

SAĞLIK PERSONELİNİN MUTLULUKLARI ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI: AİLE SAĞLIĞI MERKEZLERİNDE BİR UYGULAMA¹

Zeki YÜKSEKBİLGİLİ²

Gülbeniz AKDUMAN³

Özet

Aile sağlığı merkezlerinde her geçen gün artan hasta sayısı, yeni kuşakların değişen iş anlayışları ve deneyim eksikliği nedeni ile çalışanların iş yükleri ve mutsuzlukları paralel olarak artış göstermektedir.. Bu araştırmada Aile sağlığı merkezi performansında ve başarısında önemli bir yere sahip olan çalışanların mutluluğunun, işle ilgili mutlulukları ile ilişkisi incelenecektir. Bu çalışmada amaç; Aile sağlığı merkezlerinde çalışan sağlık personelinin bireysel mutluluk ve işyerinde mutluluklarının demografik faktörlere göre farklarını belirlemektir. Araştırma anketi, “Oxford Mutluluk Envanteri (OHI)” ve “İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı (JAWS)” ölçeklerinde belirlenmiş sorulardan oluşmaktadır.

Anahtar kelimeler: Aile Sağlığı Merkezi (ASM), bireysel mutluluk, işyerinde mutluluk, mutluluk

Jel Kodlar: I10, I12, I19

A FIELD STUDY ON HAPPINESS OF HEALTH PERSONNEL: A RESEARCH IN FAMILY HEALTH CENTERS

Abstract

Due to the ascending number of patients, the changing work understanding of new generations and lack of experience, there is a rapid increase in unhappiness of health personnel in Family Health Centers parallel to work load. In this study, the relation between psychological well-being and job-related affective well-being is screened. The main of this study is to determine the differences between well-being and job-related affective well-being of Family Health Centers' employees according to demographic factors. The study uses the questions defined in Oxford Happiness Inventory (OHI) and Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS).

Keywords: Family Health Centers, psychological well-being, job-related affective well-being, well-being

Jel Codes: I10, I12, I19

1. Literatür Taraması

Mutluluk (Öznel İyi Olma)

Mutluluk sözcüğünün kelime anlamı bütün isteklerin yerine getirilmesi olup mesut olma kavramı ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır (TDK, 1983). En genel ve kullanılan tanıma göre mutluluk, "Gerçekleşmesi anlamlı etkinlik ve etkileşimle ulaşılabilecek bir ideal olan yetkin bir doyum durumu, arzu ve isteklerin tümüyle karşılanması" şeklindedir. Bu tanıma göre mutluluk insanın ancak kendi eylemleri ile kazanabileceği bir idealdir (Aral, 2012). Mutluluk ya da öznel iyi olma, bireyin yaşamına dair olumlu düşünce ve duygularının miktarca üstünlüğü yani bireylerin yaşamlarından aldıkları doyum ve olumlu duyguların toplamıdır (Wilson, 1967, 295).

İnsan hayatı boyunca birbirinden farklı sayısız duygu yaşar. Bu çok çeşitli duyguları basit bir genellemeyle, mutlu, nötr ve mutsuz ana başlıkları altında sınıflandırabiliriz. Bu sınıflandırma sayesinde duygusal tanımlamalarda yaşanan karışık da sonlanmış olacaktır. Memnuniyet, heyecan, başarıma hissi gibi duygular mutluluk kapsamında, korku, sinir, stres, nefret, düş kırıklığı gibi duygular da mutsuzluk kapsamında değerlendirilebilir (Fraser, 1971). Pozitif ve negatif duyguları anlamak kişilerin ve organizasyonların iletişim stratejileri açısından kritik önem taşımaktadır (Goldsmith, Cho, Dhar, 2012, 872). Psikoloji alanında yapılan araştırmalar çoğunlukla akılla ilgili rahatsızlıklara ve sorunlara odaklandığı için iyilik ve mutluluk gibi pozitif konulara gereken önemi gösterememiştir. İlgili alan yazın incelendiğinde psikolojik rahatsızlıklar ve negatif konularla ilgili yapılan yayın sayısının iyilik, mutluluk gibi olumlu kavramlara oranla 14 kat daha fazla olduğu görülmektedir (Bakker, Schaufeli, Leiter, Taris, 2008, 187).

¹ Bu araştırma; 2015 yılında İSTAHED tarafından Kıbrıs'da gerçekleştirilen 2.Uluslararası Katılımlı Aile Hekimliği Derneği Kongresi'nde sunulan poster çalışmasının geliştirilmiş halidir.

² Nişantaşı Üniversitesi, Yrd.Doç.Dr. , S.yazar, yuksekbilgili@gmail.com

³ İstanbul Bilgi Üniversitesi / İstanbul, gulbeniz@akduman.com

Mutluluk, memnuniyet, iyi olma, iyi hissetme, refah ve esneklik kavramlarıyla eş anlamlı kullanılan bir kavramdır. Amerika’da 1972 yılından beri her yıl yapılan genel sosyal araştırmada mutluluk “Tüm etkenleri göz önüne aldığınızda son günlerde mutlu musunuz, epey mutlu musunuz veya mutlu değil misiniz?” sorusuna benzer 4 sorunun cevabının analizi ile ölçülmektedir (Easterlin, 2003, 11176). İnsan hayatında mutluluk bilişsel (zihinsel) ve fiziksel olarak birlikte değerlendirilmelidir. Mutluluk kişinin hayatından genel olarak duyduğu memnuniyetin bir ifadesidir (Diener, 2000, 37).

Mutluluk psikolojide yer alan adaptasyon teorisiyle yakından ilişkilidir. Kişiler hayatlarında kendilerini mutlu eden kritere alıştıklarında eski mutluluk seviyelerine geri dönerler (Easterlin, 2003, 11176). Adaptasyon seviyesi teorisine göre insanların mutluluğu sadece başkalarıyla kıyaslamasına bağlı değildir. Aynı zamanda kişi kendisi de kendisiyle de kıyaslama yapar. Kişiler mevcut içinde bulundukları durum ve halleriyle geçmişteki hal ve durumlarını kıyaslarlar. Eğer kişinin içinde bulunduğu durum iyileşirse mutluluk standardı da yükselir. İkramiye kazanan kişilerin mutlu olma eşik seviyelerin, ikramiye kazandıktan sonra çok fazla yükselmesi araştırmalarla kanıtlanmıştır. 50.000-1 milyon arasında ikramiye kazanmalarına rağmen bu kişilerin mutluluk seviyelerinin ikramiye kazanmadan öncekinden daha yüksek olmadığı sonucuna varılmıştır. İkramiye kazandıktan sonra bu kişiler televizyon seyretmek, kıyafet alışverişi yapmak veya arkadaşlarla sohbet etmek gibi eğlenceli günlük aktivitelerden zevk almamaya başlamışlardır. Çünkü onların mutluluk standartları artmış ve mutluluk artık daha ulaşılmaz olmuştur (Sdorow, 1993).

İnsanların yaşanan olaylara karşı hızlı, sert ve şiddetli tepki göstermeye yönelik çok fazla eğilimleri varken verdikleri tepkiler zaman içerisinde (yaklaşık 3 ay) azalır. Yapılan çoklu araştırma sonuçlarına göre, kişilerin iyi veya kötü haberler ya da olaylar sonrasında yaşadıkları mutluluk veya mutsuzluktan, tekrar olay yaşanmadan önceki mutluluk veya mutsuzluk noktasına yaklaşık 3 ay sonra geri dönmeye eğilimli oldukları ileri sürülmektedir. Yaşanan bu evrimsel adaptasyon süreci hassas çark ya da hedonik adaptasyon kuramı olarak bilinir. Brickman’ın (1978) piyango talihlileri arasında mutluluk üzerine yaptığı boylamsal araştırmada 5000-1000000 Amerikan doları arasında para kazanan piyango talihlileriyle görüşmeler yapılmıştır. Piyango talihlileri diğer kontrol grubuna göre günlük olayların daha az zevkli olduğunu ve piyango kazanma öncesine göre daha çok mutlu olmadıklarını belirtmişlerdir. Aynı araştırmada belden aşağısı felçli olan 11 kişi ve elleri ve ayakları felçli 18 kişi, piyango talihlileri ile mutluluk seviyelerinde aynı puanı almışlardır. Bu sonuç felçlilerin içinde bulundukları durumdan mutlu oldukları anlamına gelmemektedir. Onların geçmişleri hakkında olumlu düşünceye şimdiki günlük yaşamlarında ise düşük tatmine sahip olma eğilimleri vardır. Hedonik adaptasyonu önlemenin yolu çeşitliliktir. Bireylerin herhangi bir adaptasyon mekanizmasının etkisini yok edebilmesi için sürekli yaklaşımlarını ve mutluluk stratejilerini değiştirmesi gereklidir (Hefferon, Boniwell, 2014).

