



Akademisyenlerde İş Yerinde Mutluluğun Anlamı, Öncülleri ve Sonuçlarının Belirlenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma*

Arzu ALACALAR ÇAKIR**

Aysun AYDIN***

Öz

Bu çalışmada, çalışanlar için iş yerinde mutluluğun ne anlama geldiği, çalışanların iş yerinde mutlu olmalarını sağlayan faktörlerin neler olduğu, iş yerindeki mutluluklarının bireysel ve örgütsel sonuçları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu amaçla, bir devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerden oluşan örneklem üzerinde nitel bir araştırma yapılmış, bireysel görüşmeler sonucu elde edilen veriler içerik analizi yöntemi ile tablolaştırılmış ve yorumlanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; katılımcı akademisyenler için mutluluğun huzur, beklentilerin karşılanma düzeyi ve iyi hissetmek anlamına geldiği görülmüştür. Ayrıca, iş yerinde iyi ilişkiler, adil muamele, değer/takdir görme, başarı ve iletişim gibi faktörlerin iş yeri mutluluğunun öncülleri; gelişme arzusu, başarı, prososyal davranış, genel hayat mutluluğu gibi faktörlerin ise iş yeri mutluluğunun sonuçları olarak ifade edildiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Mutluluk, İş Yeri Mutluluğu, Akademisyenler, İçerik Analizi.

Makale Türü: Araştırma Makalesi

A Qualitative Research on the Meaning, Antecedents and Consequences of Happiness at Work of Academicians

Abstract

In this study, it has been tried to reveal the meaning of happiness at work for employees, what factors make employees happy at work, and the individual and organizational consequences of their happiness at work. For this purpose, a qualitative research was conducted on a sample of academicians working at a state university, the data obtained through individual interviews were tabulated and interpreted by content analysis method. According to the findings of the research; for academics, it has been seen that happiness means peace, the level of fulfillment of expectations and feeling good. Moreover, it has been observed that, factors such as good relations at work, fair treatment, value/appreciation, success and communication are expressed the antecedents of workplace happiness; factors such as the desire for improvement, success, prosocial behavior, and general life happiness are expressed as the consequences of workplace happiness.

Keywords: Happiness, Happiness at Work, Academicians, Content Analysis.

Article Type: Research Article

* Bu çalışma, Doç. Dr. Aysun ÇETİN danışmanlığında, Arzu ALACALAR ÇAKIR tarafından hazırlanan “Öncülleri ve Sonuçları Bağlamında Akademisyenlerde İş Yeri Mutluluğu: Bir Model Denemesi” başlıklı doktora tezinden kısmi Uyarlamadır.

** Dr., Araştırmacı, arzu.alacalar@hotmail.com, ORCID iD:0000-0001-9683-5165

*** Doç. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, aysun.cetin@omu.edu.tr, ORCID iD ID:0000-0003-2527-5759

1. GİRİŞ

Mutluluk, ilk çağlardan beri dini, felsefi ve edebi metinlerde sıklıkla ele alınan bir kavramdır. Aynı zamanda mutluluk, her kültürden her düzeyde insanın hissettiği evrensel duygulardan ve yaşam deneyimlerinden birisi olmasına rağmen tanımlanması zor bir kavram ve ulaşılması zor olan bir hedeftir. Bireysel ve örgütsel yaşamda hemen hemen herkesin mutlu olmayı istemesine, hatta mutluluğu hayatlarının birincil amacı olarak görmesine rağmen, çok az kişi bu amaca ulaşabilmektedir. Aristoteles, insanların mutluluğu her şeyden daha çok istediklerini ve sağlık, güzellik, güç ya da para gibi hedeflere ulaşmak istemelerindeki asıl amacın da mutluluk olduğunu belirtmektedir (Csikszentmihalyi, 2005: 1). Frey ve Stutzer (2010: vii), hayatta böylesine yüksek fikir birliğine varılan başka bir hedefin muhtemelen bulunmadığını ifade etmektedir.

Son yıllarda, psikoloji çalışmalarında mutluluk konusuna artan ilgiye paralel olarak, iş yeri mutluluğu da ilgi çekmeye başlayan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Fisher, 2010: 384). Günün büyük bir kısmını iş yerlerinde geçiren insanların mutlulukları için iş önemli bir kaynaktır (Gavin ve Mason, 2004: 379). Özellikle çalışan kişilerin, yaşamlarının en uzun ve en verimli dönemlerini geçirdikleri iş yerlerine her gün aynı heyecanla gitmesi, işlerini zamanında ve en iyi şekilde bitirmeye çalışması için işlerini severek ve mutlu bir şekilde yapmaları gerekmektedir. Çalışanların hem kendilerine hem de işletmelerine faydalı olmalarının yolu mutluluktan geçmektedir. Araştırmacıların mutluluk konusuna ilgileri, mutluluğun insanların daha iyi çalışan ve vatandaş olmasına yardımcı olduğu inancından ileri gelmektedir (Diener ve Tay, 2012: 3). Ayrıca mutluluk sadece kişinin kendisi ile ilgili bir kavram olmayıp, başkalarına karşı ahlaki bir sorumluluk olarak görülmektedir. Bu sorumluluğun birinci nedeni, mutluluğun bulaşıcı etkisi olması nedeniyle diğer insanların mutluluğu üzerinde etkili olacağı; ikinci nedeni ise, insanların genellikle mutluysen başkalarına karşı daha nazik davranışlar içinde bulunacağı kabulünden kaynaklanmaktadır (Prager, 2012: 17-18). Kjerulf (2014: 12), bireylerin iş yerinde mutlu oldukları zaman motivasyon ve başarılarının artacağını, iş arkadaşlarıyla ilişkilerinin daha iyi olacağını, daha yaratıcı ve enerjik olacaklarını, streslerinin azalıp daha sağlıklı olacaklarını, ayrıca iş dışındaki yaşamlarının da daha iyiye gideceğini ifade etmektedir. Örgütler açısından bakıldığında da mutluluğun, yüksek verimlilik ve kalite, düşük devamsızlık, stres ve tükenmişlik, daha fazla yaratıcılık ve inovasyon gibi pek çok olumlu sonuçları olduğunu belirtmektedir. Lyubomirsky, King ve Diener (2005: 845), mutlu insanların daha başarılı ve gelişim gösteren insanlar olduklarını; Gavin ve Mason (2004: 381), da mutlu ve sağlıklı çalışanların uzun vadede daha üretken olmaya eğilimli olduklarını ifade etmektedir. Tüm bu nedenlerle işletmelerde çalışan mutluluğu ve mutluluk yönetimi üzerine çeşitli projeler geliştirilmeye başlanmıştır. Örneğin, 2011 yılında DeFacto, “Mutluluk Yönetimi” projesi ile işgören mutluluğunu ve mutlu bir ortamda çalışma anlayışını odağına almış, işgörelere daha mutlu çalışma ortamı sunmak amacıyla “Mutluluk Müdürü” adında ayrı bir departman altında çalışmalarına başlamış ve iş yeri mutluluğu adına önemli aşamalar kaydedilmiştir (Erdoğan ve Akduman, 2013: 5-11).

İş yerinde mutluluğun bireysel ve örgütsel yaşamdaki önemi göz önünde bulundurulduğunda bu araştırma, iş yeri mutluluğunun “ne olduğu” “nasıl elde edileceği”, “nasıl geliştirileceği” ve “nasıl korunacağı” üzerine odaklanmıştır. İş yeri mutluluğu, son yıllarda tüm çevrelerde sıklıkla gündeme gelen bir olgu olmasına rağmen, üzerinde yeterince akademik çalışmanın ve görgül araştırmaların yapılmadığı konulardan birisidir. Özellikle Türkçe literatürde iş yeri mutluluğunun kavramsal çerçevesi ve kuramsal yapısı genel olarak netleşmemiş olması, bu çalışmanın temel motivasyonu olmuştur. Bu amaçla, çalışanların iş yerinde mutlulukla ilgili algıları, iş yerinde mutlu olmalarını sağlayan faktörler, iş yerindeki mutluluklarının bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerine etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Böylece, iş yeri mutluluğunun kavramsallaştırılması ve iş yeri mutluluğunun bazı öncülleri ve sonuçlarının ortaya çıkarılmasında öncü bir çalışma olunması hedeflenmiştir.

Araştırma, “iş yeri mutluluğu” konusunda literatüre çeşitli yönlerden katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. İlk olarak, iş yeri mutluluğu konusunda örgüte ve örgütün sunduğu imkânlarla odaklanan hedonik mutluluk anlayışı yerine; bireye ve bireyin seçimlerine odaklanan ödomonik mutluluk anlayışını ön plana çıkaran bir çalışma olmasıyla literatürdeki kısıtlı sayıda çalışmanın yer aldığı bir alana yönelmektedir. İkincisi, bireylerin, toplumların ve ülkelerin gelişimi açısından özel bir yere sahip olan akademisyenlik mesleğinde mutluluğun önemine vurgu yapılmakta; mutluluğun yönetilebilir, düşünme biçimi olarak tercih edilebilir bir kaynak olduğu ileri sürülmektedir. Bu noktada iş yerinde mutluluğun sorumluluğu sadece yöneticiler ve diğer dışsal faktörlerden çok çalışanların kendilerine yüklenmektedir. Bu noktada akademisyenlerin iş yerinde mutluluğunu motive eden ya da engelleyen birtakım faktörlerin belirlenmesi söz konusu davranışı artırıcı ya da azaltıcı önlemler alabilmek adına önemli görülmektedir. İş yeri mutluluğu kavramının her geçen gün yaygınlaşacağı göz önünde bulundurulduğunda, araştırmanın uygulayıcılar açısından da faydalı bilgiler sağlayacağı umulmaktadır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Mutluluk Kavramı

Mutlulukla ilgili ilk tanımlamalar felsefe alanında görülmektedir (Eryılmaz, 2014: 21) ve mutluluğa ilişkin güncel felsefi tartışmaların çoğu da ödomonya kelimesi üzerinde odaklanmaktadır (Bruni, 2010: 392). Mutluluğun ne olduğu sorusunu ilk soranlardan Aristoteles, tüm insan eylemlerinin tek sonucunun ödomonik mutluluk olduğuna inanmaktadır ve bu sonuca ulaşmak için nasıl yaşanılması gerektiğini göstermeye çalışmıştır (Haybron, 2000: 209). Aristoteles, mutluluğu bireyin tüm hayatını kavrayan ve gerçekleştirilecek temel bir hedef olarak ifade etmektedir. Mutluluğun yalnızca keyif verici bir his veya anlık bir deneyim olmadığını, aynı zamanda kişinin yaşamının nihai değeri anlamına da geldiğini belirtmektedir (Begum, Jabeen ve Awan, 2014: 316). Csikszentmihalyi (2005:4) ise, mutluluğun şans eseri meydana gelen ve dış olaylara da bağlı olan bir duygu olmayıp, olayların nasıl yorumlandığına ilişkin bir bilinç bir durumu olarak ifade etmektedir.

Ödomonik araştırma odakları, iyi yaşamının neyi gerektirdiğini ve bu tür yaşamın beklenen sonuçlarını ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, hedonik birtakım doyumları da içerebilmektedir. Ancak, asıl olarak yaşama gücü, samimiyet, sağlık ve anlam duygusu gibi iyi bir yaşamı belirten diğer sonuçlarla ilgilenmektedir. Ödomonik düşünce, bireyin yaşamının kapsamı ve yaşama ilişkin süreçler üzerine yoğunlaşmaktadır. Hedonik düşünce ise, acının yokluğuna ve olumlu duygulanıma erişme gibi belirli bir sonuca odaklanmaktadır (Ryan, Huta ve Deci, 2008: 140). Waterman (1993: 678), Aristoteles’in ödomonik mutluluğu ile hedonik hazzın mutluluğun temel iki felsefi kavramını meydana getirdiklerini belirtmektedir. İyi oluşun ödomonik boyutu, psikolojik olarak büyümeyi belirtirken; literatürde öznel iyi oluş olarak anılan hedonik boyut, bireyin yaşamından almış olduğu hazzı ifade etmektedir (Eryılmaz, 2014: 9-10; Ryff, 1989: 1070). Aristoteles, erdemli bir hayatın peşinde olduklarında insanların gerçek anlamda mutlu olacaklarına inanmaktadır (Hefferon ve Boniwell, 2014: 3). Erdemi seven insanların yaşamlarında hazzı ihtiyaç bulunmamaktadır. Zaten hali hazırda haz mevcuttur. Mutluluk, erdeme uygun olan eylemlerden kaynaklanmaktadır ve mutlu insanlar herkesten daha çok erdeme uygun bir hayat sürmeli, iyi bir insan olmalı ve iyi veya kötü kadere katlanmalıdır. Olumlu yönde meydana gelen değişiklikler ise, yaşamı çok daha fazla mutlu kılacaktır (Aristoteles, 2017: 32-35).

