ve bu iyi ilişkilerden haz alma, yaptığı işin değer yarattığına olan inanç olarak ifade eder. Çalışma arkadaşlarına daha yardımcı olmanın (Zelenski vd. 2008), çalışma ortamındaki ilişkiler ve iş aktivitelerinin, yapılan işin çalışma mutluluğu ile iç içe olduğunu ve pozitif yönde etkilerinin bulunduğunu ortaya koymuştur (Wesarat vd., 2015: 79). Yine takım çalışması, çalışma mutluluğunu oluşturan önemli unsurlardan biridir (Mateu, 2016).

Aspuld ve diğer araştırmacıların (2007); işveren ve çalışan arasındaki uyum olarak tanımladığı çalışma mutluluğunu; çalışanların mutluluğunu belirleyen faktörlerden işveren, üst düzey yönetici ve çalışanlarıyla karşılıklı güven ve doğruluk işyerinde birbiriyle iç içedir (Januwarsono, 2015: 11). İşler çalışanlar ve onların yöneticileri/işverenleri tarafından şekillenir. Bu durum çalışma mutluluğu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (<https://www.theguardian.com/money/2011/jul/15/happiness-work-why-counts>).

Diğer tanımları incelediğimizde, pozitif duyguların varlığı, var olan negatif duyguların ve tükenmenin yok olması, pozitif duyguların tekrarlanma sıklığı (Paschoal ve Tamayo, 2008; Fisher 2010 Pryce-Jones 2010; Stoia 2016; Ersoy ve Ehtiyar 2017) çalışma mutluluğunu açıklamada en sık kullanılan yargılardır. Başka bir ifade ile çalışma mutluluğunun tanımı yalnızca; memnuniyet duyguları, pozitif duygulanım deneyimi, güzel hisler ve zevk değil, aynı zamanda kişinin çalışma yaşamını anlamlı bulmasıdır (Saenghiran, 2013:22).

Literatürde var olan tanım ve içeriklerin ardından; bu çalışmaya özgü bir çalışma mutluluğu tanımı yapmak gerekirse; “çalışma mutluluğu çalışanın yaptığı/sahip olduğu işinden memnun ve tatminkâr olması, çalıştığı organizasyona karşı olumlu bir yaklaşım benimsemesi ve çalışma ortamında iyi ilişkiler kurabilmesi neticesinde gönüllü olarak olumlu tutum ve davranışlar sergileyebilme duygusudur.” diyebiliriz. Çalışma mutluluğu da psikolojik bir deneyimdir demek olasıdır.

4. ÇALIŞMA MUTLULUĞUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler üzerine çeşitli çalışmalar yapılmıştır; fakat ortak bir kanı yoktur; çünkü mutluluk kavramı ve tanımı farklı toplumlar veya kültürler arasında değişkenlik gösterebilir (Lu vd. 2001:478) ve farklı kültürlerden insanlar farklı mutluluk faktörlerine değer verebilmektedirler (Goos, 2012; Lee vd. 2014). Örneğin, ülkemizde banka çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma sonucuna göre; çalışma mutluluğunun etkileyen faktörler olarak; işyeri arkadaşlığı, yapılan işin kendisi, yöneticilerin iletişimi, çalışma koşulları, ödül- takdir, müşteri ilişkileri ve hedeflere ulaşmak, iş ortamı ve çalışma koşulları, çalışma ilişkileri ve adalet algısı olarak bulunmuştur (Güner ve Çetinkaya Bozkurt, 2017: 91-95). Örgüt

kültürü (Hartnell vd. 2011: 680) ve çevresel özellikler (Warr, 2007) de çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler arasındadır. İş yerinin çalışanın hayatına anlam katacak ve ona gurur verecek şekilde yapılandırılması da çalışma mutluluğunu olumlu etkileyecektir (Gavin ve Mason, 2004).

Bazı araştırmacılar, çalışma mutluluğunu etkileyen faktörleri temel faktörler başlığı altında sınıflamıştır. Bu temel faktörler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 2: Çalışma Mutluluğunu Etkileyen Temel Faktörler

2007	Maenapoth	"organizasyonun ortak değerleri, iş arkadaşlarıyla iletişim, çalışma yaşamının kalitesi, yöneticilerin tutum ve davranışları"
2009	Fapinyo	"iş ilhamı, kurumun paylaşılan değerleri, ilişkiler, liderlik ve iş yaşamı kalitesi"
2011	Chaiprasit vd.	"çalışma ortamı ilişkileri, iş yaşamı kalitesi ve liderlik"
2014	Krause ve Annabelle	"meslektaşları ve denetçilerle olan ilişkileri, görev çeşitliliği ve iş güvenliği, özerklik"
2015	Wesarat	"istihdam durumu, gelir, iş ortamındaki ilişkiler ve iş aktiviteleri"

Kaynak: Literatüre dayalı araştırma sonucu araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Yukarıdaki tabloda dikkatimizi çeken ilk husus; tüm sınıflamalarda "iş arkadaşları ile iletişim ve ilişkilerin" çalışma mutluluğunun temel belirleyicisi olduğudur. Diğer çeşitli araştırmalarda da, iş ortamındaki insan ilişkilerinin (Ouyprasert, 2009; Adler, 1999; Bowditch ve Buono, 1994) çalışma mutluluğu üzerindeki olumlu etkilerine değinilmiştir. Öte yandan, "çalışma yaşamı kalitesi" önemli bir belirleyici olarak ele alınmıştır. Çalışma yaşamı kalitesi, çalışanlara doyum sağlayacak iş koşullarının yaratılması (Adler, 1999); çalışanların işi aracılığıyla önemli kişisel gereksinimlerini karşılayabilme derecesi (Bowditch ve Buono; 1994) olarak tanımlanmaktadır. Çalışma yaşamının kalitesi Çalışma yaşamı, çalışma koşullarından oluşmakta, bu anlamda bu koşullar çerçevesinde belirlenmektedir. Çalışma yaşamının kaliteli olması, aynı zamanda çalışanın iş doyumunun ve mutluluğunun en uygun seviyede olmasını da anlatmaktadır. Kısaca, çalışma yaşamı kalitesi de insanca çalışma koşullarını ifade etmektedir (Tınar ve Ulusoy, 2017: 116-117).

Çalışma Mutluluğu: Kavram ve Kapsam

Yapılan bir diğer araştırmaya göre; çalışma ortamının çalışma mutluluğu ile orta seviyede pozitif ilişkili olduğu sonucu çıkmıştır. Aynı araştırmada ise; yaş, medeni durum ve iş tecrübesinin ise çalışma mutluluğu ile ilgisi olmadığı; eğitim seviyesinin ise çalışma mutluluğu üzerinde düşük düzeyde pozitif yönde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ongkana, 2006). Benzer sonuçlar Ouyprasert'n yaptığı araştırma sonucunda da elde edilmiştir. Yaş ve eğitim düzeyi çalışma mutluluğu üzerinde hiçbir etkiye sahip değilken; iş ortamındaki insan ilişkileri, kuruluşun paylaşılan değerleri ve çalışma hayatının kalitesi etkilidir (Ouyprasert, 2009). Bu bulguyu destekleyen bir sonuç da Poopanit'in çalışmasında yer almaktadır. Çıkan sonuçlarda en çok dikkat çeken; kurum içindeki sosyal ilişkilerin çalışma mutluluğunu etkileyen önemli bir faktör olduğudur. Aynı çalışmada, organizasyonun sağladığı faydaların çalışma mutluluğunu düşük düzeyde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca 20-34 yaşlarındaki personelin 35-49 yaş grubundakilerden daha mutlu olduğunu ve kadın personelin erkeklerden daha mutlu olduğu sonucu bulunmuştur (Poopanit, 2008). Çalışma mutluluğu üzerinde yaş, medeni durum, eğitim düzeyi gibi demografik özelliklerin önemli bir etkisinin olmadığını; çalışma ortamı koşullarının ve ilişkilerin ise önemli düzeyde etki olduğunu söyleyebiliriz.

