

Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Araştırma Makalesi / Research Article

Bir Kamu Üniversitesi Personelinin Çalışma Mutluluğunu Etkileyen Faktörler: Nitel Araştırma Örneği

Factors Affecting Happiness of a Public University Staff: Case of Qualitative Research

Nuray TURAN¹ 

¹Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma
Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,
Karaman, Türkiye

ORCID: N.T. 0000-0001-6823-3992

Corresponding author:

Nuray TURAN,
Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma
Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Yunus
Emre Yerleşkesi, Karaman, Türkiye
E-mail: nurayturana@kmu.edu.tr

Submitted: 12.02.2019

Revision Requested: 15.02.2019

Last Revision Received: 31.07.2019

Accepted: 14.10.2019

Published Online: 19.11.2019

Citation: Turan, N. (2019). Bir kamu
üniversitesi personelinin çalışma
mutluluğunu etkileyen faktörler: Nitel
araştırma örneği. *Journal of Economy Culture
and Society*, 60, 187-205.
<https://doi.org/10.26650/JECS2019-0011>

öz

2000'li yılların başından itibaren pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojik sermaye gibi konuların çalışma yaşamı bağlamında araştırılmasının artış göstermesiyle birlikte, çalışma mutluluğu araştırmalarının önemi fark edilmiş ve alana ilgi artmıştır. Ancak, bu araştırmalar daha çok özel sektör çalışanları odağında yapılırken, kamu çalışanları arasında, özellikle de kamu üniversitelerinde çalışanlar arasında pek fazla yapılmamıştır. Bu nedenle, makalenin amacı, bir kamu üniversitesi akademik ve idari personelinin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörleri ortaya çıkarmaktır. Bu amaçla, yapılandırılmış görüşme yönteminin kullanıldığı, 23 akademik ve 14 idari personel olmak üzere toplamda 37 üniversite personeli ile yüz yüze görüşme yapılmıştır.

Sonuçlara göre; çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler "kişisel, çevresel, işe yönelik tutumla ilgili, ilişkilerle ilgili ve yönetimsel faktörler" olarak belirginlik kazanmıştır. Bu faktörler içinde, akademik personel için çalışma mutluluğunu etkileyen en önemli faktör işe yönelik tutum, en az önemli faktör ise çalışma ortamı ilişkileri ile ilgili faktör iken; idari personel için en önemli faktör yönetimsel; en az önemli olan ise, çevresel faktördür. Bulguların gelecek araştırmalar için kamu üniversitelerine veri kaynağı; özel üniversitelere bu araştırmaların yapılabilmesi için bir zemin oluşturacağı ve fayda sağlayacağı öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif psikoloji, pozitif çalışma psikolojisi, pozitif örgütsel davranış, çalışma mutluluğu, çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler, çalışma yaşamı

ABSTRACT

Since the beginning of the 2000s, the study of positive organizational behavior and positive psychological capital in the field of positive psychology has increased in the context of working life, and the importance of happiness research has been recognized, and interest has increased in this field. However, while these studies were mostly focused

on private sector employees, there was not much among public employees, especially among those working in public universities. Therefore, the purpose of this article is to reveal the factors that affect happiness at work of the academic and administrative staff of a public university. For this purpose, face to face interviews were conducted with 37 university staff, 23 academic and 14 administrative staff, using structured interview method. According to the results; the factors that affect happiness at work have become apparent as "personal, environmental, work-related attitudes, relationships and managerial factors". Among these factors, the most important factor affecting happiness at work for academic staff is the attitude towards work, and the least important factor is related to working environment relations. The most important factor is the administrative factors for administrative staff, and the least important factor is the environmental factor.

The findings include data sources for future research, and it is foreseen that private universities will provide a basis for this research and will benefit from it.

Keywords: Positive psychology, positive work psychology, positive organizational behaviour, happiness at work, factors affecting happiness at work

EXTENDED ABSTRACT

Aim

The working environment is an area where people spend most of their lives and it has many direct and indirect effects on their lives. In this area, it is inevitable that a number of psychological and physical factors affect the person. The happier the person is in the working environment (assuming it is appropriate under other conditions), the efficiency, performance and success will also increase accordingly; and the more unhappy the person, the lower the productivity, performance and success. Therefore, it is important for employees to be aware of what needs to be done to ensure their happiness at work, whether they are private or public organizations. For this; a policy should be developed according to the factors that affect happiness at work. But, it can be said that the factors affecting happiness at work in the research conducted up to this day are not very scientific, or are used in the same sense as job satisfaction, and the lack of much work for public organizations in particular, is a deficiency in this field. Whence, the aim of this study is to reveal the factors affecting happiness at work of the academic and administrative staff of the university.

Method

In this study, the structured interview method, which is one of qualitative research methods, is used. The reason why the structured interview method is preferred is to get the opinions of the academic and administrative staff about the factors affecting their happiness at work, to get the opinions of the interviewee without asking and directing the same number and the same content, to reveal the similarities and differences in these views and to make comparisons. The universe of the research consists of the academic and administrative staff of a public university. Participants were selected from the academic and administrative staff of this university by the simple random sampling method. Of the participants, 23 were male and 14 were female. The average age is 36.8 years. 22 of the employees are academicians and 15 are administrative staff. In the first phase of the study, a literature review was conducted regarding happiness at work, and factors affecting happiness at work, behind 7 questions were introduced to be used in the research. Afterwards, opinions were taken from two academicians on the subject, in terms of the suitability of the interview questions. The necessary corrections and arrangements were made according to these returns, and after the questions were deemed valid and sufficient, a pilot study was carried out with two academicians and administrative staff before the research was conducted, and the main study was carried out after the pilot study. In the final form of the interview form, 7 questions and demographic variables were included.

Findings

The factors affecting happiness at work became evident as personal, environmental, work-related attitudes, relationship-related and managerial factors. Among these factors, the most important factor affecting happiness at work for the academic staff is the attitude towards work, while the least important factor is the relationship-related factor. The most important factor for administrative staff is managerial; the least important is the environmental factor. In addition, job satisfaction has emerged as a result of happiness at work. In addition, the frequency of the factors affecting happiness at work is differentiated between academicians and administrative staff. Another remarkable result is; job satisfaction has emerged as a result of the happiness of working. The participant expressions of the managerial factors to the affect happiness at work also allowed the classification of leadership characteristics.

Conclusion

As a result; the working environment is a physical space where the person works, where he earns money and where he is employed. A work environment with a robust infrastructure, a healthy environment, appropriate security measures, appropriate working hours, important rules and safety procedures for employees at all levels will provide better efficiency for the organization (Sharma and Jain, 2018). For these reasons, it is thought that the findings of the research will provide a comparison for the factors affecting happiness at work of the academic and administrative staff, while also providing a prediction for the areas to be developed in this regard. In addition, it is expected to provide each university factors for investigations affecting happiness at work within itself, and create a resource for them to make improvements with the development required in this regard is important, and benefits in Turkey for future research. For this reason, it can be suggested that future studies related to happiness at work should be done in other universities and that the studies can be enriched by comparing happiness at work public and private universities. In addition, research can be done according to occupations. Thus, the subject will be improved and deepened, and original scientific studies will emerge.

1. Giriş

Son yıllarda, pozitif psikolojiye ilginin artışı bilim insanlarını ve uygulamacıları genel olarak insanları neyin mutlu ettiği, mutluluğun nasıl ortaya çıktığı ve çalışma ortamında nasıl uygulanabileceğine yönelik araştırmalara yönlendirmiştir (Cadmus, 2018). Özellikle 2000'li yılların sonundan itibaren çalışma ortamında mutluluğu bulma (Camp, 2004), insanların çalışma ortamında niçin mutsuz olduğuna ve bu konuda neler yapılabileceğine (McKee, 2017, s. 47), çalışma ortamında mutluluğun sürdürülebilir olmasına (Marianve Budeanu, 2019), çalışma mutluluğu ve para kazanma ilişkisine (Diener ve Biswas-Diener, 2009), çalışma mutluluğunun ölçümüne (Salas-Vallina ve Vidal, 2018), çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlere (Pincheira ve Carrasco, 2019) ve çalışma mutluluğunun geliştirilmesine yönelik (Townend, 2007; Oerlemans ve Bakker, 2018) araştırmaların yaygınlaştığı dikkat çekmektedir. Kısaca, çalışma mutluluğu güncel ve tartışmalı bir konu olarak (Rao, Lakshmi ve Goswami, 2017, s. 27) araştırmacılar ile uygulamacıların gündeminde yer aldığı görülmektedir.

