

**HEMŞİRELERDE SOSYAL SAYGINLIK VE PSİKOLOJİK RAHATLIĞIN
İŞ YERİNDEKİ MUTLULUĞA ETKİSİ
THE EFFECT OF SOCIAL PRESTIGE AND PSYCHOLOGICAL COMFORT IN
NURSES ON HAPPINESS AT WORK**

Yunus Emre ÖZTÜRK¹, Halil TÜRKTEMİZ², Şeyma KAHVECİ³

**¹Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü,
ORCID 0000-0002-6178-6129**

**²Dr. Öğr. Üyesi, KTO Karatay Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, Tıbbi
Görüntüleme Teknikleri Programı, , ORCID 0000-0001-8920-8120**

**³Öğr. Gör., KTO Karatay Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, Optisyenlik Programı,
ORCID 0000-0003-1264-595X**

Özet

Hemşireler sağlık kurumlarının temel yapı taşları arasında yer almakta olup hasta uyumu ve sağlık hizmetlerinin sunumu konusunda aktif rol oynamaktadır. Hemşirelerin sosyal saygınlığının ve psikolojik rahatlığının, iş yerinde mutlu olmalarını sağladığı düşünülmektedir. Hemşirelerin iş yerinde mutlu olması, hasta bakım kalitesini artırması açısından önem arz etmektedir. Dolayısıyla araştırmanın amacı; hemşirelerde sosyal saygınlık ve psikolojik rahatlığın iş yerindeki mutluluklarına olan etkisinin araştırılmasıdır. Araştırma tanımlayıcı nitelikte nicel bir araştırmadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sosyodemografik veriler yer almaktadır. İkinci bölümde ise Sosyal İyi Olma Hali Ölçeği'nin sosyal saygınlık alt boyutu, Psikolojik Rahatlığı Ölçeği ve İş Yerinde Mutluluk Ölçeği yer almaktadır. Araştırma evrenini Türkiye genelinde görev yapan hemşireler oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemiyle online olarak 400 hemşireye anket uygulanmıştır. Araştırmada sosyal saygınlığın, hoşgörünün ve inisiyatifin, işe angaje olma, iş tatmini ve örgüte bağlılık ile aralarında birisi artarken diğeri de artan istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Sosyal saygınlık ($\beta = 0,40$; $t = 8,371$; $p = 0,000 < 0,001$) ve inisiyatif ($\beta = 0,30$; $t = 5,839$; $p = 0,000 < 0,001$) değişkenlerinin işe angaje olma bağımlı değişkenini olumlu ve anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Sosyal saygınlık ($\beta = 0,11$; $t = 2,489$; $p = 0,013 < 0,05$) ve inisiyatif ($\beta = 0,64$; $t = 13,299$; $p = 0,000 < 0,001$) değişkenlerinin iş tatmini bağımlı değişkenini olumlu ve anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Sosyal saygınlık ($\beta = 0,33$; $t = 7,334$; $p = 0,000 < 0,001$), inisiyatif ($\beta = 0,41$; $t = 8,571$; $p = 0,000 < 0,001$) ve hoşgörü ($\beta = 0,087$; $t = 2,214$; $p = 0,027 < 0,05$) değişkenlerinin iş tatmini bağımlı değişkenini olumlu ve anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Araştırma bulguları göz önüne alındığında hemşirelerin sosyal saygınlığa sahip olmalarının ve psikolojik rahatlıkta inisiyatifin; işe angaje olma, iş tatmini ve örgüte bağlılık unsurlarını etkilediği tespit edilmiştir. Dolayısıyla hemşirelerin sosyal saygınlıklarını geliştirmesi ve koruması aynı zamanda da hastanelerde inisiyatif ikliminin

oluşturulması, hemşirelerin iş yerinde daha mutlu olmalarını sağlayacaktır. Bu durum da hasta bakım kalitesini etkileyecektir.

Anahtar kelimeler: Hemşire, Sosyal Saygınlık, Psikolojik Rahatlık, İş Yerinde Mutluluk

Abstract

Nurses are one of the basic building blocks of health institutions and play an active role in patient compliance and the provision of health services. It is thought that social prestige and psychological comfort of nurses make them happy in the workplace. Nurses' happiness in the workplace is essential to increase the quality of patient care. Thus, this study aimed to examine the effect of nurses' social prestige and psychological comfort on happiness in the workplace. It was a descriptive, quantitative study. The data collecting tool of the study was a survey form. This survey form was composed of two sections. In the first section, there were sociodemographic data, while in the second section, Social Well-Being Scale's social prestige subscale, Psychological Comfort Scale, and Happiness in the Workplace Scale. The study environment included all the nurses generally working in Türkiye. The survey was applied online to 400 nurses with a convenience sampling method. In our study, there was a statistically significant relationship between social prestige, tolerance, initiative, engagement in work, work satisfaction, and commitment to the organization, one increasing as the other ($p < 0.05$). It was found that, the variables of social prestige ($\beta = 0.40$; $t = 8.371$; $p = 0.000 < 0.001$) and initiative ($\beta = 0.30$; $t = 5.839$; $p = 0.000 < 0.001$) could predict the dependent variable of engagement to work positively and significantly. The variables of social prestige ($\beta = 0.11$; $t = 2.489$; $p = 0.013 < 0.05$) and initiative ($\beta = 0.64$; $t = 13.299$; $p = 0.000 < 0.001$), and the variables of social prestige ($\beta = 0.33$; $t = 7.334$; $p = 0.000 < 0.001$), initiative ($\beta = 0.41$; $t = 8.571$; $p = 0.000 < 0.001$) and tolerance ($\beta = 0.087$; $t = 2.214$; $p = 0.027 < 0.05$) were found to predict the dependent variable of work satisfaction positively and significantly, respectively. When considering the study findings, it was determined that nurses' social prestige, psychological comfort, and initiative affect engagement to work, work satisfaction, and commitment to the organization. Thus, improvement of nurses' social prestige and preservation, and creating an initiative environment at the same time make nurses happier in the workplace. This in turn will affect the quality of patient care.