Çalışma mutluluğunu etkileyen diğer faktörler ise; çeşitli çalışmalarda tam zamanlı istihdam edilme (Mohanty, 2009: 885) ve gönüllü yarı zamanlı çalışma (Nikolova vd. 2014:3), kişisel gelir (Biswas-Diener vd. 2010: 229; Campbell, 2013), işyerinde olumlu arkadaşlıklar (Bader vd. 2013: 113), spesifik iş faaliyetleri (Waryszak, 2001:198; Tadić vd. 2013:737) ve önemli bir görev yapıyor olma hissi (Golparvar ve Abedini, 2014: 162) olarak bulunmuştur. Ancak burada önemli olan; bu faktörlerin etkisi farklı kültürlerdeki çalışanların mutluluğu üzerinde aynı etkiye sahip değildir, kültürden kültüre farklılık gösterir (Wesarat, 2015:78-79).

İstikrarlı bir şekilde istihdam edilmenin de çalışma mutluluğu üzerinde etkili olduğu bulunmuştur (Schere, 2009: 527). Bu sonucu destekler nitelikte bir araştırma sonucuna göre; sürekli çalışanların işlerinden geçici çalışanlardan daha mutlu olduklarını (Ong ve Shah, 2012; Scherer, 2009) ortaya koymaktadır. Sebebi ise geçici çalışanların yüksek düzeyde iş güvensizliği algısına (Sora vd. 2010) sahip olmasıdır. Çalışanın, mevcut çalıştığı organizasyonda istediği sürece istihdam edileceğini bilmesi bir çalışan için büyük önem taşımakta ve

bireyin iş tatminini oluşturan önemli etmenlerden birisi olmakta ve iş tatmini çalışma mutluluğu (Bakan ve Büyükbeşe, 2004:55) sağlamaktadır.

Bir diğer önemli araştırma, çalışma mutluluğunu ücret/maaşın dışında etkileyen faktörler üzerine sonuçlar ortaya koymuştur. Bunlar; itibar ve saygınlık, sosyal haklardan faydalanma imkânı, işinin ilgi çekici olması ve işinde sıkılmaması, sağlıklı bir iş yaşam dengesi, büyüme potansiyeli ve mesleki gelişim olanağı, şeffaf ve iletişimsel bir ortam, özerklidir (<https://gethppy.com/workplace-happiness/7-factors-determine-workplace-happiness-levels>). Yine bu sonuçları destekler nitelikte bir araştırma; uygun iş ve organizasyon; çalışanların çalışma ve özverilerini takdir etme, işlerini değerli ve anlamlı bulma, adalet duygusunu ve şeffaflığı hissetmeleri, çalışanın kendi kararlarını vermesi için yetkilendirilmesi, olumlu çalışma ilişkilerini çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler olarak ortaya koymuştur (<https://www.roberthalf.co.uk/its-time-we-all-work-happy> 20.03.2018).

İlginç bir araştırma sonucuna göre ise; bir organizasyonun meyve ve çikolataya harcayacağı iki dolar, kısa ve hızlı bir çalışma boyunca verimliliği hemen hemen %20 arttıracaktır (<https://elearninginfographics.com/happiness-creates-engagement-infographic/>). Çikolata stresle mücadelede faydalı olan potasyumu da içerdiği için mutluluk hormonu salgılamaya destek olur (Alpözen, 2010:18).

Özetle çalışma mutluluğunu etkileyen pek çok farklı boyutta faktör olduğunu görmekteyiz. Bu faktörlerden, çalışma ortamındaki ilişki ve iletişimin neredeyse tüm araştırmalarda en çok dikkat çeken husus olduğunu görmekteyiz. Öte yandan, çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlerin sıklıkla iş ve işyeri koşulları ile yakın ilişkili olduğu; yaş, medeni durum gibi demografik özelliklerle yakın ilişkili olmadığı görülmektedir.

5. ÇALIŞMA MUTLULUĞUNUN ÖNEMİ VE SONUÇLARI

Mutluluk günlük yaşamda kendine özgü bir öneme sahip iken; son yıllarda organizasyonlarda genel çalışan performansı üzerindeki etkisinden dolayı çok daha önemli hale gelmiştir (Gupta, 2012:1).

Çalışma Mutluluğu: Kavram ve Kapsam

Çalışma eyleminin gerçekleştiği yer olan işyerleri pozitif psikolojinin ilgi alanına giren ve ilgilenilmesi gereken konuların başında yer almaktadır (Solmuş, 2008). Hem çalışan hem de organizasyon açısından önemi ve ortaya çıkan sonuçları vardır demek mümkündür.

Uzun yıllardır, hem örgütsel araştırmacılar hem de uygulamacılar, çalışan mutluluğunun işyerindeki önem ve sonuçlarına ilgi duymaktadırlar. Birçok araştırmacı “mutlu/üretken çalışan tezi” (happy/productive worker thesis) üzerinde durmuştur. Bu hipoteze göre, mutlu çalışanlar, mutsuz çalışanlara göre işle ilgili daha yüksek düzeyde performans davranışı sergilerler. Bu tez onlarca yıllık çeşitli araştırmalarda desteklenmeye ve tutarlı olmaya devam etmiştir (Wright, 2004:222). Öte yandan; çalışma ilişkilerinin değiştiği konusunda yaygın bir fikir birliği mevcuttur. İş güvencesinin, sadakatin ve bir kurumda geçen ortalama görev süresinin geçmişten daha düşük olduğu görülmektedir. Bu noktada; işveren-çalışan ilişkileri, her iki tarafın da değişimden memnun olmalarına ve birbirlerinin beklentilerini yerine getirmeye devam etmelerine daha fazla bağlı görünmekte iken (Roehling vd. 2000:305); güvencesizlik artmaktadır (Standing, 2014). Bu değişen koşullarda, çalışma mutluluğunun geleceğin yüksek nitelikli çalışanlarını koruyan ve motive eden, istihdam güvencesini desteklediği bir tutkal rolü üstlenmesi muhtemeldir (Fisher, 2010: 404). Böylece, pozitif psikoloji alanındaki gelişmeler, çalışma yaşamında da etkisini göstermiş ve hem çalışanlar hem organizasyonlar için çalışma mutluluğu öne çıkan konu olarak karşımıza çıkmıştır.

Çalışma bir sevinç ve mutluluk kaynağı olarak algılanabilir (Ören ve Yüksel, 2012:39). İnsan yaşamının büyük bir kısmı, çalışma yaşamında geçmektedir ve çalışma yaşamında yalnızca ücret/maaş yeterli olmamaktadır. Kişilerin yaptığı/sahip olduğu işleri birer mücadele unsuru olmalı, onları motive etmeli ve nihayetinde onların mutluluğuna katkıda bulunmalıdır (<https://theundercoverrecruiter.com/happiness-index/>).

İnsan yaşamının önemli yönlerinden biri (Dulk vd. 2013:490) olan çalışma hayatı içinde kişiler, hem parasal (maaş ve yardımlar vb.) hem de işten psikolojik tatmin gibi parasal olmayan ödüller (Stiglbauer ve Batinic, 2012:260) karşılığında işlerini yaparlar.

Öte yandan, çalışanlar organizasyon başarısı için önemli bir kaynak olarak bilinir. Bilgili ve yetenekli olmaları; bunun yanında coşkulu, değişime açık ve işlerinde mutlu olmaları gerekir. Sonuç olarak çalışma mutluluğu, organizasyona karşı iyi bir tutumla sonuçlanır ve bu durum verimlilik ve örgütsel hedeflerin gerçekleşmesine yol açar. Bu da bir organizasyonun elde edebileceği en büyük faydalardan biridir (Tseng, 2009).

