

İş Güvenliği Uzmanlarının İşe İlişkin Duygusal İyi Oluş Hali, Mutluluk ve Yaşam Tatmini İlişkisi¹

Job Related Affective Well-Being, Happiness and Life Satisfaction of the Occupational Safety Experts

Serpil AYTAÇ, Bursa Uludağ Üniversitesi, Türkiye, saytac@uludag.edu.tr

Orcid No: 0000-0001-6659-4639

Tuğba ENGİN, Bursa Uludağ Üniversitesi, Türkiye, tengin@uludag.edu.tr

Orcid No: 0000-0002-2104-1317

Erdoğan İMANLI, Bursa Uludağ Üniversitesi, Türkiye, erdoganimanli0@gmail.com

Orcid No: 0000-0002-4459-4803

*Öz: İnsan hayatının önemli bir kısmını işgal eden iş yaşantısında bireyin maruz kaldığı baskılar, zorlamalar ve işten kaynaklı stres, bireyin ruhsal/fiziksel sağlığını etkileyen önemli unsurlar arasındadır. Bireyin sağlığını olumsuz yönde etkileyen bu unsurlar aynı zamanda bireyin işine yönelik duygularını da olumsuz yönde etkilemekte, bu etki çalışanın yaşam tatminsizliğine yol açarak, işe karşı memnuniyetsizlik, işe karşı isteksizlik oluşturarak bireyin mutsuzluğuna neden olmaktadır. İşin sevilerek yapılması, çalışanın işe yönelik mutluluğunu arttırmakta, iyi olma halini etkilemektedir. Mutsuzluk durumu ise yaşam tatminsizliğine de yol açarak çalışan sağlığını olumsuz hale getirmektedir. Bireyin iyi olma halini etkileyen faktörler, kişilik özelliklerinin yanı sıra kişinin karşı karşıya kaldığı çevresel koşullar ve işin özellikleri de olabilmektedir. Çalışanın işe ilişkin iyilik halinin olumlu olması için, bireyin yaptığı işin her yönden sağlıklı bir iş olması gerekir. Bu çalışmanın amacı, çalışma hayatının vazgeçilmezi olan ve zor çalışma koşulları altında çalışan iş güvenliği uzmanlarının yaptıkları iş ve çalışmaya ilişkin görüşleri ve buna bağlı olarak yaşam doyumları, iyi oluş hali ve mutluluğu arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu çalışmada, A*B*C grubu tehlike sınıfına göre uzmanların işe ilişkin duygusal iyilik alguları, mutluluk ve yaşam tatminleri ölçülmüş ve değişkenler arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak, işe ilişkin iyilik algısının ölçülmesine olanak sağlayan Paul T. Van Katwyk, SuzyFox, Paul E. Spector, E. Kevin Kelloway,(1999) tarafından geliştirilen “İşe ilişkin duygusal iyilik algısı ölçeği”; bireylerin yaşam doyumlarını ölçmek amacıyla Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen “Yaşam Doyumu Ölçeği”; ayrıca Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilen “ Oxford Mutluluk Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın ana kütlesini, Bursa il sınırları içinde görev yapan, tehlike sınıfı ve sektör ayrımı yapılmayan iş güvenliği uzmanları oluşturmaktadır. Online anket yöntemi ile 1200 iş güvenliği uzmanına ulaşılmış; 195 uzmandan geri dönüş alınmıştır. Elde edilen sonuca göre, iş güvenliği uzmanlarının uzmanlık sınıflarına göre işe ilişkin iyilik alguları, mutluluk düzeyleri ve yaşam tatminlerinin farklılık gösterdiği, işe ilişkin duyguların mutluluk ve yaşam tatminini etkilediği anlaşılmıştır.*

Anahtar Kelimeler: İş Güvenliği Uzmanı, İşe İlişkin Duygusal İyi Oluş Hali, İş Yükü, Mutluluk, Yaşam Tatmini

JEL Sınıflandırması: J20, J28, J82

Abstract: In business life occupying a significant part of human life, the pressures faced by the individual and work stress are important factors affecting the individual's mental / physical health. These factors, which negatively affect the health of the individual, negatively affect the individual's feelings about work, lead to dissatisfaction of the employee's life, dissatisfaction with work, unwillingness to work and the unhappiness of the

¹ Bu çalışma, 20-21 Haziran 2019 tarihlerinde, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi'nde düzenlenen "II.

International Conference on Empirical Economics and Social Sciences" (ICEESS' 19) Konferansı'nda özet bildiri olarak sunulmuştur.

Makale Geçmişi / Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 9 Eylül / September 2019

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 12 Haziran / June 2020

© 2020 Journal of Yaşar University. Published by Yaşar University. Journal of Yaşar University is an open access journal.

There is no conflict of interest or ethical concern regarding this publication.

*individual. Loving the job increases the employee's happiness for the job and affects the well-being. Factors affecting individual well-being can be personality traits, environmental conditions and job traits. In order for employee welfare to be positive, the work done by the individual must be a healthy one in every respect. The aim of this study is to examine the opinions of occupational safety experts about their professions and the relationship between life satisfaction, welfare and happiness. In this study, the relationships between life satisfaction, Job-related affective well-being and happiness perception of occupational safety experts were examined according to hazard classes as A*B*C groups. In this study, a questionnaire consisting of demographic questions as a study tool; to measure Job-wellbeing, the Job Related Affective Wellbeing Scale (JAWS) developed by Paul T. Van Katwyk, SuzyFox, Paul E. Spector, E. Kevin Kelloway (1999); Life Satisfaction Scale developed by Diener, Enmors, Larsen and Griffin (1985) and Oxford Happiness Scale, developed by Hills and Argyle (2002) was used. The main population of the study consists of occupational safety experts who are not classified as hazard class and sector and work within the provincial boundaries of Bursa city. 1200 occupational safety experts have been reached through online survey method; 195 experts received a return. According to the results of the analysis, it was found that occupational safety experts' perception of job related affective wellbeing, happiness levels and life satisfaction differed according to their specialty classes, and it was understood that feelings related to work affected happiness and life satisfaction.*

Keywords: Occupational Safety Expert, Job Related Affective Well-Being, Life Satisfaction, Happiness, Work Load

JEL Classification: J20, J28, J82

1. Giriş

Teknoloji ve endüstrileşmenin hızla geliştiği, küreselleşme ile üretimde büyük değişim ve dönüşümlerin yaşandığı günümüzde çalışanların istek ve beklentileri de değişiklik göstermektedir. Bu dönüşüme bağlı olarak, çalışanların fiziksel, psikolojik ve zihinsel verimliliğini sağlamak amacıyla araştırmalar yapılmaktadır. Bireylerin gününün önemli bir kısmını geçirdiği işyerinde mutlu olması, her gün aynı verimle ve istekle çalışması temel olarak alınmaktadır. Bu anlamda çalışanların sadece yüksek ücret kazanacakları bir işe sahip olmaları yeterli değildir. Yüksek ücret dışında becerilerine uygun ve yapmaktan mutluluk duyacakları bir işe sahip olmaları, kendini geliştirmesine yardımcı olacak imkanlar sunulması, iş güvenliğinin sağlanması, çalışanın verimliliğini arttıracak sosyal haklar verilmesi, çalışanların performansını arttıracak analizler yapılması gerekmektedir.