Aristoteles'e göre mutluluk, insanların kendi iyiliği için arzu ettiği bir duygudur. İnsanlar mutlu olmak için zenginlik, saygınlık ve sağlık arayışı içindedirler. Bu ve benzeri nedenlerle, mutluluğa ilgi her geçen gün artmıştır ve bilim insanları kişilerin mutlu olmayı başarmaları ile yakından ilgilenmeye başlamışlardır (Moccia, 2016, s. 143). Bunun yanı sıra mutluluk ve çalışma arasındaki ilişkinin, ekonomi alanında sürekli büyüyen deneysel bir literatüre sahip olduğu dikkat çekmektedir. Ancak, bu analizler daha çok öznel refahı ölçmek için çoğunlukla büyük ölçekli anket verilerine dayanmaktadır. Geniş bir araştırma ağı, işini kaybetmenin ve işsizliğin etkisini araştırırken, bir başka araştırma ağı da çalışma koşulları, serbest meslek ve kamu sektöründe çalışanların memnuniyeti etrafında gelişen iş tatmini konusundaki belirleyicilere odaklanmaktadır (Krause, 2015). Bu nedenle literatürde depresyon, anksiyete, stres ve duygusal bozukluklar gibi mutsuzluk yönlerine odaklanan araştırmalar ile mutluluk ile eş anlamlı kullanılan öznel iyilik hali hakkında birçok çalışma bulunmaktadır (Furnham ve Christoforou 2007). Literatürün daha küçük bir kısmı ise; mutluluğun çalışma yaşamı üzerindeki potansiyel etki ve sonuçlarını araştırmaktadır (Krause, 2015). Böylece, çalışma mutluluğu araştırmalarının iş doyumunu ile öznel iyilik hali kapsamında ele alınmasının, psikoloji alanında işsizlik, depresyon, anksiyete gibi olumsuz durumlarla ilgili araştırmalara daha çok ağırlık verilmesinin çalışma yaşamında mutluluk araştırmalarının arka planda kalmasına neden olan unsurlar olduğu söylenebilir.

Bazı bilim insanlarının çalışma mutluluğu araştırmalarının gölgede kaldığına yönelik iddialarının yanı sıra; insan kaynakları yönetimi araştırmaları için çalışma mutluluğu giderek önemli hale gelmektedir (Salas-Vallina ve Vidal, 2018). Bu kapsamda mutluluk, çalışanların enerjik ve etkin bir şekilde verimli hizmet üretebilme ve sunabilmelerini sağlamanın bir ön koşulu kabul edilmekte (Yassin, 2014, s. 69), çalışma ortamında mutluluğun kapsamlı bir ölçümünün gerekli olduğu savunulmaktadır (Salas-Vallina ve Vidal, 2018). Bu tartışmalar ışığında, çalışma mutluluğu araştırmalarında bir farkındalık oluşmaya başladığını söylemek mümkündür.

Çalışma yaşamı insan hayatının önemli ve hassas yönlerinden biridir (Dulk, Groeneveld, Ollier-Malaterre ve Valcour, 2013). Eğer, mutluluk araştırmaları çalışma ortamında doğru bir şekilde uygulanırsa, organizasyonların verimlilik ve performans artışına katkıda bulunacak, organizasyonlara stratejik faydalar sağlayacaktır (Jones ve Lindsay, 2014). Çünkü küreselleşmenin kaçınılmaz etkisi ile yüzleşen organizasyonların rekabet koşullarında ekonomik, politik, sosyal ve teknolojik faktörlerdeki değişime kapılarını kapatmaları mümkün değildir. Bu durumda organizasyonlar, oldukça zorlu bir rekabet ve değişim hızı ile karşı karşıyadırlar (Januwarso-

no, 2005, s. 9). Bunun yanında, küresel ekonomi hızla gelişmekte, insanların maddi yaşamları büyük ölçüde genişlerken; manevi dünyalarının tatmini için artan bir uyarı vardır (Zhou ve Qiu, 2013, s.719). Bu bağlamda, çalışanlar arasında çalışma ve işin maddi getirisi yanında; verdiği manevi tatmin, haz ve mutluluk arayışı artmaktadır. Bu arayışın farkına varabilen organizasyonlar, çalışma mutluluğunu dikkate almaktadır. Başka bir ifadeyle çalışma yaşamını etkileyen ve değiştiren, teknoloji ve küreselleşme, ekonomik gelişmeler ve rekabet koşulları gibi değişkenlerin çalışma mutluluğunu organizasyonlar açısından önemli hale getirdiğini söylemek mümkündür.

Bir başka açıdan, çalışanların bilgili ve vasıflı olmaları, iyi bir tutuma sahip olmaları ve istekli olmaları, değişime uyum göstermeleri, başkalarıyla birlikte çalışabilmeleri ve mutlu çalışmaları esasında bir gerekliliktir (Januwarsono, 2005, s. 9). Bu durum, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının yanı sıra organizasyonlar tarafından da fark edilmektedir (Yassin, 2014, s. 69). Çalışma mutluluğu, organizasyon içinde bir çalışanın performansını arttırmasına ve potansiyelini kazanmasına yardımcı olurken, beraberinde diğer çalışanların da mutluluğunu arttırır (Block, 2011). Böylece, mutlu çalışanların olduğu bir ortamda iş ve çalışma; eziyet ya da zorunluluktan ziyade çalışani olumlu yönde kamçıl原因 bir mücadele unsuru olarak görülür, bu mücadele çalışanları rahatlık bölgelerinin dışına çıkmaya zorlar, böylece çalışanlar işlerini sorumluluk bilinci ile yapar. Çalışma zamanları onlara özerk ve sağduyulu olma olanağı verir (Schwartz, 2015). Bu nedenle, çalışanların organizasyon ve kişisel hedeflerine ulaşmaları için hem organizasyonu hem de kendilerini destekleyecek kadar mutlu ve motive olmuş hissetmeleri gerekir (Sharmave Jain, 2018). Çünkü çalışma mutluluğu organizasyonların sürdürülebilirliği için değerli bir araçtır (Dahiya, 2018). Bu bağlamda, çalışma mutluluğunun sağlanması, olması ya da geliştirilmesinin çalışan ve organizasyonun birlikte sorumluluğunda olduğu söylenebilir.

Çalışma mutluluğunun farkına varılan öneminin yanı sıra; teşvik etmeyi ya da arttırmayı amaçlayan organizasyonların, buna yönelik politikalarını oluşturmadan önce dikkatle göz önünde bulundurmaları gereken bir takım faktörler vardır (Rao, Lakshmi ve Goswami, 2017, s. 27). Çünkü çalışma ortamı insanların yaşamlarının büyük kısmını geçirdiği, yaşamları üzerinde dolaylı ve dolaysız pek çok etkisi olan bir alandır. Bu kapsamda kişiyi etkileyen bir takım psikolojik ve fiziksel faktörlerin var olması kaçınılmazdır.

Çalışma ortamında kişi ne kadar mutlu ise (diğer koşullarında da uygun olduğu varsayılararak) verimliliği, performansı ve başarısı da ona göre artış gösterecektir, ne kadar mutsuz ise; bu durumların aksi durum ortaya çıkacaktır. Bu nedenle, ister özel ister kamu organizasyonu olsun çalışanlarının mutluluğunu sağlamak için yapılması gerekenlerin farkına varmalıdır. Bunun için, çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlerin neler olduğu ortaya çıkarılarak buna yönelik bir takım eğitim ve yönetim politikaları geliştirilebilir. Ancak; bu güne kadar yapılmış araştırmalarda çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlerin bilimsel olarak çok fazla ele alınmadığı ya da iş doyumunu ile aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir. Özellikle kamu organizasyonlarına yönelik pek çalışma olmayışının bu alan için bir eksiklik olduğu söylenebilir. Bu nedenle, bu araştırma ile alandaki ilgili boşluğu doldurarak gelecek çalışmalara kaynak oluşturabilmenin önemli olduğu düşünülmektedir. Öte yandan, çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlerin çalışanların gözünden ortaya çıkarılması makalenin önemini ve özgünlüğünü arttırmaktadır.

Sonuç olarak, çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlere yönelik bir araştırma yapılabileceği düşünülmüştür. Böylece öncelikle kısa bir literatür taramasına, ardından nitel araştırma bulgularına yer verilmiştir. Sonuç bölümünde, genel bir değerlendirme yapılmış ve önerilere yer verilmiştir.

2. Literatür Tarama

Bu kısımda öncelikle çalışma mutluluğu kavramına değinilecek, ardından çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlere yer verilecektir.

2.1. Çalışma Mutluluğu

“Mutluluk nedir?, Mutluluğu oluşturan nedir ya da nelerdir?” gibi sorulara aranan yanıtlar insan hayatının hemen hemen her alanında vardır (Cadmus, 2018) ve bu alanlardan biri çalışma yaşamıdır. Çalışma yaşamında bu sorulara aranan yanıtların çalışma mutluluğu araştırmalarının zeminini oluşturduğu öngörülebilir.

Çalışma mutluluğu, bir kişinin çalışma ortamında öznel iyi oluşunu ifade etmektedir (Bhat-tacharjee ve Bhattacharjee, 2010). Daha geniş anlamda, çalışanın geçici ruh hali ile duygularına göre; nispeten istikrarlı tutumlara ve kişi düzeyinde istikrarlı kişisel eğilimlere, ekip ya da organizasyon düzeyinde toplam tutumlara kadar çok sayıda yapıyı kapsayan bir şemsiye olarak nitelenir (Fisher, 2010). Başka bir açıdan çalışma mutluluğu, profesyonel mutluluk olarak ifade edilmekte, çalışma ortamında yapıcı çıktılarının bir yan ürünü olarak görülmektedir ve bir organizasyonda verimliliği artırmak, performansı iyileştirmek için ciddi bir öneme sahiptir. Bu nedenle, hangi faktörlerin çalışan mutluluğunu etkilediğinin bilinmesi gerekir (Sharma ve Jain, 2018). Bu noktada, çalışma mutluluğunun kişi ve içinde bulunduğu çalışma ortamı tarafından belirlendiği, kısaca organizasyon ve çalışanın ortak ürünü olduğu söylenebilir. Böylece, çalışma mutluluğunun ortaya çıkmasını, ortaya çıkan mutluluğun ve belirleyicilerini, başka bir ifadeyle faktörlerini ortaya koyabilmek önemlidir.