Değişen çalışma yaşamında, yaşamları süresince çoğu çalışan işlerini birkaç kez değiştirmektedirler (Clarke, 2007: 196; Sun vd. 2011: 25) ve bu süreçte pek çok organizasyon ise hedeflerini gerçekleştirmek için yüksek potansiyele sahip yüksek yetenekli çalışanları elinde tutmakta güçlük çekmektedir (Chaudhry ve Shah, 2011: 41; Kumar ve Dhamodaran, 2013). Bu noktada çalışma mutluluğunu arttırmanın örgütsel verimliliği en üst düzeye çıkarmak için bir mücadele unsuru olduğu (Chaudhry ve Shah, 2011) ve organizasyon açısından mevcut çalışanı elde tutmak için; çalışan mutluluğunu korumak gerektiği gerçeği ortadadır (Asiyabi ve Mirabi, 2012; Lindorff, 2010:354).

Çalışanların çalışma mutlulukları sağlanırsa üretkenlikleri (Barmby, 2012) ve performansları (Dalal vd. 2012:295) artar. Bu durumda örgütsel performans ve verimlilikte mutluluk oldukça önemli bir yere sahip olduğundan çalışma yaşamı ilgilileri (İK yöneticileri, işverenler vb.) çalışan mutluluğunu arttırmak için ortam hazırlamanın ve yönetmenin farkına varmak zorundadırlar (Gavin vd. 2004:381). Örneğin, mutluluk çalışmalarında insan odaklı bir misyon ve vizyonla yoluna devam eden kurumların başarıya ulaşabileceği düşüncesinden hareketle çalışanların mutlu olmalarını sağlamak, üst yönetim ile aralarında elçi olmak ve motivasyonlarını yüksek tutmak amacıyla geliştirilen bir İnsan Kaynakları Yönetimi uygulaması olarak "Mutluluk Yönetimi Modeli" ve Danimarkalı yazar Alexander Kjerulf tarafından ortaya atılan iş hayatında mutlu olma yönetmelerine odaklanan "İşte Mutluluk Projesi" (<https://woohooinc.com/>) çalışmaları güncel uygulama ve önemli projeler arasındadır. Ülkemizde de yaygınlık kazanarak sürdürülebilir kılınması önemlidir.

Yapılan bir araştırma sonucuna göre; günümüz ekonomisindeki en büyük avantajın mutlu ve katılımlı bir işgücü olduğudur. 2000'li yıllarda; mutluluğun hemen hemen her işte; satışları %37 oranında, verimliliği ise %31 ve görevleri %19 oranında arttırdığı sonuçları elde

edilmiştir (<http://blog.langleygroup.com.au/happiness-at-work-the-return-on-investment/>).

Özetle, çalışma mutluluğu; hem bireyler hem de organizasyonlar için önemlidir (Fisher, 2010; Simmons, 2014: 10). Daha sağlıklı ve üretken bir organizasyon yapısı çalışma mutluluğu ile sağlanabilir. Öte yandan, başarılı, rekabetçi ve sürekli gelişim gösteren organizasyonlar oluşturabilmenin yolu çalışma mutluluğunu sağlamaktan geçer (Kümbül Güler, 2008: 225). Çalışma mutluluğunun önemi, çalışanlar ve organizasyonlar için aynı amaca hizmet eden farklı beklentilerle şekillenen, karşılıklı yarar sağlayan bir durumdur denilebilir. Kısaca çalışanlar ve organizasyon tarafından önem verilen çalışma mutluluğundan elde edilecek çıktılar ise her iki taraf için olumlu yönde sonuçlar verecektir denilebilir. Önem ve sonuçların ise iç içe, bir birinin tamamlayıcıları olduğu söylenebilir.

Çalışma mutluluğu ile ilgili çok sayıda kişi üzerinde yapılan araştırma, olumlu tutum ve deneyimlerin hem çalışan hem de organizasyon için yararlı sonuçlarla ilişkili olduğunu göstermektedir (Griffeth vd. 2000:465; Stanley vd. 2002: 23; Dalal vd. 2005:1242). Organizasyon ve çalışan için farklı kategorilerde yararları vardır (Gupta, 2012:12).

Ampirik araştırmalar ve analizler, çalışma mutluluğunun iyileştirilmesine yönelik politikaların, çalışanlar açısından özel iyilik hallerini olumlu etkileyeceği ve verimliliklerini arttıracaklarını; böylece organizasyon açısından da kârlılığın artarak gelişim seyredeceğini göstermektedir (Diener ve Seligman: 2004). Çalışma mutluluğu, birden ortaya çıkan bir durum değildir. Çalışanlar ve işverenler açısından uzun dönemli bir çaba ve odaklanma gerektirir (<https://woohooinc.com/happiness-at-work/>). Öyleyse; çalışma mutluluğunun, çalışan ve organizasyona katkısının bir döngü halinde olduğunu ve doğru orantılı olduğunu söyleyebiliriz.

Çalışanlar açısından çalışma mutluluğunun çıktıları olarak; çalışma mutluluğu düzeyi daha yüksek insanların daha uzun ve daha mutlu yaşadığı ve çalışmanın onlara daha kolay geldiği sonucu bulunmuştur (Robertson ve Cooper: 2011). Aynı zamanda mutlu çalışanların kalp, şeker, tansiyon gibi rahatsızlıklara daha az yakalandıkları görülmektedir (Luchman vd. 2011: 540). Çünkü mutluluk seviyesi ne kadar yüksekse, bağışıklık sistemi o kadar güçlüdür. Bu durumda,

bireyler stres hormonlarından daha az etkilenmektedir. Ayrıca, bu sayede mutlu çalışanların yetenek ve kapasitelerini en verimli şekilde kullanabilecekleri ve bu sayede organizasyona en üst düzeyde katkı sağlayabileceği belirtilmektedir (Huhtala ve Parzefall, 2007: 300-301). Bir diğer açıdan, akranlarına göre daha mutlu olan çalışanlar, daha fazla para kazanabilirler (Boehm ve Lyubomirsky, 2008:101). İş yerinde mutlu bireyler ile mutsuzları karşılaştıran bir çalışmada mutlu bireylerin daha enerjik, özel hayatlarında daha mutlu, daha motivasyonlu, hedeflerini daha çok başaran kişiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Jones, 2010:187-188). Böylece, mutlu çalışanlar mutluluğunu işten evlerine getirir; aynı şekilde mutluluklarını evlerinden işe transfer edebilirler (Asiyabi ve Mirabi, 2012: 1183). Yani bireyin çalışması ve özel hayatı arasında yakın bir ilişki olduğu görülmektedir (Wesarat, 2005: 82). Aynı zamanda mutlu çalışanların kariyerlerinde başarılı olma olasılığı daha yüksektir (Boehm ve Lyubomirsky, 2008:110). Çalışma mutluluğunun sağlanması neticesinde; evdeki mutluluk düzeyinde, yapılan işe yoğunlaşmada, işini sevmekte, pozisyonuna değer verme ve takdir edilme hissinde artış yaşanır (<http://www.happinessclub.com>).

Öte yandan; organizasyon içinde, mutlu çalışanların daha üretken ve organizasyona daha sadık, daha tutarlı çalıştığı meslektaşlarıyla daha az çatışma yaşadığı ve daha fazla müşteri memnuniyeti yarattığı bilinmekte (Lama ve Cutler, 2009: 47-48) ve bu çalışanların, çalıştıkları kurum hakkında başkalarına olumlu şeyler söyleme olasılıkları daha yüksek olmaktadır (Robertson ve Cooper, 2011: 28). Çalışma mutluluğu sayesinde; çalışanlar daha az stres ve endişe yaşar; daha çok dinlenirler, %12 daha verimlidirler. Mutsuz çalışanlar yılda %10,7 oranında rapor alma eğiliminde iken; mutlu çalışanlar ortalama %3,9 oranında rapor alır. Çalışma mutluluğu sayesinde, tüm hafta boyunca çalışanların mutluluğu yaklaşık %95 oranında olur (<https://elearninginfographics.com/happiness-creates-engagement-infographic/>).

