

Olumsuz Düşünce Döngüsü ve Kolektif Şükranın İşyeri Mutluluğuna Etkisi¹ The Effect of Rumination and Collective Gratitude on Happiness at Work

Onur OKTAYSOY^a Erdoğın KAYGIN^b Ethem TOPÇUOĞLU^c

^aKafkas Üniversitesi, İİBF, Yönetim Bilişim Sistemleri, Kars, Türkiye, onurkavak@kafkas.edu.tr

^bKafkas Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Kars, Türkiye, erdogankaygin@hotmail.com

^cArel Üniversitesi, İİBF, Havaçılık Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye, ethemtopcuoglu@arel.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Olumsuz Düşünce Döngüsü Kolektif Şükran İşyeri Mutluluğu Ruminasyon Kamu Çalışanları	Amaç – Bu çalışmayla amaçlanan, kamu kurumlarında faaliyet gösteren işgörenlerin sahip oldukları olumsuz düşünce döngüsü ve kolektif şükran düzeylerinin belirlenebilmesi, demografik niteliklerin bu kavramlara etkisinin ortaya konulabilmesi bununla birlikte ilgili kavramlar ile işyeri mutluluğu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının tespit edilebilmesidir. Yöntem – Araştırma evrenini Kars ilinde, kamu kurumlarında görevli çalışanlar oluşturmaktadır. Verilerin toplanması için anket formu kullanılmıştır. İşyeri mutluluğunun ölçümü için Salas-Vallina ve Alegre, (2021) tarafından geliştirilen, Yozgat ve Bilginoğlu (2020) tarafından Türkçe'ye çevrilen 9 sorudan oluşan ölçek, çalışanların kolektif şükran düzeyini ölçebilmek için Akgün vd. (2016) tarafından geliştirilen 12 sorudan oluşan ölçek, olumsuz düşünce döngüsünü ölçmek için ise Brinker ve Dozois (2009) tarafından geliştirilip, Karatepe (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 20 soruluk ölçek kullanılmıştır. Toplam 383 katılımcıdan araştırma kapsamında elde edilen veriler çeşitli SPSS ve AMOS programları aracılığıyla anlamlandırılmıştır. Bulgular – Yapılan regrasyon testleri sonucunda olumsuz düşünce döngüsünün işyeri mutluluğu üzerinde etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir. Kolektif şükranın, işyeri mutluluğu üzerinde pozitif yönde etkisinin ($R^2=0,216$), olumsuz düşünce döngüsü üzerinde pozitif yönlü etkisinin ($R^2=0,058$) bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan çalışmada demografik değişkenlere göre de anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Tartışma – Yapılan çalışmada kolektif şükran ile olumsuz düşünce döngüsü arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir etkinin çıkması beklenen bir sonuç olmayıp negatif yönlü anlamlı bir ilişki gözlenmesi beklenmektedir. Ortaya çıkan bu durum literatür ile uyuşmamakta ve bahse konu bu bulgunun nedeninin Kars ilinin kamu çalışanları üzerinde yarattığı etki ile ilişkili olduğu düşünülmektedir.
Gönderilme Tarihi 8 Temmuz 2022 Revizyon Tarihi 30 Aralık 2022 Kabul Tarihi 5 Ocak 2023	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Negative Thought Cycle Collective Gratitude Happiness at Work Rumination Public Employees	Purpose – The aim of this study is to determine the rumination and collective gratitude levels of employees working in public institutions, to reveal the effect of demographic characteristics on these concepts, and to determine whether there is a significant relationship between related concepts and workplace happiness. Design/methodology/approach – The population of the research consists of employees working in public institutions in Kars province. A questionnaire form was used to collect data. The scale consisting of 9 questions, developed by Salas-Vallina and Alegre (2021) for the measurement of happiness at work and translated into Turkish by Yozgat and Bilginoğlu (2020), the scale consisting of 12 questions, developed by Akgün et al. (2016) for the measurement of collective gratitude levels and the scale consisting of 20 question scale developed by Brinker and Dozois (2009) and adapted into Turkish by Karatepe (2010) was used to measure the rumination. The data obtained within the scope of the research from a total of 383 participants were interpreted through various SPSS and AMOS programs. Results – As a result of the regression tests, it was determined that rumination had no effect on happiness at work. It was determined that collective gratitude had a positive effect on happiness at work ($R^2=0.216$) and a positive effect on rumination ($R^2=0.058$). In addition, significant differences were found in the study according to demographic variables. Discussion – In the study, a low-level positive effect is not an expected result between the collective gratitude and the negative thought cycle, but a negative significant relationship is expected to be observed. This situation does not comply with the literature and it is thought that the reason for this finding is related to the effect of Kars on public employees.
Received 8 July 2022 Revised 30 December 2022 Accepted 5 January 2023	
Article Classification: Research Article	

¹ Bu çalışma 29. Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunulan "Olumsuz Düşünce Döngüsü ve Kolektif Şükranın İşyeri Mutluluğuna Etkisi" adlı çalışmanın genişletilmiş halidir.

Önerilen Atıf / Suggested Citation

Oktaysoy, O., Kaygın, E., Topçuoğlu, E. (2023). Olumsuz Düşünce Döngüsü ve Kolektif Şükranın İşyeri Mutluluğuna Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (1), 243-259.

1. GİRİŞ

İş, insanlar için sadece gelir elde etmeye aracılık eden bir faaliyet değildir. Bireyler kendilerini mutlu olarak tanımladıkları bir iş yerinde, yaptıkları işten keyif alır, doyum elde eder ve faydalı olarak addettikleri bir çıktının oluşumuna katkı sunmaktan ötürü kendileriyle gurur duyarlar. Mutluluk kavramı insanlığın yaşantısı boyunca varmak istediği en önemli hedef ve dahası bireyin var oluş sebebi olarak görülüp, tanımlanmıştır (Altan ve Turunç, 2021). Sahip olduğu bu önem sebebiyle psikoloji, sosyoloji, felsefe gibi çeşitli alanlarda sıklıkla ele alınan mutluluk kavramı, farklı bireylerin ortak amaçlar etrafında bir araya geldikleri sosyal yapılar olan işletmeler noktasında da ele alınması gereken bir kavramdır (Aktaş vd., 2021). Çalışanların günlerinin büyük bir kısmını işyerlerinde geçirdikleri ve örgüt içerisinde sahip oldukları psikolojik durumun örgüt dışında da etkisini sürdüreceği düşünüldüğünde, mutluluk kavramının örgütsel boyutta ele alınmasının gerekliliği kendisini açık bir biçimde göstermektedir (Freeman ve Freeman, 2012). İşgörenlerin duyumsadıkları işyeri mutluluğunun örgütsel anlamda olumlu olarak ifade edilebilecek birçok etkisinin olduğu, alan yazında sıklıkla ifade edilmektedir (Buss, 2000; Fordyce, 1988; McKee, 2017; Schultz ve Schultz, 2011).

Bu bağlamda işin ve işyeri mutluluğunun bireyin hayatının anlamsal bütünlüğü üzerinde ruhsal, fiziksel ve sosyal anlamda önemli bir etkisinin olduğu ifade edilebilir (Fisher, 2010; Smith, 2012). İşyerinde mutluluk kavramı genel hatlarıyla ele alındığında, farklı birçok kavramla ilişkili olduğu ve bu kavramları bünyesinde barındıran bir kesişim kümesi niteliğine sahip olduğu görülmektedir. Bu bağlamda yapılan bu çalışmada işgörenlerin işyeri mutluluğuna etki edeceği öngörülen olumsuz düşünce döngüsü ve kolektif şükran kavramları birlikte ele alınmıştır.

Kars ilinde yer alan kamu kurumlarında çalışanların katılımıyla gerçekleştirilen çalışmanın temel amacını, çalışanların kolektif şükran düzeyleri ile olumsuz düşünce döngülerinin işyeri mutlulukları üzerindeki etkisini tespit edebilmek oluşturmaktadır. Yapılan literatür taramasında kolektif şükran ve olumsuz düşünce döngüsü üzerine çeşitli araştırmalar yapıldığı görülmüş, ancak bu iki kavramın işyeri mutluluğu üzerindeki etkileri bağlamında ele alınmadığı tespit edilmiştir. Bu anlamda, araştırmanın bu üç değişken arasındaki ilişkiyi kamu sektörü bağlamında inceleyen öncü çalışma niteliğinde olduğu söylenebilir. Yapılan çalışma sonucunda işyeri mutluluğu ile olumsuz düşünce döngüsü arasında bir etkinin bulunmadığı, kolektif şükran ile diğer değişkenler arasında etkileşim olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılım sağlayan çalışanların işyeri mutlulukları, kolektif şükran düzeyleri ve olumsuz düşünce döngüleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirleyebilmek adına farklılık analizleri yapılmış ve bu bağlamda farklılıklar tespit edilmiştir.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. İşyeri Mutluluğu

Mutluluk kavramı genel anlamda insanlığın en temel ihtiyacı olarak ifade edilebilir (Erhan, 2021). Myers ve Diener (1995) tarafından “insanın hayatıyla ilgili olarak duyumsadığı olumlu duygu-düşüncelerin olumsuz olanlardan sayısal olarak çok olması halinde elde ettikleri doyum artışına bağlı olarak oluşan memnuniyet ve tatmin hali” şeklinde tanımlanan mutluluk, göreceli bir niteliğe sahip olması hasebiyle farklı araştırmacılar tarafından farklı boyut ve odaklarla ele alınmış, buna bağlı olarak kavrama ilişkin oldukça geniş bir çerçeve çizilmiştir. Mutluluk kavramı farklı birçok değişkenden etkilenmektedir. Sahip olunan rol, sorumluluklar, karşılaşılan sorunlar, çeşitli duygu durumlar bu etkenlere örnek verilebilir. Karşılaşılan bu etkenlere ilişkin bireyin yaptığı öznel değerlendirme olumlu ve olumsuz olabilmekte, bu da bireyin mutlu ya da mutsuzluğunu belirlemektedir (Kangal, 2013).