2.2. Çalışma Mutluluğunu Etkileyen Faktörler:

Günümüzde, insanların uyku harici vaktinin çoğu çalışma ortamında geçmektedir ve bu durum genel yaşam kalitelerini etkilemektedir. Bu nedenle, çalışma yaşamında insanları mutlu veya mutsuz eden faktörlerin neler olduğunu anlamak önemlidir (Tasnim, 2016, s. 62). Ancak, mutluluğun kendisini başlı başına analiz etmenin ve anlamının zorluğu (Cadmus, 2018) nedeniyle etkileyen faktörlerin sınıflanması, tek ya da birkaç başlık altında ele alınması, genel-geçer olması çok mümkün değildir. Bu nedenle, birbirinden farklı faktörler ortaya çıkmıştır. Bu amaçla farklı ülkelerde, sektörlerde ve mesleklerde çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlerin neler olduğuna yönelik araştırmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların bazılarında sınıflamalar yapılırken; bazılarında herhangi bir sınıflama yapılmaksızın etkileyen faktörlere tek tek yer verilmiştir.

Çalışma mutluluğunu etkileyen faktörleri Oswald (2002) “içsel ve dışsal” faktörler bağlamında iki başlıkta; Tasnim (2016) ve Ongkana (2006) “kişisel, çevresel ve organizasyonel”; Ouyprasert (2009) ise; “çalışanlar arası ilişkiler, organizasyonun ortak değerleri ve çalışma yaşamı kalitesi” olarak üç ana başlıkta ele almıştır. Chaiprasit ve Santidhirakul (2011) ile Fapinyo (2009) daha kapsamlı biçimde “işin ilham vermesi, çalışma yaşamı kalitesi, yöneticilerin liderlik özellikleri, çalışma ortamı ilişkileri ve organizasyonun paylaşılan değerleri” olmak üzere beş temel başlıkta sınıflamıştır (Chaiprasit ve Santidhirakul, 2011; Fapinyo, 2009).

Oswald (2002), Ouyprasert (2009), Ongkana (2006) ve Tasnim’in (2016) çalışma mutluluğunu kişisel ve çevresel faktörler açısından bir ayrımla; Fapinyo (2009) ile Chaiprasit ve Santidhirakul’ın (2011) ise, çevresel faktörleri daha fazla detaylandırarak çalışma yaşamı kalitesi, organizasyon değerleri, çalışma ortamı ilişkileri, yöneticilerin özellikleri olarak ele aldığı görülmektedir. Ayrıca, Fapinyo (2009) ile Chaiprasit ve Santidhirakul (2011) işin ilham vermesini, yani iş özelliklerini çalışma mutluluğunu etkileyen bir faktör olarak vermiştir.

2015 yılında hemşireler arasında yapılan bir araştırmada çalışma mutluluğunu etkileyen faktörün yalnızca çalışma ortamı koşulları olduğu ortaya çıkmıştır (Rahigee, 2015, s. 1). 2018 yılında başka bir hemşire grubu ile yapılan araştırmada ise; mental sağlık, aylık maaş, maaştan memnuniyeti, yaşam kalitesi, mevcut çalışılan hastane, mevcut bölümde çalışma süresi, iş vardiyası, yaş, iş doyumu ve hekimlerin davranışından memnuniyetin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler olduğu sonucuna varılmıştır (Khosrojerdi, Tagharrobi, Sooki ve Shari, 2018). İki araştırmada aynı meslek grubunda farklı sonuçların çıkması; çalışılan yer, araştırmanın yapıldığı zaman ve farklı bir örneklem olması ile açıklanabilir. Böylece, çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlerin genel-geçer bir yapıya sahip olmadığı söylenebilir.

Kişisel gelişim imkânı ve organizasyon içinde veya yapılan işte kendini gerçekleştirme (Zhou ve Qiu, 2013; Straume ve Vitters, 2012), fırsatları da organizasyon tarafından sağlanan imkânlar olarak çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlerdir.

İnsan kaynakları yönetimi (Thummakul, Kaeodumkoeng, Prasertsin, Sinjindawong ve Makmee, 2012), yaptığı iş karşılığında takdir ve teşekkür edilme, iyilik halinin teşvik edilmesi (Morgan, 2014; Güner ve Çetinkaya Bozkurt, 2017), iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması (Nahrgang, Morgeson ve Hofmann, 2011) da yönetimden kaynaklı faktörler olarak çalışma mutluluğunu etkilemektedir. Bu araştırma sonuçlarının ortak noktasının çalışma mutluluğunu etkileyen organizasyonun imkânları ile koşullarını ve yönetimin tutumunu içeren faktörleri ortaya koyduğu söylenebilir.

İşin kendisi ve işle ilgili faktörler olarak, çalışanın işini bireysel ihtiyaçlarına uygun olarak aktif ve keyifli bir biçimde şekillendirdiği süreci ifade eden işi yeniden dizayn etme (job crafting) (Kinkerdall, 2013), işin kendisi (Chaiprasit ve Santidhirakul, 2011), çalışanın işine kendini verebilmesi ve bağlı olabilmesi (Kahn, 1992), işte özgür ve özerk hissetmesi (Gavin ve Mason, 2004), işten doyum alması (Bowling ve Wang, 2010), saygın bir sosyal konum ve saygın bir sosyal pozisyon (Gavin ve Mason, 2004) çalışma mutluluğu üzerinde etkilidir. Böylece çalışma süresince çalışanın hissettiği olumlu duyguların, işin ve işin yapılış biçiminin çalışan inisiyatifinde olmasının çalışma mutluluğu üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bu noktada daha önce çalışma mutluluğunun organizasyonlar açısından verimlilik, üretkenlik ve performansla olan katkısı göz önünde bulundurulduğunda, işle ilgili bahsi geçen faktörlerin bu katkı için bir aracı olabileceği öngörülebilir.

Organizasyon, yönetim, işin kendisi ve işle ilgili faktörlerin yanı sıra çalışma mutluluğunu, etkileyen faktörler olarak sağlık (Hwang, 2018), pozitif psikolojik sermaye (Gavin ve Mason, 2004), özgüven ve özsaygı (Baumeister, Campbell, Krueger ve Vohs, 2003) ise; kişisel faktörler kapsamında alınabilir. Böylece, literatürden elde edilen bulgulara göre; çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlerin çalışma ortamı ve koşullarının, yönetimin, işin kendisinin ve işle ilgili diğer unsurların, kişisel özelliklerin toplamından oluştuğunu ve bu faktörlerin birbirinden bağımsız olmadığını söylemek mümkündür. Bunun yanında, bu faktörlerin üstü örtülü biçimde üst başlıklara ayrılabilirdiği; fakat net bir ayrımının olmadığı görülmektedir. Araştırmaların farklı örneklemeler arasında yapılarak zenginleştirilebileceği, böylece üst başlıklara ayrılarak sınıflama yapmanın mümkün olabileceği söylenebilir.

Sonuç olarak, çalışma ortamı kişinin para kazandığı ve istihdam edildiği bir mekândır. Bu nedenle, çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlerin bilinmesi organizasyonlar için önemli bir veri kaynağı olacak ve çalışma ortamına, koşullarına, çalışanlarına yönelik bir öngörü sağlayacaktır.

3. Amaç ve Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, bir kamu üniversitesinde çalışma mutluluğunu etkileyen faktörleri akademik ve idari personelin gözünden incelemektir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, bir kamu üniversitesinin akademik ve idari personelinden oluşmaktadır. Örneklem seçimi, nitel araştırma yöntemi kapsamındaki amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örneklemesine göre yapılmıştır. Maksimum çeşitlilik örneklemesinin amacı; çeşitlilik gösteren durumlar arasında ne tür benzerliklerin ya da farklılıkların olduğunu bulmaktır. Ayrıca, bu yöntem göreceli olarak küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örneklem üzerinde çalışılan probleme taraf olabilecek kişilerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır. Ancak, bu yöntemde çeşitliliği sağlamak yoluyla evrene yönelik bir genelleme yapılamaz (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu nedenle, araştırmada tüm üniversite personeline ulaşmanın mümkün olmadığı için maksimum çeşitlilik örnekleme tercih edilmiştir.

Araştırmaya katılanların 23'ü erkek, 14'ü kadındır. Yaş ortalaması ise 36,8'dir. Çalışanların 22'si akademisyen ve 15'i idari personeldir. İdari personelin 1'i yüksek okul, 9'u lisans ve 5'i yüksek lisans mezunudur. Akademik personelin ise, 8'i yüksek lisans ve 14'ü doktora mezunudur.

Araştırmada, örneklem olarak üniversite personelinin seçilme nedeni, öncelikle Türkiye'de yapılan araştırmalarda doğrudan üniversite personelinin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlere yönelik bir çalışma olmaması, ayrıca yapılan çalışmaların genel olarak iş doyumunu ve iyilik hali kapsamında olduğunun gözlenmesidir. Bunun yanında, genel olarak çalışma yaşamında tutum ve davranış araştırmalarının sıklıkla üniversite personeli arasında sadece akademisyenleri ele aldığı ve idari personeli ele alan çalışmaların özellikle de nitel araştırmaların sınırlı sayıda olması dikkat çekmiştir. Ayrıca, çalışma mutluluğu gibi her düzeyde çalışanı ilgilendiren bir konunun aynı kurum içinde ve aynı yönetime bağlı tüm çalışanları ilgilendirdiği düşünüldüğü için akademik ve idari personeli birlikte ele almanın önemli olduğu düşünülmüştür.