Keywords: Nurse, Social Prestige, Psychological Comfort, Happiness in Workplace

1. GİRİŞ

Sağlık kurumları, toplumun ihtiyaç duyduğu koruyucu, tedavi edici, rehabilite edici ve sağlığın geliştirilmesi hizmetleri olmak üzere gruplandırılan sağlık hizmetlerini karşılamak amacıyla faaliyetlerini sürdüren kurumlardır. Kompleks bir yapıya sahip olan sağlık kurumlarının başarısı ya da başarısızlığı şüphesiz ki sağlık çalışanlarına bağlıdır (Doğanlı ve Demirci, 2014). Hemşireler de sağlık kurumlarının yapı taşları arasında yer almakta olup hasta uyumu ve sağlık hizmetlerinin sunumu konusunda aktif rol oynamaktadırlar (Erat ve ark., 2011). Bu anlamda etkin ve kaliteli bir sağlık hizmeti sunmayı amaç edinen hastaneler de hemşirelerin katkısı büyüktür. Aynı zamanda sosyal iyi olma kavramının sağlık üzerinde geçmişten günümüze süregelen bir etkisi bulunmaktadır (Doğru, 2021). Çalışan bireylerin sosyal yönden iyi olma halleri sağlık kurumlarının hizmet sunumu esnasında gerçekleşen performansı ve kaliteyi olumlu yönden etkileyebilmektedir (Tatlı ve Yiğit, 2020). Çünkü sosyal anlamda sağlıklı bireyler, içinde buldukları çalışma yaşamlarında hem kendileri için hem de çevrelerinde yer alan bireylerin sosyal gelişimleri için potansiyel fayda konumundadırlar. Bu nedenle çalışma yaşamında mutlu olan ve sosyal olarak iyi hisseden bireylere her zaman ihtiyaç duyulmaktadır (Keyes, 1998).

İyi oluş sözcüğü farklı alanlar da farklı tanımlanabilmektedir (Gamble, 2012). İyi oluş temel manada, bireyin ihtiyaçlarının, özgürlüklerinin ve yaşam kalitelerinin karşılanıp karşılanmadığını yansıtan kişisel bir durumdur (Baloğlu ve ark 2019; Coulthard ve ark., 2011). İyi oluş ile ilgili literatür incelendiğinde daha çok psikolojik ve öznel iyi oluş kavramları üzerine odaklanıldığını görmek mümkündür. Bahsi geçen bu iki kavram daha çok bireylerin daha kişisel ve özel bağlamlarda algılanan iyi oluşlarını yansıtmaktadır (Goodman ve ark., 2017; Keyes, 1998). Sosyal iyi oluş ise bu kavramlardan farklıdır. Sosyal iyi oluş bireylerin, toplumda yer alan diğer bireylere sosyal katkılarını yansıtmaktadır (Le Grande ve ark., 2017). Aynı zamanda sosyal iyi oluş yaşamın sosyal doğasını dikkate almaktadır (Xu ve ark., 2021). Sosyal doğasından kasıt bireyin tam bir iyilik hali içerisinde olmasıdır. Bireyin sosyal açıdan tam bir iyilik halinde olmasının ön şartı ise sosyal yaşantısının da sağlıklı olmasıdır. Sosyal anlamda etkileştiği çevresindeki diğer insanlar, birey üzerinde olumlu ya da olumsuz bir iyilik haline neden olmaktadır (Turğut, 2017). Sosyal saygınlık kavramı da sosyal manada bireyin iyi olması için gereken önemli bir kavramdır. Türk Dil Kurumu Sözlüğüne göre saygınlık, "saygı görme, değerli, güvenilir olma durumu, itibar, prejtij" olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2022). O halde sosyal saygınlığı; bireyin kendisine yüklenmiş olan birtakım roller neticesinde çevresindekilerden itibar görme ve prestij sağlama gibi özelliklere sahip hissetmesi durumu olarak ifade etmek mümkündür (Turğut, 2017). Bireyin çalışma arkadaşları aynı zamanda meslektaşları ile etkileşimde bulunması, iş yerinde saygı ve itibar görmesi sosyal saygınlık kapsamındadır (Çoban, 2011). Çalışma arkadaşları arasında birlik ve beraberliğin oluşması aynı zamanda iş ortamında çalışanlar tarafından oluşturulan sağlıklı ilişkilerin iş akış dinamiklerine olumlu bir şekilde yansması bireylerin örgüt yaşamında sosyal saygınlıklarını etkilemektedir. Örgütsel anlamda ortak amaç ve hedefler neticesinde bir araya gelen bireylerin, grup içerisindeki her türlü devinimden sosyal iyilik hallerinin olumlu ya da olumsuz yönden etkilenebileceği öngörülmektedir (Gamble, 2021). Dolayısıyla sosyal saygınlık kavramı bireylerin sosyal anlamda iyilik halleri üzerinde etkili olmaktadır (Turğut, 2017). Bu yüzden çalışan bireylerin sadece grup içindeki davranış tarzları değil aynı zamanda sosyal saygınlık olgusunun yüksek olması da örgütün sürdürülebilirliği açısından büyük öneme sahiptir.

