


# Akademisyenlerin Çalışma Mutluluğu Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler Üzerine Araştırma: Bir Kamu Üniversitesi Örneği

A Study on the Level of Academic Staff Happiness at Work and Factors Affecting It: A Public University Case

Nuray Turan 

Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman

## Özet

Bu araştırmanın amacı, akademisyenlerin çalışma mutluluğu düzeylerini ölçmek ve etkileyen faktörleri belirlemektir. Bu amaç kapsamında karma yöntem araştırmasının kullanıldığı bir araştırma tasarlanmış ve 2018 Ekim–Aralık aylarında nicel yöntem için 206 akademisyen, nitel yöntem için ise 206 akademisyenden 141'i ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Sonuçlara göre çalışma mutluluğunun, araştırma görevlilerine göre öğretim üyelerinde daha yüksek olduğu; içsel doygunluğun verdiği mutluluk artışının olumsuz duyguları azalttığı ve eğitim düzeyi arttıkça çalışma mutluluğunun arttığı görülmüştür. Akademisyenlerin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler ise çalışma ortamı ilişkileri, çalışma koşulları, işin kendisiyle ilgili faktörler ve yönetici/yöneticilerin liderlik özellikleri olarak ortaya çıkmıştır. Nitel araştırmada sıklıkla çalışma mutluluklarını olumlu etkileyen faktörleri dile getiren akademisyenlerin nicel araştırmada olumlu duygularının yüksek, olumsuz duygularının düşük; olumsuz duyguları sık sık dile getirenlerin ise olumlu duygularının düşük; olumsuz duygularının yüksek olduğu görülmüştür. Nitel araştırmada olumlu ve olumsuz ifadelerle göre, akademisyenlerin çalışma mutluluğunu olumsuz etkileyen en önemli faktörün çalışma ortamı ilişkileri, olumlu etkileyen en önemli faktörün işin kendisi ile ilgili faktör olduğu sonucu elde edilmiştir.

**Anahtar sözcükler:** Akademisyen, akademisyenlerin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler, araştırma görevlisi, çalışma mutluluğu, öğretim üyesi, yükseköğretim kurumu.

**M**utluluk araştırmalarına ilgi son 20 yıldır küresel bağlamda artmıştır. Artan bu ilgi teorisyenler ile uygulamacıları, insanları mutlu eden mekanizma ve süreçler hakkında daha fazla bilgi edinmeye ve mutluluğu etkileyen faktörleri araştırmaya yönelmiştir. Bu araştırmalar ise zaman içinde çalışma mutluluğunu öne çıkarmış ve bir araştırma alanı olarak kabul görmüştür.

## Abstract

The aim of this study is to measure the level of academics' happiness at work and to determine the factors affecting them. For this purpose, a research study using mixed method research was designed. The quantitative part of the research was implemented with 206 academics and the qualitative part was conducted with 141 of the 206 academics in October–December 2018. The work happiness was found to be higher in the faculty members than research assistants. It was observed that the increase in intrinsic satisfaction decreased the negative emotions and increased the happiness at work, and happiness increased with higher level of education. The factors affecting the happiness at work were identified as academics' work environment, working conditions, factors related to the work itself and leadership characteristics of their supervisors. The qualitative data show that academics who frequently express the factors that affect their happiness at work positively have positive feelings and fewer negative emotions while those who often express negative emotions have lower positive and higher negative feelings. Based on the positive and negative statements in the qualitative data, the most important factor negatively affecting the academics' happiness at work is the workplace relations, and the most important factor that positively affects happiness is the work itself.

**Keywords:** Academics, factors affecting happiness at work for academics, happiness at work, higher education institution, lecturer, research assistant.

İnsanlar çalışmaya uykuda geçirdikleri zamanın yarısını belki de daha fazlasını harcar. Bu nedenle çalışma yaşamının mutluluğun bir yönü olması kaçınılmazdır (Suojanen, 2012). Elbette, bir insanı tek başına çalışma yaşamı mutlu edemez; fakat kişi çalışma yaşamında mutsuzsa, yaşamının geri kalanında da yeterince mutlu olamaz (Gavin ve Mason, 2004). Çünkü çalışma

## İletişim / Correspondence:

Arş. Gör. Dr. Nuray Turan  
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi,  
Yunus Emre Yerleşkesi, Karaman  
e-posta: nurayturan@yahoo.com

Yükseköğretim Dergisi / TÜBA Higher Education Research/Review (TÜBA-HER), 12(3), 450–459. © 2022 TÜBA

Geliş tarihi / Received: Şubat / February 15, 2019; Kabul tarihi / Accepted: Aralık / December 1, 2021

Bu makalenin atfı künyesi / How to cite this article: Turan, N. (2022). Akademisyenlerin çalışma mutluluğu düzeyleri ve etkileyen faktörler üzerine araştırma: Bir kamu üniversitesi örneği. *Yükseköğretim Dergisi*, 12(3), 450–459. doi:10.2399/yod.21.527484

ORCID ID: N. Turan 0000-0001-6823-3992



insanlar için sadece peşinde olunan ücret ya da maaşla ilgili değildir. Aynı zamanda çalışma, insanların kendini mümkün olduğunca memnun edebilecek ve işlerini daha keyifli hale getirebilecek psikolojik yönleri kapsar (Suojanen, 2012). “Çalışma” ve “mutluluk” insan hayatında oldukça önemli bir yere sahipken, iki olgunun kesişim noktası “çalışma mutluluğu” üzerinde durulması ve geliştirilmesi gereken bir alandır (Turan, 2018).

İki binli yıllarda pozitif psikolojinin yükselişiyle organizasyonların çalışma yaşamında mutluluk anlayışını artırabilecek konular araştırılmaya başlanmış (Rodríguez-Muñoz ve Sanz-Vergel, 2013); ancak mutluluğun bir girdi olarak değil, bir çıktı olarak önemi üzerinde duran az sayıda araştırma yapılmıştır (Sgroi, 2015). Oysa dünya nüfusunun %58’i, yetişkin yaşantularının yaklaşık üçte birini çalışma yaşamında geçirmektedir. Bu nedenle çalışanlarının mutlu olmalarını sağlamak organizasyonlar için önemli bir konudur (Steel, Luyten ve Godderis, 2017). Öte yandan, bilgi yoğun çalışanların yönetimi organizasyonlar için zorlu mücadeleler gerektiren unsurlardan biri olarak önem kazanmıştır. Bu organizasyonların rekabet üstünlüklerini sürdürebilmesi için motive olmuş yüksek vasıflı bilgi çalışanlarını istihdam etmek bir gereklilik olmuş, yüksek vasıflı çalışanlar için ise mutluluk son derece önemli hale gelmiştir (Salas-Vallina, Rafael ve Guerrero, 2018). Yüksek vasıflı bilgi yoğun çalışanların istihdam edildiği, verimliliğin oldukça önemsendiği organizasyonlardan biri de üniversitelerdir. Üniversitelerde istihdam edilen akademisyenler bilim, sanat ve edebiyatı tanıtan, sanatsal ya da felsefi bir geleneğin takipçisi, bu fikirleri geliştiren kişilerdir (Merriam-Webster, 2018) ve üniversitelerin etkinlikleri büyük ölçüde onlara bağlıdır (Schulz, 2013).