İşyeri mutluluğu, olumlu nitelikli duyguların olumsuz nitelikli duygulardan daha fazla yaşandığı, işgörenlerin olumsuz olarak tanımladıkları duygularının daha az, olumlu olarak tanımladıkları duygularının daha çok olduğu iş yerlerinde ortaya çıkan mutluluk türü olarak ifade edilmektedir (Arslan ve Polat, 2017). Çalışanın duyduğu işyeri mutluluğu; yüksek performans sergilemesi, yaratıcılığında artış, örgüt içerisinde iyi ilişkiler kurulması, yapılan işten edinilen tatmin düzeyinin artması, örgüte ilişkin aidiyet ve sadakat düzeyinin artması gibi örgütsel ve bireysel anlamda olumlu yansımalarla kendisini göstermektedir (Keser, 2018).

Çalışanların kendilerini çalışıyor hissetmediği, çalışmaktan mutluluk duyduğu, yüksek bir verimlilik kaydettiği, hem işgörenin hem de örgütün belirlenen hedeflere erişebilmesine ön açan, iş yerindeki duygu

durum işyeri mutluluğu olarak ifade edilebilir. Çalışanların işyeri mutluluk düzeyleri, örgütler bakımından önemli etkileri olan bir husustur. Mutlu çalışanlar, olumsuz düşünce ve eylemlerden uzak, çalışkan, sosyal ilişkileri güçlü, örgüte yönelik özverili, tükenmişlik düzeyi düşük, örgütsel aidiyet düzeyleri yüksek, yaptıkları işten tatmin olabilen, performanslarını maksimize edebilen kişilerdir (Xanthopoulou vd., 2012). Pryce-Jones (2010) yapmış olduğu araştırma ile iş yeri mutluluk düzeyi yüksek çalışanların daha enerjik, başarılı, motivasyonlu, işine bağlı kimseler olmasının yanı sıra işyerinde duyumsadıkları mutluluğun özel hayatlarında da mutlu olmalarına önemli etkilerinin olduğunu vurgulamakta, işyerinde mutlu olan çalışanların işyeri dışındaki yaşamlarında da kaliteli bir yaşam sürdürdüklerini ifade etmektedir.

İşyeri mutluluğu, Fisher (2010) tarafından üç boyutta ele alınmaktadır. Bunlar;

Kısa süreli geçici mutluluk: Çalışanın örgüt içerisinde yaşadığı kısa süreli ve geçici mahiyetli memnuniyet, zevk, heyecan ve sevinç gibi olumlu duygusal durumu ifade etmektedir. İş ile ilgili anlık yaşanmışlıkların birey üzerinde yarattığı duygu bu kapsamda değerlendirilebilir (Kılınç ve Akdemir, 2019).

Bireysel düzeyli mutluluk: İş yerinde gerçekleşen süreç ve uygulamalarla ilgili olarak bireylerin farklı algılara sahip olmaları ve bazı çalışanları mutlu eden olguların bazı çalışanlar üzerinde aynı etkiye sahip olmaması durumunda ortaya çıkan işyeri mutluluğudur (Erer, 2021).

Birim-Takım düzeyli mutluluk: İş yerinde yer alan çalışanların süreç ve uygulamalara ilişkin ortak bir mutluluk düzeyinde olmaları durumunda ortaya çıkan mutluluk türüdür. Etki bakımından gerçekleşmesi en çok istenen bu boyut, kolektif bilincin oluşması ve yansıtma etkisi bakımından bireylerin olumlu karşılık verme eğilimi içine girmesine yol açmaktadır. Elde edilen olumlu kazanımın karşılığını, olumlu davranışlarla vermeye çalışan bir bilincin ortaya çıkması kolektif şükran olarak tanımlanmaktadır. Yine çalışanların mutlu oldukları bir iş ortamlarında, olumlu duygu ve davranışlar geliştirip sergilemeleri beklenmektedir.

2.2. Kolektif Şükran

Şükran kelimesi, “minnettarlık” ve “iyilik bilme” anlamlarına gelmekte olup (Kır vd., 2020), karşı tarafa olan olumlu bir duygunun dışa tezahürü şeklinde tanımlanabilir (Yıldız ve Bekmezci, 2019). Bu perspektiften bakıldığında çıktıkları bakımından şükranın olumlu ve yapıcı mahiyette bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir. Kolektif kelimesi ise kelime anlamı olarak “farklı birçok kişi ve objeyi içinde barındıran, çoğulun bir araya gelmesinin sonucu olan, ortaklaşa” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu durumda kolektif kelimesinin önüne geldiği tüm kavramlara bir topluluk, ortaklık anlamı kattığı söylenebilir (Dutton ve Heaphy, 2003).

Yukarıda yer alan kelime tanımlarından hareketle kolektif şükran kavramını örgüt içerisinde ortaya çıkan ve çalışanların topluluk halinde duyumsadıkları minnettarlık şeklinde ifade etmek yerinde olacaktır (Kır vd., 2020). Kolektif düzeyde bir şükranın örgütlerde ortaya çıkması, örgütsel yansımaları bakımından oldukça arzu edilen bir durum olmakla beraber, oldukça etkin, hassas ve bilinç düzeyi yüksek bir yönetsel anlayış gerektirir (Fehr vd., 2017).

Çalışanlar, kendilerini mutlu eden, iyi olmalarına katkı sunan davranış ve eylemlere muhatap oldukları örgütlere yönelik bir minnettarlık duygusu geliştirirler ve buna karşılık verme gerekliliği duyarak olumlu etkiye olumlu tepki verme eğilimine girerler (Blau, 1964). Çalışanların genelinde ortaya çıkan bu davranış şekli kolektif şükran olarak kavramsallaştırılmaktadır. Kolektif şükran, çalışanların gönüllü olarak örgütsel fayda yaratacak eylem ve davranışlar sergilemesine ön açmaktadır (Habip ve Sazkaya, 2019).

Örgütler, farklı bireylerin ortak amaçlar etrafında bir araya geldikleri sosyal ve dinamik yapılardır. Başarılı bir örgüt yapısı ancak örgütsel amaç ve beklentiler ile çalışanların amaç ve beklentilerinin özdeşleşmesi ile mümkün olabilmektedir (Okur vd., 2021). Bu bakımdan kolektif şükran çalışanların örgütleriyle bütünleşmeleri bakımından da önemli bir işleve sahiptir. Yanıt stilleri teorisi bağlamında, örgüt ile özdeşleşen birey, örgütsel fayda yaratacak davranışlar sergileme noktasında istekli ve özverili olmakta, bununla birlikte diğer çalışanlardan da bu yönde bir eğilim sergilemesini beklemektedir (Nolen-Hoeksema vd., 2008).

Tüm bu yaklaşımlar odağında çalışanların öznel iyi oluş düzeylerine olumlu katkı yapacak yönetsel stratejilerin egemen olduğu örgütsel yapılara ilişkin minnettarlık duygusu geliştirdikleri ve karşılıklılık ilkesi gereğince de bu duruma olumlu bir tepki vermeleri beklenmektedir (Kır vd., 2020). Ancak yanlış stratejilerin uygulandığı örgütlerde ise olumsuz işgören düşüncelerinin yaygınlaşacağı düşünülmektedir.

2.3. Olumsuz Düşünce Döngüsü

Bireyin içinde bulunduğu olumsuz duygu duruma ilişkin her hangi bir eyleme kalkışmamasına rağmen bunları süreklilik arz eden bir biçimde düşünmesine olumsuz düşünce döngüsü (ruminasyon) denilmektedir (Bugay ve Erdur-Baker, 2011). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından ICD-10 sınıfında (obsesif düşünce grubu) tanımlanan olumsuz düşünce döngüsü, bireyin olumsuz olarak tanımladığı duruma ilişkin ruh haline zarar verecek biçimde sebep-sonuç-etki gibi çok boyutlu bir şekilde ve sürekli düşünmesi halidir (Joormann vd., 2011).

Olumsuz düşünce döngüsünün temelde belirgin iki özelliği bulunmaktadır. Bunlardan ilki; olumsuz etkileri olan, geçmiş ile ilgili, sürekli tekrarlanan ve kontrol edilemeyen bir niteliğe sahip olmasıdır (Brinker ve Dozois, 2009). İkincisi ise bireyin zihninde yer alan bu olumsuz düşüncelere ilişkin herhangi bir eylemde bulunmaması, çözüm üretmeye çalışmamasıdır. Olumsuz olarak ifade edilebilecek durumlar insanların zihninde olumsuz düşüncelerin oluşuma neden olabilir (Toprak ve Çakir, 2019). Birey yaşadığı olumsuzluklarla ilgili olarak kısa süreli ve gelip geçici bir şekilde düşünür, Bu durum oldukça normal ve anlaşılabilir. Olumsuz düşünce döngüsünün (Ruminasyonun) bundan farkı, olması gerekenden daha uzun süre etkisini göstermesi ve tekrar eden bir yapıya sahip olmasıdır (Karatepe, 2010).

Örgütsel anlamda yıkıcı olarak ifade edilebilecek etkilerin ortaya çıkmasına neden olabilecek olumsuz düşünce döngüsü kavramına ilişkin önceleri yalnızca psikoloji ve psikiyatri alanında çalışmalar yürütülmüş olsa da günümüzde örgütsel etkileri bakımından alan yazında sıklıkla ele alınan konular arasına girmiştir. Yapılan araştırmalar olumsuz düşünce döngüsünün; yaşam doyumu (Ysseldyk vd., 2007), mutluluk (Gündüz vd., 2018) ve sorunlarla mücadele etme (Ward vd., 2003) gibi değişkenlerle negatif yönlü ilişki gösterdiğinin kanıtlanmaktadır. Ayrıca araştırmalar olumsuz düşünce döngüsünün; depresyon (Greenberg vd., 2009) ve saldırganlık (Bushman, 2002) davranışları ile pozitif yönlü ilişki gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Olumsuz düşünce döngüsü kapsamında çizilen bu çerçevede doğrultusunda bireyin kendisiyle ilişkili olumsuzluklara odaklanmasının hem bireyin öznel iyi oluşu hem de işyeri mutluluğu üzerinde olumsuz etki yaratabileceği ifade edilebilir (Lyubomirsky vd., 1998, 1999). Ancak bu değerlendirmenin bir teorik temeli bulunması var olan değerlendirmenin geçerliliğini artıracaktır.