Sosyal iyi olma durumu, iş doyumunu, yaşam kalitesi, duygusal dışa vurum kavramları ile ilişkili olduğu kadar psikolojik rahatlık kavramı ile de ilişki içerisinde (Akbulut 2021; Boreham ve ark., 2016; Tatlı ve Yiğit, 2021). Literatür incelendiğinde psikolojik rahatlık ile ilgili pek çok farklı çalışmaya rastlanılmış olup kavramın farklı şekillerde tanımlandığı tespit edilmiştir (Göçet Tekin, 2014). Psikolojik rahatlık, bireylerin çalışma yaşamlarında algıladıkları kişilerarası ilişkilerdeki endişe olarak tanımlanmaktadır (Edmondson, 2003). Bireyin herhangi bir konuda fikrini beyan etmesi, konu ile ilgili soru sorması ve geri bildirimde bulunması, iş yerindeki var olan hataları söylemesi, yeni bir fikri gündeme getirmesi gibi durumlar sonucunda oluşan diğer çalışanların tepkileri, örgütte psikolojik rahatlık algısının sınırlarını belirlemektedir. Ve bu durum olumlu ya da olumsuz psikolojik rahatlık algısının oluşmasını sağlamaktadır (Yener, 2015). Ayrıca Young ve arkadaşları (1995) psikolojik rahatlığı bireyin kendisi ve yaşam koşullarındaki memnuniyet düzeyi olarak ifade etmektedir. Psikolojik rahatlık olgusu kavramının literatürdeki incelenmesinin ardından ortak bir nokta dikkat çekmektedir. Kavramın göstergesi çalışma alanlarındaki stresin varlığıdır (Yener, 2015). Hemşirelerde iş yerlerinde stres yaratan etkenler ve bu etkenlerin sonuçlarıyla ilgili yapılan çalışmalarda en çok stres etkenlerinin hem kişilerarası ilişkiler hem de üst yönetimle ilişkiler, hasta bakımı, bilgi ve beceri düzeyi, fiziksel iş çevresi ile ilgili koşullar, meslektaşlar arasında sosyal desteğin zayıflığı ve hasta yoğunluğu olarak sıralamak mümkündür (Görgülü, 1988; Hillhouse ve Adler, 1997). Hemşirelerin stresli ortamda çalışmakta olması psikolojik rahatlığını olumsuz yönden etkilemektedir. Ayrıca stres gibi örgütsel anlamda hem hemşirelerin diğer sağlık çalışanlarını

ile hem de meslektaşları ile yaşadıkları çatışma, psikolojik rahatlık algısı üzerinde etkili olmaktadır (Kaya, 2009). Çatışma; zıtlık, uyumsuzluk ya da birtakım müdahaleler sonucu ortaya çıkan, algılanan ve fark edilen uyumsuz davranışlar olarak tanımlanırken hemşirelerin diğer sağlık ve idari personele göre yöneticileri ve çalışma arkadaşları ile daha fazla çatışma yaşadığı aynı zamanda hekimler, hasta veya aileleri, kendileri ve diğer meslektaşları ile çatışmalar yaşadığı ilgili alan yazında sıkça vurgulanmaktadır (Akca ve Erigüç, 2006; Brinket, 2010; Özkan, 2008; Robbins, 1988). Hemşirelerin çatışma yaşamasının nedenleri ise şu şekilde özetlemek mümkündür; iş yükündeki aşırılık, ödüllendirme sisteminin olmaması, beklentilerin karşılanmaması, kendisini yetki sahibi olarak görememe, çalışma ortamı ve ihtiyaçlarına bağlı unsurlar. (Yılmaz ve Öztürk, 2011). Hem çalışma ortamında yaşanan stresin ve çatışmanın psikolojik rahatlık algısının oluşmasına sebep olmaktadır (Yener, 2015). O halde bireyin mutluluk ve mutsuzluk duygularını etkileyen faktörler insanın psikolojik açıdan rahat olmasını sağlamaktadır (Savaş, 2019).

Sosyal iyi olma hali ve psikolojik rahatlık olgusu bireyin mutluluk halini ifade etmektedir (Youssef ve Luthans, 2015). Mutluluk; insanın, yaşamı boyunca elde etmek isteyeceği en önemli ve en temel hedef olarak kabul edilmektedir. Bu durumda da işin, bireyin mutluluğu üzerindeki etkisi göz ardı edilemez (Freeman ve Freeman, 2012). İş yerindeki mutluluk ise bireylerin işyerinde karşılaştıkları engellerin ve zorlukların üstesinden gelebilmek için kaynakları en iyi şekilde kullanmaları olarak tanımlanmaktadır (Coetzee ve ark., 2010). İş yerinde mutluluk başlığı ile ilgili yapılan çalışmalarda örgüt başarısını oluşturan ana gücün, mutlu çalışanlarda olduğunu gözlemlemek mümkündür (Wagner, 2015).