Çalışanlar ve buldukları çalışma ortamı bir bütün olarak pozitif psikolojinin alanına girmektedir. Çalışma hayatının ekonomik değeri, sosyal statü ve prestij değeri ile psikolojik değeri ve anlamı bulunmaktadır. Bireylerin hem kendisinin, hem de bakmakla yükümlü olduğu kişilerin geçimini sağlamak amacıyla çalışmak zorunda olması, pozitif psikolojinin işyerleri ve çalışma ortamları ile ilgilenmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır (Solmuş, 2008). Uzun çalışma saatleri, vardiyalı çalışmalar, karşılaşılan fiziksel, biyolojik, kimyasal ve psikolojik tehlikeler, zaman baskısı, iş güvencesizliği gibi nedenler çalışanlar üzerinde olumsuzluklar yaratarak hem verimliliklerini hem de iş motivasyonlarını düşürmektedir.

Pozitif psikoloji bakımından çalışanların mutluluğu verimlilik açısından önem arz etmektedir. Çünkü çalışanların mutluluğu işe ve işyerine ilişkin olumlu duyguları, psikolojik iyilik halini, iş ve yaşam tatminini beraberinde getirmektedir (Hefferon, Boniwell, 2011).

2. Psikolojik İyilik Hali, Mutluluk ve Yaşam Tatmini

Psikolojik olarak iyi oluş, sadece psikolojik bir sorunun olmaması değil, bireyin belli bir yaşam amacının olması, diğer bireyler ile iyi ilişkiler kurabilmesi, sorumluluklarının farkında olup bunları yerine getirmesi ve yeteneklerini verimli bir şekilde kullanabilmesini ifade etmektedir (Hefferon, Boniwell, 2011). Psikolojik iyi oluş hali, bireyin mutlu olmasının dışında, çalışma hayatında yeteneklerini en etkin şekilde kullanarak üretken olması, hem kendi yaşamına hem de çalışma ortamına anlam katabilmesidir (Ertürk vd., 2019:1724-1725).

Bireylerin iyilik durumunu karşılayan çok sayıda kavram bulunmaktadır. Mutluluk, haz, doyum, refah, toplumsal iyi olma, öznel iyi olma ve yaşam kalitesi olarak ön plana çıkmaktadır. Öznel iyi olma, bireyin bakış açısından kendi yaşamını değerlendirebilmesidir. Öznel iyilik hali, bireyin kendi iş yaşamına ilişkin değerlendirmeleri, olumlu ve olumsuz duyguları ile bunun sonucunda elde ettiği iş ve yaşam doyumudur (Katwyk vd., 2000).

Bireylerin psikolojik iyilik hallerine yönelik çalışmalar yapan Westgate'e göre iyilik hali, bireyin sağlıklı olmasına paralel olarak, hem duygusal hem de fiziksel ihtiyaçlarını karşılaması ve hayatını ihtiyaçlarını sağlamaya yönelik olarak düzenlemesidir (Westgate, 1996:26-35). Westgate dışında Witmer, Myers, Sweeney gibi birçok düşünürü göre iyilik hali; bireyin hem çalışma hayatı, hem de çalışma hayatının dışında ruh ve bedenen bütünlüğünün sağlanarak daha sağlıklı olması, kısaca iyi olma durumunu anlatmaktadır (Owen , Owen, 2012:24-33).

İyilik hali ile ilgili araştırmacılar tarafından birçok model geliştirilmiştir. Bu modeller, sağlıklı yaşamın temellerini ortaya koyma ve çok boyutlu olma özelliklerini taşımaktadır. Roscoe (2009) çalışmalarında, farklı kuramcılar tarafından geliştirilen iyilik hali ile ilgili toplam dokuz modelden söz etmektedir. İncelenen bu modellerde duygusal, fiziksel, sosyal, entelektüel, mesleki, psikolojik, çevresel gibi boyutlar yer almaktadır.

Yapılan araştırmalara göre işe ilişkin duygusal iyilik algısını etkileyen değişkenler olarak; ücret, çalışma ortamı, insan kaynakları yönetimi politikası, sosyal ilişkiler, pozitif algı, adalet algısı, verimlilik, sosyo-demografik değişkenler, performans, katkı, kişilik özellikleri ve yöneticilerle olan ilişkiler sıralanmaktadır (Akduman, 2015; Çelik vd., 2014).

Mutluluk ise, bireylerin pozitif duygu durumlarını yansıtan bir kavramdır ve yaşamdan alınan zevk, keyif ve acıların toplamı olarak tanımlanmaktadır (Veenhoven, Dumludağ, 2015).

Günümüzde bireylerin temel amaçlarından birisinin kendilerini mutlu hissetmeleri olduğu görülmektedir. Bu amaç, işletmelerin de mutluluk arayışına gitmelerine neden olmaktadır. Çalışanların performansını arttırmak amacıyla işletmeler, işe ilişkin mutluluklarını sağlanmaya çalışmaktadır. İşletmeler, kurumsal mutluluk arayışı için “mütevazi” (özel, kişisel, ilham veren ve dahil eden bir lider), “uyumlu” (hevesli, değişimi kabul edip değişim sürecine dahil olan), “kar” (ortak fayda yaratmak için tüm paydaşların değer üretmesi), “güçlü” (ortak ve etkileyici amaç için motive olmuş çalışanlar), “birliktelik” (özel bir takım, topluluk ve ait olma duygusu) gibi kavramları araç olarak kullanmaktadır (Akduman, 2015).

Çalışma hayatında yaşanan köklü değişimler, çalışma ortamları için gerekli olan mutluluk kriterlerinde de değişikliğe neden olmuştur. Değişen çalışma koşulları, çalışanların mutluluğu ve verimliliğini daha önemli hale getirmiştir. Literatürde çalışma hayatında mutluluk yerine memnuniyet, sosyal iyi oluş, bireysel iyi oluş ve yaşam kalitesi gibi farklı kavramlar kullanılmaktadır (Duyan, vd., 2013).

