



## İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışlarının İşyeri Mutluluğuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma

Aysel ARSLAN <sup>1</sup>, Hasan GÜL <sup>2</sup>

### Özet

Günümüzde işletmeler "işte çalışan insan" yerine "iş yönlendiren insanı" tercih etmektedir. Çünkü değişen ve gelişen dünyada teknolojik şartlarla birlikte işletmeler arasındaki rekabet oldukça artmış ve işletmelerin çalışanlardan beklentileri de farklılaşmıştır. İşletme yönetimleri çalışanlarını dinleyerek, onlardan geri bildirimler alarak onların bilgi, beceri ve deneyimlerinden yönetim faaliyetlerinde faydalanmak istemektedirler. Dolayısıyla işyerinde sosyal cesareti ve iletişimi iyi bireylere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sayede çalışanlar işyerinde kendilerini rahat bir şekilde ifade edebilecektir. Sosyal cesaret davranışlarının özendirildiği çalışma iklimi ve ortamı çalışanların mutluluğunu etkileyecek ve neticede çalışmalarına da yansıtacaktır. Bu çalışmada, işyerinde sergilenen sosyal cesaret davranışlarının işyeri mutluluğuna olan etkisi ölçülmek istenmiştir. Bu ana amacın yanısıra çalışanların sergiledikleri sosyal cesaret davranışları ve işyeri mutluluk düzeyleri ile bu düzeylerin çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek de çalışmanın diğer amaçlarını oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini Samsun ilinde yer alan bir belediyenin 188 çalışanı oluşturmaktadır. Çalışanlardan "İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışları Ölçeği" ve "İşyerinde Mutluluk Ölçeği" ile elde edilen veriler bağımsız örneklem t-testi, Anova, korelasyon ve regresyon analizleri ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar çerçevesinde işyerinde gösterilen sosyal cesaretin işyeri mutluluğunu pozitif yönde ve anlamlı bir biçimde etkilediği tespit edilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** İşyerinde sosyal cesaret, İşyeri mutluluğu, İş tatmini, Örgütsel bağlılık.

**Jel Kodu:** M1, M10

### *A Study on the Effect of Social Courage Behaviors on Workplace Happiness*

#### Abstract

Today, businesses prefer "the person who directs the work" instead of "the person who works at work". Because of the changing and developing world and the technological conditions, the competition between enterprises has increased considerably, and the expectations of the enterprises from their employees have also changed. Business administrations want to benefit from their knowledge, skills, and experience in their management activities by listening to their employees and receiving feedback from them. Therefore, individuals with good social courage and communication skills are needed in the workplace. In this way, employees will be able to express themselves comfortably in the workplace. The working climate and environment in which social courage behaviors are encouraged will affect the happiness of the employees and will eventually be reflected in their work. In this study, it was aimed to measure the effect of social courage behaviors exhibited in the workplace on workplace happiness. In addition to this main purpose, the other aims of the study are to determine the social courage behaviors and workplace happiness levels exhibited by the employees and whether these levels differ according to the demographic characteristics of the employees. The sample for the study consists of 188 employees of a municipality in Samsun. The data obtained from the employees with the "Social Courage Behaviors Scale at Workplace" and the "Happiness Scale at Workplace" was analyzed by independent sample t-test, Anova, correlation, and regression analyses. Within the framework of the results obtained, it has been determined that the social courage shown in the workplace affects workplace happiness positively and significantly.

**Keywords:** Social courage at work, Happiness at work, Job satisfaction, Organizational commitment.

**Jel Codes:** M1, M10

**ATIF ÖNERİSİ (APA):** Arslan, A. ve Gül, H. (2023). İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışlarının İşyeri Mutluluğuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *İzmir İktisat Dergisi*. 38(4). 1152-1175. Doi: 10.24988/ije.1239083

<sup>1</sup> Doç. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, Samsun / Türkiye  
**EMAIL:** [aysel.arslan@omu.edu.tr](mailto:aysel.arslan@omu.edu.tr) ORCID: 0000-0002-4973-7957

<sup>2</sup> Prof. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Samsun / Türkiye  
**EMAIL:** [hasan.gul@omu.edu.tr](mailto:hasan.gul@omu.edu.tr) ORCID: 0000-0002-3720-5451

## 1. GİRİŞ

İş yaşamında çalışanın söz sahibi olmasının örgütün yönetim faaliyetlerine katkısı oldukça büyüktür. Çünkü “bir işi en iyi onu yapan” bilmektedir. Bu sebeple çalışanların iş ile ilgili gözlemleri, deneyimleri ve öngöruları işletmelerin faaliyetlerine yön vermektedir. İşletmelerde yaşanan gelişmelerle birlikte işletmeler artık işini sesiz, sedasız yapan çalışanlar yerine, işletmenin faaliyetlerine aktif olarak katılım sağlayan, varlık gösteren, inisiyatif kullanan, sosyal ilişkileri ve iletişimi iyi olan çalışanlar görmek istemektedirler. Bu durumun ana sebebini teknolojiye yaşanan hızlı gelişmeler sonucunda işletmeler arasında artan rekabetle birlikte çalışanın örgüte sağladığı katkılarının işletmeler açısından önemi özetlemektedir.

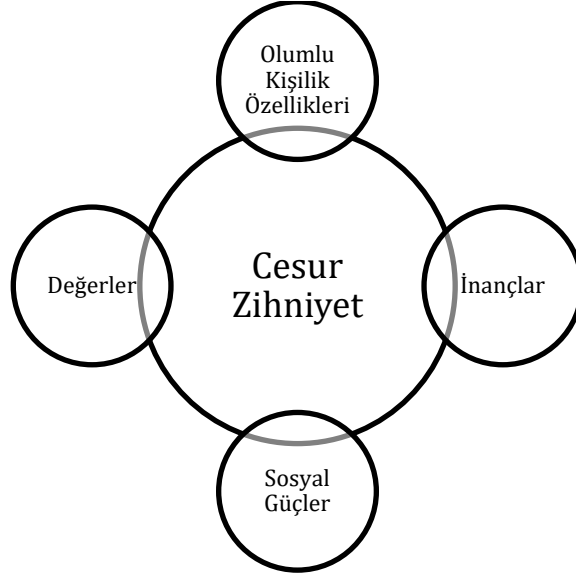
İşyerinde başarılı bir iletişim biçimi sergilemenin bir adım ötesinde yer alan sosyal cesaret, yönetim literatüründe geniş çapta tartışılırken, bireylerin hangi koşullar altında az ya da çok cesur davranışlar sergiledikleri hakkında daha az bilgi bulunmaktadır. Cesur davranışlar genellikle doğru şeyleri yapmak ve konuşmak olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak doğru olanı yapmak ve doğruyu söylemek bazen olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Her zaman olmasa da, doğru şeyi yapmak karşınızdaki kişiye zarar verebilmekte ve bu nedenle çoğu zaman risk almayı gerektirebilmektedir. Birey kendini rahat hissettiğinde kendini daha iyi ifade edebilecek ve tereddüt etmeden doğru şeyi söyleyebilecek ve yapabilecektir. Bu anlamda bireylere örgütlerde hak ettiklerini vererek, doğru olanı söylemeyi ve yapmayı kolaylaştırmak gerekmektedir. Dolayısıyla bireylerin risk alma girişimi ve cesur olmaları, iyi bir örgütsel iletişim açısından gerekli olduğu gibi çalışma ortamındaki huzur ve adalet algısı açısından da son derece önem arz etmektedir (Mert vd., 2021: 2216).

Çalışanlarının cesaret gösteremeyip sessizliği seçmiş oldukları bir örgüt; değişimlere ayak uyduran, yeteneklerini geliştiren ve farklı fikirler ortaya koyarak kendisini geleceğe taşıyan çalışanlardan mahrum kalacak demektir (Gündüz ve Özyer, 2022: 327). İşyeri ortamında sosyal cesaretin olumlu örgütsel davranışlara katkı sağlaması arzu edilmektedir. Bu manada yanlış olduğu görülen örgütsel bir tutum ya da davranışa karşı sessiz kalmamak, gülünç duruma düşme ihtimali olsa bile yeni bir fikri ya da öneriyi ortaya koyabilmek, başarısız olma ihtimaline karşın topluluk önünde konuşma ya da sunum yapabilmek işyerinde sergilenebilecek sosyal cesaret örneklerindedir. Bu tür davranışların sergilenmesinde örgütsel yapının ve örgütsel iklimin payı olmakla birlikte, en büyük pay bireyin sahip olduğu cesaret duygusundadır. İşyerinde cesaretli davranmanın çoğunlukla olumlu sonuçlar doğuracağı ve mutlulukla sonuçlanacağı düşünülse de bazen hayal kırıklıkları ve üzüntülere de neden olabileceği kabul edilmektedir. Bu bağlamda çalışmada işyerinde sosyal cesaretin işyeri mutluluğuna olan etkisi ölçülerek değerlendirilmek istenmektedir.

## 2. İŞYERİNDE SOSYAL CESARET

Cesaretin önemi tarihte Platon ve Aristoteles’in çalışmalarına kadar uzanmaktadır. Günümüzde yaşanan değişimlerin etkisiyle birlikte cesaretin günlük etkileşimlerdeki önemi üzerinde durulmaktadır (Howard & Cogswell, 2019: 324). Miller’e (2000: 282) göre cesaret; tehlike ve zorluğun üstesinden gelinmesidir ve toplum tarafından takdir edilmesi gereken bir olgudur. En basit manada cesaret bir tutum ve/veya davranışı risk alarak, korkmadan sergilemek gibi anlamlarda kullanılabilir. Arzu edilen, bu tutum ve/veya davranışın olumlu amaçlar içermesidir. Bu sayede katlanılan risk ortaya çıkan sonuca değecektir. Bu kapsamda gösterilen cesaret sonucunda ortaya çıkabilecek pozitif sonuçlar bireyin cesur davranışlar gösterebilmesi ve sürdürebilmesi için gerekli motivasyonu sağlayacaktır. Cesur bir zihniyetin unsurlarını olumlu kişilik özellikleri, sosyal güçler, değerler ve inançlar olmak üzere dört başlık altında ele almak mümkündür (Hannah vd., 2007: 131). Bu unsurlar Şekil 1’de gösterilmektedir.