Verimliliğin üniversitelerin gelişimi ve ilerleyişi için önemli olduğu kabul edilirken, çalışanlarının iyi bir sağlığa sahip olmalarının da ihmal edilmemesi gerektiği ve bunu sağlamanın bir yolunun ise çalışma mutluluğunu sağlamak olduğu belirtilmektedir (Dillon ve Carr, 2007). Bu nedenle üniversitelerin üst yönetimi çalışma mutluluğunu teşvik etmeye ve artırmaya önem vermelidir (Aziz, Mustafa, Samah ve Yusof, 2014). Bunun yanında üniversitelerden sadece dünya çapında zihniyet ve yeteneklere sahip mezunlar vermeleri değil, aynı zamanda toplum üzerinde ciddi etkide bulunma potansiyeline sahip olmaları, ticarileşme potansiyeli olan araştırmalar ile yayınlar yapmaları ve akademisyenlerin kendi üniversiteleri için gelir elde etmeleri gibi beklentiler ortaya çıkmıştır. Bu beklentiler akademisyenlerde yoğun bir psikolojik baskıya neden olmuştur (Yassin, 2014). Bahsi geçen bu nedenlerden dolayı, uluslararası literatürde son on beş yıldır akademisyenlerin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlere yönelik çalışmalar artış gösterirken; ülkemizde akademisyenlerin çalışma

mutluluğu üzerine sadece bir araştırma olduğu tespit edilmiştir. Fakat dünya genelinde yaşanan bu gelişmelerin ve ülkemize özgü birtakım değişimlerin Türkiye’deki akademisyenlere yansımaları kaçınılmazdır. Türkiye’de bu konuda yeterli araştırma olmamasının ilgili alan için bir eksiklik olduğu söylenebilir. Bu nedenle Türkiye’deki akademisyenlerin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlerin belirlenmesine zemin hazırlayabilmek için bir kamu üniversitesi akademisyenlerinin çalışma mutluluğu düzeylerini ölçmeyi ve çalışma mutluluklarını etkileyen faktörleri belirlemeyi amaçlayan bu araştırma tasarlanmıştır. Böylece, bu araştırmanın ilgili alandaki mevcut boşluğu doldurarak gelecek araştırmalara kaynak olması ve ışık tutması beklenmektedir.

### Çalışma Mutluluğu Ne Değildir?

Çalışma mutluluğu nispeten yeni bir konudur ve bazı çalışanlar ile araştırmacılar, uygulamacılar halen efsane olduğunu düşünmektedir (Angela-Eliza ve Valentina, 2017). Ancak çalışma mutluluğu vardır, yalnızca konuya ilişkin bir belirsizlik mevcuttur, insanlar arasında yeterince farkındalık oluşmamıştır. Bu belirsizlik nedeniyle genel kanı çalışmanın mutluluk getirmeyeceği ya da mutluluk getirse bile çalışma yaşamında hiçbir olumsuz duygu yaşanmayacağı, sadece olumlu duyguların yaşanabileceği yönündedir.

Bazı insanlar çalışma mutluluğunu yalnızca pozitif düşünce ile ilişkilendirir, daima gülümsemek ve her şeyin eğlenceli olması gerektiğini düşünür. Fakat durum kesinlikle böyle değildir. Bir kişinin çalışması, yeteneklerini üst düzeye çıkarabilmesi ve becerileri ile uyumlu zorluklara sahip bir işinin olması mutluluğunu artırabilir; ama bunlar çalışmayı kesinlikle her zaman gülümsetecek ve eğlenceli olacak değildir. Çünkü çalışma mutluluğu kişinin her zaman neşeli bir ruh halinde olması demek değildir. Başarı ve performans potansiyelini maksimize etmesine olanak sağlayan zihniyet (Pryce-Jones, 2010) ve çalışma ortamında olumsuz duygulara göre olumlu duyguların yaygınlığı demektir (Paschoal ve Tamayo, 2008). Ayrıca bilinmektedir ki, olumlu ve olumsuz duyguların yaşanması insan olmanın bir parçasıdır. Dünya genelinde yaş, cinsiyet, kültür gibi demografik değişkenler fark etmeksizin neşe, gurur, eğlence (Shiota, Keltner ve John, 2016), öfke, korku, üzüntü, acı, utanç, sevinç (Ekman, 2003; Izard, 1992), huzur, keyif (Fredricson, 2009) gibi duyguları kapsayan olumlu ve olumsuz duygular sınıflanmıştır. İnsanlar da çalışma yaşamında hem olumlu ve hem olumsuz koşullarla yüzleşebilir, işinden keyif alabilir ve mutlu olabilir (Eysenck, 1993). Öyleyse, çalışma mutluluğunun var olması ve çalışma mutluluğundan bahsetmek için her zaman olumlu duyguların yaşanmasının bir gereklilik olmadığı, olumsuz duyguların fark edilerek on-

larla baş edebilme ve olumlu duyguların çoğaltılmasına yönelik bir çabayı kapsadığı söylenebilir.

### Akademisyenlerin Çalışma Mutluluğunu Etkileyen Faktörler

Çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlerle ilgili pek çok araştırma yapılmış (Chaiprasit ve Santidhiraku, 2011); fakat mutluluğun farklı toplumlar, kültürler arasında değişkenlik göstermesi, farklı kültürlerden insanların farklı mutluluk faktörlerine değer vermesi (Lee, Lee, Choi, Kim ve Han, 2014) nedeniyle bu konuda ortak bir kanıya varılamamıştır. Bu durumda çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlerin çeşitli ve değişken olması, ülkeler, toplumlar, şehirler, sektörler, meslekler, kişiler, organizasyonlar ve ekipler arasında farklılık göstermesi kaçınılmaz olmuştur.

Dünya genelinde son 15 yıldır çalışma mutluluğu araştırmaları akademisyenler arasında önem kazanmış ve daha fazla dikkat gerektiren konu haline gelmiştir (Salas-Vallina vd., 2018). ABD’de akademik bir ortamda mutluluğu etkileyen faktörleri ortaya koymayı amaçlayan bir araştırma sonucu, akademisyenlerin çalışma mutluluğunu iş-aile dengesinin, akademisyenliğin kendisi ile ilgili özelliklerinin, tanınma ve saygınlığın, meslektaşlar tarafından kabul görme ve iyi ilişkilerin etkilediğini ortaya koymuştur (Bozeman ve Gaughan, 2011). Bir başka araştırma sonucunda ise; ücret/maaş artışı gibi dış koşullardaki değişikliklerin akademisyenlerin çalışma mutluluğu üzerinde nadiren kalıcı bir etkiye sahip olduğu; ancak akademisyenlerin iyi gelişmiş becerilerini kullanabilmelerinin, güçlü insan ilişkileri kurmalarının, başkalarına faydalı faaliyetleri yapmalarının uzun vadede çalışma mutluluklarına daha çok katkıda bulunduğu ortaya çıkmıştır (Martin, 2011). Literatürde, akademisyenlerin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlere yönelik yapılmış çeşitli araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmalardan elde edilen bulgular ■ Tablo 1’de bir araya getirilmiştir.