İşteki mutluluk, çalışanın yaptığı işi keyifle yapması, yaptığı işten gurur duyması, sorumluluk alması, sürekli öğrenme ve gelişme isteği içinde olması, eğlenceli insanlarla birlikte çalışması, kendini işe kolaylıkla motive edebilmesi, enerjik ve dinamik olması, yeteneklerini en iyi şekilde kullanarak daha fazla yaratıcı olması, çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile iyi ilişkiler kurabilmesidir (Pryce-Jones, 2010).

Çalışma hayatında mutluluk yüksek ücret, sosyal haklar ve tamamlayıcı sağlık hizmetleri ile sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu araçlarla kendini güvende hisseden çalışanların verimleri artmakta, yaşamdan doyum almakta ve işten ayrılma oranları azalmaktadır. Bu nedenle mutluluk, hem çalışanların verimini arttıran, hem yaşamdan alınan zevki etkileyen ve hem de düzenleyici etkisi olan motivasyon aracıdır (Akduman, 2015).

Yaşam tatmini, bireyin kendi yaşamına ilişkin sahip olduğu genel yargı ve değerlendirmelerdir. Yaşam tatmini genel olarak, kişinin kendi yaşamından duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir (Telman, Ünsal, 2004). Genel olarak yaşam tatmini, kişinin çalışma hayatı ile çalışma hayatı dışında kalan boş zamana gösterdiği duygusal tepkidir (Mook, Giannakopoulos, 1994).

Bireylerin birbirinden farklı ihtiyaç, beklenti ve önceliklerinin olması, yaşam tatmininin farklı tanımlanmasına neden olmaktadır. Yaşam tatmini, bireylerin yaşamlarında yer alan

olgulara dayanarak, öznel iyi olma hali ve yaşam kalitesi hakkında ulaştığı yargılardır. Ancak her bireyin yaşam kalitesini algılama düzeyi birbirinden farklı olacaktır. Bu nedenle bireylerin yaşam tatmini, günlük yaşam ve çalışma yaşamından duyduğu mutluluk, yaşamı anlamlı bulma düzeyi, amaçlara ulaşmadaki çaba, fiziksel olarak kendini iyi hissetme, sosyal ilişkilerde süreklilik ve ekonomik güvence gibi birçok unsurdan etkilenmektedir (Keser, 2005)

Çalışma hayatı ile ilgili araştırmalar genellikle stres, işsizlik, iş tatmini, iş güvencesizliği, depresyon, tükenmişlik, mobbing vb. konular üzerinde yoğunlaşmaktadır. Günümüzde pozitif psikoloji ile çalışma hayatına yönelik olumlu duygular incelenmeye başlanmıştır. Çalışanların sadece fiziksel sağlıkları değil, psikolojik sağlıkları da önemli hale gelmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) Ortak Komitesi'nin 1950 yılında yaptığı ve 1995 yılında gözden geçirdiği Çalışan Sağlığı tanımına göre; "Hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işine uygun hale getirilmesini hedefler."

İşyerlerinde uygun çalışma ortamlarının oluşturulması, çalışanların sağlıklı bir ortamda çalışmalarının sağlanması, sağlık sorunlarının önlenmesi, işin insana, insanın işe uygun hale getirilmesi İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlarının görev alanına girmektedir. 2012 yılında yayınlanan ve aşamalı olarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre, işverenler, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu nedenle, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim verilmesi, risk değerlendirmesi gibi her türlü tedbir işveren tarafından alınmalıdır. İşverene, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen iş güvenliği uzmanları işyerinde, göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak, iş güvenliğine yönelik tedbir ve tavsiyeleri belirlemektedir. İş güvenliği uzmanları A sınıfı, B sınıfı ve C sınıfı olarak üç farklı kategoride sınıflandırılmıştır. C sınıfı belgeye sahip uzmanlar az tehlikeli iş yerlerinde, B sınıfı belgeye sahip uzmanlar az tehlikeli ve tehlikeli işyerlerinde, A sınıfı belgeye sahip uzmanlar ise tüm iş yerlerinde çalışabilmektedir (Ekmekçi, 2012:187). Ancak yapılan bir değişiklikle, 01.07.2020 tarihine kadar B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı Çok Tehlikeli, C sınıfı İş Güvenliği Uzmanı ise Tehlikeli sınıfa bakabilecektir.

Anlaşılabileceği üzere Türkiye'de işyerlerinin bulunmuş oldukları tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre İş Güvenliği Uzmanlarından yararlanmaları yasal yükümlülük haline gelmiştir. Bu gelişme ile birlikte iş güvenliği uzmanları çalışma hayatında iş güvenliği açısından önemli roller üstlenmiştir. Ancak İş güvenliği uzmanlarının iş yüklerinin varlığı, iş hayatında yaşanan bazı belirsizlikler, onların da psikolojik sağlık durumlarının incelenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Hermon ve Hazler (2011), iyilik halinin yordayıcısı olan değişkenlerin belirlenmesi için daha fazla çalışmalar yapılması gerektiğini belirtmektedirler. Çalışma hayatının vazgeçilmez olan ve zor çalışma koşulları altında görevini yapan iş güvenliği uzmanlarının işe ilişkin iyi oluş hali ve mutluluk duyguları ya da yaşam tatminlerini inceleyen çok fazla çalışma yapılmadığı, yapılan çalışmaların iş tatmini, iş stresi tükenmişlik, iş güvencesi sorunu üzerine yoğunlaştığı görülmektedir (Orhan, 2014; Aytaç vd. 2015; Aytaç vd., 2016; Cerev, 2018; Karakaya, 2018, Karakaya, Sancı, 2017).

Bu çalışmanın amacı, iş güvenliği uzmanlarının işe ilişkin iyilik duygularının yaşam mutluluğu ve yaşam tatmini üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu çalışma ile iş güvenliği uzmanlarının uzmanlık sınıfına ve görev yaptıkları işyerlerinin tehlike sınıfına göre duygusal iyilik halleri, yaşam tatminleri ve mutluluk düzeyleri incelenmek istenmiştir. Bu amaçla çalışmada 4 temel araştırma sorusuna cevap aranmıştır.