### Şekil 1: Cesur Bir Zihniyetin Unsurları



**Kaynak:** Hannah vd., 2007: 131 (Şekle dönüştürülmüştür).

Yukarıdaki şekilde görüldüğü üzere cesur zihniyeti oluşturan olumlu kişilik özellikleri; dürüstlük, merhamet, yardımseverlik, öz saygı, öz yeterlilik, yenilikçilik, girişkenlik, proaktif kişilik, bilgiye açık olmak ve bunu yansıtma isteği şeklinde sıralanabilmektedir. Cesur zihniyetin oluşumunu destekleyen değerler ise: sevgi, saygı, etik, dostluk, yardımlaşma, güven, hoşgörü ve namus gibi değerlerdir. İnançlar bireyin erdemli ve ahlaki davranmasını etkileyerek cesarete yön vermektedir. Bireyin entelektüel yaşam tarzı ve sosyal çevresini oluşturan sosyal güçleri de cesur zihniyetin oluşumunda etkilidir (Hannah vd., 2007: 131).

Kişisel cesaret örneklerine sosyal yaşamda olduğu gibi iş yaşamında da rastlanılmaktadır. İş yaşamında çoğunlukla istenen, olumlu amaçlar içeren ve etik davranışlar çerçevesinde ortaya konulması gereken ahlaki cesaret örnekleridir. İş yaşamında ahlaki cesaret ile somutlaşan birçok etik uygulama bulunmaktadır. Ahlaki cesaret ahlaki duyarlılık ile yakından ilişkili bir kavram olduğundan, iş yaşamında etik sorunların farkına varılabilmesi ve tanımlanabilmesinde etkilidir. Çünkü ahlaki cesaret bireyin ahlaki ve etik değerlerine bir saldırı olduğunda ortaya çıkmaktadır (Kovancı ve Hiçdurmaz, 2021: 97). Ahlaki cesaret işin anlamlılığını pekiştirerek çalışanların yaşam mutluluğuna etki etmektedir (Deeg & May, 2022: 397). Bununla birlikte ahlaki cesaretle de pozitif ilişkili olan (Holmes & Howard, 2022: 11), yeni fikirlerin ortaya atılmasını destekleyen sosyal cesaretin de bireyler ve işletmeler açısından önemli olduğu bir gerçektir. Sosyal açıdan cesur olan çalışanlar işyerindeki ilişkilerin statükosunu değiştirmenin potansiyel riskleriyle yüzleşmeye daha hazırdırlar (Kaltainen vd., 2022: 3). Başka bir ifadeyle işyerinde gösterilen sosyal cesaret çalışanın sosyal ilişkilerine ve sosyal imajına zarar verebilecek hatta maddi ve manevi kaybına yol açabilecek cesarete bir davranıştır (Mert vd., 2022: 3). Bu açıdan sosyal cesareti olan çalışanlar işyerindeki olumsuzlukların üstesinden gelmesinde diğerlerine göre daha cesur bir davranış sergileyebilmektedirler.

İş yaşamında sosyal cesaret davranışları örgütsel dönüşüme hizmet etmektedir. Ayrıca işyerinde gösterilen sosyal cesaretin stres, depresyon ve kaygı gibi duygular ile negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Howard & Fox, 2020: 2). Sosyal cesaret risk almayı gerektiren, toplum yanlısı bir davranıştır. Örneğin işyerinde bir çalışanın, amirinin kötü niyetli davranışlarını bildirmek için cesarete ihtiyacı olabilmekte veya bir amir astının performansını dürüst bir biçimde inceleyebilmek için bile cesarete ihtiyaç duyabilmektedir (Howard & Cogswell, 2019: 324). Ancak işyerinde sosyal

cesaret bazen bireyin sosyal ilişkilerine ve itibarına zarar verebilmektedir. Örneğin, sosyal cesaret gösteren bir çalışan mesai arkadaşının problemleri davranışlarını açıkça ifade ettiğinde, iş arkadaşı ona öfkelenemekte ve düşmanca davranışlar sergileyebilmektedir. Benzer biçimde, bir çalışan sosyal cesaret davranışı göstererek göreviyle ilgili bir konuda yardım talebinde bulunursa, diğer çalışanların onun bilgisiz olduğuna inanma riskiyle karşılaşabilmektedir. Bu durumda, çalışan yetersizlik algısı nedeniyle itibarını kaybedebilmektedir (Howard vd., 2017: 675).

Daha cesur olanların genellikle daha mutlu olduklarına inanılmaktadır. Bunun nedeni cesur insanların “hayattaki küçük şeylere” karşı daha dirençli olmaları ve kendilerini genellikle daha büyük zorluklarla mücadele etme konusunda güdüleyebilmeleri olarak gösterilmektedir. Ayrıca sosyal cesaret davranışlarının akabinde genellikle olumlu kişisel sonuçların elde edilmesi de cesaretin mutluluğa yol açmasıyla ilişkilendirilmesine sebebiyet vermektedir. Örneğin, grup sunumları yapan ve iş arkadaşlarını bilgilendiren bir çalışan, yüksek performans gösteren biri olarak tanımlanabilmekte ve terfi alma ve/veya davranışlarından dolayı övgü alma olasılığı daha yüksek olabilmektedir. Ancak bugüne kadar, çok az ampirik çalışma, sosyal cesareti mutluluk sonuçlarıyla ilişkilendirmiştir (Howard, 2019: 736).

### 3. İŞYERİ MUTLULUĞU

Mutluluk insanoğlu için yıllardır istenilen, peşinden koşulan bir duygudur. Yaşam boyunca pek çok olay mutluluğa neden olmaktadır. Bunlar; ailevi etkenler, eğitim hayatındaki başarılar, sevilen veya ilgi duyulan bir konudaki bir gelişme ya da elde edilen başarılar gibi sıralanabilmektedir. Çağlar boyunca pek çok düşünür mutluluğu yüce bir değer olarak görmüş ve mutluluk arayışının diğer tüm arayışların temelinde yattığını gözlemlemiştir. Diener’e (1994: 108) göre mutluluk; insanların yaşamlarına ilişkin değerlendirmelerini ifade etmekte, hem bilişsel tatmin yargılarını hem de duygusal değerlendirmelerini içermektedir ve “öznel iyi oluş” olarak ifade edilmektedir.

Mutluluk insan yaşamındaki farklı değişkenlerin karşılaştırılmasından doğmaktadır. Yaşamın değerlendirilmesi, az ya da çok bilinçli bir zihinsel süreçtir ve yaşam algılarının, bireyin yaşamın ne olması gerektiğine ilişkin standartlarının ve bu standartların karşılanma derecesinin değerlendirilmesini içermektedir. Uyum ne kadar iyi olursa kişi o kadar mutlu olabilmektedir. Mutluluk bir bakıma yaşam kalitesi yani yaşamdan duyulan memnuniyetin derecesidir. Genel olarak mutluluk, bir bireyin yaşam kalitesini olumlu olarak yargılama derecesini ortaya koymaktadır ve bireyin yaşadığı hayatı ne kadar sevdiği ile ilgilidir. Bu çerçevede mutluluğun tanımı yaşamın genel değerlendirmesi ilgili olarak kişinin kendisini ne kadar iyi hissettiği ve çeşitli başarı standartlarıyla karşılaştırdığında ne kadar olumlu olduğu ile alakalı bulunmaktadır (Veenhoven, 1991: 3). Bu bağlamda mutluluk algılananların beklentileri karşılaması ile doğru orantılı bir kavramdır. Mutluluk, duygusal ve bilişsel unsurları içeren çok boyutlu bir yapıdır (Hills & Argyle, 2001: 1357). Duygusal boyutta olumlu duygular ve olumsuz duygular mutluluğa etki ederken, bilişsel boyutta ise yaşam doyumunu mutluluğu etkilemektedir (Kılınç ve Akdemir, 2019: 800) ve bu boyutlarıyla mutluluk sosyal yaşamı olduğu kadar iş yaşamını da etkilemektedir. Bireyin işyerindeki mutluluk unsurlarını; işini severek ve isteyerek yapması, yaptığı işten gurur duyması, işi ile ilgili konularda sorumluluk alma isteği, sürekli öğrenme ve gelişme isteği, mutlu ve eğlenceli iş arkadaşlarının olması, motivasyonun yüksek olması, kendisini enerjik ve dinamik hissetmesi şeklinde sıralamak mümkündür (Kjerulf, 2015: 22).

Alanyazın incelendiğinde Türkiye’de iş yaşamında mutluluğu araştıran çok fazla çalışma olmadığı görülmektedir. İşe ilişkin duyguları ortaya koyan çalışmaların çoğunlukla iş tatmini (iş doyumunu) ile ilgili olduğu görülmektedir. Yurt dışında yapılmış olan çalışmalara bakıldığında ise ilk kez War (1990) tarafından işyerinde hissedilen mutluluk kişisel ve çevresel boyutlarıyla incelemiştir (Güner ve Bozkurt, 2017: 87). İşyerindeki mutluluk dinamik bir yapıdadır. Yani çalışanların mutlulukları işyerindeki olaylardan etkilenecek şekilde değişkenlik gösterebilmektedir (Tortumlu ve Taş, 2020: 710).

Fisher'a (2010: 386) göre işyeri mutluluğu geçici seviye, kişi seviyesi ve birim seviyesi olmak üzere üç farklı seviyede ele alınabilmektedir. Geçici seviye; bireylerin ruh halleriyle ilişkili olarak iş ortamındaki geçici durumlarda ölçülen neşe, zevk, memnuniyet gibi mutlulukla ilgili olan olumlu duyguları içermektedir. Kişi seviyesi işe ilişkin iş tatmini, iş doyumunu, işe bağlılık gibi davranış boyutunda ele alınabilecek olumlu tutum ve davranışları kapsamaktadır. Birim seviyesi ise, çalışma birimleri, ekipler veya organizasyonun tamamı gibi birlikte çalışan iş gruplarının özelliklerinin ve kişisel deneyimlerinin bir araya toplanmasıyla yaratılan mutluluğu ifade etmektedir.