Tabloya göre; akademisyenlerin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlerin 2003 yılından bu yana çalışıldığı, bu 16 yıllık süreçte ise en fazla 2017 yılında araştırma yapıldığı dikkat çekmektedir. Genel olarak bu çalışmalarda akademisyenlerin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlerden öne çıkanların; kariyer olanakları (mesleki gelişim imkânı, yükselme ve gelişme, terfi, kariyerdan memnun olma), çalışma ortamı ilişkileri (yönetici, çalışma arkadaşları ile ilişkiler), ücret/maaş/gelir durumu, çalışma çevresi ve koşulları (iş-özel yaşam dengesi, akademik özerklik ve özgürlük), işin kendisi ve işin çıktıları (başarı, yaratıcı-yenilikçilik) olduğu görülmektedir. Diğer faktörler ise; kişilik özellikleri, iş yükü, maaş-ücret, fakülte özellikleri, demografik özellikler olarak belirginlik kazanmaktadır.

### Yöntem

#### Yöntem ve Desen

Araştırmada, nitel ve nicel metotların karıştırılarak tek bir çalışmada kullanıldığı karma yöntem araştırması kullanılmıştır (Somekh ve Levin, 2005). Karma yöntem, araştırmalarda amaçın insanların ne düşündüğünü ve ne hissettiğini ortaya çıkarmak olduğu zaman kullanılması önemle tavsiye edilen bir yöntemdir (Hirsjärvi, Remes ve Sajavaara, 2004). Bu nedenle çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlere yönelik akademisyenlerin düşünce ve görüşlerinin neler olduğunu, bunların çalışma mutluluğuna etkisini ortaya koyabilmede karma yöntem araştırmasını kullanmanın bu araştırma için daha uygun olduğu düşünülmüştür. Araştırmanın deseni ise çeşitleme ya da birleşik desen olarak da bilinen, nicel ve nitel yöntemlerin aynı anda kullanıldığı (Creswell ve Plano Clark, 2015), her iki yöntemin aynı hipotez/araştırma sorusuna uygulandığı eş zamanlı desendir. Verilerin çözümlenmesi sırasında iki yöntem önce birbirinden ayrı tutulur ve daha sonra genel yorumlama yapılırken sonuçlar birleştirilmeye çalışılır (Greene, Caracelli ve Graham, 1989). Eş zamanlı desenin bahsi geçen özelliklerinden dolayı, akademisyenlerin çalışma mutluluğu düzeylerini ölçmek ve bu düzeyi etkileyen faktörleri ortaya çıkarabilmek için nicel ve nitel araştırmanın eş zamanlı uygulanması uygun bulunmuştur. Araştırma sorusu ise “akademisyenlerin çalışma mutluluğu düzeyleri nasıldır ve bu düzey üzerinde hangi faktörlerin etkisi vardır?” şeklindedir.

#### Evren ve Örneklem

Örneklemin evrenini, Türkiye’de bir kamu üniversitesinde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Örnekleme yöntemi olarak nicel araştırma kısmı için kolayda örnekleme (Bhattacharjee, 2012), nitel araştırma kısmı için ise amaçlı örnekleme dayalı maksimum çeşitlilik örnekleme (Patton, 1990) tercih edilmiştir. Araştırmanın nicel araştırma örneklemini 206 akademisyen, nitel araştırma örneklemini ise 206 akademisyenden 141’i oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönemde üniversitede 590 akademisyen bulunmaktaydı. Böylece tüm akademisyenlerin %35’ine ulaşılmıştır. Örneklemin 73’ünü (%35.4) kadın, 112’sini (%54.4) erkek akademisyenler oluşturmuştur. 142’si (%68.9) evli, 43’ü (%20.9) bekar ve 21 kişi (%10.2) cinsiyetini, 10 kişi (%10.2) medeni durumunu belirtmemiştir. Örneklemin yaş gruplarına göre dağılımı Levinson’un (Levinson, 1986) geliştirmiş olduğu kariyer yaş modeline göre sınıflanmıştır. Buna göre akademisyenlerin yaş dağılımı şu şekildedir: 33’ü (%16.0) 23–29, 50’si (%24.3) 30–32, 75’i (%36.4) 33–39, 14’ü (%6.8) 40–43; 8’i (%2.9) 44–50 ve 8’i (%3.9) 51 yaş üzeri grubundadır. Yaş grubunu belirtmek istemeyenler ise 20 kişidir (%9.7). Örneklemin 16’sı (%7.8) lisans, 67’si (%32.5) yüksek li-

■ **Tablo 1.** Akademisyenlerin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörleri inceleyen araştırmalar.