Seligman'ın Otantik Mutluluk Teorisine göre mutluluk; keyifli yaşam, iyi yaşam ve anlamlı yaşam olmak üzere üç farklı biçimde ele alınmaktadır. Keyifli yaşam; şimdiki, geçmişe ve geleceğe ilişkin olumlu duyguları başarıyla sürdüren bir hayat olarak tanımlanmakta; doyum, gurur, hoşnutluk ve huzur geçmişe yönelik; iyimserlik, umut, güven, özgüven ve inanç geleceğe yönelik; haz ve zevk ise mevcut olumlu duygular olarak sıralanmaktadır (Seligman, 2004: 261-262). İyi yaşamla ifade edilmek istenen iş, aşk, ebeveynlik gibi hayatın başlıca alanlarında insanların daha çok haz elde etmeleri adına güçlü yönlerini kullanmalarıdır (Seligman, 2004: 261-263). Bu mutluluk tipi başarıyla gelen mutluluk hali olup burada akış kavramı önem arz etmektedir (Sekman, 2016: 224). Akış, kişiyi dahil olduğu etkinlikle bir hissettiren derin bir görev emilimi, bilişsel verimlilik ve içsel zevk durumudur (Moneta, 2004: 115). İyi bir yaşamda bir insan zorlu bir işin üstesinden gelirken kendisinin farkında değilse, yaptığı işin içinde kayboluyorsa akışı deneyimliyor anlamına gelmektedir (Bannink, 2017: 83). Akış, bireyin iç yaşamını denetlemek suretiyle mutluluğa erişme süreci olarak tanımlanmaktadır. Zihinsel bir durum olan akışta, bilinç uyumlu bir düzen içindedir ve kişiler yaptıkları işi sadece o işi yapmak adına sürdürmektedirler (Csikszentmihalyi, 2005: 8-9). Anlamlı yaşam, iyi yaşama "imzayı oluşturan güç ve erdemleri daha büyük bir şeyin hizmetinde kullanmak" unsurunu da eklemektedir (Seligman, 2004: 291). Anlamlı yaşamda, insanların hayatlarında kendilerinden daha büyük bir faktörle anlam bulmalarını ve güçlerini bunun için kullanmalarını sağlamak önem taşımaktadır (Eryılmaz, 2014: 15). Bu tip mutlulukta insanlar, diğer insanların mutluluklarına katkıda bulunarak mutlu olmaktadır. Hayırsever, gönüllü ve sosyal sorumluluk sahibi olma gibi özelliklerle mutluluğa erişilmektedir (Sekman, 2016: 224). Otantik mutluluk, Seligman'a göre anlamlı, zevkli ve iyi yaşama bağlı bir hayatın birleşimidir (Hefferon ve Boniwell, 2014: 4). Hayatın tadını çıkaran, topluma faydalı işlerde bulunan ve hayatının en büyük hayalini gerçekleştiren bireylerin kalıcı mutluluğa erişebilmesi mümkündür (Sekman, 2016: 224). Mutluluğun birden fazla tanımı olduğunu belirten Haybron (2013) mutluluğu anlık duygu, ruh hali ve mutlu bir yaşama sahip olmak üzere farklı biçimlerde ifade etmekte ve bu yaklaşım ile sadece mutluluğun uzunluğu ve süresine değil sebeplerine de değinmektedir. Ayrıca bu yaklaşımla, hedonik (keyifli anlar) ve ödomonik yaklaşımı (yaşam tatmini) da bir nevi kombinlemektedir (Suojanen, 2017: 22).

2.2. İş Yeri Mutluluğu Kavramı

Günümüzde küreselleşme, yeni teknolojiler, artan kültürel farklılıklar, iş görenlerin ihtiyaç ve beklentilerinde meydana gelen değişiklikler gibi pek çok etken iş yerlerini ve iş yaşamını sürekli bir değişime zorlamaktadır (Rodríguez-Carvajal vd., 2010: 235). Bu değişimden dolayı örgütler ve çalışanlar pek çok zorlukla karşı karşıya gelmekte ve iş yaşamında çeşitli sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Modern ekonomideki en büyük rekabet avantajı pozitif işgücüdür ve yapılan pek çok çalışma mutlu insanların daha iyi çalışan olduğuna işaret etmektedir. İngiltere'de Warwick Üniversitesi'ndeki araştırmacılar, işyerinde mutlu olanların yaklaşık %12 daha üretken olduğunu bulgulamıştır (Abraham, 2015: 1). Pryce-Jones (2011), işyerinde mutlu olan çalışanların daha hızlı terfi edildiğini, daha yüksek kazanç sağladığını, daha fazla destek aldığını, daha iyi ve yaratıcı fikirler ürettiğini, amaçlarına daha hızlı ulaştığını, iş arkadaşları ve yöneticileri ile daha iyi etkileşim kurduğunu, daha üstün değerlendirmeler aldığını, daha fazla öğrendiğini, daha büyük başarıya ulaştığını ve en önemlisi daha sağlıklı olduğunu belirtmektedir.

2.2.1. Seligman'ın PERMA Sınıflandırması

Otantik Mutluluk Teorisi'nde göre mutluluğu olumlu duygu, bağlılık ve anlam olmak üzere üç farklı unsur altında ele alan Seligman (2012: 25), daha sonra mutluluk unsurlarına olumlu ilişkileri ve

başarıyı da eklemiş ve bu beş unsurun baş harflerini kullanarak PERMA modelini ortaya koymuştur (Bannink, 2017: 12).

Olumlu Duygular (Positive Emotions): Olumlu duygular haz, sevinç, coşku, heyecan, rahatlık ve hoşlanma gibi hissettiğimiz duygulardır ve bu unsurların etrafında süren yaşam keyifli yaşam olarak adlandırılmaktadır (Seligman, 2012: 24). Olumlu duygular; geçmişe, bugüne ve geleceğe olumlu bakabilmeyi ve iyimser olabilmeyi ifade etmektedir (Bannink, 2017: 12).

Yaşama Bağlılık (Engagement): Bağlılık sürükleyici bir etkinlik sırasında öz bilinç kaybına sebep olan ve zamanı durduran akışla alakalıdır ve meşgul yaşam olarak nitelendirilmektedir (Seligman, 2012: 25). Yaşama bağlılık, insanların kişisel tatmini hayatlarında ne kadar deneyimleyebildiği ile ilgilidir (Bannink, 2017: 12).

İlişkiler (Relationships): Olumlu ilişkilereve sosyal bağlara sahip olmak hayatın en önemli yönlerinden biridir. Sevme ve sevilme duygusu, diğer insanlarla bağ ve samimiyet kurma gerek fiziksel gerekse duygusal yakınlığa sahip olma isteği insanın doğasında bulunmaktadır. Sağlam ilişkiler geliştirmek insanlara zor zamanlarla baş etmede destekleyici güç sağlamaktadır. Olumlu ilişkiler denildiğinde diğer insanlarla kurulan güven ve sevgi dolu ilişki ve onların iyi oluşlarına önem verme anlaşılmaktadır (Bannink, 2017: 119-120).

Anlamlı Yaşam (Meaning): Anlamlı yaşam kendimizden daha büyük olduğuna inandığımız bir şeye ait olmak ve ona hizmet etmekten oluşmaktadır (Seligman, 2012: 24). İnsanların varlığına dair bir anlam ve amaç bulması, mutlu bir hayat sürmesine yardımcı olmaktadır. Anlamlı bir hayata sahip olmak yalnızca kişinin kendisini değil başkalarını da gözetmesiyle, ne kadar büyük bir bütünün parçası olduğunu ve bu bütüne ne oranda katkıda bulunduğunu hissetmesiyle alakalıdır (Bannink, 2017: 13).

Başarı (Accomplishment/Achievement): Başarı unsuru olumlu duyguyu, anlamı veya pozitif ilişkileri beraberinde getirmese bile sadece kendisi uğruna sürdürülen bir unsurdur (Seligman, 2012: 26). İnsanın hedeflerini gerçekleştirirken sergileyeceği çaba ve hedeflerine ulaşması, kendisi ile gurur duymasını sağlamakta ve tatmin hissi oluşturmaktadır (Bannink, 2017: 13)

2.2.2. Fisher’ın İş Yeri Mutluluğu Sınıflandırması

Fisher (2010: 385), iş yerinde mutluluğu geçici düzeyde, birey düzeyinde ve birim düzeyinde olmak üzere üç ayrı seviyede ele almıştır.

Geçici Düzeyde Mutluluk: Kişi bazında değişen geçici durumları ifade eden geçici düzey mutlulukla ilgili yapılar; pozitif ruh hali durumunu, akış deneyimini ve sevinç, keyif, mutluluk ve hoşnutluk gibi belirli duyguları içermektedir. İş yerinde anlık mutluluk durumlarının etkisinin büyük ölçüde pozitif olduğu görülmektedir (Fisher, 2010: 386-399).

Birey Düzeyinde Mutluluk: Örgütlerdeki mutluluk yapılarının birçoğunun birey düzeyinde kavramsallaştırıldığını ve örgütsel davranış çalışmalarının bu düzeye odaklandığını ifade eden Fisher (2010: 386), bu düzeydeki mutlulukla ilgili yapıların iş tatmini, duygusal bağlılık ve işteki karakteristik ruh halini kapsadığını belirtmektedir. “Neden iş yerindeki bazı insanlar diğerlerinden daha mutludur ya da mutsuzdur?” sorusunun birey düzeyinde mutlulukla alakalı olduğu görülmektedir.

Birim Düzeyinde Mutluluk: Birim düzeyindeki mutlulukla ilgili yapılar takımlar, çalışma birimleri veya örgütler gibi kolektiflerin mutluluğunu tanımlamaktadır. Bu yapıların neredeyse tüm ölçümleri, topluluğun bireysel üyelerinin raporlarına dayanmaktadır. Burada kişinin kendi deneyimi yönlendiricidir ve grup düzeyinde yapılar, topluluktaki bireylerin kişisel deneyimleri veya özelliklerini birleştirerek oluşturulmaktadır (Fisher, 2010: 386).

2.2.3. Salzberg'in İş Yeri Mutluluğu Sınıflandırması

Salzberg (2013), farklı insanlara ait hikayelerine (öğrenciler, arkadaşlar ve iş konusunda araştırma yapanlar) ilişkin gözlemlerinden hareketle, insanların tükenmişlik, daha fazla esneklik ihtiyacı, zaman yönetimi sıkıntıları, aşırı çalışma talepleri; sorgulanabilir ahlaki uygulamalar, bir amaç duygusunu kaybetme, merhamet eksikliği gibi birtakım ortak mutsuzluk etkenleri bulunduğunu ifade etmiştir. Tüm bu gözlemlerine dayanarak iş yerinde mutluluğu destekleyecek birtakım faktörler olduğunu belirtmiştir.

İş yaşamında mutluluğu sağlayacak etkenlerden ilki denge faktörü olup bu faktör, kim olduğunuzu ve yaptığınız işi ayırt etme becerisi ile ilgilidir. Denge faktörü iş yerinde mutluluğun ilk ayağı sayılmaktadır. Çünkü denge sağlanmadan işi gerçekleştirmek ve yapılan işten zevk almak mümkün olmayacaktır. Bir başka etken dikkat dağılımına meyletmeksizin odaklanabilmek ile ilgili olan konsantrasyondur. Konsantrasyon bireylerin dikkatlerini yoğunlaştırmalarını ve odaklanmalarını, böylece geçmişten pişmanlık duymak, gelecekle ilgili endişeler üretmek ve bağımlılık eğilimleri gibi sağlıksız içsel dikkat dağılımlarını ve dışsal faktörler tarafından baştan çıkarılmaları engellemektedir. Bir diğer faktör olan merhamet, kendimizin ve diğer insanların farkında olmak ve onlara sempati duymak ile ilgilidir. Merhametli insan rekabet, çatışma, iş baskısı, stres ve bunun gibi karşılaşılan birçok zor durumda bile kalbini açık tutmayı başarmakta; sadece kendi iyiliğini değil meslektaşlarının mutluluğunu da gözetmektedir. İletişim ve bağlantı faktörü, yaptığımız ve söylediğimiz her şeyin daha fazla bağlantı kurmaya veya uzaklaştırmaya yol açabileceğini anlamak ile ilgilidir. Günün her anında, etrafımızdakilerle ayrılmaz bir şekilde birbirimize bağlı olduğumuz için, meslektaşlarımızla iletişim ve bağlantı kurma becerisi iş yerinde mutlu olmak için çok önemli bir unsur olmaktadır (Salzberg, 2019: 182; Salzberg, 2013). İş yerinde mutluluğu destekleyecek bir faktör de dirençlilik olup yola çıkan engellerle başa çıkma, hatalardan ders alma yeteneğine bağlıdır. Dirençlilikle kastedilen, koşul ne olursa olsun, insanın her zaman yeniden başlayabileceği ve zorlukları fırsata çevirmek için yeni yöntemler geliştirebileceğidir. Dürüstlük faktörü en derin etik değerlerinizi iş yerine getirmek ile ilgilidir. İşte dürüstlüğü korumak, işteki eylemlerimizi kendi temel değerlerimiz ve ilkelerimizle uyumlu hale getirmek anlamına gelmektedir. Bir başka etken olan anlam, yapılan işi kendi kişisel hedeflerinizle doldurmak ile ilgilidir. Anlam, işin insanlar için ne ifade ettiği ile ilgilidir. İşin anlamı esas olarak öznel, bağlamsal ve değişkendir. Bir anlam duygusu, işte mutlu olmak için çok önemlidir. Farkındalık faktörü, büyük resmin görülebilmesi ve sınırlandırmalara maruz kalmama yeteneği ile ilgilidir. Farkındalık kabullenmeye yol açmakta, kabul etme de çatışmanın sona ermesini sağlamaktadır. Bu da rahatlamaya izin vermekte ve tüm olasılıklara açık kalmaya olanak tanımaktadır. İş yerinde önerilere, eleştirilere, hayal kırıklıklarına karşı daha makul bir tutum sağlamakta; işleri daha cömert ve ortak bir ruhla yapmaya imkân vermektedir (Bellin, 2015: 222; Salzberg, 2013)

2.2.4. Warr'ın Vitamin Sınıflandırması

Warr (2011: 95; 1987), vitaminlerin insanların fiziksel durumu üzerindeki etkisine benzer bir şekilde mutluluğun da çevreden etkilendiğini ifade etmektedir. İnsanlarda vitamin eksikliği nasıl hastalığa ve fizyolojik bozukluğa yol açıyorsa ancak vücuttaki vitamin belirli bir seviyeye ulaştıktan sonra da ek bir fayda sağlamıyorsa; temel çevresel özelliklerin yoksun olması mutsuzluğa neden olabilmekte, belirli bir düzeyden sonra ise çevresel faktörler mutluluğu etkilememektedir.

