

## PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİNİN İŞ YERİNDEKİ MUTLULUK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ GÜVENCESİ MEMNUNİYETİNİN ARACILIK ROLÜ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

### THE MEDIATING ROLE OF JOB SECURITY SATISFACTION IN THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT VIOLATION ON HAPPINESS AT WORK: A RESEARCH ON ACADEMICS

Meryem Büşra YILDIZTAŞI ADIGÜZEL<sup>1</sup>, Nihan DEMİRKASIMOĞLU<sup>2</sup>

**ÖZ:** Bu çalışmanın amacı psikolojik sözleşme ihlalinin iş yerindeki mutluluk üzerindeki etkisinde iş güvencesi memnuniyetinin aracılık rolünü belirlemektir. Bu amaçla, İstanbul'da bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan 343 akademisyenden veri toplanmıştır. Toplanan veriler, Mann Whitney U, Kruskal Wallis H ve Sobel Testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin psikolojik sözleşme ihlali algısı devlet üniversitelerinde görevli akademisyenlerden daha yüksekve iş yerinde mutluluk algıları daha düşüktür. Araştırma sonuçları akademik unvan yükseldikçe, psikolojik sözleşme ihlali algısının düştüğünü göstermiştir. Ayrıca akademik unvan yükseldikçe, iş güvencesi memnuniyeti ve iş yerinde mutluluğun da yükseldiği saptanmıştır. Psikolojik sözleşme ihlali algısı ile iş yerinde mutluluk ve iş güvencesi memnuniyeti arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki saptanmıştır. İş güvencesi memnuniyetinin, psikolojik sözleşme ihlali algısı ile iş yerinde mutluluk arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın bulguları, devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin çalışma koşulları ve çalışma yaşamı memnuniyetlerini değerlendirmek ve iyileştirmek için önemli veriler sunmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Psikolojik sözleşme, psikolojik sözleşme ihlali, iş yerinde mutluluk, iş güvencesi

**ABSTRACT:** The purpose of this study is to identify the mediating role of job security satisfaction in the effect of psychological contract violation on happiness at work. For this purpose, data were collected from 343 academicians working in the state and foundation universities in Istanbul. The collected data were analyzed with Mann Whitney U, Kruskal Wallis H, and Sobel Test. According to the findings, it was found that academics working in foundation universities reported more perception of psychological contract violation and less happiness at work than academics working in public universities. The results of the study indicated that the higher the academic title, the lower the perception of psychological contract violation. In addition, it was found that job security satisfaction and happiness at work increased as academic title increased. A strong positive relationship was found between the perception of psychological contract violation and happiness at work and job security satisfaction. Satisfaction with job security was found to have a partial mediating effect on the relationship between perception of psychological contract violation and happiness at work. The findings obtained from this study provide important data for evaluating and improving the working conditions and satisfaction with working life of academics working in state and foundation universities.

**Keywords:** Psychological contract, psychological contract violation, happiness at work, job security satisfaction

#### **Bu makaleye atf vermek için:**

Yıldıztaşı Adıgüzel, M. B. ve Demirkasımoğlu, N. (2024). Psikolojik sözleşme ihlalinin iş yerindeki mutluluk üzerindeki etkisinde iş güvencesi memnuniyetinin aracılık rolü: Akademisyenler üzerine bir araştırma, *Trakya Eğitim Dergisi*, 14(2), 1223-1241.

#### **Cite this article as:**

Yıldıztaşı Adıgüzel, M. B. ve Demirkasımoğlu, N. (2024). The mediating role of job security satisfaction in the effect of psychological contract violation on happiness at work: A research on academics. *Trakya Journal of Education*, 14(2), 1223-1241.

<sup>1</sup>Doktora Öğrencisi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara/Türkiye, e-mail: busrayildiztasi@gmail.com; ORCID: 0000-0002-9859-2213  
Arş. Gör., Haliç Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, İstanbul/Türkiye, e-mail: busrayildiztasi@halic.edu.tr

<sup>2</sup>Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Ankara/Türkiye, e-mail: nihansal@yahoo.com., ORCID: 0000-0001-8609-9985

## EXTENDED ABSTRACT

### Introduction

The search for a satisfying work environment, which is one of the main research topics in the field of organizational behavior, has been an important and interesting topic for academics in the field of higher education (Anjum ve Islam, 2021; Arora, 2020; Duncan vd., 2015). There are various work environment aspects that affects employment experience such as job security satisfaction, psychological contract breach and happiness at work. For academics, who are the most qualified employees of higher education institutions, understanding the complex interaction between these variables is important in terms of knowing the various factors that attract, retain and motivate talented labor force to universities and catching clues that can be intervened when necessary.

The main purpose of this study is to determine the relationship between the perception of psychological contract violation and happiness at work and the mediating role of job security satisfaction in this relationship. In this way, it is aimed to provide important information about improving the working environments in universities and increasing employee performance and to contribute to the related literature. Four hypotheses were developed in line with the purpose and model of the study. These hypotheses are given below.

H1: Perception of psychological contract violation has a negative and significant effect on happiness at work.

H2: Perception of psychological contract violation has a negative and significant effect on job security satisfaction.

H3: Job security satisfaction has a positive and significant effect on happiness at work.

H4: Job security satisfaction has a mediating role in the relationship between perception of psychological contract breach and happiness at work.

It is expected that the information obtained as a result of the research will guide academicians, researchers and managers working in this field. Although the concepts of psychological contract breach, job security satisfaction and happiness at work have been addressed in various studies, there is no study in the literature that addresses these three concepts together. Understanding the nature of the relationships between these concepts and their effects on each other will provide valuable information for developing plans to improve employee performance. Therefore, this study is important to examine the relationship between the perception of psychological contract breach, job security satisfaction and happiness at work.

### Method

In this study, exploratory and predictive correlational model was used to determine the relationship between the perception of psychological contract breach and happiness at work and the mediating role of job security satisfaction in this relationship. In our study designed in relational survey model, perception of psychological contract violation is the independent variable, happiness at work is the dependent variable and job security satisfaction is the mediating variable.

The population of this study consists of academics working in state and foundation universities in Istanbul. In this context, the universe includes academics who have the titles of professor, associate professor, doctoral lecturer, lecturer and research assistant working at universities in Istanbul and who have been working at their universities with this title for at least two years. From the web page of the Council of Higher Education, it was reached that the total number of academics working in state and foundation universities in Istanbul is 40361. Using power analysis, the sample size was found to be 381 at  $\pm 0.05$  error rate and 0.05 significance level. Data were collected from 372 participants who voluntarily participated in the study and it was determined that 29 participants did not meet the two-year requirement. Thus, 343 participants constituted the sample of the study.

### Findings

It was found that female participants had a higher perception of psychological contract violation compared to male participants. Female participants' satisfaction with job security was found to be lower than male participants. Female participants had lower levels of happiness at work compared to male participants. In the university type variable, it was found that academics working at foundation universities had a higher perception of psychological contract violation than academics working at state universities.

Similarly, job security satisfaction and happiness at work of academics working at foundation universities were found to be lower than those working at state universities. The results of the study show that the higher the academic title, the lower the perception of psychological contract violation. In addition, it was determined that job security satisfaction and happiness at work increased as the academic title increased.

As academics' perception of psychological contract violation increases, their workplace happiness decreases. The findings show that as the perception of psychological contract violation increases in academics, their job security satisfaction decreases. In addition, it has been observed that the increase in academics' job security satisfaction also increases their happiness at work. To conclude, job security satisfaction has a partial mediating effect on the relationship between psychological contract violation perception and happiness at work.

## Discussion and Conclusion

The competitive nature of employment relations and economic crises result in the unemployment of employees in many sectors or a decrease in job security satisfaction. This situation emphasizes the importance of job security satisfaction in increasing the performance of the employee and contributing more to the organization. It is extremely undesirable for both the organization and the employee to lose an employee that the organization has invested years of effort. The high number of dismissal cases, especially in foundation universities, triggers the anxiety of dismissal among academics working in these universities. Employees who think that they may be dismissed one day and are not satisfied with their job security will have low trust in the organization, will have difficulty in adopting the organization and their organizational commitment will decrease. This situation will cause the employee to experience stress and therefore the employee will not be happy at work. These negative situations not only harm the employee, but also cause many negativities for the organization.