3.3. Yöntem:

Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır (Brannigan, 1985).

3.4. Araştırma Problemi ve Alt Problemleri

Araştırma problemi "*Bir kamu üniversitesinde çalışan akademik ve idari personel tarafından algılanan çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler nelerdir?*" sorusu kapsamında ele alınmıştır. Bu probleme dayalı alt problemler aşağıdaki gibidir.

Alt Problem 1: Bir kamu üniversitesi personelinin çalışma mutluluğunu etkileyen yönetim ilgili faktörler nelerdir?

Alt Problem 2: Bir kamu üniversitesi personelinin çalışma mutluluğunu etkileyen kişisel faktörler nelerdir?

Alt Problem 3: Bir kamu üniversitesi personelinin çalışma mutluluğunu etkileyen çevresel faktörler nelerdir?

Alt Problem 4: Bir kamu üniversitesi personelinin çalışma mutluluğunu etkileyen kurumsal faktörler nelerdir?

Alt Problem 5: Bir kamu üniversitesi personelinin çalışma mutluluğunu etkileyen işin kendisi ve işle ilgili faktörler nelerdir?

Alt problem 6: Bir kamu üniversitesinde akademik ve idari personel arasında çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler arasında farklılık var mıdır? Varsa bu farklılıklar nelerdir?

Alt Problem 7: Bir kamu üniversitesinde akademik ve idari personel arasında çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler arasında benzerlikler nelerdir?

3.5. Görüşme Formunun Hazırlanması

Araştırmanın ilk aşamasında, çalışma mutluluğu ve çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlere yönelik bir literatür taraması yapılmış, bu bağlamda araştırmada kullanılacak 7 soru getirilmiştir. Ardından, konuyla ilgili iki akademisyenden soruların uygunluğu açısından görüş alınmıştır. Gelen geri bildirimlere göre gerekli düzeltme ve düzenlemeler yapılmış, soruların geçerli ve yeterli bulunmasının ardından araştırma yapılmadan ikiyeşer akademisyen ve idari personel ile pilot çalışma yapılmış, pilot çalışma sonrası asıl çalışma uygulanmıştır.

3.6. Verilerin Toplanması

Araştırmaya ilişkin veriler, araştırmacı tarafından 2018 Aralık ayında bir kamu üniversitesinde 37 çalışandan yüz yüze görüşme yapılarak toplanmıştır. Görüşmeler, katılımcılardan randevu alınarak ve onların belirttiği zamanda yapılmıştır. Araştırmacı, öncelikle katılımcılara yapılan araştırmanın bilimsel olduğunu ve verilerin yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacağını, katılımcı kimliklerinin açıklanmayacağını belirtmiş, araştırmacının amacı ile içeriği hakkında kısaca bilgi vermiştir. Ardından, her bir katılımcı ile görüşme sırasında hem not alınmış hem de ses kaydı yapılmıştır.

3.7. Verilerin Analizi

Görüşme tekniği kullanılarak toplanan verilerin analizinde içerik analizi kullanılmış ve veriler Yıldırım ve Şimşek (2013) tarafından belirtildiği gibi dört aşamada analiz edilmiştir. İlk olarak veriler kodlanmış, ardından kodlanan verilerin temaları belirlenmiştir. Sonra, kodlar ve temalar düzenlenmiş,son bulgular tanımlanmış ve yorumlanmıştır. Bu süreçte, görüşme ses kayıtları ve yazılı formlar deşifre edilip çözümlenmeler yapılmış,deşifre sonucunda görüşmelerin çözümlenmesinden 66 sayfa veri elde edilmiştir. Yazıya dökülen ses kayıtları notlarla karşılaştırılmıştır. Elde edilen tüm veriler önce Office programına aktarılarak iki hafta boyunca üçer gün aralıklarla araştırmacının kendisi tarafından okunmuş ve her bir okumada kodlamalar oluşturulmuştur. Ardından bu kodlar bir araya getirilerek temalar ortaya çıkarılmıştır.

İçerik analizi için, güvenilirliğin belirlenmesi amacıyla genellikle kodlayıcılar arası tutarlılık hesaplanmaktadır (Miles ve Huberman, 1994). Bu amaçla araştırmacı tarafından oluşturulan görüşme kodlama anahtarları araştırmacı dışında alana hakim iki araştırmacıya verilmiş ve onlar tarafından okunmuş, kodlanmıştır. Sonra bu iki araştırmacının kodlamaları karşılaştırılmıştır. Kodlama güvenilirliğinin %82,3 olduğu bulunmuştur.

4. Bulgular

Araştırma kapsamında görüşmelerden elde edilen veriler ışığında “kişisel, çevresel, işe yönelik tutumla ilgili, çalışma ortamı ilişkileri ile ilgili ve yönetsel faktörler” olmak üzere beş ana tema belirlenmiştir. Bu temaların altında yer alan doğrudan alıntılar da “A” akademik, “İ” idari personeli; belirtmektedir. Örneğin, “A. Kadın” kadın akademik personeli, “İ. Kadın” kadın idari personel olarak tanımlanmaktadır.

Tema 1: Kişisel faktörler (kişilik özellikleri ve demografik özellikler)

Hem kişilik özelliklerini (Aziz, Mustafa, Samah ve Yusoff, 2013) hem de bir takım demografik özellikleri (Salas-Vallina, Alegre ve Guerrero, 2018) kapsayan kişisel faktörler çalışma mutluluğunu etkileyen bir faktördür. Bu faktöre yönelik, görüşme yapılan personelin ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“İçten ve arkadaş canlısı biriyim, bu benim iş yerindeki arkadaşlık ilişkilerime yansıyor ve beni mutlu ediyor (A.Erkek)”, “sağlıklı olmam, çalışma mutluluğum için yeterli” (A.Erkek), “Azimli ve kararlı biri olmamın işime ve çalışmama yansımalarını olumlu hissediyorum. Sonuçta başarılı oluyorum bu da benim için bir çalışma mutluluğu sağlıyor”(A.Kadın),“Olumlu psikolojik güdüler, moral ve motivasyon yüksekliği, insanlara yardımcı olmanın doğurduğu haz duygusu” (İ.Erkek), “Motive olamam ya da yorgunluğum çalışma mutluluğundan bahsetmeme engel olur mesela” (İ. Kadın), “Halet-i ruhuyetimi olumsuz etkileyen durumlar, moral bozukluğu, hastalık, yorgunluk ya da stresli olmamdan kendi kendime yakındığım olur. Hiç modum yerinde olmaz, kasvetli huzursuz olurum, ee haliyle nerede çalışma mutluluğu? Ha bunların tam tersi olunca da orada çalışma mutluluğu, bir de memlekette olmam (İ.Erkek)”,“Yaşımın işime uygun olmasının beni mutlu ettiğini düşünüyorum (İ.kadın)”,“Ya ben aslında mutlu değilim işimde, bunun tek sebebi çalıştığım bu şehir, bir an önce tayin olmak isterim ve o gün mutlu olduğum gün olacak (İ.Erkek)”.

Görüşmeye katılan personel tarafından çalışma mutluluklarını etkileyen kişisel faktörler kişilik özellikleri (içtenlik, azim ve kararlılık, yardımseverlik) ve demografik özellikler (yaş, sağlık durumu, yaşanan şehir) bağlamında ifade edilmiştir. Daha önceki araştırmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin, dışa dönüklük, yardımseverlik, uyumluluk, dürüstlük (Khosrojerdi, Tagharrobi, Sooki ve Shari, 2018), azimli olma (Furnham, 1987) gibi kişilik özelliklerinin çalışma mutluluğunu olumlu; nevroktikliğin ise, olumsuz (Aziz, Mustafa, Samah ve Yusof, 2014, s. 4109) yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu noktada, olumlu kişilik özelliklerinin çalışma mutluluğu ile doğru orantılı olduğunu söylemek mümkündür.

Demografik değişkenler kapsamında yer alan yaş faktörünün çalışma mutluluğu üzerindeki etkisi insanların yaş aldıkça bazı bilişsel, fiziksel ve zihinsel değişikliklerin meydana gelişinin mutlulukları üzerindeki etkisi ile (İnceoğlu, Segers ve Bartram, 2011, s. 300) açıklanabilir. Yapılan bir araştırma sonucunda insanların yaşı ilerledikçe, duygu ifadelerinin arttığı ve yaşla birlikte çalışma mutluluğu ifadesinin de artış gösterdiği ortaya çıkmıştır (Dahling ve Perez, 2010, s. 574).Bir başka araştırmada ise; yaşın ilerlemesi ile motivasyonun azaldığı ve bu durumun insanların çalışma mutluluklarını düşürdüğü bulguları elde edilmiştir (İnceoğlu, Segers ve Bartram, 2011, s. 300). Öyleyse, çalışma mutluluğu üzerinde yaş etkisine yönelik bir genelleme yapılamayacağı söylenebilir. Öte yandan, bir diğer değişken yaşanan şehirdir. Almanya’da yapılan bir araştırmada küçük şehirlerde işsizlik oranının artması ve iş gücü piyasasına yönelik perspektiflerin azalması nedeniyle, çalışma mutluluğunu düşürmekte olduğu sonucuna varılmıştır (Delken, 2008, s. 216). Bu mutsuzluğun nedeninin işsiz kalma kaygısından kaynaklandığı söylenebilir.