1. Mutluluk düzeyi ile İSG Uzmanlarının uzmanlık sınıfları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. Yaşam tatmini ile İSG Uzmanlarının uzmanlık sınıfı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. İşe ilişkin duygusal iyilik algısı ile İSG Uzmanlarının uzmanlık sınıfı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. İSG uzmanlarının İşe ilişkin iyilik hali, yaşam mutluluğu ve yaşam tatmini arasında ilişki varmıdır?

3. Materyal ve Yöntem

Araştırmada, demografik soruların yanısıra bazı ölçekler aracılığı ile amaca ulaşmak istenmiştir. Araştırmacılar tarafından çeşitli ölçeklerden yararlanılarak hazırlanan sorular, Üniversite Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Yayın Etik Komisyonunun (2019-3) sayılı oluru ile uygulanmaya başlanmıştır.

Araştırmanın ana kütlesi Bursa'da merkez ilçede ikamet eden toplam 1200 civarındaki A, B ve C sınıflarına mensup belgeli İş Güvenliği Uzmanlarıdır. Kartopu Örnekleme yöntemi ile İş Güvenliği Uzmanlarının mail adreslerine ulaşılmış, araştırmacılar tarafından online hazırlanan anket formları, internetten doldurulmak üzere 500 kişinin mail adreslerine gönderilmiştir. Ancak gönderilen maillerden bir hafta içinde 220 anket doldurulmuştur. Eksik ya da boş bırakılan sorular nedeni ile bu çalışmada 119 veri, analize tabii tutulmuştur.

Çalışmada, uzmanların işe ilişkin duygusal iyilik hallerini irdelemek amacı ile Katwyk ve arkadaşları (2000) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlaması Bayram ve arkadaşları (2004) tarafından yapılan “İşe ilişkin duygusal iyilik algısı ölçeği(Job-Related Affective Well-Being Scale-JAWS)” kullanılmıştır. Ölçekte “İşim bende bir huzur duygusu uyandırdı” “İşim kendimi sıkıntılı hissetmemi neden oldu” gibi olumlu ve olumsuz duyguların ölçülmesine yönelik ifadeleri içermektedir. Söz konusu “İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği” 30 maddelik uzun ve 20 maddelik kısa versiyonlara sahiptir. Çalışmada 30 maddelik uzun versiyonu kullanılmış olup, Huzur, hoşnutluk, memnurluk, iftihar etmek, tatmin, neşe, coşku, sevinç, esinlenme, heves gibi toplam 15 olumlu duygular yanında; can sıkıntısı, kafa karışıklığı, bunalım duygusu, yorgunluk, bezginlik, tiksinti, korku, hayal kırıklığı, kırgınlık ve tehdit olarak algılama gibi 15 olumsuz duyguyu belirten ifadeler yer almaktadır. Yanıtlar 1=hiçbir zaman, 5=çok sık aralığında değişen 5’li Likert tipindedir.

Çalışmada bireylerin mutluluk düzeylerini ölçmek amacıyla Hills ve Argle (2002) tarafından geliştirilen, Türkçe geçerliliği ve güvenilirliği Doğan ve Çötök (2011) tarafından yapılan Oxford Mutluluk Ölçeği (Oxford Happiness Short Questionnaire) kullanılmıştır. Ölçek 7 maddeden oluşmaktadır. Öte yandan ölçek 5’li Likert tipinde olup 1=hiç katılmıyorum ve 5=tamamen katılıyorum şeklindedir.

Yaşam Doyum Ölçeği (The Satisfaction With Life Scale) bireylerin yaşam doyumlarını ölçmek amacıyla Diener, Emmons, Larse ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe uyarlaması Köker (1991) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek, 1=hiç katılmıyorum, 7=tamamen katılıyorum şeklinde 5 maddeden oluşmakta olup 7’i Likert tipi bir ölçektir. Öte yandan ölçekten alınabilecek puanlar 5 ila 35 arasında değişmekte ve yüksek puan yüksek yaşam doyumunu ifade etmektedir (Dağlı ve Baysal, 2016).

Çalışmada, demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, eğitim durumu) ve veri toplama araçlarında yer alan maddelere ilişkin betimsel analizler, frekans ve yüzde dağılımları ile incelenmiştir. Çok değişkenli analizlere geçmeden önce, hangi analizlerin kullanılacağını belirlemek için Normallik Testi yapılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu test etmek için veri setinin 50 den büyük olması nedeniyle Kolmogorov Smirnov testi kullanılmıştır. Yapılan normallik testinde verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle analizlerde parametrik test yönteminin kullanılmasına karar verilmiştir. Tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra, İşe ilişkin iyilik hali, mutluluk ve yaşam tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Pearson Korelasyon Analizi, iki değişken arasındaki farkı tespit etmek için Bağımsız Örneklem “t” testi, ikiden fazla değişken arasındaki farkı belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi “One- Way Anova” kullanılmıştır.

4. Bulgular

Katılımcılar, bir ilimizdeki resmi olarak kayıtlı 220 İş Güvenliği Uzmanı olup, değerlendirme, 199 veri üzerinden yapılmıştır. Katılımcıların %59'u erkek, % 41 kadındır. %70'i evlidir. Katılımcılar 21 -73 yaş aralığında olup ortalama yaşı, 39,23- ± 9,81 (Ort. ± Std. S.) ve ortalama çalışma yılı, 13,09±9,96'dur. %36.2'si A sınıfı, %42,7'si B sınıfı %21,1'i C sınıfı İş Güvenliği uzmanıdır. %47.7'si Çok tehlikeli, %37.8 i Tehlikeli, %14,5'i Az tehlikeli sınıfta görev yapmaktadır.. %45'i Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinde (OSGB) çalışmaktadır. %36'sı İş güvenliği uzmanlığının yanı sıra işyerinde farklı görevlere de sahiptir.

Ölçeklere ait Cronbach Alpha katsayısı ile hesaplanan güvenilirlik değerleri Tablo 1. de gösterilmektedir.