Yıl	Araştırmanın yapıldığı ülke	Çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler
2003	Avustralya	Üniversitenin nasıl yönetildiği, terfi şansı, personel ve yöneticiler arasındaki çalışma ilişkileri, ücret oranları (Winefield vd., 2003)
2005	ABD	Ücret, fakülte türü (fakülte içi zaman ve ilgi, bölüm içi gerginlik, kaba davranış, mentorluk, yeniden atama, yükselme ve görev süresi süreci, bölüm başkanları), şehir ve bölge, kurumun disiplinlerarası yapısı (Ambrose, Huston ve Norman, 2005)
2010	Pakistan	İşin kendisi, yönetim, maaş, iş arkadaşları ve terfi fırsatları (Malik, Nawab, Naeem ve Danish, 2010)
2010	ABD	Saygı ve saygınlık, istihdam eşitliği, akademik özgürlük ve özerklik, esneklik, mesleki gelişim ve meslektaşlık (Gappa ve Austin, 2010)
2011	Güney Afrika	İşe katılım (bağlanma, angaje olma), işe bağlılık, duygusal örgütsel bağlılık (Field ve Buitendach, 2011)
2011	Avustralya	Genetik yapı, çevresel koşullar, değerler ve davranışlar, akış deneyimi, ilişkiler, başkalarına yardım etmek, faaliyetleri yeniden tasarlamak, farkındalık (Martin, 2011)
2012	Brunei	Duygusal zekâ, örgütsel bağlılık (Seyal ve Afzaa, 2013)
2012	İrlanda	Yükselme olanakları ile yükselme umudu, akademik çalışmalar için zaman bulabilme, özerklik, tanınma, maaş, çalışma saatleri, iş güvenliği, fiziksel çalışma koşulları, işin kendisi (Byrne, Chughtai, Flood ve Willis, 2012)
2012	ABD	İş-özel yaşam dengesi (Mukhtar, 2012)
2013	İsrail	Kariyer (Baruch, Swartz, Sirkis, Mirecki ve Barak, 2013)
2013	Birleşik Krallık	Üniversitelerdeki yönetim tarzları, örgütsel iklim, rol çatışması, stres, rol belirsizliği (Schulz, 2013)
2013	ABD	Demografik özellikler (cinsiyet, aile vb.), motive edici faktörlerin varlığı (başarı, ödül, işin kendisine bağlı eğitime ve öğretme, sorumluluk alma-komitelerde yer alma, akademik sıralama), motivasyon faktörlerinden hijyen koşulların varlığı (danışmanlık sorumluluğu vb.), çevre şartları (sosyal ilişkiler ve çalışma ilişkileri, tolerans, üniversite iklimi) (Hesli ve Lee, 2013)
2014	ABD	Kariyer memnuniyeti, gerçek ve ideal iş aktivitelerinin uyumu (Herbell ve Bustos-Chaves, 2014)
2014	Malezya	İmaj ve saygınlık, altyapı kalitesi, ücret, kariyer gelişimi, destekleyici sosyal ve fiziksel çevre, aidiyet hissi, üniversitenin stratejik konumu, kişiler arası bağlantılar ve sağlıklı ilişkiler, destekleyici fiziksel çevre, öğrencilerin pozitif tutumu, akademik özgürlük, kendine güvenen akademik topluluk, öğrencilere öğretmekten memnun olma, araştırma çevresi, açık teşvik sistemi, iş aile dengesi, yönetim, kültürlerarası olmaya açıklık, esnek çalışma saatleri, öğrenci ile pozitif etkileşim, çalışmanın doğası, iş ahlakı, etkili bir destek personeli, etkili liderlik, gelişen organizasyon, uzmanlık paylaşımı, kendini geliştirme, çalışma özgürlüğü (Yassin, 2014)
2014	Malezya	Kişilik özellikleri (dışadönüklük, uyumluluk, dürüstlük, açıklık gibi kişilik özellikleri mutluluğu olumlu yönde etkilerken, nevrotiklik olumsuz yönde etkilemektedir.) (Aziz vd., 2014)
2015	İrlanda	Öz-Belirleme, yetkinlik ve ilişki ihtiyacı, keyif ve memnuniyet, fakültenin güçlü yönleri, takdir edici bir ortam, işbirliği içinde çalışma, yenilikçi düşünme ve işyerinde olma (McGonagle, 2015)
2015	Avustralya	Araştırma faaliyetleri, zamanı etkin kullanabilme, içsel motivasyon (Duncan, Tilbrook ve Krivokapic-Skoko, 2015)
2016	İngiltere	Ücret ve koşullar, politika ve prosedürler, çalışma ortamı atmosferi (Best University Workplace Survey, 2016)
2017	Malezya	İstihdam durumu, gelir, iş arkadaşlıkları ve iş faaliyetleri (Amirullah, 2017)
2017	Dubai	İşte özerklik, bilgi paylaşımı, iş-aile çatışması, iş tatmini, yaşam memnuniyeti (Shaikh ve Ahmad, 2017)
2017	Romanya	İyi bir maaş, tatmin edici bir gelire sahip olma olasılığı, iş güvenliği, keyifli bir çevre, ilginç ve çeşitli işler, sürekli mesleki gelişim, özerklik, ilerleme (Angela-Eliza ve Valentina, 2017)
2017	Japonya	Araştırma finansmanı, artan rekabet, çalışma koşulları ve araştırmaya odaklanma, öğrencilerin memnuniyeti, başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk alma, ilerleme maaş/ücreti, kurumsal kaynaklar, kurumsal iklim ve kültür, algılanan adalet, ruh hali veya duygusal haldeki değişiklik, iş arkadaşlarıyla ilişkiler (Aichinger, Fankhauser ve Goodman, 2017)
2018	Türkiye	Çalışma koşulları, adalet/adaletsizlik algısı, iş yükü (Keser, 2018)
2018	İspanya	Akademisyenlik mesleğine yönelik iş bağlamındaki faktörler (özerklik, esneklik, kariyer gelişimi, güçlendirme, çevresel koşullar, işin gerektirdiği sosyal saygınlık); yöneticilerin liderlik özelliği (ilham veren, dönüştüren, şeffaf, yaratıcı-yenilikçi lider); sosyal etkileşim (kişiler arası ilişkiler, yüksek nitelikli kişilerle bağlantılar, çalışanlar ve yöneticilerle ilişkiler, memnuniyet etkileşimi); kişisel kaynaklar (eğitim düzeyi, iş-aile çatışması, negatif/pozitif duygular, ahlak, proaktif kişilik, esneklik) (Salas-Vallina vd., 2018)

Kaynak: Tablo, araştırmacı tarafından literatürden elde edilen bulguların bir araya getirilmesi ile oluşturulmuştur.



sans ve 100'ü (%49.9) ise doktora öğrenimini tamamladığını; 83'ü (%40.3) araştırma görevlisi, 101'i (%49.0) öğretim üyesi olduğunu belirtmiş ve 22'ser kişi (%10.7) eğitim durumu ile unvanını yanıtı bırakmıştır. 45'i (%21.8) 1-5, 87'si (%42.2) 6-10, 14'ü (%6.8) 11-15, 12'si (%5.8) 16-20, 6'sı (%2.9) 21-25 yıl arası ve 9'u (%4.4) 21 yıldan daha fazladır mevcut üniversitede çalışmaktadır. Çalışma yılını belirtmek istemeyenlerin sayısı ise 33'tür (%16.0). Araştırmaya katılanların, 30'u (%14.6) İİBF, 26'sı (%12.6) Mühendislik, 27'si (%13.1) Edebiyat, 15'i (%8.6) Fen, 13'ü (%7.4) İslami İlimler, 11'i (%6.3) Eğitim Fakültesinde, 11'i (%6.3) Beden Eğitimi ve Meslek Yüksek Okulunda çalışmakta iken 42 (%22.9) akademisyen çalıştığı fakülte ya da yüksek okulu belirtmek istememiştir. Örneklemeye ilişkin demografik değişkenlerde kayıp verinin fazla olma nedeni, bazı akademisyenlerin "demografik bilgilerin verilmesini uygun bulmadıklarını, gizlilik kaygısı yaşadıklarını" düşündüklerini ifade ederek özellikle bu bilgilere yanıt vermemiş olmalarıdır. Bunlar araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, nicel araştırma kısmı için Paschoal ve Tamayo (2008) tarafından geliştirilen ve Arslan ve Polat (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Çalışma Mutluluğu" ölçeği ile toplanmıştır. Ölçek 5'li Likert türünde 29 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin olumlu duygular (9 ifade), olumsuz duygular (12 ifade) ve içsel doygunluğun verdiği mutluluk (8 ifade) olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. Olumlu duygular boyutu, çalışma yaşamında kişiye keyif veren duyguları deneyimlemeyi ve olumlu bir ruh hali içinde olmayı, zevk, heyecan, neşe ve huzuru (Warr, 2007); olumsuz duygular boyutu ise kişinin keyif almadığı ya da hoş olmayan duyguları deneyimlemeyi, huzursuzluk, gerginlik, endişelilik, agresiflik gibi duyguları içerir (Diener, 2000). İçsel doygunluğun verdiği mutluluk boyutu ise çalışma mutluluğunun bilişsel yönünü yansıtır ve bu boyut kişisel niteliklerin geliştirilmesi ve potansiyelin keşfi ve gerçekleşmesi gibi unsurlardan oluşur. Ayrıca, olumlu duygular mutluluğun yüksek, olumsuz duygular düşük seviyesini gösterir (Warr, 2007). Ölçeğe ilişkin Cronbach alfa katsayılarında genel çalışma mutluluğu: .734; olumlu duygular: .950; olumsuz duygular: .955 ve içsel doygunluğun verdiği mutluluk: .891 olarak bulunmuştur. Cronbach alfa sayısının genel olarak .70'den büyük değer alması gerekmektedir (Özdemir, 2010). Böylece bu güven aralığı kabul edilebilir sınırlılıktadır. Ayrıca, Erselcan ve Süral Özer'in (2018) çalışmalarında da kullanılan aynı ölçeğin güvenilirlik katsayıları yeterli güven aralığında bulunmuştur (Erselcan ve Süral Özer, 2018).