## GİRİŞ

Örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanının temel inceleme konusu olan tatmin edici bir çalışma ortamı arayışı, yükseköğretim alanında da akademisyenler açısından önemli ve ilgi çekici bir konu olmuştur (Alparşlan vd., 2018; Anjum ve İslam, 2021; Arora, 2020; Duncan vd., 2015; Erme ve Alparşlan, 2023). Tatmin edici bir çalışma ortamı arayışının merkezinde, iş güvenliği memnuniyeti, psikolojik sözleşme ihlali ve iş yerinde mutluluk gibi istihdam deneyiminin çeşitli yönleri yer almaktadır. Yükseköğretim kurumlarının ülkelerin gelişmesi ve kalkınması için gerekli bilgi birikimini üreten ve nitelikli insan kaynağını sağlayan kurumlar olduğu göz önünde bulundurulduğunda, akademisyenler açısından bu değişkenler arasındaki karmaşık etkileşimi anlamak, yetenekli işgücünün üniversitelere çekilmesi, elde tutulması ve iş motivasyonunu sağlayan çeşitli faktörlerin bilinmesi ve gerekli olduğunda müdahale edilebilecek ip uçlarının yakalanması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

Çalışma yaşamının önemli unsurlarından birisi olan iş güvencesi kavramı son yıllarda artan ilgiyle çalışılmaktadır (Sverke ve Hellgren, 2002). İş güvencesizliğinin çalışan için önemli bir stres kaynağı olduğu ifade edilmekte olup, çalışanın psikolojik ve fizyolojik sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olduğu ileri sürülmektedir (Probst, 2002). İş yerinde var olan güvenlik duygusunun ise çalışanların iş memnuniyetini etkilediği ve bu algının güçlenmesinde psikolojik sözleşmelerin rolünün bulunduğu vurgulanmaktadır (Morrison ve Robinson, 1997). Çalışanlar ve işverenler arasındaki yazılı olmayan ve örtük anlaşmaları kapsayan psikolojik sözleşme, çalışanlara vaat edilen ödüller ve gerçek sonuçlar arasında bir kopukluk algıladığında ihlal edilebilmektedir (Rousseau, 1989). Beklentileri karşılanmayan ve kendisine verilen sözlerin yerine getirilmediği algısına kapılan bir çalışanın iş yerinde mutlu olmasının beklenen bir durum olmadığı düşünülmektedir.

Psikolojik sözleşme yazınında yer alan araştırmaların önemli bir kısmında, çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel açıdan sonuçları ele alınmıştır (Emre ve Aksoy 2023; Kara, A. U. ve Köksal, K., 2023; Henderson ve O'Leary-Kelly, 2021). İş yeri mutluluğuna ilişkin yapılan araştırmalar da bu kavramın son yıllarda örgütlerde sıklıkla incelenmeye başladığını göstermektedir (Mousa ve diğerleri, 2020; Butt ve Hussain, 2020, Qaiser ve diğerleri, 2020). Ayrıca uluslararası alanda ve Türkiye'de giderek artan sayıda araştırma, Türk akademisyenler arasında psikolojik sözleşme ihlali algısının yaygınlığını (Yılmaz ve Ergun, 2018), bu algının işyeri mutluluğu, performans, iş yaşam dengesi (Arar, 2020) ile iş güvencesi ve örgütsel bağlılık (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2015) üzerindeki olumsuz etkilerini

vurgulamaktadır. Araştırmalardan elde edilen bu bulgular, Türkiye'deki akademisyenlerin refahının ve performansının iyileştirilebilmesi için akademik çalışma ortamlarında bu sorunların incelenmesinin önemini göstermektedir.

### **Psikolojik Sözleşme ve Psikolojik Sözleşme İhlali**

Teknolojide yaşanan gelişim ve değişimler, iş yaşamını ve çalışanların istihdam koşullarını önemli ölçüde etkilemiştir. Yaşanan değişim ve gelişimler beraberinde bazı kavramların daha fazla araştırılmasına yol açmış, iş sözleşmeleri de bu durumdan etkilenmiştir. İş sözleşmesi, tüm kurum ve kuruluşlarda bulunan, çalışanları ve kurumları birbirine bağlayan, çalışan ve kurumların davranışlarını düzenleyen ve böylelikle de örgütsel hedeflere ulaşmayı sağlayan bir kavramdır. Çalışan ve işveren arasındaki ilişkiyi tanımlayan iş sözleşmelerinin özünü karşılıklı yükümlülükler oluşturmaktadır (Rousseau, 1989). Çalışanlar elde edecekleri bazı faydalar karşılığında buldukları kuruma birtakım katkılar sunmayı kabul etmektedirler (Nicholson ve Johns, 1985). İstihdam ilişkisinde algılanan yükümlülükler psikolojik sözleşmelerin yapısını oluşturmaktadır. Rousseau (1989), psikolojik sözleşmeleri çalışan ve iş veren ilişkisindeki tarafların birbirlerine karşı olan yükümlülüklerine ilişkin bireysel algı ve inançlar olarak tanımlamaktadır. Çalışanların sahip oldukları psikolojik sözleşme, işverenlerine ya da kurumlarına borçlu olduklarını düşündükleri katkıları ve bunun karşılığında kurumlarının kendilerine borçlu olduklarını düşündükleri teşvikleri kapsamaktadır (Robinson ve Rousseau, 1994). Örgütlerin çalışanlarıyla arasındaki psikolojik sözleşmeler kapsamında, çalışanlarına vermiş oldukları vaatleri yerine getirmeye istekli olduğu düşünülmektedir. Ancak koşullar her zaman bu vaatlerin yerine getirilmesi için uygun değildir. Bu kapsamda örgütün kendisine işiyle ilgili vermiş olduğu bir vaade ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmediği algısına kapılan çalışanın psikolojik sözleşme ihlaline uğradığı ileri sürülebilir (Kiefer ve Briner, 2006). Yükümlülüklerin yerine getirilmediği durumlarda psikolojik sözleşme ihlallerinin yaşanması kaçınılmaz bir hal almaktadır. Psikolojik sözleşme literatüründe psikolojik sözleşme ihlali konusuna daha çok ağırlık verildiği görülmektedir. Bunun nedeni ise çalışanların sergiledikleri istenmeyen ve olumsuz tutum ve davranışların ihlal aracılığıyla gerekçelendirilmeye çalışılması (Conway ve Briner, 2005) olabilir.

Günümüz istihdam ilişkilerinde, psikolojik sözleşme ihlali durumlarına sıklıkla rastlanmaktadır. Bu durumun, çalışan-örgüt ilişkisinde geri dönüşü olmayan zararları olabilmektedir. Psikolojik sözleşme ihlaline ilişkin yapılan araştırmalar, psikolojik sözleşme ihlalinin algılandığı durumlarda, çalışanların iş tatmini düzeylerinde düşüş yaşandığını ileri sürmektedir (Robinson ve Rousseau, 1994). Bunun yanı sıra ihlal algısının örgütsel bağlılık düzeyinin (Lester ve diğerleri, 2002) ve çalışan performansının (Robinson, 1996; Elden, 2020) düşmesine neden olduğu ifade edilmektedir. İhlal algısının örgütsel desteği (Dirican ve Erdil, 2021), örgütsel güveni ve örgütle özdeşleşmeyi negatif yönde etkilediği bilinmektedir (Koyuncu ve Büyükyılmaz, 2020). Ayrıca Turnley ve Feldman (2000), psikolojik sözleşme ihlali algısının, çalışanların işlerinden ayrılmak istemesiyle sonuçlandığını ortaya koymuştur. Çalışanlar, psikolojik sözleşmelerinin işverenleri tarafından ihlal edildiğini algıladıklarında, bu durum çalışanların iş doyumlarında, bağlılıklarında ve motivasyonlarında azalmaya neden olurken, işten ayrılma niyetlerinde ise artışa neden olmaktadır (Robinson ve diğerleri, 1994). Bu nedenle, psikolojik sözleşme yükümlülüklerinin yerine getirilmemesinin etkileri hafife alınmamalıdır. Psikolojik sözleşmeye uyulmadığında ya da ihlal edildiğinde yıkıcı sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Coyle-Shapiro ve diğerleri, 2019). Bu durumun aksine pozitif psikolojik sözleşmeler bu olumsuz iş çıktıları iyileştirmektedir (De Vos ve diğerleri, 2003). Çalışan ve örgüt ilişkisinin temelini oluşturan psikolojik sözleşme iyi yönetildiği takdirde çalışanın performansı, motivasyonu ve örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilenecek, böylece, tüm taraflar için olumlu sonuçların ortaya çıkma ihtimali yüksek olacaktır (Rousseau, 2004). Çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algısı, kendilerini güvende hissetmelerini etkileyen çalışma koşullarına ve iş güvencesine duyarlıdır.

### **İş Güvencesi Memnuniyeti**

İş tatminine yönelik yapılan çalışmalar, bireyin işinden elde ettiği faydanın değerlendirebilmesini genel olarak öznel refah teorisi ile ilişkilendirilmektedir. Geleneksel mikro ekonomi teorisi her ne kadar işten elde edilen bu faydanın maaş, sosyo-demografik ve beşerî sermaye özellikleri ve iş özellikleri gibi faktörler tarafından etkilendiği görüşündeyse de iş tatminine yönelik yapılan çalışmalar bireyin işten elde ettiği faydanın, onun kişiliği, beklentileri ve algıları tarafından etkilendiğini ileri sürmektedir (Clark ve Oswald, 1996; Furnham, 1991).