Çalışanların mutluluğunun organizasyon açısından sonuçlarından biri işyerinde işbirliği ve yardımlaşmadır (Robertson ve Cooper, 2011: 28). Çalışma mutluluğunun sağlanması neticesinde; çalışanlar diğerleriyle daha iyi çalışır, daha yaratıcı olur, şikâyet etmek yerine sorunları giderirler, daha fazla enerji sahibi olurlar, daha iyimserdirler, daha motive olurlar, daha az hastalanırlar, daha hızlı öğrenirler, daha az endişe yaşarlar ve sonuç olarak daha az hata yapar

Çalışma Mutluluğu: Kavram ve Kapsam

ve daha iyi kararlar verir (<http://positivesharing.com>). Bazı çalışmalar, çalışma mutluluğunun çalışanların zamanlarının çoğunu daha fazla yaratıcı görevlerde harcayacağı konularını tetiklediğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle yenilik kapasitesini etkiler ve performansı artırır

(<https://www.mitie.com/Mitie/media/Perspectives/Are-happy-workers-more-productive-1.pdf>). Bu sonucu destekleyen bir görüş psikologlar tarafından da ortaya konulmuştur. Bu görüşe göre; olumlu duyguların insanların seçim ve yenilik yapma kapasitelerini etkilediğini, hafıza hatırlama ve performanslarını geliştirir (Erez ve Isen, 2002: 1055).

Kısaca; çalışma mutluluğu çalışanların daha üretken olma eğilimi göstermesini, yenilikçi inovatif fikirler üretmelerini, zamandan tasarruf etme ve etkinliği artırmak için aynı işi farklı yenilikçi yöntemlerle yapmaya eğilimli olmalarını sağlar (Rafaeli ve Sutton, 1989:2). Bunu destekleyen bir araştırma, mutluluk ve işyeri başarısı arasında güçlü bir ilişki olduğunu kanıtlanmıştır. Mutlu çalışanlar işyerinde mutsuz akranlarına göre nispeten daha başarılıdır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Sonuç olarak organizasyon içinde çalışma mutluluğu sağlanan çalışanlar daha üretken konumdadırlar (http://b3cdn.net/nefoundation/71c1bb59a2ce151df7_8am6bqr2q.pdf).

Çalışma mutluluğu, performans, örgütsel bağlılık, çalışma bağlılığı, iş memnuniyeti, kariyer başarısı ve yaratıcılık gibi örgütsel çıktılar üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Ersoy ve Ehtiyar, 2017: 379). Piyasalar açısından, işsizliği azaltan bir etkiye sahiptir (Clark vd. 2008: 223).

Çalışma mutluluğunun sonuçlarına baktığımızda; çalışan ve organizasyon açısından karşılıklı olumlu sonuçlar yarattığı görülmektedir. Sonuçların odağında ise; çalışan açısından psikolojik iyilik hali ve sağlık çıktıları olarak geri dönüş sağlar nitelikte olduğu, organizasyon açısından da çalışanın artan performans ve verimliliği sayesinde karlılığının artması olduğu söylenebilir. Kısaca çalışan ve organizasyonun çalışma mutluluğunun birbirine domino taşı etkisi vardır diyebiliriz.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı, tam olarak netlik kazanmamış bir kavram niteliğinde olduğu düşünülen “çalışma mutluluğu” ilgili bir literatür taraması yaparak ve kavramsal bir çerçeve oluşturmaya çalışmak idi.

Araştırmada, öncelikle “mutluluk” ve “çalışma” ile ilgili makalenin ele alınış amacına göre bir literatür taraması yapılmıştır. Çünkü her iki konuda sınırlandırılması güç ve çok boyutlu konulardır. Ardından, “çalışma mutluluğu” ilgili literatürde doğrudan ve/veya dolaylı yer alan tanım, açıklama, içerik, oluşturan faktörler bir araya getirilmiş ve bir tabloda (bkz. Tablo:1) sunulmuştur. Ayrıca sıklıkla birbiri yerine kullanılan kavramlar olarak iş doyumunu ve çalışma mutluluğu arasındaki farklılıkları ele alınmıştır. Bir sonraki adımda ise; çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler ile çalışma mutluluğunun önemi ve sonuçlarına çalışan ve organizasyon açısından değinilmiştir.

Çalışmada dikkat çeken ilk husus, “çalışma mutluluğu” nun esasında Aristo, Platon gibi düşünürler tarafından çok uzun yıllar önce felsefe bağlamında sıklıkla açıklandığı, erdemle özdeş ele alındığı; fakat “çalışma mutluluğu” olarak değil de çalışmadan haz, hoşnutluk, doyum, çalışmanın insan için önem ve anlamları olarak irdelenmiş olmasıdır. Dikkat çeken ikinci diğer husus ise; 80’li ve 90’lı yıllarda sanayi devriminin çalışma hayatına olumsuz yansımalarının tartışıldığı, ortaya çıkan kötü çalışma koşullarının psikolojik etkilerine yer verildiği fakat psikolojik anlamda iyileştirme ve geliştirmeye yer vermekten ziyade, sorunu ortaya çıkarmak olduğudur. Seligman’ın pozitif psikoloji akımını başlatarak olumsuzluklardan çok olumlu ve güçlü yönler odaklanma anlayışı çalışma yaşamında da anlam bulmuştur. İlerleyen zamanlarda, çalışma mutluluğu kavramının 2000’li yıllarda ağırlıklı olarak; özellikle 2010’dan günümüze daha ağırlıklı ele alınmış olması dikkat çekmektedir.

Bir diğer önemli husus, “çalışma mutluluğu”nun genel olarak “iş doyumunu” yerine kullanıldığı; ancak yıllar itibariyle birbirlerinin tamamlayıcıları oldukları yönünde görüşler ortaya atıldığı görülmektedir.

Çalışma Mutluluğu: Kavram ve Kapsam

Çalışma mutluluğu için tek bir tanım yapılmasından ziyade, çalışma mutluluğunu oluşturan, sağlayan, çalışma mutluluğuna katkı sağlayan faktörlere değinildiği görülmektedir.

Literatürde var olan tanım ve içeriklerin ardından; bu çalışmaya özgü yapılan çalışma mutluluğu tanımı “çalışanın yaptığı/sahip olduğu işinde memnun ve tatminkâr olması, çalıştığı organizasyona karşı olumlu bir yaklaşım benimsemesi ve çalışma ortamında iyi ilişkiler kurabilmesi neticesinde kişinin gönüllü olarak olumlu tutum ve davranışlar sergileyebilme duygusudur.”

Çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler olarak; demografik özelliklerin (yaş, eğitim, medeni durum gibi) önemli etkileyiciler olmadığı; çalışma ortamı ilişki ve iletişimin, çalışma ortamının ve işin kendisinin temel belirleyicilerden olduğu görülmektedir. Bu noktada oluşan algı; çalışma mutluluğunu sağlamanın organizasyona düşen bir görev olduğudur.

Çalışan açısından; yalnızca ücret/maaş yeterli olmamakta; kişilerin yaptığı/sahip olduğu iş mücadele faktörüdür de, aynı zamanda, onları motive etmeli ve nihayetinde onların mutluluğuna katkıda bulunmalıdır. Organizasyon açısından, çalışanlar önemli bir kaynak olarak bilinir. Değişime açık ve işlerinde mutlu olmaları gerekir. Neticede; hem çalışan hem organizasyon için genel geçer bir durum olarak çalışma mutluluğu önemlidir.