Tablo 1. Değişkenlere Ait Güvenilirlik Değerleri

Değişkenler	Madde Sayısı	Ort.±SSapma	C.Alpha
JAWS	30	3,88 ±1,39	0.79
Olumsuz Duygular	15	3,26±0,94	0,95
Olumlu Duygular	15	2,80±0,94	0,96
Mutluluk	7	3,43±0,61	0,71
Yaşam Tatmini	5	3,88±1,39	0,88

Çalışmada kullanılan ölçeklerin Cronbach Alpha değerlerinin sosyal bilimlerde kabul edilebilir sınırın (0.70) üzerinde olması nedeniyle güvenilir olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 2. Değişkenlere ait Korelasyon Tablosu

Değişkenler	Yaşam Tatmini	Mutluluk	JAWS tümü	İşe Karşı Olumlu Duygular
Mutluluk	,674**	1		
JAWS tümü	,530**	,507*	1	
İşe Karşı Olumlu Duygular	,439**	,429**	,876**	1
İşe Karşı Olumsuz Duygular	-,489**	-,460**	-,877**	-,535**

**p<0,01

Yapılan korelasyon analizine göre, Tablo 2'de de görüldüğü gibi, Yaşam tatmini ile Mutluluk arasında ($r = -.674^{**}$, $p < 0,01$), yine Yaşam Tatmini ile İşe İlişkin iyilik algısı (JAWS) arasında ($r = -.530^{**}$, $p < 0,01$) ve JAWS'ın alt boyutlarından olan İşe ilişkin olumlu duygular arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -.439^{**}$, $p < 0,01$). Aynı şekilde mutlulukla da işe karşı hissedilen olumlu duygular arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır ($r = .429^{**}$, $p < 0,01$). İşe karşı olumsuz duygularla yaşam tatmini arasında ($r = -.489^{**}$, $p < 0,01$) ve işe karşı olumsuz duygularla mutluluk arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -.460^{**}$, $p < 0,01$), Diğer bir ifade ile çalışanların işe karşı olumsuz duyguları arttıkça, yaşam tatminleri ve mutlulukları azalmaktadır.

Araştırmada, katılımcıların cinsiyetine göre mutluluk, yaşam tatmini ve işe ilişkin duyguları arasında bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir.

Tablo 3. Cinsiyete Göre Farklılık Testi (T test)

	Kadın			Erkek			t	p
	N	Mean	S.D	N	Mean	S.D		
Mutluluk	81	3,53	,59	118	3,36	,62	-1,97	,048*
Yaşam tatmini	81	4,08	1,47	118	3,74	1,31	-1,69	,091
İşe İlişkin İyilik Hali.(JAWS)	81	3,02	,84	118	3,03	,82	,031	,976

*p<0.05

Tablo 3 deki cinsiyete göre farklılık testi sonucuna göre, yalnızca mutluluk düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu (p=0,48), kadınların erkeklere nazaran daha yüksek bir mutluluk düzeyine sahip olduğu anlaşılmıştır. Öte yandan yaşam tatmini ve işe ilişkin duygular açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Ancak yaşam tatmini ortalamasının (4,08) kadınlarda erkeklere nazaran daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir.

Tablo 4. Uzmanlık Sınıflarına Göre Mutluluk, Yaşam Tatmini ve İşe İlişkin İyilik Algısı Anova Analizi

Değişkenler	Uzmanlık Sınıfı	N	Mean	Mean Squae	F	P**
Mutluluk	A sınıfı	72	3,26	1,527	4,210	,016**
	B sınıfı	85	3,64	,363		
	C sınıfı	42	3,55			
	Toplam	199	3,49			
Yaşam Tatmini	A sınıfı	72	1,98	6,411	3,422	,035**
	B sınıfı	85	2,32	1,873		
	C sınıfı	42	2,38			
	Toplam	199	2,21			
JAWS	A sınıfı	72	1,98	1,314	1,949	,145
	B sınıfı	85	2,32	,674		
	C sınıfı	42	2,38			
	Toplam	199	2,21			

Uzmanlık sınıflarına göre değişkenler arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakıldığında; tablo 4'de de görüldüğü gibi, mutluluk düzeyi ile uzmanlık sınıfları ortalamaları arasında %5 düzeyinde anlamlı bir fark olduğu (F=4,210, p=0,016); öte yandan yaşam tatmini ile uzmanlık sınıfı arasında da anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır (F=3,422, p=0,035). İşe ilişkin iyilik duyguları ile uzmanlık sınıfı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Bu farkın hangi uzmanlık grupları arasında olduğunu bulmak için post hoc analizi yapılmıştır

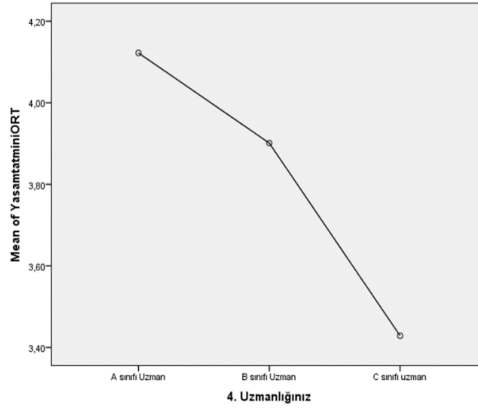
Tablo 5. Uzmanlık Sınıflarına Göre Post Hoc Analizi Sonuçları

Değişkenler	Uzmanlık	Uzmanlık	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Mutluluk	A sınıfı Uzman	B sınıfı Uzman	,10362	,09647	,284	-,0866	,2939
		C sınıfı Uzman	,33815*	,11695	,004	,1075	,5688
	B sınıfı Uzman	A sınıfı Uzman	-,10362	,09647	,284	-,2939	,0866
		C sınıfı Uzman	,23453*	,11361	,040	,0105	,4586
	C sınıfı Uzman	A sınıfı Uzman	-,33815*	,11695	,004	-,5688	-,1075
		B sınıfı Uzman	-,23453*	,11361	,040	-,4586	-,0105
Yaşam Tatmini	A sınıfı Uzman	B sınıfı Uzman	,22105	,21922	,315	-,2113	,6534
		C sınıfı Uzman	,69365*	,26575	,010	,1696	1,2177
	B sınıfı Uzman	A sınıfı Uzman	-,22105	,21922	,315	-,6534	,2113
		C sınıfı Uzman	,47261	,25815	,069	-,0365	,9817
	C sınıfı Uzman	A sınıfı Uzman	-,69365*	,26575	,010	-1,2177	-,1696
		B sınıfı Uzman	-,47261	,25815	,069	-,9817	,0365
JAWS	A sınıfı Uzman	B sınıfı Uzman	,17245	,13150	,191	-,0869	,4318
		C sınıfı Uzman	,30390	,15941	,058	-,0105	,6183
	B sınıfı Uzman	A sınıfı Uzman	-,17245	,13150	,191	-,4318	,0869
		C sınıfı Uzman	,13146	,15485	,397	-,1739	,4368
	C sınıfı Uzman	A sınıfı Uzman	-,30390	,15941	,058	-,6183	,0105
		B sınıfı Uzman	-,13146	,15485	,397	-,4368	,1739