Çalışanın işine yönelik düşüncelerinin temelinde işinin sürekliliğini sağlama düşüncesi yer almaktadır (Hotamışlı ve Şenol, 2011). Günümüz istihdam ilişkilerinde örgütler ve çalışanlar arasındaki

karşılıklı çıkar ilişkisi net bir şekilde kendini göstermektedir (Uslu ve Aktaş, 2017). Örgüt, çalışanın yüksek performans göstermesini beklerken, çalışan ise göstermiş olduğu performans ve emeğe karşılık olarak iyi bir maaş ve iş güvencesi beklentisi içerisinde. İşten çıkarılma korkusu, geleceğe güvenle bakamama, iş kazaları ve sağlık problemleri gibi olumsuz durumlar çalışanın örgütüne bağlılık duyması açısından engel teşkil etmektedir (Agin, 2010). Bu nedenlerle iş güvencesinin amacı, işten ayrılma niyetini ortaya çıkaran iş güvencesizliği ve iş tatminsizliği algısını mümkün olduğunca azaltmaktır (Lim, 1996). Sürekliliğini sağladığı işini kaybetmeyeceğini ve kendi istediği müddetçe kurum içinde kalacağını bilmesi çalışana motive eden dikkate değer bir faktördür. Çalışanın işine karşı tutumunu gösteren iş güvencesi memnuniyeti, iş güvencesi kavramının en kritik öneme sahip değişkenidir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004).

Avrupa ve Amerika'da bulunan birçok işletmenin kapanması, geçici iş sözleşmelerinin yaygınlaşması ve şirketlerin yeniden yapılanma süreçlerine girmesiyle birlikte toplumsal bir konu haline alan iş güvencesi kavramı, bu nedenle özellikle son kırk yıldır araştırmalara konu olmaktadır (De Witte, 2005). Probst (2002), iş güvencesi kavramını çalışanın işinde algıladığı süreklilik ve istikrar olarak tanımlamaktadır. Bu tanımla aslında iş güvencesinin küresel bir yapı olduğu ileri sürülmekle birlikte çalışanın iş güvencesi algısının işinin sürekliliğinden ve işinin istenen özelliklerinin istikrarından etkilenebileceğine olanak vermektedir. İş güvencesizliği kavramını ve kavramın bazı önemli örgütsel sonuçlarını ilk kez açıklayan Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), iş güvencesizliğini tehdit altında olan bir iş durumunda işe devamlılığın sağlanması konusunda algılanan güçsüzlük şeklinde tanımlamaktadır. Başka bir deyişle iş güvencesizliğinin çalışanın işinin geleceğinin risk altında olduğunu algıladığı durumlarda ortaya çıktığı söylenebilir. Bu doğrultuda iş güvencesinin sadece çalışanın işindeki algılanan istikrar ve süreklilik düzeyini kapsadığı ileri sürülmektedir.

Çalışanların içinde buldukları örgütteki davranışlarının, iş güvencelerinden memnun olma durumları ile güçlü bir ilişkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Çalışanın iş yerindeki geleceğine olan güveninin yüksek olması ve bu durumdan memnuniyet duyuyor olması, onun örgütüne daha çok bağlılık hissetmesine, işinden aldığı hazzın artmasına, işyerinde daha az kaygı ve stres yaşamasına ve böylelikle işten ayrılma davranışlarının görülme olasılığının azalmasına neden olmaktadır (Alkaya ve Ehtiyar, 2021). Diğer sektörlerde görüldüğü gibi eğitim sektöründe de, çalışanlarda görülen en büyük kaygılardan birinin işsiz kalmak olduğu düşünülmektedir. Bu nedenlerle, iş güvencesi kavramı, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri psikolojik sözleşme ve onun devamlılığı açısından önemli görünmektedir.

## **İş Yerinde Mutluluk**

Mutlu olmak çoğu insan için büyük anlam ifade etmekle birlikte pek çok toplum için de çok değer verilen bir hedef olmuştur (Diener, 2000). Mutluluk kavramı yazılı tarihin ilk zamanlarından beri felsefecilerin ilgisini çeken bir konu olmuştur (McMahon, 2006) ancak son yıllarda psikoloji araştırmalarında kendini göstermeye başlamıştır. Son on yılda pozitif psikoloji literatüründe yaşanan yükseliş, mutluluk ve diğer pozitif durumlara olan ilginin artmasına yol açmıştır (Fisher, 2010). Kuramsal araştırmacılar, pozitif psikoloji araştırmalarına olan artan ilgiye etkilenerek, pozitif örgüt bilimi (Cameron ve diğerleri, 2003) ve pozitif örgütsel davranış (Luthans, 2002) kavramlarını takip etmeye başlamıştır.

Bazı istisna durumlar dışında, mutluluk örgüt çalışanlarının deneyimlerine ilişkin gerçekleştirilen akademik araştırmalarda sıklıkla kullanılan bir terim değildir. Ancak bu durum örgüt araştırmacılarının, çalışanların iş yerindeki mutluluğuna ilgisiz olduğu anlamına gelmemektedir. Aksine, mutluluk kavramıyla önemli ölçüde örtüşen bir dizi kavram olduğu bilinmektedir. Mutluluk kavramıyla şüphesiz en çok örtüşen kavram, örgütsel araştırmalarda hem bağımlı hem de bağımsız değişken olarak eski bir geçmişi olan iş tatminidir (Cranny ve diğerleri, 1992).

Son yirmi yılda, iş yerindeki mutluluk ve olumlu duygulara ilişkin deneyimleri yansıtan bir takım yeni yapılar ortaya çıkmıştır. Bu yapıların ortak özelliği, hepsinin iş yerinde olumlu tutum veya olumlu duygularla ilişkili olmasıdır (Fisher, 2010). Warr (1990), mutluluğun ek belirleyicileri olduğunu savunduğu bir iş özellikleri tipolojisi sunmaktadır. Bunlar işin kendisinin ötesinde kavramlar olan; ücret, denetim ve kariyer konularıdır. Genel olarak bir işte olması istenen özelliklerin daha büyük miktarda olmaları daha iyi olarak kabul edilme eğilimindedir. Ancak Warr'ın (2007) ortaya koyduğu Vitamin Modeli'nde (The Vitamin Model) tıpkı bazı vitaminlerde olduğu gibi bazı iş özelliklerinin artan miktarlarının da ihtiyaç fazlası kullanımının mutluluk üzerinde sınırlı şekilde faydaları olduğu öne sürülmektedir. Ayrıca bazı iş özelliklerinin yüksek miktarda olmasının mutluluğu azaltma ihtimali olduğunda ifade edilmektedir. İş düzeyindeki diğer niteliklere bakıldığında, yapılan araştırmalar lider davranışları ile çalışanların mutluluğu arasında ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Fisher, 2010). Dirks ve Ferrin, 2002 yılında yapmış oldukları çalışmalarında, lidere duyulan güvenin çalışanların memnuniyeti ve bağlılığının önemli bir belirleyicisi

olduğu sonucuna ulaşmıştır. İş yerinde mutluluğun bir diğer önemli belirleyicisi olarak karşımıza iş yerindeki insanlarla kurulan iyi ilişkiler çıkmaktadır (Fisher, 2010). Son yıllarda iş yerindeki kişilerarası ilişkilere olan ilginin artması ile birlikte, iş yerindeki diğer insanlarla kurulan yüksek kaliteli bağlantıların çalışanların mutlulukları üzerinde önemli bir paya sahip olduğu görülmektedir (Dutton, 2003). Çalışanlardan işleri hakkında özel olarak iyi ya da kötü hissettikleri bir zamanı anlatmalarını istedikleri bir çalışmada, iyi duyguları ortaya çıkarmaya neden olan olayların kötü duyguları ortaya çıkarmayla ilişkili olanlardan farklı olma eğiliminde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma sonucuna göre, iş yerinde iyi duyguların çoğunlukla başarı, tanınma, zorlayıcı ve ilginç görevler, terfi ve sorumluluk alma gibi olaylarla bağlantılı olarak ortaya çıktığı görülmüştür (Herzberg ve diğerleri, 1959). İş yerinde olumlu duyguların ortaya çıkmasıyla ilgili daha güncel araştırma sonuçlarına bakıldığında ise, hedefe ulaşma, tanınma, zorlayıcı ve ilginç görevler, diğer çalışanlarla kurulan iyi ilişkileri kapsayan olayların aynı zamanda hoş duygularla da ilişkili olduğu görülmektedir. Ancak güçlük olarak kabul edilen ve olumsuz duyguları ortaya çıkaran olayların ise, moral verici olarak algılanan olayların sadece yokluğundan farklı olduğu görülmektedir (Basch ve Fisher, 2000; Maybery ve diğerleri, 2006).

İyi bir yaşam standardına ulaşabilmek için çalışanların iyi bir örgüt ortamında çalışması gerekmektedir (Gavin ve Mason, 2004). Kurumsal düzeyde, örgüt üyelerinin mutluluğunun muhtemel nedenleri arasında kurum kültürü ve insan kaynakları uygulamalarının nitelikleri gösterilebilir. The Great Place to Work Enstitüsü, çalışanın çalıştığı kuruma güvendiği, yaptığı işten gurur duyduğu ve çalıştığı kişileri sevdiği zaman mutlu olduğunu ileri sürmektedir. Güvenilirlik, saygı ve adalet üzerine kurulan işverene güven, iş yerindeki mutluluğun temel taşı olarak görülmektedir (<http://www.greatplacetowork.com>). Sirota vd. (2005), mutlu ve istekli çalışanlara ulaşabilmeye eşitlik (adalet, güvenlik, saygılı ve onurlu muamele), başarı (kurumla gurur duyma, güçlendirme, geri bildirim) ve iş arkadaşlarıyla uyumun kritik önem taşıdığını öne sürmektedir. Fisher (2010), bazı örgütsel uygulamaların ve örgütsel niteliklerin örgüt üyeleri tarafından algılanış şeklinin mutlulukla ilgili tutumları üzerinde belirleyici olduğunu ifade etmektedir.