2.4. Teorik Altyapı

Vroom (1964)'ün ileri sürdüğü ve sonradan Lawler (1981)'in geliştirdiği beklenti teorisi kapsamında birey davranışlarının çeşitli beklentilerden etkilendiği ve bireylerin bu beklentilerine karşılık bulabilmek adına bilinçli davranışlar geliştirdikleri ifade etmektedir. Beklenti teorisinde Vroom (1964), bireyin duyumsadığı ihtiyaçlar ve sahip olduğu değerlerin, geçmişte deneyimlenen haz ve hüznlerden etkilendiğini ve davranışların buna göre şekillendiğini ileri sürmektedir. Beklentilere uygun karşılık bulan bireylerin öznel iyi oluş (mutluluk) düzeylerinde artış olacağı, beklentiyi karşılayan otoriteye şükran duygusu geliştireceği ve bahse konu davranışları tekrarlama eğilimi gösterecekleri ifade etmektedir. Bireylerin beklentilerinin karşılık bulmaları öznel iyi oluş düzeylerine pozitif etki yaparken, tersi durum bireyin mutsuzluğuna sebebiyet verecektir (Yozgat ve Bilginoğlu, 2020). Beklentilerine erişememeyi tecrübe etmiş bireylerde endişe eğilimi artış göstermekte ve bu durum bireyin kendisini güçsüz-aciz hissetmesine, kayıp korkusuna kapılmasına, risklere odaklanmasına ve bunlara bağlı olarak olumsuz bir düşünce döngüsünün içine girmesine neden olabilmektedir (Dar ve Iqbal, 2015). Yani olumsuz düşünce döngüsünün temel sebebi geçmiş yaşantı iken etkileri gelecek süreçler üzerinde etki yaratmaktadır.

İş ve mutluluk arasındaki ilişki ele alındığında Clark (2010) tarafından ileri sürülen haz çarkı teorisi göze çarpmaktadır. Bu teoriye göre bireylerin mutlulukları ile bir işe sahip olup olmamaları arasında net ve tartışmasız bir ilişki söz konusudur. Buna göre bir işe sahip olmayan bireylerin mutsuzlaştıkları ve işsizlik süresi ne kadar uzun olursa olsun bu durumu kabullenip, uyum sağlayamadıkları ifade edilmektedir (Lucas vd., 2004). Bunun yanı sıra haz çarkı teorisinde Clark (2010), bireylerin iş ile alakalı yaşadıkları olumsuzluklar bireyin mutluluk düzeyi ile alakalı kalıcı izler bırakabilme gücüne sahip olduğunu belirtmektedir.

İş yerinde mutluluk kavramını açıklamaya ilişkin teorik yaklaşımlardan bir diğeri de Brickman vd. (1978) tarafından ileri sürülen uyum kuramıdır. Bu kurama göre bireyin geçmiş yaşamı kendisi için ölçüt olarak kabul edilen bir referans niteliğindedir. Bu bağlamda bireyin mevcut zaman diliminde ki standartları, geçmiş yaşam standartlarının üzerindeyse birey öznel iyi oluş durumu sergileyecektir. Uyum kuramı bireyin

standartlarını hep yükseltme eğiliminde olduğunu dolayısıyla referans noktasının sürekli yükseldiğini ve daha önce mutlu olduğu standartların etki gücünü zamanla yitirdiğini ileri sürmektedir (Brickman ve Campbell, 1971).

Teorik alt yapı bağlamında işyerinde mutluluk kavramı ile kolektif şükran arasındaki ilişki genel olarak sosyal mübadele kuramı ile ele alınmaktadır (Blau, 1964). Bu teoriye göre çalışanların işyerinde mutluluk düzeyleri, içerisinde yer aldıkları örgüte yönelik sahip oldukları pozitif algı, duygu, tutum ve davranışlar ile ilişkilidir (Xanthopoulou vd., 2012; Kerse, Babadağ ve Kerse, 2017). İşyerinde mutluluk düzeyi yüksek çalışanlar örgütleriyle ilgili pozitif tutumlar geliştirirler ve karşılıklılık ilkesi gereğince bu durumu davranışlarına yansıtma eğilimi içine girerler. Çalışanın duyumsadığı mutluluğun kaynağı olarak örgüte hissettiği duygu şükran, bu duyguyu örgüt içerisindeki çalışanlar arasında yayılım göstermesi ise kolektif şükran olarak adlandırılır (Yıldız ve Bekmezci, 2019).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Önem ve Amacı

Günümüz dünyası, işletmeler bakımından rekabetin hiç olmadığı kadar etkin olduğu bir hal almıştır. Buna bağlı olarak örgütler rekabet edebilmek, dahası varlığını devam ettirebilmek için sahip oldukları kaynakları en etkin ve en verimli şekilde kullanmanın yol ve yöntemlerini arar olmuştur. Bir örgütün en kıymetli kaynağı olarak kabul edilen insan kaynağının etkin ve verimli kullanılabilmesi bu bağlamda oldukça büyük bir önem arz etmektedir. Çalışanların olumlu olarak tanımladıkları işyeri ortamlarında, örgütler bakımından olumlu olarak tanımlanan (örgütsel bağlılık, yüksek performans, iş tatmini, özveri vb.) duygu ve davranışlar sergiledikleri alan yazında yapılan çeşitli araştırmalar tarafından elde edilen bulgular arasındadır. Çalışanların işyerinde mutlu olmalarını sağlayacak unsurların ele alınması, işyeri mutluluğuna zarar verecek durumların ortadan kaldırılması önemlidir. Bu fikirden hareketle bu çalışmada çalışanların işyeri mutlulukları üzerinde kolektif şükran ve olumsuz düşünce döngüsünün etkileri araştırılmıştır.

Araştırmanın temel problemi, çalışanların işyeri mutluluk düzeyleri üzerinde kolektif şükran ve olumsuz düşünce döngüsünün etkilerini tespit etmektir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma Kars ilinde yer alan kamu kurumlarında hizmet veren toplam 383 kamu çalışanı üzerinde uygulanmıştır. Kars ilinde 2021 yılı itibarıyla toplam 10186 kamu çalışanı görev yapmakta (Türkiye İş Kurumu-Kars Raporu, 2021) bahse konu örneklem sayısının % 95 güven düzeyinde ve % 5 hata payı ile evreni temsil ettiği belirlenmiştir (Sample Size Calculator, 2022). Yine Tabachnick ve Fidell (2007) yüksek yük değerleri elde etmek için, büyük bir örneklemin gerekli olmadığını ve 150 civarında örneklem büyüklüğünün temsil noktasında yeterli olacağı yönündeki savı, çalışmanın örneklem büyüklüğünün yeterliliğini ortaya koymaktadır. Kolayda örnekleme yönteminin kullanıldığı araştırmada veri toplama yöntemi olarak online anket kullanılmıştır. Kolayda örnekleme tekniğinin tercih edilmesinin temel sebebi, kamu çalışanlarının çalışma koşulları nedeniyle kendilerine ulaşabilmenin zorluğu, gönüllü katılımcılara ulaşma arzusu ve zaman kısıtıdır.

Çalışma için toplanan veri toplama araçları Kafkas Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 01/06/2022 tarih ve E_18015 sayılı onay kararı ile oluşturulmuştur.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada demografik özellikler hakkında bilgi edinmeye yönelik hazırlanan 6 sorunun yanı sıra, işyeri mutluluğunu ölçmek üzere ilk olarak 2018 yılında yayınlanan Salas-Vallina ve Alegre, (2021) tarafından geliştirilen, Yozgat ve Bilginoğlu (2020) tarafından Türkçe formunun güvenilirlik-geçerlilik çalışmasının yapıldığı üç boyut (İşe Angaje Olma, İş Tatmini, Örgüte Bağlılık) 9 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Çalışanların kolektif şükran düzeyini ölçebilmek için Akgün vd. (2016) tarafından geliştirilen tek boyutlu ve 12 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Son olarak olumsuz düşünce döngüsünü ölçmek için ise Brinker ve Dozois (2009) tarafından geliştirilip, Karatepe (2010) tarafından Türkçe uyarlaması ve geçerlik-güvenirlik çalışması yapılan 20 soruluk tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Anket soruları katılımcılara 5'li Likert ölçek ile yöneltilmiştir.