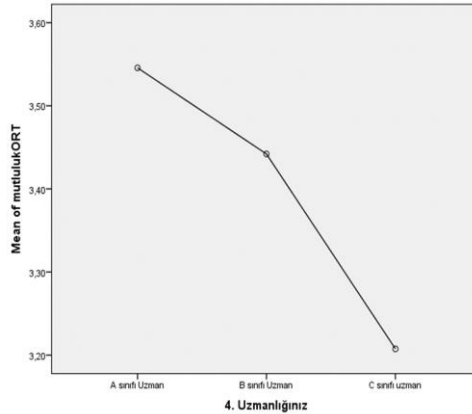
Tablo 5 incelendiğinde, C sınıfı uzmanın A sınıfı ve B sınıfına göre Mutluluk ortalamalarında %5 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu dikkati çekmektedir. Yaşam tatminlerinde de yine C sınıfı uzmanların A sınıfı uzmanlara göre anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Diğer taraftan uzmanlık sınıflarına göre işe ilişkin iyilik algılarında bir fark olmadığı görülmüştür. Bu bağlamda analiz sonucuna göre C sınıfında yer alan uzmanların mutluluk düzeyleri ve yaşam tatminlerinin A sınıfındaki uzmanların mutluluk düzeyi ve yaşam tatminlerinden farklı olduğu dikkati çekmektedir.

İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı (JAWS) bağlamında daha önce de ortaya konduğu gibi uzmanlık sınıfı ile aralarında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Grafik 1 daha önce ortaya konan mutluluk ve yaşam tatmininin uzmanlık sınıfı ile farklılığını görsel olarak ortaya koymaktadır. Grafik 1'den de anlaşılacağı üzere bireyin uzmanlık sınıfına göre yaşam tatmini düzeyinin farklılaştığı, aynı şekilde Grafik 2 de, uzmanlık sınıflarına göre mutluluk düzeyinin ortalamalarının farklı olduğu görölmektedir. Az tehlikeli işlerde uzmanlık yapan ve diğerlerine göre daha düşük bir uzmanlık seviyesinde olan C grubu uzmanların daha düşük bir düzeyde mutluluğa sahip iken, çok tehlikeli işlerde çalışan ve ekonomik anlamda da daha fazla kazanç sağlayan A sınıfı uzmanların, daha yüksek düzeyde bir mutluluğa sahip olduğu görölmektedir.



Grafik 1. Uzmanlık Alanına Göre Yaşam Tatmini ve Mutluluk Değişkenleri



Grafik 2. Uzmanlık Alanına Göre Mutluluk Değişkenleri

Öte yandan katılımcıların uzmanlık sınıfı ile yaşam tatmini açısından grafiksel bir değerlendirme yapıldığında da, az tehlikeli işlerde çalışan C grubu uzmanların, yaşam tatmini düzeylerinin A grubu çok tehlikeli işlerde çalışan uzmanlara göre daha düşük olduğu görölmektedir.

5. Sonuç ve Genel Değerlendirme

İyilik hali, sağlıklı insanların beden, akıl ve ruhlarını belli amaçlar doğrultusunda bütünleştirerek, duygusal ve fiziksel gereksinimlerini anlamasını ve daha anlamlı yaşam geçirme hedefi ile yaşam biçimini bu gereksinimleri doyumaya yönelik olarak düzenlemesini içeren bir yaşam sürdürmesidir (Westgate, 1996; Myers vd., 2000; Miller ve Foster, 2010). Fiziksel iyilik hali daha çok sağlıklı olmanın fiziksel boyutuna değinirken, Sosyal iyilik hali ise diğer insanlarla olan sağlıklı etkileşimi ele almaktadır. Bilişsel iyilik hali, aktif olma, entelektüellik, bilgiyi kullanma ve öğrenmeye açık olmayı kapsamaktadır. Duygusal iyilik hali

ise, sağlıklı olmanın daha çok içsel boyutu olup, bireyin duygularını kontrol edebilmesi, kendine, yaşam durumlarına ve çatışmalara olumlu, gerçekçi ve geliştirici olarak bakabilmesi gibi özellikleri içermektedir (Owen vd.,2017).

Duygusal iyilik hali üzerine yapılan çalışmalarda negatif duyguların uzun süreli yaşanmasının, yüksek tansiyon ve kanser gibi birçok fiziksel rahatsızlıkla sonuçlanabileceği (Smith, 1992; Katwyk ve Diğ., 2000), olumsuz duygu durumlarının iş tatminini düşürdüğü (Cerev, 2018), işten ayrılma niyetini arttırdığı (Aytaç vd, 2015; Aytaç vd. 2016; Öngen Bilir vd.2018), örgütsel bağlılığı zayıflattığı, iş stresinin duygusal iyilik algısı üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu (Spector vd., 1998; Özarallı, 2015: 18; Aytaç, 2006) tespit edilmiştir. Öngen Bilir vd. (2018) yaptığı çalışmada da, işe ilişkin kısıtlar'ın, kişilerin İşe İlişkin İyilik hali'ni negatif yönde etkilediği, işe ilişkin iyilik hali'nin de İşten ayrılma niyeti'ni negatif biçimde açıkladığı ortaya konulmuştur. Diğer bir ifade ile işe ilişkin pozitif yöndeki duygularla iyilik hali arttıkça, işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Katwyk ve arkadaşları (2000) tarafından yürütülen çalışmalarda da, duygusal iyilik algısı ve iş stresi kaynakları arasında kuvvetli ilişkiler olduğu görülmektedir. Aytaç vd.'nin (2016) yaptığı çalışmada da duygusal iyilik halinin iş stresi ile anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca yapılan bir diğer çalışmada, genel özyeterlilik ve başarı odaklı olmanın, iyi olma hali üzerinde pozitif ve negatif unsurları ile anlamlı ilişkiler gösterdiği tespit edilmiştir (Devos vd. 2006). Akduman (2015) yaptığı çalışmada, çalışanların iyilik halinin belirleyicileri olarak, yüksek ücret, sosyal haklar ve tamamlayıcı sağlık hizmetleri sağlandığı taktirde kendini güvende hissedenden çalışanların, verimlerinin arttığı, yaşam doyumlarının yükseldiği ve işten ayrılma niyetlerinin azaldığı ortaya konulmuştur. Yapılan çalışmada mutluluğun, hem çalışanların verimini arttıran, hem yaşamdan alınan zevki etkileyen ve hem de düzenleyici etkisi olan bir motivasyon aracı olduğu tespit edilmiştir. Daha önce bu konuda yapılan çalışma sonuçları, bizim yaptığımız bu çalışma sonuçlarıyla da örtüşmektedir (Karakaya, Sancı, 2017, Veenhoven, Dumludağ, 2015).