Warr (2011: 113-114), iş yaşamında mutluluğu etkileyen 12 çevresel faktörden söz etmektedir. Warr'ın (1987) vitamin faktörlerinden ilki kişisel kontrol fırsatı olup bu faktör çalışanların takdiri, karar serbestliği, otonomi, yakın denetimin olmaması, kendi kaderini tayin veya bağımsızlık fırsatı, seçim özgürlüğü, karar alma sürecine katılım, örgüt üzerinde etkili olma gibi özellikleri kapsamaktadır (Atkinson ve Hall, 2011: 92). İkinci faktör, beceri kullanımı ve edinimi fırsatı ile ilgili olup değerli

yeteneklerin ve çoklu becerilerin kullanımı, uzmanlık uygulamaları, öğrenme fırsatı, kendini geliştirme veya beceri kazanma, uzmanlaşma gibi etkenlerden oluşmaktadır. Dışsal oluşan hedefler faktörü; iş talepleri, görev talepleri, nicel veya nitel iş yükü, iş baskısı, rol ve sorumluluk, meydan okuma, normatif gereksinimler, çelişen talepler, rol çatışması, iş-aile çatışması gibi özellikleri içermektedir. Çeşitlilik faktörü; iş içeriği ve konumundaki değişimler, tekrarlı olmayan iş, tekrarlardan kaçınma, yetenek çeşitliliği, görev çeşitliliği ile ilgilidir. Çevrenin netliği bir başka olup gelecek hakkında bilgi, gelecekle ilgili belirsizlik olmaması, gerekli davranış hakkında bilgi, düşük rol belirsizliği, rol netliği, rol gereksinimlerinin açıklığı, davranışın sonuçları hakkında bilgi, görev geribildirim gibi faktörlerdir (Meyerding, 2015: 89; Warr, 2011: 113-114; Briner, 2000: 302). Warr (2017: 3), vitamin faktörlerinden biri olarak başkalarıyla iletişim kurmanın önemini vurgulamaktadır. Bu faktör etkileşim miktarı, sosyal temasın sıklığı, sosyal yoğunluk, yeterli mahremiyet, etkileşim kalitesi, başkalarıyla iyi ilişkiler, sosyal destek, iyi iletişim, kötüye kullanma veya zorbalıktan bağımsız olma gibi özellikleri kapsamaktadır. Vitamin faktörlerinin bir diğeri paranın mevcudiyeti olup gelir düzeyi, ödeme miktarı, maaş ve finansal kaynaklar ile ilgilidir. Fiziksel güvenlik faktörü; tehlikenin olmaması, iyi çalışma koşulları, ergonomik olarak yeterli donanım, düşük tehlike ortamı, güvenli seviyede sıcaklık ve gürültü gibi etkenlerden oluşmaktadır. Değerli sosyal pozisyon faktörü; toplumdaki statü, örgütün önemi, görevin önemi, işin anlamlılığı, topluluğa veya daha geniş bir topluma katkı gibi faktörlerden, destekleyici denetim ise lider değerlendirmesi, patron desteği, destekleyici yönetim, çalışanların refahı için endişe etme faktörlerinden meydana gelmektedir. bir başka vitamin faktörü olan kariyer bakış açısı; istihdam güvenliği, iş güvenliği, genişletilmiş görev süresi, tanıtım için fırsat, ilerleme veya diğer rollerle yer değiştirme ile alakalıdır. Son faktör ise eşitlik olup istihdam ilişkisinde adaleti, dağıtımsal ve prosedürel adaleti, eşitlikçi psikolojik sözleşmeyi, haksız ayrımcılığın olmamasını ve işverenin toplumla olan ilişkisinde ahlaki içermektedir (Meyerding, 2015: 89; Warr, 2011: 113-114).

2.3. İş Yeri Mutluluğu Üzerine Literatür Özeti

İş yeri mutluluğu ile ilgili yapılan önceki çalışmalar incelendiğinde, örneklem olarak akademisyenlerin seçildiği çalışmaların mevcut olduğu görülmektedir. Erme ve Alparslan (2023), 516 kadın akademisyenin işteki mutluluğu ve tatmini için gerekli faktörleri araştırdıkları çalışmalarında, bilinçli farkındalığın iş yeri mutluluğu ve iş tatmini ile pozitif yönlü etkisinin bulunduğunu; çalışma yaşamı kalitesinin iş yeri mutluluğuna etkisinde, bilinçli farkındalığın kısmi aracı role sahip olduğunu ifade etmektedir. Dash ve Nazir (2022), akademisyenlerde iş yeri mutluluğunun yenilikçilikle ilişkisi üzerine gerçekleştirdikleri nitel çalışmada, olumlu işe bağlılık derecesi ve çalışma ortamına odaklanmış; iş yeri yenilikçiliğinin akademisyenlerin iş yerindeki mutluluğu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu bulgulamışlardır. Turan (2022), akademisyenlerin çalışma mutluluğu seviyelerini ve mutluluklarını etkileyen faktörleri belirlemeyi amaçladığı çalışmada karma araştırma yönteminden faydalanmıştır. Araştırmanın nicel yöntemi 206, nitel yöntemi ise 141 akademisyen ile gerçekleştirilmiştir. Eğitim seviyesi arttıkça çalışma mutluluğunun arttığı, içsel doyunluğun sağladığı mutluluğun olumsuz duyguları azalttığı, mutluluğu etkileyen faktörlerin ise; işin kendisi ile ilgili faktörler, yöneticiler ve liderlik özellikleri olduğu belirtilmiştir. Kandemir ve Özdaşlı (2019), Türkiye’de bulunan 4 üniversitede çalışan 143 araştırma görevlisi ile gerçekleştirdikleri çalışmada, informal iletişimin, iş yeri mutluluğu ve personel güçlendirme üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğunu bulgulamışlardır. Alparslan, Kahraman ve Cantürk’ün (2016), Türkiye’de sosyal bilimler alanındaki araştırma görevlilerinin iş yerinde mutluluk nedenlerini araştırdığı çalışmalarının sonuçlarına göre, iş yeri mutluluğunda iş arkadaşlarıyla kurulan gerek sosyal gerekse duygusal bağların ve karşılıklı güvene dayalı sosyal ilişkilerin en önemli etken olduğu tespit edilmiştir. Aziz ve arkadaşları (2014), çalışmalarında Malezya’daki akademisyenlerin mutlulukları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi

araştırmaktadırlar. Bir araştırma üniversitesindeki 317 öğretim üyesi ile gerçekleştirilen çalışmada, akademisyenlerin dışadönüklülük, uyumluluk, sorumluluk ve açıklık kişilik özelliklerinin mutluluğu pozitif; nevroitikliğin ise negatif olarak etkilediği ortaya konmuştur.

İş yeri mutluluğu ile ilgili kamu kurumlarında yapılan çalışmalar incelendiğinde; Tortumlu ve Taş'ın (2020), 162 kamu kurumu çalışanına uyguladıkları anket sonuçlarına göre, iş yerinde yalnızlığın ve kaba davranışların mutluluğu negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Field ve Buitendach'ın (2011), Güney Afrika bulunan bir yüksek öğrenim kurumundaki 123 destek personelinin örneklemini oluşturduğu çalışmalarında, duygusal bağlılıkla mutluluk arasında ve çalışmaya adanmışlıkla mutluluk arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Karayaman'ın (2021), İstanbul ili Avrupa yakasında çalışan okul müdür ve müdür yardımcıları ile gerçekleştirdiği araştırmanın analiz sonuçlarına göre; okul yöneticilerinin duygusal zekâ düzeylerinin arttıkça, iş yeri mutluluklarının arttığı bulgulanmıştır. Ay (2022), bir kamu hastanesinde görev yapmakta olan 274 hemşire ile gerçekleştirdiği çalışmada, istismarcı yönetimin örgütsel mutluluk ve iş performansı üzerinde olumsuz etkisi olduğunu; örgütsel mutluluğun iş performansını doğrudan etkilediğini tespit etmiştir. Wright ve Cropanzano (2000), mutlu çalışanların daha yüksek performansa sahip olduklarını bulguladıkları çalışmalarında mutluluğun psikolojik iyi oluş olarak işlevselleştirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Kara ve Başboğa (2022), Adana ilinde bulunan kamu kurumlarında görev yapmakta olan 291 çalışana anket uygulamışlardır. Çalışmanın bulgularına göre, iş yeri mutluluğunun iş tatminine olan etkisinde algılanan örgütsel desteğin kısmi aracılık etkisi olduğu belirtilmiştir.

İş yeri mutluluğu ile ilgili özel sektörde yapılan çalışmalarla da sıklıkla karşılaşılacak mümkündür. Bane ve Desai (2015), insanları işte nelerin mutlu ettiğini araştırdığı çalışmasını Mumbai'deki özel sektör endüstrilerinde görev yapan 60 çalışan ile gerçekleştirmiştir. Mutluluğun yönetici desteği, işte tanınma, maaş, çalışma koşulu, seyahat mesafesi, dinlenme olanakları ve çalışma saatlerinde esneklik ile pozitif ilişkili olduğu bulgulanmıştır. Güner ve Bozkurt'un (2017), Burdur ilinde bankacılık sektöründe gerçekleştirdikleri çalışmanın bulgularına göre; adalet algısı, çalışma ortamı ve koşulları, rekabet, hedef baskısı, müşteri ve yönetici tavrının iş yerinde mutsuzluğa neden olurken; iş yeri arkadaşlığı, yapılan iş, yönetici iletişimi, olumlu çalışma şartları, ödül ve takdir, müşteri ilişkileri ve hedeflere ulaşma faktörlerinin mutluluğa yol açtığı tespit edilmiştir. Küçük'ün (2021), İstanbul ilinde gıda sektöründe satış-pazarlama bölümünde görev yapmakta olan 240 çalışan ile gerçekleştirdiği çalışmada, algılanan örgütsel desteğin iş yerinde mutluluk üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu gözlenmiş; psikolojik güçlendirmenin de bu ilişkide aracı rolü olduğu belirtilmiştir. Chairprasit ve Santidhirakul (2011), KOBİ'lerde çalışanların mutluluğu üzerinde etkili olan faktörleri incelemeyi amaçladıkları çalışmalarında Tayland'da bulunan imalat, destek, ticaret ve hizmet gibi farklı sektörlerden toplam 300 işgörene anket uygulamışlardır. Yapılan analiz sonucunda; ilişki, çalışma yaşamı kalitesi ve liderliğin iş yeri mutluluğunu etkilediği bulgulanmıştır. Kemer'in (2019) çalışmasına göre, Nevşehir ilindeki 5 yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan işgörenleri iş yerinde en çok mutlu ve mutsuz eden faktörlerin adaletli iş yeri ile maaş olduğu, iş yeri mutluluğunu etkileyen en önemli iş dışı faktörün ise aile ve sosyal hayat olduğu belirtilmiştir. Huang (2016), çalışmasında Maryland'da 2014 yılı Ekim ayında görevde bulunan 225 proje yönetim uzmanının iş yeri mutluluklarını incelemiştir. Keyifli bir çalışma ortamı yaratmak, açık organizasyonu ve iyi yönetilmiş takımı teşvik etmek ve iyi bir çalışma ortamı gibi faktörlerin mutluluk üzerinde önemli etkileri olduğu bulgulanmıştır. Thomas (2014), örneklemini Afro-Amerikan kadınların oluşturduğu çalışmasında, genel ve iş yeri mutluluk düzeylerini incelemek amacıyla görüşmeler gerçekleştirmiştir. İş yerinde mutlu olan kadınların kişisel hayatlarında da mutlu oldukları ifade edilmiştir. Aynı şekilde genel hayat mutluluğu da iş yeri mutluluğu

ile karşılıklı ilişki içindedir. Mutluluğun; iş yerinde esneklik, anlamlı iş, özgecil fırsatlar, profesyonel ve kişisel destek gibi örgüt liderlerinin sağlayabileceği faktörlerden etkilendiği belirtilmiştir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, katılımcıların mutluluk ve iş yeri mutluluğu ile ilgili algılarının, iş yerinde mutlu olmalarını sağlayan faktörlerin ve iş yerindeki mutluluklarının bireysel ve örgütsel sonuçlarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın amaçlarına uygun olması nedeniyle nitel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Nitel araştırmalar olguyu ilgili bireylerin bakış açılarından görebilmeye ve bu bakış açılarını oluşturan sosyal yapıyı ve süreçleri ortaya koymaya imkân vermektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 41). Bu araştırmada nitel araştırma desenlerinden biri olan temel nitel araştırma kullanılmıştır. Eğitim, yönetim, sağlık, ticaret ve bunun gibi uygulamalı alanlarda en yaygın kullanılan temel nitel araştırmada araştırmacılar insanların hayatlarını ve deneyimlerini nasıl kavradıklarını ve yorumladıklarını anlamayı amaçlamaktadırlar (Merriam, 2013: 22).

3.2. Araştırmacının Rolü

Nitel araştırmalarda araştırmacının rolü ve davranışları büyük önem taşımaktadır. Nitel araştırmaya başlamadan önce araştırmacı tarafından görüşmenin genel amacı katılımcılara açıklanmış ve katılımcı fikirlerinin çalışmanın yürütülmesi adına ne kadar önemli olduğu vurgulanmıştır. Görüşme sonuçlarının yalnızca akademik çalışmada kullanılacağı belirtilen katılımcılara sonuçların gizliliği konusunda garanti verilmiştir.