3.4. Araştırma Hipotezleri

Yapılan literatür araştırması ve çizilen teorik çerçeve bağlamında araştırmanın beş adet hipotezi bulunmaktadır. Bunlar;

H_{1a} Cinsiyet ile olumsuz düşünce döngüsü, kolektif şükran ve işyeri mutluluğu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1b} Medeni durum ile olumsuz düşünce döngüsü, kolektif şükran ve işyeri mutluluğu arasında anlamlı bir farklılık vardır

H_{1c} Yaş ile olumsuz düşünce döngüsü, kolektif şükran ve işyeri mutluluğu arasında anlamlı bir farklılık vardır

H_{1d} Eğitim durumu ile olumsuz düşünce döngüsü, kolektif şükran ve işyeri mutluluğu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1e} Kıdem ile olumsuz düşünce döngüsü, kolektif şükran ve işyeri mutluluğu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₂ Olumsuz düşünce döngüsünün, işyeri mutluluğu üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

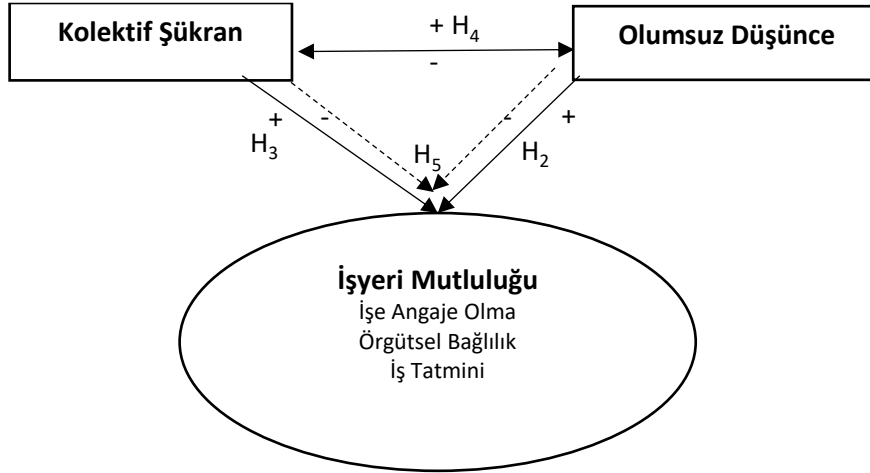
H₃ Kolektif şükranın, işyeri mutluluğu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H₄ Olumsuz düşünce döngüsünün, kolektif şükran üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

H₅ Olumsuz düşünce döngüsü ve kolektif şükranın, işyeri mutluluğu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

3.5. Araştırma Modeli

Şekil 1’de görüldüğü üzere araştırma modeli, kolektif şükran ve olumsuz düşünce döngüsünün iş yeri mutluluğu üzerindeki etkilerini inceleyen, demografik özelliklerin de bu değişkenler ile ilişkisini, neden sonuç ilişkisi bakımından ele alan bir modeldir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3.6. Veri Analizi Yöntemi

Yapılan araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi için SPSS ve AMOS paket programından faydalanılmıştır. Veri analizleri bağlamında, doğrulayıcı faktör analizi, farklılık testleri, korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak demografik özellikler üzerinde tanımlayıcı istatistiksel veriler ortaya konulmuştur. Ölçek güvenilirliği belirlemek amacıyla Cronbach Alpha testi uygulanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Güvenilirlik Analizi

Araştırma için kullanılan soruların güvenilirliklerinin tespit edilebilmesi adına geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmıştır. Güvenirlik analizi neticesinde olumsuz düşünce döngüsü ölçeğinin Cronbach Alpha değerinin 0,913 kolektif şükran ölçeğinin Cronbach Alpha değerinin 0,967, işyeri mutluluğu ölçeğinin genel haliyle 0,894

alt boyutları olan işe angaje olma 0,813 iş tatmini alt boyutunun 0,718 ve son olarak örgütsel bağlılık alt boyutunun 0,905 Cronbach Alpha değerine sahip olduğu belirlenmiştir (Bknz: Tablo 1). Bu sonuçlara göre ölçekler yüksek ve kabul edilebilir güvenilirlik seviyesindedir (İslamoğlu ve Alnaçık, 2019).

Tablo 1. Güvenilirlik Analizleri

DEĞİŞKEN	CRONBACH ALPHA	TEST SONUCU
Olumsuz Düşünce Döngüsü	0,913	Yüksek Güvenirlik
Kollektif Şükran	0,967	Yüksek Güvenirlik
İşyeri Mutluluğu (İM)	0,894	Yüksek Güvenirlik
IMIAO	0,813	Yüksek Güvenirlik
IMIT	0,718	Kabul Edilebilir Güvenirlik
IMOB	0,905	Yüksek Güvenirlik

Daha önce başka araştırmacılar tarafından geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan ölçeklerin, elde edilen veriler ışığında uyumunu ölçmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılması gerekmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). AMOS paket program kullanılmak suretiyle doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Faktör analizi neticesinde tüm modeller için ulaşılan regresyon yükleri değerlendirildiğinde regresyon yük değerleri 0,50 altında olan ruminasyon ölçeğinden 7 soru, kollektif şükran ölçeğinden 3 soru çıkarılmıştır. Sorular çıkarıldıktan sonra tekrardan doğrulayıcı faktör analizi yapılarak Tablo 2’de sunulmuştur. Schermelleh-Engel vd. (2003) tarafından ileri sürülen ölçüm standartlarına göre doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen sonuçlarının tamamı analiz yapmak için yeterlidir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Ölçek	X ² (df)	CFI	GFI	NFI	TLI	RMSEA
Standart	X²(df)<5	CFI≥0,90	GFI≥0,90	NFI≥0,90	TLI≥0,90	RMSEA ≤ 0,08
Olumsuz D.D.	3,353	0,940	0,926	0,917	0,923	0,078
Kollektif Şükran	3,223	0,985	0,958	0,979	0,979	0,076
İşyeri Mutluluğu (İM)	3,618	0,973	0,959	0,964	0,954	0,080

Tablo 3’te yer alan analiz verileri, Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) ölçütlerinin +1 ile -1 değerleri arasında olması nedeniyle örneklemin normal dağıldığını, ölçeklerin ölçüme uygun olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2014).

Tablo 3: Normallik Analizleri

Ölçek ve Alt Boyutları	Kolmogorov-Smirnov			Merkezi Eğilim Ölçümleri			
	Statistic	df	Sig.	Mean	Median	Skewness	Kurtosis
Olumsuz Düşünce Döngüsü	0,050	383	0,022	3,393	3,385	-0,210	-0,491
Kollektif Şükran	0,115	383	0,000	3,418	3,556	-0,304	-1,124
İşyeri Mutluluğu	0,092	383	0,000	3,529	3,667	-0,575	-0,224

4.2. Araştırma Örneklemine İlişkin Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan örneklem grubunun demografik özelliklerine bakıldığında aşağıda yer alan veriler elde edilmiştir. Katılımcılara ilişkin bilgiler Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Demografik Bulgular

Demografik Değişkenler					
Cinsiyet			Eğitim		
Değişken	N	Yüzde	Değişken	N	Yüzde
Kadın	82	21,40%	Lise	13	3,40%
Erkek	301	78,06%	Önlisans	46	12%
Medeni Durum			Lisans	193	50,40%
Değişken	N	Yüzde	Lisansüstü	131	34,20%
Evli	230	60,10%	Deneyim		
Bekâr	153	39,90%	Değişken	N	Yüzde
Yaş			1-5 Yıl Arasında	103	26,90%
Değişken	N	Yüzde	6-10 Yıl Arasında	114	29,80%
20-30 Yaş Arasında	96	25,10%	11-15 Yıl Arasında	78	20,40%
31-40 Yaş Arasında	208	54,30%	16-20 Yıl Arasında	41	10,70%
41-50 Yaş Arasında	67	17,50%	21 Yıl Üzerinde	47	12,30%
51-60 Yaş Arasında	12	3,10%			

4.3. Farklılık Testleri

Araştırmaya katılım gösteren örneklem grubundan elde edilen cevaplar doğrultusunda demografik özelliklerle, olumsuz düşünce döngüsü, kolektif şükran, işyeri mutluluğu ve işyeri mutluluğunun alt boyutları olan işe angaje olma (İMİAO), iş tatmini (İMİT) ve örgütsel bağlılık (İMÖB) arasında anlamlı farklılık olup olmadığının belirlenebilmesi amacıyla farklılık testleri yapılmıştır. Bahse konu analizlerden elde edilen bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 5. Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

	CİNSİYET	N	\bar{x}	Ss	t	p
Olumsuz Düşünce Döngüsü	Kadın	82	3,606	,909	2,465	,014
	Erkek	301	3,334	,877		
Kollektif Şükran	Kadın	82	3,546	1,066	1,060	0,290
	Erkek	301	3,383	1,271		
İşyeri Mutluluğu (İM)	Kadın	82	3,539	,994	0,115	0,909
	Erkek	301	3,525	,941		
İMİAO	Kadın	82	4,065	,891	0,400	0,689
	Erkek	301	4,019	,908		
İMİT	Kadın	82	3,199	1,217	-0,815	0,416
	Erkek	301	3,311	1,070		
İMÖB	Kadın	82	3,353	1,280	0,661	0,509
	Erkek	301	3,245	1,316		

Hair vd. (2014) "t-testi" ve "Anova testi" kullanılarak yapılan ölçümler neticesinde elde edilen "p" değerinin 0,05'ten küçük bir değere karşılık gelmesini, anlamlı farklılık olarak değerlendirmektedir. Değişkenler üzerinde yapılan "levne" testinde "p" değerinin 0,05'den daha büyük değere sahip olması nedeniyle gruplar arasındaki dağılımın homojen olduğu belirlenmiştir. Cinsiyete odaklı yapılan t-testi sonuçları ($p=0,014<0,05$) olumsuz düşünce döngüsü açısından anlamlı bir farklılığın bulunduğunu göstermektedir. Elde edilen veriler ışığında kamu kurumlarında faaliyet gösteren kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre, anlamlı derecede daha yoğun bir olumsuz düşünce döngüsüne sahip oldukları belirlenmiştir. Yine elde edilen veriler doğrultusunda, cinsiyet ile kolektif şükran, işyeri mutluluğu ve işyeri mutluluğunun alt boyutları olan işe angaje olma, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar bağlamında " H_{1a} cinsiyet ile olumsuz düşünce döngüsü, kolektif şükran ve işyeri mutluluğu arasında anlamlı bir farklılık vardır" hipotezi **kısmen** kabul edilmiştir.