Sınırlı sayıda İş Güvenliği uzmanları üzerinde yapılan çalışmalarda da bazı sonuçlar dikkati çekmektedir. Cerev (2018), İş Güvenliği Uzmanlarının iş tatmin düzeylerini incelediği çalışmasında, genel olarak yüksek düzeyde iş tatmini yaşadıklarını, içsel tatmin düzeylerinin dışsal iş tatmin düzeyine göre farklılık gösterdiği ve demografik faktörlerin iş tatmini üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Karakaya (2018) 1769 Uzman üzerinde yaptığı çalışmada, İş Güvenliği Uzmanlarının çalışma yaşamı özelliklerini, iş stresini ve iş güvencesizliklerini değerlendirmiştir. Çalışmada, işten kaynaklı sağlık sorunu olduğunu düşünenlerde diğerlerine göre daha yüksek iş stresi düzeyi saptanmıştır. Araştırma grubunun %16'sında hem yüksek niceliksel iş güvencesizliği, hem de yüksek iş stresi, %8'inde hem niteliksel iş güvencesizliği düzeyi hem de yüksek iş stresi düzeyi tespit edilmiştir.

İş güvenliği uzmanlarının işe ilişkin iyilik hali ve mutluluk duygularının yaşam tatmini ile ilişkisini ve etkisini incelemeye yönelik yapılan bu araştırma sonucunda ise, iş güvenliği uzmanlarının işe ilişkin iyilik hali, mutluluk ve yaşam tatminleri arasında anlamlı ilişki görülmüştür. Özellikle uzmanlık sınıfına göre iş güvenliği uzmanlarının işe ilişkin duygusal iyilik algıları, yaşam tatmini ve mutluluk düzeyleri incelendiğinde, C sınıfı uzmanların yaşam tatminleri ve mutluluk düzeyleri, diğer uzmanlık gruplarına göre anlamlı farklılık göstermiştir. Diğer bir ifade ile A sınıfı uzmanların daha yüksek bir yaşam tatmini ve mutluluk düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Bunun nedenini, Türkiye'de iş güvenliği uzmanlarının hem yasal prosedürlerde yaşadıkları sıkıntılarla ve hem de uygulamadan kaynaklı sorunların varlığı ile açıklamak mümkündür. Ancak en önemli sorunun, iş güvenliği uzmanlarının istihdam güvencesizlikleri, ekonomik sorunları, sosyo-ekonomik yetersizlikleri, çalışma koşullarındaki belirsizlikleri, iş tatminsizlikleri, iş stresi, ayrıca dünyanın hiçbir yerinde olmayan bir sınıflandırma ile tehlike sınıflarına göre çalışabilecekleri alanların belgelendirilme sureti ile kendi içlerinde farklılaşmasının da mutluluk ve yaşam tatminlerini etkilediği düşünülebilir.

Çalışmada, yaşam tatmini, mutluluk ve işe ilişkin olumlu duygular arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki görülürken, işe karşı olumsuz duygularla yaşam tatmini ve mutluluk arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Cinsiyete göre incelendiğinde mutluluk düzeylerinde anlamlı farklılık dikkati çekmektedir. Araştırmaya katılanların cinsiyete göre mutluluk, yaşam tatmini ve işe ilişkin iyilik algıları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmasa da, kadınların yaşam tatmini ortalamasının erkeklerden daha yüksek olduğu görülmüştür. .

Netice itibari ile yapılan analizler sonucunda mutluluk ile uzmanlık sınıfı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki var olduğu tespit edilmiştir. Yaşam tatmini ile uzmanlık sınıfı arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişki görülmüştür. İşe İlişkin duygusal iyilik algısı ile uzmanlık sınıfı arasında ise mutluluk ve yaşam tatmininden farklı olarak anlamlı bir ilişki kurulamamıştır.

Ülke genelinde çalışanların genel sağlık düzeyindeki iyileştirme, doğal olarak toplumun genel sağlık düzeyini de yükseltecektir. İş Güvenliği uzmanları, görevleri gereği yaptıkları çalışmalarla toplumun genel sağlık düzeyinin ve çevre sağlığının geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle İş Güvenliği uzmanlarının çalışmalarının etkinliğini artıracak araştırmalar yapılmalı, ayrıca uzmanların çalışma koşulları iyileştirilmelidir.

İş güvenliği uzmanlarının iş tatmini, işe ilişkin pozitif duyguları ve yaşam tatmini düzeylerinin daha yüksek seviyelere çıkarılması bir hedef şekline getirilmelidir. Özellikle yüksek çalışma temposu, ücret ve çalışma koşulları faktörlerinde yapılacak iyileştirmelerin, iş güvenliği uzmanlarının işe ilişkin iyilik algılarını olumlu yönde etkileyeceği, iş doyum düzeylerini daha yüksek seviyeye çıkaracağı böylece yaşam tatminleri ve mutluluk düzeylerinin de artacağı söylenebilir. İşletmeler açısından İş güvenliği uzmanları oldukça önemli olmak durumundadır. Küresel pazarda işletmelerin belli yerlere gelmesinde, iş güvenliği uzmanlarının yüksek düzeyde iş performanslarının olması gerekmektedir. Bu nedenle hem örgütsel düzeyde ve hem de kamusal düzeyde, yasalarda yapılacak iyileştirmelerle, iş güvenliği uzmanlarının iş yükleri, sosyal, ekonomik ve psikolojik sorunları azaltılarak psikolojik sağlıkları korunabilmelidir. Burada hem Devlete ve hem de işletmelere önemli görevler düşmektedir. Bu nedenle İşletmelerin küresel koşullar içerisinde rekabetlerine devam edebilmeleri için bu süreçte yasal sorumluluklarını yerine getirmeleri ve iş güvenliği uzmanlarının iş doyum seviyelerinin yükseltilmesi oldukça önemli olacaktır. Böylece uzmanların, Yaşam Tatmini ve Mutluluğu da olumlu etkilenecektir.