Hemşirelerin meslek hayatını sürdürürken meslektaşları arasında kendilerine yüklenmiş roller neticesinde itibar görme, kendilerine prestij sağlama gibi özelliklere sahip hissetmesi ve psikolojik anlamda kendilerini rahat hissetmeleri çalışma yaşamlarında mutluluklarına etkisinin önemini ortaya koymaktadır. Bu kapsamda sosyal saygınlık, psikolojik rahatlık gibi etkenlerin sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin iş yerindeki mutluluklarına olan etkisinin incelenmesi hedeflenmektedir. Çalışmanın sonuçları günümüz hemşirelik mesleğini icra edenlerinin iş yerlerindeki mutluluklarını anlamak yönünden literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Tipi ve Amacı

Bu araştırma hemşirelere uygulanan tanımlayıcı nitelikte nicel bir çalışmadır. Hemşireler sağlık bakımında kilit rol üstlenen sağlık çalışanları arasında yer almaktadır. Hemşirelerin iş yerinde mutlu olmaları hem hizmet sundukları hastalar hem de ekip halinde görev yaptıkları diğer sağlık çalışanları arasındaki iletişimi etkileyebilmektedir. Dolayısıyla hemşirelerin iş yerinde mutlu olmalarını etkileyecek unsurlar önem arz etmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı; hemşirelerde sosyal saygınlık ve psikolojik rahatlığın iş yerindeki mutluluklarına olan etkisinin araştırılmasıdır.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini Sağlık İstatistik Yılığının 2020 yılı verilerine göre Sağlık Bakanlığı bünyesinde 156.205, Üniversite hastanesi bünyesinde 35.014, Özel hastane bünyesinde 36.073 olmak üzere toplam 227.292 hemşire oluşturmaktadır. Çalışmada, evren sayısının bilindiği durumlarda yeterli örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde kullanılan, $n_0 = \left[\frac{t \times S}{d} \right]^2$, $n = \left[\frac{n_0}{1 + (n_0 / N)} \right]$ formülünden faydalanılarak yeterli örneklem sayısı hesaplanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018). Formülde gerekli değerleri yerine koyduğumuzda;

$$n_0 = \left[\frac{(1,96 \times 0,5)}{0,05} \right]^2 = 384,16$$

$n = [384,16 / (1+(384,16 / 227292))] = 383,5$ sayısı bulunmuştur.

Evren sayısının bilindiği durumda kullanılan formül ile 384 hemşire araştırmamızın örneklem hacmini oluşturduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında online anket uygulaması ile 400 hemşireye ulaşılmıştır. Örneklem seçiminde pek çok yol bulunmakla birlikte çalışmaya katılacak olan hemşireler kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir.

2.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Bu araştırma için iki farklı bölümden oluşan anket formundan yararlanılmıştır. Temel demografik bulguların yer aldığı ilk bölüm için ilgili literatür taranarak oluşturulan demografik veri formu yer almaktadır. Bu bölümde katılımcılardan yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim durumu gibi demografik bilgiler ile hangi hastanede çalıştıklarına dair yanıtlara ait sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise Sosyal İyi Olma Hali Ölçeği'nin sosyal saygınlık alt boyutu, Psikolojik Rahatlığı Ölçeği ve İş Yerinde Mutluluk Ölçeği yer almaktadır.

Orijinal hali ilk defa İlhan ve arkadaşları (2012) tarafından 43 madde ile geliştirilen Sosyal İyi Olma Ölçeği 2017 yılında Turğut tarafından sağlık çalışanları için yeni bir anlatım biçimi kazandırılarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. 5'li Likert tipi ölçek modeli kullanılarak oluşturulmuştur. Ayrıca bu ölçek 32 maddeden ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar şu şekilde sıralanmaktadır: Sosyal Kabul, Güven Duyma, Sosyal Saygınlık ve Sosyal Etki'dir. Araştırmada ise 5 sorudan oluşan "Sosyal Saygınlık" alt boyutundan yararlanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,96 olduğu belirtilmiştir. Edmondson (1999) tarafından çalışanların iş yaşamlarında algılamış oldukları bireylerarası endişeyi ölçmek üzere geliştirilmiş olan Psikolojik Rahatlık Algısı Ölçeği'nin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını Yener 2015 yılında gerçekleştirilmiştir. 5'li likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. 7 maddeden oluşna ölçek Hoşgörü ve İnsiyatif alt boyutları olmak üzere iki boyuta sahiptir. Ayrıca Psikolojik Rahatlık Algısı Ölçeği'nin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0,81 olduğu belirtilmiştir. İş Yerinde Mutluluk Ölçeği'ni 2018 yılında Salas-Vallina ve Alegre Vidal tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını ise Bilginoğlu ve Yozgat (2020) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin İşe Angaje Olma, İş Tatmini ve Örgüte Bağlılık olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. İç tutarlılığını için yapılan Cronbach Alpha değeri 0,92 olduğu belirtilmiştir.

2.4. Araştırma Verilerinin Toplanması ve Değerlendirilmesi

Çalışmada ihtiyaç duyulan veriler kesitsel olarak belli bir aralıkta toplanmıştır. Veriler yüz yüze anket ve online anket yöntemi ile Mart-Haziran 2022'de tarihleri arasında gönüllük esasına göre elde edilmiştir. Araştırma verilerinin istatistiksel analizi için SPSS 21.0 paket programından yararlanılmıştır. Ayrıca verilerin analizi yapılmadan önce normal dağılıma uyup uymadığı test edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri +1,5 ve -1,5 değerleri arasında olduğu verilerin normal dağılıma uyduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla parametrik testlerden yararlanılmıştır (Aminu ve Shariff, 2014).

2.5. Araştırma Etiği

Araştırmada kullanılacak Sosyal İyi Olma Hali Ölçeği, Psikolojik Rahatlığı Ölçeği ve İş Yerinde Mutluluk Ölçeği sahiplerinden mail yoluyla irtibata geçilerek gerekli izin alınmıştır. Araştırmanın KTO Karatay Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan etik kurul izni alınmıştır. Ayrıca katılımcıları Bilgilendirilmiş Olur Formu ile çalışma hakkında bilgilendirme yapıp daha sonra rızaları alınarak ilgili anketi doldurmaları istenmiştir.