Yıldırım ve Şimşek (2016: 132), görüşme formu kullanılan araştırmalarda araştırmacının hem önceden hazırlanmış soruları sorma hem de sorular konusunda daha ayrıntılı bilgi edinme amacıyla ek sorular sorma özgürlüğüne sahip olduğunu belirtmektedir. Önceden hazırlanan görüşme formuna sadık kalınarak araştırma soruları katılımcılara yöneltilmiş, ancak sorular formdan okunmak yerine göz teması kurularak günlük konuşma dilinde ifade edilmiştir. Görüşmenin gidişatına göre bazı soruların cümle yapısı değiştirilmiş, yanlış anlama durumlarında soru tekrar edilmiş veya farklı bir biçimde tekrar edilmiş ve daha çok sohbet tarzı bir yöntem benimsenmiştir.

Araştırmacının da örneklem grubu ile aynı meslek grubundan olması iletişimi kolaylaştıran bir faktör olmuş, veri toplama sürecinde bizzat yer alması da görüşme sürecinde katılımcıların davranış, yüz ve beden hareketlerini de gözleme fırsatı yakalamasını sağlamıştır. Araştırmacı anlatılanları etkin bir şekilde dinlemiş ancak yansızlığını görüşme süreci boyunca korumuş ve hiçbir yönlendirmede bulunmamıştır. Katılımcılar araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul ettikleri için yanıt oranı tam olmuş ve derinlemesine veri elde edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Ön Kabulleri ve Sınırlılıkları

Her çalışmanın olduğu gibi, bu çalışmanın da birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk sınırlılık, bu çalışmanın ana değişkeni olan mutluluğun tanımlanması ve ölçülmesi noktasındadır. Literatürde mutluluğun bir duygu mu, düşünce mi, bilinçli bir tercih mi veya bir haz mı olduğu noktasında çeşitli tartışmalar söz konusudur. Mutluluk konusunun örgütsel yaşamda ele alınışı ve kavramsallaştırılması henüz netleşmediği için, bu çalışmada nitel araştırma yöntemi tercih edilmiş, araştırmanın nitel aşamasında mutluluk kavramının ilgili örneklem için ne ifade ettiği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu çalışmanın temel yaklaşım mutluluğun bir duygu olduğu, ancak yönetilebilir ve tercih edilebilir bir olgu olduğudur. İkinci olarak, mutluluk bir duygu ise ve duygular da anlık olayların etkisi ile hızlı bir şekilde değişebiliyor ise, bu durumda mutlulukla ilgili elde edilecek verilerin gerçeği yansıtmama sorunu ortaya

çıkacaktır. Ancak literatürün ışığında kişilerin belli bir mutluluk koridorları olduğu, anlık olumlu veya olumsuz olayların etkisinin hedonik adaptasyon nedeniyle yaklaşık altı ayda eski seviyelerine geldiği de bilinmektedir. Dolayısıyla katılımcılardan mutlulukla ilgili sorularda son altı aydaki genel durumlarını dikkate alarak cevap vermeleri istenmiş böylece anlık etkilerden uzaklaşmaya çalışılmıştır. Yine de nicel araştırma kısmında elde edilecek verilerin kesitsel değil de zamana yayılı boylamsal veri olması ile daha doğru sonuçlar alınabilecektir. Bunu engellemek için ileriki çalışmalarda farklı veri toplama yöntemleri kullanılabilir. Ayrıca elde edilen cevaplar katılımcıların öznel değerlendirme ve algılarını yansıttığı için sosyal bilimlerde yaygın olarak görülen metod yanlılığı probleminin yaşanmış olması mümkündür. Üçüncü olarak, araştırma yalnızca üniversitelerde çalışan akademisyenler üzerinde yapıldığı için tüm sektörler ve meslek grupları için genellemelerde bulunmak doğru olmayacaktır. Şüphesiz ki, farklı iş ve meslek gruplarında iş yeri mutluluğunun ne olduğu ve nelerin mutluluğu etkilediği farklılaşacaktır. Bu nedenle araştırma farklı örneklerde yürütülmeli ve sonuçları karşılaştırılmalıdır.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Bu çalışmada, araştırma verilerinin elde edilmesinde örneklem olarak akademisyenlerden yararlanılmıştır. Akademisyenler, gerek ekonomik gerekse sosyal yapı için en fazla değere sahip kaynak olarak ifade edilen insanı yetiştirme sorumluluğunu taşıdıklarından (Paksoy, 2007: 139), iş yerinde mutlu olmaları büyük öneme sahip olan çalışan grubudur. Mutlu olmayan akademisyenlerin endişeli, umutsuz ve huzursuz hissedebildiği, konsantre olma problemi yaşayabildiği, ayrıntıları hatırlama konusunda da zorluklar çekebildiği ifade edilmektedir (Aziz vd., 2014: 4210). Üstelik insanlarla yüz yüze iletişim ve etkileşimin oldukça yoğun olduğu bu meslekte (Sağlam, 2011: 410), çalışanların mutluluğu veya mutsuzluğu anında diğer paydaşlara da sirayet etmekte ve yayılma eğilimi gösterebilmektedir.

Araştırmada, nitel yaklaşım araştırmacılarının keşfetmek, anlamak ve iç gözü kazanmak istediği ve çoğu şeyin öğrenilebileceği amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır (Merriam, 2013: 76; Patton, 1987: 53). Maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi doğrultusunda nitel araştırmanın katılımcıları, bir devlet üniversitesinde görev yapan farklı unvan ve çalışma alanına sahip 30 akademik personelden oluşmaktadır. Amaca yönelik örneklemlerde, örneklem büyüklüğünün elde edilecek bilgilerde doygunluk ve aşırılık seviyesine ulaşıncaya kadar devam etmesi tavsiye edilmektedir (Merriam, 2013: 76-79). Bu noktadan hareketle araştırmadaki örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu düşünülmüştür.

3.5. Soru Formunun Oluşturulması

Veri toplama sürecinin ilk aşaması için hazırlanan soru formu kişisel bilgiler, mutluluğun anlamına yönelik düşünceler ve iş yerinde mutluluğunun öncülleri ve sonuçlarına yönelik düşünceler olmak üzere üç bölümden meydana gelmektedir. Görüşme sorularının tespiti için gerekli alanyazın taranıp daha önce yapılan bazı çalışmalarda (Suojanen, 2017: 282; Bulut, 2015: 182-183) kullanılan görüşme formlarından faydalanılarak, araştırmanın özgün amaçları doğrultusunda yeni bir form oluşturulmuştur. Söz konusu formun ilk bölümünde kişisel bilgiler olarak cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan, akademisyen olarak çalışma süresi ve kurumdaki çalışma süresi ile ilgili ifadeler yer almaktadır. İkinci bölümde, çalışanların mutlulukla ilgili genel düşüncelerini ortaya çıkarmaya yönelik sorular yer almaktadır. Üçüncü bölümde, çalışanların iş yerinde mutlulukla ilgili düşüncelerini ortaya çıkarmaya yönelik sorular yer almaktadır (Ek-1). İlgili soru formu araştırmanın yapılacağı devlet üniversitesinin etik kuruluna sunulmuş ve etik kurul raporu onayladıktan sonra araştırmaya başlanmıştır (Ek-2).

Araştırma verilerinin toplanması için, öncelikle araştırmanın yapıldığı devlet üniversitesinin web sayfasından maksimum çeşitleme stratejisine uygun olarak öğretim üyeleri belirlenmiştir. Belirlenen öğretim üyelerinin kurumsal bilgilerine ulaşılmış, telefonla aranıp çalışma hakkında kısaca bilgi verilerek randevu talebinde bulunulmuş ve talebi kabul edenlerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Derinlemesine görüşmeler genellikle katılımcıların kendi çalışma ofislerinde yapılmıştır. Görüşmelere başlamadan önce, katılımcılar çalışmayla ilgili bilgilendirilmiş, kendilerinden verdikleri ifadelerin çalışmada kullanılabilmesine dair izin alınmıştır. Çalışmanın hiçbir yerinde kişisel bilgilerinin yer almayacağı da katılımcılara belirtilmiştir. Ayrıca, görüşmeler gerçekleştirilmeden önce görüşmenin kayıt cihazı ile kaydedilmesi konusunda da katılımcılardan izin istenmiştir. 25 akademisyen bu konuda olumlu görüş bildirirken; diğer 5 katılımcı ile yapılan görüşmelerde yalnızca not alma işlemi ile veriler elde edilmiştir. Cihazla kayıt yapılmayan görüşmeler, tarafsızlık sağlanması amacıyla iki araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ortalama 1-1.5 saat sürmüştür, görüşmelerle ilgili notlar alınarak veri toplama süreci desteklenmiştir.

3.6. Araştırmanın Geçerlik-Güvenirliği

Nitel araştırmalarda iç geçerlik veya inandırıcılık, araştırma bulgularının dış dünyadaki gerçekliğe uyup uymadığı sorunsalıyla ilgilenmektedir (Merriam, 2013: 203). Araştırmanın iç geçerliği ile ilgili şunlar söylenebilmektedir: Derinlemesine veri toplanan araştırmada verilerin kendi içerisinde tutarlı ve anlamlı olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular nicel araştırma aşaması ile farklı veri kaynakları, veri toplama yöntemi ve analiz stratejileri kullanılarak teyit edilmiştir. Bulgular, uzman incelemesi ve katılımcı teyidine başvurularak denetlenmiştir. Nitel araştırmalarda dış geçerlik veya aktarılabirlik, araştırmaya ait sonuçların genellenebilirliğine bağlıdır (Büyüköztürk vd., 2010: 265). Araştırmanın dış geçerliği ile ilgili şunlar söylenebilmektedir: Araştırmanın örnekleme ve süreçleri karşılaştırmaya imkân verecek düzeyde aktarılmıştır ve araştırma bulgularının benzer ortamlarda kolaylıkla test edilebilme olanağı bulunmaktadır. Ayrıca aktarılabirliği artırmak için araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. İç güvenilirlik veya tutarlık, iki farklı araştırmacının aynı verileri farklı şekilde algılayıp yorumlamamasını ifade etmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 273). Araştırmanın iç güvenilirliği ile ilgili şu önlemler alınmıştır; toplanan verilerdeki katılımcı ifadeleri hiçbir değişikliğe uğratılmadan doğrudan sunulmuştur, araştırmaya veri toplanması ve analizinde birden fazla araştırmacı dahil edilmiş ve araştırmacılar arasında bulgular konusunda uzlaşma sağlanmıştır. Dış güvenilirlik veya teyit edilebilirlik ise, araştırmanın benzer gruplarda tekrarlanması ile aynı sonucun elde edilmesini gerektirmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 272). Araştırmanın dış güvenilirliği ile ilgili şu önlemler alınmıştır; araştırmacı araştırma sürecindeki konumunu açıklamaktadır, araştırmaya veri kaynağı olan kişiler açıkça tanımlanmıştır, araştırma süreci ve ortamı ifade edilmiştir, veri toplama ve analiz yöntemi açıklanmıştır.

Araştırmanın veri toplama sürecinin ilk aşamasında bireysel görüşmeler yapılarak, örnekleme katılımcıların mutluluk ve iş yerinde mutlulukla ilgili algılarının, iş yerinde mutlu olmalarını sağlayan faktörlerin ve iş yeri mutluluğunun çıktılarının neler olduğu anlaşılmasına çalışılmıştır. Bireysel görüşmeler sonucu elde edilen veriler içerik analizi yöntemi ile kodlanıp tablolaştırılmış ve katılımcılara ait birebir ifadeler de yer verilmiştir. İçerik analizinde temel amaç, elde edilen verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere erişmektir. Toplanan veriler önce kavramsallaştırılmakta ve sonrasında ortaya çıkan kavramlara göre mantıklı bir biçimde düzenlenmektedir. Bu sayede birbirine benzeyen veriler belirli kavramlar çerçevesinde bir araya getirilerek okuyucunun anlayabileceği biçimde düzenlenmekte ve yorumlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 242). İçerik analizi sonucunda elde edilen verilerin yorumlanmasında ise genellikle frekans ve yüzde kullanılmaktadır (Büyüköztürk vd., 2010: 273).

3.7. Verilerin Analizi

Nitel verilerin analizinde, içerik analizi yöntemi (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 242) ile birbirine benzeyen katılımcı ifadeleri bir araya getirilmiş, veriler kodlanarak elde edilen kavramlar belirli bir tema altında sınıflandırılmış ve tablolar haline getirilmiştir. Ardından her bir tabloda yer alan kavramlar, ilgili değişkenlere ait katılımcı ifadelerinden doğrudan alıntılar yapılarak desteklenmiştir.

3.8. Bulgular ve Yorum

Çalışmanın bu kısmında, katılımcılar için iş yeri mutluluğunun anlamı, iş yeri mutluluğunun öncülleri ve sonuçlarının ortaya çıkarılması için amacıyla yapılan derinlemesine bireysel görüşmeler sonucu elde edilen nitel verilerin analizine yer verilmektedir.