Günümüzde örgütlerin başarılı olabilmesi için örgüt üyelerinin maruz kaldığı olumsuz durumların önüne geçmek gerekmektedir. İş yaşamına olumsuz etki eden birçok etken bulunmaktadır. Bunlardan biri de işveren ve çalışan arasında karşılıklı beklentileri kapsayan, psikolojik sözleşmedir. İstihdam ilişkisinde gerçekleşen değişimler çalışanların psikolojik sözleşmelerini de etkiledi. İş gücü piyasasındaki belirsizlikler çalışanlar işlerinin geleceğinin risk altında olduğu algısına kapılmalarına neden olmuştur. İş yerinde gerçekleşen olayların çalışanları olumlu ve olumsuz şekilde etkilediği düşünüldüğünde, bu olumlu ve olumsuz duyguların zaman içerisinde birikmesiyle birlikte çalışanın, işine ve çalıştığı örgüte duygusal tepkiler göstermesi beklenen bir sonuçtur (Basch ve Fisher, 2000). Günün büyük bir bölümünü iş yerinde geçiriyor olmaları göz önünde bulundurulduğunda, iş ortamındaki olumlu duyguların, çalışanların mutlu olmalarında önemli bir payı olduğu ileri sürülebilir (Neve ve Ward, 2017). Roy ve Conwar (2019), iş yeri mutluluğunun ancak çalışan ve iş veren arasında olumlu ilişkiler var olduğunda gerçekleşebileceğini ifade ederek bu görüşü desteklemektedir. Buna karşılık duygu ve düşüncelerini ifade etmekle güçlük yaşayan, aidiyet duygusu hissetmedikleri bir iş ortamına sahip olan çalışanların iş yerlerinde mutlu olmaları beklenemez. İşyerinde mutluluğun çalışanlar ve örgütler açısından çeşitli olumlu sonuçları bulunmaktadır. Mutlu çalışanlar, işlerinde daha başarılı olurlar. İş ortamlarından mutlu olan çalışanların kariyer gelişimleri de bu durumdan olumlu bir şekilde etkilenmektedir. Mutlu çalışanlar aynı zamanda hem çalışma arkadaşları ile hem de yöneticiler ile iyi ilişkiler kurmaktadır. Bu safhada, mutluluğun iyi ilişkiler ve samimi bir örgüt ortamı oluşturması, çalışanların bu ortamda benliklerini muhafaza ederek özgüvenlerinin artmasına zemin hazırlamaktadır (Pryce-Jones, 2010). Örgütsel güven, iş birliğine dayalı bir örgüt kültürü, iş ortamında adalet ve saygı gibi kavramlara önem verilmesi iş yerindeki mutluluğun belirleyicileri olduğu (Elayan ve Shamout, 2020) göz önüne alındığında, iş güvencesi memnuniyetinin de iş yerindeki mutluluk üzerinde etkisi olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı psikolojik sözleşme ihlali algısı ile iş yerindeki mutluluk arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide iş güvencesi memnuniyetinin aracılık rolünü belirlemektir. Böylelikle üniversitelerdeki çalışma ortamlarının iyileştirilmesi ve çalışan performansını artırmak konusunda önemli bilgiler sunmak ve ilgili literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Araştırmanın amacı ve modeli doğrultusunda dört hipotez geliştirilmiştir. Bu hipotezler aşağıda yer almaktadır.

H1: Psikolojik sözleşme ihlali algısının, iş yerinde mutluluk üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Psikolojik sözleşme ihlali algısının, iş güvencesi memnuniyeti üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H3: İş güvencesi memnuniyetinin, iş yerinde mutluluk üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H4: İş güvencesi memnuniyeti, psikolojik sözleşme ihlali algısı ile iş yerinde mutluluk arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahiptir.

Araştırma sonucunda ulaşılan bilgilerin bu alanda çalışma yapan akademisyen, araştırmacı ve yöneticilere yol göstermesi beklenmektedir. Psikolojik sözleşme ihlali, iş güvencesi memnuniyeti ve iş yerinde mutluluk kavramları çeşitli çalışmalarda ele alınmış olmasına karşın literatürde bu üç kavramın birlikte ele alındığı bir çalışma bulunmamaktadır. Bu kavramlar arasındaki ilişkilerin doğasını ve birbirleri üzerindeki etkilerini anlamak, çalışanların performansını artırmak için planlar geliştirmek için değerli bilgiler sağlayacaktır. Bu nedenle, psikolojik sözleşme ihlali algısı, iş güvencesi memnuniyeti ve iş yerindeki mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi açısından bu araştırma önemlidir.

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, psikolojik sözleşme ihlali algısının, iş yerinde mutluluk ile olan ilişkisi ve bu ilişkide iş güvencesi memnuniyetinin aracılık rolünün saptanması için keşfedici ve yordayıcı korelasyonel model kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde tasarlanmış çalışmamızda psikolojik sözleşme ihlali algısı bağımsız değişken, iş yerinde mutluluk bağımlı değişken ve iş güvencesi memnuniyeti aracı değişkendir.

### Çalışma Grubu

Bu araştırmanın evrenini, İstanbul'da bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Bu kapsamda İstanbul'daki üniversitelerde profesör, doçent, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi unvanlarına sahip, bu unvanla en az iki yıldır görev yapan akademisyenler evren içerisinde bulunmaktadır. Yükseköğretim Kurulu'nun web sayfasından İstanbul'daki devlet ve vakıf üniversitelerinde görevli toplam akademisyen sayısının 40361 olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Güç analizi yapılarak örneklem büyüklüğü,  $\pm 0,05$  hata oranı ve 0,05 anlamlılık düzeyinde 381 olarak bulunmuştur (Faul vd., 2007). Bu nedenle, örneklem hacmi olarak 381'e yakın bir katılımcı sayısına ulaşmak hedeflenmiştir.

Yapılan araştırmalar, çalışanların psikolojik sözleşmelerinin oluşmasında, çalışma hayatındaki ilk yılın sosyalizasyon süreci olarak kabul edildiğini göstermektedir (Robinson, 1995). Psikolojik sözleşmelerinin tam anlamıyla oluşmadığı düşünülen ve yeterli çalışma süresine sahip olmayan katılımcılar sonuçların etkilenmemesi adına çalışmaya dahil edilmemiştir. Bu sebeple çalışmaya dahil etme kriteri olarak "aynı üniversitede aynı unvanla en az iki yıldır görev yapıyor olma" şartı getirilmiştir. Katılımcılar araştırmaya küme örnekleme yöntemi ile seçilmiş buna göre araştırmaya katılan akademisyenlerin görev yaptıkları üniversite türlerinin ve araştırmaya dahil olma ihtimallerinin denk olması sağlanmıştır.

Çalışmaya gönüllü olarak katılan 372 katılımcıdan veri toplanmış ve 29 katılımcının iki yıl şartını sağlamadığı saptanmıştır. Böylece araştırmanın örneklemini 343 katılımcı oluşturmuştur. Örnekleme oluşturulan katılımcıların 215'i (%62,7) kadın ve 128'i (%37,3) erkektir. Katılımcı yaşları incelendiğinde 29'unun 25 yaş ve altı (%10,5), 98'inin 26-30 yaş (%35,4), 75'inin 31-35 yaş (%27,1), 24'ünün 36-40 yaş (%8,7), 36'sının 41-45 yaş (%13) ve 15'inin ise 46 yaş ve üzeri (%5,4) yaş grubuna dahil olduğu saptanmıştır.

### Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak dört ölçekten oluşan bir veri toplama aracı kullanılmıştır. Geçerli toplam ölçek sayısı 343'tür. Ölçeklerin başında; birinci bölümde, hazırlanan Demografik Bilgi Formu ile katılımcılara ait demografik bilgilere ulaşılmıştır. İkinci bölümde Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ölçeği, üçüncü bölümde İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği ve son olarak dördüncü bölümde İş Yerinde Mutluluk Ölçeği kullanılmıştır.

### Demografik Bilgi Formu

Katılımcıların demografik bilgilerini tespit etmek için cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik unvan, görev yapılan üniversite türü, mevcut üniversitedeki çalışma süresi ve meslekteki çalışma süresi olmak üzere toplam yedi madde yer almaktadır.

### **Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ölçeği**

Bu çalışmada akademisyenlerin psikolojik sözleşme ihlaline uğrayıp uğramadıklarını belirlemek amacıyla Robinson ve Rousseau (1994) tarafından geliştirilen, Aykanat (2014) tarafından Türkiye geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan “Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ölçeği (PSİÖ)” kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve dokuz maddeden oluşmaktadır. PSİÖ, 5’li likert tipte bir ölçek olup toplam puan verilen cevapların toplanmasıyla elde edilir. Buna göre, minimum puan 9 maksimum puan 45’dir. Ölçekten alınan düşük puan yüksek ihlal algısına işaret ederken, yüksek puan düşük ihlal algısına işaret etmektedir. Bu çalışmada ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 0,919 olarak hesaplanmıştır.