2.6. Araştırmanın Sınırlıkları

Araştırmaya katılan hemşirelerin bir kısmının çeşitli nedenlerle soruları içtenlikle cevaplandırmamış olmaları olasılığı araştırmanın sınırlılığı olarak düşünülmekte olup araştırma kapsamında ele alınan değişkenler için ilgili alan yazında daha önce hemşireler üzerinde yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanılmamış olması bulguların tartışılmasında sınırlılıklara neden olacaktır.

3. BULGULAR

Araştırmaya katılan bireylerin, %64,5'i kadın ve %35,5'i erkektir. Medeni durumlarına göre %63,5'i evli, %36,5'i bekârdır. Eğitim durumlarına göre, %9,3'ü lise, %13,8'i ön lisans, %58,3'ü lisans, %18,8'i lisansüstü düzeyinde eğitim almıştır. Katılımcıların %60,8'i devlet hastanelerinde, %31,5'i üniversite hastanelerinde, %7,8'i özel hastanede görev yapmaktadır. Katılımcılar 21 – 56 yaş arasında olup 33,69±8,29 yaş ortalamasına sahiptir. Mesleki deneyim ortalaması ise 11,5±8.56'dır.

Tablo 1. Ölçek alt boyutlarının korelasyon analizi ve güvenilirlik değerleri

	1	2	3	4	5	6
1. Sosyal Saygınlık	0,720*					
2. İşe Angaje Olma	0,599**	0,747*				
3. İş Tatmini	0,497**	0,612**	0,759*			
4. Örgüte Bağlılık	0,603**	0,627**	0,714**	0,917*		
5. Hoşgörü	0,265**	0,295**	0,294**	0,348**	0,648*	
6. İnisiyatif	0,609**	0,569**	0,569**	0,648**	0,423**	0,769*

* Cronbach Alpha Değerleri
**. Korelasyonlar 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

Ölçek alt boyutlarının birbirleriyle ilişkisini belirlemek için korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda sosyal saygınlık ve inisiyatif ile işe angaje olma arasında orta düzeyde hoşgörü alt boyutu ile işe angaje olma arasında zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Sosyal saygınlık ve inisiyatif ile iş tatmini arasında orta düzeyde hoşgörü alt boyutu ile iş tatmini arasında zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Sosyal saygınlık ve inisiyatif ile örgüte bağlılık arasında orta düzeyde hoşgörü alt boyutu ile örgüte bağlılık arasında zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek için Cronbach Alpha değerlerinden yararlanılmıştır. Sosyal saygınlığın 0,720, psikolojik rahatlığın 0,773, iş yerinde mutluluk ölçeğinin 0,903 olduğu ve ölçeklerin güvenilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca hoşgörü alt boyutunun 0,648, inisiyatif alt boyutunun 0,769, işe angaje olma alt boyutunun 0,747, iş tatmini alt boyutunun 0,759, örgüte bağlılık alt boyutunun 0,917 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Sosyal saygınlığın, hoşgörünün ve inisiyatifin işe angaje olmaya etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Regresyon				Model Özeti		
		B	S.H.	t	p	R2	F	p

İşe Angaje Olma	Sabit	0,830	0,186	4,460	0,000	0,424	98,844	0,000
	Sosyal Saygınlık	0,475	0,057	8,371	0,000			
	Hoşgörü	0,064	0,042	1,503	0,134			
	İnisiyatif	0,294	0,050	5,839	0,000			

Sosyal saygınlık, hoşgörü ve inisiyatif değişkenleri kullanılarak işe angaje olma bağımlı değişkenini yordamak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda anlamlı bir regresyon modeli, $F=98,84$; $p=0,000<0,001$, ve bağımlı değişkendeki varyansın %42'sini ($R^2_{adjusted} = 0,424$) bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre sosyal saygınlığın olumlu ve anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir ($\beta= 0,40$; $t=8,371$; $p=0,000<0,001$). İnisiyatifin olumlu ve anlamlı olarak yordadığı tespit edilmiştir ($\beta= 0,30$; $t=5,839$; $p=0,000<0,001$). Hoşgörünün ise anlamlı bir şekilde yordamadığı tespit edilmiştir ($\beta= 0,06$; $t=1,503$; $p=0,134>0,05$).

$$y=0,830 + 0,475*\text{Sosyal saygınlık} + 0,064*\text{Hoşgörü} + 0,294*\text{İnisiyatif}$$

Tablo 3. Sosyal saygınlığın, hoşgörünün ve inisiyatifin iş tatminine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Regresyon				Model Özeti		
		B	S.H.	t	p	R2	F	p
İş Tatmini	Sabit	-0,036	0,207	-0,173	0,863	0,495	131,577	0,000
	Sosyal Saygınlık	0,157	0,063	2,489	0,013			
	Hoşgörü	-0,004	0,047	-0,095	0,925			
	İnisiyatif	0,744	0,056	13,299	0,000			

Sosyal saygınlık, hoşgörü ve inisiyatif değişkenleri kullanılarak iş tatmini bağımlı değişkenini yordamak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda anlamlı bir regresyon modeli, $F=131,58$; $p=0,000<0,001$, ve bağımlı değişkendeki varyansın %50'sini ($R^2_{adjusted} = 0,495$) bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre sosyal saygınlığın olumlu ve anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir ($\beta= 0,11$; $t=2,489$; $p=0,013<0,05$). İnisiyatifin olumlu ve anlamlı olarak yordadığı tespit edilmiştir ($\beta= 0,64$; $t=13,299$; $p=0,000<0,001$). Hoşgörünün ise anlamlı bir şekilde yordamadığı tespit edilmiştir ($\beta=-0,004$; $t=0,095$; $p=0,925>0,05$).