Uzun yıllar boyunca soyut bir kavram olmasından ötürü mutluluğun ölçülemeyeceği ve bilimsel yöntemlerle araştırılamayacağı düşüncesi psikolojide mevcuttu (Fordyce, 1983, 483). Mutluluğu ölçümleyebilecek güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanmış uygun ölçekler geliştirilmeye başladığında bu inanış kaybolmuştur (Diener, 1984, 542). Mutluluk bilimi geleceğin bilimi olarak sistematize edilerek metodolojisi geliştirilmiş ve tanımlanmıştır. Bu nedenle psikolojik ve sosyal sermayenin tıpkı kaynak yönetimi gibi verimlilik ve sürdürülebilirlik ilkeleri temel alınarak üretilmesini ve tüketilmesini öğrenmeye başlamamız gerekmektedir (Tarhan, Gümüşel, Sayım, 2014).

İşyerinde Mutluluk (İşle İlgili İyilik Algısı)

Mutlu çalışanlar organizasyonlar için önemli varlıklardır. Mutlu çalışanlar daha pozitif, çalışkan, diğerlerine yardımcı olmaktan zevk alan, daha az hasta olan, tükenmiş sorunu yaşama oranı daha düşük olan, daha verimli ve yüksek performansla çalışan kişilerdir (Xanthopoulou, Bakker, 2014, 513). İlgili alan yazında mutlu çalışanların daha yüksek performans gösterdiğini destekleyen birçok araştırma (Staw, Sutton, Pelled, 1994; Wright, Bonett, Sweeney, 1993; Wright, Staw, 1999; Wright, Larwood, Denney, 2002; Wright, Cropanzano, 2004) mevcuttur.

İş tatmini ve işle ilgili iyilik algısı çoğu zaman birbirleriyle aynı anlamda kullanılmasına rağmen kapsamaları açısından farklı anlamlara sahiptirler. İş tatmini çalışanın yaptığı işten memnun olması ve işini sevmesini ifade ederken, işle ilgili iyilik algısı çalışanın negatif ve pozitif algılarını kapsayan çok boyutlu bir kavramdır (Daniels, Brough, Guppy, Peters-Bean, Weatherstone, 1997, 129). İşle ilgili iyilik hali kişinin işinde kendini zinde ve mutlu hissetmesidir (Keyes, 2005, 540).

İlgilin alan yazın incelendiğinde işyerinde çalışan mutluluğunu etkileyen kriterlerle ilgili birçok araştırma yapıldığı görülmektedir:

- Cifre, Vera Rodriquez ve Pastor (2013) 29 ülkede yaptıkları geniş çaplı araştırma sonucunda çalışanın beklentileri ile işin sağladıkları arasında uyum varsa çalışanın mutlu olabileceği bulgusuna ulaşmışlardır.
- Garrosa, Carmona, Ladstatter, Blanco ve Cooper – Thomas (2013) çalışanların günlük mutluluğunu etkileyen değişkenleri analiz etmek amacıyla yaptıkları araştırma sonucunda iş yerindeki mutluluğun çalışanın özel hayatını, özel hayattaki mutluluğunda kişinin iş yerindeki mutluluğunu direk olarak etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

- Sanz–Vergel ve Rodriquez–Munos (2013) yaptıkları araştırma sonucunda çalışanların mutluluğunun ve işten aldıkları zevkin diğer çalışanları ve özel hayatlarını doğrudan etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır.
- Warr (2013) çalışan mutluluğunun işin karakteri ve kişinin ruh haline bağlı olduğunu savunmaktadır.
- Bakker ve Temerouti (2013) iş yerindeki çalışan mutluluğunun çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığına bağlı olduğunu savunmaktadır.
- Simbula ve Guglielmi (2013) işe adanmışlık, ruhsal sağlık, iş tatmini ve iş zenginleştirmenin çalışan mutluluğunu etkileyen değişkenler olduğunu savunmaktadır.
- Quinones, Van Den Broeck ve De Wirt (2013) çalışan güçlendirme çalışmalarının (yetki ve sorumluluk verme, sosyal destek sağlama, tecrübe denkliği vb.) iş yerindeki mutluluğu etkilediğini savunmaktadırlar.
- Çalışan mutluluğu performans, devamsızlık ve turnover oranını (işten ayrılma) doğrudan etkilemektedir (Alves, Neves, Coleta ve Oliveira, 2012, 701).
- Harris ve Daniels (2005,2007) tarafından yapılan 2 farklı çalışmada çalışanların günlük olarak hedeflerine ulaşmalarının mutluluklarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Gelişmiş Avrupa ülkeleri de dahil olmak üzere iş stresinin çalışan mutluluğunu etkilediği savunulmaktadır (Lazuras, Rodafinos, Matsiggos, Stamatoulakis, 2009, 1075).
- Grebner, Semmer, Lo Faso, Gut, Kalin, Elfering (2003) tarafından çağrı merkezi ve diğer sektör çalışanları arasında yapılan karşılaştırmalı araştırma sonucunda çağrı merkezi çalışanlarının yüksek otonomi, hiyerarşik baskı, vardiyalı çalışma ve sürekli rutin iş yapıyor olmaktan ötürü diğer sektör çalışanlarına oranla daha mutsuz oldukları bulgusuna ulaşılmıştır.

Çalışan kişilerin yaşamının en verimli ve uzun döneminin geçtiği iş yerlerine hergün aynı heyecanla gidip çalışması ve en iyi şekilde ve zamanında işini bitirmeye çalışması için işini seyerek yapması gereklidir (Baysal, 1993).

İşyerinde mutluluk ve bireysel mutluluk ilişkisi konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde, iş ve kariyer ile mutluluk seviyesi arasında yüksek düzeyde bir etkileşim olduğu görülmektedir. Sadece doktor, din görevlisi gibi topluma anlamlı görünen işler değil hastane çalışanı, apartman görevlisi gibi işler de yüksek seviyede mutluluk getirmektedir. Yani, herhangi bir sektörde veya iş alanında çalışanların 1/3'ü işlerini “çağırma yönelimi” olarak algılamaktadır. Çağırma yönelimli olan çalışanlar mesleklerini para ya da şöhret için yapmazlar, mesleklerinin başlı başına değerli olduğuna inanırlar. Meslek yönelimli olan insanlar ise işlerini amaca ulaştıran bir araç olarak görürler. Meslek paraya eşittir ve hayatları için önemli değildir. Kariyer yönelimi olanlar ise işi daha ileri gitmek için bir yol olarak görür ve kariyerlerinde ilerleme ile beraber gelecek dış kaynaklı ödüllere odaklanırlar (Hefferon, Boniwell, 2014).

Çalışan mutluluğu kişiden kişiye farklılık gösteren bir değişkendir. Örneğin, aynı hastanede yan yana çalışarak aynı görevi yapan bir hemşire çok mutluyken diğeri çok mutsuz olabilir. Mutluluğu etkileyen kriterlerin çok iyi analiz edilmesi gerekmektedir. Kişinin inançları ve değerleri onun kişisel mutluluk çerçevesi mutluluğunu belirleyebilir ama iş yerlerinde çizilecek mutluluk çerçevelerinin kapsamının işverenler tarafından belirlenmesi gerekir. Yukarıdaki örnekte olduğu gibi mutsuz olan hemşire ben bütün hastalara bakıyorum çok yorucu ve sıkıcı bir işe sahibim diye düşünürken mutlu olan hemşire hasta insanlara yardım etmeyi kutsal bir görev olarak algılayıp kendini çok mutlu hissedebilir. Yaptıkları iş ile ilgili algıları farklı olsa da işverenin her iki çalışanı da mutlu edecek şekilde gerekli ve eşit koşulları sağlaması gereklidir (Johns, 1996). Bu bağlamda işyerindeki mutluluğun pozisyon ve demografik özellikler bazında incelenmesi mutluluk çerçevesinin kapsamının işverenler tarafından belirlenmesi için yol gösterici olacaktır.

2. ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada amaç; aile sağlığı merkezlerinde çalışan sağlık personelinin bireysel mutluluk ve işyerinde mutluluklarının demografik faktörlere göre farklarını belirlemektir.

2.2. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Aile sağlığı merkezlerinde çalışan personelin cinsiyeti ile işyerinde mutluluk ve bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₂: Aile sağlığı merkezlerinde çalışan personelin medeni durumu ile işyerinde mutluluk ve bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₃: Aile sağlığı merkezlerinde çalışan personelin sahip oldukları çocuk sayısı ile işyerinde mutluluk ve bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₄: Aile sağlığı merkezlerinde çalışan personelin doğum yılları ile işyerinde mutluluk ve bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₅: Aile sağılığı merkezlerinde çalışan personelin eğitim durumları ile işyerinde mutluluk ve bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₆: Aile sağılığı merkezlerinde çalışan personelin pozisyonları ile işyerinde mutluluk ve bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark vardır.

2.3. Araştırmada Kullanılan Ölçek

Çalışmada iki farklı ölçek kullanılmıştır; Oxford Mutluluk Ölçeği ve İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği.

2.3.1. Oxford Mutluluk Ölçeği

Oxford Mutluluk Envanteri (Ölçeği) (OME), Argyle, Martin ve Crossland (1989) tarafından kişisel mutluluğu ölçmek için Oxford Üniversitesi Deneyimsel Psikoloji bölümünde geliştirilen 29 maddelik 4'lü likert tipi (0-3) bir ölçektir. Onlara göre mutluluk, olumlu duygulanım veya neşenin sıklığı, belirli bir yaşam sürecinde yaşanan yüksek yaşam doyumu düzeyi ve öfke, kaygı, korku gibi olumsuz duyguların azlığı gibi üç temel bileşeni içermektedir. Daha sonra Hills ve Argyle (2002) tarafından revize edilen ölçek kısa formu 6'lı likert tipinde geliştirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemeye yönelik olarak 55 Kuzey İrlandalı üniversite öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada iki hafta arayla uygulama yapılarak testin güvenirlik katsayısı 69 olarak bulunmuştur. İç tutarlılık katsayısı ilk uygulamada 62, ikinci uygulamada 58 olarak saptanmıştır. Callaway (2009) ise 201 üniversite öğrencisi üzerinde güvenilirliğini inceleyerek iç tutarlılık katsayısını 76 olarak hesaplamıştır. Oxford Mutluluk Ölçeği kısa formu Çin, Japonya, Portekiz, Arap ülkeleri, Almanya gibi birçok ülkede çevrilerek psikometrik özellikleri incelenerek mutlulukla ilgili araştırmalarda yaygın olarak kullanılmaktadır. Oxford Mutluluk Ölçeği'ni Türkçe'ye uyarlamak ve psikometrik özelliklerini incelemek amacıyla Doğan ve Çötök (2011) tarafından önce ölçeğin orijinal formundan Türkçe'ye çevirisi yapılmış ve geri çeviri yöntemiyle dilsel olarak eşdeğerli sağlayıp sağlamadığı kontrol edilmiştir. Bu aşamadan sonra yapılan madde analizi ile maddelerin ölçeği temsil etme gücü kontrol edilerek 30 ve üzerinde değer alan maddelerin ölçeği temsil etme gücünün yeterli olduğu sonucuna varılmıştır. 532 üniversite öğrencisi ile yapılan bu çalışmada madde analizi, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, benzer ölçek geçerliliği, iç tutarlılık ve test tekrar test yöntemleriyle incelenmiştir. İnceleme sonucunda ölçeğin iç tutarlılık ve test tekrar test güvenirlik katsayıları sırasıyla 74 ve 85 olarak bulunduğu için bu ölçeğin Türk katılımcıların mutluluğunu ölçmede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir (Doğan ve Çötök, 2011). Argyle, Martin ve Lu (1995) tarafından daha sonra geliştirilen ölçek Amerika, İngiltere, İspanya, Çin, İsrail ve Avustralya'da güvenirlik ve geçerlilikleri test edilerek kullanılmaktadır (Hill ve Argyle, 2001).

Oxford Mutluluk Ölçeği Türkçe formunun psikometrik özelliklerinin güvenirlik ve geçerliliğini analiz etmek amacıyla Doğan ve Sapmaz (2012) tarafından 491 üniversite öğrencisine yapılan uygulamada öncelikle ölçeğin dilsel eşdeğerliği sağlandıktan sonra ölçeğin yapı geçerliliğini incelemek amacıyla açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yöntemleri kullanılmış, ölçüt bağıntılı geçerlilik için ölçeğin diğer ölçme araçlarıyla (Yaşam doyumu ölçeği, yaşam yönelimi testi, pozitif-negatif duygu ölçeği) korelasyonlarına bakılmıştır. Ölçeğin güvenirliği ise bileşik güvenirlik, iç tutarlılık ve test yarılama yöntemleriyle incelenmiştir. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, özdeğeri 8,3 olan ve toplam varyansın %29.84'ünü açıklayan bir yapı ve ölçeğe ilişkin faktör yüklerinin 0.32 ve 0.77 arasında değiştiği görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise, ölçeğin tek faktörlü yapısının Türk üniversite öğrencilerinden oluşan örnekleme korunduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ölçüt bağıntılı geçerlilik için uygulanan analiz sonucunda Oxford Mutluluk Ölçeği ile mutluluğu ve iyimserliği ölçen diğer ölçme araçları arasında anlamlı düzeyde ilişkiler olduğu saptanmıştır. Güvenirlik analizlerinde ise ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.91, test yarılama yöntemiyle elde edilen güvenirlik katsayısı 0.86 olarak bulunmuştur. Ölçeğin bileşik güvenirliği 0.91 olarak saptanmıştır. Ölçeğin 5. Maddesi faktör yükünün ve madde toplam korelasyonunun değerinin düşük olması nedeniyle ölçekten çıkartılmıştır. Bu çalışmanın bulgularına dayanarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır (Doğan ve Sapmaz, 2012):

- Oxford Mutluluk Ölçeği (OMÖ) Türkçe formu tek faktörlü bir yapıya sahiptir.
- Oxford Mutluluk Ölçeği (OMÖ) Türkçe formunun güvenirliği yüksek düzeydedir.
- Oxford Mutluluk Ölçeği (OMÖ) Türkçe formu mutluluğu ölçen diğer ölçeklerle kıyaslandığında aralarında yüksek düzeyde korelasyon olduğu görülmüştür.
- Oxford Mutluluk Ölçeği (OMÖ) Türkçe formu toplam puanları açısından cinsiyete göre farklılık içermemektedir.
- Oxford Mutluluk Ölçeği (OMÖ) Türkçe formu mutluluğu ölçmede geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabilir.

Argyle, Martin ve Crossland (1989) tarafından geliştirilmiş soru formunun Doğan ve Çötök (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış soru formu aşağıdadır;

1. Kendimden hoşnut değilim.
2. Diğer insanlara karşı oldukça ilgiliyim.
3. Hayatın oldukça ödüllendirici olduğunu düşünüyorum.
4. Nerdeyse herkese karşı oldukça sıcak duygular besliyorum.
5. Geleceğim hakkında pek iyimser değilim.
6. Pek çok şeyi eğlenceli buluyorum.
7. Yaptığım işlere karşı ilgili ve kendini adayan birisiyim.
8. Hayat güzeldir.
9. Dünyanın iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum.
10. Çok gülen birisiyim.
11. Hayatımdaki her şeyden oldukça memnunum.
12. Çekici birisi olduğumu düşünmüyorum.
13. Yaptıklarım ile yapmak istediklerim arasında büyük fark var.
14. Çok mutluyum.
15. Çevremdeki güzellikleri fark ederim.
16. Diğer insanlar üzerinde daima neşeli bir etki bırakırım.
17. Y yapmak istediğim her şeye zaman bulabilirim.
18. Yaşamımın kontrolü elimde değilmiş gibi hissediyorum.
19. Kendimi herhangi bir konuda sorumluluk alabilecek güçte hissediyorum.
20. Zihinsel olarak kendimi tamamen zinde (dinç) hissediyorum.
21. Genellikle neşeli ve sevinçliyim.
22. Herhangi bir konuda karar vermekte zorlanırım.
23. Yaşamımın belirli bir amacı ve anlamı yok.
24. Kendimi oldukça enerjik hissediyorum.
25. Genellikle olaylar üzerinde olumlu bir etkim vardır.
26. Diğer insanlarla bitlikte olmaktan keyif almıyorum.
27. Kendimi çok sağlıklı hissetmiyorum.
28. Geçmişimle ilgili pek mutlu anılara sahip değilim.