Hangi seviyede olursa olsun işyerinde mutluluk ile ilişkilendirilen olumlu duygular olumlu sonuçları doğurmaktadır. Bu sonuçlar şunlardır (Moccia, 2016: 147):

1. Tartışmaları olumlu yönde etkilemektedir.
2. Bireysel iyimserlik düzeyini olumlu yönde etkilemektedir.
3. Bireysel ilişkileri güçlendirmektedir.
4. Başkalarına yardım etmeyi teşvik etmektedir.
5. Örgütsel iletişimi olumlu yönde etkilemektedir.
6. Özgünlüğü ve esnekliği olumlu yönde etkileyerek örgütsel yaratıcılığı ve yenilikçiliği teşvik etmektedir.
7. İş tatmini sağlamakta ve işe bağlılığı desteklemektedir.
8. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi pozitif örgütsel davranışları özendirilmektedir.
9. İşte verimlilik sağlamakta ve performansı olumlu yönde etkilemektedir.

Bireysel değerlerin örgütsel değerler ile örtüşmesi ve bireysel beklentilerin örgüt tarafından karşılanması çalışana mutluluk, örgüte ise verimlilik ve performans artışı sağlamaktadır. Ayrıca insanlar gündelik yaşamlarında vakitlerinin büyük bir kısmını işyerinde geçirmektedirler. Bu sebeple bireyin kendisini örgütte rahat hissedebilmesi ve kendisini rahatça ifade edebilmesi işyeri mutluluğunu ve doğrudan iş sonuçlarını etkileyebilmektedir (Baş ve Alagöz, 2022: 694). Dolayısıyla tüm olumlu sonuçlarıyla mutluluk, örgütsel yaşamda istenilen bir durumdur.

#### **4. LİTERATÜR TARAMASI**

Literatür incelendiğinde, işyerinde cesaret konusunda yapılan çalışmaların işletme, yönetim, psikoloji, felsefe, sağlık, psikiyatri ve antropoloji gibi farklı disiplinlerde gerçekleştirildiği görülmektedir. Bunlar arasında ön sırada yönetim ve sağlık çalışmaları yer almaktadır (Mert, 2022: 235). İşyerindeki sosyal cesaret motivasyon yoluyla örgütsel sonuçları etkilemektedir. Örgütlerde sosyal cesareti yüksek olanlar, olumsuz örgütsel davranışlarından kaçınırken örgütsel vatandaşlık davranışı gerçekleştirmeye daha yatkın olmaktadır (Howard, 2019: 743). İşyerinde sosyal olarak cesur olanlar, iş arkadaşları arasında proaktif olarak olumlu ilişkileri ve işbirliğini teşvik etmektedir (Kaltainen vd., 2022: 1) ki bu durum davranışlara yansımaktadır.

Örgütsel yaşamda davranışsal cesaret iş performansı ile olumlu olarak ilişkilidir (Tkachenko vd., 2020: 899). İşyeri sosyal cesareti, bireysel cesaret ile çalışma performansı arasında aracılık etkisi yapmaktadır. İşyerinde cesur çalışanlar, iş arkadaşlarının sorunlu davranışlarıyla kendi sosyal imajlarına zarar verme pahasına yüzleşmek gibi davranışları harekete geçirme eğilimindedir ve bu da çalışma performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Magnano vd., 2022: 440). Ayrıca kişisel özelliklerden olan duygusal istikrar, dışadönüklük, uyumluluk, vicdanlılık ve açıklık cesaret üzerinde doğrudan veya dolaylı bir etkiye sahip iken, dürüstlük ve alçakgönüllülüğün ise doğrudan veya dolaylı bir etkiye sahip olmadığı bulgulanmıştır (Howard, 2021: 1).

Sosyal cesaret değişkeninin kişilik ve demografik özellikler yanında iş özellikleri, liderlik, kültür gibi örgütsel öğelerle arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu nedenle işletmeler, sosyal cesareti geliştirmek için çalışanın yanı sıra çalışma ortamının çeşitli yönlerini de dikkate almalıdırlar (Howard & Cogswell, 2019: 340). Sosyal cesaret toplum yanlısı ses ile pozitif, savunmacı ses ve kabullenici ses ile negatif bir ilişkisi içerisindedir. Başka bir ifadeyle sosyal cesaret, toplum yanlısı motivasyon ve yaklaşım eğilimleriyle ilişkilidir ve bu sesin bir sonucudur. Aynı zamanda zararlı ses biçimleriyle de olumsuz bir şekilde ilişkilidir (Howard & Holmes, 2020: 63). Dolayısıyla örgütsel adalet işyerinde sosyal cesaret için güçlü bir öncül olarak kabul edilmekte ve işyeri sosyal cesareti, öznel mutluluk ve yaşam doyumuna etki etmektedir. İşyeri sosyal cesareti, algılanan örgütsel adalet ile öznel mutluluk arasındaki ilişkiye ve algılanan örgütsel adalet ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir (Mert vd., 2021: 2215).

Örgütsel düzeyde mutluluk; sivil erdem davranışı ile birlikte bireyleri daha iyi vatandaşlığa doğru hareket ettiren sorumluluk, yetiştirme, özgecilik, nezaket, ılımlılık, hoşgörü ve iş ahlakı ile ilgilidir. Bireysel düzeyde ise mutluluk; sevgi ve meslek kapasitesi, cesaret, kişilerarası beceri, duyarlılık, azim, bağışlama, özgünlük, maneviyat, yetenek ve bilgelik gibi olumlu özellikler geliştirmeyi amaçlamaktadır (Gavin & Mason, 2004: 389). Mutluluk çalışanların örgütsel erdem algıları ile işe adanmışlıkları üzerinde aracılık etkisine sahiptir (Singh vd., 2018: 88). Ayrıca örgütsel güven ile örgütsel sosyal sermaye işyerinde çalışanlar tarafından algılanan mutluluğa katkıda bulunmaktadır (Taştan vd., 2020: 216).

Birçok çalışma, çalışanların mutlu olmaları durumunda daha üretken olma eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır. İş dünyasındaki mutluluk organizasyon, kişisel ve sosyal faktörlerden etkilendiğinden, mutlu bir işyeri oluşturmak için kuruluşların olumlu psikolojik kavramları geliştirmeye odaklanması gerekmektedir (Rahmi, 2019: 38). Mutlu çalışanlar üretkenliği, kaliteyi, satışları, müşteri memnuniyetini, yaratıcılığı, yeniliği, adaptasyonu, esnekliği arttırmakta; kayıpları, devamsızlığı, işçi stresini, kazaları ve meslek hastalıklarını ise azaltmaktadır. Yani kaliteli bir organizasyon kaliteli makine veya kaliteli ofis ile değil kaliteli personel ile başlamaktadır. Kaliteli personel ise bilgi, yetkinlik, yaratıcılık, erdem ve mutluluğa sahip personeldir (Duari & Sia, 2013: 453).

Mert ve Köksal (2022) tarafından yapılan İşyeri Sosyal Cesaret Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması çalışmasında işyerinde sosyal cesaretinin yaşam doyumunu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucu bulgulanmıştır. Alanyazında işyerinde sosyal cesaret üzerine yapılan çalışmaların artırılması gerekmektedir. Bu çalışmada ise işyerinde sosyal cesaret davranışının işyeri mutluluğuna olan etkisi ölçülmek istenmiştir.

## 5. YÖNTEM

### 5.1. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Samsun iline bağlı bir belediyede görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın bir belediyede yapılmasının nedeni, bir kamu kurumunda çalışanların sosyal cesaret düzeylerini ölçmek ve bunun onların işyeri mutluluklarına olan etkisini belirleyebilmektir. Öncelikle çalışmaya başlayabilmek için Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kuruluna başvuruda bulunularak etik onayı (28.10.2022 tarihli ve 2022-903 sayılı) alınmıştır. Online ortamda “Google Formlar” aracılığıyla hazırlanan anket formları tüm çalışanlara kısa mesaj yolu ile gönderilmiştir. 13 Aralık 2022-13 Ocak 2023 tarihleri arasında cevaplanan ve geri dönüş sağlayan 188 belediye çalışanının anket verisi değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmanın evrenini ilgili belediyenin merkez binasında görev yapan yaklaşık 350 personel oluşturmaktadır. Sosyal bilimlerde örneklem belirlenmesinde sıklıkla başvurulan çalışmada Sekaran (1992: 253) 350 kişilik bir evrende % 5’lik belirlilik düzeyinde, kabul edilebilir örneklem büyüklüğü için 185 kişiyi

yeterli görmektedir. Bu nedenle geri dönüş sağlanan 188 anket, örneklem büyüklüğü açısından kabul edilebilir görülmüş ve analizlere başlanmıştır.

## 5.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri elde etmek için anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla oluşturulan anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirleyebilmek amacıyla sorulan sorulara yer verilmiş, ikinci bölümde ise “İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışı Ölçeği” kullanılarak çalışanların işyerindeki sosyal cesaret düzeyleri belirlenmek istenmiştir. Üçüncü bölümde ise çalışanların işyerindeki mutluluklarını ölçmek için “İşyerinde Mutluluk Ölçeği” kullanılmıştır.

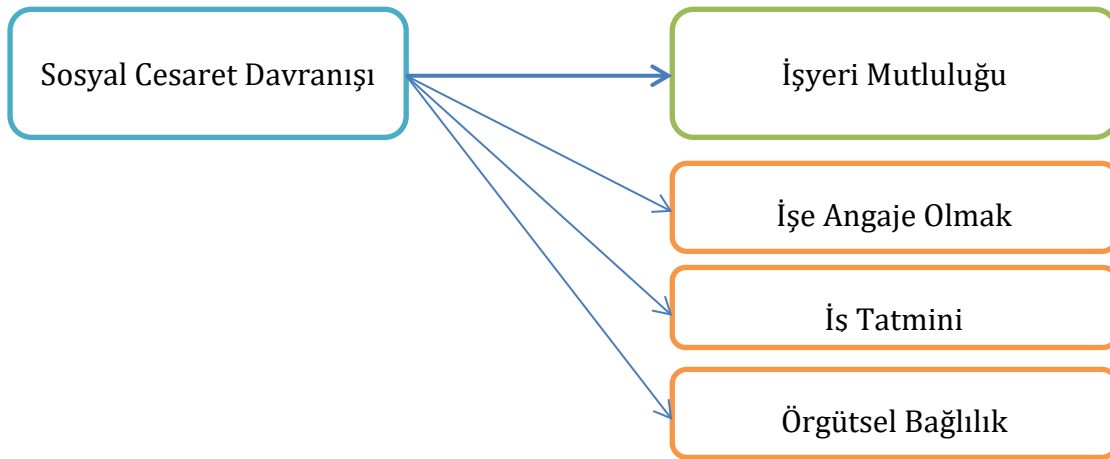
“İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışı Ölçeği” Howard vd. (2017) tarafından geliştirilmiş olup, geçerlilik ve güvenilirliği kanıtlanmıştır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Uysal ve Bayramoğlu (2022) tarafından yapılmıştır. Ölçek tek boyutlu olup 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte herhangi bir ters madde (reverse) bulunmamaktadır. Ölçekte bulunan soruların cevaplanmasında 5’li Likert tipi dereceleme ölçeğinden yararlanılmıştır.