$$y=-0,036 + 0,157*\text{Sosyal Saygınlık} - 0,004*\text{Hoşgörü} + 0,744*\text{İnisiyatif}$$

Tablo 4. Sosyal saygınlığın, hoşgörünün ve inisiyatifin örgüte bağlılığa etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Regresyon				Model Özeti		
		B	S.H.	t	p	R2	F	p
Örgüte Bağlılık	Sabit	-1,054	0,237	-4,447	0,000	0,492	129,670	0,000

Sosyal Saygınlık	0,530	0,072	7,334	0,000			
Hoşgörü	0,119	0,054	2,214	0,027			
İnisiyatif	0,550	0,064	8,571	0,000			

Sosyal saygınlık, hoşgörü ve inisiyatif değişkenleri kullanılarak örgüte bağlılık bağımlı değişkenini yordamak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda anlamlı bir regresyon modeli, $F=129,67$; $p=0,000<0,001$, ve bağımlı değişkendeki varyansın %49'unu ($R^2_{adjusted} = 0,492$) bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre sosyal saygınlığın olumlu ve anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir ($\beta=0,33$; $t=7,334$; $p=0,000<0,001$). İnisiyatifin olumlu ve anlamlı olarak yordadığı tespit edilmiştir ($\beta=0,41$; $t=8,571$; $p=0,000<0,001$). Hoşgörünün de olumlu ve anlamlı olarak yordadığı tespit edilmiştir ($\beta=0,087$; $t=2,214$; $p=0,027<0,05$).

$$y=-1,054 + 0,530*\text{Sosyal Saygınlık} + 0,119*\text{Hoşgörü} + 0,550*\text{İnisiyatif}$$

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Sağlık hizmetlerinin sunumu konusunda aktif rol oynayan hemşirelerin, sosyal saygınlık ve psikolojik rahatlık gibi etkenlerin, iş yerlerindeki mutluluklarına olan etkisini değerlendirmek üzere bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında 400 hemşire bulunmaktadır. Araştırmaya katılan 400 hemşireden, %64,5'i kadın ve %63,5'i evlidir. %58,3'ü lisans eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların %60,8'i devlet hastanelerinde görev yaptığı tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcılar 21-56 yaş arasında olup $33,69\pm 8,29$ yaş ortalamasına sahiptir. Mesleki deneyim ortalaması ise $11,5\pm 8,56$ 'dır.

Şekil 1. Araştırmada kullanılan ölçekler ve alt boyutları

- Ölçek alt boyutlarının birbirleriyle ilişkisini belirlemek üzere yapılan korelasyon analizinde sosyal saygınlık ve inisiyatif ile işe angaje olma arasında orta düzeyde hoşgörü alt boyutu ile işe angaje olma arasında zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Sosyal saygınlık ve inisiyatif ile iş tatmini arasında orta düzeyde hoşgörü alt boyutu ile iş tatmini arasında zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Sosyal saygınlık ve inisiyatif ile örgüte bağlılık arasında orta düzeyde hoşgörü alt boyutu ile örgüte bağlılık arasında zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.
- Araştırmada sosyal saygınlık, hoşgörü ve inisiyatif değişkenleri kullanılarak işe angaje olma bağımlı değişkenini yordamak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre işe angaje olma, sosyal saygınlığı ve inisiyatifi olumlu ve anlamlı olarak yordadığı tespit edilirken hoşgörünün ise anlamlı bir şekilde yordamadığı tespit edilmiştir.
- Araştırmada sosyal saygınlık, hoşgörü ve inisiyatif değişkenleri kullanılarak iş tatmini bağımlı değişkenini yordamak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda iş tatmini, sosyal saygınlığı ve inisiyatifi olumlu ve anlamlı olarak yordadığı tespit edilirken hoşgörünün ise anlamlı bir şekilde yordamadığı tespit edilmiştir.
- Araştırmada sosyal saygınlık, hoşgörü ve inisiyatif değişkenleri kullanılarak örgüte bağlılık bağımlı değişkenini yordamak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda örgüte bağlılık, sosyal saygınlığı ve inisiyatifi olumlu

ve anlamlı olarak yordadığı ve hoşgörünün de olumlu ve anlamlı olarak yordadığı tespit edilmiştir.