Bu ölçeğe 1, 6, 10, 13, 14, 19, 23, 24, 27, 28 numaralı sorular (-) değere sahiptir.

2.3.2. İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği

İşle ilgili iyilik durumunu ölçmek amacıyla Batılı toplumlarda çeşitli model ve ölçekleri geliştirmek amacıyla çalışmalar yapılmıştır. Russel (1980) yaptığı çok boyutlu analiz teknikleri ile pozitif ya da negatif duyuş alanlarının bireylerin iyilik algılarında ayrı ayrı etkileri olduğunu savunmuş, bu görüşü Watson ve Clark (1988) tarafından da desteklenmiştir. Katwyk, Fox, Spector ve Kelloway (2000), Russell (1980) ve Warr'ın (1987) yaklaşımlarını temel alarak "İşe ilişkin duyuşsal iyilik durumu" adını verdikleri bir ölçek geliştirmişlerdir. Bu ölçek yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU), yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU), düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) ve düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Memnuniyet eksenini kişinin işiyle bağlantılı genel mutluluk düzeyini belirlemeye yararken, uyarılmışlık eksenini kişinin psikolojik sisteminin güdülenme (motivasyon) düzeyini gösterir. Örneğin; olumlu duygu durumunun yüksek uyarılmışlıkla kesiştiği noktada birey mutlu ve aktif bir tablo çizerken, olumlu duygu durumunun düşük uyarılmışlıkla kesiştiği noktada ise huzurlu ancak düşük güdülenme düzeyine sahip bir tablo çizmektedir. Türkiye'de mesleki iyilik durumu ve iş mutluluğu arasındaki ilişkiyi duyuşsal açıdan ele alınan bir çalışma henüz yapılmamıştır. Bu alanda ülkemizdeki boşluğu gidermek amacıyla Katwyk ve arkadaşları (2000) tarafından oluşturulan ve işe ilişkin duyuşsal iyilik durumunu etkileyen farklı duyguların ölçülmesine imkan veren işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeği Türkçe'ye Aytaç, Bayram, Bilgel ve Kuşdil tarafından çevrilerek güvenilirliği değerlendirilmiştir (Aytaç vd., 2004).

Katwyk Wan P.T., Fox S., Spector P.E. ve Kelloway K. (2000) tarafından geliştirilmiş soru formunun Aytaç, Bayram, Kuşdil ve Bilgel (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış soru formu aşağıdadır;

1. İşim, bende bir huzur duygusu uyandırdı.
2. İşim, bende can sıkıntısı duygusu yarattı.
3. İşim, kendimi neşe dolu hissetmemi sağladı.
4. İşim, bende bir kafa karışıklığı duygusu yarattı.
5. İşim, bende bir hoşnutluk duygusu uyandırdı.
6. İşim, bende bir bunalım duygusu yarattı.
7. İşim, bende bir tiksinti duygusu yarattı.

8. İşim, bende büyük bir sevinç duygusu uyandırdı.
9. İşim, bende büyük bir coşku duygusu uyandırdı.
10. İşim, kendimi heves dolu hissetmemi sağladı.
11. İşim, kendim, korkmuş gibi hissetmeme neden oldu.
12. İşim, bende bir hayal kırıklığı duygusu uyandırdı.
13. İşim, kendimi çok kızgın hissetmeme neden oldu.
14. İşim, kendimi yorgun hissetmeme neden oldu.
15. İşim, kendimi tehdit altındaymışım gibi hissetmeme neden oldu.
16. İşim, bende bir esinlenme duygusu uyandırdı.
17. İşim, kendimi bezgin hissetmeme neden oldu.
18. İşim, bende bir memnuniyet duygusu uyandırdı.
19. İşim, bende bir iftihar duygusu uyandırdı.
20. İşim, bende bir tatmin duygusu uyandırdı.

Bu ölçekte 2, 4, 6, 11, 12, 13, 14, 15, 17 numaralı sorular (-) değere sahiptir.

2.4. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın kapsam kısıtı; araştırma İstanbul ilinde İSTAHED (İstanbul Aile Hekimliği Derneği) üyesi ASM çalışanlarına uygulanmıştır.

Araştırmanın zaman kısıtı; araştırmanın anket çalışması dernek üyelerine 60 gün boyunca açık tutulmuştur.

İstanbul dışındaki illerde bulunan ASM çalışanlarının araştırma dışına çıkartılması, araştırma maliyeti ve zamanın yetersizliğinden kaynaklanmıştır.

2.5. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği

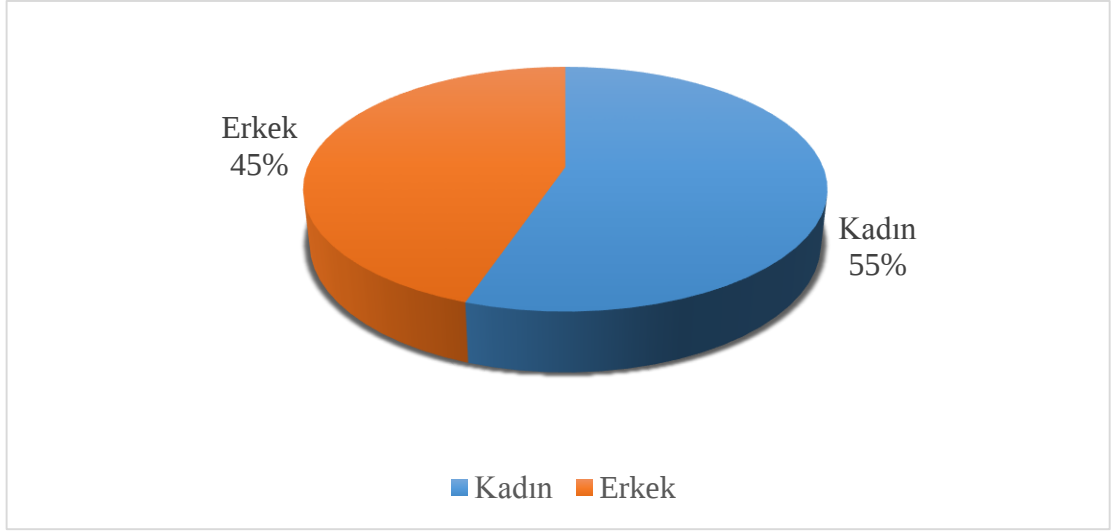
Araştırma için elde edilen veriler İstanbul ilinde faaliyet gösteren İSTAHED üyelerine rastgele gönderilen çevrimiçi anket sonuçlarından elde edilmiştir. Toplamda 2000 dernek üyesine e-posta ile anketin çevrimiçi bağlantı adresi yollanmış ve çalışma sonucunda 1536 adet kullanılabilir anket elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS istatistik paket programı ile (SPSS 19.0) analize tabi tutulmuştur.