Çalışma mutluluğunun önemine baktığımızda, değişen çalışma ilişkileri bağlamında hem çalışan hem de organizasyonun odağında olduğu dikkat çekmektedir. Mutluluk Yönetimi, Mutluluk Projesi gibi uygulamalar sıklıkla dile getirilmektedir.

Çalışma mutluluğunun sonuçlarını ele aldığımızda; çalışan açısından psikolojik iyilik hali ve sağlık, motivasyon gibi çalışana bireysel katkılar sağlayan çıktılar iken; organizasyon açısından performans, verimlilik ve yaratıcılık artışı gibi organizasyona katkı sağlayan çıktılardır. Kısaca çalışan ve organizasyon açısından domino taşı etkisi yarattığı ve doğru orantılı olduğudur.

Bu makalenin gelecek araştırmalarda; özellikle nicel ve nitel araştırmalar için yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın

197

İİBF Dergi
37/1
Haziran
June
2018

devamında, sahada çeşitli sektör ve meslekler için karşılaştırmalı olarak anket ve görüşmelerin yapılması; çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler üzerine detaylı incelemelerin yapılması ve sınıflanması; çalışma mutluluğu çıktılarının aile ve özel hayata yansımaları, çalışma mutluluğu ile iş sağlığı ve meslek hastalığı ilişkisi gibi çalışmaların yapılması önerilmekte ve alanda bu konu için önemli katkıları olacağı düşünülmektedir.

Teşekkür: Bilimi ve bilimsel çalışmayı kendisinden öğrendiğim ve mesleğimdeki heyecanımı kaybetmeden, meslek hayatımda karşıma çıkan zorluklarda küçük ışıkları görme umudunu bana aşıl原因 kıymetli hocam Mustafa Yaşar TINAR'a her daim teşekkür ve minneti borç bilmekte, onunla birlikte çalışmaktan duyduğum gururu ve onuru dile getirmeyi ayrı bir mutluluk faktörü olarak görmekteyim. Bu eserin ortaya çıkışı, değerli hocamla beraber çalışmamdan öğrendiklerimin tohumudur.

KAYNAKLAR

Action for Happiness, <http://www.actionforhappiness.org/10-keys-to-happier-living/at-work/details>, (Erişim Tarihi 04.03.2018).

Adıgüzel, Orhan; Yüksel, Hasan (2011). "Tarihsel Süreçte Çalışma Kavramı ve Bir Kırılma Noktası Olarak Sanayi Devrimi", Finans, Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi, 48 (553), 87-99.

Alparslan, Ali M. (2016). "Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini Mi İşyerinde Mutluluk Mu?". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 30(1): 203-215.

Alpözen, Esra (2010). "Dünden Bugüne ÇİKOLATA", Analiz' 35, 16-18.

Alptekin, Kamil. "Çalışma Hayatı"
<http://www.sosyalhizmetuzmani.org/calismahayati.htm>, (Erişim Tarihi: 05.07.2018).

Altiner, Serpil (2015). "Happiness: A Thesis Submitted for a Master Degree in Religion Culture and Society". Theology and Religious Studies University of Leiden. Leiden/Holland.

Ashforth, Blake E. ve Humphrey, Ronald H. (1995) "Labeling Processes in the Organization: Constructing the Individual" In Cummings, L. L. ve Staw, B. M. (Eds) Research in Organizational Behavior, 17 (1):413- 461.

Asplund, Jim; Lopez, Shane. J.; Hodges, Tim; Harter, Jim (2007). "The Clifton Strengths Finder 2.0 Technical Report: Development and Validation". Princeton, NJ: The Gallup Organization.

Aydin, Necati. (2012). "Theory of Human Nature and Happiness". Humanomics, 28(1), 42-63.

Bakan, İsmail ve Büyükbeşe Tuba (2004). "Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23 (1), 35-59.

Barmby, Tim, Bryson, Alex ve Eberth, Barbara (2012). "Human Capital, Matching and Job Satisfaction". Economics Letters, 117 (3), 548-551.

Berger, P. L. (1961). Some General Observation on the Problem of Work. The Human Shape of Work. (Ed. P. Berger). New York: Macmillan.

Bessant, John; Tidd, Joe. "Innovation and Entrepreneurship". Wiley London, 3. Baskı

Bhattacharjee, Dibyojyoti ve Bhattacharjee, Maumita (2010). "Measuring Happiness at Work Place". ASBM Journal of Management, 3(1/2), 112-125.

Botton, Alain de (2009). Çalışmanın Mutluluğu ve Sıkıntısı, (Çev.) Sertabioğlu, İstanbul: Sel yayıncılık, 5. Baskı.

Bowling, Daniel S. (2010). "Happy at Work: How the Science of Positive Psychology will Revolutionize the Workplace". Unpublished Manuscript. University of Pennsylvania Commons. http://repository.upenn.edu/mapp_capstone/17 (Erişim Tarihi 06.03.2018).

Brandt, T.; Gomes, J. F. S. ve Boyanova, D. (2011). "Personality and Psychological Capital As Indicators of Future Job Success?", LTA, 3(11), 263-289.

Brief, Arthur P. (1998). "Attitudes in and Around Organizations". Thousand Oaks, CA: Sage Publication.

Castel, Robert (2017). "Ücretli Çalışmanın Tarihçesi: Sosyal Sorunun Dönüşümü", İstanbul: İletişim Yayıncılık, 1. Baskı. Çeviren: Işık Ergüden.

Cevizci, Ahmet (2014). "Felsefe Sözlüğü", 6. Basım, Say Yayınları, İstanbul.

Chawsithiwong, Boonchong (2007). "Happy workplace". Journal of Social Development, 9 (2) (December), 61-93.

Chiumento, Sarah (2007). "Happiness at Work Index: Research Report". Chiumento, The Individual Approach to HR.

Clarke, Marilyn (2007). "Where to from Here? Evaluating Employability During Career Transition". Journal of Management and Organization, 13 (3), 196-211.

Cooper, Cary L.; Wood, Stephen (2011). "Happiness at Work: Why It Counts", <https://www.theguardian.com/money/2011/jul/15/happiness-work-why-counts> Erişim Tarihi, 31.01.2018).

Cropanzano, Russel; Wright, Thomas. A. (2001). "When a Happy Worker is Really a Productive Worker: A Review and Further Refinement of the Happy-Productive Worker Thesis". Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 53(3), 182-199.

Çalışma Mutluluğu: Kavram ve Kapsam

Dalal, Reeshad. S., Baysinger, Michael, Brummel, Bradley J. Ve Lebreton, James. M. (2012). "The Relative Importance of Employee Engagement, Other Job Attitudes, and Trait Affect as Predictors of Job Performance". *Journal of Applied Social Psychology*, 42(S1), 295-325.

Dalkey, Norman C. (1973). VI.B. Delphi Procedure and Rating Quality of Life Factors, in *The Quality of Life Concept*.
<https://web.njit.edu/~turoff/pubs/delphibook/ch6b.pdf>, (Erişim Tarihi, 05.03.2018).

De Neve, Jan-Emmanuel; Ward, George. (2017). Does Work Make You Happy? Evidence from the World Happiness Report, <https://hbr.org/2017/03/does-work-make-you-happy-evidence-from-the-world-happinessreport>, (Erişim Tarihi 10.08.2017) .

De Neve, Jan-Emmanuel; Ward, George (2017). "Happiness at Work", CEP Discussion Paper No 1474. Centre for Economic Performance. <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp1474.pdf> (Erişim Tarihi 21.01.2018).