Anketin üçüncü bölümünde yer alan “İşyerinde Mutluluk Ölçeği” Salas-Vallina ve Alegre Vidal (2018) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçe’ye uyarlaması ile birlikte geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Bilginoğlu ve Yozgat (2020) tarafından yapılmıştır. Ölçek “işe angaje olma”, “iş tatmini” ve “örgüte bağlılık” olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Toplamda 9 maddeden oluşan ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçek sorularının cevaplanmasında 5’li likert tipi dereceleme ölçeği kullanılmıştır.

## 5.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma modeli oluşturulmadan önce alanyazın taraması yapılarak çalışmanın değişkenleri belirlenmiştir. Alanyazında yer alan çalışmalar doğrultusunda değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek ve test etmek amacıyla geliştirilen araştırma modeli ve hipotezler aşağıda gösterilmektedir.

### Şekil 2. Araştırma Modeli



H1. Belediye çalışanlarının sosyal cesaret davranış düzeyleri yüksektir.

H2. Belediye çalışanlarının işyeri mutluluk düzeyleri yüksektir.

H3. Belediye çalışanlarının sosyal cesaret davranışları ile işyeri mutluluk düzeyleri arasında bir ilişki bulunmaktadır.

H4. Belediye çalışanlarının sosyal cesaret davranışları işyeri mutluluğunu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H4a. Belediye çalışanlarının sosyal cesaret davranışları işe angaje olmayı pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H4b. Belediye çalışanlarının sosyal cesaret davranışları iş tatminini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H4c. Belediye çalışanlarının sosyal cesaret davranışları örgütsel bağlılığı pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H5. Belediye çalışanlarının sosyal cesaret davranışları demografik ve kişisel özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H6. Belediye çalışanlarının işyeri mutluluk düzeyleri demografik ve kişisel özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

#### 5.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu bağlamda öncelikle veri dizisinin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla normallik analizi yapılmıştır. Literatürde Kurtosis (basıklık) ve Skewness (çarpıklık) değerlerinin  $-1,5 < > +1,5$  veya  $-1,96 < > +1,96$  aralığında bir değer almasının veri setinin normal dağılım gösterdiğinin kabulü için yeterli olduğuna dair kanıtlar bulunmaktadır (Tabachnick & Fidell, 2013; Akdoğan & Uşun, 2017). Aşağıdaki Tablo 1’de işyerinde sosyal cesaret davranışı ve işyeri mutluluğu ölçeklerinin ve alt boyutlarının Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerleri gösterilmektedir.

**Tablo 1.** Ölçeklerin Normallik Testi

		İstatistik	Std. Hata
İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışı Ölçeği (İSCDÖ)	Skewness (Çarpıklık Katsayısı)	-,022	,177
	Kurtosis (Basıklık Katsayısı)	-,376	,353
İşyerinde Mutluluk Ölçeği (İMÖ)	Skewness (Çarpıklık Katsayısı)	-,931	,177
	Kurtosis (Basıklık Katsayısı)	,935	,353
İşe Angaje Olma (İAO)	Skewness (Çarpıklık Katsayısı)	-,640	,177
	Kurtosis (Basıklık Katsayısı)	,027	,353
İş Tatmini (İT)	Skewness (Çarpıklık Katsayısı)	-,187	,177
	Kurtosis (Basıklık Katsayısı)	-,889	,353
Örgütsel Bağlılık (ÖB)	Skewness (Çarpıklık Katsayısı)	-,956	,177
	Kurtosis (Basıklık Katsayısı)	1,234	,353

Yapılan normallik testi sonucunda bulunan değerler, literatürde en çok kullanılan Tabachnick ve Fidell’in (2013) basıklık (Kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) değerlerine (+1.5 ile -1.5) uyum göstermektedir. Bu çerçevede verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışı Ölçeğinin çarpıklık değeri -,022 iken, basıklık değeri -,376 olarak belirlenmiştir. İşyerinde Mutluluk Ölçeğinin ise çarpıklık değeri -,931 ve basıklık değeri ,935 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca İşyerinde Mutluluk Ölçeğinin alt boyutları olan işe angaje olma, iş tatmini ve örgütsel bağlılık boyutlarının da basıklık (Kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) değerlerinin literatür ile uyumlu olduğu bulgulanmıştır. Bu nedenle her iki ölçeğin çarpıklık ve basıklık değerleri açısından normal dağıldığı kabul edilmiş ve araştırmada parametrik testlerin kullanımına karar verilmiştir.



## 5.5. Bulgular

### 5.5.1. Demografik Analizler

Araştırma kapsamında toplam 188 belediye çalışanına ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan belediye çalışanlarının demografik özellikleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

**Tablo 2.** Katılımcı Belediye Çalışanlarının Demografik Özellikleri (N=188)

Demografik Özellikler	Sıklık (N)	Yüzde (%)	
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	88	46,8
	Erkek	100	53,2
<b>Yaş</b>	20-29 yaş	29	15,4
	30-39 yaş	64	34,0
	40-49 yaş	83	44,1
	50-59 yaş	12	6,4
<b>Eğitim seviyesi</b>	Lise ve altı	71	37,7
	Önlisans	51	27,1
	Lisans	58	30,9
	Lisansüstü	8	4,3
<b>Mesleki kıdem</b>	1-5 yıl	43	22,9
	6-10 yıl	44	23,4
	11-15 yıl	53	28,2
	16-20 yıl	20	10,6
	21 yıl ve üzeri	28	14,9

Katılımcı belediye çalışanlarının % 53,2’si erkek ve % 46,8’i kadınlardan oluşmaktadır. Çalışanların % 15,4’ü 20-29, % 34’ü 30-39, % 44,1’i 40-49 ve % 6,4’ü 50-59 yaş aralığına girmektedirler. Katılımcıların % 37,7’sinin lise ve altı, % 27,1’inin önlisans, % 30,9’unu lisans ve % 4,3’ünün lisansüstü eğitim seviyesine sahip oldukları anlaşılmaktadır. Ayrıca belediye çalışanlarının % 22,9’u 1-5, % 23,4’ü 6-10, % 28,2’si 11-15, % 10,6’sı 16-20 ve % 14,9’u ise 21 yıl ve üzeri bir mesleki kıdeme sahiptirler. Bu veriler doğrultusunda katılımcı belediye personelinin ağırlıklı olarak 30-49 yaş aralığına giren, lise ve önlisans eğitim seviyesine sahip, 6-15 yıllık bir kıdemi bulunan erkek çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.

### 5.5.2. Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışı ve İşyerinde Mutluluk Ölçeklerinin açımlayıcı faktör analizleri yapılarak yapı geçerlilikleri gözden geçirilmiştir. Öncelikle kullanılan ölçeklerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla ayrı ayrı KMO ve Bartlett Küresellik Testleri yapılmıştır. Bu bağlamda İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışı Ölçeği’nin Kaiser Meyer-Olkin (KMO) testi sonucu 0,665; Barlett Küresellik Testi sonucu ise sig. < 0,05 (0,000) olarak bulunmuştur. Yapılan açımlayıcı faktör analizinin sonuçları Tablo 3’de gösterilmektedir. Literatürde yer alan bilgiler doğrultusunda KMO değerinin en az 0,60 ve Bartlett Küresellik Testi sonucunun ise p<0,05 olması gerektiğinden (Gürbüz ve Şahin, 2016: 319) söz konusu ölçeğin ilgili değerleri kabul edilebilir ve anlamlı bulunmuş ve açımlayıcı faktör analizine geçilmiştir.

**Tablo 3.** İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışı Ölçeğinin Faktör Yükleri

İfadeler		Faktör Yükleri
İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışı Ölçeği	İş arkadaşımın güceneceğini bilsem de çalışma konusunda ona daha iyi yöntemler öneririm	,752
	Üzüleceğini bilsem de başkasına karşı kaba davranan iş arkadaşıma tolerans göstermem	,639
	Emrimdeki kişileri, bundan hoşlanmayacak olsalar bile kurum politikasına ters davrandıklarında uyarırım	,846
	Olaya negatif baktığımı düşünseler bile endişelendiğim bir durumu iş arkadaşlarımla paylaşırım	,579
	Aramızdaki ilişkiye zarar vereceğini düşünsem de, çalışmam uyumsuzluk çıkardığımda bunu ona söylerim	,628
	Beceriksiz gibi görünecek olsam bile herhangi bir hata yaptığımda bunu iş arkadaşlarıma söylerim	,577
	İnsanlar önünde gülünç duruma düşme riskine rağmen yine de iş ile ilgili sunum yapmaya gönüllü olurum	,618
	Arkadaşlığımızı tamamen mahvedeceğini bilsem bile iş arkadaşıma dürüst bir performans değerlendirmesi yaparım	,637
Öz değeri	3,539	
Toplam Açıklanan Varyans (%)	44,240	
Kaiser-Meyer-Olkin Katsayısı	,665	
Bartlett Küresellik Testi	Ki-kare: 626,271; Sd.: 28; Sig.: ,000	

İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışı Ölçeği'nin orijinalinde 9 ifade yer almaktadır. Ancak yapılan faktör analizi sonucunda "İş ile ilgili anlamadığım bir konu olduğunda saçma bir soru gibi düşünsem de yine o soruyu sorarım" ifadesi faktör yükünü bozduğu gerekçesiyle analizden çıkarılmış ve yeniden yapılan analizde anlamlı bir faktör yapısına ve dağılımına ulaşılabilmektedir. Tablo 3'de görüldüğü üzere İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışı Ölçeği'nde yer alan 8 ifadenin faktör yükleri 0,577 ile 0,846 arasında değerler almış ve ölçeğin yapı geçerliliği sağlanmıştır. "Beceriksiz gibi görünecek olsam bile herhangi bir hata yaptığımda bunu iş arkadaşlarıma söylerim" ifadesi 0,577 değeri ile en düşük; "Emrimdeki kişileri, bundan hoşlanmayacak olsalar bile kurum politikasına ters davrandıklarında uyarırım" ifadesi ise 0,846 değeri ile en yüksek faktör yüküne sahip ifade olarak belirlenmiştir.