3.8.1. Araştırma Kapsamındaki Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcılardan demografik birtakım bilgiler istenmiş ve her bir katılımcıya sıra numarası verilmiştir. Katılımcıların kişisel bilgileri Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo1. Nitel Verilere Dair Kişisel Bilgiler

	Cinsiyet	Medeni Durum	Yaş	Unvan	Meslekte Çalışma Süresi	Kurumda Çalışma Süresi
Katılımcı 1	Kadın	Evli	24	Arş. Gör.	1 yıl	1 yıl
Katılımcı 2	Erkek	Bekar	33	Arş. Gör.	2,5 yıl	2,5 yıl
Katılımcı 3	Kadın	Bekar	29	Arş. Gör.	2,5 yıl	2,5 yıl
Katılımcı 4	Erkek	Evli	36	Arş. Gör.	5 yıl	5 yıl
Katılımcı 5	Erkek	Evli	30	Arş. Gör.	2 yıl	2 yıl
Katılımcı 6	Erkek	Evli	31	Arş. Gör.	4 yıl	4 yıl
Katılımcı 7	Erkek	Bekar	28	Arş. Gör.	1 yıl	1 yıl
Katılımcı 8	Kadın	Bekar	33	Arş. Gör.	6 yıl	6 yıl
Katılımcı 9	Kadın	Bekar	25	Arş. Gör.	1 yıl	1 yıl
Katılımcı 10	Kadın	Evli	36	Dr. Öğr. Üy.	7 yıl	7 yıl
Katılımcı 11	Kadın	Evli	37	Dr. Öğr. Üy.	14 yıl	14 yıl
Katılımcı 12	Kadın	Bekar	32	Arş. Gör.	7 yıl	7 yıl
Katılımcı 13	Kadın	Evli	29	Arş. Gör.	7 yıl	7 yıl
Katılımcı 14	Erkek	Evli	38	Dr. Öğr. Üy.	17 yıl	4,5 yıl
Katılımcı 15	Erkek	Bekar	32	Dr. Öğr. Üy.	7 yıl	7 yıl
Katılımcı 16	Kadın	Bekar	28	Arş. Gör.	4 yıl	4 yıl
Katılımcı 17	Kadın	Bekar	39	Dr. Öğr. Üy.	13 yıl	5 yıl
Katılımcı 18	Kadın	Evli	50	Prof. Dr.	28 yıl	28 yıl
Katılımcı 19	Kadın	Evli	45	Prof. Dr.	23 yıl	23 yıl
Katılımcı 20	Kadın	Evli	38	Doç. Dr.	16 yıl	11 yıl

Katılımcı 21	Erkek	Bekar	48	Prof. Dr.	12 yıl	12 yıl
Katılımcı 22	Erkek	Evli	43	Doç. Dr.	18 yıl	3 yıl
Katılımcı 23	Kadın	Evli	40	Prof. Dr.	20 yıl	13 yıl
Katılımcı 24	Erkek	Evli	42	Dr. Öğr. Üy.	4 yıl	3 yıl
Katılımcı 25	Erkek	Evli	49	Prof. Dr.	27 yıl	27 yıl
Katılımcı 26	Erkek	Evli	40	Doç. Dr.	8 yıl	8 yıl
Katılımcı 27	Kadın	Evli	50	Prof. Dr.	27 yıl	27 yıl
Katılımcı 28	Erkek	Bekar	48	Dr. Öğr. Üy.	22 yıl	10 yıl
Katılımcı 29	Kadın	Evli	48	Dr. Öğr. Üy.	22 yıl	22 yıl
Katılımcı 30	Erkek	Evli	50	Prof. Dr.	25 yıl	25 yıl
Toplam ve Ortalamalar	<i>K: 16</i> <i>E: 14</i>	<i>E: 19</i> <i>B: 11</i>	<i>Ort: 38</i>	<i>Arş. Gör.: 12</i> <i>Dr. Öğr. Üy.: 8</i> <i>Doç. Dr.: 3</i> <i>Prof. Dr.: 7</i>	<i>En az: 1 yıl</i> <i>En fazla: 28 yıl</i> <i>Ort: 11 yıl</i>	<i>En az: 1 yıl</i> <i>En fazla: 28 yıl</i> <i>Ort: 10 yıl</i>

Söz konusu kişisel bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan 16 kadın ve 14 erkek akademisyenin 19'unun evli, 11'inin ise bekar olduğu gözlenmektedir. Yaş ortalaması 38 olan katılımcıların akademisyen olarak ve kurumda çalışma sürelerinin 1 yıl ile 28 yıl arasında değişiklik gösterdiği; akademisyen olarak ortalama 11 yıl, kurumda ise ortalama 10 yıldır görev yaptıkları görülmektedir. Unvana göre dağılıma göre ise; katılımcıların 7'sinin Profesör Dr., 3'ünün Doçent Dr., 8'inin Dr. Öğretim Üyesi ve 12'sinin Araştırma Görevlisi olduğu görülmektedir.

3.8.2. Çalışanlar İçin Mutluluğun Anlamı

Katılımcıların mutluluğu nasıl tanımladıkları ortaya çıkarmak için yöneltilen “mutluluk sizin için ne anlama geliyor” sorusuna verilen cevaplar Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2. Mutluluk ile İlgili Kavramlar

Mutluluk sizin için ne anlama geliyor?	Katılımcı Sayısı	Mutluluk sizin için ne anlama geliyor?	Katılımcı Sayısı
Huzur	8	Hayat tatmini	3
Beklentilerin karşılanma düzeyi	4	Sevgi paylaşımı	2
İyi hissetmek	4	Memnun olma	2
Sağlık	4	Zevk almak	2
Sevdiklerim	4	Hedefe bağlı olma	2
Enerjik hissetmek	3	Özgürlük	2
Rahatlık	3	İlişkiler	2

Tablo 2 incelendiğinde, akademisyenlerin mutluluk kavramını en fazla huzur kavramı ile ilişkilendirdikleri görülmektedir. Örneğin; “Mutluluk sizin için ne anlama geliyor” sorusunun, “İç huzuru yakalamış olmak, bana göre mutluluk bir ruh hali ve her şeyden önce kişinin kendisiyle alakalı.” (K4); “Huzur, rahatlık, kafa karışıklığının olmaması” (K11); “Genel anlamda huzurlu, rahat hissetmek” (K15, K19); “Bireyin içsel bir huzur duyması, o içsel huzurun hem fizyolojisine hem psikolojisine olumlu bir şekilde yansması, ne geçmişimizden bağımsız ne de gelecekteki isteklerimizden,

beklentilerimizden” (K17) ve “Huzurluysan mutlusun.” (K18) şeklinde cevaplandığı görülmektedir.

Huzur kavramı ile ilişkilendirilen cevaplar dışında verilen bazı yanıtlar ise şöyledir: “Mutluluk benim için sevdiğimle birlikte olmak, onların da mutlu olması, hayatımda sağlık sorunlarının olmaması anlamına geliyor.” (K2, K23, K25); “Geçmişin pişmanlıklarından ve geleceğin endişelerinden kurtulup, olmak istediğim yerde, olmak istediğim kişilerle, olmak istediğim şeyi yaparken hissedilen genel bir duygu hali anlamına geliyor. Hala yapmak istediğim asıl şeyi keşfedememiş olmak ise mutsuzluk.” (K5); “Yaşadığım hayattan tatmin olmak, varlığımı anlamlandırabilmek anlamına geliyor.” (K6); “Kendimi iyi hissetmek” (K10, K14, K16, K27); “Duygular değil de sanki insanı mutlu eden, o anın ne kadar farkında olduğunuz ile alakalı bana göre.” (K13); “Başkalarını mutlu etmek” (K25); “Benim için mutluluk anlık tatminlerden daha çok bir hedefe bağlı olma duygusu, belli inançlara kalıcı bağlılık demek” (K28); “İnsanın beklentilerinin karşılanmış olması ve günlük hayatımızın önüne geçen sorunların olmaması.” (K30).

Yapılan mutluluk tanımları incelendiğinde literatürde yer alan çeşitli tanımlamaların bir kısmının karşılandığı görülmektedir. Örneğin; Haybron’un (2013), mutluluk tanımlarında yer alan anlık duygu, ruh hali ve mutlu yaşam tanımlamalarından yola çıkılacak olursa katılımcıların mutluluğu anlık bir duygudan daha çok bir ruh hali ve mutlu bir yaşamla ilişkilendirdikleri görülmektedir. Seligman’ın (2004) teorisine göre ise mutluluk; keyifli yaşam, iyi yaşam ve anlamlı yaşamın birleşimidir. Katılımcıların tanımlamalarında gerek geçmiş, şimdi ve geleceğe ilişkin olumlu duyguları başarıyla sürdüren bir hayat olarak ifade edilen keyifli yaşamla, gerekse güçlü yönleri kullanma ile alakalı iyi yaşamla ve gerekse de diğer insanların mutluluklarına katkıda bulunarak mutlu olmakla ilgili olan anlamlı yaşamla ilgili ifadeler yer almaktadır.

3.8.3. Çalışanların İçin İş Yeri Mutluluğunun Anlamı

Katılımcıların iş yeri mutluluğunu nasıl tanımladıklarını ortaya çıkarmak için yöneltilen “iş yerinde mutluluk sizin için ne anlama geliyor” sorusuna verilen cevaplar Tablo 3’te görülmektedir.

Tablo 3. İş Yeri Mutluluğu ile İlgili Kavramlar

İş yerinde mutluluk sizin için ne anlama geliyor?	Katılımcı Sayısı	İş yerinde mutluluk sizin için ne anlama geliyor?	Katılımcı Sayısı
İş yerinde huzur	8	Etkileşim	2
İlişkiler	8	İşin anlamı	2
İşle özdeşleşme, işi sevmek	7	Fiziksel imkânlar	2
Başarı	4	Üretmek	2
Ekip çalışması	4	Değer görme, takdir	2
Adil muamele/Adalet	3	Nezakat	2
Yönetici/lider desteği	2	Beklentilerin karşılanması	2
İletişim	2		

Tablo 3 incelendiğinde, mutlulukla ilgili erişilen kavramlara benzer şekilde iş yerinde huzur kavramının ilk sırada yer aldığı görülmektedir. İlgili soruya verilen cevaplara bakıldığında aşağıdaki gibi ifadeler dikkati çekmektedir: “En büyük huzur, çünkü zamanımın büyük bir bölümü iş yerinde geçiyor.” (K10); “Yine genel mutluluk tanımım ile ilişkili olarak; iş yerinde huzurlu, rahat olmam.” (K11); “Huzur ve güven en büyük iki etken. İş yerindeki en büyük etken bence güven. Karşılıklı güven, huzuru getiriyor. İkisi birlikte olunca iç dünyamdaki mutsuzluk bunu etkilemiyor. İkisi benim iş yerinde

mutluluğum için yeterli” (K12); “Huzur, kafamda pürüzlü bir nokta hissetmemek.” (K23) şeklinde yanıt verildiği görülmektedir. İş yerinde huzurla birlikte iş arkadaşlarıyla ilişkilerin de iş yeri mutluluğu denilince ilk akla gelen kavramlardan olduğu görülmektedir. “İş arkadaşlarımla kafa yapımın uyuşması.” (K1); “Çalışma ortamında iş arkadaşlarımla anlaşabilmem.” (K2, K3); “Çalıştığımız ortamdaki iletişim ve ilişkiler çok önemli.” (K18) yanıtları örnek olarak verilebilmektedir.

İş yerinde huzur ve ilişkiler kavramlarını işi sevmek ve başarı kavramları takip etmektedir. Nitekim “Yaptığın işle özdeşleşebildiğin bir meslek sahibi isen ve yaptığın iş -iyi ki bu işi yapıyorum- hissi veriyorsa mutlusun.” (K6); “Ben işimi çok severek yapan birisiyim ve yaptığımız işin sonucu ortaya çıktığı zaman mutluluk veriyor.” (K14); “Sevdiğim işi yapmak, bir şeyler üretebilmek, başarılı olmak benim için iş yerinde mutluluk anlamına geliyor.” (K16); “Eğer işinizi seviyorsanız mutlusunuz, önce işinizi sevmelisiniz.”, (K17, K18); “Akademik anlamda başarılı ve yeterli olmak.” (K7) ve “Başarı ve huzur.” (K20) verilen yanıtlar arasındadır.

3.8.4. Çalışanların İçin İş Yeri Mutluluğunun Öncülleri

İş yeri mutluluğunun öncüllerini belirlemek için katılımcılara yöneltilen sorular “İş yerinde yaşadığınız sizi mutlu eden anılarınız var mı”, “İş yerinde sizi neler mutlu eder?”, “Gelecek adına iş yerindeki mutluluğun artırılması için neler yapılmalıdır?” ve “Size bir yetki verilse iş yerinde mutluluğu nasıl artırabilirsiniz?” şeklindedir.