2.6. Araştırmanın Betimsel İstatistikleri

Araştırma kapsamında 1536 kullanılabilir anket elde edilmiştir. Anketi cevaplayanların %55,2'si kadın (848 kişi) ve %44,8'i (688 kişi) erkektir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1 - Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı

Kadın		Erkek	
N	N %	N	N %
848	55,2%	688	44,8%

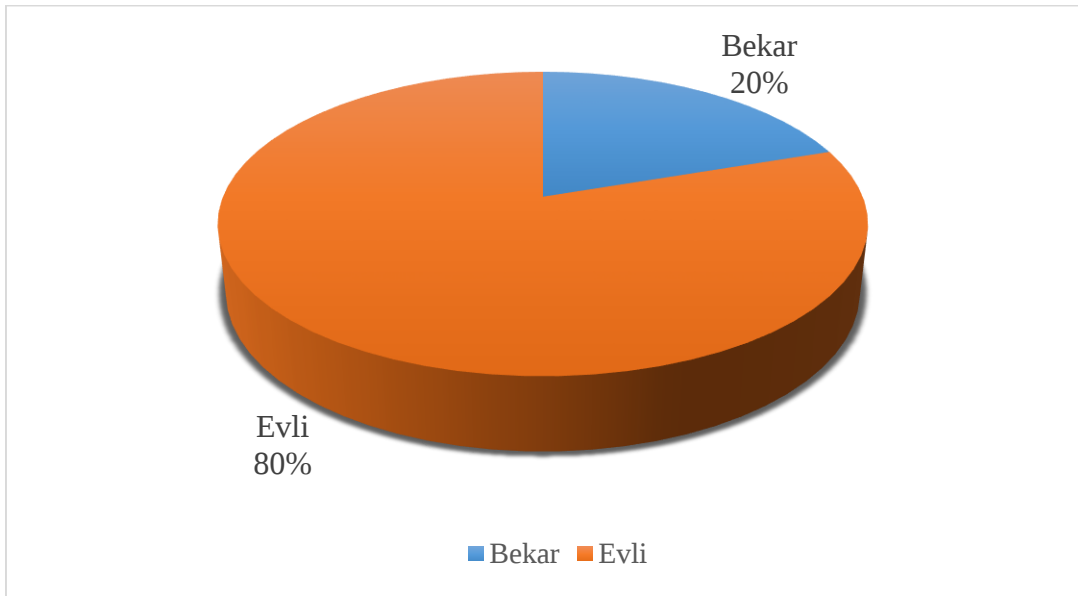


Şekil 1 - Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı

Anketi cevaplayanların %19,8'i bekâr (304 kişi) ve %80,2'si (1232 kişi) evlidir. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2 - Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı

Bekâr		Evli	
N	N %	N	N %
304	19,8%	1232	80,2%

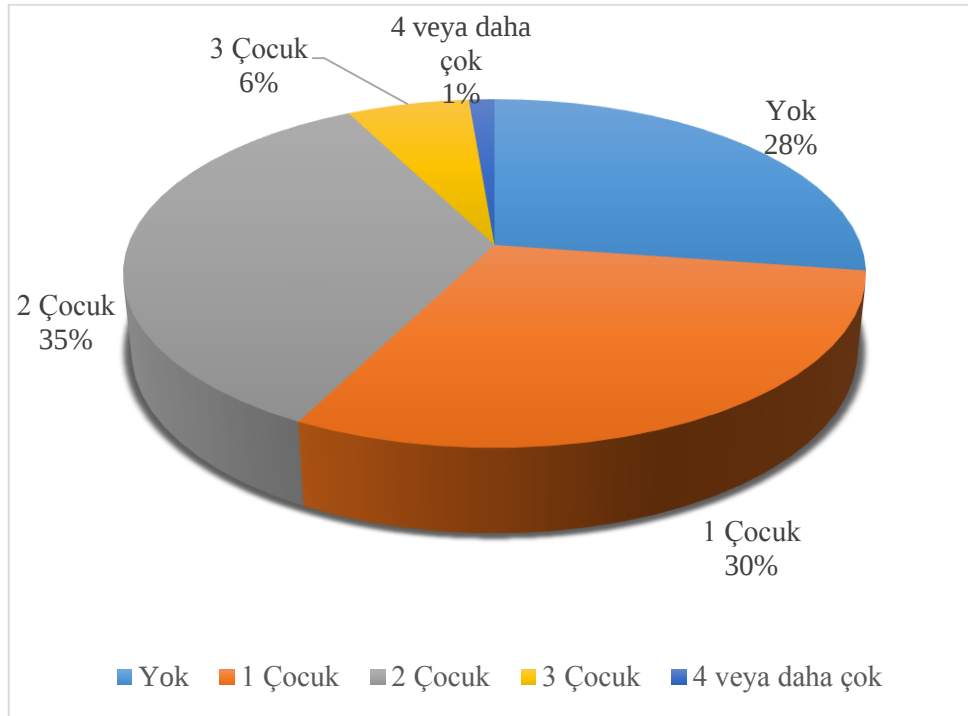


Şekil 2- Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı

Anketi cevaplayanların %27,3'ünün (420 kişi) çocuğu yokken, %30,2'sinin (464 kişi) 1 çocuğu, %34,9'unun (536 kişi) 2 çocuğu, %6,3'ünün (96 kişi) 3 çocuğu ve %1,3'ünün (20 kişi) 4 veya daha çok çocuğu vardır. Katılımcıların çocuk sayılarına göre dağılımları Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3 - Katılımcıların çocuk sayılarına göre dağılımı

Çocuğum Yok		1 çocuk		2 çocuk		3 çocuk		4 veya daha çok çocuk	
N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
420	27,3%	464	30,2%	536	34,9%	96	6,3%	20	1,3%



Şekil 3 - Katılımcıların çocuk sayılarına göre dağılımı

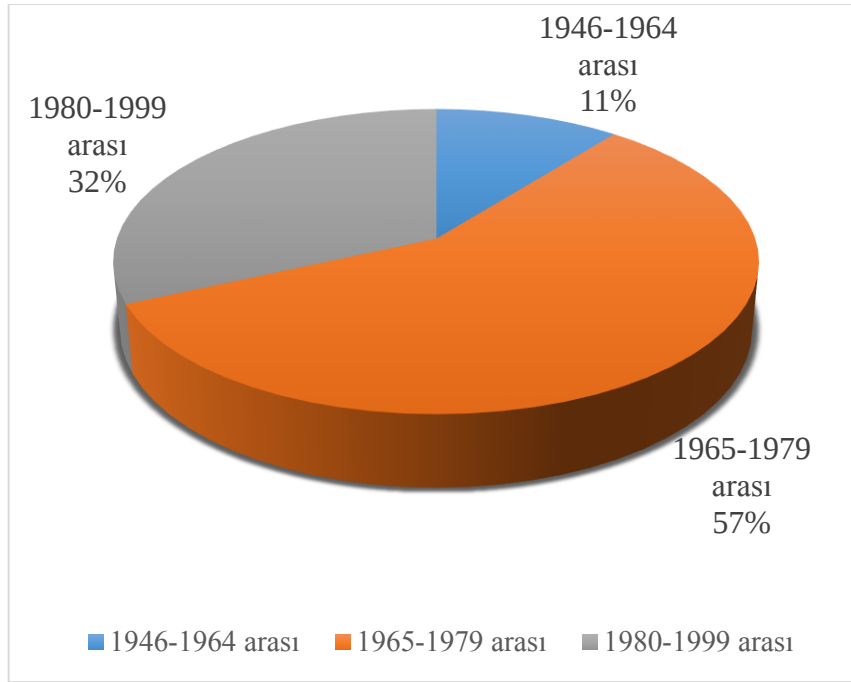
Anketi cevaplayanların %10,7'si (164 kişi) 1946-1964 yılları arasında doğanlardan, %57,6'sı (884 kişi) 1965-1979 yılları arasında doğanlardan ve %31,8'i 1980-1999 yılları arasında doğanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların doğum yıllarına göre dağılımları Tablo 4'de gösterilmiştir. Doğum yılları ile ilgili dilimler belirlenirken, iş hayatını etkileyebilecek olan temel kuşaklar ve bu kuşakların yaş aralıkları göz önüne alınmıştır (Yüksekbilgili, 2013:343);

- 1- Baby Boomers (1946-1964 arası doğumlular)
- 2- X Kuşağı (1965-1979 arası doğumlular)
- 3- Y Kuşağı (1980-1999 arası doğumlular)