İşyerinde Mutluluk Ölçeği'nin de KMO ve Bartlett Küresellik Testleri yapılmıştır. Söz konusu ölçeğin KMO değeri  $> 0,60$  (0,712) olduğundan kabul edilebilir bir değerdir ve Bartlett'in Küresellik Testi sig.  $< 0,05$  (0,000) olduğu için anlamlıdır. İşyerinde Mutluluk Ölçeği'ne ilişkin yapılan açımlayıcı faktör analizinin sonuçları Tablo 4'de gösterilmektedir.

İşyerinde Mutluluk Ölçeği'nin faktör yükleri incelendiğinde, orijinalinde olduğu gibi üç alt boyut elde edilmiş ve ölçeğin yapı geçerliliği sağlanmıştır. Ölçekte yer alan 9 ifadeden "Çalıştığım kurumdaki ilerleme (terfi) olanaklarından memnunum" ifadesi 0,653 değeri ile en düşük; "Kariyerimin geri kalanını bu kurumda geçirmekten çok mutlu olurum" ifadesi ise 0,830 değeri ile en yüksek faktör yüküne sahip ifade olarak tespit edilmiştir.

**Tablo 4.** İşyerinde Mutluluk Ölçeğinin Faktör Yükleri

İfadeler		Faktör Yükleri		
		1	2	3
İAO	İşimde kendimi güçlü ve enerjik hissediyorum	,753		
	İşim konusunda hevesliyim	,788		
	Çalışırken kendimi kaptırıyorum	,800		
İT	Yaptığım işin doğasından memnunum		,739	
	Aldığım ücretten memnunum		,753	
	Çalıştığım kurumdaki ilerleme (terfi) olanaklarından memnunum		,653	
ÖB	Kariyerimin geri kalanını bu kurumda geçirmekten çok mutlu olurum			,830
	Çalıştığım kuruma duygusal olarak bağlı olduğumu hissediyorum			,759
	Çalıştığım kuruma dair güçlü bir aidiyet hissediyorum			,781
Öz değeri		4,353	1,258	1,079
Açıklanan Varyans (%)		48,372	15,087	10,878
Toplam Açıklanan Varyans (%)		74,336		
Kaiser-Meyer-Olkin Katsayısı		,712		
Bartlett Küresellik Testi		Ki-kare: 940,135; Sd.: 36; Sig.: ,000		

### 5.5.3. Güvenirlilik Analizi

Ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenilirliğini belirlemek üzere yapılan analizde Cronbach Alfa Katsayısı kullanılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 5’de gösterilmiştir.

**Tablo 5.** Güvenirlilik Analizi

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışı Ölçeği	8	,797
İşyerinde Mutluluk Ölçeği	9	,845
İşe Angaje Olma	3	,655
İş Tatmini	3	,677
Örgütsel Bağlılık	3	,791

Analiz sonucunda, araştırmada kullanılan her iki ölçeğin Cronbach Alfa geçerlilik değerlerinin  $> 0,7$  olduğu görülmüş ve ölçekler güvenilir olarak kabul edilmiştir.

### 5.5.4. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada kullanılan İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışı ve İşyerinde Mutluluk Ölçeklerine katılımcı belediye çalışanlarının verdikleri yanıtlar doğrultusunda oluşan tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

**Tablo 6.** İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışı Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	Kesinlikle Katılmam		Katılmam		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
			Sıklık	%	Sıklık	%	Sıklık	%	Sıklık	%	Sıklık	%
İş arkadaşımın güceneceğini bilsem de çalışma konusunda ona daha iyi yöntemler öneririm	4,22	0,69			4	2,1	16	8,5	101	53,7	67	35,6
Üzüleceğini bilsem de başkasına karşı kaba davranan iş arkadaşşıma tolerans göstermem	4,12	0,98	4	2,1	14	7,4	14	7,4	79	42,0	77	41,0
Emrimdeki kişileri, bundan hoşlanmayacak olsalar bile kurum politikasına ters davrandıklarında uyarırım	4,36	0,52					4	2,1	111	59,0	73	38,8
Olaya negatif baktığımı düşünseler bile endişelendiğim bir durumu iş arkadaşşımla paylaşırım	4,21	0,63			5	2,7	7	3,7	118	62,8	58	30,9
Aramızdaki ilişkiye zarar vereceğini düşünsem de, çalışmam uyumsuzluk çıkardığında bunu ona söylerim	4,41	0,63					15	8,0	81	43,1	92	48,9
Beceriksiz gibi görünecek olsam bile herhangi bir hata yaptığımda bunu iş arkadaşşımla söylerim	3,87	0,85	5	2,7	10	5,3	22	11,7	117	62,2	34	18,1
İnsanlar önünde gülünç duruma düşme riskine rağmen yine de iş ile ilgili sunum yapmaya gönüllü olurum	3,40	1,09	13	6,9	21	11,2	61	32,4	63	33,5	30	16,0
Arkadaşlığımızı tamamen mahvedeceğini bilsem bile iş arkadaşşıma dürüst bir performans değerlendirmesi yaparım	4,05	0,80			7	3,7	34	18,1	88	46,8	59	31,4

İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışı Ölçeği'nde yer alan 8 ifadeye katılımcı belediye çalışanlarının verdikleri yanıtların neredeyse tamamının "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" seçeneklerinde yoğunlaştığı ve 2 ifade hariç ortalamalarının > 4 olduğu görülmektedir. "İnsanlar önünde gülünç duruma düşme riskine rağmen yine de iş ile ilgili sunum yapmaya gönüllü olurum" ifadesi 3,40 ortalama ile en düşük, "Aramızdaki ilişkiye zarar vereceğini düşünsem de, çalışmam uyumsuzluk çıkardığında bunu ona söylerim" ifadesi ise 4,41 ortalama ile en yüksek değere sahip ifade olarak belirlenmiştir. Söz konusu ölçeğin genel ortalamasının 4,08 olması sebebiyle "H1. Belediye çalışanlarının sosyal cesaret davranış düzeyleri yüksektir" hipotezinin kabul edildiğini ileri sürmek mümkün görülmektedir. Bu sonuç, çalışanların sosyal cesaret davranış düzeylerini yüksek bulan Uysal ve Bayramoğlu'nun (2022) çalışma sonucu (3,93) ile benzerlik göstermektedir.

**Tablo 7.** İşyerinde Mutluluk Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	Kesinlikle Katılmam		Katılmam		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
			Sıklık	%	Sıklık	%	Sıklık	%	Sıklık	%	Sıklık	%
İşimde kendimi güçlü ve enerjik hissediyorum	4,12	0,83	5	2,7			24	12,8	96	51,1	63	33,5
İşim konusunda hevesliyim	4,28	0,79	5	2,7			10	5,3	95	50,5	78	41,5
Çalışırken kendimi kaptırırım	4,16	0,91			15	8,0	20	10,6	73	38,8	80	42,6
Yaptığım işin doğasından memnunum	3,88	1,00	11	5,9	5	2,7	25	13,3	100	53,2	47	25,0
Aldığım ücretten memnunum	2,50	1,34	58	30,9	47	25,0	31	16,5	34	18,1	18	9,6
Çalıştığım kurumdaki ilerleme (terfi) olanaklarından memnunum	2,70	1,39	61	32,4	26	13,8	19	10,1	72	38,3	10	5,3
Kariyerimin geri kalanını bu kurumda geçirmekten çok mutlu olurum	3,73	1,24	21	11,2	4	2,1	38	20,2	65	34,6	60	31,9
Çalıştığım kuruma duygusal olarak bağlı olduğumu hissediyorum	3,80	1,01	11	5,9	4	2,1	39	20,7	90	47,9	44	23,4
Çalıştığım kuruma dair güçlü bir aidiyet hissediyorum	4,00	0,89	5	2,7	4	2,1	33	17,6	90	47,9	56	29,8

Tablo 7’de yer alan İşyerinde Mutluluk Ölçeği’ne ilişkin tanımlayıcı istatistikler gözden geçirildiğinde 9 ifadenin tamamının ortalamalarının 2,50 ile 4,28 aralığında değiştiği, buna rağmen verilen yanıtların ağırlıklı olarak “Katılıyorum” seçeneğinde toplandığı görülmektedir. Ölçeğin genel ortalamasının 3,68 olması nedeniyle “H2. Belediye çalışanlarının işyeri mutluluk düzeyleri yüksektir” hipotezinin de kabul edildiği söylenebilmektedir. Bu sonuç ölçeğin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliğini yapan Bilginoğlu ve Yozgat’ın (2020) çalışma sonucu (3,67) ile benzerlik göstermektedir.

### 5.5.5. Fark Analizleri

İşyerinde sosyal cesaret davranışları ve işyerinde mutluluk değişkenlerinin belediye çalışanlarının demografik ve kişisel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere fark analizleri yapılmıştır. Daha önce yapılan normallik analizi sonuçlarına göre araştırmanın değişkenleri normal dağılım gösterdiği için cinsiyet değişkeninde bağımsız örneklem t testi, diğer değişkenlerde (yaş, eğitim seviyesi ve mesleki kıdem) ise Anova testi kullanılmıştır.