Tablo 6. Medeni Duruma Göre Farklılık Analiz Sonuçları

MEDENİ DURUM		N	\bar{x}	Ss	t	p
Olumsuz Düşünce	Evli	230	3,372	,879	-,532	,595
Döngüsü	Bekâr	153	3,422	,907		
Kollektif Şükran	Evli	230	3,297	1,257	-2,368	,018
	Bekâr	153	3,599	1,170		
İşyeri Mutluluğu (İM)	Evli	230	3,582	,909	1,364	,173
	Bekâr	153	3,447	1,010		
İMİAO	Evli	230	4,075	,834	1,215	,225
	Bekâr	153	3,960	,999		
İMİT	Evli	230	3,369	1,070	1,797	,073
	Bekâr	153	3,163	1,142		
İMÖB	Evli	230	3,302	1,303	,623	,534
	Bekâr	153	3,217	1,316		

Değişkenlerin “levne” testi sonucu “p” değerinin 0,05 üzerinde olması nedeniyle gruplar arasında homojen bir dağılım olduğu anlaşılmıştır (Hair vd., 2014). Medeni durum odağında yapılan t-testi verileri ($p=0,018<0,05$) kolektif şükran açısından anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır. Kamu kurumlarında faaliyet gösteren bekâr çalışanların, evli çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek kolektif şükran düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Yine veriler doğrultusunda medeni durum ile olumsuz düşünce döngüsü, işyeri mutluluğu ve işyeri mutluluğunun alt boyutları olan işe angaje olma, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar bağlamında “ H_{1b} Medeni durum ile olumsuz düşünce döngüsü, kolektif şükran ve işyeri mutluluğu arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi **kısmen** kabul edilmiştir.

Yaşa Göre Anova Testi Sonuçları: Değişkenler üzerinde yapılan “levne” testi sonucunda elde edilen “p” değerinin 0,05’ten büyük olması nedeniyle gruplar arası dağılımın homojenlik gösterdiği tespit edilmiştir. Yaş odağında yapılan Anova testi (tek yönlü varyans analizi) sonuçlarına göre, olumsuz düşünce döngüsü noktasında 20-30 yaş ile 31-40 yaş ve 20-30 yaş ile 41-50 yaş çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p=0,000<0,05$). Buna göre 20-30 yaş arası çalışanların olumsuz düşünce döngülerinin 31-40 ve 41-50 yaş arası çalışanlardan daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Yine yapılan Anova testi verilerine göre yaş değişkeni ile kolektif şükran arasında da anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p=0,002<0,05$). Analiz verileri incelendiğinde anlamlı farklılığın 20-30 yaş ile 31-40 yaş ve 20-30 yaş ile 41-50 yaş çalışanlar arasında olduğu tespit edilmiştir ($p=0,000<0,05$). Buna göre 20-30 yaş arası çalışanların kolektif şükran düzeylerinin 31-40 ve 41-50 yaş arası çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Anova testi verilerine göre, yaş ile işyeri mutluluğu ve işyeri mutluluğunun alt boyutları olan işe angaje olma, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Söz konusu sonuçlar bağlamında “ H_{1c} yaş ile olumsuz düşünce döngüsü, kolektif şükran ve işyeri mutluluğu arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi **kısmen** kabul edilmiştir.

Eğitime Göre Anova Testi Sonuçları: Değişkenler üzerinde yapılan “levne” testi sonucunda elde edilen “p” değerinin 0,05’ten büyük olması nedeniyle gruplar arası dağılımın homojenlik gösterdiği tespit edilmiştir. Eğitim odağında yapılan Anova testi (tek yönlü varyans analizi) sonuçlarına göre, kolektif şükran noktasında lise ve lisans eğitim seviyesindeki çalışanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,002<0,05$). Buna göre lise mezunu kamu çalışanlarının kolektif şükran düzeyleri, lisans düzeyi eğitime sahip çalışanlardan daha yüksektir.

Yapılan analizler doğrultusunda eğitim ile işyeri mutluluğu arasında da anlamlı farklılık tespit edilmiş ve bu farklılığın lise-lisans eğitim düzeyindeki çalışanlar arasında olduğu tespit edilmiştir ($p=0,044<0,05$). Buna göre lise düzeyinde eğitime sahip çalışanların işyeri mutluluk düzeyleri, lisans eğitim seviyesindeki çalışanlardan daha yüksektir. Bununla beraber işyeri mutluluğunun alt boyutlarından olan örgütsel bağlılık ile eğitim arasında da anlamlı farklılık tespit edilmiş ($p=0,016<0,05$), bu farklılığın lise-önlisans, lise-lisans ve lise-lisansüstü eğitim düzeyindeki çalışanlar arasında olduğu anlaşılmıştır. Buna göre lise eğitim düzeyindeki

çalışanlar, önlisans, lisans ve lisansüstü çalışanlardan daha fazla örgütsel bağlılık duyumsamaktadırlar.

Eğitim odağında yapılan anova testi neticesinde eğitim ile olumsuz düşünce döngüsü, işe angaje olma ve iş tatmini arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Elde edilen sonuçlar bağlamında “*H_{1d}* Eğitim ile olumsuz düşünce döngüsü, kolektif şükran ve işyeri mutluluğu arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi **kısmen** kabul edilmiştir.

Kıdeme Göre Anova Testi Sonuçları: Değişkenler üzerinde yapılan “levene” testi sonucunda elde edilen “p” değerinin 0,05’ten büyük olması nedeniyle gruplar arası dağılımın homojenlik gösterdiği tespit edilmiştir. Kıdem odağında yapılan Anova testi (tek yönlü varyans analizi) sonuçlarına göre, olumsuz düşünce döngüsü noktasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,000<0,05$). Buna göre; 1-5 ile 11-15 yıl kıdeme sahip olanlar, 1-5 ile 21 yıl üstü kıdeme sahip olanlar, 6-10 ile 11-15 yıl arası kıdeme sahip olanlar, 16-20 yıl ile 21 yıl üzeri kıdeme sahip olanlar ve 11-15 yıl ile 21 yıl üzeri kıdeme sahip olanlarla, 16-20 yıl ile 21 yıl kıdeme sahip olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Elde edilen veriler bağlamında genel olarak kıdem artışının olumsuz düşünce döngüsünü azalttığı söylenebilir.

Yine yapılan anova testi verilerine göre kıdem ile kolektif şükran arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,036<0,05$). Bahse konu bu farklılığın 1-5 yıl arası çalışanlar ile 21 yıl üstü çalışanlar arasında olduğu tespit edilmiş, 1-5 yıl arası kıdeme sahip çalışanların, 21 yıl üstü kıdeme sahip çalışanlardan daha yüksek bir kolektif şükran düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Anova testi verilerine göre kıdem ile işyeri mutluluğu alt boyutlarından olan işe angaje olma boyutu arasında da anlamlı farklılık görülmüştür ($p=0,009<0,05$). Farklılığı oluşturan gruplar 1-5 yıl ile 11-15 yıl arası kıdeme sahip çalışanlar ile 6-10 ile 11-15 yıl arası kıdeme sahip çalışanlar olduğu tespit edilmiştir.

Kıdem odağında yapılan anova testi neticesinde kıdem ile işyeri mutluluğu ve işyeri mutluluğunun alt boyutları olan iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Olumsuz düşünce döngüsü, işe angaje olma ve iş tatmini arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Elde edilen sonuçlar bağlamında “*H_{1e}* Kıdem ile olumsuz düşünce döngüsü, kolektif şükran ve işyeri mutluluğu arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi **kısmen** kabul edilmiştir.

Korelasyon Analizi

Kolektif şükran ve olumsuz düşünce döngüsünün, işyeri mutluluğu üzerindeki etkisini tespit edebilmek için, öncelikle bu değişkenler arasında bir korelasyon yani ilişki olup olmadığının tespit edilmesi gerekmektedir. korelasyon analizinden elde edilen verilerin değerleri için $r>0,70$ durumunda güçlü ilişki, $0,30<r<0,70$ durumunda orta derece ilişki, $0,00<r<0,30$ durumunda ise zayıf ilişki varlığından söz edilir (İslamoğlu ve Alınacı, 2019). Değişkenlere üzerinde yapılan korelasyon analizi verileri aşağıda yer alan Tablo 7’de ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Tablo 7. Korelasyon Analizi

	ODD	K.Ş.	İ.M.	İMİAO	İMİT	İMÖB
Olumsuz Düşünce Döngüsü	1					
Kollektif Şükran	,246**	1				
İşyeri Mutluluğu (İM)	,098	,467**	1			
İMİAO	,008	,345**	,765**	1		
İMİT	,059	,375**	,894**	,553**	1	
İMÖB	,158**	,465**	,901**	,513**	,726**	1

Düşük Güç: $r < 0,30$ / **Orta Güç:** $0,30 < r < 0,70$ / **Yüksek Güç:** $r > 0,70$ *: $p < 0,05$, **: $p < 0,01$ *

Yukarıda yer alan Tablo 7’ye göre %5 önem seviyesine göre 0,05’ten küçük olan değerler ilişkinin olduğunu gösterir. Buna göre olumsuz düşünce döngüsü ile kolektif şükran arasında ,246 derece ile pozitif yönlü düşük ilişki, olumsuz düşünce döngüsü ile işyeri mutluluğu arasında ,098 derece ile pozitif yönlü düşük düzeyli ilişki ve işyeri mutluluğu ile kolektif şükran arasında ,467 derece ile pozitif yönlü orta düzeyli ilişki tespit edilmiştir.

Regresyon Analizi

Örneklem grubundan elde edilen verilere bağlamında katılımcıların işyeri mutlulukları üzerinde kolektif şükran ve olumsuz düşünce döngüsünün etkilerini belirleyebilmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizleri yapılmış ve sonuçları aşağıda yer alan Tablo 8,9 ve 10'a sunulmuştur.