Tablo 4 - Katılımcıların doğum yıllarına göre dağılımı

1946-1964 arası		1965-1979 arası		1980 - 1999 arası	
N	N %	N	N %	N	N %

164	10,7%	884	57,6%	488	31,8%
-----	-------	-----	-------	-----	-------

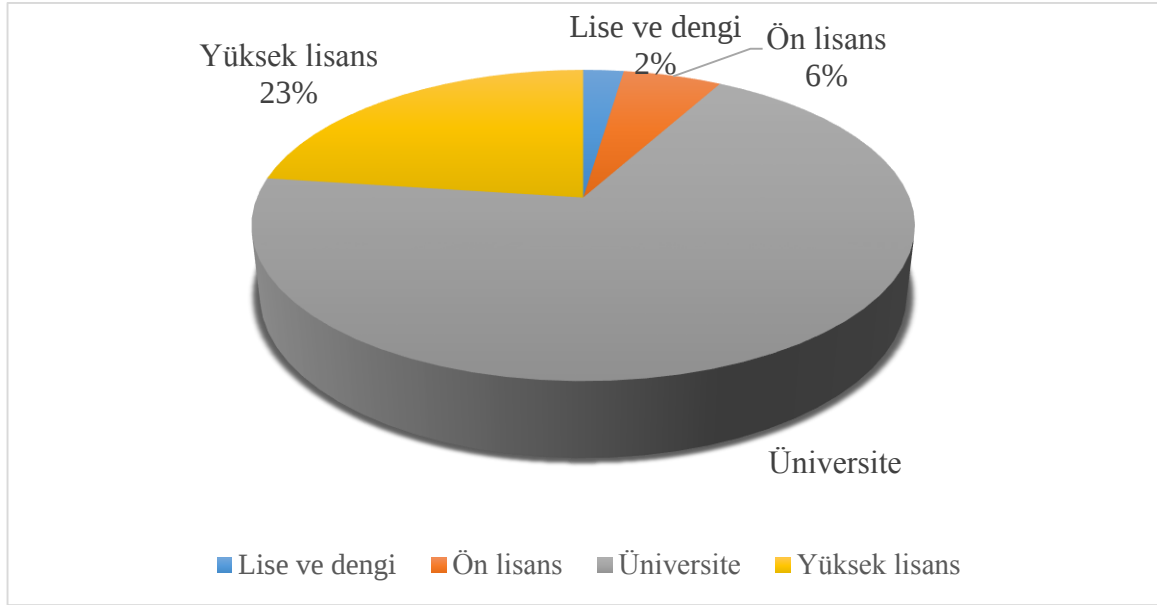


Şekil 4- Katılımcıların doğum yıllarına göre dağılımı

Anketi cevaplayanların %2,3'ü (36 kişi) lise ve dengi bir okuldan mezun, %5,7'si (88 kişi) ö1 lisans, %69'u (1060 kişi) üniversite ve %22,9'u yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların eğitimlerine göre dağılımları Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5 - Katılımcıların eğitimlerine göre dağılımı

Lise ve dengi		Ön lisans (2 yıllık yüksekokul)		Üniversite		Yüksek lisans	
N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
36	2,3%	88	5,7%	1060	69,0%	352	22,9%

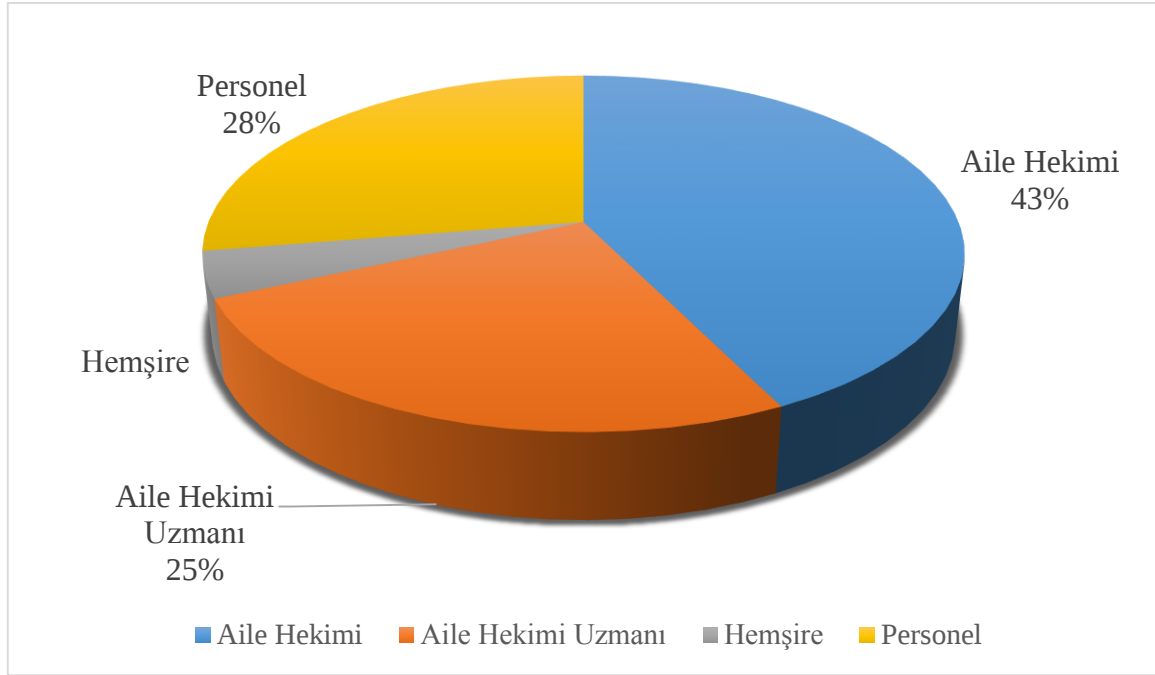


Şekil 5 - Katılımcıların eğitimlerine göre dağılımı

Anketi cevaplayanların %42,7'si (656 kişi) aile hekimi, %25,5'i (392 kişi) aile hekimi uzmanı, %4,2'si hemşire (64 kişi) ve %27,6'sı (424 kişi) personel olarak görev yapmaktadır. Katılımcıların pozisyonlarına göre dağılımları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6 - Katılımcıların pozisyonlarına göre dağılımı

Aile Hekimi		Aile Hekimi Uzmanı		Hemşire		Personel	
N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
656	42,7%	392	25,5%	64	4,2%	424	27,6%



Şekil 6- Katılımcıların pozisyonlarına göre dağılımı

2.7. Araştırma Bulguları

Oxford Mutluluk Ölçeğine verilen cevapların Cronbach's Alpha değeri 0,859 olarak belirlenmiştir. İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeğine verilen cevapların Cronbach's Alpha değeri 0,936 olarak belirlenmiştir.