**Tablo 8.** Fark Analizleri Özeti

Faktörler	İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışı	İşyerinde Mutluluk
Cinsiyet	Red	Kabul
Yaş	Kabul	Red
Eğitim Seviyesi	Red	Kabul
Mesleki Kıdem	Kabul	Kabul
Demografik Özellikler (Genel)	Kısmen Kabul	Kısmen Kabul

Fark analizleri kapsamında elde edilen bulgular şunlardır:

- Belediye çalışanlarının cinsiyetleri işyerinde gösterilen sosyal cesaret davranışlarını etkilemezken, işyerindeki mutluluk düzeylerini etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların sosyal cesaret davranışları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken, işyerindeki mutluluk düzeyleri çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Grup istatistikleri ve yapılan Levene testine göre işyerinde mutluluk değişkeninde kadınların ortalamaları daha yüksektir. Yani kadınlar lehine işyerinde mutluluk değişkeninde anlamlı bir farklılık (Sig. < 0,05) bulunmaktadır.
- Belediye çalışanlarının yaşları sergiledikleri sosyal cesaret davranışlarını etkilemektedir. Anova analizi sonucunda sosyal cesaret davranışlarının çalışanların yaşlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık (Sig. < 0,05) meydana getirdiği bulgulanmıştır. Bu farklılığın hangi yaş grubundan kaynaklandığını görebilmek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçları 20-29 yaş grubunun 40-49; 30-39 yaş grubunun 40-49; 40-49 yaş grubunun da 50-59 yaş grubuna giren çalışanlardan daha düşük sosyal cesaret davranışları sergilediklerini göstermektedir. Buna karşın çalışanların işyeri mutlulukları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Belediye personelinin eğitim seviyeleri sergiledikleri sosyal cesaret davranışlarını etkilememektedir. Anova analizi çalışanların sosyal cesaret davranışlarının eğitim seviyelerine göre anlamlı bir farklılık (Sig. > 0,05) göstermediğini bulgulanmaktadır. Buna karşın çalışanların işyeri mutluluk düzeylerinin eğitim seviyelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Söz konusu farklılığın hangi eğitim seviyesinden kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonuçları lise ve altı eğitim seviyesine sahip çalışanların lisans mezunu çalışanlara göre işyeri mutluluk düzeylerinin anlamlı bir şekilde daha düşük olduğunu göstermektedir.

- Son demografik değişken olan mesleki kıdemin çalışanların hem sosyal cesaret davranışlarını hem de işyeri mutluluk düzeylerini farklılaştırdığı görülmektedir. Bu farklılığın hangi mesleki kıdem düzeylerinden kaynaklandığını görmek üzere yapılan Tukey testi sonuçları gerek sosyal cesaret davranışlarının gerekse işyerindeki mutluluğun 1-5 yıl ile 11-15 ve 16-20 yıl kıdeme sahip çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığını göstermektedir.

Dolayısıyla bu sonuca göre “H5. Belediye çalışanlarının sosyal cesaret davranışları demografik ve kişisel özelliklerine göre farklılık göstermektedir” ve “H6. Belediye çalışanlarının işyeri mutluluk düzeyleri demografik ve kişisel özelliklerine göre farklılık göstermektedir” hipotezlerinin kısmen kabul edildiği anlaşılmaktadır.

### 5.5.6. Korelasyon Analizi

Belediye çalışanları örnekleminde işyerinde sergilenen sosyal cesaret davranışları ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkilerin yönünü ve şiddetini belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizinin sonuçları Tablo 9’da gösterilmektedir.

**Tablo 9.** Sosyal Cesaret Davranışları ile İşyerinde Mutluluk Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi

Değişkenler		SC	İM
Sosyal Cesaret Davranışı (SCD)	Pearson Correlation	1	,316**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	188	188
İşyerinde Mutluluk (İM)	Pearson Correlation	,316**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	188	188

\*\* . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Sosyal cesaret davranışı ile işyerinde mutluluk genel anlamda incelendiğinde aralarında % 99 güven seviyesinde r: ,316 düzeyinde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu bağlamda “H3. Belediye çalışanlarının sosyal cesaret davranışları ile işyeri mutluluk düzeyleri arasında bir ilişki bulunmaktadır” hipotezinin kabul edildiği ileri sürülebilmektedir.

**Tablo 10.** Sosyal Cesaret Davranışları ile İşyerinde Mutluluğunun Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi

Değişkenler		SCD	İAO	İT	ÖB
Sosyal Cesaret Davranışı (SCD)	Pearson Correlation	1	,258**	,167*	,387**
	Sig. (2-tailed)		,000	,022	,000
	N	188	188	188	188
İşe Angaje Olmak (İAO)	Pearson Correlation	,258**	1	,399**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	188	188	188	188
İş Tatmini (İT)	Pearson Correlation	,167*	,399**	1	,611**
	Sig. (2-tailed)	,022	,000		,000
	N	188	188	188	188
Örgütsel Bağlılık (ÖB)	Pearson Correlation	,387**	,711**	,611**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	188	188	188	188

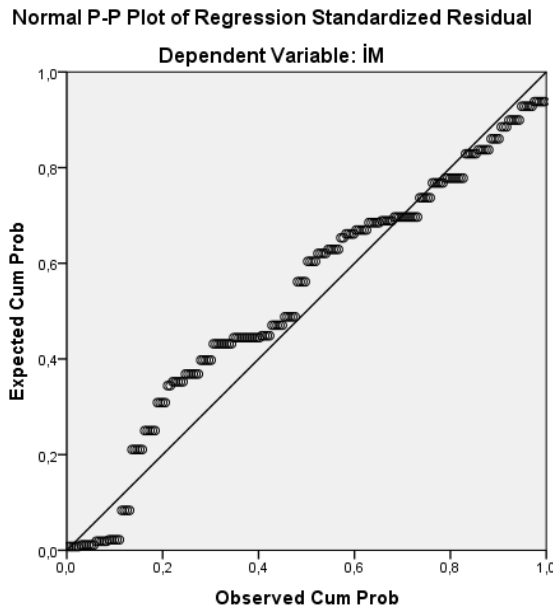
\*. Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır. \*\*. Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Görüldüğü üzere genel değişkenlerin yanısıra korelasyon analizi için sosyal cesaret davranışları ile işyerinde mutluluk ve alt boyutlarının (işe angaje olma, iş tatmini ve örgütsel bağlılık) Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Araştırma değişkenleri arasında yapılan korelasyon analizinde % 95-99 güven aralığında pozitif yönlü bir korelasyon olduğu görülmüştür. En güçlü ilişki işe angaje olmak ile örgütsel bağlılık arasında  $r = ,711$  düzeyinde; en zayıf ilişki ise sosyal cesaret davranışı ile iş tatmini arasında  $r = ,167$  düzeyinde bulunmuştur. Sosyal cesaret davranışı ile işe angaje olmak arasında ve örgütsel bağlılık arasında sırasıyla  $r = ,258$  ve  $r = ,387$  düzeyinde; işe angaje olmak ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında sırasıyla  $r = ,399$  ve  $r = ,711$  düzeyinde bir ilişki belirlenmiştir. Ayrıca iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında  $r = ,611$  seviyesinde bir korelasyon tespit edilmiştir.

### 5.5.7. Regresyon Analizi

Regresyon analizinin normal ve doğrusal bir dağılım göstermesi, uç değerlere sahip olmaması, değişkenlerin eş varyanslara sahip olması ve hataların normal dağılım göstermesi ve yine hataların birbirinden bağımsız olması gerektiği gibi bir takım geçerlilik varsayımları bulunmaktadır (Özkan, 2003: 184-198; Özdamar, 1999: 425). Bu nedenle regresyon analizine başlamadan önce bu varsayımları doğrulamak amacıyla çeşitli analizler yapılmıştır. Yapılan doğrusallık analizinde kullanılan değişkenler arasında ideal bir doğrusal dağılım gözlemlenmese de kabul edilebilir bir doğrusallık olduğu görülmüştür. Modelin gözlenen verilere ne oranda uyduğunu tespit etmek amacıyla uç değerlere (outliers) ve model tarafından tahmin edilen değerlerle gözlenen değerler arasındaki farka (residuals) bakılmıştır. Veri setinin uç değerlere sahip olmaması için Std. Residual değerinin  $-3,29 < > +3,29$  aralığında olması ve ayrıca "Cook's distance" maksimum değerinin  $< 1$  olması gerekmektedir (George ve Mallery, 2010, akt., Kocabaş vd., 2023: 36). Bu bağlamda çalışmada Std. Residual değerinin  $-2,418$  ve Cook's distance değerinin  $,095$  olması nedeniyle dağılımda anlamlı bir uç değer olmadığı görülmüştür. Ardından hataların normal dağılımı açısından P-P Plot grafiklerine bakılmış ve hataların dağılımın genel olarak normal olduğu görülmüştür. Hataların birbirinden bağımsız olduğu varsayımının kabulü için Durbin-Watson değerinin  $1-3$  aralığında olması gerekir ki, çalışmada söz konusu değer  $1,330$  olarak elde edilmiş ve hataların birbirinden bağımsız olduğu belirlenmiştir.

### Şekil 3. P-P Plot Grafiği



Tüm bu analizlerden sonra araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla basit regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 11.** Sosyal Cesaret Davranışlarının İşyerinde Mutluluk Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar	t	Anlamlılık Değeri
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit Katsayı	1,800	,419		4,298	,000
Sosyal Cesaret Davranışı (SCD)	,466	,103	,316	4,544	,000
R				,316	
R <sup>2</sup>				,100	
F				20,652	
Bağımlı Değişken: İşyerinde Mutluluk (İM)					

Tablo 11’de sosyal cesaret davranışının işyerinde mutluluk üzerindeki etkisini inceleyen basit regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Modeldeki F değerinin 20,652 olması kurulan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. R değeri ,316 ve R<sup>2</sup> değeri ise ,100 olarak tespit edilmiştir. Bu bulgu doğrultusunda bağımsız değişken olan sosyal cesaret davranışının bağımlı değişken olan işyerinde mutluluğun % 10’unu açıklayabildiği anlaşılmaktadır. Sosyal cesaret davranışı ile işyeri mutluluğu arasında ,000 düzeyinde (p<0,05) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla “H4. Belediye çalışanlarının sosyal cesaret davranışları işyeri mutluluğunu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 12.** Sosyal Cesaret Davranışlarının İşe Angaje Olmak Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar	t	Anlamlılık Değeri
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit Katsayı	2,782	,389		7,153	,000
Sosyal Cesaret Davranışı (SCD)	,347	,095	,258	3,644	,000
R				,258	
R <sup>2</sup>				,067	
F				13,281	
Bağımlı Değişken: İşe Angaje Olmak (İAO)					

Tablo 12’de sosyal cesaret davranışının işe angaje olmak üzerindeki etkisini inceleyen basit regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Modeldeki F değerinin 13,281 olması kurulan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. R değeri ,258 ve R<sup>2</sup> değeri ise ,067 olarak belirlenmiştir. Bu bulgu doğrultusunda bağımsız değişken olan sosyal cesaret davranışının bağımlı değişken olan işe angaje olmayı % 6,7 oranında yordadığı anlaşılmaktadır. Sosyal cesaret davranışı ile işe angaje olmak arasında ,000 düzeyinde (p<0,05) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla “H4a. Belediye çalışanlarının sosyal cesaret davranışları işe angaje olmayı pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” hipotezi kabul edilmiştir.