Kişilik özellikleri, yaş ve yaşanan şehrin yanı sıra çalışma mutluluğunu etkileyen bir diğer faktör çalışanın sağlık durumudur. Çalışanların genel olarak fiziksel ve psikolojik iyilik hali performanslarını olumlu yönde etkiler, böylece çalışma mutlulukları artar (Rego ve Cunha, 2008). Ayrıca, çalışanlar arasında mutluluğun optimize edilmesi çalışma ortamında kronik sağlık problemlerinin azalmasını sağlar (Collins ve Gibbs, 2003). Başka bir açıdan, bazı çalışanlar çalışmayı o kadar abartırlar ki, sağlıklarını tehlikeye atarlar ve bu durum onların çalışma ortamı mutluluklarını azaltır (Bakker, Schaufeli, Leiter ve Taris, 2008, s. 191). Bu bağlamda, sağlık ve çalışma mutluluğunun bir döngü halinde birbirini etkilediği ve aralarındaki dengenin önemli olduğu söylenebilir. Sağlık

durumu kapsamında, çalışma mutluluğunu bir değişken aracılığı ile etkileyen diğer faktör ise; kariyerle ilgili öz yeterlidir. Öz yeterliliğin çalışan sağlığını olumlu yönde etkileyerek çalışma mutluluğu artışı teşvik ettiği gözlenmiştir (O'Brien, 2003). Sonuç olarak kişilik özellikleri ve demografik değişkenler bağlamında çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlerin tek başlarına çalışma mutluluğunu olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen keskin bir gücünün olmadığı söylenebilir.

Tema 2: Çevresel faktörler (çalışma ortamı ve koşulları)

Çevresel koşullar (Salas-Vallina, Alegre ve Guerrero, 2018), elverişli bir çalışma ortamı ve altyapısı çalışanın mutluluğu üzerinde oldukça etkili bir faktördür (Sartori ve Catlaone, 2013). Bu koşullar arasında çalışma saatleri, iş güvenliği, fiziksel çalışma koşulları (Byrne, Chughtai, Flood ve Willis, 2012; Martin, 2011) öne çıkmaktadır. Çalışanların zamanlarının büyük çoğunu geçirdiği çalışma ortamının psikolojik ve fiziksel açıdan insancıl olmasına önem verilmektedir (Oswald, Proto ve Daniel, 2015; Warr, 2007) Görüşmeler neticesinde, katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Çalışma ortamının pozitifliği beni de pozitif etkiler ve mutlu olurum, hayatımda mutlu olduğum bir alan iş yerim benim için diyebiliyorum (A.Kadın)”, “Çalıştığım çevre, akademik çevrede olmak insana hoş bir duygu veriyor, huzur buluyorum ve hevesle çalışıyorum, tabii işi de koşa koşa gelebilme duygum benim için bir şans bence” (A.Kadın)”, “Fiziksel donanımın iyi olması, yeterli olması, ulaşım imkânı, çalışmalarım için gerekli maddi fiziki destek varsa benim işim kolaylaşıyor ve daha çok çalışmak istiyorum, bu durum beni mutlu ediyor. Bazen çok, bazen daha çok mutlu eder. Bazen de ne hissettiğimi bilemem. Her an için çok çok mutluyum diyemem böyle olunca, ama genel olarak mutluyum, çok şükür (A. Kadın)”, “Sosyal medya, öğrencilerin vurdumduymazlığı, çevre koşullarının sıkıntılı olması beni geriyor, odaklanamıyorum o zaman işime. Bu duruma üzüliyorum açıkçası, kaliteyi düşürüyor bence böyle şeyler (A. Erkek), “Huzurlu ve iyi şartlarda çalışmak (A.Kadın)”, “Çalışma koşulları, çalışma ortamı, çalışma saatleri, sıcaklık soğukluk benim üstümde etkili oluyor, yani ruh halimi etkiler. Bunların uyumu yani uygunluğu olmadığı zaman insan kötü hissediyor kendini, sonuçta günlük 8 saat falan buradayız ve fiziki koşulların uygunluğu ister istemez önemli, eee insan huzurlu rahat olacak ki mutlu olsun çalışmada (İ.Kadın)”, “Yanii, çalışma ortamının huzurlu olması diyebilirim. Ortam atmosfer ilimli, sakin ve kahkaha doluyorsa ben de iyi oluyorum, ama tam tersi ise eğer kavga tartışma anlaşamama varsa kendimi iyi hissetmiyorum (İ.Kadın)”, “Her türlü maddi ve fiziki şartların temininin yeterli düzeyde temin edilmesi sağlanabilmesi, diğer çalışan personelin işini tam ve zamanında yerine getirmesi, tarafsız ve adil hareket edilmesi bence işyerinde ya da işte çalışmada mutluluk için ilk faktör (A. Kadın)”.

Katılımcılar çalışma koşullarının, psikolojilerine yansıdığını ifade etmektedir. Çünkü çalışma koşullarının iyi ve güvenli olması hem fiziksel hem de zihinsel refahı teşvik eder, için iş ve yaşam dengesi sağlar (Oswald, Proto ve Daniel, 2015; Warr, 2007). Bunun yanında, yapılan bir araştırmada, çalışma yaşamı kalitesinin çalışma mutluluğu üzerinde bir işe sahip olmaktan daha etkili olduğu ortaya çıkmıştır (Dockery, 2003). Bir başka araştırmada, olumlu çalışma koşullarının stres düzeyini düşürerek sağlığı olumlu yönde etkilediği, böylece çalışma mutluluğunu arttırdığı sonucu elde edilmiştir (Baldwin, Dodd ve Rennie, 1999). Bu bulgular ışığında, çevresel faktörlerin kişisel faktörlere olumlu etkisi aracılığı ile çalışma mutluluğunu sağladığı söylenebilir.

Öte yandan çalışma mutluluğu iş yeri uygulamaları veya politikalarının bir sonucudur (Rao, Lakshmi ve Goswami, 2017, s. 27). Bu nedenle, olumlu ve olumsuz çevresel özelliklerin bir fonk-

siyonu olarak, çalışma ortamında mutluluk ters U biçiminde gözlenebilir (Warr, 2011, s. 4). Örneğin, çalışma ortamında çalışana sağlanan güvenlik, özgürlük ve özerklik önemli bir mutluluk kaynağıdır (Benz ve Frey, 2004, s. 98). İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması çalışma mutluluğunu olumlu yönde, sağlanmaması olumsuz yönde etkiler (Warr, 2011, s. 21). Öyleyse, çevresel faktörlerin çalışma mutluluğunun olması ya da olmaması; artması ya da artmamasına yönelik bir alt yapı olduğu söylenebilir.

Tema 3: İşe Yönelik Tutum

Çalışanların yaptığı işin çıktıklarına değer vermesi ve işini sevmesi mutluluklarını 2,5 kat daha artırır (Morgan, 2017). Ayrıca, çalışanların işlerinde daha yüksek özerklik seviyesine sahipliği, çalışma mutluluğu düzeylerini olumlu etkilemektedir (Benz ve Frey, 2004). Yüz yüze görüşmelere göre katılımcıların bu konudaki ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“Bir insanın işini sevmesi çok güzel bir duygu ve ben işimi sevdiğim için mutluyum diyebilirim (A. Erkek)”, “İş doyumunu hissetmek bence çalışma mutluluğu demek” (A.Kadın)”, “Sabah evden çıktığında kurumuna koşu koşu gelmek istemek her şeyi özetleyebilir (A. Erkek)”, “İşe olan bağlılık, sevgi ve istek benim için etkileyici faktörler çalışma mutluluğum için (A.Kadın)”, “Mesela, şey, herkesin kendi işiyle uğraşması, yani özgür olması, baskı olmaması, işimin esnek olması diyeyim beni rahatlatıyor. Bu da huzur veriyor, huzurlu olunca neşeli oluyorsun, neşeli olunca neşe saçyorsun. Sonra da mutlu oluyorsun. Demek ki mutluluk bir döngü ve bulaşıcı, çünkü evimde de mutlu oluyorum işimde mutlu olunca (A.Kadın)”, “Çalışmalarımın istediğim seyirde gitmesi, sonuç almak ya da işimin benden istediklerini göğüsleyebilmek beni çok mutlu ediyor (A.Kadın)”, “İlk aklıma gelen aygün etkisi yüksek bilimsel çalışmalara imza atmak, işte bu dedirtiyor bana, aslında işimin benden istedikleri bu olduğu için kendimi işime uygun, işimi bana uygun hissediyorum, işimi seviyorum kısaca (A.Erkek)”, “İşimi severek yapmak, iyi hissettiriyor beni mutlu olmak iyi hissetmek oluyor benim için” (İ.Kadın), “İnsanın elindeki işi sevmesi bence,yani şükür, yani yaptığın işe değer veriyorsan işte mutluluk, iş'te mutluluk yani değil mi? ben böyle düşünüyorum (İ.Erkek)”.

Görüşmelerden elde edilen bulgulara göre; işe yönelik tutumla ilgili faktörlerde katılımcıların işten doyum almayı çalışma mutluluğunun bir sonucu olarak değerlendirmiş olmaları dikkat çekici bir sonuçtur. İş doyumunu ve çalışma mutluluğu birbirini yerine kullanılarak, aralarında farklılık olmadığına yönelik görüşler olsa da; iş doyumunu ve çalışma mutluluğu farklı yapılarıdır. İş doyumunu, çalışma mutluluğunun bir boyutudur (Salas-Vallina ve Alegre, 2018, s. 4), çalışma mutluluğu iş doyumunu kapsar (Field, 2010, s. 2).