Bu araştırmanın, bir kentteki İş Güvenliği Uzmanlarıyla yapılmış olması önemli bir sınırlılık olarak ifade edilebilir. Araştırmanın diğer önemli sınırlılığı ise, elde edilen sonuçların bireylerin işlerine ilişkin duygusal iyilik hallerine yönelik algılarıyla, mutluluk hisleri ve yaşam tatmini gibi anlık bireysel soyut değerlendirmelerle sınırlı olmasıdır. Çalışma hayatında önemli bir yere sahip olan İş Güvenliği Uzmanlarının, çalışma koşulları, iş güvenliği, duygu durumları, iş yükleri vb. konularda özellikle farklı sektörlerde karşılaştırmalar yapılarak daha çok sayıda katılımcılar üzerinde benzer çalışmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Akduman, G. 2015. “Çalışan Mutluluğunun İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı İle İlişkisi ve Kuşaklar Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi”, Doktora Tezi, *İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Aytaç S.; Akalp G. ; Gökçe A. 2016. “İş Sağlığı Ve Güvenliği Uzmanlarının İşe Bağlı Stres Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*. 30 (5): 1207-1224.
- Aytaç, S.; Dursun S.; Aca Z. 2015. “The Effect of the Perceptions of Correctional Officers of Job-related Affective Well-being on Tendency to Leave the Job”, *Business and Economics Journal*, special Issue, Challenges and opportunities of Emerging Economies, ISSN: 2151-6219 BEJ, an open access journal. <http://dx.doi.org/10.4172/2151-6219.S1-001>, December 10, (1).
- Aytaç, S. 2006. “Çalışanların İşlerine İlişkin Duygularının Stres Üzerindeki Etkisi”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan, 55. cilt, sayı:1, İstanbul
- Bayram, N.; Kuşdil, M. E.; Aytaç, S.; Bilgen, N., 2004. “İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeğinin Türkçe Versiyonunun Güvenirlilik Çalışması, Job-Related Affective Well-Being-Jaws”, *Öneri*, 6 (22):1-7.
- Cerev G. 2018. “İş Güvenliği Uzmanlarının Genel, İçsel ve Dışsal İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma”. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16 (32): 91-112
- Çelik, M., Turunç, Ö., Bilgin, N. 2014. “Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi: Çalışanların İyilik Halinin Düzenleyici Rolü,” *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(4):559-585.
- Dağlı, A.; Baysal, N., 2016. “Yaşam Doyum Ölçeğinin Türkçe ’ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59): 1250-1262
- Devos, G., D. Bounckennooghe, N. Engels, G. Hotton , Aelterman A. 2006. “The Well Being of Flemish Primary School Principals. Vlerick Leuven Gent University”, *Working Paper Series /27*
- Doğan, T., Çötök, N., 2011. “Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36):165-172
- Duyan, E.C., Aytaç, S., Akyıldız, N., Laar, D.V. 2013. “Measuring Work Related Quality of Life and Affective Well-being in Turkey”, *Mediterranean Journal of Sciences*, 4(1):105-116.
- Ekmekçi Ö. 2012. *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 7. Bölüm, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir
- Ertürk, A., Kara, S.B., Güneş, D. 2019. “Duygusal Emek ve Psikolojik İyi Oluş: Bir Yordayıcı Olarak Yönetimsel Destek Algısı”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4):1723-1744.
- Hefferon, K.; Boniwell, I. 2011. *Pozitif Psikoloji - Kuram, Araştırma ve Uygulamalar*, Çeviri: Tayfun Doğan (2018). Nobel Yayıncılık. Ankara:
- Hermon David A., Hazler Richard J. 2011. “Adherence to a Wellness Model and Perceptions of Psychological Well-Being”. *Journal of Counseling & Development*, 77(3),
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331 Sayılı Kanun), 2012
- Karakaya A., Sancı V. 2017. “İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatminleri Üzerine Bir Araştırma: Karadeniz Bölgesi Örneği”, *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (1), 1-13
- Karakaya, T. 2018. “İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Yaşamı Özellikleri, İş Stresi Ve İş Güvencesizliğinin Değerlendirilmesi”, *Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*.
- Katwyk Van P. T.; Fox S; Spector P. E.; Kelloway K. 2000. “Using the Job-related Affective Well-Being Scale (JAWS) to Investigate Affective Responses to Work Stressors”. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5: 219-230
- Keser, A., 2005. “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4:77-96
- Köker, S. 1991. Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeyinin karşılaştırılması (Yüksek Lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Miller, G.D. Foster, L.T. 2010. *Critical synthesis of wellness literature*. http://www.geog.uvic.ca/wellness/critical_synthesis%20of%20wellness%20update.pdf.
- Mook, S., Giannakopoulos, E., 1994. “The Relationship of Satisfaction with Life to Personality Characteristics”, *The Journal of Psychology*, 128(5):547-558.
- Myers, J.E.; Sweeney, T.J.; Witmer, J.M. 2000. “The wheel of wellness counseling for wellness: A holistic model for treatment planning”. *Journal of Counseling and Development*, 78, 251–266.
- Orhan, Serdar. 2014. “İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu”. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* Cilt: 3, Yıl: 3, Sayı: 6 (2014/2) ISSN: 2147-3668
- Owen, F.; Demirbaş-Çelik N.; Doğan T. 2017. “Üniversite Öğrencilerinde İyilik Halinin Yordayıcısı Olarak Psikolojik Sağlamlık”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (64): 1461-1479
- Owen, F.; Owen, D.W. 2012. “İyilik Hali Yıldızı Modeli, Uygulanması ve Değerlendirilmesi”, *Uluslararası Avrupa Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(9):24-33.
- Öngen Bilir B.; Yaman Tüfekçi U.; Aytaç S., 2018. “İşe İlişkin Duyguların İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi”, *İş-güç Endüstri İlişkileri ve İnsan kaynakları dergisi*, (3):53-71
- Özarallı, N. 2015. “Örgüt Kültürü ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısının Çalışanların Çatışma Çözümü Tarzları Üzerindeki Etkisi”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2); 7-37

- Pryce-Jones, J., 2010. "Happiness at Work, Maximizing Your Psychological Capital for Success, *Journal of Workplace Behavioral Health*, 26(3): 271-273.
- Roscoe, L. J. 2009. "Wellness: A review of theory and measurement for counselor." *Journal of Counseling and Development*. 87; 216-226.
- Smith, T. W. 1992. "Hostility and health: Current status of a psychosomatic hypothesis", *Health Psychology*, 11, 130-150.
- Solmuş, T., 2008. *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*, İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Spector, P. E.; Jex, S. M. 1998. "Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 3, No. 4, 356-367
- Telman, N., Ünsal, P., 2004. *Çalışan Memnuniyeti*, İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Veenhoven, R., Dumludağ, D., 2015. "İktisat ve Mutluluk", *İktisat ve Toplum Dergisi*, 58:46-51.
- Westgate, C.E. 1996. "Spiritual Wellness and Depression", *Journal of Counseling and Development*, 75:26-35.