Demren, Sevil İdil (2002). "Zorlamadan ve Zorlanmadan Yaşamak: Sevdiğiniz İşi Yapın", *Kaynak Dergisi*, 1(11)

DeNeve, Kristina M.; Cooper, Harris (1998). "The Happy Personality: A meta analysis of 137 Personality Traits and Subjective Well-Being". *Psychological Bulletin*, 124 (2), 197-229.

Diener, Ed; Suh, Eunkook M.; Lucas, Richard E.; Smith, Heidi L. (1999). "Subjective Well- Being: Three Decades of Progress". *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276-302.

Dulk, Laure. D., Groeneveld, Sandra, Ollier-Malaterre, Ariana ve Valcour, Monique (2013). "National Context in Work-Life Research: A Multi-Level Cross-National Analysis of the Adoption of Workplace Work-Life Arrangements in Europe". *European Management Journal*, 31(1), 478-494.

Easterlin, Richard. A. (2003). "Explaining Happiness". *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 100 (19), 11176-11183.

Edmunds, Laurel; Pryce-Jones, Jessica (2008). "Relationships Between Happiness, Overtime, Sick Leave and Intention to Stay or Leave". *Selection & Development Review*, 24 (1), 812.

Eid, Michael; Larsen, Randy (2008). "The Science of Subjective Well-Being", New York: The Guilford Press.

201

İİBF Dergi
37/1
Haziran
June
2018

Nuray TURAN

202
İİBF Dergi
37/1
Haziran
June
2018

Ersoy Aslı; Ehtiyar V.R. (2017). "Happiness at Work", *Developments in Social Sciences*, Efe Recep; Penkova Rosita; Wendt Jan. A.; Saparov Kuat T.; Berdenov Jaras G.; Eds., St. Kliment Ohridski University Press, Sofia, 375-381.

Fernando, Bartolome; Evans, Lee Paul A. (2001). "Başarının Bedeli Bu Kadar Ağır mı Olmalı", *İş ve Yaşam Dengesi*, MESS Yayını, İstanbul.

Field, Lyndsay K.; Buitendach, Johanna H. (2011). "Happiness, Work Wngagement and Organisational Commitment of Support Staff at a Tertiary Education Institution in South Africa". *South African Journal of Industrial Psychology*, 37 (1), 1-10.

Fisher, Cynthia D. (2003). "Why do Lay People Believe That Satisfaction and Performance are Correlated? Possible Sources of a Commonsense Theory". *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 753-777.

Fisher, Cynthia D. (2010). "Happiness at Work". *International Journal of Management Reviews*, 12 (4), 384-412.

Fisk, Fisher (2008). "İş Dehası", Tuğçe Esener (Çev.)

Fredrickson, Barbara. L. (2004). "The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions". *Philosophical Transactions of the Royal Society of London*, 359(1449), 1367-1377.

Gavin, Joanne. H. ve Mason, Richard O. (2004). "The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace". *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.

Giddens, Anthony (2000). *Sosyoloji*. Ankara: Ayraç Yayınları. 1. Baskı

Grawitch, Matthew J.; Gottschalk, Melanie; Munz, David .C. (2006). "The Path to a Healthy Workplace: A Critical Review Linking Healthy Workplace Practices, Employee Well-Being, and Organizational Improvements". *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(3), 129-147.

Gregory, Derek; Johnston, Ron; Pratt, Geraldine; Watts, Michael J.; Whatmore, Sarah (2009). "Quality of Life". *Dictionary of Human Geography* (5th), Oxford: Wiley-Blackwell.

Grint, Keith (2005). *The Sociology of Work*, USA: Blackwell Publishing. 3. Baskı

Harpaz, Itzhak (1990). "The Importance of Work Goals: An International Perspective", *Journal of International Business Studies*, 21 (1), 75-93.

Çalışma Mutluluğu: Kavram ve Kapsam

Hartnell, Chad A.; Ou, Amy. Y. ve Kinicki, Angelo (2011). "Organizational Culture and Organizational Effectiveness: A Meta-Analytic Investigation of the Competing Values Framework's Theoretical Suppositions". *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677-694.

Havighurst, Robert J. (1963). "Successful Aging", Williams, Richard; Tibbitts, Clark; Donohue, Wilma (Eds.). *Process of Aging: Social and Psychological Perspectives*, New York: Atherton, 419-425.

Hempfling, Michele S. (2015). "Happiness, Work Engagement, and Perception of Organizational Support of Student Affairs Professionals". The degree Doctor of Philosophy, The Patton College of Education of Ohio University.

Holstein, James A.; Gubrium, Jaber F. (1997). "The Active Interview". Sage Publications.

Holumyong, Charamporn; Punpuing, Sureeporn (2017). "Workers' Happiness: An Analysis of the Value of Family and Work Among Generational Cohorts". *Social Science Asia*, 1(4), 1-18.

Hosie, Peter; Sevastos, Peter (2009). "Does the Happy Productive Worker Thesis Apply to Managers?". *International Journal of Workplace Health Management*, 2(2), 131-160.

Jain T. R., Khanna O.P., Grover M.L., Singla R.K., *Industrial Sociology, Economics and Management*, V.K. Publications, New Delhi, 2006, s. 3.

Januwarsono, Santoso (2015). "Analytical of Factors Determinants of Happiness at Work Case Study on PT. PLN (persero) Region Suluttengo, Sulawesi, Indonesia". *European Journal of Business and Management*, 7(8), 9-18.

Jerulf, Alexander (2014). "Happy Hour is 9 to 5, How to Love your Job, Love your Life and Kick Butt at Work". First Edition. Pine Tribe Ltd. London.

Judge, Timothy. A.; Hulin, Charles. L. (1993). "Job Satisfaction as a Reflection of Disposition: A Multiple

Kelly, John R.; Freysinger, Valeria J. (2000), *21 st Century Leisure:Current Issues*, Boston: Allyn and Bacon.

Keser, Aşkın (2004). "Çalışma-Birey İlişkisi ve Çalışmanın Bireyin Yaşamında Yeri", *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2).

Keser, Aşkın (2009). *Çalışma Psikolojisi*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

203

İİBF Dergi
37/1
Haziran
June
2018

Keser, Aşkın (2009). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Ekin Kitap Evi.

Keser, Aşkın (2017). "İş Yaşamında Pozitif Psikoloji"
<https://tr.linkedin.com/pulse/i%C5%9F-ya%C5%9Famında-pozitif-psikoloji-a%C5%9Fk%C4%B1n-keser>, (Erişim Tarihi: 04.07.2018).

Keser, Aşkın ve Kümbül Güler, Burcu (2016). "Çalışma Psikolojisi". Kocaeli: Umuttepe Yayınlar.

Kim-Prieto, Chu; Diener, Ed; Tamir, Maya; Scollon, Christie; Diener, Marissa (2005). "Integrating the Diverse Definitions of Happiness: A Time-Sequential Framework of Subjective Well-Being". *Journal of happiness Studies*, 6(3), 261-300.

Knodel, John (1978). "Natural Fertility in Pre-Industrial Germany", *Population Studies*, 32 (3), 481- 510.

Kocabaş, Fatma (2008). "Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (1)10, 6-9.

Krause, Annabelle (2014). "Happiness and Work", IZA Discussion Paper 8435 Institute for the Study of Labor (IZA), <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp8435.html> (Erişim Tarihi 21.01.2018).

Kroh, Martin; Simon, Kühne; Rainer, Siegers (2015). "Documentation of Sample Sizes and Panel Attrition in the German Socio Economic Panel (SOEP) (1984 until 2010)." *Data Documentation* 59. Berlin.

Kumaş, Handan ve Fidan, Fatma (2005). "Akademisyen ve Tekstil İşçileri Karşılaştırması Örneğinde Çalışan Kadınların Çalışma Olgusuna Bakışları". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1 (50), 507-532.