İlk iki soruya verilen katılımcı yanıtlarına dair örnekler şu şekildedir: “Mutsuz olduğum örneklerden gidersek, iş yerinde şahıslarla ve iletişimle alakalı problemler olduğunda ciddi anlamda mutsuzluk hissediyorum.” (K4); “Beni anlayabilen arkadaşlarımla konuşmanın, vakit geçirmenin verdiği mutluluk önemli.” (K5); “Jürilerdeki hocaların övgüleri.” (K6); “Yüksek lisans tez savunmam benim için çok büyük bir onurdu. Hocam tarafından takdir edilmek, başarımın devam edeceği yönünde bana geribildirim vermesi ve yaptığım çalışmaların ürününü görmek beni çok mutlu ediyor. İlk makalemin yayımlandığı günü hatırlıyorum, onu kucagımda taşıdım bir hafta. Benim için bunlar çok değerli şeyler çünkü aylarca, yıllarca çalışıyorsunuz ve bir ürün ortaya koyabiliyorsunuz. Onu görmek sanki çocuk büyümüş gibi bir his ve o his geçmiyor bende, her makalemde aynı hissi duyuyorum.” (K12); “Profesörlüğe yükseldiğimde arkadaşlarımla bir çiçek alıp beraberce beni tebrik etmeye gelmeleri. Aslında bir başarı var ve bu başarıyı beraberce kutlayabildik. Senin başarımdan biz de mutluluk duyduk diyebilmek, bunu paylaşabilmek çok güçlü bir duygu.” (K21). “Öğrencilerin hayatına dokunabilmek, kendimi gerçekten bir öğretim elemanı gibi hissetmek, iş bölümünün adaletli olması, verilen görevi yapmam için bana gerekli bilginin ve zamanın sağlanması, üst yönetimle ve iş arkadaşlarımla rahat iletişim kurabilmek, arkadaşlarımla iş ve iş dışı sosyal ilişkilerimin iyi olması.” (K1); “Alanıma dair özgürlüğüm, çalıştığımız alanın esnek olması beni mutlu eder. Başarılarımın takdir edilmesi beni mutlu eder. Haksızlık, kişiden kişiye muamelenin değişmesi ise beni mutsuz eder.” (K8); “İş yerindeki dostane ilişkiler beni mutlu eder. Adaletsizlik ise genel olarak mutsuzluk verici bir faktör benim için.” (K9); “Huzurlu bir çalışma ortamı, mobbingin olmadığı, karşılıklı güven ve saygı, sosyal olarak çalışma arkadaşlarımla iyi ilişkiler kurmak ve yaptığım çalışmalarda başarılı sonuçlar elde etmek iş yerinde beni mutlu eder.” (K10); “Sonuç odaklı ve efektif bir şey üretebileceğim bir iş yapmak ve bunun kendi gelişimime katkıda bulunması mutlu eder. İnsanlara faydalı olduğumu hissetmek, yaptığım işin gerçekten bir şeye yarıyor olduğunu bilmek ve takdir edilmek mutlu eder.” (K16); “Sosyal gruplar, arkadaşlarım beni mutlu ediyor. Çalışma ortamım beni mutlu ediyor. Fiziksel olanaklar beni mutlu ediyor. İş yerinin konumu bile mutluluk kaynağı. Bu mesleğin doyum sağlayan tarafları çok fazla. Fayda ortaya çıkarabilmek, belki bilimsel çalışma anlamında olmasa da insan anlamında, iletişim anlamında, hayat tecrübesi paylaşımı alanında bir doyuma ulaştırıyor. O veya bu şekilde kendin için çalıştığın bir

meslek. Bu, insana mutluluk veriyor.” (K17); “İşlerimin planladığım şekilde gerçekleşmesi ve iş üzerinde kontrol sahibi olmak mutlu eder. İş çıkış saatimin düzenli olması mutlu eder. Hobilerime de zaman ayırabilmem lazım. Kazanç ve fiziksel koşulların yeterli ve düzenli olması mutlu eder.” (K24).

Son iki soruya verilen katılımcı cevaplarına ilişkin örnekler şöyle sıralanabilir: “İş dışında da bir araya gelinecek ortamlar oluşturulmaya çalışılabilir, okul içinde organizasyonlar yapılabilir. İşte de ortak proje vs. ile ekip çalışması oluşturulabilir.” (K2); “Bana yetki verilse, görev dağılımında adaleti ve eşitliği sağlamaya çalışırım. İşleri bir kişinin tekeline bırakmam ki hem işi herkes öğrensin hem de genel memnuniyet gözetilsin ve kişiye göre muamele kesinlikle yapmazdım.” (K3); “Yurtdışında üniversitelere gittiğimizde görüyoruz ki bizde hala eşitlik kavramı geçerli değil. Her çalışana eşit davranılan bir ortamda değiliz hala. Bence bir türlü onu aşamıyoruz. Onu aştıktan sonra herkes kendini mutlu hissedecektir. İş yerindeki mutluluğu artırmak için önce sorunların tespit edilmesi lazım. Bana bir yetki verilse, çalışanlardan sorunları ile ilgili görüş alırsam ve sorunların neler olduğunu belirlerdim. Ortak sorunların çözümü için öneri de isterim, görüşlerini almak isterim. Bu önerileri değerlendiririm, çözümlenebilecek olanları çok çabuk çözümlenmeye çalışırım. Bundan dolayı sorun yaşıyorlarsa ve verimleri düşüyorsa, mutsuzluklarını yok etmeye çabalarım.” (K12); “Öncelikle kurum kimliğini oluşturmaya çalışırdım. Düzenli toplantılar yapardım. Zorunlu olmaktansa gönüllü katılımı sağlamaya çalışırdım. İçeriği albenili yaparsak aslında zorunluluğa hiç gerek kalmayacaktır. İyi bir iletişim biçimi olurdu. İlişkilerimi şahsileştirmezdim. İş bölümü ile ilgili genel bir tablo oluştururdum, şeffaflığı sağlamış ve adaletimin bir kısmını kanıtlamış olurum. Ve takdir ederdim. Yapılan işlerde takdir edilmek gerçekten bir sonraki işin motivasyonunu artırıyor bana kalırsa. Genelde olumsuz şeylerdeki tepkilerimiz daha çabuk oluyor ama olumlu şeyleri takdir ederken biraz daha ihmalkâr olabiliyoruz.” (K13); “Daha önce çalıştığım kurumlarda yöneticiler diğer hocaların dertlerini dinlerlerdi. Zaman zaman gidip ihtiyacınız var mı diye sorarlardı. O geleneği oluşturmaya çalışıyorum. İnsanların kendilerini değerli hissetmeleri için gerekli. Aynı zamanda bu bireysel sohbetlerde güzel fikirler de ortaya çıkıyor. Resmi toplantılarda her şey rahat ifade edilemeyebiliyor.” (K14); “Özellikle iş yerinde her bir çalışanın beklentileri, istekleri ve onların motivasyonlarını etkileyebilecek unsurlar belirlenmeli. Kurumda çalışanları gerçekten ne motive eder? Çünkü herkesin bireysel motivasyonu farklı olabilir. Sonra bunun üzerine çalışılmalı, neler yapılabilir bakılmalı. Sosyal iletişimden etkilenebilir insanlar, örneğin kaynaşmayı artırmak için etkinlikler yapılabilir, yemekler düzenlenebilir, hobiler oluşturulabilir.” (K17).

Tüm yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların en fazla değindikleri faktörlerin ilişkiler, adil muamele/adalet değer/takdir görme, başarı ve iletişim olduğu tespit edilmektedir. Söz konusu tablolardan elde edilen faktörler, iş yeri mutluluğunun öncülleri olarak Tablo 4’te ele alınmaktadır.

Tablo 4. İş Yeri Mutluluğunun Öncülleri

İş Yeri Mutluluğunun Öncülleri	Katılımcı Sayısı	İş Yeri Mutluluğunun Öncülleri	Katılımcı Sayısı
İlişkiler	28	Esneklik/esnek çalışma saati	9
Adil muamele/ Adalet	25	İşle özdeşleşme, işi sevme	8
Değer görme, ödüllendirilme, takdir	24	Özgürlük	7
Başarı	20	Nezaket	7
İletişim	16	Saygı	7
Ekip çalışması	12	Akademik çalışmalara destek	6
İşin anlamı	10	Yönetici/lider desteği	5
Fiziksel imkânlar	9	Etkileşim	5
Birilerinin hayatına etki etme	9	Güven	4
Sosyal aktivite/alan	9	Eşitlik	4

Mutluluğun öncüllerine ilişkin bulguların mutluluk sınıflandırmaları ile uyumlu olduğu görülmektedir. Katılımcılar tarafından en çok yinelenen “ilişkiler” değişkeni Seligman (2002) ve Warr (2011) tarafından, “adil muamale” değişkeni Seligman (2012), Fisher (2010) ve Warr (2011) tarafından; “takdir edilme” değişkeni Warr (2011) tarafından, “başarı” değişkeni Seligman (2012) tarafından ve “iletişim” değişkeni Warr (2011) ve Salzberg (2013) tarafından mutluluğu etkileyen faktörler arasında sınıflandırılmıştır.

3.8.5. Çalışanların İçin İş Yeri Mutluluğunun Sonuçları

İş yeri mutluluğunun sonuçlarını belirlemek için katılımcılara yöneltilen “İş yerinde mutlu olduğunuzda davranış ve eylemleriniz bundan ne şekilde etkileniyor?” sorusuna verilen yanıtlar Tablo 5’te özetlenmektedir. Elde edilen yanıtların literatürde daha önce gerçekleştirilen çalışmalarla (Yu vd., 2010; Boehm ve Lyubomirsky, 2008; Lyubomirsky vd., 2005; Myers ve Diener, 1996) uyumlu olduğu görülmektedir.

Tablo 5. İş Yeri Mutluluğunun Sonuçları

İş yerinde mutlu olduğunuzda davranış ve eylemleriniz nasıl etkileniyor?	Katılımcı Sayısı	İş yerinde mutlu olduğunuzda davranış ve eylemleriniz nasıl etkileniyor?	Katılımcı Sayısı
Gelişme arzusu	10	Genel hayat mutluluğu	4
Başarı	7	Enerjiklik	4
Prososyal davranış	4	Bilgi paylaşımı	3

Akademisyenlerin iş yeri mutluluğunun sonuçlarına ilişkin ifadeleri ile alakalı örnekler şu şekildedir: “Akademik çalışmalarına daha rahat odaklanıyorum. İş arkadaşlarıma karşı nezaketimi etkiliyor. Özel hayatımı çok etkiliyor. Psikolojimi ve sağlığımı etkiliyor. Dünyaya bakış açımı dahi etkiliyor. Bir şeyleri aşabiliriz, ülkemiz gelişebilir, iyi çocuklar yetiştirebiliriz, yaptığım çalışmalar boşa gitmeyecek, gerçekten umut var gibi hissediyorum mutlu olduğumda.” (K1); “Mutlu olduğum zamanlarda derste daha güler yüzlü oluyorum, bilimsel çalışma yapma isteğim artıyor.” (K3); “İş yerinde mutlu olduğumda daha motive olmuş ve enerjik bir şekilde işime odaklanabiliyorum. İş yerindeki mutluluğum, öğrencilere davranışımı da daha sabırlı ve esnek kılıyor.” (K6); “Şen şakrak bir şekilde koridorda gezen bir insan oluyorum. Herkese selam veriyorum, herkesin derdini dinliyorum. Akademik sohbetlere katılıyorum. Öğrencilere karşı daha sevecen ve paylaşımcı oluyorum. Özgüven veriyor. Kahve bile bir başka tatlı oluyor diyebilirim.” (K7); “Hayatımın geneline yansıyor. İnsan ilişkilerime çok olumlu yansıyor. Daha parlıyorum insanlar arasında, daha neşeli bir insan oluyorum ve aslında daha başarılı bir insan da oluyorum mutlu olduğumda.” (K8); “Mutlu olduğumuzda da çok daha güler yüzlü, daha paylaşımcı oluyoruz, hataları daha kolay tolere edebiliyoruz, hatta görmezden gelebiliyoruz. Daha pozitif oluyoruz doğal olarak. Ama ben daha çok benim akademik çalışmalarına etkisine bakıyorum. Ben mutsuzken hiçbir şekilde akademik olarak ürün ortaya koyamazken mutluyken çalışacağımın iki katını yapabiliyorum.” (K12); “Mutlu olduğum zaman çok belli ederim. Gülerim, eğlenirim, şaka yaparım, hediyeler almak gelir içimden arkadaşlarıma, sürpriz yapmak gelir, odamı düzenlerim, temizlerim. Zorunluluktan değil de içimden gelerek. Daha çok gülümsüyorum. Çalışmalarımı daha rahat ve şevkle yapıyorum. Normalde çok önermediğim halde etkinlikleri ben öneriyorum, öneri getirmeye başlıyorum, ilişki geliştirmemi kolaylaştıran bir faktör oluyor, bireysel hayatımda da daha mutlu oluyorum.” (K17); “Gülmeye başlıyorum. Kendimi fiziksel olarak yorgun hissetmiyorum. Beni meşgul eden faktörlerden uzaklaştıkça akademik anlamda kendimi her zaman yeniliyorum.” (K23).

4. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu çalışmada, iş yeri mutluluğunun kavramsallaştırılması ve iş yeri mutluluğunun bazı öncülleri ve sonuçlarının ortaya çıkarılmasında ipuçları elde edilmeye çalışılmıştır. Bunun için bir devlet üniversitesinde çalışan akademisyenler ile nitel araştırma yürütülmüş ve bireysel görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin verdikleri yanıtlar doğrultusunda, mutluluğu en fazla ilişkilendirdikleri kavramın “huzur” olduğu görülmüştür. Akademisyenler, kendilerini huzurlu hissettikleri durumlarda, iç huzuru yakaladıklarında, kafa karışıklığına mahal veren durumlar olmadığında mutlu olduklarını ifade etmişlerdir. Akademisyenlerin mutluluk tanımlarından bazılarının literatürde gerçekleştirilmiş tanımlamalarla uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Haybron’un (2013) tanımlamalarına göre incelendiğinde, akademisyenlerin mutluluğu anlık bir duygudan ziyade daha çok ruh hali ve mutlu bir yaşamla ilişkilendirdikleri ve daha çok Aristoteles’in (2017) ödomonik mutluluğuna atıfta buldukları görülmektedir. Seligman’ın (2004) keyifli yaşam, iyi yaşam ve anlamlı yaşamın birleşimi olarak tanımladığı mutluluğun her üç boyutu ile ilgili de akademisyenlerin tanımlamalarda bulunduğu görülmüştür. Akademisyenlerin, mutluluğu öznel iyi oluş tanımlarında yer alan beklentilerin karşılanması ile de ilişkilendirdikleri görülmektedir. Beklentilerin mutlaka gerçekleşeceğine olan inanç insanları mutsuz etmektedir. Elbette ki beklentiler olmadan yaşam sürdürmek neredeyse imkânsızdır ancak gerçekçi beklentilere sahip olmak ve beklenti düzeyini doğru yapılandırmak bu konuda yaşanabilecek hayal kırıklıklarını an aza indirmeyi sağlamaktadır. Çünkü hayata dair önemli şeylerin çoğunda kontrolün insanların elinde olmadığı görülmektedir. Prager (2012: 77), mutluluğun sırrının şükretmek olduğunu; insanların mutsuz olduklarında şikâyet ettiklerini düşündüklerini oysaki şikâyet etmenin onları mutsuz ettiğini belirtmektedir.