Bu yöntemin daha hızlı uygulanabilmesi görüşmeleri kolaylaştırması ve analizlerin hızlı olmasına kolaylık sağlaması (Pat-

ton, 2002) nedenleriyle nicel araştırmanın yapıldığı 206 akademisyenden belirli sayıda kişi ile yapılacak görüşme için en uygun görüşme yöntemi olduğuna karar verilmiş ve 141 akademisyen ile bu görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın nitel araştırma kısmında bu kadar çok kişi ile görüşme yapılmasının nedeni, sonuçların genellebilirliğine yaklaşabilmektir. Ayrıca Malezya'da yapılan bir araştırmada da 225 kişi ile görüşme yapılmıştır (Yassin, 2014). Çalışma mutluluğu ve akademisyenlerin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlere yönelik literatür incelemesi ve nicel araştırmada kullanılacak ölçeğin alt boyutları doğrultusunda önce 6 soru hazırlanarak 25 akademisyen ile pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışmanın ardından soru sayısı ikiye düşürülmüştür. Araştırmanın bu kısmının iki soruya düşürülme nedeni, pilot çalışmanın ardından iki soru ile daha sağlıklı sonuçlar ve verim alınacağını düşünülmesidir.

Hazırlanan anket formunda ölçek soruları ile açık uçlu sorulara ve demografik değişkenlere yer verilmiştir. Katılımcılara, ankete katılmanın gönüllülüğe bağlı olduğu belirtilmiş, gönüllülerin anketi cevaplamalarının hemen ardından anketi dolduran kişiye, görüşme sorularını yanıtlamak üzere yüz yüze görüşmeye katılmayı isteyip istemedikleri sorulmuş ve katılmak isteyenlerle görüşmeler birebir gerçekleştirilmiştir.

### Verilerin Analizi

Nicel verilerin analizinde betimsel istatistik, nitel verilerin analizinde ise içerik analizi yapılmıştır.

### Bulgular

#### Nicel Bulgular

Cinsiyet, medeni durum ve unvana göre çalışma mutluluğu ve alt boyutları ortalamaları Tablo 2'de verilmiştir. Buna göre kadınların genel çalışma mutluluğu ortalamaları erkeklere göre daha yüksek, olumlu duyguları ise erkeklere göre daha düşüktür. Ayrıca, kadınların olumsuz duygularının, erkeklere göre daha yüksek, içsel doygunluğun verdiği mutluluğun ise her iki cinsiyet için eşit olduğu görülmektedir. Medeni duruma göre; evli akademisyenlerin genel çalışma mutluluğu, içsel doygunluğun verdiği mutluluk ve olumsuz duyguları bekar akademisyenlere göre daha yüksektir. Olumlu duygular ise hem evli hem de bekar akademisyenler için eşit düzeydedir. Boyutlar arasında en yüksek ortalamanın ise içsel doygunluğa ait olduğu görülmektedir.

Cinsiyet, medeni durum, unvan yaş, eğitim düzeyi ve üniversitede toplam çalışma durumuna göre farklılık olup olmadığını analiz etmek için bağımsız örneklem *t* testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) *post-hoc* Tukey kullanılmıştır. Yapılan analizlere göre cinsiyete, medeni duruma, yaşa, unvana ve kurumdaki toplam çalışma süresine göre genel çalışma mutluluğu



**Tablo 2.** Cinsiyet, medeni durum ve unvana göre çalışma mutluluğu ve alt boyutları ortalamaları.

Çalışma mutluluğu ve boyutları	Cinsiyet		Medeni durum		Unvan	
	Kadın (n=73)	Erkek (n=112)	Evli (n=142)	Bekâr (n=43)	Araştırma Görevlisi (n=84)	Öğretim Üyesi (n=100)
Olumlu duygular	3.15	3.25	3.20	3.20	3.05	3.37
Olumsuz duygular	2.09	1.95	2.02	1.94	2.10	1.89
İçsel doygunluğun verdiği mutluluk	3.53	3.53	3.53	3.48	3.36	3.68
Genel çalışma mutluluğu	2.82	2.79	2.81	2.76	2.75	2.84

ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı; yalnızca eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

■ Tablo 3'e göre lisans mezunları ile yüksek lisans ve doktora mezunları arasında olumlu duygular açısından anlamlı bir farklılık olduğu ( $p=.048$  ve  $p=.003$ ) görülmektedir. Buna göre yüksek lisans ve doktora mezunlarının lisanslara göre olumlu duygularının daha yüksek olduğu söylenebilir. İçsel doygunlu-

ğun verdiği mutluluk açısından ise lisans mezunları ile yüksek lisans mezunları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, yalnızca doktora mezunları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ( $p=.003$ ) görülmektedir. Böylece, doktora mezunlarının lisans mezunlarına göre içsel doygunluğun verdiği mutluluklarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Bunların yanında, içsel doygunluğun verdiği mutluluk açısından yüksek lisans ve doktora mezunları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu durum-

**Tablo 3.** Eğitim durumuna göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.

Bağımlı değişken	(I) Eğitim durumu	(J) Eğitim durumu	Ortalama fark (I-J)	Standart sapma	p
Olumlu duygular	Lisans	Yüksek lisans	-.612*	.258	.048
		Doktora	-.822*	.249	.003
	Yüksek lisans	Lisans	.612*	.258	.048
		Doktora	-.210	.146	.324
	Doktora	Lisans	.822*	.249	.003
		Yüksek lisans	.210	.146	.324
İçsel doygunluğun verdiği mutluluk	Lisans	Yüksek lisans	-.287	.165	.193
		Doktora	-.531*	.160	.003
	Yüksek lisans	Lisans	.287	.165	.193
		Doktora	-.244*	.094	.027
	Doktora	Lisans	.531*	.160	.003
		Yüksek lisans	.244*	.094	.027
Olumsuz duygular	Lisans	Yüksek lisans	.278	.256	.524
		Doktora	.403	.248	.237
	Yüksek lisans	Lisans	-.278	.256	.524
		Doktora	.125	.145	.667
	Doktora	Lisans	-.403	.248	.237
		Yüksek lisans	-.125	.145	.667
Genel çalışma mutluluğu	Lisans	Yüksek lisans	-.147	.104	.337
		Doktora	-.224	.101	.070
	Yüksek lisans	Lisans	.147	.104	.337
		Doktora	-.077	.059	.396
	Doktora	Lisans	.224	.101	.070
		Yüksek lisans	.077	.059	.396

\*Anlamlı farklılık.

da doktora mezunlarının yüksek lisans mezunlarına göre içsel doygunluğun verdiği mutlulukları daha yüksektir denilebilir. Olumsuz duygular ve genel çalışma mutluluğu açısından ise, eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bulgularda, genel olarak çıkarılabilecek sonuç; doktora mezunlarının lisans ve yüksek lisanslara; yüksek lisans mezunlarının lisanslara göre daha olumlu duygulara sahip olduğu, doktora mezunlarının lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre daha fazla içsel doygunluğun verdiği mutluluğa sahiptir.