Ayrıca, çalışma mutluluğu çalışanların işiyle ilgili doğru bir pozisyonda yer alması durumunda ortaya çıkar. Çünkü eşleşme ya da uyum çalışma ekibinin moralini düşürebilir. Bu durumda çalışma mutluluğu olumsuz etkilenecektir (Morgan, 2017). İş- kişi uyumunun çalışma mutluluğunda bir katalizator rolü üstlendiğini söylemek mümkündür.

Tema 4: İlişkilerle İlgili (ast-üst ve çalışma arkadaşları ve öğrencilerle ilişkiler)

Çalışma arkadaşlarının, iş yerinde hissedilen mutluluk üzerinde önemli bir etkisi vardır (Ojanen, 2009, s.172) ve sıklıkla iş yerinde meslektaş, iş arkadaşı ve yöneticilerle ilişkiler (Suojanen, 2012, s. 40-60; Helliwell, Layard ve Sachs, 2012; Güner ve Çetinkaya Bozkurt, 2017, s. 91-95; Keser, 2018, s. 56) çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler arasında görülmektedir.

İş yeri arkadaşlıkları ve ilişkileri iş tatminini, işe katılım, iş performansı, takım uyumu ve

örgütsel bağlılığı artırır, bu durum ise çalışanları çalışma mutluluğuna götürür (Reich ve Hersh-covis, 2011). Çalışma ortamındaki ilişkilerin kişiye sosyal destek (Musikanski, Polley, Cloutier, Berejnoi ve Colbert, 2017) ve güçlü ilişkiler sağlaması (Martin, 2011, s. 50), sosyal ilişkilere im-kân vermesi (Hesli ve Lee, 2013, s. 339) çalışma mutluluğuna katkıda bulunan unsurlardır. Çalışma ortamı ilişkilerine yönelik, görüşmeye katılan personelin ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“İnsan ilişkileri nerede olursa olsun benim için çok önemli. Bu yüzden, mesai arkadaşları ile sağlanan uyum, yönetim ile sağlanan olumlu ilişkiler beni mutlu ediyor (A.Erkek)”, *“Karşılıklı akademik katkı sağlayan çalışma arkadaşları ve idareciler benim için huzur demek, mesela bir çalışma yapacağım bunu paylaşıp destek alabileceğim bir mesai arkadaşımı iyi anlaşmam beni dinlendiriyor ve daha başarılı, verimli olduğumu hissediyorum. Ayrıca diğer iş arkadaşlarımla ve öğrencilerle olan olumlu iletişim benim iyi hissetmeme, neşeli olmama neden oluyor (A.Erkek)”*, *“İnsanların beklentileri farklıdır, ancak paradan ziyade çalışma ortamında aile olabilme, takdir, samimiyet en etkileyici unsurlardır. Huzurlu neşeli mutlu çalışma arkadaşlarına sahip olmak bence bir şans bu konuda bir çalışan için (A.Erkek)”*, *“Çalışma grubundaki insanlar arasında iletişim problemi olması, işte bu tam olarak da beni etkiler. Yani kimi olsa etkiler de benim için bu öne çıkıyor (A.Erkek)”*, *“İdari personel olan iş arkadaşlarımla olan ilişkilerim (İ.Erkek)”*, *“Mesai arkadaşlarım ve yöneticilerim ve onlarla ilişkilerimin iyi olması, anlaşmam çok önemli. Sosyal hayatta da öyle değil midir? İnsanlarla iyi anlaşmak iletişim kurabilmek güzel bir duygu (İ.Kadın)”*, *“Uyumlu çalışan arkadaşlar mutlu eder beni, zaten kimi mutlu etmez ki” (İ.Kadın)*, *“İnsanın çalıştığı işte yerde mutlu olması için kendini oraya ait hissetmesi gerekir, bunun sağlayacak kriterlerin başında iş arkadaşları gelir. günün büyük çoğunluğunu geçirdiğimiz iş yerine giderken oradaki kişilerin sorunlarından dolayı ayaklar geri geri gidiyorsa orda mutlu olmaktan söz edilemez (İ.Erkek)”*.

Katılımcıların ifadelerine göre; ilişkiler çalışma arkadaşları, yöneticiler ve öğrencilerle ilişkiler olarak belirtilmiştir. Bu söylemlerde, akademisyenler tarafından öğrencilerle ilişkilerin öneminin daha sık ifade edildiği görülmüştür. Daha önce yapılmış bazı çalışmalarda öğrencilerle ilişkiler ve öğrencilerin durumu akademisyenler açısından bir çalışma mutluluğu faktörü olarak ortaya çıkarken (Aichinger ve Fankhauser ve Goodman, 2017); bazılarında çıkmamıştır (Yassin, 2014). Bu durumun nedeni akademisyenin çalıştığı üniversitenin öğrenci profili, sayısı, öğrencinin derse olan ilgisi vb. durumlarla ile açıklanabilir.

Tema 5: Yönetimsel Faktörler (yöneticilerin liderlik özellikleri, yönetimin yaklaşımı ve tutumu vb.)

Yöneticiler, organizasyon kültürü üzerinde önemli etkiye sahiptir ve bu nedenle, astlarını mutlu etmenin nasıl ve hangi yollarla olduğunu kontrol etme sorumlulukları vardır (Sharma ve Jain, 2018). Bu sorumluluğun farkına varan organizasyonlar için, çalışma mutluluğu bağlamında yöneticilerinin farkındalığını sağlayabilmeleri önemlidir.

Görüşmeler neticesinde katılımcıların bu konudaki ifadeleri aşağıda yer almaktadır:

“Olumlu, anlayışlı, yapıcı bir yönetimin olması çalışma huzurunu, barışını, mutluluğunu sağlıyor bence (A.Erkek)”, *“Yetki sahiplerinin sorumluluk bilinci, idare için illa karşı taraf üretilmemesi, tasarruf haklarının kişisel amaçlar için kullanılmaması gibi yönetici yaklaşımları insana güven ve huzur veriyor, içinden gelerek geliyorsun iş yerine (A. Erkek)”*, *“Yönetimin desteği diyebilirim kısaca, aklıma başka bir şey gelmiyor (A. Kadın)”*, *“Zaman zaman arkadaşlarla aramızda da konuşuyoruz yöneticilerin adil ve anlayışlı olması çok önemli bu konuda (İ. Kadın)”*,

“Adalet, eşitlik ve değer verme çalışma mutluluğumu etkileyen ciddi bir faktör. Çünkü, bunlar ortam huzuru iş barışı sağlıyor, güven veriyor ve bunlar sağlanınca mutlu oluyorsun (İ.Erkek)”, “Destek görmek, mesela yaptığım küçük hatalarda dahi amirlerimin desteğinden yoksun olduğum zaman, içim sıkılıyor, ayaklarım geri gidiyor, o güne benim için hatta sonraki günler de benim için kötü geçiyor, moralem bozuluyor. O zaman çalışma mutluluğu mu olur sizce! (İ.Erkek)”, “Zor durumların anlayışla karşılanması, gerektiğinde izin alabilmek, personele eşit davranılması, mobbing uygulanmaması gibi şeyler beni işi yerime bağlıyor, şevkle çalışıyorum, huzur buluyorum. O zaman bu çalışma mutluluğu oluyor benim için (İ.Kadın)”, “Liyakat, demokratiklik, şeffaflık olduğunu hissetmem yetiyor bana. Çünkü, düşüncesinize çalışma ortamınızda söz hakkınız olabiliyor, hak adalet sağlanıyor, hakkımı aldığımı bilmek beni güçlendiriyor, işime dört elle sarılıyorum mesela, insanın iş yerine istekli gelmesi çok güzel bir duygu (İ.Erkek)”

Yöneticilerin yönetsel faaliyetleri, bu faaliyetlere yaklaşım ve tutumları, liderlik özellikleri (Chaiprasit ve Santidhirakul, 2011, s. 189; Oswald, Proto ve Daniel, 2015) çalışma mutluluğunun önemli belirleyicileridir. Örneğin, yapılan bir araştırmada yöneticilerin çalışanların işe bağlılıklarındaki değişimin en az %70’ini etkilediğini göstermiş, iki kişiden birinin, kariyerlerinin bir noktasında genel yaşamlarını iyileştirmek için yöneticilerinden uzaklaşmak için işlerini bıraktığını ortaya koymuştur. Tüm bunlar çalışanların mutluluğu ya da mutsuzluğunda yöneticilerin kilit rolünü göstermektedir (Harter ve Adkins, 2015).