### **İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği**

Akademisyenlerin iş güvencesi memnuniyetlerini ölçmek amacıyla Probst (1998) tarafından geliştirilen, geçerlilik ve Türkiye güvenilirlik çalışmaları Önder ve Wasti (2002) tarafından gerçekleştirilen altı maddelik iş güvencesi memnuniyeti ölçeği kullanılmıştır. İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği, 5’li likert tipte bir ölçek olup toplam puan verilen cevapların toplanmasıyla elde edilir. Buna göre, minimum puan 6 maksimum puan 30’dur. Ölçekten alınan düşük puan düşük memnuniyete işaret ederken, yüksek puan yüksek memnuniyete işaret etmektedir. Bu çalışmada ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 0,861 olarak hesaplanmıştır.

### **İş Yerinde Mutluluk Ölçeği**

Salas-Vallina ve Alegre Vidal (2018) tarafından geliştirilen, Bilginoğlu ve Yozgat (2020) tarafından Türkiye geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan İş Yerinde Mutluluk Ölçeği, akademisyenlerin iş yerindeki mutluluklarını belirlemek amacıyla kullanılmıştır. Ölçek üç boyuttan ve 9 maddeden oluşmaktadır. İş Yerinde Mutluluk Ölçeği, 5’li likert tipte bir ölçek olup toplam puan verilen cevapların toplanmasıyla elde edilir. Buna göre, minimum puan 9 maksimum puan 45’dir. Ölçekten alınan düşük puan düşük mutluluğa işaret ederken, yüksek puan yüksek mutluluğa işaret etmektedir. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamakla birlikte, bu çalışmada ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 0,910 olarak hesaplanmıştır.

### **Verilerin Toplanması ve Analizi**

Anket formları İstanbul’da bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan profesör, doçent, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi unvanına sahip akademisyenlere online olarak dağıtılmıştır. Ankete toplamda 372 akademisyen geri dönüş yapmıştır. Gönderilen toplam 372 anketten 343’si değerlendirilmeye alınmıştır.

Analizlerde kullanılacak olan verinin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmış ve toplanan veriler analize hazır hale getirilmiştir. Araştırma verilerini analiz etmek için ise SPSS 29 programı kullanılmıştır. Elde edilen bulgular frekans, aritmetik ortalama, standart sapma ve yüzde değerleri gibi istatistikler kullanılarak analiz edilmiştir. Değişken analizleri öncesinde normallik testleri gerçekleştirilmiş ve araştırmanın amacı ve alt problemleri doğrultusunda değişkenler arasındaki fark analizleri için iki alt grubu bulunan değişkenlerde Mann-Whitney U, üç ve daha fazla alt grubu bulunan değişkenlerde Kruskal-Wallis testleri uygulanmıştır (Mayers, 2013). Korelasyon analizleri için Spearman Korelasyon testi, aracılık etkisi analizleri içinse Sobel testi uygulanmıştır (Preacher ve Leonardelli, 2001).

### **Araştırmanın Etik İzinleri**

Yapılan bu çalışmada araştırma etiği ilkeleri gözetilmiş olup gerekli etik kurul izinleri alınmıştır. Bu çalışma Haliç Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’nun 02/06/2023 tarih ve 2023/04 sayılı kararı ile alınan izinle yürütülmüştür.



## BULGULAR

### Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Bu başlık altında cinsiyet, üniversite türü, akademik unvan, mevcut üniversitedeki çalışma süresi, eslekteki çalışma süresi ilgili değişkenlere ait fark analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

*Cinsiyet.* Psikolojik sözleşme ihlali algısı, iş güvencesi memnuniyeti ve iş yerinde mutluluk puanlarının katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılaşma durumuna ilişkin Mann-Whitney U testi bulguları Tablo 1’de verilmiştir. Buna göre, Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ölçeği (U =11847,000, p<0,05), İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği (U =11782,500, p<0,05) ve İş Yerinde Mutluluk Ölçeği (U =11462,000, p<0,05) puanlarının kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır.

Tablo 1.

*Psikolojik sözleşme ihlali algısı ölçeği, iş güvencesi memnuniyeti ölçeği ve iş yerinde mutluluk ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre değerlendirilmesi*

Hipotetik Değişken	Cinsiyet	N	Mean Rank	Sum of Ranks	U	z	p
Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı	Kadın	215	163,10	35067,00	11847,000	-2,155	,031*
	Erkek	128	186,95	23929,00			
İş Güvencesi Memnuniyeti	Kadın	215	162,80	35002,50	11782,500	-2,230	,026*
	Erkek	128	187,45	23993,50			
İş Yerinde Mutluluk	Kadın	215	161,31	34682,00	11462,000	-2,589	,010*
	Erkek	128	189,95	24314,00			

\*p<0,05

*Üniversite Türü.* Psikolojik sözleşme ihlali algısı, iş güvencesi memnuniyeti ve iş yerinde mutluluk puanlarının katılımcıların görev yaptıkları üniversite türüne göre farklılaşma durumuna ilişkin Mann-Whitney U testi bulguları Tablo 2’de verilmiştir. Buna göre, Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ölçeği (U =11006,000, p<0,05), İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği (U =10770,500, p<0,05) ve İş Yerinde Mutluluk Ölçeği (U =11661,500, p<0,05) puanlarının devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan katılımcılar arasında anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır.

Tablo 2.

*Psikolojik sözleşme ihlali algısı ölçeği, iş güvencesi memnuniyeti ölçeği ve iş yerinde mutluluk ölçeği puanlarının üniversite türü değişkenine göre değerlendirilmesi*

Hipotetik Değişken	Üniversite Türü	N	Mean Rank	Sum of Ranks	U	z	p
Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı	Devlet	166	194,20	32237,00	11006,000	-4,018	,001*
	Vakıf	177	151,18	26759,00			
İş Güvencesi Memnuniyeti	Devlet	166	195,62	32472,50	10770,500	-4,279	,001*
	Vakıf	177	149,85	26523,50			
İş Yerinde Mutluluk	Devlet	166	190,25	31581,50	11661,500	-3,303	,001*
	Vakıf	177	154,88	27414,50			

\*p<0,05

*Akademik Unvan.* Psikolojik sözleşme ihlali algısı, iş güvencesi memnuniyeti ve iş yerinde mutluluk puanlarının katılımcıların akademik unvanlarına göre farklılaşma durumuna ilişkin Kruskal-Wallis H testi bulguları Tablo 3'te verilmiştir. Buna göre, Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ölçeği ( $X^2(4) = 36,712$ ,  $p<0,05$ ), İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği ( $X^2(4) = 35,575$ ,  $p<0,05$ ) ve İş Yerinde Mutluluk Ölçeği ( $X^2(4) = 62,869$ ,  $p<0,05$ ) puanlarının araştırma görevlileri, öğretim görevlileri, doktor öğretim üyeleri, doçentler ve profesörler arasında anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır.

Tablo 3.

*Psikolojik sözleşme ihlali algısı ölçeği, iş güvencesi memnuniyeti ölçeği ve iş yerinde mutluluk ölçeği puanlarının akademik unvan değişkenine göre değerlendirilmesi*

Hipotetik Değişken	Akademik Unvan	N	Mean Rank	df	$X^2$	p
Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı	Araştırma Görevlisi	109	130,64	4	36,712	,001*
	Öğretim Görevlisi	37	189,93			
	Doktor Öğretim Üyesi	109	177,94			
	Doçent	42	185,44			
	Profesör	46	229,24			
İş Güvencesi Memnuniyeti	Araştırma Görevlisi	109	132,39	4	35,575	,001*
	Öğretim Görevlisi	37	184,70			
	Doktor Öğretim Üyesi	109	178,14			
	Doçent	42	182,48			
	Profesör	46	231,52			
İş Yerinde Mutluluk	Araştırma Görevlisi	109	114,26	4	62,869	,001*
	Öğretim Görevlisi	37	185,04			
	Doktor Öğretim Üyesi	109	187,85			
	Doçent	42	198,86			
	Profesör	46	236,25			

\* $p<0,05$

*Mevcut Üniversitedeki Çalışma Süresi.* Psikolojik sözleşme ihlali algısı, iş güvencesi memnuniyeti ve iş yerinde mutluluk puanlarının katılımcıların mevcut üniversitesinde çalıştığı süreye göre farklılaşma durumuna ilişkin Kruskal-Wallis H testi bulguları Tablo 4'te verilmiştir. Buna göre, Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ölçeği ( $X^2(5) = 12,491$ ,  $p<0,05$ ), İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği ( $X^2(5) = 13,439$ ,  $p<0,05$ ) ve İş Yerinde Mutluluk Ölçeği ( $X^2(5) = 18,912$ ,  $p<0,05$ ) puanlarının mevcut üniversitesinde çalıştığı süreye göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır.