### Nitel Bulgular

Araştırmanın nitel analiz kısmında, akademisyenlerin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlere yönelik yapılan literatür analizi ve görüşmelerden elde edilen nitel verilere göre akademisyenlerin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler, olumlu ve olumsuz faktörler olarak sınıflanmış ve bu görüşler “çalışma ortamı ilişkileri”, “çalışma koşulları”, “yönetici/yöneticilerin liderlik özellikleri” temaları altında incelenmiştir. Bulgulara göre; çalışma mutluluğunu etkileyen en önemli faktörün çalışma ortamı ilişkileri olduğu görülürken; çalışma mutluluğunu işin kendisiyle ilgili olumsuz etkilediği düşünülen faktörlerin araştırma görevlileri, çalışma koşulları ve yönetici ya da yöneticilerin liderlik özelliği ile ilgili algılanan olumsuz faktörlerin ise öğretim üyeleri tarafından daha sık dile getirildiği görülmektedir. Nicel araştırma bulgularında da araştırma görevlilerinin genel çalışma mutluluğu ile olumlu duyguları ve içsel doygunluğun

verdiği mutlulukları öğretim üyelerine göre daha düşük, olumsuz duyguları daha yüksekti. Nitel araştırma kısmında olumsuz faktörlerin en çok araştırma görevlileri tarafından ifade edilmiş olması iki araştırma sonucunun tutarlılığını göstermektedir.

■ Tablo 4’te nitel çalışmada akademisyenlerin çalışma mutluluklarını etkilediğini düşündüğü faktörler için verdikleri yanıtlara göre nicel verilerin ortalamaları yer almaktadır. Buna göre akademisyenlerin çalışma mutluluğunu olumlu etkilediğini ifade ettiği en önemli faktörün işin kendisi ile ilgili faktörler, olumsuz etkileyenlerin çalışma ortamı ilişkileri olduğu görülmektedir. Genel olarak ise nitel çalışmada sıklıkla çalışma mutluluklarını olumlu etkileyen faktörleri dile getiren akademisyenlerin nicel araştırma da olumlu duygularının yüksek, olumsuz duygularının düşük; olumsuz duyguları sık sık dile getirenlerin ise olumlu duygularının düşük; olumsuz duygularının yüksek olduğu görülmektedir.

Akademisyenlerin nitel çalışmalarda ifade ettikleri görüşlerden bazıları aşağıdaki gibidir:

- Çalışma ilişkilerine ilişkin ifadeler çalışma arkadaşları, yöneticiler ve öğrencilerle ilişkiler olarak belirginlik kazanmıştır. Akademisyenlerin bu konuya ilişkin görüşleri şunlardır: “...çalışma ortamının olmaması/iş arkadaşlarıyla olumlu iletişim/yönetimle açık iletişim ve diyalog imkânı/yöneticilerle iyi ilişkiler/idare ile gerektiğinde iletişim kurma kolaylığı/ öğrencilerle olumlu iletişimim...” gibi olumlu; “...dedikodu/iletişimsiz-

■ **Tablo 4.** Çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler açısından akademisyenlerin çalışma mutluluğu ortalamaları.

Faktörler	Boyutlar	Olumlu ifadelerde bulunanların ortalaması	Olumsuz ifadelerde bulunanların ortalaması
Çalışma ortamı ilişkileriyle ilgili faktörler	Genel çalışma mutluluğu	2.92	2.96
	Olumlu duygular	3.54	1.96
	Olumsuz duygular	1.77	3.45
	İçsel doygunluğun verdiği mutluluk	3.95	3.92
Çalışma koşullarıyla ilgili faktörler	Genel çalışma mutluluğu	2.87	2.93
	Olumlu duygular	3.46	3.36
	Olumsuz duygular	1.69	1.95
	İçsel doygunluğun verdiği mutluluk	3.97	3.91
İşin kendisiyle ilgili faktörler	Genel çalışma mutluluğu	3.17	2.77
	Olumlu duygular	4.27	3.25
	Olumsuz duygular	1.45	1.88
	İçsel doygunluğun verdiği mutluluk	4.53	3.63
Yönetici/yöneticilerin liderlik özellikleriyle ilgili faktörler	Genel çalışma mutluluğu	2.90	2.95
	Olumlu duygular	3.32	3.32
	Olumsuz duygular	1.97	2.05
	İçsel doygunluğun verdiği mutluluk	3.86	3.86



*lik/kavgacı/çalışma arkadaşlarının birbirini kötüleyen konuşmaları” gibi olumsuz ifadeler.*

- Çalışma koşullarına ilişkin olumlu ifadeler: “...çalışma odam/çalışma esnasında sessizlik/buzurlu çalışma ortamı/fiziksel donanım/kütüphane, kitaplar/sessizlik...”; olumsuz ifadeler ise “...disiplinsizlik/öğrenci olmadığı zaman her yer kapalı/fiziksel şartların kötülüğü/fiziksel yetersizlikler...” gibi ifadelerdir.
- İşin kendisi ile ilgili faktörlere yönelik olumlu ifadeler: “...yaptığım iş, üretmek/işimi sevmem, severek çalışmam/işimi sevmem ve şikretmem/yeteneklerimi ortaya koymak/iş tatmini/akademik memnuniyet/iş tanımı/işin niteliği...”; olumsuz ifadeler ise “...akademik memnuniyet olarak değerlendirilip buna yönelik kurallar uygulanmaya çalışılması/potansiyeli ortaya çıkarmamak, benzeşme/iş tanımına uymayan görevler/işin niteliği...” şeklindedir.
- Yönetici/yöneticilerin liderlik özellikleriyle ilgili olumlu görüşler: “...çalışma isteğimin teşvik edilmesi/saygı, açık sözlülük eşit davranma/iyi niyetlilik/zor durumların anlayışla karşılanması/adaletli olma, taktir edilme/interaktif yönetsel anlayış/destekleyici olmaları/adil, bilimsel, tarafsızlık/etki sabiplerinin sorumluluk bilinci/adaletli, eşitlikçi/liyakat/onore edilme/ilgili, saygılı/liyakat, demokratiklik, şeffaflık/ulaşılabilirlik/çok katı ve buyurgan olmaması/empati, anlayış, sevgi, hoşgörülü/adil olma, hakkaniyetli olma, problem çözme, teşvik etme/çalışana saygı, güven ve değer verme...”; olumsuz görüşler ise; “...adaletsiz karar alındığını düşünmem/mobbing ve baskı uygulandığını hissetmem/çok müdahale edildiğini düşünmem...” olarak ifade edilmiştir.

## Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın sonunda, akademisyenlerin çalışma mutluluğu düzeyleri ile etkileyen faktörler belirlenmiştir. Nicel araştırmaya göre akademisyenlerin genel çalışma mutluluğu ortalamasının 2.78 ile ortalamadan biraz üzerinde olduğu görülmektedir. Yaklaşık 3.50 ve üzeri çalışma mutluluğu için yüksek düzey kabul edildiğinden (Ouyprasert, 2009) dolayı akademisyenlerin çalışma mutluluğu düşüktür. Bu sonuçlara göre akademisyenlerin çalışma mutluluğu düzeylerini geliştirmek için üniversiteler, ilgili sendikalar ve Yükseköğretim Kurulu tarafından politikalar üretilebilir.

Öte yandan, genel çalışma mutluluğunun ve olumlu duyguların araştırma görevlilerine göre öğretim üyelerinde daha yüksek olduğu, olumsuz duyguların ise araştırma görevlilerinde yüksek olduğu sonucu elde edilmiş ve eğitim durumuna göre farklılık olduğu, akademisyenlerin eğitim düzeyi yükseldikçe çalışma mutluluklarının arttığı görülmüştür. İçsel doygunluğun verdiği mutluluktaki artışın olumsuz duyguları azalttığı sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda üniversiteler için çalışma mutluluğunda içsel doygunluğun verdiği mutluluğa yönelik farkındalığın geliştirilmesi önerilebilir.