Görüşmelerin ardından yapılan içerik analizi sonucunda, akademik ve idari personelin belirlenen temalara yönelik ifade sıklıkları Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Çalışma Mutluluğunu Etkileyen Faktörler ve İfade Sıklıkları

Akademik Personel	Etkileyen Faktörler	İdari Personel
İfade Sıklığı		İfade Sıklığı
8	Kişisel faktörler	7
7	Çevresel faktörler	2
12	İşe yönelik tutumla ilgili faktörler	4
4	Çalışma ortamı ilişkileri ile ilgili faktörler	5
10	Yönetimsel faktörler	8

Tablo 1’e göre; akademik personel için çalışma mutluluğunu etkileyen en önemli faktör işe yönelik tutum, en az önemli faktör çalışma ortamı ilişkileri ile ilgili iken; idari personel için en önemli faktör yönetimsel; en az önemli faktör ise, çevresel faktörlerdir. Akademisyen ve idari personelin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlerin farklılaşma nedeni yaptıkları işin niteliği ile açıklanabilir. Akademisyenlerden üretken, yeni ve özgün fikirler üretmeleri beklenirken; idari personelden işleri belirli kurallar çerçevesinde, standart iş tanımlarına ve prosedüre uygun yapmaları beklenir. Kısaca, akademisyenlerin işi daha dinamiktir, idari personelin işi daha durağandır. Bu nedenle, idari personelin işi üzerinde akademisyenler kadar özerkliği söylenemez.

Bunun yanında, akademisyenler için, en önemli faktörlerin işe yönelik tutumla ilgili olması, akademisyenleri üretken hissettiren çalışma aktiviteleri (makale ve kitap yazmak, ders anlatmak, bir doktora tezi için özgün bir görüş/model ortaya atma çabası vb.) ve bunların verdiği içsel motivasyon ile açıklanabilir. Örneğin, Avusturyalı akademisyenler arasında yapılan bir araştırma sonucu; araştırma faaliyetleri sırasında etkin olarak çalışabilen akademisyenlerin çalışma zamanlarının daha mutlu geçtiği; araştırma faaliyetlerine yeterince zaman ayıramayanların ise çalışmalarında mutsuz olduğu ortaya çıkmıştır (Duncan, Tilbrook ve Krivokapic-Skoko, 2015, s. 5).

Aynı zamanda, akademisyenler için iş zenginleştirme ve iş geliştirme faaliyetleri daha esnek iken; idari personel için bunların sınırlı düzeyde olduğu söylenebilir.

Yönetimsel faktörlerin, idari personel için önem verilen en önemli faktör olarak ortaya çıkması idari personelin bazı yönetim kademeleri (şef, müdür, amir, sekreterlik, dekanlık birimi vb.) tarafından verilen görevleri kurallara uygun yapmakla yükümlü olduğu için, hiyerarşik düzen idari personel tarafından daha çok hissedilebilir. Böylece, yönetimsel faktörlerden daha çok etkilenebileceği söylenebilir. Daha önce bir kamu kurumlarında çalışan personel için işle ilgili özelliklerin ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışma mutlulukları üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır (Fabian, 2017,s.414).

Çalışma ortamı ilişkilerinin akademisyenler tarafından daha az önemli görülmesi; akademisyenlerin bağımsız ve bireysel çalışma olanaklarının, ayrı çalışma ofislerinin olması ile açıklanabilir. Ancak idari personel, birden fazla çalışanın olduğu paylaşımlı odalarda çalışmakta ve işleri birbirlerinin tamamlayıcısı olmaktadır. Bu nedenle, çalışma ortamında daha fazla kişi ile iletişim halinde kalmaktadır. Ancak, yine de bu farklılıkların nedenlerine yönelik daha derin bir araştırma yapılması, net sonuçlar verecektir.

5. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma sonucunda, bir kamu üniversitesinde çalışan akademisyen ve idari personelin çalışma mutluluğunu etkileyen bir takım faktörler ortaya çıkmış, ayrıca idari ve akademik personel için bu faktörlerin önemi karşılaştırılmıştır.

Araştırma bulgularına göre; çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler, kişisel faktörler (kişilik özellikleri, demografik özellikler); çevresel faktörler (çalışma koşulları, çalışma ortamı özellikleri vb.); işe yönelik tutumlarla ilgili faktörler (çalışanın işini sevmesi, işten beklentiler vb.) ve yönetsel faktörler (çalışma ortamında ast-üst, çalışan ve yöneticilerle ilişkiler) olarak ortaya çıkmıştır. Akademisyenlerin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlerin ifade sıklığının, akademisyenler ve idari personel arasında farklılaştığı görülmüştür. Bu durumun nedeni akademisyenliğin ve idari personelin iş ve görev tanımları ile iş yapma biçimlerinin doğası ile ilişkili olduğu söylenebilir.

Ortaya çıkan bir diğer sonuç ise; üniversite personeli tarafından çalışma mutluluğunun, iş doyumunun bir sonucu olarak algılandığı ve ifade edildiğidir. Genel olarak, literatürde de çalışma mutluluğu ve iş doyumunu zaman zaman birbiri yerine kullanılan iki olgudur. Bu alanda yapılan araştırma sayıları arttıkça aradaki farklılık daha net ortaya çıkacaktır.

Araştırma bulguları tüm üniversite için geneleme yapmaya olanak vermese de bir kamu üniversitesinin akademik ve idari personelinin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlerin belirlenmesine, bu faktörlere yönelik bir karşılaştırma olanağı sağlamaktadır. Böylece, sonuçların geliştirilmesi gereken alanlara yönelik bir öngörü sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, gelecekteki diğer araştırmalarla Türkiye'deki her bir üniversitenin kendi bünyesinde çalışma mutluluğunu etkileyen faktörleri incelemeleri, bu konuda gerekli gelişim ile iyileştirmeler yapabilmelerine yönelik bir kaynak oluşturması açısından önemli olduğu öngörülmektedir.

Sonuç olarak, çalışma mutluluğuyla ilgili gelecek araştırmaların diğer üniversitelerde de yaygınlık kazandırılması, özel ve kamu üniversiteleri çalışma mutluluğu karşılaştırmaları ile çalışmaların zenginleştirilmesi önerilebilir. Ayrıca, sektör ve meslek ayrımları bağlamında da yeni araştırmalar yapılabilir. Böylece konunun gelişerek derinleşmesi sağlanacak ve özgün bilimsel çalışmalar ortaya çıkacaktır.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almamıştır.

Kaynaklar

- Aichinger, T., Fankhauser, P., & Goodman, R. (2017). Worsening work conditions and rising levels of job satisfaction? measuring the happiness of academics in Japan. *Research in Comparative and International Education*, 12(2), 213–230. <https://doi.org/10.1177/1745499917712609>
- Aziz, R., Mustaffa, M. S., Samah, N. A., & Yusof, R. (2014). Personality and happiness among academicians in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4209–4212. <https://10.31228/osf.io/7ws6a>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200. <http://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Baldwin, P. J., Dodd, M., & Renni, J. S. (1999). Young dentists - work, wealth, health and happiness. *British Dental Journal*, 186, 30–36. Retrieved from <https://www.nature.com/articles/4800010.pdf?platform=oscar&draft=journal>
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., & Vohs, K.D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles?. *Psychological Science in the Public Interest*, 4(1), 1–44. <https://10.1111/1529-1006.01431>
- Benz, M. & Frey, B. S. (2004). Being independent raises happiness at work. *Swedish Economic Policy Review*, 11, 95-134. Rewited from https://pdfs.semanticscholar.org/c731/e9f392dfa207eddb653dd2f96f5afc9ac08f.pdf?_ga=2.47398434.463974201.1571125902-1834523700.1566292993
- Bhattacharjee, D., & Bhattacharjee, M. (2010). Measuring happiness at work place. *ASBM Journal of Management*, III (1–2), 112-125. <https://10.5958/2321-5763.2018.00173.7>
- Block, J. H. (2011). How to pay non-family managers in large family firms: a principal-agent. *Family Business Review*, 20(1), 9-27. <https://10.1177/0894486510394359>
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915-934. <https://10.1348/096317909X478557>
- Brannigan, G. G. (1985). *The Research interview: effective interviewing*, Springfield, IL: Charles C. Thomas Publication.
- Byrne, M., Chughtai, A. A., Flood, B., & Willis, P. (2012). Job satisfaction among accounting and finance academics: empirical evidence from Irish Higher Education Institutions. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 34(2), 153–167. <https://10.1080/1360080X.2012.662740>
- Cadmus, F. (2018). Happiness at work: rules for employee satisfaction and engagement. *Cornell Law Faculty Publications*. Paper 654. <https://10.31228/osf.io/7ws6a>
- Camp, H. (2014). *Finding a happiness at work*. Women in Higher education (www.wihe.com). 16-23. <https://doi.org/10.1002/whe.20131>
- Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25, 189–200. <https://10.1016/j.sbspro.2011.10.540>
- Collins, P. A., & Gibbs, A. C. C. (2003). Stress in police officers: a study of quality of life and depression for police officers in Kuohsiung. *Quality of Life Research*, 15, 925–932. <https://10.1093/occmed/kqg061>
- Dahiya, R. (2018). Employee happiness a valuable tool to drive organisations. In Yadav, M., Trivedi, S. K., & Kumar, A. (Eds.) *Harnessing human capital analytics for competitive advantage*. (pp. 24–54). Indian Institute of Technology Roorkee, India.
- Dahling, J. J., & Perez, L. A. (2010). Older worker, different actor? linking age and emotional labor strategies. *Personality and Individual Differences*, 48(5), 574–578. <https://10.1016/j.paid.2009.12.009>
- Delken, E. (2008). Happiness in shrinking cities in Germany: a research note. *Journal of Happiness Studies*, 9(2), 213–218. <https://10.1007/s10902-007-9046-5>
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: unlocking the mysteries of psychological wealth*. Hoboken, N. J.: Wiley.
- Dockery, A. M. (2014). Happiness, life satisfaction and the role of work: evidence from two Australian surveys. Retrieved from https://melbourneinstitute.unimelb.edu.au/assets/documents/hilda-bibliography/working-discussion-research-papers/2001-2004/Dockery_happiness_life_satisfaction.pdf
- Dulk, L., Groeneveld, S., Ollier-Malaterre, A., & Valcour, M. (2013). National context in work-life research: a multi-level cross-national analysis of the adoption of workplace work-life arrangements in Europe. *European Management Journal*, 31, 478–494. <https://10.1016/j.emj.2013.04.010>