Kümbül Güler, Burcu (2008). "Pozitif Psikoloji Bakış Açısından Çalışma Mutluluğu", *Solmuş, Tarık (Der), İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*, İstanbul: Epsilon Yayıncılık, 195-232.

Kümbül Güler, Burcu (2015). "Geçmişten Günümüze Çalışma Psikolojisi". *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 3(1)1-26.

Langton, John (2000). "Proletarianization in the Industrial Revolution: Regionalism and Kinship in the Labour Markets of the British Coal Industry from the Seventeenth to the Nineteenth Centuries", *Transactions of the Institute of British Geographers*, Blackwell Publishing, 25 (1), 31-49.

Çalışma Mutluluğu: Kavram ve Kapsam

Lindorff, Margaret (2010). "The Personal Values of Tomorrow's Workforce: Similarities and Differences Across Sex and Nationality". *Journal of Management and Organization*, 16(3): 353-368.

Lu, Luo, Gilmour, Robin ve Kao, Shu-Fang (2001). "Cultural Values and Happiness: An East-West Dialogue". *The Journal of Social Psychology*, 141(4), 477-493.

Luthans, Fred (2002). "Positive Organizational Behaviour: Developing and Managing Psychological Strengths". *Academy of Management Executive*, 16 (1): 57-72.

Maenapothi, R. (2007). "Happiness in the Workplace Indicator", Master's Thesis, Human Resource Development, National Institute of Development Administration.

Maeran, Roberta ve Cangiano, Francesco (2013). "Flow Experience and Job Characteristics: Analysing the Role of Flow in Job Satisfaction". *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 20 (1), 13-26.

Mark V. Roehling; Marcie A. Cavanaugh; Lisa M. Moynihan; Wendy R. Boswell (2001). "The Nature of the New Employment Relationship: A Content Analysis of the Practitioner and Academic Literatures". *Human Research Management*. 39 (4): 305-320.

Mateu, David Á. (2016). "Happiness at Work". *Business Administration and Marketing Department AE-1049 - Final Degree Project Academic Year 2015-16*.

McCall, Storrs (1980) "Quality of Life". *Social Indicators Research* 2, 25 (1), 5-14.

Moccia, Salvatore (2016). "Happiness At Work". *Psychologist Papers*, 37(2), 143-151.

Morgeson, Frederick P.; Humphrey, Stephen E. (2006). "The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work". *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.

Myers, David G.; Diener, Ed. (1995). "Who Is Happy?". *Psychological Science*, 6(1), 10-17.

Naqvi, Syed A. H.; Hashmi, Muhammad A.; Raza, Shaoukat A.; Zeeshan, A. ve Shaikh, Faiz M. (2011). "Impact of Supportive Leadership and

205

İİBF Dergi
37/1
Haziran
June
2018

Organizational Learning Culture as a Moderator on the Relationship of Psychological Empowerment and Organizational Commitment". Australian Journal of Business and Management Research, 1(8), 65-71.

OxfordLearner'sDictionaries,"Happiness"<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/happiness?q=happiness> (Erişim Tarihi 29.01.2018).

Ören, Kenan; Yüksel Hasan (2012). "Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı".HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1(1), 35-59.

Özsoy, Osman (2002). "Değişen Dünyada Meslek Seçimi, Geleceğin Meslekleri", İstanbul: Hayat Yayınları.

206

İİBF Dergi
37/1
Haziran
June
2018

Paloma Oliveira de Carvalho Santos, Ney Madeira, Danielle Cardoso Joia and Fernando da Silva Assumpção (2017). "Creativity and Innovation for Corporate Happiness Management". Brazilian Journal of Science and Technology, 4 (3), 1-20.

Paschoal, Tatiana; Tamayo, Alvaro (2008). "Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. (Construction and validation of the work well-being scale". Avaliação Psicológica, 7(1), 11-22.

Patten, John (1977). "Urban Occupations in Pre-Industrial England", Blackwell Publishing. Transactions of the Institute of British Geographers, 2 (3), 296-313.

Peterson, Christopher; Park, Nansook; Seligman, Martin E. P. (2005). "Orientations to Happiness and Life Satisfaction: The Full Life Versus the Empty Life", Journal of Happiness Studies, 6 (1), 25-41.

Piccolo, Ronald F.; Judge, Timothy A.; Takahashi, Koji; Watanabe, Naotaka; Locke, Edwin A. (2006). "Core Self-Evaluations in Japan: Relative Effects on Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Happiness.Journal of Organizational Behavior, 27(1),109-109.

Platon (2012). "Devlet (Politeia) Hüseyin Demirhan (Çev.). Sosyal Yayınları, İstanbul.

Platon (2017). "Protagoras", Furkan Akderin (Çev.), 2. Baskı, Say Yayınları, İstanbul.

Pryce-Jones, Jessica (2010) "Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success". Malden, MA: Wiley-Blackwell.

Çalışma Mutluluğu: Kavram ve Kapsam

Quintanilla, Antonio Ruiz ve England George W. (1996). "How Working is Defined: Structure and Stability", *Journal of Organizational Behavior*, 17 (1), 1-22.

Rodríguez-Muñoz, Alfredo; Sanz-Vergel, Ana I. (2013). Happiness and Well-Being at Work: A Special Issue". *Journal of Work and Organizational Psychology*. 29 (3),95-97.

Russell, Muirhead (2004). *Just Work*, USA: Harvard College Publication.

Ryan, Richard M.; Bernstein, Jesse H.; Brown, Warren K. (2010). Weekends, Work and Well-Being: Psychological Need Satisfaction and Day of the Week Effects on Mood, Vitality and Physical Symptoms. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 29 (1), 95-122.

Ryan, Richard M.; Huta, Veronika.; Deci, Edward L. (2008). "Living Well: A Self-Determination Theory Perspective on Eudaimonia", *Journal of Happiness Studies*, 9 (1),139-170.

Saari, Lise.M.; Judge, Timothy A. (2004). "Employee Attitudes and Job Satisfaction". *Human Resource*

Sabuncuoğlu, Zeyyat (1987). *Çalışma Psikolojisi*, Uludağ Üniversitesi Basımevi.

Seligman, M. C.; Csikszentmihalyi, M. (2000) Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.

Seligman, Martin (2011). "Flourishes". New York: Simon & Schuster. <https://experiencelife.com/wpcontent/uploads/2011/11/Flourish.pdf>, (Erişim Tarihi 12.09.2017).

Sezal, İhsan (2003). *Sosyolojiye Giriş*, Ankara: Martı Yayınevi.

Simmons, Bret L. (2014). "Organizational Characteristics of Happy Organizations". In P. Y. Chen; C. L. Cooper (Eds.), *Work and Wellbeing* (1-18). Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.

Solmuş, T. (2008). *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık,

Standing, Guy (2004). *Prekarya- Yeni Tehlikeli Sınıf*. İstanbul: İletişim Yayıncılık,

207

İİBF Dergi
37/1
Haziran
June
2018

Stiglbauer, Barbara ve Batinic, Bernad (2012). "The Role of Jahoda's Latent and Financial Benefits for Work Involvement: A Longitudinal Study". Journal of Vocational Behavior, 81 (2), 259-268.

Stoia, E. (2016). "Happiness and Well-Being at Work". Business Administration and Marketing Department AE1049-Final Degree Project http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/161807/TFG_2015_StoiaE.pdf?sequence=1 (Erişim Tarihi 21.02.2018). 1-65.

Sun, Judy. Y. ve Wang, Greg. G. (2011). "Integrating Disparate Literatures on Voluntary Career Transition and Voluntary Turnover-Implications for Research in the Chinese Context". Journal of Chinese Human Resource Management, 2(1), 23-42.

The Science of Happiness at Work: A Case Study", iOPener Institute, <https://iopenerinstitute.com/an-iopencase-study/> (Erişim Tarihi 13.01.2018).