Elde edilen bu sonuçlara bağlı olarak ilgili alan yazın incelendiğinde benzer birtakım sonuçlara ulaşılmıştır. Bireyin içinde bulunduğu psikolojik, ekonomik, sosyolojik ve siyasal yapıya bağlı olarak değişen bir olgu olan mutluluk, sadece psikolojik anlamda sağlığının iyi olmasına değil, sosyal ve mesleki anlamda da başarı sağlamasına da katkı sağlayan bir etkidir (Aluş ve Selçukkaya, 2015; Taşdibi Ünlü, 2019). Russell (2016) mutlu olmanın şartını; bireyin çevresindekilerden, çevresindekilerinde o bireyden hoşnut olması ile sağlanabileceğini belirtmiştir. Diener ve Seligman (2002), araştırmasında sosyal anlamda ilişki düzeyleri yüksek olan bireylerin mutluluk düzeyleri hem nitelik hem de nicelik bakımından daha iyi olduğunu söylemektedirler. Ayrıca Çakıcı (2015)'de bireyin mutlu olmasının sosyal çevresiyle etkili olacağına vurgu yapmıştır. Asıcı ve İkiz (2015)'de bireyin mutluluk düzeyinin artması için sosyal yaşamda da başarılı olması gerektiğinin altını çizmektedir. Araştırmanın sonucuna göre sosyal saygınlık ile iş yerinde mutluluk ölçeğinin alt boyutları olan işe angaje olma, iş tatmini ve örgüte bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla hemşirelerin sosyal saygınlık düzeyleri arttıkça iş yerlerinde mutlu olma düzeylerinin de artacağından söz edilebilir. Taşdibi Ünlü (2019)'nün çalışmasında da mutluluk ile sosyal iyi olma arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Boreham ve arkadaşları (2016) araştırmalarında bireyin iş hayatının sosyal iyi olma düzeyi üzerinde etkili olacağını vurgulamışlardır. Araştırmamız ile paralel olarak Tatlı'nın 2020 yılında gerçekleştirmiş olduğu "Hastane Çalışanlarının Sosyal İyi Olma Halinin İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi" isimli tez çalışmasında sosyal saygınlığın iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yang (2008)'in araştırmasında bireyin sosyal yaşamındaki konumunun mutluluğunda belirleyici olduğu sonucuna ulaşması yapmış olduğumuz araştırma ile benzerlik göstermektedir. Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuca göre psikolojik rahatlık algısı ölçeği alt boyutları olan hoşgörü ve inisiyatifin, iş yerinde mutluluk ölçeğinin alt boyutları olan işe angaje olma, iş tatmini ve örgüte bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğudur.

Hemşirelerin gelecek iş hayatlarında da mutlu bireyler olmalarının avantajlarını yaşamalarını sağlayacak ve işyerlerinde karşılaşacakları engeller karşısında olumlu duygu durumları ile bu engeller ile baş etmelerini kolaylaştırabilecek iki unsur; psikolojik rahatlıkları ve sosyal saygınlıklarıdır. Bireyin iş yaşamında ekip arkadaşları içinde kendini değerlendirme şekli olarak ifade edilen sosyal saygınlık düzeyinin artmasını sağlamak amacıyla hastane içerisinde mümkün olduğunca katılımcı bir yönetim yapısını desteklemek hem sağlık yöneticilerinin işini kolaylaştıracak hem de çağlık çalışanlarının iş tatminini artırarak mutluluk düzeylerinde olumlu bir etki yaratacaktır. Öyle ki hastanelerde mutlu hemşirelerin bulunması hem fiziksel hem de psikolojik olarak daha sağlıklı bir yönetimin olmazsa olmazıdır. Ayrıca mutlu hemşirelerin artması hasta bakım kalitesinin artmasına da olanak sağlayacaktır. Sonuç olarak hemşirelerin iş yaşamındaki mutluluğunun psikolojik rahatlık algısına ve sosyal saygınlık düzeylerine bağlı olarak şekillendiği düşünülmektedir.

5. KAYNAKLAR

- Akbulut MS, 2021. Çalışma Birimlerinin, Yoğun Bakım ve Acil Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin Sosyal Yaşamları Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Akca C & Erigüç G, 2006. Hastane Çalışanlarının Yöneticileri ve Çalışma Arkadaşları ile Yaşadıkları Çatışma Nedenlerine Yönelik Bir Araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 9(2), 126-153.

- Aluş Y & Selçukkaya S, 2015. Türk Ailesin de Mutluluk Algısı ve Değerleri. Sosyal ve Kültürel Araştırmalar Dergisi, 1(2), 151-175.
- Aminu IM & Sharif MNM, 2014. Strategic Orientation, Accesstofinance, Businens Enviromentant SMEs Performance in Nigeria: Data Screening and Preliminary Analysis. European Journal of Businens and Management, 6(35), 124-132.
- Asıcı E & İkiz FE, 2015. Mutluluğa Giden Bir Yol: Bilişsel Esneklik. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 35, 191-211.
- Baloğlu S, Busser J & Cain L, 2019. Impact of Experience on Emotional Well-being and Loyalty. Journal of Hospitality Marketing & Management, 28(4), 427-445.
- Bilginoğlu E & Yozgat E, 2020. İş Yerinde Mutluluk Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. Special Issue on Business and Organization Research, 201-206.
- Boreham P, Povey J & Tomaszewski W, 2016. Work and Social Well-being: The Impact of Employment Conditions on Quality of Life. The International Journal of Human Resource Management, 6(27), 593-611.
- Brinket R, 2010. A Literature Review of Conflict Communication Causes, Costs, Benefits and Interventions in Nursing. Journal of Nursing Management, 18, 145-156.
- Coetzee M, Bergh Z & Schreuder D, 2010. The Influence of Career Orientations on Subjective Work Experiences, South African Journal of Human Resource Management, 8(1), 1-13.
- Coulthard S, Johnson J & McGregor A, 2011. Sustainability and Human Wellbeing: A Social Wellbeing Approach to The Global Fisheries Crisis. Global Environmental Change, 21(2), 453-463.
- Çakıcı S, 2015. Kutadgu Bilig’de Mutluluk ile Ahlak İlişkisi (Psikososyal Bir Analiz). Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Çoban Ü, 2011. İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin analizi ve Hemşireler Üzerine Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Diener E & Seligman MEP, 2002. Very Happy People. Psychological Science, 13(1), 81–84.
- Doğanlı B & Demirci Ç, 2014. Sağlık Kuruluşu Çalışanlarının (Hemşire) Motivasyonlarını Belirleyici Faktörler Üzerine Araştırma. Yönetim ve Ekonomi. 21(1), 47-60.
- Doğru GN, 2021. Üniversite Takımlarında görev Alan Öğrencilerin Pozitif Algı Düzeylerinin Sosyal İyi Oluş Düzeylerine Olan İlişkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Edmondson AC, 1999. Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350-384.
- Edmondson AC, 2003. Psychological Safety, Trust and Learning in Organizations. A Group Level Lens, Sciencedirect Verit.
- Erat Ş, Korkmaz M, Çimen & Yahyaoğlu G, 2011. Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesinin Motivasyona Etkisi. Uluslararası Hakemli akademik Spor Sağlık ve Tıp bilimleri Dergisi. 1(1); 48-77.
- Freeman D & Freeman J, 2012. You Can Be Happy: The Scientificially Proven Way to Change How You Feel. Harlow: Pearson Education.