Tablo 8. İşyeri Mutluluğu ile Olumsuz Düşünce Döngüsü Arasında Regresyon Analizi

Model	St. Olmayan Katsayılar		St.Katsayılar	t	p
	Beta	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	3,17	0,191		16,594	0,000
Olumsuz Düşünce Döngüsü	0,104	0,0545	0,097	1,920	0,056

Bağımlı Değişken: İşyeri Mutluluğu

Düzeltilmiş R²: 0,010, Durbin-Watson: 2,017 , F: 3,689

Katılımcıların işyeri mutluluğu ile olumsuz düşünce döngüleri arasındaki etkiyi (regresyon) tespit edebilmek amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmış, Durbin-Watson analizi ile değişkenlerin arasında oto korelasyon olmadığı belirlenmiştir. Analiz neticesinde, olumsuz düşünce döngüsünün, işyeri mutluluğu üzerinde p değerinin ($p=0,056>0,05$) olması nedeniyle herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Bu bağlamda H_2 hipotezi (Olumsuz düşünce döngüsünün, işyerinde mutluluk üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.) **ret edilmiştir**. Sonuç olarak araştırma verileri bağlamında olumsuz düşünce döngüsünün işyeri mutluluğu üzerinde etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 9. İşyeri Mutluluğu ile Kolektif Şükran Arasında Regresyon Analizi

Model	St. Olmayan Katsayılar		St.Katsayılar	t	p
	Beta	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	2,294	0,127		18,030	0,000
K.Şükran	0,361	0,035	0,466	10,307	0,000

Bağımlı Değişken: İşyeri Mutluluğu

Düzeltilmiş R²: 0,216, Durbin-Watson: 2,008 , F: 106,254

Katılımcıların işyeri mutluluğu ile kolektif şükran düzeyleri arasındaki etkiyi (regresyon) tespit edebilmek amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmış, Durbin-Watson analiziyle değişkenler arasında oto korelasyon olmadığı belirlenmiştir. Analiz neticesinde, kolektif şükranın, işyeri mutluluğu üzerinde %36,1'lik pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmüş, İşyeri mutluluğunun %21,6'lık kısmının kolektif şükranına bağlı olarak açıklandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda H_3 (Kolektif şükran ile İşyeri mutluluğu arasında pozitif yönlü ve anlamlı etki vardır.) Hipotezi **kabul edilmiştir**. Sonuç olarak araştırma verileri bağlamında, kolektif şükranın, işyeri mutluluğunu pozitif yönde etkileyen bir faktör olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10. Olumsuz Düşünce Döngüsü ile Kolektif Şükran Arasında Regresyon Analizi

Model	St. Olmayan Katsayılar		St. Katsayılar	t	p
	Beta	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	2,785	0,130		21,357	0,000
K. Şükran	0,177	0,035	0,245	4,943	0,000

Bağımlı Değişken: Olumsuz Düşünce Döngüsü

Düzeltilmiş R²: 0,058, Durbin-Watson: 2,183 , F: 24,438

Katılımcıların kolektif şükran ile olumsuz düşünce döngüsü düzeyleri arasındaki etkiyi (regresyon) tespit edebilmek amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmış, Durbin-Watson analiziyle değişkenler arasında oto korelasyon olmadığı belirlenmiştir. Analiz neticesinde, kolektif şükranın, olumsuz düşünce döngüsü üzerinde

%17,75'lik pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmüş, kolektif şükranın %5,8'lik kısmının olumsuz düşünce döngüsüne bağlı olarak açıklandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda H_4 (Olumsuz düşünce döngüsünün, kolektif şükran üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.) Hipotezi **ret edilmiştir**. Sonuç olarak araştırma verileri bağlamında, kolektif şükranın, olumsuz düşünce döngüsünü pozitif yönde etkileyen bir faktör olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11: Değişkenler Arasında Çoklu Regresyon Analizi

Model	St. Olmayan Katsayılar		St. Katsayılar		
	Beta	Std. Hata	Beta	t	p
(Sabit)	2,347	0,188		12,431	0,000
Olumsuz Düşünce Döngüsü	-0,019	0,050	-0,017	-0,380	0,704
K. Şükran	0,364	0,036	0,471	10,074	0,000

Bağımlı Değişken: İşyeri Mutluluğu
Düzeltilmiş R²:,214 , Collinearity VIF:1,064, F: 53,080

Çalışanların işyeri mutluluğu, olumsuz düşünce döngüleri ve kolektif şükran düzeyleri arasındaki etkileşimini tespit edebilmek için çoklu regresyon analizi uygulanmış, Collinearity analizi yapılmak suretiyle değişkenler arasında oto korelasyon olmadığı belirlenmiştir. Analiz verileri doğrultusunda kolektif şükranın işyeri mutluluğu üzerinde %36,4'lük pozitif yönlü etkisi olduğu görülmüş, İşyeri mutluluğunun %21,4'lük kısmının kolektif şükranına bağlı olarak açıklandığı belirlenmiştir. Sonuç olarak, kolektif şükran ve olumsuz düşünce döngüsünün beraber bulunması halinde, çalışanların işyeri mutluluğu noktasında kolektif şükranın, olumsuz düşünce döngüsüne göre daha etkili bir faktör olduğu tespit edilmiştir. H_5 (Olumsuz düşünce döngüsü ve kolektif şükranın, işyeri mutluluğu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.) hipotezi **kabul edilmiştir**.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Kars ilinde yer alan kamu kurumlarında faaliyet gösteren 383 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen bu çalışmada temel amaç, kamu kurumlarında faaliyet gösteren çalışanların, kolektif şükran düzeyleri ile olumsuz düşünce döngülerinin işyeri mutlulukları üzerindeki etkisini tespit edebilmektir. Yapılan literatür taramasında kolektif şükran ve olumsuz düşünce döngüsü üzerine çeşitli araştırmalar yapıldığı görülmüş, ancak bu iki kavramın işyeri mutluluğu üzerindeki etkileri bağlamında ele alınmadığı tespit edilmiştir. Bu anlamda, araştırmanın bu üç değişken arasındaki ilişkiyi kamu sektörü bağlamında inceleyen öncü çalışma niteliğinde olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılım sağlayan çalışanların işyeri mutlulukları, kolektif şükran düzeyleri ve olumsuz düşünce döngüleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirleyebilmek adına farklılık analizleri yapılmış ve bu bağlamda çeşitli verilere ulaşılmıştır. Bu verilere göre, cinsiyetin olumsuz düşünce döngüsü noktasında anlamlı bir farklılık gösterdiği, kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre, anlamlı derecede daha yoğun bir olumsuz düşünce döngüsüne sahip oldukları belirlenmiştir. Elde edilen bu bulguyu destekler mahiyette alan yazında çok sayıda çalışma yer almaktadır. Nolen Hoeksema (1987), tepki stilleri kuramına göre kadınların erkeklere göre olumsuz düşünce döngüsüne daha yatkın olduklarını ve buna bağlı olarak da depresyon eğilimlerinin daha yoğun olduğunu ileri sürmüştür (Twenge ve Nolen-Hoeksema, 2002; Jose ve Brown, 2008); yine benzer bir bulgu Bugay ve Baker (2011) tarafından yapılan çalışma ortaya konulmuş, kadınların erkeklerden daha fazla olumsuz düşünce döngüsü eğiliminde oldukları tespit edilmiştir. Bu sonucun, kadınların erkeklere göre daha duygusal yapıda olmaları ve örgütsel yapı içerisinde yer alan cinsiyet ayrımı temelli faktörler sebebiyle erkeklere göre daha içe dönük bir eğilim içinde olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen söz konusu bulgular bağlamında " H_{1a} cinsiyet ile olumsuz düşünce döngüsü, kolektif şükran ve işyeri mutluluğu arasında anlamlı bir farklılık vardır" hipotezi **kısmen kabul edilmiştir**.

Yine medeni durumun kolektif şükran üzerinde anlamlı farklılık gösterdiği, bekâr çalışanların, evli çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek kolektif şükran düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Bu durumun kişisel sorumluk düzeyleri ve yaşam doyumu farklılıklarından (Yenihan vd., 2016) kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Medeni durum ile işyeri mutluluğu ve olumsuz düşünce döngüsü arasında ise anlamlı

farklılık tespit edilmemiştir. Söz konusu bulgu ışığında *H_{1b} Medeni durum ile olumsuz düşünce döngüsü, kolektif şükran ve işyeri mutluluğu arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.*

Yapılan Anova testi sonuçlarına göre bazı yaş gruplarının, olumsuz düşünce döngüsü ve kolektif şükran üzerinde anlamlı farklılık oluşturduğu görülmüştür. Yapılan analizlerle 20-30 yaş arası çalışanların olumsuz düşünce döngülerinin 31-40 ve 41-50 yaş arası çalışanlardan daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yine yapılan Anova testi verilerine göre yaş değişkeni ile kolektif şükran arasında da anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş, farklılığın 20-30 yaş ile 31-40 yaş ve 20-30 yaş ile 41-50 yaş çalışanlar arasında olduğu görülmüştür. Buna göre 20-30 yaş arası çalışanların kolektif şükran düzeylerinin 31-40 ve 41-50 yaş arası çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu duruma neden olan unsurun zaman içerisinde bireylerin beklentilerinde ortaya çıkan farklılıklar olduğu düşünülmektedir. Zaman içerisinde bireylerin değişen beklentilerine karşın, örgütten elde ettikleri kazanımın durağan seyretmesinin, beklenti-sonuç asimetrisinden kaynaklı olarak duyumsanan şükran düzeyinde azalmaya sebebiyet vereceği düşünülmektedir (Okur vd., 2021). Söz konusu bulgular doğrultusunda *“H_{1c} Yaş ile olumsuz düşünce döngüsü, kolektif şükran ve işyeri mutluluğu arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.*