- Duncan, R., Tilbrook, K., & Krivokapic-Skoko, B. (2015). Does academic work make Australian academics happy?. *Australian Universities' Review*, 27(1), 5–12. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=EJ1053517>
- Fabian, H. (2017). Public sector work and happiness: an exploratory study. *Die Unternehmung -Swiss Journal of Business Research and Practice*, 71(4), 414–428. <https://10.5771/0042-059X-2017-4-414>
- Fapinyo, C. (2009). *Happiness at work of employee at quality ceramic company limited*, Lampang Province. (Master's Thesis of Business Administration). Chiang Mai University.
- Field, L. K. (2010). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 37(1), 1–10. <https://10.4102/sajip.v37i1.946>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384–412. <https://10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Furnham, A. (1987). Predicting Protestant work ethic beliefs. *European Journal of Personality*, 1, 93–106. <https://10.1002/per.2410010204>
- Furnham, A., & Christoforou, I. (2007). Personality traits, emotional intelligence, and multiple happiness. *North American Journal of Psychology*, 9(3), 439–462. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/87f4/ee77895ac971f5c885e5137ad2016a44ef36.pdf>
- Harter, J., & Adkins, A. (2015). Employees want a lot more from their managers. Retrieved from <https://www.gallup.com/workplace/236570/employees-lot-managers.aspx>
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379–392. <https://10.1016/j.orgdyn.2004.09.005>
- Güner, F., & Bozkurt Çetinkaya, Ö. (2017). Banka çalışanlarının işyerinde mutluluk ve mutsuzluk nedenleri üzerine keşif amaçlı bir araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 85–105.
- Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (Ed.) (2013). World happiness report. London: The Earth Institute Columbia University. Retrieved from <https://www.earth.columbia.edu/sitefiles/file/Sachs%20Writing/2012/World%20Happiness%20Report.pdf>
- Hesli, V. L., & Lee, J. M. (2013). Job satisfaction in academia: why are some faculty members happier than others?. *Political Science and Politics*, 46(02). <https://10.1017/S1049096513000004>
- Hwang, E. (2018). Effects of the organizational culture type, job satisfaction, and job stress on nurses' happiness: a cross-sectional study of the long-term care hospitals of South Korea. *Japan Journal of Nursing Science*, 16, 263–273. <https://10.1111/jjns.12235>
- İnceoğlu, İ., Segers, J., & Bartram, D. (2012). Age-related differences in work motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 300–329. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/30340854.pdf>
- Januwarsono, S. (2015). Analytical of factors determinants of happiness at work case study on PT. PLN (persero) region Suluttengo, Sulawesi, Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 7(8), 9–17. ISSN (Paper)2222-1905 ISSN (Online)2222-2839
- Jones, J., & Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use. *Industrial And Commercial Training*, 46(3), 130–134. <https://10.1108/ICT-10-2013-0072>
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45, 321–349. <https://10.1177/001872679204500402>
- Keser, A. (2018). İşte mutluluk araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1), 43–57. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/tr/pub/paradoks/issue/36230/355854>
- Khosrojerdi, Z., Tagharrobi, Z., Sooki, Z., & Shari, K. (2018). Predictors of happiness among Iranian nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 5, 281–286. <https://10.1016/j.ijnss.2018.06.008>
- Kirkendall, C. D. (2013). Job crafting: the pursuit of happiness at work, Doctor of Philosophy (Doctoral dissertation). Retrieved from https://etd.ohiolink.edu/!etd.send_file?accession=wright1367092575&disposition=inline
- Krause, A. (2015). Happiness and work. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 515–520. <https://10.1016/B978-0-08-097086-8.94047-9>
- Martin, B. (2011). On being a happy academic. *Australian Universities' Review*, 53(1), 50–56. Retrieved from <https://ro.uow.edu.au/artspapers/262/>
- McKee, A. (2017). How to be happy at work. *Executive Forum. Leader to Leader*, 86, 47–52. <https://10.1002/ltl.20321>

- Miles, B. M., & Huberman, M. (1994). *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc .
- Moccia, S. (2016). Happiness at work. *Psychologist Papers*, 37(2), 143–151. Retrieved from <http://www.papelesdelsicologo.es>
- Morgan, L. D. (2017). What makes people happy at work? Retrieved from <https://lattice.com/blog/what-makes-people-happy-at-work/>
- Musikanski, L., Polley, C., Cloutier, S., Berejnoi, E., & Colbert, Z. (2017). Happiness in communities: how neighborhoods, cities, and states use subjective well-being metrics. *Journal of Social Change*, 9(1), 32–54. <https://10.5590/JOSC.2017.09.1.03>
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94. <https://10.1037/a0021484>.
- O'Brien, K. M. (2003). Measuring career self-efficacy: promoting confidence and happiness at work. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: a handbook of models and measures* (pp.109–126). Washington, DC: American Psychological Association. <http://10.1037/10612-007>
- Oerlemans, W. G. M., & Bakker, A. B. (2018). Motivating job characteristics and happiness at work: A multilevel perspective. *Journal of Applied Psychology*, 103(11), 1230–1241. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000318>
- Ongkana, K. (2006). *Relationships between personal factors, self-esteem, work environment, and joy at work of staff nurses, private hospitals*, Bangkok metropolis (Master's Thesis of Nursing) Chulalongkorn University.
- Oswald, A. J. (2002). How much do external factors affect wellbeing? a way to use 'happiness economics' to decide. *For The Psychologist*, 2-9. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/37143148>.
- Oswald, A. J., Proto, E. & Daniel, S. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789–822. <http://10.1086/681096>
- Ouyprasert, N. (2009). *Happiness at work of employee at First Drug Company Limited*, Chiang Mai Province.
- Pincheira, F. J. D., & Carrasco, M. (2019). Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. *Accounting and Management*, 63(4), 7–8.
- Rahigheh, F. (2015). A descriptive study of nurses' happiness at Shahid Sadoughi Hospital, Iran. *Journal of Mental Disorders and Treatment*, 1(1), 1–3. <http://10.4172/2471-271X.1000102>
- Rao, G. V., Lakshmi, V., & Goswami, R. (2017). A study on factors of workplace happiness. *International Journal of Marketing & Financial Management*, 2348 –3954 (online) ISSN: 2349 –2546 (print), 5(18), 27–42.
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2008). Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance. *Journal of Business Research*, 6(7), 739–752. <http://10.1016/j.jbusres.2007.08.003>
- Reich, T. C., & Hershcovis, M. S. (2011). Interpersonal relationships at work. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbooks in Psychology. APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 3. Maintaining, expanding, and contracting the organization* (pp. 223–248). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Happiness at work: developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 1–21. <http://10.1017/jmo.2018.24>
- Sartori, D., & Catalano, G. (2013). Infrastructure investment long term contribution: economic development and wellbeing. *Working Papers from Centre for Industrial Studies* (CSIL). Retrieved from https://www.csilmilano.com/docs/WP2013_01.pdf
- Schwartz, B. (2015). *Why we work*. London, United Kingdom: Simon and Schuster, UK.
- Sharma, V., & Jain, S. (2018). Happiness at the workplace: a conceptual recapitulation. *Asian Journal of Management*, 9(3), 1090–1095. <http://10.5958/2321-5763.2018.00173.7>
- Straume, L. V. & Vitters, J. (2014). Well-Being at work: some differences between life satisfaction and personal growth as predictors of subjective health and sick-leave. *Journal of Happiness Studies*, 16(1). <http://10.1007/s10902-014-9502-y>
- Suojanen, I. (2012). Work for your happiness - theoretical and empirical study defining and measuring happiness at work (Doctor Thesis, University Of Turku, Finland). Revited from <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/84847/gradu2012Suojanen-Ilona.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

-
- Tasnim, Z. (2016). Happiness at workplace: building a conceptual framework. *World Journal of Social Sciences*, 6(2), 62–70.
- Thummakul, D., Kaedumkoeng, K. Prasertsin, U., Sinjindawong, S., & Makmee, P. (2012). The development of happy workplace index. *International Journal of Business and Management Studies*, 1(2), 527–536.
- Townend, A. (2007). Promoting happiness at work. in the project: the drivers of happiness in the workplace. *Creating Psychologically Healthy Workplaces*. <http://10.4337/9781788113427.00016>
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Warr, P. (2011). Jobs and job-holders: Two sources of happiness and unhappiness. In Cameron, K. S., & Caza, A. (eds.), *Happiness and organizations* (pp.1–21). Oxford University Press.
- Work happiness: how good managers influence employee happiness. (2018). Retrieved From <https://workplace-happiness.com/2018/09/24/how-good-managers-influence-employee-happiness/>
- Yassin, M. S. (2014). Identification of domains for Malaysian University staff happiness index development. *International Education Studies*, 7(7), 69–76. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1070391.pdf>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 9. Baskı.
- Zhou, S., & Qiu, L. (2013). The differences of factors influencing employees' happiness. *American Journal of Industrial and Business Management*, 3, 719–724. <http://10.4236/ajibm.2013.38082>