- Gamble DN, 2012. Well-Being in a Globalized World: Does Social Work Know How to Make It Happen? *Journal of Social Work Education*, 48(4), 669- 689.
- Goodman FR, Disabato DJ, Kashdan TB & Kauffman SF, 2017. Measuring Well-being: A Comparison of Subjective Well-being and PERMA. *The Journal of Positive Psychology*, 13(4), 321-332.
- Göçet Tekin E, 2014. Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Olma Duygusal Zeka ve Sosyal İyi Olma Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı, Sakarya.
- Görgülü S, 1988. Hemşirelerin Anksiyete Düzeylerinin Saptanması ve Hemşireleri İş Ortamında Etkileyen Stresörlerin Tanımlanması. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gürbüz S & Şahin F, 2016. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. 4.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Hillhouse JJ & Adler CM, 1997. Investigating Stress Effect Patterns in Hospital Staff Nurses: Results of a Cluster Analysis. *Social Science and Medicine*, 34(1), 20-28.
- İlhan İÖ, Yıldırım F, Gündoğar D, Çolak M, Yüce S, Dertli N, Doğan YB, 2012. Sosyal İyi Olma Hali Ölçeği' nin Geliştirilmesi ve Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. 48. Ulusal Psikiyatri Kongresi Özet Kitabı, Bursa.
- Kaya A, 2009. Yönetimde İnsan İlişkilerinin Sırları. 2. Baskı, Eğitim Yayınları, Konya.
- Keyes CLM, 1998. Social Well-Being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121-140.
- Le Grande M, Ski CF, Thompson DR, Scuffham P, Kularatna S, Jackson AC & Brown A, 2017. Social and Emotional Wellbeing Assessment Instruments for Use with Indigenous Australians: A critical Review. *Social Science & Medicine*, 187, 164-173
- Özkan Ş, 2008. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Hekim ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Olan Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Robbins SP, 1988. *Management: Concepts and Applications*. 2nd Edition, Prentice-Hall Editions, New Jersey, 411.
- Russell B, 2016. Mutlu Olma Sanatı. 15. Baskı. Yunus Sağlamtürk (Çev.). Say Yayınları, Ankara.
- Sağlık İstatistik Yıllığı 2020 Haber Bülteni, 2020. 10.02.2022 tarihinde <https://sbsgm.saglik.gov.tr/Eklenti/41611/0/haber-bulteni-2020pdf.pdf> adresinden erişim sağlandı.
- Salas Vallina A, Alegre Vidal J, 2018. Happiness at Work: Developing a Shorter Measure. *Journal of Management & Organization*.
- Savaş O, 2019. Üniversite Öğrencilerinde Ahlaki Olgunluk, Sosyal İyi Oluş ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri anabilim Dalı, İstanbul.
- Taşdibi Ünlü F, 2019. Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Değeri, Yaşamın Anlamı ve Sosyal İyi Olmanın Mutluluğu Yordamadaki Rolü. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim

Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilimdalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Muğla.

- Tatlı E & Yiğit A, 2020. Hastane Çalışanlarının Sosyal İyi Olma Halinin İş ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi. Ömer Halis Demir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(4), 1202-1221.
- Turğut N, 2017. Hastanede Çalışan Hemşire ve Sağlık Personeli Örnekleminde “Sosyal İyi Olma Hali Ölçeği” ve “Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği” Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 2022. 10.02.2022 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişim sağlandı.
- Wagner R, 2015. Widgets: The 12 New Rules for Managing Your Employees as if They're Real People. New York: McGraw-Hill Education.
- Xu X, Xue K, Wang L, Gürsoy D & Song Z, 2021. Effects of Customer-to-customer Social Interactions in Virtual Travel Communities on Brand Attachment: The Mediating Role of Social Well-Being. *Tourism Management Perspectives*. 38, 100790.
- Yang, Y. (2008). Socialline Qualities in Happiness in The United States, 1972 To 2004: An Age- Period- Cohortanalysis. *American Sociological Review*, 73, 204-226.
- Yener S, 2015. Psikolojik Rahatlık Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *OÜSBAD*, 15, 280-305.
- Yılmaz F & Öztürk H, 2011. Hastanelerde Yönetici Hemşirelerin Karşılaştıkları Çatışma Nedenleri ve Çatışma Yönetim Kaynakları. *İÜFN Hemşirelik Dergisi*, 9(3), 145-152.
- Young MH, Miller BC, Norton MC & Hill EJ, 1995. The Effect of Parental Supportive Behaviors on Life Satisfaction of Adolescent Offspring. *Journal of Marriage and the Family*, 57, 813-822.
- Youssef CM & Luthans F, 2015. Psychological Capital and Well-being. *Stress and Health*, 31(3), 180-188.