Eğitim değişkeni odağında yapılan farklılık testi sonuçlarına göre, eğitim düzeyi ile işyeri mutluluğu ve kolektif şükran arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş, lise mezunu kamu çalışanlarının kolektif şükran düzeylerinin, lisans düzeyi eğitime sahip çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Yine eğitim ile işyeri mutluluğu arasında da anlamlı farklılık tespit edilmiş, bu farklılığın lise-lisans eğitim düzeyindeki çalışanlar arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre lise düzeyinde eğitime sahip çalışanların işyeri mutluluk düzeylerinin, lisans eğitim seviyesindeki çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumun nedeninin Lawler ve Porter tarafından geliştirilen Bekleyiş Teorisi bağlamında açıklanacağı düşünülmektedir. Buna göre bireyin sahip olduğu nitelikler ve örgüt için yaptığı katkı ile bunun karşılığında elde etmeyi umduğu ödüller arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Dolayısıyla sahip olunan niteliklerin düzeyi azaldıkça bireyin beklentilerinin oranında paralel bir biçimde azalış kaydetmekte ve düşük nitelikli çalışanların minnet düzeyinin, yüksek nitelikli çalışanlardan daha aşağıda olması gibi bir sonucun ortaya çıkmasına neden olduğu düşünülmektedir. Söz konusu bulgular bağlamında bağlamında *“H_{1d} Eğitim ile olumsuz düşünce döngüsü, kolektif şükran ve işyeri mutluluğu arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.*

Katılımcıların işyeri mutlulukları üzerinde kolektif şükran ve olumsuz düşünce döngüsünün etkilerini tespit edebilmek amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Olumsuz düşünce döngüsünün, işyeri mutluluğuna etkisini belirlemek için yapılan regresyon analizi verilerine göre olumsuz düşünce döngüsünün, işyeri mutluluğu üzerinde p değerinin ($p=0,056>0,05$) olması nedeniyle herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Bu bağlamda *H₂ (Olumsuz düşünce döngüsünün, işyerinde mutluluk üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.) hipotezi ret edilmiştir.* Sonuç olarak araştırma verileri bağlamında olumsuz düşünce döngüsünün işyeri mutluluğu üzerinde etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu veri literatürde hâkim yaklaşımlarla örtüşmemektedir. Nitekim Grant (2011), çalışanlarda olumsuz düşünce sarmalından uzak kalmanın ve çözüme odaklı eylemlerin, depresyon eğilimini azaltacağı ve mutluluk düzeyinde belirgin bir artışa ön açacağını ileri sürmektedir. Yine Yağmur (2018) tarafından yürütülen çalışmada ruminasyon ile depresyon arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmış, ruminasyonun mutluluk düzeyini azaltıcı etki gösterdiği tespit edilmiştir. Benzer bir sonuçta Yapan (2018) tarafından ortaya konulmuş, ruminasyonun aidiyet bilincini zedeleyerek mutluluk üzerinde bozucu etkiye sahip olduğu ifade edilmiştir. Bu çalışmada elde edilen bu bulgunun literatürle örtüşmeme gerekçesinin örgütsel farklılıklar olduğu düşünülmektedir. Nitekim bu çalışmada Kars ilinde faaliyet gösteren çok sayıda farklı kamu kurumu çalışanı yer almakta ve çalışanlar ilgili kavramları kendi örgütü perspektifinden değerlendirmektedir. Örgütlerin kendilerine has dinamikleri (hiyerarşi, grup bilinci, özerklik vb.) katılımcıların olumsuz düşünce döngüsü ve işyeri mutluluğu kavramlarını değerlendirmelerinde etkili olabileceğinden, değişkenler arasındaki etki anlamsızlaşabilmektedir.

Katılımcıların işyeri mutluluğu ile kolektif şükran düzeyleri arasındaki etkiyi tespit edebilmek amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Kolektif şükranın, işyeri mutluluğu üzerinde %36,1'lik pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmüş, işyeri mutluluğunun %21,6'lık kısmının kolektif şükranına bağlı olarak açıklandığı tespit edilmiştir. *Bu bağlamda H₃ (Kolektif şükran ile İşyeri mutluluğu arasında pozitif yönlü ve anlamlı etki vardır.) hipotezi kabul edilmiştir.* Elde edilen bu sonuç literatürde kabul gören genel yaklaşımı destekler

niteliktedir. Nitekim Zalenski ve Raspa (2006), kolektif şükranı Maslow tarafından ileri sürülen ihtiyaçlar hiyerarşisinin son basamağı olan kendini gerçekleştirme ihtiyacı ile açıklamış ve yoğun bir örgütsel memnuniyetin neticesi olarak ifade etmişlerdir. Dolayısıyla bir bakıma kolektif şükranın işyeri memnuniyetinden ayrı düşünülemeyeceğini ileri sürmüşlerdir. Benzer şekilde Öcel (2013), çalışanların beklentilerine uygun bir örgütte yer almaları durumunda memnuniyet düzeylerinin artacağı, aidiyet duyumsayacakları ve kolektif şükran bilincinin ortaya çıkacağını ifade etmektedir.

Kolektif şükranın, olumsuz düşünce döngüsü düzeyi üzerindeki etkisini tespit edebilmek amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmış, kolektif şükranın, olumsuz düşünce döngüsü üzerinde % 17,75'lik pozitif yönlü bir etkisi olduğu, olumsuz düşünce döngüsünün % 5,8'lik kısmının kolektif şükranı bağli olarak açıklandığı tespit edilmiştir. **Bu sonuç bağlamında H₄ (Olumsuz düşünce döngüsünün, kolektif şükran üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.) Hipotezi ret edilmiştir.** Sonuç olarak araştırma verileri bağlamında, kolektif şükranın, olumsuz düşünce döngüsünü pozitif yönde etkileyen bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç literatür hakim genel yaklaşımla uyuşmamaktadır. Zira Nolen-Hoeksema tarafından ortaya konulan Tepki Biçimleri Kuramı (Response Styles Theory), kişilerin olumlu addettikleri durumlara yönelik olumlu, olumsuz olarak addettikleri durumlara karşı ise olumsuz tepki vereceği yönündedir. Bu bağlamda çalışanların olumsuz düşünce döngüsüne sahip oldukları bir örgütsel yapıya ilişkin şükran duygusundan uzak bir eğilim geliştirmeleri beklenmektedir (Alloy vd., 2000). Kavram ile ilişkili çalışmalar incelendiğinde, çalışanların depresif koşulların egemen olduğu örgütsel yapılarda olumsuz düşünce sarmalı etkisine girdikleri ve yine bu nitelikteki örgütlerde bağlılık, memnuniyet, şükran vb. olumlu eğilimlerin gelişmediği yönünde bulgulara erişildiği görülmektedir (Papageorgiou ve Wells, 2004; Raes ve Williams, 2010; Burg ve Michalak, 2011; Watkins, 2008). Bu çalışma kapsamında elde edilen bulgunun literatür ile uyuşmamasının gerekçesinin, her ne kadar çalışanların mesleki memnuniyet düzeyleri yüksek olsa da Kars ilinin sosyal, ekonomik ve coğrafi koşullarına ilişkin duyumsadıkları olumsuzluklar olduğu düşünülmektedir. Araştırmaya katılım gösteren çalışanların genellikle farklı bölgelerden Kars iline görev nedeniyle geldikleri düşünüldüğünde, karşılaşılan il ekstenli olumsuz koşulların, çalışanların örgütsel süreçlerine etki edebileceği bu nedenle de çalışanların örgütsel anlamda şükran duyumsamaları söz konusu olsa da, çevresel etkenler dolayısıyla olumsuz düşünce döngüsüne girebilecekleri düşünülmektedir. Yine olumsuz koşullara rağmen yürütülen örgütlü faaliyetlerin, çalışanlar üzerinde motive edici ve iş tatminini artırıcı bir etkisinin olması (Bakker ve Schaufeli, 2008), zorlu süreçler neticesinde elde edilen sonuçların daha kıymetli olarak tanımlanması da (bir köy öğretmenin icra ettiği işe refah koşullarda faaliyet gösteren bir meslektaşından daha fazla anlam atfetmesi gibi) elde edilen bu sonucun açıklanması noktasında yol gösterici olabilir.

Çalışanların işyeri mutluluğu, olumsuz düşünce döngüleri ve kolektif şükran düzeyleri arasındaki etkileşimini tespit edebilmek için çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz verileri doğrultusunda kolektif şükranın işyeri mutluluğu üzerinde %36,4'lük pozitif yönlü etkisi olduğu görülmüş, İşyeri mutluluğunun %21,4'lük kısmının kolektif şükranı bağli olarak açıklandığı belirlenmiştir. Sonuç olarak, kolektif şükran ve olumsuz düşünce döngüsünün beraber bulunması halinde, çalışanların işyeri mutluluğu noktasında kolektif şükranın, olumsuz düşünce döngüsüne göre daha etkili bir faktör olduğu tespit edilmiştir. **H₅ (Olumsuz düşünce döngüsü ve kolektif şükranın, işyeri mutluluğu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.) hipotezi kabul edilmiştir.** Elde edilen sonuç literatür ile uyumlu bir özellik göstermektedir (Zalenski ve Raspa, 2006).