Tablo 4.

*Psikolojik sözleşme ihlali algısı ölçeği, iş güvencesi memnuniyeti ölçeği ve iş yerinde mutluluk ölçeği puanlarının mevcut üniversitedeki çalışma süresi değişkenine göre değerlendirilmesi*

Hipotetik Değişken	Çalışma Süresi	N	Mean Rank	df	X <sup>2</sup>	p
Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı	3-5 yıl	161	165,98	5	12,491	,029*
	6-10 yıl	90	159,69			
	11-15 yıl	36	185,94			
	16-20 yıl	20	173,95			
	21-25 yıl	17	183,82			
	26 ve daha fazla	19	242,24			
İş Güvencesi Memnuniyeti	3-5 yıl	161	165,39	5	13,439	,020*
	6-10 yıl	90	159,67			
	11-15 yıl	36	186,18			
	16-20 yıl	20	171,58			
	21-25 yıl	17	189,94			
	26 ve daha fazla	19	243,92			
İş Yerinde Mutluluk	3-5 yıl	161	157,13	5	18,912	,002*
	6-10 yıl	90	167,22			
	11-15 yıl	36	189,01			
	16-20 yıl	20	211,80			
	21-25 yıl	17	171,85			
	26 ve daha fazla	19	246,66			

\*p<0,05

*Meslekteki Çalışma Süresi.* Psikolojik sözleşme ihlali algısı, iş güvencesi memnuniyeti ve iş yerinde mutluluk puanlarının katılımcıların meslekteki çalışma sürelerine göre farklılaşma durumuna ilişkin Kruskal Wallis H testi bulguları Tablo 5'te verilmiştir. Buna göre, Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ölçeği ( $X^2(5) = 17,684$ ,  $p<0,05$ ), İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği ( $X^2(5) = 19,795$ ,  $p<0,05$ ) ve İş Yerinde Mutluluk Ölçeği ( $X^2(5) = 31,053$ ,  $p<0,05$ ) puanlarının meslekteki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır.

Tablo 5.

*Psikolojik sözleşme ihlali algısı ölçeği, iş güvencesi memnuniyeti ölçeği ve iş yerinde mutluluk ölçeği puanlarının meslekteki çalışma süresi değişkenine göre değerlendirilmesi*

Hipotetik Değişken	Çalışma Süresi	N	Mean Rank	df	X <sup>2</sup>	p
Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı	3-5 yıl	84	161,45	5	17,684	,003*

	6-10 yıl	92	154,86			
	11-15 yıl	64	170,79			
	16-20 yıl	33	162,09			
	21-25 yıl	29	194,69			
	26 ve daha fazla	41	225,88			
İş Güvencesi Memnuniyeti	3-5 yıl	84	160,50	5	19,795	,001*
	6-10 yıl	92	155,39			
	11-15 yıl	64	169,15			
	16-20 yıl	33	158,92			
	21-25 yıl	29	199,98			
	26 ve daha fazla	41	228,01			
İş Yerinde Mutluluk	3-5 yıl	84	144,85	5	31,053	,001*
	6-10 yıl	92	148,22			
	11-15 yıl	64	186,55			
	16-20 yıl	33	176,62			
	21-25 yıl	29	200,19			
	26 ve daha fazla	41	234,63			

### Hipotezlere İlişkin Bulgular

Çalışmanın hipotezleri ile ilişkili olan psikolojik sözleşme ihlali algısı, iş güvencesi memnuniyeti ve iş yerinde mutluluk puanları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Spearman Korelasyon testi gerçekleştirilmiş ve bu teste ait sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6.

*Psikolojik sözleşme ihlali algısı ölçeği, iş güvencesi memnuniyeti ölçeği ve iş yerinde mutluluk ölçeği puanlarının korelasyon analizi sonuçları*

		Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı	İş Güvencesi Memnuniyeti	İş Yerinde Mutluluk
Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı	r	1,000	,979*	,771*
	p	.	<,001	<,001
İş Güvencesi Memnuniyeti	r		1,000	,750*
	p		.	<,001

	Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı	İş Güvencesi Memnuniyeti	İş Yerinde Mutluluk
İş Yerinde Mutluluk	r		1,000
	p		.
*p<0,05			

Buna göre psikolojik sözleşme ihlali algısı ile iş güvencesi memnuniyeti arasında pozitif yönlü ve güçlü bir korelasyon ( $r = ,979$ ,  $p < 0,05$ ) tespit edilmiştir. Buna ek olarak psikolojik sözleşme ihlali algısı ile iş yerinde mutluluk arasında da pozitif yönlü ve güçlü bir korelasyon ( $r = ,771$ ,  $p < 0,05$ ) saptanmıştır. İş güvencesi memnuniyeti ile iş yerinde mutluluk arasındaki ilişki incelendiğinde yine pozitif yönlü ve güçlü bir korelasyon ( $r = ,750$ ,  $p < 0,05$ ) saptanmıştır.

### Aracılık Modeline İlişkin Bulgular

Çalışmanın hipotezi doğrultusunda psikolojik sözleşme ihlali algısının iş yerinde mutluluk etkileşiminde iş güvencesi memnuniyetinin aracılık rolü incelenmeden önce bu değişkenler arasındaki ilişkiyi boyutunun matematiksel olarak açıklanması amacıyla regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu analizlerin sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; psikolojik sözleşme ihlali algısının ( $\beta = 1,037$ ,  $p = ,001$ ) iş yerinde mutluluk üzerinde anlamlı etkilerinin bulunduğu ve iş güvencesi memnuniyetinin ( $\beta = -,280$ ,  $p = ,116$ ) iş yerinde mutluluk üzerinde anlamlı etkilerinin bulunmadığı belirlenmiş ( $F = ,764$ ;  $p = ,001$ ) ve modelin açıklama gücünün ( $R^2 = ,583$ ) olduğu ortaya koyulmuştur.

Tablo 7.

*Psikolojik sözleşme ihlali algısı, iş güvencesi ve iş yerinde mutluluk etkileşimine ilişkin regresyon analizi*

Bağımlı Değişken: İş Yerinde Mutluluk			
	$\beta$	t	p
Bağımsız Değişken: Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı	1,037	5,826	,001
İş Güvencesi	-,280	-1,575	,116
R=,764	Düzeltilmiş $R^2 = ,583$	F=238,017	p=,001

Aracılık etkisinin değerlendirilmesi için aracılık etkisinin önemini test etmeye yönelik bir yöntem olan Sobel Testi uygulanmıştır. Yapılan analizlere göre, psikolojik sözleşme ihlali algısı ile iş yerinde mutluluk arasındaki ilişkide iş güvencesi memnuniyeti, 0,27492 ( $p = ,022$ ) dolaylı etki büyüklüğüne sahiptir. Bu hesaplamalar, iş güvencesi memnuniyetinin psikolojik sözleşme ihlali algısı ile iş yerinde mutluluk arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı ve önemli bir aracı olduğunu göstermektedir. Bunun anlamı, iş güvencesi memnuniyetinin, psikolojik sözleşme ihlali algısı ile iş yerinde mutluluk arasındaki ilişkide belirgin bir rol oynadığıdır.

## TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışma ile akademisyenlerin psikolojik sözleşme ihlali algısı ile iş yerindeki mutluluk ilişkisinde iş güvencesi memnuniyetinin kısmi aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Belirlenen amaç doğrultusunda çalışma, İstanbul'daki devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan akademik personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında kullanılan veri seti, İstanbul'daki devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan 343 akademisyenden elde edilmiştir. Bu çalışmanın, üniversitelerde verilen eğitimin niteliğini artırma ve yükselme hedefi olan yükseköğretim kurumlarının akademisyenlerle ilişkilerini geliştirme noktasında önemli olduğuna inanılmaktadır.

Çalışmada psikolojik sözleşme ihlali algısının demografik değişkenlerle ilişkisi incelenmiştir. Buna göre ilk demografik değişken olan cinsiyet değişkenine göre psikolojik sözleşme ihlali algısında kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ve kadınların daha yüksek düzeyde ihlal algısına sahip olduğu saptanmıştır. Bu sonuç Büyükyılmaz ve Çakmak (2015) tarafından devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan akademisyenlerin psikolojik sözleşme ihlal algısının incelendiği çalışmanın sonucuyla kısmen benzerlik göstermektedir. Söz konusu çalışmada kadın akademisyenlerin psikolojik sözleşme ihlal algısının yalnızca iş özellikleri boyutunda erkek akademisyenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. İş güvencesi memnuniyetinde ise kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla anlamlı bir şekilde daha az iş güvencesi memnuniyetine sahip oldukları tespit edilmiştir. İş yerinde mutluluk değişkenine bakıldığında ise kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir fark olduğu ve kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre iş yerinde daha az mutluluk bildirdikleri saptanmıştır. İş yerindeki mutluluğun cinsiyet değişkeni ile farklılık göstermesi literatür ile benzerlik göstermektedir (Arar, 2020; Warr, 2013). Ancak kadınların erkeklerle kıyaslandığında daha az iş yerinde mutluluk puanlarına sahip olması alan yazına ters düşmektedir (Andrew, 2011; Sloan, 2012). Kadın akademisyenlerin daha yüksek ihlal algısı, daha düşük iş güvencesi memnuniyeti ve iş yeri mutluluğuna sahip olması, kadınların günlük hayatlarındaki cinsiyet rollerinden kaynaklı olarak "ev işi" ve "çocuk bakımı" gibi sorumluluk gerektiren işlere daha çok zaman ayırmak zorunda olmaları dolayısıyla iş hayatlarındaki yükü daha ağır hissetmeleri ile açıklanabilir.