Thomas A. Wright (2004), The Role of "Happiness" in Organizational Research: Past, Present and Future Directions, in Pamela L. Perrewe, Daniel C. Ganster (ed.) Exploring Interpersonal Dynamics (Research in Occupational Stress and Well-being, Volume 4), Emerald Group Publishing Limited, 221 - 264.

Tınar, Mustafa Yaşar (1996). Çalışma Psikolojisi, İzmir: Necdet Bükey A.Ş.

Tınar, Mustafa Yaşar ve Ulusoy Tülay (2017). "Çalışma Koşullarının İnsancılaştırılmasında Çalışan "Memnuniyeti Anketinin Rolü - Uygulamadan Bir Örnek Analizi". Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi 5 (ÖS: Ergonomi2016), 115-125.

Tseng, ML (2009). "Application of ANP and DEMATEL to Evaluate the Decision-Making of Municipal Solid Waste Management in Metro Manila". Environmental Monitoring and Assessment, 156 (1-4), 181-197.

Van Horn, Joan. E.; Taris, Toon. W.; Schaufeli, Wilmar B.; Schreurs, Paul J.G. (2004). "The Structure of Occupational Well-Being: A Study Among Dutch Teachers". Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77(3), 365-375.

Veenhoven, Ruut. (2009). "How do We Assess How Happy We Are? Tenets, Implications and Tenability of Three Theories", Veenhoven, Ruut. (Der.) Happiness, Economics and Politics: Towards a Multi- Disciplinary Approach, Cheltenham UK: Edward Elger Publishers, 45-69.

Çalışma Mutluluğu: Kavram ve Kapsam

Veenhoven, Ruut. (2013). The Four Qualities of Life Ordering Concepts and Measures of the Good Life. *Journal of Happiness Studies*, 1 (1), 195-226.

Voorde, Karina Van De; Paauwe, Jaap ve Veldhoven, Marc Van (2012). "Employee Well-Being and the HRM- Organizational Performance Relationship: A Review of Quantitative Studies". *International Journal of Management Reviews*, 14(4),391-407.

Walczak, Radoslaw; Derbis, Romuald (2016). "The Role of the Happiness Philosophy and Core Self-Evaluations in Defining Job Satisfaction as Seen by the Self and the Significant Other". *Polish Journal of Applied Psychology*, 13(4), 55-66.

Warr, Peter (1990). "The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental Health". *Journal of Occupational Psychology*, 63(3): 193-210.

Warr, Peter (2007). "Work, Happiness and Unhappiness". London: Laurence Erlbaum Associates.

Warr, Peter ve Clapperton, Guy (2010). "The Joy of Work? Jobs, Happiness and You", New York, NY: Routledge.<https://www.routledge.com/The-Joy-of-Work-Jobs-Happiness-and-You/WarrClapperton/p/book/9780415459662>, (Erişim Tarihi 12.02.2018).

Watson Tony J. (2004)"Sociology, Work and Industry", USA: Routledge & Kegan Paul Paublication.

Weiss, H. M. ve Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work. In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews* (1-74). Greenwich, CT:JAI Press.

Wesarat, Phathara-on; Sharif, Mohmad Y.; Majid, Abdul. H. (2015). "A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace". *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.

What Makes Employees Happy at Work, <https://theundercoverrecruiter.com/happiness-index>, (Erişim Tarihi, 21.03.2018).

Why Happiness at Work is More Effective than Being Satisfied at Work, <http://happinessatwork.eu/happiness-atwork-more-effective/>, (Erişim Tarihi 22.11.2017).

209

İİBF Dergi
37/1
Haziran
June
2018

World Happiness Report 2017. (2017). "Happiness at Work", <http://worldhappiness.report/ed/2017/>, (Erişim Tarihi 22.11.2017).

Wright, Thomas A. ve Doherty, Elizabeth M. (1998) "Organizational Behavior 'Rediscovered' the Role of Emotional Well-being". *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 481-485.

Yüksel, Hasan (2014). "Çalışma Yaşamı ve Stres Kavramı: Durumsal Bir Yaklaşım". *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 109-131.

Zelenski, John M.; Murphy, Steven A.; Jenkins, David. A. (2008). "The Happy-Productive Worker Thesis Revisited". *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 521-537.

210

İİBF Dergi
37/1
Haziran
June
2018

Here are the Top 10 Things You Should Know About Happiness at Work, <https://woohooinc.com/happiness-at-work/>, (Erişim Tarihi: 12.07.2018).

SUMMARY

Aim of the Study: The purpose of this article is to provide a conceptual framework for conducting a literature search on the concept of "happiness at work". In this article, a literature search related to "happiness of working" was made, and the concept of happiness and working relation, factors affecting working happiness, results of working happiness and a conceptual framework were tried.

Method of the Study: The method of this study is literature review. The related articles have been scanned. In the study, firstly, "happiness" and "happiness at work" are mentioned; the concept of "job satisfaction" which is often used instead of working happiness and its difference from "working happiness" is given; the definitions and contents in the literature have been brought together on a tabature and a definition of work-specific happiness has been defined. Then the importance of working happiness, the factors affecting working happiness, and the results of happiness at work are addressed in terms of organization.

Happiness: Happiness is not a special case for any society or culture. In fact, every individual is looking for happiness, universal for all humanity in all cultures (Aydın, 2012: 42). Although there is no general consensus on happiness, scientists are closely concerned with how people have become happy (Moccia, 2016: 143). Happiness mostly experiencing a positive affection; experience less negative emotions and be pleased with life as a whole (Myers et al., 1995: 17).

Happiness at work: Having happy feelings of job satisfaction, sad or annoying feelings, absence of emotional exhaustion and psychological well-being (Fredrickson, 2004); that a person is happy to work and does not feel like working, is productive and achieves planned goals at both the employee level and the enterprise level (Maenapothi, 2007).

Findings:

In the research, firstly literature review about "happiness" and "happiness at work" was made and the definition, explanation, content, factors constituting directly and / or indirectly in the related literature were brought together and presented in a table (see Table 1). The differences between job satisfaction and happiness at work are also discussed as frequently used concepts. Then, the importance of happiness at work, the factors affecting happiness at work and the results of happiness at work are addressed in terms of organization.

The first thing that attracted attention in the study was the fact that "happiness at work" especially since 2010, the daily issue is more heavily handled. Another important point is that "happiness at work" is generally used instead of "job satisfaction"; but it seems that opinions have been put forward that they are complementaries over the years.

From a single definition of "happiness at work" it is seen that the factors that contributed to the happiness at working, which makes up the "happiness at work" are mentioned. Following the definitions and contents existing in the literature; the definition of "happiness at work" made specifically for this work is "the emotion of being able to exhibit positive attitudes and behaviors voluntarily as a result of the employee being satisfied / satisfied with his / her work, adopting a positive approach to the organization he works with and establishing good relationships in the working environment.

212

İİBF Dergi
37/1
Haziran
June
2018

When we look at the importance of "happiness at work" it is seen that "happiness at work" is at the center of both the employee and the organization in the context of changing working relationships. From the employee point of view; only wage / salary is not enough; it is the business struggle factor that people have / are doing, but at the same time they must motivate them and ultimately contribute to their happiness. From an organization point of view, employees are known as an important resource. They must be open to change and happy in their work. Eventually; it is important for both the employee and the organization.

As factors affecting "happiness at work"; demographics (such as age, education, marital status) are not significant; it is seen that working environment is communication and communication, working environment and work itself are the main determinants. Perception at this point; providing "happiness at work" is a task for the organization.

When we discuss the results of the study happiness; psychological well-being in terms of employee and outputs that provide individual contributions such as health and motivation; in terms of organization, contributes to the organization such as performance, efficiency and creativity increase. Briefly, it is the domino stone effect and the right proportion in terms of working and organization.