Nitel araştırma sonuçlarına göre; çalışma ortamı ilişkileri, çalışma koşulları, işin kendisi ve yönetici/yöneticilerin liderlik özelliklerinin çalışma mutluluğunu etkileyen en önemli faktör olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Elde edilen bu sonuçlar ışığında yükseköğretim kurumu akademisyenlerin çalışma mutluluğunu artıran faktörlerin geliştirilmesine ilişkin bilgilendirme, panel ve eğitim-geliştirme programları tasarlayabilir. Bu sayede akademisyenlerin çalışma mutluluğuna ilişkin sürdürülebilir eylemler yapılabilir. Örneğin literatürde yer alan çalışmalarda da çalışma ortamında yönetici ve meslektaşlarla ilişkiler (Helliwell, Layard ve Sachs, 2018), çalışma koşulları (De Neve ve Ward, 2017; Güner ve Çetinkaya Bozkurt, 2017; Warr, 2007), işin kendisi (Chaiprasit ve Santidhiraku, 2011), yöneticilerin liderlik özellikleri (Andrew, 2011; Keser, 2018) çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler arasında yer almaktadır.

Nitel araştırma sonuçlarına göre; çalışma ortamı ilişkileri, çalışma koşulları, işin kendisi ve yönetici/yöneticilerin liderlik özelliklerinin akademisyenlerin çalışma mutluluğunu etkileyen en önemli faktörler olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Elde edilen bu sonuçlar ışığında yükseköğretim kurumu akademisyenlerin çalışma mutluluğunu artıran faktörlerin geliştirilmesine ilişkin bilgilendirme, panel ve eğitim-geliştirme programları tasarlayabilir. Bu sayede akademisyenlerin çalışma mutluluğuna ilişkin sürdürülebilir eylemler yapılabilir.

Nitel araştırmada sıklıkla çalışma mutluluklarını olumlu etkileyen faktörleri dile getiren akademisyenlerin nicel araştırmada olumlu duygularının yüksek, olumsuz duygularının düşük; olumsuz duyguları sık sık dile getirenlerin ise olumlu duygularının düşük; olumsuz duygularının yüksek olduğu görülmüştür. Nitel araştırmada olumlu ve olumsuz ifadelerle göre, akademisyenlerin çalışma mutluluğunu olumsuz etkileyen en önemli faktörün çalışma ortamı ilişkileri, olumlu etkileyen en önemli faktörün de işin kendisi ile ilgili faktör olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre üniversitelerde akademisyenler için iş yerinde insan ilişkileri ve etkili iletişim eğitimleri düzenlenmesi önerilebilir. Öte yandan akademisyenlik mesleğinin önemi ve değerine yönelik farkındalığın geliştirilmesi ve akademisyenler tarafından bu durumun içselleştirilmesini sağlamak önemlidir.

Sonuç olarak bu makalenin Türkiye’deki kamu üniversitelerinin çalışma mutluluğu düzeylerine ilişkin yol gösterici olduğu, gelecek araştırmalarda diğer üniversitelere ışık tutacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın devamında, çeşitli kamu ve vakıf üniversiteleri için karşılaştırmalı olarak araştırmaların yapılması, çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler üzerine üniversiteler arası farklılığı ortaya koyacak çalışmaların yapılması, üniversite yönetimleri ve Yükseköğretim Kurulu için veri oluşturulması önerilmekte ve bunların alanda bu konu için önemli katkıları olacağı düşünülmektedir.



**Fon Desteği / Funding:** Bu çalışma herhangi bir resmi, ticari ya da kar amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği almamıştır. / *This work did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.*

**Etik Standartlara Uygunluk / Compliance with Ethical Standards:** Yazar bu makalede araştırma ve yayın etiğine bağlı kalındığını, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na ve fikir ve sanat eserleri için geçerli telif hakları düzenlemelerine uyulduğunu ve herhangi bir çıkar çakışması bulunmadığını belirtmiştir. / *The author stated that the standards regarding research and publication ethics, the Personal Data Protection Law and the copyright regulations applicable to intellectual and artistic works are complied with and there is no conflict of interest.*

## 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.
- Ambrose, S., Huston, T., & Norman, M. (2005). A qualitative method for assessing faculty satisfaction. *Research in Higher Education, 46*(7), 803–830.
- Amirullah, M. (2017). *Factors that lead to happiness at the workplace among academicians: A case of UiTM*. Unpublished student project, Faculty of Business and Management, Bandaraya Melaka, Malaysia.
- Andrew, S. S. (2011). *The differentiating quotient for happiness at work*. Erişim adresi <https://www.happiestminds.com/whitepapers/smiles-differentiating-quotient-for-happiness-at-work.pdf> (3 Ocak 2019).
- Angela-Eliza, M., & Valentina, N. R. (2017). Pursuing happiness in the workplace, purpose and challenge for human resources management. "Ovidius" *University Annals, Economic Sciences Series, 17*(2), 419–424.
- Arslan, Y., & Polat, S. (2017). Adaptation of well-being at work scale to Turkish. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 23*(4), 603–622.
- Aziz, R., Mustaffa, S., Samah, N. A., & Yusof, R. (2014). Personality and happiness among academicians in Malaysia. *Social and Behavioral Sciences, 116*(1), 4209–4212.
- Baruch, Y., Swartz M., Sirkis, S., Mirecki I., & Barak, Y. (2013). Staff happiness and work satisfaction in a tertiary psychiatric centre. *Occupational Medicine, 63*(6), 442–444.
- Best University Workplace Survey (2016). Erişim adresi <https://www.timeshighereducation.com/sites/default/files/best-university-workplace-survey-2016-results.pdf> (12 Aralık 2018).
- Bhattacharjee, A. (2012). Social science research: Principles, methods and practices. *Textbooks Collection 3*. Erişim adres [http://scholarcommons.usf.edu/oa\\_textbooks/3](http://scholarcommons.usf.edu/oa_textbooks/3) (26 Ocak 2019).
- Bozeman, B., & Gaughan, M. (2011). Job satisfaction among university faculty: Individual, work, and institutional determinants. *The Journal of Higher Education, 82*(2), 154–186.
- 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.
- Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. *Social and Behavioral Sciences, 25*(1), 189–200.
- Creswell, J. M., & Plano Clark V. L. (2015). *Karma yöntem araştırmaları tasarımı ve yürütülmesi* (Y. Dede, & S. B. Demir, Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- De Neve, J.-E., & Ward, G. (2017). Happiness at work. *CEP Discussion Paper No 1474*. London: Center for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist, 55*(1), 34–43.
- Dillon, C. M., & Carr, J. M. (2007). Assessing indices of happiness and unhappiness in individuals with developmental disabilities: A review. *Behavioral Interventions, 22*(1), 229–244.
- Duncan, R., Tilbrook, K., & Krivokapic-Skoko, B. (2015). Does academic work make Australian academics happy? *Australian Universities' Review, 57*(1), 5–12.
- Ekman, P. (2003). *Emotions revealed*. New York, NY: Henry Holt and Company.
- Erselcan R. C., & Süral Özer, P. (2018). İş doyumunun performansa etkisinde mutluluğun aracılık rolü üzerine bir araştırma. 26. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (s. 169–180), 10–12 Mayıs 2018, Trabzon.
- Eysenck, H. J. (1993). Creativity and personality: Suggestions for a theory. *Psychological Inquiry, 4*(3), 147–178.
- Field, L. K., & 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), Article 946.
- Fredrickson, B. (2009). *Positivity: Groundbreaking research reveals how to embrace the hidden strength of positive emotions, overcome negativity, and thrive*. New York, NY, US: Crown Publishers/Random House.
- Gappa, J. M., & Austin, A. E. (2010). Rethinking academic traditions for twenty-first-century faculty. *AAUP Journal of Academic Freedom, 1*, 1–20.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics, 33*(4), 379–392.
- Greene, J. C., Caracelli, V. J., & Graham, W. F. (1989). Toward a conceptual framework for mixed-method evaluation designs. *Educational Evaluation and Policy Analysis, 11*(3), 255–274.
- Güner, F., & Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2017). Banka çalışanlarının iş yerinde mutluluk ve mutsuzluk nedenleri üzerine keşif amaçlı bir araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi, 2*(2), 85–105.
- Helliwell, J. F., Layard R., & Sachs, J. D. (2018). Happiness and migration: An overview world. In J. F. Helliwell, R. Layard, & J. D. Sachs (Eds.), *World happiness report 2018* (pp. 3–11). New York, NY: Center for Sustainable Development, Earth Institute, Columbia University & Sustainable Development Solutions Network.
- Herbell, K., & Bustos-Chaves, K. (2014). *Job satisfaction, calling, life satisfaction, and happiness among university faculty, staff, and administrators*. *Capital University's Undergraduate Research Journal*. Erişim adresi <https://www.researchgate.net/profile/Nirmala-Svsg/post/Recommendations-for-any-scale-that-measure-the-following-career-calling-career-satisfaction-job-satisfaction-and-life-satisfaction/attachment/59d641a279197b807799d936/AS%3A435794272886784%401480912859522/download/Job+Satisfaction.pdf> (3 Ocak 2019).
- Hesli, V. L., & Lee, J. M. (2013). Job satisfaction in academia: Why are some faculty members happier than others? *PS: Political Science & Politics, 46*(2), 339–354.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2004). *Tutki ja kirjoita* (10th ed.). Jyväskylä: Gummerus.