Üniversite türü ile hipotez değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde, psikolojik sözleşme ihlali algısında devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ve vakıf üniversitelerinde görev yapan katılımcıların daha fazla ihlal algısına sahip olduğu saptanmıştır. İş güvencesi memnuniyetinde ise vakıf üniversitelerinde görev yapan katılımcıların devlet üniversitesinde görev yapan katılımcılara oranla anlamlı bir şekilde daha az iş güvencesi memnuniyetine sahip oldukları tespit edilmiştir. İş yerinde mutluluk değişkenine bakıldığında ise devlet ve vakıf üniversitesinde görev yapan katılımcılar arasında anlamlı bir fark olduğu ve vakıf üniversitesinde görev yapan katılımcıların devlet üniversitesinde görev yapan katılımcılara göre daha az iş yerinde mutlu olduklarını bildirdikleri saptanmıştır. Devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin iş yeri mutluluğunda daha yüksek puana sahip olmalarının arka planında devlet üniversitelerinin yerleşik geleneklere sahip olması ve dolayısıyla daha oturmuş örgütsel yapılara sahip olması nedeniyle akademisyenlerin eğitim-öğretim işlerine ve bilimsel çalışmalara odaklanması ve görev tanımlarına girmeyen işlere zaman ayırmak zorunda kalmamaları gibi nedenler olabilir.

Akademik unvan ile hipotetik değişkenler arasındaki ilişkiye bakıldığında, psikolojik sözleşme ihlali algısının akademik unvanın yükselmesiyle birlikte azaldığı söylenebilir. Elde edilen bu sonuç literatürle benzerlik göstermektedir. Büyükyılmaz ve Çakmak (2015), çalışmalarında akademik personelin hiyerarşik pozisyonlarının yükselmesiyle ihlal algısının azaldığını tespit etmişlerdir. Bu analiz sonucu daha detaylı incelendiğinde araştırma görevlisi unvanına sahip olan akademisyenler ile profesör unvanına sahip olan akademisyenler arasındaki fark dikkat çekmektedir. Benzer şekilde akademik unvanın yükselmesiyle birlikte iş güvencesi memnuniyeti ve iş yerinde mutluluğun artış gösterdiği saptanmıştır. İş yeri mutluluğu düzeyinin akademik unvanla birlikte yükseliyor oluşu literatür ile paralellik göstermektedir. Arar (2020), çalışmasında iş yeri mutluluğunun genel olarak akademik unvan ile birlikte yükseldiği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca iş yerinde mutluluk puanları en yüksek olan grup profesörlerdir. Bu grubu sırasıyla doçentler, doktor öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri izlemektedir. Yüksekbilgili ve Akduman (2015)'in çalışması da bu sonuca benzer sonuçlara sahiptir. Arar (2020), akademisyenlerin bir sonraki unvanlarını kazanmayı hak etmelerinin onların işlerinden duydukları tatminin artırdığını ileri sürmektedir. Bu durum da çalışmada elde edilen sonucu destekler niteliktedir. Katılımcıların akademik unvanın yükselmesi ile iş güvencesi memnuniyetlerinin ve iş yeri mutluluklarının artması beklenen bir sonuç

olmakla birlikte, kariyerindeki bir sonraki basamağa geçen katılımcıların baskı unsuru yaratan süreçleri tamamlamış olmaları nedeniyle kendilerini daha rahat ve huzurlu hissetmeleri ile açıklanabilir.

Mevcut üniversitedeki çalışma süresi ile hipotetik değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde, çalışma süresiyle birlikte belirtilen psikolojik sözleşme ihlali algısında bir azalma olduğu saptanmış olup özellikle 3-10 yıl arası çalışma süresine sahip olan katılımcılar ile 26 ve daha fazla yıl çalışma süresine sahip olan katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Elde edilen bu sonuç Büyükyılmaz ve Çakmak (2015)'in çalışması ile örtüşmemektedir. Söz konusu çalışmada, çalışma hayatının başında ve daha sonlarına yakın olan akademisyenlere oranla çalışma hayatının ortalarında olan akademisyenlerin daha fazla ihlal algısına sahip olduğu saptanmıştır. İş güvencesi memnuniyeti ve iş yerinde mutluluk değişkenleri incelendiğinde ise, yine benzer şekilde özellikle 3-10 yıl arası çalışma süresine sahip olan katılımcılar ile 26 ve daha fazla yıl çalışma süresine sahip olan katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre daha uzun çalışma süresine sahip olan katılımcıların daha fazla memnuniyet ve mutluluk belirttiği görülmüştür. Bu bulgu, bir örgütte uzun süredir bulunan bir çalışanın, iş yerinde yaşanan olumlu ve olumsuz farklı gelişmelere daha alışık olması; bu çalışanın psikolojik sözleşmesinde ihlal algısının daha zayıf gelişmesi ve düşük kalmasıyla açıklanabilir. Ayrıca, çalışanın alışkın olduğu örgütten ne bekleyeceğinin ve ne fayda elde edebileceğinin bilincinde olarak örgütü olduğu halde kabul ettiği; bu nedenle de uzun yıllardır o örgütün bir parçası olmaya devam ettiği şeklinde yorumlanabilir.

Meslekteki çalışma süresi ile hipotetik değişkenler arasındaki ilişkide, meslekteki çalışma süresiyle birlikte belirtilen psikolojik sözleşme ihlali algısında bir azalma olduğu saptanmış olup, özellikle 3-10 yıl arası çalışma süresine sahip olan katılımcılar ile 21 ve daha fazla yıl çalışma süresine sahip olan katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. İş güvencesi memnuniyeti ve iş yerinde mutluluk değişkenleri incelendiğinde ise, yine benzer şekilde özellikle 3-10 yıl arası çalışma süresine sahip olan katılımcılar ile 21 ve daha fazla yıl çalışma süresine sahip olan katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre daha uzun çalışma süresine sahip olan katılımcıların daha fazla memnuniyet ve mutluluk belirttiği görülmüştür. Buna bağlı olarak mesleğinde belli bir yere gelmiş, akademisyenliğin ve belirli unvanların gerektirdiği şartları büyük bir ölçüde yerine getirmiş ve doyumuna ulaşmış akademisyenlerin, kariyerlerinde azalan stres unsurlarıyla birlikte kendilerini işlerinde daha mutlu ve güvence altında hissetmelerine neden olduğu ifade edilebilir.

Çalışmada psikolojik sözleşme ihlali algısı ile iş yerinde mutluluk arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, akademisyenlerde psikolojik sözleşme ihlali algısı yükseldikçe iş yerindeki mutluluklarının azaldığını görülmektedir. Sonuç olarak "H<sub>1</sub>: Psikolojik sözleşme ihlali algısının, iş yerinde mutluluk üzerine negatif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi istatistiki olarak desteklenmektedir. Elde edilen bu sonuç literatürle uyumludur. Flood vd. (2005), iş yerindeki mutluluğun artmasıyla, çalışan devamsızlığının ve devrinin önemli oranda önüne geçildiğinin, yüksek iş tatmini ve bağlılık düzeyi ile psikolojik sözleşmelerinin ilişkili olduğunu saptamıştır. Bunun yanı sıra iş yerindeki mutluluğun kendi kendine oluşmadığı, çalışan ve işveren birliktedir gösterdiği ısrarlı ve uzun vadeli bir çabaya dayandığı, pozitif ve mutlu bir kurum kültürü geliştirmenin işveren sorumluluğunda olduğu ileri sürülmektedir (Roy ve Conwar, 2019). Bu doğrultuda psikolojik sözleşmelerin çalışan beklentisi ve iş veren yükümlülükleri arasındaki sürdürülmesi gereken bir ilişki olduğu göz önüne alındığında, psikolojik sözleşmelerin iş yeri mutluluğu açısından önemli olduğu ileri sürülebilir. Psikolojik sözleşme ihlali algısının olumsuz örgütsel çıktılarla yakından ilişkili olduğu düşünüldüğünde, örgütün yükümlülüklerini yerine getirmediği inancına sahip olan ve bu nedenle psikolojik sözleşme ihlal algısı yüksek olan akademisyenlerin iş yerlerinde mutlu olmaları beklenen bir durum değildir.