**Tablo 13.** Sosyal Cesaret Davranışlarının İş Tatmini Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar	t	Anlamlılık Değeri
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit Katsayı	1,655	,599		2,761	,006
Sosyal Cesaret Davranışı (SCD)	,340	,147	,167	2,314	,022
R				,167	
R <sup>2</sup>				,028	
F				5,353	
Bağımlı Değişken: İş Tatmini (İT)					

Tablo 13’de sosyal cesaret davranışının iş tatmini üzerindeki etkisini ele alan basit regresyon analizi sonuçları gösterilmektedir. Modeldeki F değerinin 5,353 olması kurulan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. R değeri ,167 ve R<sup>2</sup> değeri ise ,028 olarak belirlenmiştir. Bu bulgu doğrultusunda sosyal cesaret davranışının iş tatmininin % 2,8’ini açıklayabildiği görülmektedir. Ayrıca sosyal cesaret davranışı ile iş tatmini arasında ,000 düzeyinde (p<0,05) anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda “H4b. Belediye çalışanlarının sosyal cesaret davranışları iş tatminini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 14.** Sosyal Cesaret Davranışlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar	t	Anlamlılık Değeri
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit Katsayı	,963	,508		1,897	,059
Sosyal Cesaret Davranışı (SCD)	,712	,124	,387	5,722	,000
R				,387	
R <sup>2</sup>				,150	
F				32,746	
Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık (ÖB)					

Tablo 14’de sosyal cesaret davranışının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini inceleyen basit regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Modeldeki F değerinin 32,746 olması kurulan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. R değeri ,387 ve R<sup>2</sup> değeri ise ,150 olarak belirlenmiştir. Bu bulgu doğrultusunda bağımsız değişken olan sosyal cesaret davranışının bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığı % 15 oranında yordadığı anlaşılmaktadır. Sosyal cesaret davranışı ile örgütsel bağlılık arasında ,000 düzeyinde (p<0,05) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla “H4c. Belediye çalışanlarının sosyal cesaret davranışları örgütsel bağlılığı pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” hipotezi kabul edilmiştir.

## 6. SONUÇ

Çalışanın mutluluğu işyeri ortamındaki faktörlerin yanısıra kendisini iş ortamında rahat hissetmesi ve rahatça ifade edebilmesi ile mümkündür. Sosyal cesaret kavramı ile hayat bulan bu durum aslında günümüz modern örgütlerinde olumlu örgütsel davranış kapsamında istenendir. Bu kapsamda, sosyal cesaret iş arkadaşları tarafından dışlanılacağı bilinse de yolunda gitmeyen bir durumu açıkça ifade etmekten, işin kaybedilebileceği riski bile olsa yapılan bir haksızlığı ortaya çıkarmaya kadar uzanan bir çerçevede olumlu örgütsel davranışlara hizmet edebilmektedir.

Bu çalışmada işyerinde gösterilen sosyal cesaret tutum ve davranışlarının işyeri mutluluğuna olan etkisi ölçülmüştür. Bir belediye çalışanlarından oluşan örneklem grubuyla yapılan araştırma sonucunda; çalışanların sosyal cesaret davranışları ile işyeri mutlulukları arasında pozitif yönlü bir

ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu bulgu doğrultusunda ilişkiyi ölçmek için yapılan regresyon analizi sonucunda ise; belediye çalışanlarının sosyal cesaret davranışlarının işyeri mutluluğunu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışanların sosyal cesaret davranışlarının işyeri mutluluğunun alt boyutları olan işe angaje olmayı, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği bulgulanmıştır. Araştırmada literatür ile (Uysal ve Bayramoğlu, 2022; Mansur vd., 2020; Howard vd., 2017) benzer biçimde çalışanların sosyal cesaret davranış düzeyleri yüksek çıkmış ve işyeri mutluluk düzeyleri yüksek çıkmıştır. Demografik özellikler açısından Howard ve Fox'un (2020) çalışmasına benzer şekilde çalışanların sosyal cesaret davranışları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken, işyerindeki mutluluk düzeyleri kadınlar lehine anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir. Bu durum işyerinde cinsiyet ile mutluluk arasında bir ilişki olmadığını (Mousa, Massoud ve Ayoubi, 2020; Keser, 2018; Yüksekbilgili ve Akduman, 2016; Sevindik, 2015) ortaya koyan çalışmalarla çelişmekle birlikte bazı çalışmalarla benzerlik (Koç, 2020; Güner ve Bozkurt, 2018) göstermektedir. Yaş değişkeni açısından incelendiğinde, çalışanların işyeri mutlulukları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermezken, sosyal cesaret davranışlarını ise yaşlarının etkilediği; 20-29 yaş grubunun 40-49; 30-39 yaş grubunun 40-49; 40-49 yaş grubunun da 50-59 yaş grubuna giren çalışanlardan daha düşük sosyal cesaret davranışları sergiledikleri bulgulanmıştır. Bu durum yaş ilerledikçe işyerinde artan özgüven (Öztürk, vd., 2014) ile açıklanabilir. İlaveten belediye personelinin eğitim seviyelerinin sergiledikleri sosyal cesaret davranışlarını etkilemediği, ancak çalışanların işyeri mutluluk düzeylerinin eğitim seviyelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı (Keser, 2018); lise ve altı eğitim seviyesine sahip çalışanların lisans mezunu çalışanlara göre işyeri mutluluk düzeylerinin anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Demografik değişkenlerden olan mesleki kıdemin de çalışanların hem sosyal cesaret davranışlarını hem de işyeri mutluluk düzeylerini farklılaştırdığı bulgulanmıştır. Dolayısıyla belediye çalışanlarının sosyal cesaret davranışları ile işyeri mutluluk düzeylerinin demografik ve kişisel özelliklerine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Sosyal cesaret davranışı olumlu kişilik özellikleri ile birlikte örgütler için fayda sağlayacak bir örgütsel davranış biçimidir. Bu bağlamda sosyal cesaret işyerinin etik kuralların uygulanmasına yardımcı olabilmektedir. Bireysel ve örgütsel açıdan çalışanların işyerinde sevgi, saygı, hoşgörü ve güven içerisinde olduklarını hissederek örgütün amacına hizmet eden tutum ve davranışlarda cesaretli davranmaları mutlu ve verimli bir şekilde çalışmaya hizmet ederek fayda sağlayacaktır. Bu nedenle çalışanların örgütün amacına hizmet edebilecek olan, sosyal cesaret ile ilişkilendirilen tutum ve davranışlarının desteklenmesi örgüte yarar sağlayacaktır.

İşyerindeki sosyal cesaretin işyeri mutluluğunu pozitif olarak etkilediğini ortaya koyan bu çalışmanın kısıtını araştırmanın sadece Samsun ilinde, tek bir belediyede çalışanlar üzerinde yapılmış olması, belirli bir zaman aralığındaki anket verilerinden elde edilmesi oluşturmaktadır. Bu nedenle daha sonra yapılacak olan araştırmalarda farklı meslek gruplarının çalışmaya dahil edilmesi, örneklem sayısının artırılması ve nicel ve nitel araştırma yöntemlerinden bir arada faydalanılması tavsiye edilebilir. Araştırmadan elde edilen sonucun örgütsel davranış literatürüne değer katması umulmaktadır.

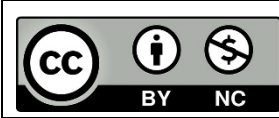
## KAYNAKÇA

- Akdoğdu, E. & Uşun, S. (2017). Sınıf öğretmenliği lisans programının öğretmen adaylarının görüşleri doğrultusunda bağlam, girdi, süreç ve ürün (CIPP) modeli ile değerlendirilmesi. *İlköğretim Online*, 16(2), 826-847.
- Bal, M. (2018). Caydırmaya Karşı Platon'un Lakhes Diyaloğunda ve Aldous Huxley'in Cesur Yeni Dünya Romanında Cesaret Felsefesi. *Mavi Atlas*, 6(1), 90-130. DOI: 10.18795/gumusmaviatlas.405315
- Baş, M. & Alagöz, G. (2022). Çalışan motivasyonu ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü. *Verimlilik Dergisi*, (4), 693-706.
- Bilginoğlu, E. & Yozgat, U. (2020). İşyerinde Mutluluk Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *Journal of Yasar University*, 15(Special Issue), 201-206.
- Deeg, M. D., & May, D. R. (2022). The benefits to the human spirit of acting ethically at work: the effects of professional moral courage on work meaningfulness and life well-being. *Journal of Business Ethics*, 181(2), 397-411.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31(2), 103-157.
- Diener, E., Kesebir, P. & Tov, W. (2009). Happiness. In M. R. Leary, and R. H. Hoyle, (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (pp. 147-160). New York: The Guilford Press.
- Duari, P. & Sia, S. K. (2013). Importance of happiness at workplace. *Indian Journal of Positive Psychology*, 4(3), 453- 456.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Gavin, J. H. & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- George, D. & Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference (10a Ed.). Boston: Pearson.
- Gündüz, S. & Özeyer, K. (2022). Mantar Yönetim Tarzı ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Eğitim Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9, (59), 324-338. <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.64226>
- Güner, F. & Bozkurt, Ö. Ç. (2017). Banka çalışanlarının işyerinde mutluluk ve mutsuzluk nedenleri üzerine keşif amaçlı bir araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 85-105.
- Güner, F. & Bozkurt, Ö. Ç. (2018). İşgörenlerin öznel iyi olma düzeylerinin farklı sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 2(1), 1-21.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem- analiz, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Hannah, S. T., Sweeney, P. J. & Lester, P. B. (2007). Toward a courageous mindset: The subjective act and experience of courage. *The Journal of Positive Psychology*, 2(2), 129-135.
- Hills, P. & Argyle, M. (2001). Emotional stability as a major dimension of happiness. *Personality and Individual Differences*, 31(8), 1357-1364.