Yapılan çalışmanın Kars ile sınırlı olması, araştırmanın en büyük kısıtını oluşturmaktadır. Her ne kadar birçok kurum ve kuruluşta görev yapan çeşitli unvandaki kamu çalışanlarına ulaşılmış ise de kısıt ortadan kaldırılamamıştır. Yine bu çalışmada kamu kurumları birbirinden ayrılmadan bir bütün olarak değerlendirilmiştir. Sahip oldukları dinamiklerin ele alınan kavramlara etkilerinin net olarak belirlenebilmesi bakımından kurumsal gruplamanın yapılarak benzer bir çalışmanın yapılması alan yazına katkı sunması bakımından araştırmacılara önerilmektedir. Yapılacak benzer çalışmalar için olumsuz düşünce döngüsü ile birlikte psikolojik dayanıklılık, örgütsel adalet, örgütsel yalnızlık, etik iklimi, inovatif davranış, girişimcilik gibi konularında çalışılmasının literatüre katkı açısından yararlı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akgün, A. E., Erdil, O., Keskin, H., & Muceldilli, B. (2016). The relationship among gratitude, hope, connections, and innovativeness. *The Service Industries Journal*, 36(3-4), 102-123. <https://doi.org/10.1080/02642069.2016.1155113>
- Aktaş, K., Kılınç, E., & Doğan, E. (2021). The effect of employee engagement on individual performance: A case study. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 112-122.
- Alloy, L. B., Abramson, L. Y., Hogan, M. E., Whitehouse, W. G., Rose, D. T., Robinson, M. S. ve Kim, R. S. (2000). The temple-wisconsin cognitive vulnerability to depression project: lifetime history of axis I psychopathology in individuals at high and low cognitive risk for depression. *Journal of Abnormal Psychology*, 109(3), 403-418.
- Altan, S., & Turunç, Ö. (2021). Algılanan örgütsel destek ile iş yaşamında mutluluk ilişkisinde yaş ve iş yaşam dengesinin rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2552-2570. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1277>
- Arslan, Y., & Polat, S. (2017). Örgütsel mutluluk ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23, 603-622. <https://doi.org/10.14527/kuey.2017.019>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. (1964. bs). John Wiley.
- Brickman, P., & Campbell, D. T. (1971). *Hedonic relativism and planning in the good society*. Academic Press.
- Burg, J. M. ve Michalak, J. (2011). The healthy quality of mindful breathing: associations with rumination and depression. *Cognitive Therapy and Research*, 35(2), 179-185.
- Brickman, P., Coates, D., & Janoff-Bulman, R. (1978). Lottery winners and accident victims: Is happiness relative? *Journal of Personality and Social Psychology*, 36(8), 917-927. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.36.8.917>
- Brinker, J. K., & Dozois, D. J. A. (2009). Ruminative thought style and depressed mood. *Journal of Clinical Psychology*, 65(1), 1-19. <https://doi.org/10.1002/jclp.20542>
- Bugay, A., & Erdur-Baker, Ö. (2011). Ruminasyon düzeyinin toplumsal cinsiyet ve yaşa göre incelenmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(36), 191-199. <https://doi.org/10.17066/pdrd.50586>
- Bushman, B. J. (2002). Does venting anger feed or extinguish the flame? Catharsis, rumination, distraction, anger and aggressive responding. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), 724-731. <https://doi.org/10.1177/0146167202289002>
- Buss, D. M. (2000). The evolution of happiness. *American Psychologist*, 55(1), 15-23. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.15>
- Clark, A. E. (2010). Work, jobs, and well-being across the millennium. İçinde *International differences in well-being* (ss. 436-468). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199732739.003.0014>
- Dar, K. A., & Iqbal, N. (2015). Worry and rumination in generalized anxiety disorder and obsessive compulsive disorder. *The Journal of Psychology*, 149(8), 866-880. <https://doi.org/10.1080/00223980.2014.986430>
- Dutton, J., & Heaphy, E. (2003). *The Power of High Quality Connections* (ss. 263-278).
- Erer, B. (2021). İşyeri mutluluğunun öncülleri ve sonuçları üzerine nitel bir çalışma. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 215-229. <https://doi.org/10.47097/piar.918559>
- Erhan, T. (2021). İşyeri mutluluğu: Bir kavram incelemesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(38), 5686-5712. <https://doi.org/10.26466/opus.883377>
- Fehr, R., Fulmer, A., Awtrey, E., & Miller, J. A. (2017). The grateful workplace: A multilevel model of gratitude in organizations. *Academy of Management Review*, 42(2), 361-381. <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0374>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fordyce, M. W. (1988). A review of research on the happiness measures: A sixty second index of happiness and mental health. *Social Indicators Research*, 20(4), 355-381. <https://doi.org/10.1007/BF00302333>

- Freeman, D., & Freeman, J. (2012). *You can be happy: The scientifically proven way to change how you feel*. Pearson Education.
- Grant, A.M., (2011). The solution-focused inventory: A tripartite taxonomy for teaching, measuring and conceptualising solutionfocused approaches to coaching. *The Coaching Psychologist*, 7:98-106.
- Greenberg, S. T., Shepard, S. J., Chuick, C. D., & Cochran, S. V. (2009). Clinical and personality features of depressed college males: An exploratory investigation. *International Journal of Men's Health*, 8(2), 169-177. https://doi.org/10.3149/jmh.0802_169
- Gündüz, A., Yasar, A. B., Gündoğmuş, İ., Savran, C., & Konuk, E. (2018). Çocukluk çağı olumsuz yaşantılar ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 19(Özel Sayı 1), 68-75. <https://doi.org/10.5455/apd.294158>
- Habip, E., & Sazkaya, M. K. (2019). Mesleki prestijin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kolektif şükranın aracılık rolü: Ulaşım sektöründe bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(3), 834-857. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.2019355053>
- Hair, J. F., Black, C. W., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7.Baskı). Pearson Education Limited.
- İslamoğlu, H. A., & Almaçık, Ü. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (6.Baskı). Beta Yayıncılık.
- Joormann, J., Levens, S. M., & Gotlib, I. H. (2011). Sticky thoughts: Depression and rumination are associated with difficulties manipulating emotional material in working memory. *Psychological Science*, 22(8), 979-983. <https://doi.org/10.1177/0956797611415539>
- Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hanehalkı için bazı sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 214-233.
- Karatepe, H. T. (2010). *Ruminatif düşünme biçimi ölçeği'nin Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması*. [Uzmanlık Tezi]. T.C. Sağlık Bakanlığı.
- Kerse, G., Babadağ, M., & Kerse, Y. (2017). Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Niyetine Etkisi: Girişimsel Öz-Yetkinliğin Aracı Rolü. *Journal of Suleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, 29(4).
- Keser, A. (2018). İşte mutluluk araştırması. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1), 43-57.
- Kılınç, U., & Akdemir, M. (2019). Otel işletmelerinde otantik liderlik algısı ve işyeri mutluluğu: Ankara İlinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), 793-811.
- Kır, A., Kösem, Ü., Akçakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2020). Öğretmenlerde şükürün işyeri mutluluğuna etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 5-18. <https://doi.org/10.29131/uiibd.782182>
- Lawler, E. E. (1981). Job attitudes and employee motivation: Theory, research and practice. İçinde M. M. Gruneberg & D. J. Osborne (Ed.), *Psychology and Industrial Productivity: A Reader* (ss. 5-22). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1007/978-1-349-04809-0_1
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction. *Psychological Science*, 15(1), 8-13. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.01501002.x>
- Lyubomirsky, S., Caldwell, N. D., & Nolen-Hoeksema, S. (1998). Effects of ruminative and distracting responses to depressed mood on retrieval of autobiographical memories. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 166-177. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.75.1.166>
- Lyubomirsky, S., Tucker, K. L., Caldwell, N. D., & Berg, K. (1999). Why ruminators are poor problem solvers: Clues from the phenomenology of dysphoric rumination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), 1041-1060. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.77.5.1041>
- McKee, A. (2017). *How to be happy at work: The power of purpose, hope, and friendship*. Harvard Business Review Press. <https://store.hbr.org/product/how-to-be-happy-at-work-the-power-of-purpose-hope-and-friendship/10073>
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6(1), 10-19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1995.tb00298.x>
- Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B. E., & Lyubomirsky, S. (2008). Rethinking rumination. *Perspectives on Psychological Science*, 3(5), 400-424. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6924.2008.00088.x>
- Okur, Y., Aksu, B., Akçakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2021). Kişi-örgüt uyumu ve lider-üye etkileşiminin duygusal bağlılık üzerine etkisi: Kolektif şükranın düzenleyici rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2), 78-98. <https://doi.org/10.29131/uiibd.972942>
- Papageorgiou, C. ve Wells, A. (2004). *Depressive rumination: Nature, theory, treatment*. Chichester: Wiley.

- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success* (ss. xii, 241). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9780470666845>
- Raes, F. ve Williams, J. M. G. (2010). The relationship between mindfulness and uncontrollability of ruminative thinking. *Mindfulness*, 1(4), 199-203.
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 460-480. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8, 23-74.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2011). *A history of modern psychology* (10. bs). Wadsworth.
- Smith, J. (2012). *The companies with the biggest jumps in employee happiness*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/jacquelynsmith/2012/08/17/the-companies-with-the-biggest-jumps-in-employee-happiness/>
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. (Fifth Edition), Boston, MA: Pearson.
- Toprak, B., & Çakir, S. G. (2019). Öğretmenlerin eşli ruminasyon ve öz- duyarlık düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(4), 1393-1408. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2019..-457905>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Ward, A., Lyubomirsky, S., Sousa, L., & Nolen-Hoeksema, S. (2003). Can't quite commit: Rumination and uncertainty. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 29(1), 96-107. <https://doi.org/10.1177/0146167202238375>
- Watkins, E. R. (2008). Constructive and unconstructive repetitive thought. *Psychological Bulletin*, 134(2), 163-206.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2012). 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. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.584386>
- Yağmur, B., (2018). *Üniversite öğrencilerinde bağlanma stilleri, ruminasyon ve depresyon düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Gaziantep, Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Yapan, S., (2018). *Depresyon ve anksiyete belirtilerinin yordayıcıları olarak ruminasyon, otomatik düşünceler, işlevsel olmayan tutumlar ve düşünce baskılama* (Yüksek lisans tezi). Gaziantep, Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı), 74-85.
- Yenihan, B., Öner, M., & Balci, B. (2016). İş doyumunu ve yaşam doyumunun demografik özelliklerle ilişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin çalışanları üzerine bir araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 33-49.
- Yıldız, B., & Bekmezci, M. (2019). Babacan liderlik ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide kolektif şükranın aracı etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 52-73.
- Yozgat, U., & Bilginoğlu, E. (2020). İşyerinde mutluluk ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15, 201-206.
- Ysseldyk, R., Matheson, K., & Anisman, H. (2007). Rumination: Bridging a gap between forgivingness, vengefulness, and psychological health. *Personality and Individual Differences*, 42(8), 1573-1584. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.10.032>