Genel mutluluk tanımlamalarının ardından akademisyenlerin iş yeri mutluluğu ile algılarını tespit etmek amacıyla yöneltilen “İş yerinde mutluluk sizin için ne anlama geliyor” sorusuna akademisyenlerin büyük bir kısmı genel mutlulukla paralel olarak “iş yerinde huzur” cevabını vermişlerdir. İnsanlar tıpkı genel yaşamlarında olduğu gibi iş yerinde de belirsizliklerden hoşlanmamaktadır. Bu yanıtla neredeyse aynı oranda olan “iş yerindeki olumlu ilişkiler” ve “iş sevmek ve işle özdeşleşmek” yanıtları da en çok akla gelen cevaplar arasında yer almaktadır. Konfüçyüs’ün “Sevdiğiniz işi yaparsanız, tek bir gün bile çalışmış sayılmazsınız.” sözünde ifade ettiği gibi işini gerçekten severek yapan insanlar daha mutludur. Bu nedenle yapmak istedikleri işi seçmeleri oldukça önemlidir. Ancak insanların çoğunun işini ve hatta iş yerini seçme şansı varken iş arkadaşlarını seçme şansı bulunmamaktadır. Dalai Lama, bu noktada sevecenlik duygusunu geliştirmenin önemini vurgulamaktadır. İnsan sosyal bir varlıktır ve yaşamını sürdürmek için iş birliği yapmak üzerine yaratılmıştır. İnsan ne kadar güçlü olursa olsun, ilişkiler olmadan yaşamını sürdüremez ve mutlu bir yaşam sahibi olamaz. İş yerinde de sıcakkanlı, hoşgörülü ve sevecen olmak ve insanlarla iyi geçinmenin yolunu bulmak mutluluğu getirecektir. Sağlam ve doyurucu ilişki için sevgi de gereklidir ancak sevgi olmasa dahi aradaki bağlantı ve etkileşimi kabullenmek şarttır (Lama ve Cutler, 2008: 40).

Son olarak, nitel çalışmada akademisyenlere yöneltilen “İş yerinde yaşadığınız sizi mutlu eden anılarınız var mı, iş yerinde sizi neler mutlu eder, gelecek adına iş yerindeki mutluluğun artırılması için neler yapılmalıdır ve size bir yetki verilse iş yerinde mutluluğu nasıl artırabilirsiniz” soruları ile iş yeri mutluluğunun öncüllerinin ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre iş yeri mutluluğunun öncül değişkenlerinin psikolojik sermaye, örgütsel adalet algısı ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler, öznel kariyer başarısı algısı, işe ilişkin özellikler ve örgütsel iletişimin etkinliği algısı olduğu tespit edilmiştir. “İş yerinde mutlu olduğunuzda davranış ve eylemleriniz bundan etkileniyor mu,

Alacalar Çakır, A. & Aydın, A. (2023). Akademisyenlerde İş Yerinde Mutluluğun Anlamı, Öncülleri ve Sonuçlarının Belirlenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(44), 213-237.

etkileniyorsa nasıl” sorusuna verilen cevaplarda, iş yeri mutluluğunun sonuçlarının genel hayat mutluluklarını, başarı algılarını ve prososyal davranış olduğu ifade edilmiştir.

Etik Beyan

“Akademisyenlerde İş Yerinde Mutluluğun Anlamı, Öncülleri ve Sonuçlarının Belirlenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma” başlıklı çalışmasının yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına riayet edilmiş ve çalışma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Araştırmada kullanılan soru formu için Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu’ndan 28.03.2019 tarihli, 2019-92 sayılı kararla etik kurul onayı alınmıştır (Ek-2).

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmadaki yazarların tümü çalışmanın yazılmasından taslağın oluşturulmasına kadar tüm süreçlere katkı yapmış ve nihai halini okuyarak onaylamıştır.

Çatışma Beyanı

Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

KAYNAKÇA

- Abraham, S. (2015). Factors Influencing Workplace Happiness Among Employees in Software Companies in Bangalore. *International Journal of Research in Applied Management Science & Technology II (I)*.
- Alparslan, A. M., Kahraman, M. ve Cantürk, N. (2016). Araştırma Görevlilerinin İşyerinde Mutluluk ve Mutsuzluk Nedenleri: Bir Alan Çalışması, *15. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitapçığı*, 65-75.
- Aristoteles (2017). *Nikomakhos'a Etik*, Çev: Furkan Akderin, Say Yayınları, İstanbul.
- Atkinson, C. ve Hall, L. (2011). Flexible Working and Happiness in the NHS. *Employee Relations*.
- Ay, F. A. (2022). İstismarcı Yönetim, Örgütsel Mutluluk ve İş Performansı Arasındaki İlişki, *İşletme Bilimi Dergisi*, 10 (2), 215-245.
- Aziz, R., Mustaffa, S., Samah, N. A. ve Yusof, R. (2014). Personality and Happiness among Academicians in Malaysia, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 4209-4212.
- Bane, M. ve Desai, P. (2015). An Empirical Study on Relationship of Various Factors with Workplace Happiness, *Reflections-Journal of Management*, 3, 1-11.
- Bannink, F. (2017). *Bireyler ve Toplumlarda İyi Oluşu Geliştirmek İçin 201 Pozitif Psikoloji Uygulaması*, Üsküdar Üniversitesi Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.
- Begum, S., Jabeen, S. ve Awan, A. B. (2014). Happiness: A Psycho-Philosophical Appraisal, *The Dialogue*, 9 (3), 314.
- Bellin, Z. J. (2015). The Meaning Connection Between Mindfulness and Happiness, *The Journal of Humanistic Counseling*, 54 (3), 221-235.
- Boehm, J. K. ve Lyubomirsky, S. (2008). Does Happiness Promote Career Success?. *Journal of Career Assessment*, 16 (1), 101-116.

Alacalar Çakır, A. & Aydın, A. (2023). Akademisyenlerde İş Yerinde Mutluluğun Anlamı, Öncülleri ve Sonuçlarının Belirlenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(44), 213-237.

- Briner, R. B. (2000). Relationships Between Work Environments, Psychological Environments and Psychological Well-Being, *Occupational Medicine*, 50 (5), 299-303.
- Bruni, L. (2010). The Happiness of Sociality. Economics and Eudaimonia: A Necessary Encounter, *Rationality and Society*, 22 (4), 383-406.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Algularının İncelenmesi: Bir Norm Çalışması. (Yayımlanmış Doktora Tezi)*. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Pegem Akademi, Ankara.
- Chaiprasit, K. ve Santidhirakul, O. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-Sized Enterprises, Thailand, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25, 189-200.
- Csikszentmihalyi, M. (2005). *Akış Mutluluk Bilimi*, HYB Yayıncılık, İstanbul.
- Dash, M. M. ve Nazir, M. S. (2022). Relationship between Workplace Happiness and Innovativeness: Evidence from Academicians of Twin City, ANWESHAN Astha's Management Journal, 38-49.
- Diener, E. ve Tay, L. (2012). A Scientific Review of the Remarkable Benefits of Happiness for Successful and Healthy Living, Report of the Well-Being Working Group, Royal Government of Bhutan: Report to the United Nations General Assembly, *Well-Being and Happiness: A New Development Paradigm*, 1-30.
- Erdoğan, O. ve Akduman, G. (2013). *İnsan Kaynaklarında Yeni Bir Pozisyon Mutluluk Müdürü*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Erme, T. ve Alparslan, A. M. (2023). Kadın Akademisyenlerin İşteki Mutluluğu ve Tatmini İçin Ne Gerekli? Çalışma Yaşamı Kalitesi ve Bilinçli Farkındalık Bağlamında Bir Araştırma, *Vizyoner Dergisi*, 14 (37), 205-225.
- Eryılmaz, A. (2014). *Herkes İçin Mutluluğun Başucu Kitabı: Kuramdan Uygulamaya Pozitif Psikoloji*. Ankara, Pegem Yayınevi.
- Field, L. K. ve Buitendach, J. H. (2011). Happiness, Work Engagement and Organisational Commitment of Support Staff at A Tertiary Education Institution in South Africa, *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 01-10.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work, *International Journal of Management Reviews*, 12 (4), 384-412.
- Frey, B. S. ve Stutzer, A. (2010). *Happiness and Economics: How the Economy and Institutions Affect Human Well-being*, Princeton University Press.
- Gavin, J. H. ve Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace, *Organizational Dynamics*, 33 (4), 379-392.
- Güner, F. ve Bozkurt, Ö. Ç. (2017). Banka Çalışanlarının İşyerinde Mutluluk ve Mutsuzluk Nedenleri Üzerine Keşif Amaçlı Bir Araştırma, *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 85-105.
- Haybron, D. M. (2013). *The Nature and Significance of Happiness*, The Oxford Handbook of Happiness, 303-314.

Alacalar Çakır, A. & Aydın, A. (2023). Akademisyenlerde İş Yerinde Mutluluğun Anlamı, Öncülleri ve Sonuçlarının Belirlenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(44), 213-237.

- Haybron, D. M. (2000). Two Philosophical Problems in the Study of Happiness, *Journal of Happiness Studies*, 1 (2), 207-225.
- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2014). *Pozitif Psikoloji: Kuram, Araştırma ve Uygulamalar*, Nobel Yayınları.
- Huang, H. (2016). *Workplace Happiness: Organizational Role and the Reliability of Self-Reporting*, Doctoral Dissertation, Master of Science in Civil Engineering.
- Kandemir, H. ve Özdaşlı, K. (2019). Olumlu İnförmel İletişimin Personel Güçlendirme Aracılığı ile İş Yeri Mutluluğuna Etkisi: Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma, *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7 (18), 242-258.
- Kara, E. ve Başboğa, M. İ. (2022). İşyeri Mutluluğu Ve İş Tatmini İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolünün Belirlenmesi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (1), 364-384.
- Karayaman, S. (2021). Yönetimde Duygusal Zekâ ve İşyeri Mutluluğu İlişkisi: Okul Yöneticileri Örneği, *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (1), 51-66.
- Kemer, E. (2019). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Mutluluk Algıları Üzerine Nitel Bir Çalışma, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3 (3), 283-293.
- Kjerulf, A. (2014). *Happy Hour is 9 to 5: How to Love your Job, Love your Life, and Kick Butt at Work*, Pinetribel, 1. Edition.
- Küçük, B. A. (2021). KOVID-19 Küresel Salgın Döneminde Örgütsel Destek Algısının İş Yerinde Mutluluk Üzerindeki Etkisi: Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Rolü, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10 (2), 1348-1372.
- Lyubomirsky, S., King, L. ve Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?, *Psychological Bulletin*, 131 (6), 803-855.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*, 3. Basımdan Çeviri, Çev. Ed.: Turan, S., Nobel Yayınları.
- Meyerding, S. G. (2015). Job characteristics and Job Satisfaction: A Test of Warr's Vitamin Model in German Horticulture, *The Psychologist-Manager Journal*, 18 (2), 86-107.
- Moneta, G. B. (2004). The Flow Experience Across Cultures, *Journal of Happiness Studies*, 5 (2), 115-121.
- Myers, D. G., ve Diener, E. (1996). The Pursuit of Happiness, *Scientific American*, 274 (5), 54-56.
- Paksoy, H. M. (2007). Üniversitelerde Akademik Personelin İş Memnuniyeti: Harran Üniversitesi Örneği, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007 (1), 138-151.
- Patton, M. Q. (1987). *How To Use Qualitative Methods in Evaluation*, Newbury Park, Sage.
- Prager, D. (2012). *Mutluluk Ciddi Bir Sorundur*. Butik Yayıncılık, İstanbul.
- Pryce-Jones, J. (2011). *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success*, John Wiley & Sons.

Alacalar Çakır, A. & Aydın, A. (2023). Akademisyenlerde İş Yerinde Mutluluğun Anlamı, Öncülleri ve Sonuçlarının Belirlenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(44), 213-237.

- Rodríguez-Carvajal, R., Moreno-Jiménez, B., de Rivas-Hermosilla, S., Álvarez-Bejarano, A. ve Sanz-Vergel, A. I. (2010). Positive Psychology at Work: Mutual Gains for Individuals and Organizations, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (3), 235.
- Ryan, R. M., Huta, V. ve Deci, E. L. (2008). Living Well: A Self-Determination Theory Perspective on Eudaimonia, *Journal of Happiness Studies*, 9, 139–170.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is Everything, or is it? Explorations on the Meaning of Psychological Well-being, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Sağlam, A. S. Ç. (2011). Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisi, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (15), 407-420.
- Salzberg, S. (2019). *Real Happiness: A 28-Day Program to Realize the Power of Meditation, Enhanced Version*. Workman Publishing.
- Salzberg, S. (2013). *Real Happiness at Work: Meditations for Accomplishment, Achievement, and Peace*, Workman Publishing.
- Sekman, M. (2016). *Başarı Bilimi: Büyük Başarı Araştırmaları 1*, Alfa Yayıncılık.
- Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being*, Simon and Schuster.
- Seligman, M. E. (2004). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize your Potential for Lasting Fulfillment*, Simon and Schuster.
- Suojanen, I. I. (2017). Young Professionals and the Pursuit of Happiness at Work, *Doctoral Dissertation*, The University of Edinburgh.
- Thomas, L. (2014). Happiness in General and at Work: A Phenomenological Study with US Southern Professional African American Women, *Doctoral Dissertation*, Capella University.
- Tortumlu, M., ve Taş, M. A. (2020). İşyeri Kabalığı ve Mutluluk İlişkisinde İş Yaşamında Yalnızlığın Düzenleyici Etkisi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23 (2), 706-719.
- Turan, N. (2022). Akademisyenlerin Çalışma Mutluluğu Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler Üzerine Araştırma: Bir Kamu Üniversitesi Örneği, *Yükseköğretim Dergisi*, 12 (3), 450-459.
- Warr, P. (1987). *Work, Unemployment, and Mental Health*, Clarendon Press, Oxford.
- Warr, P. (2011). *Work, Happiness, and Unhappiness*, Psychology Press.
- Warr, P. (2017). Self-Employment, Personal Values, and Varieties of Happiness–Unhappiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23 (3), 1-14.
- Waterman, A. S. (1993). Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment, *Journal of Personality and Social Psychology*, 64 (4), 678.
- Wright, T. A. ve Cropanzano, R. (2000). Psychological Well-being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.