Çalışmada edilen verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığını anlamak için Tek Örneklem Kolmogorov Simirnov testi yapılmıştır. Hem Oxford Mutluluk Ölçeği sonuçları ($D(1536)=0,054$, $p=0,000$) hem de İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği sonuçları ($D(1536)=0,068$, $p=0,000$) normal dağılıma uygun değildir. Bu sebeple çalışmanın sonrasında parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Mann Whitney U testi sonucuna göre, kadınlar ve erkeklerin bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark yoktur ($U=376472,000$, $p=0,078$, $z=-1,764$, $r=0,045$). Mann Whitney U testi sonucuna göre, kadınlar ve erkeklerin işyerinde mutlulukları arasında anlamlı bir fark yoktur ($U=280528,000$, $p=0,195$, $z=-1,296$, $r=0,033$). “H₁: Aile sağlığı merkezlerinde çalışan personelin cinsiyeti ile işyerinde mutluluk ve bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Mann Whitney U testi sonucuna göre, evli ve bekârların bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark yoktur ($U=176488,000$, $p=0,120$, $z=-1,556$, $r=0,040$). Mann Whitney U testi sonucuna göre, evli ve bekârların işyerinde mutlulukları arasında anlamlı bir fark yoktur ($U=181128,000$, $p=0,375$, $z=-0,887$, $r=0,023$). “H₂: Aile sağlığı merkezlerinde çalışan personelin medeni durumu ile işyerinde mutluluk ve bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Kruskal Wallis testi sonucuna göre farklı sayıda çocuk sayısına sahip kişilerin bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark vardır ($H=25,388$, $SD=4$, $p=0,000$). Sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek bireysel mutluluğun 3 çocuğu olanlarda (913,25) sonra sırasıyla 4 veya daha çok çocuğu olanlar (830,50), 2 çocuğu olanlar (799,96), 1 çocuğu olanlar (767,55) ve hiç çocuğu olmayanlar (693,36) şeklinde sıralandığı görülmüştür. Kruskal Wallis testi sonucuna göre farklı sayıda çocuk sayısına sahip kişilerin işyerinde mutlulukları arasında anlamlı bir fark vardır ($H=20,847$, $SD=4$, $p=0,000$). Sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek işyerinde mutluluğun çocuğu olmayanlarda (836,52) sonra sırasıyla 1 çocuğu olanlar (781,29), 4 veya daha çok çocuğu olanlar (776,10), 3 çocuğu olanlar (753,00) ve 2 çocuğu olanlar (706,80) şeklinde sıralandığı görülmüştür. “H₃: Aile sağlığı merkezlerinde çalışan personelin sahip oldukları çocuk sayısı ile işyerinde mutluluk ve bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Kruskal Wallis testi sonucuna göre farklı kuşaklara mensup kişilerin bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark vardır ($H=8,804$, $SD=2$, $p=0,012$). Sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek bireysel mutluluğun 1946-1964 yılları arasında doğanlarda (855,43) sonra 1980-1999 yılları arasında doğanlarda (779,40) ve en az da 1965-1979 yılları arasında doğanlarda (746,36) olduğu görülmüştür. Kruskal Wallis testi sonucuna göre farklı kuşaklara mensup kişilerin işyerinde mutlulukları arasında anlamlı bir fark vardır ($H=61,305$, $SD=2$, $p=0,000$). Sıra ortalamaları incelendiğinde en

yüksek işyerinde mutluluğun 1980-1999 yılları arasında doğanlarda (878,66) sonra 1965-1979 yılları arasında doğanlarda (741,51) ve en az da 1946-1964 yılları arasında doğanlarda (586,16) olduğu görülmüştür. “H₄: Aile sağlığı merkezlerinde çalışan personelin doğum yılları ile işyerinde mutluluk ve bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark vardır.” Hipotezi kabul edilmiştir.

Kruskal Wallis testi sonucuna göre farklı eğitime sahip kişilerin bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark yoktur. (H=10,479, SD=3, p=0,015). Kruskal Wallis testi sonucuna göre farklı eğitime sahip kişilerin işyerinde mutlulukları arasında anlamlı bir fark yoktur (H=5,275, SD=3, p=0,153). “H₅: Aile sağlığı merkezlerinde çalışan personelin eğitim durumları ile işyerinde mutluluk ve bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark vardır.” hipotezi red edilmiştir.

Kruskal Wallis testi sonucuna göre farklı pozisyonda görev alan kişilerin bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark yoktur. Kruskal Wallis testi sonucuna göre farklı pozisyonda görev alan kişilerin işyerinde mutlulukları arasında anlamlı bir fark vardır. Sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek işyerinde mutluluğun aile hekimi uzmanı olan kişilerde (859,77) sonra hemşirelerde (771,63), daha sonra aile hekimlerinde (761,85) ve en az da personelde (693,93) olduğu görülmüştür. “H₆: Aile sağlığı merkezlerinde çalışan personelin pozisyonları ile işyerinde mutluluk ve bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark vardır” hipotezi red edilmiştir.

3. SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışma hayatında mutluluk hem kişilerin adaptasyonunu sağlayan hem de düzenleyici ve de performansı artırıcı etkisi olan bir kriterdir. Aristo’nun yıllar önce belirttiği gibi mutlu bir yaşam ancak mutlu bir çalışma hayatıyla sağlanabilmektedir.

Aile sağlığı merkezinde çalışan farklı pozisyonlar bazında (doktor, hemşire vb.) memnuniyet, memnuniyetsizlik ve iş doyumu vb. konularda araştırmalar (Algın, Şahin, Top, 2004; Maiorova, Stevens, Van der Zee, Boode, Scherpbier, 2008; Buciuene, Blazevice, Bliudziute, 2005, Uğurlu, Eğici, Yıldırım, Örnek, Üstü, 2012, Alves, Neves, Coleta, Oliveira, 2012) yapılsa da Aile sağlığı merkezlerinde görev alan tüm çalışanların mutluluğu ile ilgili literatürde herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Birinci basamak sağlık hizmeti veren Aile sağlığı merkezi çalışanlarının etkili bir şekilde çalışması hem toplumun hastalık yükünün hafifletilmesi hem de ikinci ve üçüncü basamak sağlık hizmetine başvuran hasta sayısının azaltılması yönünde fayda sağlayacaktır (Yıkılkan, Aypak, Görpelioğlu, 2012, 38). Bu nedenle Aile sağlığı merkezi çalışanlarının mutsuz olmasına sebep olan etkenlerin araştırılması ve çözümlerine ait yapılandırılmış araştırmalar yapılması gerekmektedir. Aile sağlığı merkezinde çalışanların mutluluğu ve işyerindeki mutlulukları konusunda yapılan ilk kapsamlı araştırma niteliğinde olan araştırmamız sonucunda; kadınlar ve erkeklerin, bekar ve evlilerin ve farklı eğitim seviyesinde olan kişilerin mutlulukları ve işyerinde mutlulukları arasında anlamlı bir fark olmadığı, farklı sayıda çocuk sayısına sahip, farklı kuşak mensubu, kişilerin bireysel mutlulukları ve işyerinde mutlulukları arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aile sağlığı merkezinde farklı pozisyonda görev alan çalışanların bireysel mutlulukları arasında fark yokken, işyerinde mutlulukları arasında anlamlı bir fark vardır. Sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek işyerinde mutluluğun aile hekimi uzmanı olan kişilerde sonra hemşirelerde, daha sonra aile hekimlerinde ve en az da personelde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2006 yılında Düzce’de pilot uygulamayla başladığından beri uygulanan negatif mevzuat değişiklikleri, ücretlendirmedeki düşüş, performans kesintileri ve ceza puanı uygulaması, sınıflandırma denetimlerinin sınıflandırmama amacı güdülerek yapılması, aile sağlığı merkezi çalışanlarının motivasyonlarının göz ardı edilmesi ve denetimlerin karşılıklı saygı ve anlayış çerçevesinde yapılmaması, Sağlık Bakanlığı ve Sağlık Müdürlüklerinin birimlerinden gelen birbirleriyle tutarlı olmayan istekleri Aile sağlığı merkezi çalışanlarının mutsuz olmasına sebebiyet vermektedir. Buna rağmen ilgili alan yazın incelendiğinde bu konuda bir çalışma yapılmadığı görülmektedir. Aile sağlığı merkezlerinde yaşanan bu sorunların önlenmesi amacıyla koruyucu önlemler alınması, denetim ve ücretlendirme sistemlerinin incelenmesi, aile sağlığı merkezi çalışanlarının ve sivil toplum kuruluşlarının görüş, istek ve geri bildirimleri de dikkate alınarak geliştirilmesi durumunda Aile sağlığı merkezi çalışanlarının mutluluğunun artırılması sağlanacağı gibi ihtiyaçlara göre şekillendirilmiş bir birinci basamak sağlık sistemi de oluşturulmuş olacaktır.

KAYNAKÇA

- Algın, K., Şahin, İ., Top, M. (2004). Türkiye’de Aile Hekimlerinin Mesleki Sorunları ve Çözüm Önerileri. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 7 (3), 249-275.
- Alves, P. C., Neves, V.F., Coleta, M.F.D., Oliveira, A.F. (2012). Evaluation of Well-being at Work Among Nursing Professionals at a University Hospital. Latino-Am. Enfermagem, 20 (4), 701-709.
- Aral, V. (2012). Mutluluk ve Toplumun Esenliği, Legal Yayıncılık, İstanbul.
- Argyle, M., Martin, M. ve Crossland, J. (1989). Happiness As a Function of Personality and Social Encounters. In J. P. Forgas & J. M. Innes (Eds.), Recent Advances in Social Psychology: An international perspective, New York: Elsevier North-Holland, 189-203.
- Aytaç, S., Bayram, N., Bilgel, N. ve Kuşdil, M. E. (2004). İşe İlişkin Duyuşsal İyiye Algısı Ölçeğinin Job Related Affective Well-Being - JAWS Türkçe Versiyonunun Güvenilirlik Çalışması, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi: Öneri, 6 (22), 1-7.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2013). La Teoria de Demandas y Recursos Laborales. Revista de Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones, 29, 107-115.

- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress*, 22 (3), 187- 200.
- Baysal, A. C. (1993). *Çalışma Yaşamında İnsan*. Avcıol Basım, İstanbul.
- Buciuniene, I., Blazevičienė, A., Bliudziute, E. (2005). Health Care Reform and Job Satisfaction of Primary Health Care Physicians in Lithuania. *BMC Fam Pract*, 6 (1), 10.
- Callaway, R. J. (2009). Confirmatory Factor Analyses of Two Social Desirability Scales and The Investigation of Their Contribution To Measures of Well-Being. Unpublished Master Thesis. The University of British Columbia. Okanagan.
- Cifre, E. Vera, M., Rodriguez-Sanchez, A., & Pastor, C. (2013). Job-person Fit and Well- being From a Gender Perspective. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29, 161-168.
- Çötök, N. A., Doğan, T. ve Sapmaz, F. (2013). Öz-Eleştiri ve Mutluluk. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(1), 391- 400.
- Daniels, K., Brough, P., Guppy, A., Peters-Bean, K.M., Weatherstone L. (1997). A Note on a Modification to Warr's Measures of Affective Well-being at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 129-138.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-545.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Doğan, T. ve Çötök, N. A. (2011). Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (36), 165-172.
- Doğan, T. ve Sapmaz, F. (2012). Mutluluk ve Yaşam Doyumunun Yordayıcısı Olarak İyimserlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (3), 391-400.
- Easterlin, R.A. (2003). Explaining Happiness. *PNAS*, 100 (19), 11176-11183.
- Fordyce, M.W. (1983). A Program to Increase Happiness: Further Studies. *Journal of Counselling Psychology*, 30 (4), 483-489.
- Fraser, J. M. (1971). *Psychology, General- Industrial- Social*. Pitman Publishing, London.
- Garrosa, E., Carmona, L., Ladstätter, F., Blanco, L.M., & Cooper-Thomas, H.D. (2013). The Relationships Between Family-Work Interaction, Job-Related Exhaustion, Detachment, And Meaning in Life: A day-level study of emotional well-being. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29, 169-177.
- Goldsmith, K., Cho, E.K., Dhar, R. (2012). *Journal of Marketing Research*, 49 (12), 872-881.
- Grebner, S., Semmer, N.K., Lo Faso, L., Gut, S., Kalin, W., Elfering A. (2003). Working Conditions, Well-being and Job-related Attitudes Among Call Center Agents. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12 (4), 341-365.
- Harris, C. ve Daniels, K. (2005). Daily Affect and Daily Beliefs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 415-428.
- Harris, C. ve Daniels, K. (2007). The Role Of Appraisal – Related Beliefs İn Psychological Well-Being And Physical Symptom Reporting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16, 407-431.
- Hefferon, K ve Boniwell, I. (2014). *Pozitif Psikoloji, Kuram, Araştırma ve Uygulamalar*. Çeviri Editörü: Tayfun Doğan, Nobel Yayınları, Ankara.
- Hills, P. ve Argyle, M. (2001). The Oxford Happiness Questionnaire: A Compact Scale for The Measurement of Psychological Well-being, Personality and Individual Differences, 33 (7), 1073-1082.
- Johns, G. (1996). *Organizational Behavior: Understanding and Managing Life at Work*. 4th Edition, Harper Collins College Publishers, New York.
- Katwyk Wan P.T., Fox S., Spector P.E. ve Kelloway, K. (2000). Using The Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to Investigate Affective Responses to Work Stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2), 219-230.
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental Illness and /or Mental Health? Investigating Axioms of the Complete State Model of Health. *Journal of Consulting Clinical Psychology*, 3, 539-548.
- Lazuras, L., Rodafinos, A., Matsiggos, G., Stamatoulakis, A. (2009). Perceived Occupational Stress, Affective and Physical Well-being Among Telecommunication Employees in Greece, *Social Sciences & Medicine*, 68 (2009), 1075-1081.
- Maiorova, T., Stevens, F., Van der Zee, J., Boode, B., Scherprier, A. (2008). Shortage in General Practice Despite the Feminisation of the Medical Workforce: A Seeming Paradox? A Cohort Study. *BMC Health Serv Res*, 17 (8), 262.
- Quinones, Ö., Van den Broeck, A., De Wirt, H. (2013). Do Job Resources Affect Work Engagement Via Psychological Empowerment? A Mediation Analysis. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*. 29, 127-134.
- Russel, J.A. (1980). A Circumplex Model of Affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39 (6), 1161-1178.

- Sanz-Vergel, A., Rodriguez-Munoz, A. (2013). The Spillover And Crossover Of Daily Work Enjoyment And Well-Being: A Diary Study Among Working Copules. *Revista De Psicologia Del Trabajo Y De Las Organizaciones*. 29, 179-185.
- Sdorow, M., L. (1993). *Psychology*. Brown& Benchmark Publishers, United States of America.
- Simbula, S., Guglielmi, D. (2013). I Am Engaged, I Feel Good, And I Go The Extra- mile:Reciprocal Relationships Between Work Engagement And Consequences. *Revista de Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones*. 29, 117-125.
- Staw, B. M. , Sutton, R. I., Pelled, L. H. (1994). Employee Positive Emotion and Favorable Outcomes at The Workplace. *Organizational Science*, 15 (1), 51-71.
- Tarhan, N., Gümüşel, O., Sayım, A. (2014). Pozitif Psikoloji, Çoklu Zeka Uygulamaları. 4. Baskı, Timař Yayınları, İstanbul.
- TDK Yeni Tarama Sözlüğü (1983). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Uğurlu, M., Eğici, M. T., Yıldırım, O., Örnek, M., Üstü, Y. (2012). Aile Hekimliği Uygulamasında Güncel Problemler ve Çözüm Yolları-2. *Ankara Medical Journal*, 12 (1), 4-10.
- Watson, D. ve Clark, L.A. (1992). On Traits and Temparement: General and Specific Factors of Emotional Experience and Their Relation to the Five – Factor Model. *Journal of Personality*, 60, 441-476.
- Warr, P. (2013). Fuentes de Felicidad e Infelicidad En El Trabajo: Una Perspectiva Combinada. *Revista De Psicologia Del Trabajo Y De Las Organizaciones*. 29, 99-106.
- Wilson, W. R. (1967). Correlates Of Avowed Happiness. *Psychological Bulletin*, 67 (4), 294- 306.
- Wright, T. A., Cropanzano, R. (2004). The Role of Psychological Well-being on Job Performance. *Organizational Dynamics*, 33, 338-351.
- Wright, T. A., Larwood, L., Denney, p. j. (2002). The Different Faces of Happiness-Unhappiness in Organizational Research: Emotional Exhaustion, Positive Affectivity and Psychological Well-being as Correlates of Job Performance. *Journal of Business&Management*, 8, 109-126.
- Wright, T. A., Staw, B. M. (1999). Affect and Favorable Work Outcomes: Two Longitudinal Tests of The Happy- Productive Worker Thesis. *Journal of Organizational Behavior*, 20 (1), 1-23.
- Wright, T. A., Bonett, D. G., Sweeney, D. A. (1993). Mental Health and Worker Performance: Results of a Longitudinal Field Study. *Journal of Occupational Psychology*, 66 (4), 277-284.
- Xanthopoulou, D., Bakker, a. b. (2014). A Diary Study on The Happy Worker: How Job Resources Relate to Positive Emotions and Personal Resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21 (4), 489- 517.
- Yıkılkan, H., Aypak, C., Görpelioğlu, S. (2012). Aile Hekimliği Uzmanı Olmak İçin Öğrencilerin Motivasyonları ve Aile Hekimi Uzmanlarının İş Doyumları: Literatür Taraması. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care (TJFMPC)*. 6 (2), 36-41.
- Yüksekbilgili, Z. (2013). Türk Tipi Y Kuşağı, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (45), 342-353.