- Holmes, P. E. & Howard, M. C. (2022). The duplicitous effect of organizational identification: Applying social identity theory to identify joint relations with workplace social courage and unethical pro-organizational behaviors. *The Journal of Positive Psychology*, 1-14. <https://doi.org/10.1080/17439760.2022.2109199>
- Howard, M. C., Farr, J. L., Grandey, A. A. & Gutworth, M. B. (2017). The creation of the workplace social courage scale (WSCS): An investigation of internal consistency, psychometric properties, validity, and utility. *Journal of Business and Psychology*, 32, 673-690. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9463-8>
- Howard, M. C. (2019). Applying the approach/avoidance framework to understand the relationships between social courage, workplace outcomes, and well-being outcomes. *The Journal of Positive Psychology*, 14(6), 734-748.
- Howard, M. C. (2021). Identifying social courage antecedents and mediating effects: Applying the HEXACO and approach/avoidance frameworks. *Personality and Individual Differences*, 173, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110637>
- Howard, M. C. & Cogswell, J. E. (2019). The left side of courage: Three exploratory studies on the antecedents of social courage. *The Journal of Positive Psychology*, 14(3), 324-340.
- Howard, M. C. & Fox, F. R. (2020). Does gender have a significant relationship with social courage? Test of dual sequentially mediated pathways. *Personality and Individual Differences, Volume 159*,(2020), ISSN 0191-8869, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109904>.
- Howard, M. C. & Holmes, P. E. (2020). Social courage fosters both voice and silence in the workplace: A study on multidimensional voice and silence with boundary conditions. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(1), 53-73. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2019-0034>
- Kaltainen, J., Virtanen, A. & Hakanen, J. J. (2022). Social courage promotes organizational identification via crafting social resources at work: A repeated-measures study. *Human Relations*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/00187267221125374>
- Keser, A. (2018). İşte Mutluluk Araştırması. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1), 43-57.
- Kılıncı, U. & Akdemir, M. (2019). Otel işletmelerinde otantik liderlik algısı ve işyeri mutluluğu: Ankara ilinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), 793-811.
- Kjerulf, A. (2015). Sabah 9'dan akşam 6'ya happy hour: İş yerinde nasıl mutlu olunur? (Çev. Yapalak, C). (1. Baskı). İstanbul: Doğan Egmont Yayıncılık.
- Kocabaş Akay, M., Kaya, Z. S. & Şahin Günkut, M., (2023), Veri Madenciliği: Konut Fiyat Endeksi ve Konut Satış Sayılarının Basit Doğrusal Regresyon Analizi, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 15(1): 25-44., <https://doi.org/10.55827/ebd.1241987>.
- Koç, S. (2020). Ortaokul öğretmenlerinin iş yeri mutluluğu ile bireysel mutlulukları arasındaki ilişki. *İstanbul Üniversitesi Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul*.
- Kovancı, M. S. & Hiçdurmaz, D. (2021). Ahlaki cesaret: tanımı, ahlaki sıkıntı ve ahlaki duyarlılık ile ilişkisi ve geliştirilmesi. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 96-102.
- Magnano, P., Santisi, G., Zammitti, A., Zarbo, R., Scuderi, V. E., Valenti, G. D. & Faraci, P. (2022). The relationship between subjective risk intelligence and courage with working performance: The

- potential mediating effect of workplace social courage. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 12(4), 431-444.
- Mansur, J., Sobral, F. & Islam, G. (2020). Leading with moral courage: The interplay of guilt and courage on perceived ethical leadership and group organizational citizenship behaviors. *Business Ethics: A European Review*, 29(3), 587-601. <https://doi.org/10.1111/beer.12270>
- Mert, İ.S., Sen, C. & Alzghoul, A. (2022), Organizational justice, life satisfaction, and happiness: the mediating role of workplace social courage. *Kybernetes*, 51(7), 2215-2232. <https://doi.org/10.1108/K-02-2021-0116>
- Mert, İ. S., Şen C. & Arun, K. (2022, Mayıs 25-28). *İş Yeri Sosyal Cesaretinin Bir Öncülü Olarak Kişilerarası/İlişkisel Güç* [Konferans Bildirisi]. 30. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Isparta.
- Mert, İ. S. (2022). İş yerinde cesaret konulu makalelerin bibliyometrik analizi. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 235-251. <https://doi.org/10.29131/uiibd.1211090>
- Miller, W. (2000). *The mystery of courage*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Moccia, S. (2016). Happiness at work. *Psychologist Papers*, 37(2), 143-151.
- Mousa, M., Massoud, H. K. & Ayoubi, R. M. (2020). Gender, diversity management perceptions, workplace happiness and organisational citizenship behaviour. *Employee Relations: The International Journal*, 42(6), 1246- 1269.
- Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 1, 2*. Baskı, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özkan, Y. (2003). *Uygulamalı İstatistik 2*, Birinci Baskı, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Öztürk S., Özgen R., Şişman H., Baysal D., Sariakçalı N., Aslaner E., Kum P., Gürel D., Gezer D., Akıl Y. & Yıldızdaş R. D. (2014). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyi ve sosyal desteğin etkisi, *Çukurova Medical Journal*, 39 (4), 752-764.
- Pallant, J. (2017). *SPSS Kullanma Kılavuzu*, Çev: Sibel Balcı ve Berat Ahi, 2. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Rahmi, F. (2019). Happiness at Workplace. In International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyber-psychology (pp. 32-40). Fakultas Ilmu Pendidikan.
- Salas-Vallina A. & Alegre, J. (2018) Happiness at work: developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 1–21.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods in Business*. Canada: John Willey & Sons.
- Sevindik, D. (2015). Orta Yaş Dönemi Bireylerde Dindarlık- Mutluluk İlişkisi: Denizli Örneği. Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalı.
- Singh, S., David, R. & Mikkilineni, S. (2018). Organizational virtuousness and work engagement: Mediating role of happiness in India. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 88-102.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Boston: Pearson.
- Taştan, S., Küçük, B. A. & İşıaıçık, S. (2020). Towards enhancing happiness at work with the lenses of positive organizational behavior: The roles of psychological capital, social capital and organizational trust. *Postmodern Openings*, 11(2), 192-225. doi:10.18662/po/11.2/170

- Tkachenko, O., Quast, L. N., Song, W. & Jang, S. (2020). Courage in the workplace: The effects of organizational level and gender on the relationship between behavioral courage and job performance. *Journal of Management & Organization*, 26(5), 899-915.
- Tortumlu, M. & Taş, M. A. (2020). İşyeri kabalığı ve mutluluk ilişkisinde iş yaşamında yalnızlığın düzenleyici etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 706-719.
- Uysal, E. & Bayramoğlu, G. (2022). İşyerinde sosyal cesaret davranışı ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 54-71.  
<https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1366>
- Veenhoven, R. (1991). *Questions on happiness: Classical topics, modern answers, blind spots*. In: Strack F, Argyle M and Schwarz N (eds) *Subjective Well-being: An Interdisciplinary Perspective*. London: Pergamon Press, 7-24.
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative? *Social Indicators Research*, 24(1), 1-34.
- Yüksekbilgili, Z. & Akduman, G. (2016). Sağlık personelinin mutlulukları üzerine bir alan araştırması: Aile sağlığı merkezlerinde bir uygulama. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 71-84.



© Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC) license.  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

---

## EXTENDED ABSTRACT

---

### *A Study on the Effect of Social Courage Behaviors on Workplace Happiness*

#### **1. Introduction**

The contribution of the employee having a say in business life to the management activities of the organization is quite large. Because the one who does the job knows best. For this reason, the observations, experiences, and predictions of the employees about the business guide the activities of the enterprises. With the developments in enterprises, enterprises now want to see employees who actively participate in the activities of the enterprise, show presence, use initiative, and have good social relations and communication, instead of employees who do their job quietly. The main reason for this situation is the increasing competition between enterprises as a result of rapid developments in technology, which reveals the importance of employee contributions to the organization for enterprises.

Successfully exhibiting a form of communication in the workplace is a step beyond the situated, social, courage widely discussed in management literature, while there is less information about the conditions under which individuals display more or less courageous behavior. Courageous behaviors are usually manifested by doing the right thing and speaking out. However, doing the right thing and telling the truth can sometimes lead to negative consequences. Although not always, doing the right thing can harm the other person and therefore often requires taking risks. When the individual feels comfortable, he will be able to express himself better and will be able to say and do the right thing without hesitation. In this sense, it is necessary to make it easier to say and do the right thing by giving individuals what they deserve in organizations. Therefore, the initiative and courage of individuals to take risks are extremely important in terms of good organizational communication as well as in terms of the perception of peace and justice in the working environment (Mert et al., 2021: 2216).

#### **2. Data Set and Method**

The universe of the study consists of employees working in a municipality of Samsun province. The questionnaire forms prepared via “Google Forms” in the online environment were sent to all employees via text message. The survey data of 188 municipal employees was taken into consideration.

#### **3. Empirical Findings**

In this study, it was aimed to measure the effect of social courage attitudes and behaviors shown at the workplace on workplace happiness. As a result of the research conducted, It was found that there is a positive relationship between the social courage behaviors of employees and their workplace happiness. In accordance with this finding, as a result of the regression analysis performed to measure the relationship, It was concluded that the social courage behaviors of municipal employees positively and significantly affect workplace happiness. In addition, employees' social courage behavior levels increased significantly and workplace happiness levels increased significantly. In terms of demographic characteristics, employees' social courage behaviors did not show a significant difference according to their gender, while their happiness levels at work differed significantly in favor of women. When examined in terms of the age variable, the workplace happiness of the employees did not show a significant difference according to their age. On the other hand, social courage behaviors were influenced by age. This situation, which increases self-confidence in the workplace as age progresses, can be explained by. In addition, the educational levels of municipal personnel do not affect the social courage behaviors they exhibit, but the workplace happiness levels of employees differ significantly according to their educational levels (Keser, 2018); it has been found that employees with high school and below education levels have significantly lower workplace

happiness levels than employees with bachelor's degrees. It has been found that professional seniority, which is one of the demographic variables, also differentiates both employees' social courage behaviors and workplace happiness levels. Therefore, it has been concluded that the social courage behaviors of municipal employees and workplace happiness levels differ according to their demographic and personal characteristics.

#### **4. Discussion and Conclusion**

The limitation of this study, which reveals that social courage in the workplace positively affects workplace happiness, is that it was conducted on employees in a single municipality. For this reason, it may be recommended that the number of samples be increased and different professional groups be included in the research to be carried out later. It is hoped that the result obtained from the research will add value to the literature on organizational behavior .