Alacalar Çakır, A. & Aydın, A. (2023). Akademisyenlerde İş Yerinde Mutluluğun Anlamı, Öncülleri ve Sonuçlarının Belirlenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(44), 213-237.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 10. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Yu, T. K., Lu, L. C. ve Liu, T. F. (2010). Exploring Factors that Influence Knowledge Sharing Behavior Via Weblogs, *Computers in Human Behavior*, 26 (1), 32-41.

Genişletilmiş Öz

Akademisyenlerde İş Yerinde Mutluluğun Anlamı, Öncülleri ve Sonuçlarının Belirlenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma

Amaç: Bu araştırmanın amacı, işyeri mutluluğunu neyin oluşturduğunu, nasıl elde edilebileceğini ve ne gibi etkilere sahip olduğunu ortaya çıkarmaktır. Araştırmada, iş yerinde mutluluğun bireysel ve örgütsel yaşamdaki önemi dikkate alınarak, katılımcıların iş yerinde mutluluk algıları, onları işte mutlu eden faktörler ve işteki mutluluklarının bireysel ve örgütsel sonuçları araştırılmaktadır.

Yöntem: Bu araştırmada, olguları bireylerin bakış açılarından görmemizi ve bu bakış açılarını oluşturan toplumsal yapı ve süreçleri ortaya koymamızı sağlayan nitel araştırma desenlerinden biri olan temel nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Öte yandan nitel yaklaşım araştırmacılarının araştırmak, anlamak ve içgörü kazanmak istedikleri amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme (Merriam, 2013: 76; Patton, 1987: 53) tercih edilmiştir. Nitel araştırmanın örneklemini, bir devlet üniversitesinde görev yapan ve iş yerindeki mutlulukları büyük önem taşıyan, farklı unvan ve alanlarda görev yapan otuz akademisyen oluşturmuştur. Verilerin elde edilmesinde konu ile ilgili literatürde daha önce yapılmış çalışmalardan (Suojanen, 2017: 282; Bulut, 2015: 182-183) ve araştırmanın özgün amaçları dikkate alınarak oluşturulan anket formundan yararlanılmıştır. Anketin birinci bölümünde çalışanların kişisel bilgilerini ortaya çıkarmaya yönelik sorular, ikinci bölümünde ise iş yerindeki mutlulukla ilgili düşüncelerini ortaya çıkarmaya yönelik sorular yer almaktadır. Bireysel görüşmeler yoluyla elde edilen veriler içerik analizi yöntemine (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 242) tabi tutularak benzer katılımcı ifadeleri bir araya getirilmiş, verilerin kodlanmasıyla elde edilen kavramlar belirli bir tema altında tasnif edilerek tablolastırılmıştır. Daha sonra her tablodaki kavramlar ilgili değişkenlere ilişkin katılımcı ifadelerinden doğrudan alıntılarla desteklenmiştir.

Bulgular: Araştırmaya katılanların kişisel bilgileri incelendiğinde 16'sı kadın, 14'ü erkekten oluşan otuz katılımcıdan 19'unun evli, 11'inin bekar olduğu görülmüştür. Yaş ortalaması 38 olan katılımcıların ortalama 11 yıl akademisyen olarak çalıştıkları ve ortalama 10 yıl buldukları kurumda akademisyen olarak çalıştıkları görülmüştür. Unvanlarına göre tasnif edildiğinde katılımcıların 7'sinin profesör; 3'ünün doçent; 8'inin doktor öğretim üyesi ve 12'sinin araştırma görevlisi olduğu görülmüştür. Katılımcıların genel olarak mutluluk tanımlarını ortaya çıkarmak amacıyla sorulan "Mutluluk sizin için ne ifade ediyor?" sorusuna verdikleri yanıtlarda en çok vurgulanan faktörlerin huzur, belirli ölçüde tatmin edilen beklentiler, esenlik ve sağlık olduğu görülmüştür. Katılımcıların iş yerinde mutluluk algılarını ortaya çıkarmak amacıyla sorulan "İş yerinde mutluluk sizin için ne ifade ediyor?" sorusuna verdikleri yanıtlarda en çok vurgulanan faktörlerin iş yerinde barış, iyi ilişkiler, işle özdeşleşme, iş tutkusu, başarı ve ekip çalışması olduğu görülmüştür. Katılımcıların iş yerindeki memnuniyet algılarını ortaya çıkarmak için sorulan "İş yerindeyken sizi en çok mutlu eden faktörler nelerdir?" sorusuna verdikleri yanıtlarda en çok vurgulanan faktörlerin adil davranış, takdir, başarılı iletişim ve ekip çalışması olduğu görülmüştür. Son olarak işyeri mutluluğunun sonuçlarını belirlemek için sorulan "İş yerinde mutlu olduğunuzda davranışlarınız ve eylemleriniz ne şekilde etkileniyor?" sorusuna verdikleri yanıtlarda en çok vurgulanan faktörlerin gelişme isteği, başarı duygusu, genel hayat mutluluğu, enerji, toplum yanlısı davranış ve bilgi paylaşımı olduğu görülmüştür.

Sonuç: Araştırma, işyeri mutluluğu açısından örgüte ve örgütün sunduğu olanaklara odaklanan hedonik mutluluk yaklaşımı yerine, bireyi ve bireyin tercihlerini merkeze alan ödemonik mutluluk yaklaşımını ön plana çıkarmaktadır. Bireylerin, örgütlerin ve ülkelerin gelişmesinde önemli bir yere sahip olan akademisyenlik mesleğinde bir düşünce biçimi olarak mutluluğun yönetilebilir ve tercih edilebilir bir kaynak olduğu savunulmaktadır. Bu noktada iş yerinde mutluluğun sorumluluğu yöneticilerden ve diğer dış etkenlerden çok akademisyenlerin kendilerine düşmektedir. Ancak akademisyenlerin iş yeri mutluluklarını arttırabilmeleri için iş yeri mutluluklarını arttıran veya engelleyen bazı içsel faktörlerin farkında olmaları ve bu faktörleri uygun şekilde yönetebilmeleri gerekmektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin mutlulukla en yakından ilişkilendirdikleri fikrin huzur olduğu görülmüştür. Akademisyenler tarafından yapılan bazı mutluluk tanımlarının literatürdeki tanımlarla uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Haybron'un (2013) tanımlarına göre incelendiğinde akademisyenlerin mutluluğu anlık bir duygudan ziyade bir ruh hali ve mutlu bir yaşamla ilişkilendirdikleri ve en çok Aristoteles'in (2017) ödemonik mutluluk anlayışına atıfta buldukları görülmüştür. Seligman'ın (2004) keyifli yaşam, iyi yaşam ve anlamlı yaşamın birleşimi olarak tanımladığı mutluluğun üç boyutuyla bağlantılı olarak katılımcı akademisyenler tarafından bazı mutluluk tanımlarının yapıldığı da gözlenmiştir. Akademisyenlerin öznel iyi oluş tanımlarında mutluluğu beklentilerin önemli ölçüde

karşılanmasıyla da ilişkilendirdikleri görülmüştür. Akademisyenlerin işyeri mutluluğunu "iş yerindeki olumlu ilişkiler", "işini sevme ve işle özdeşleşme" olarak değerlendirdikleri tespit edilmiştir. Öte yandan, insanların işlerini ve hatta işyerini seçme şansı varken, çalışma arkadaşlarını seçme şansları olmadığı için işyerinde olumlu duygular geliştirmenin önemi vurgulanmıştır. Çalışmanın sonuçları işyeri mutluluğunun öncül değişkenlerinin psikolojik sermaye, örgütsel adalet algısı ve meslektaşlarla ilişkiler, öznel kariyer başarısı algısı, işin özellikleri ve örgütsel iletişimin etkililiği algısı olduğunu göstermektedir. "İş yerinde mutlu olduğunuzda davranışlarınız ve eylemlerinizi etkiliyor mu, etkiliyorsa ne şekilde?" sorusuna verilen cevaplarda iş yeri mutluluğunun sonuçlarının genel yaşam mutluluğunu, başarı algısını ve prososyal davranış kapasitesini artırdığı vurgulanmıştır.

Extended Abstract

A Qualitative Research Devoted to Determination of the Meaning, Antecedents and Consequences of Happiness at Workplace in Academicians

Aim: The aim of this research is to uncover what constitutes workplace happiness, how it can be attained, and what influences it has. In the research, participants' perceptions of happiness at work, the factors that make them happy at work, and the individual and organizational results of their happiness at work are investigated, considering the importance of happiness at work in individual and organizational life.

Method: In this research was used one of the qualitative research designs, the basic qualitative research method, which enables us to see the facts from the perspectives of the individuals involved and to reveal the social structure and processes that make up these perspectives. On the other hand, the maximum diversity sampling (Merriam, 2013: 76; Patton, 1987: 53) was preferred which is one of the purposive sampling methods that qualitative approach researchers want to explore, understand and gain insight into. The sample of the qualitative research consists of thirty academicians with different titles and fields of study working at a state university, all of whose happiness at workplace was of crucial importance. In obtaining the data, the questionnaire form was utilized, which was created by considering the previous studies related to the subject in the literature (Suojanen, 2017: 282; Bulut, 2015: 182-183) and the original aims of the research. In the first part of the questionnaire, there are questions that aim to reveal the personal information of the employees, and in the second part, there are questions that aim to reveal their thoughts about happiness at workplace. The data obtained through individual interviews were subjected to the content analysis method (Yıldırım & Şimşek, 2016: 242) and similar participant expressions were brought together, the concepts obtained by coding the data were classified under a certain theme and tabulated. Then the concepts in each table were supported by direct quotations from participant statements with regard to relevant variables.

Findings: When the personal information of the participants in the study was examined, it was seen that among thirty participants consisting of 16 women and 14 men, 19 academicians were married and 11 of them were single. It was seen that the participants, whose average age was 38 years, worked as an academician for an average of 11 years and worked as an academician for the present institution for an average of 10 years. When classified according to their title, it was seen that 7 of the participants were professors; 3 of them were associate professors; 8 of them assistant professors and 12 of them were research assistants. The answers given to the question "What does happiness mean to you", which was asked to reveal participants' definitions of happiness in general, showed that the most emphasized factors were peace, expectations satisfied in a given extent, well-being and health. The answers given to the question "What does happiness at work mean to you?", which was asked to reveal participants' perceptions of happiness at work, showed that the most emphasized factors were peace at work, good relations, identification with work, passion for work, achievement and teamwork. The answers given to the question "What are the factors that make you happy most while you are at work?", which was asked to reveal participants' perceptions of satisfaction at work, showed that the most emphasized factors were fair treatment, appreciation, successful communication and teamwork. Finally, the answers given to the question "How are your behaviors and actions affected when you are happy at work?", which was asked to determine the consequences of workplace happiness, show that the most emphasized factors were desire for improvement, sense of success, general happiness in life, energy, prosocial behavior and knowledge sharing.

Conclusion: The research highlights the eudemonic happiness approach that focuses on the individual and the individual's choices, instead of the hedonic happiness approach that focuses on the organization and the opportunities offered by the organization in terms of workplace happiness. It is argued that happiness, as a way of thinking, is a manageable and preferable resource in the academic profession, which has a crucial place in the development of individuals, organizations and countries. At this point, the responsibility for happiness in workplace is placed on the academicians themselves rather than their administrators and other external factors. However, in order for academicians to increase their workplace happiness, they need to be aware of some

internal factors that increase or hinder their workplace happiness in order to be able to manage the relevant factors appropriately.

It was observed that the idea that academicians participating in research associated most closely with happiness was peace. It was found that some definitions for happiness by academicians were compatible with definitions found in literature. When analyzed according to Haybron's (2013) definitions, it was found that academicians associated happiness with mood and a happy life rather than a momentary feeling, and they mostly referred to Aristotle's (2017) eudemonic happiness. It was also observed that some definitions of happiness were made by participant academicians connected with the three dimensions of happiness, which Seligman (2004) defined as the combination of pleasant life, good life and meaningful life. It was seen that academicians associated happiness also with the considerable satisfaction of expectations in their subjective well-being definitions. It was found that academicians regarded workplace happiness as "positive relations at work", "loving work and identifying with work". On the other hand, the importance of developing positive emotions at workplace was emphasized, due to the fact that while people had the opportunity to choose their job or even workplace, they had no choice of choosing their co-workers. The results of the study show that the antecedent variables of workplace happiness are psychological capital, perception of organizational justice and relations with colleagues, subjective perception of career success, characteristics of work and perception of effectiveness of organizational communication. In the answers given to the question "Are your behaviors and actions affected when you are happy at work, and if so, how?", it was emphasized that the results of workplace happiness increased general life happiness, perceptions of success and prosocial behavior capacity.