- Izard, C. E. (1992). Basic emotions, relations among emotions, and emotion-cognition relations. *Psychological Review*, 99(3), 561–565.
- Keser, A. (2018). İşte mutluluk araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1), 43–57.
- Lee, H. R., Lee, H. E., Choi, J., Kim, J. H. & Han, H. L. (2014) Social media use, body image, and psychological well-being: A cross-cultural comparison of Korea and the United States. *Journal of Health Communication*, 19(12), 1343–1358.
- Malik, M., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(6), 17–26.
- Martin, B. (2011). On being a happy academic. *Australian Universities' Review*, 53(1), 50–56.
- McGonagle, C. (2015). *Happiness in the workplace: An appreciative inquiry*. Unpublished doctoral dissertation, Dublin City University, Dublin, Ireland.
- Merriam-Webster (2018). *Definition of academician*. Erişim adresi <https://www.merriam-webster.com/dictionary/academician> (12 Aralık 2018).
- Mukhtar, F. (2012). *Work life balance and job satisfaction among faculty at Iowa State University*. Unpublished doctoral dissertation, Iowa State University, Ames, IA, USA.
- Ouyprasert, N. (2009). *Happiness at work of employee at first drug company limited, Chiang Mai Province*. Thesis, Chiang Mai University, Chiang Mai, Thailand.
- Özdemir, A. (2010). *Yönetim biliminde ileri araştırma yöntemleri ve uygulamalar*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). “Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. (Construction and validation of the work well-being scale”. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11–22.
- Patton, M. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Malden, MA: Wiley-Blackwell.
- Rodríguez-Muñoz, A., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1): 95–97.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Guerrero, R. F. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*, 24(3), 149–159.
- Schulz, J. (2013). The impact of role conflict, role ambiguity and organizational climate on the job satisfaction of academic staff in research-intensive universities in the UK. *Higher Education Research & Development*, 32(3): 464–478.
- Seyal, A. H., & Afzaal, T. (2013). An investigation of relationship among emotional intelligence, organizational commitment and job satisfaction: Evidence from academics in Brunei Darussalam. *International Business Research*, 6(3), 217–228.
- Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity: Understanding the happy productive worker. *SMF-CAGE Global Perspectives Series*, October 2015, Paper 4.
- Shaikh, M. W., & Ahmad, K. Z. (2017). Factors affecting happiness of expatriate academicians and expatriate non-academicians in Dubai. *I. International Conference on Advances in Business, Management and Law (ICABL)*, 1(1), 201–214.
- Shiota, M. N., Keltner, D., & John, O. P. (2006). Positive emotion dispositions differentially associated with big five personality and attachment style. *The Journal of Positive Psychology*, 1(2), 61–71.
- Somekh, B., & Levin, C. (2005). *Research methods in the social sciences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Steel, J., Luyten, J., & Godderis, L. (2018). *Occupational health: The global evidence and value*. Leuven: KU Leuven & Society of Occupational Medicine.
- Suojanen, I. (2012). *Work for your happiness: Theoretical and empirical study defining and measuring happiness at work*. Unpublished doctoral dissertation, University of Turku, Turku, Finland.
- Turan, N. (2018). Çalışma mutluluğu: Kavram ve kapsam. *Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37(1), 169–212.
- Warr, P. (2007). Searching for happiness at work. *Journal of Happiness Studies*, 20(12), 726–729.
- Winefield, A. H., Gillespie, A. H., Stough, N., Dua, C., Hapuarachchi, J., & Boyd, C. (2003). Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 51–63.
- Yassin, S. M. (2014). Identification of domains for Malaysian University staff happiness index development. *International Education Studies*, 7(7), 69–76.

Bu makale Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) Lisansı standartlarında; kaynak olarak gösterilmesi koşuluyla, ticari kullanım amacı ve içerik değişikliği dışında kalan tüm kullanım (çevrimiçi bağlantı verme, kopyalama, baskı alma, herhangi bir fiziksel ortamda çoğaltma ve dağıtma vb.) haklarıyla açık erişim olarak yayımlanmaktadır. / *This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) License, which permits non-commercial reuse, distribution and reproduction in any medium, without any changing, provided the original work is properly cited.*

**Yayıncı Notu:** Yayıncı kuruluş olarak Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) bu makalede ortaya konan görüşlere katılmak zorunda değildir; olası ticari ürün, marka ya da kuruluşlarla ilgili ifadelerin içerikte bulunması yayıncının onayladığı ve güvence verdiği anlamına gelmez. Yayıncının bilimsel ve yasal sorumlulukları yazar(lar)ına aittir. TÜBA, yayınlanan haritalar ve yazarların kurumsal bağlantıları ile ilgili yargı yetkisine ilişkin iddialar konusunda tarafsızdır. / **Publisher's Note:** The content of this publication does not necessarily reflect the views or policies of the publisher, nor does any mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by Turkish Academy of Sciences (TÜBA). Scientific and legal responsibilities of published manuscript belong to their author(s). TÜBA remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.