Benzer şekilde bir ilişki psikolojik sözleşme ihlali algısı ile iş güvencesi memnuniyeti arasında da söz konusudur. Elde edilen bulgulara göre, akademisyenlerde psikolojik sözleşme ihlali algısı yükseldikçe iş güvencelerinden duydukları memnuniyet azalmaktadır. Sonuç olarak "H<sub>2</sub>: Psikolojik sözleşme ihlali algısının, iş güvencesi memnuniyeti üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi istatistiki olarak desteklenmektedir. Elde edilen bu sonuç De Cuyper ve De Witte (2007)'in çalışmasıyla uyumlu olarak, iş güvencesi memnuniyeti düşük olan çalışanlarda psikolojik sözleşme ihlali algısının gelişebileceği ileri sürülebilir. Dolayısıyla iş güvencesinden memnuniyeti düşük olan çalışanlar, düşük iş tatmini ile sonuçlanan bir psikolojik sözleşme ihlali algılayabileceği söylenebilir. Ayrıca psikolojik sözleşmenin çalışanların iş verenleri için ne yapmayı bekledikleri, iş verenin çalışanlardan ne gibi taleplerde bulunduğu ve çalışanların karşılığında iş verenlerinden beklentileri üzerine kurulu olduğu göz önünde bulundurulduğunda, denge fikrine dayandığı ve gösterilen çaba ile ödüller arasında bir dengesizlik algılandığından sözleşme ihlali algısının ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir (Piccoli, B. ve diğerleri, 2015). Richter vd. (2019), iş güvencesizliğini, işverenin yükümlülüklerinin ihlali anlamına geldiğini ve

ilişkisel psikolojik sözleşme ihlalinin bir kaynağı olduğu ileri sürmektedir. Bu görüşten hareketle, akademisyenlerin kendisine verilen sözlerin yerine getirilmediğini hissettikleri durumlarda değersizlik algısına kapılması ve işinin geleceği hakkında kaygıya kapılmasının muhtemel olduğu ifade edilebilir. Bu durumun beklenen bir sonucu ise iş güvencesinden daha az memnuniyet duyması olarak kendine gösterebilir.

İş güvencesi memnuniyeti ile iş yerinde mutluluk arasındaki ilişki incelendiğinde bu iki değişken arasında güçlü pozitif ilişki saptanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, iş güvencesi memnuniyeti arttıkça iş yerinde mutluluk da artmaktadır. Sonuç olarak “H<sub>3</sub>: İş güvencesi memnuniyetinin, iş yerinde mutluluk üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi istatistiki olarak desteklenmektedir. Elde edilen bu sonuç literatürle uyumludur. Stankevičiūtė vd. (2021), iş güvencesizliğinin iş yerinde mutluluk ve tüm boyutları üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu saptamıştır. Ayrıca iş güvencesizliğinin belirleyici bir faktör olduğunu ve çalışanların iş yerinde daha az mutlu hissetmelerine neden olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Fisher (2010)’ un “mutlu-üretken” çalışan hipotezi göz önünde bulundurulduğunda, iş güvencesinden memnun olmayan çalışanın örgütlerine daha az bağlı olduğu, kurumlarına ve örgütsel hedeflere kendisini daha az adanmış ve kurumdaki sosyal ortamı bozmaya eğilimli oldukları görülmektedir (De Witte, H., 2005). Ancak iş yerindeki mutluluk, işin geleceğinin risk altında olduğu hissiyle olumsuz etkilenebilir. Psikolojik sözleşmeyi bozma ve değerli kaynakları kaybetme konusunda potansiyel bir neden olarak kabul gören iş güvencesizliği (Stankevičiūtė, 2021), iş yerinde mutluluk önünde bir engel olabilir.

Çalışmanın temel hipotezlerinden bir diğeri ise iş güvencesi memnuniyetinin psikolojik sözleşme ihlali algısı ile iş yerindeki mutluluk arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisine sahip olduğudur. Bu bağlamda iş güvencesi memnuniyetinin psikolojik sözleşme ihlali algısı ile iş yerinde mutluluk arasındaki ilişkide istatistiki olarak anlamlı bir şekilde kısmi aracılık etkisinin olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak “H<sub>4</sub>: İş güvencesi memnuniyetinin, psikolojik sözleşme ihlali algısı ile iş yerinde mutluluk arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü bulunmaktadır.” hipotezi istatistiki olarak desteklenmektedir. Elde edilen bu bulgu literatür ile uyumludur. Benzer şekilde Callea vd. (2016), çalışanların psikolojik sözleşmelerinin ihlal edildiğini algıladıklarından, iş tatmini düzeylerinde düşüş olduğunu ve psikolojik sözleşme ihlalinin iş güvencesizliği ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkiye negatif aracılık ettiği sonucuna ulaşmışlardır. İş konusunda kendilerini güvence altında hissetmeyen akademisyenlerin, örgüte kendilerini ait hissetmesi, örgüte bağlılık göstermesi mümkün değildir. Ayrıca iş güvencesi konusunda beklendiğine ulaşamayan çalışanlar hayal kırıklığına uğrayabilmekte olup, bu durum onların iş yerinde mutlu olması önünde önemli bir engel teşkil edebilir.

Günümüz istihdam ilişkilerinin rekabetçi yapısı ve yaşanan ekonomik krizler pek çok sektördeki çalışanın işsiz kalmasıyla ya da iş güvencesi memnuniyetinin azalmasıyla sonuçlanmaktadır. Yaşanan bu durum çalışanın işinde göstermiş olduğu performansı artırmasında ve örgütüne daha fazla katkı sağlamasında iş güvencesi memnuniyetinin önemine vurgu yapmaktadır. Örgütün belki de yıllarca emek verdiği, yatırım yaptığı çalışanını kaybetmesi hem örgüt açısından hem de çalışan açısından son derece istenmedik bir durumdur. Özellikle vakıf üniversitelerinde görülen işten çıkarılma vakalarının fazlalığı, bu üniversitelerde çalışan akademisyenlerde işte çıkarılma kaygısını tetiklemektedir. Bir gün işten çıkarılabileceği düşüncesini taşıyan ve iş güvencesinden memnun olmayan çalışanın örgüte güveni düşük olacak, örgütü benimsemekte zorluk yaşayacak ve örgütsel bağlılığı düşecektir. Bu durum çalışanın stres yaşamasına neden olacak ve dolayısıyla çalışan iş yerinde mutlu olamayacaktır. Bu olumsuz durumlar yalnızca çalışana zarar vermeye kalmamakta, örgüt açısından da pek çok olumsuzluğa neden olmaktadır.

İş yerinde mutlulukla ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, bu kavramın çoğunlukla mesai saati ve iş yeri ile sınırlanmış meslek kollarında incelendiği anlaşılmaktadır. Oysaki akademisyenlik mesleği iş yeri saati ile sınırlı kalmamakla birlikte belirli mesai saatlerine de sahip değildir. Eğitim verme görevinin yanında ortaya bilimsel bir çalışma çıkarma görevi ve amacı olan akademisyen bilimsel çalışmalarını sadece iş yeri ortamında geliştirmemekte, özel yaşamında da bu çalışmalarını sürdürmektedir. Özellikle iş yerinde olduğu vakitlerde eğitim-öğretim görevi ve akademik görevine ek olarak idari işleri yürütmek durumunda kalan akademisyen, bilimsel çalışmalarına iş ortamı dışında zaman ayırmak zorunda kalmaktadır.

Araştırma bulgularına göre birtakım önerilerinde bulunulabilir. İş yeri mutluluğunun iş/örgüt koşullarından, iş/örgütün sunduklarından, çalışanın beklenti, ihtiyaç ve tercihlerinden etkilendiği göz önünde bulundurulduğunda; çalışanın iş yerindeki mutluluğuna katkı sağlayan bu unsurların anlaşılması ve onun iş yeri mutluluğunu artırmaya yönelik eylemlerin planlanmasının örgüt verimliliğini geliştirme açısından destekleyici olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda akademisyenlerin mutluluğunu etkileyeceği düşünülen motive edici ve iş tatminini yükseltmeye yönelik uygulamalara ilaveten örgütsel verimliliğin



artırılması ve örgütsel amaçlara daha kolay ulaşılabilmesi adına akademisyenlerin iş yerinde mutluluklarını geliştirmeye yönelik çalışmaların yapılması önemli olacaktır. Akademisyenlerin mutluluğu yalnızca akademisyenleri ilgilendiren bir konu değildir. Geleceğe birey yetiştirme görevi olan akademisyenlerin iş memnuniyetleri ve mutlulukları dolaylı olarak öğrencileri ve toplumu da etkilemektedir. Üniversite yöneticilerine, iş yerinde mutluluğu sağlamaya yönelik birtakım görevler düşmektedir. Ayrıca psikolojik sözleşme ihlal algısı en yüksek olan grubun araştırma görevlileri olduğu sonucuna ulaşıldığı bu çalışma bağlamında araştırma görevlilerinin kendilerinden yüksek unvana sahip akademisyenler ve yöneticiler tarafından desteklenmesi ve motive edilmelerinin önem taşıdığı söylenebilir. Vakıf üniversitesi akademisyenlerinin, devlet üniversitesi akademisyenlerine göre daha az iş yerinde mutluluk bildirdikleri görülmüş olup, bu kapsamda devlet üniversitelerindeki uygulamaların örnek alınması sağlanarak, vakıf üniversitelerinde bir takım düzenleme ve geliştirmeler yapılabilir. Hem psikolojik sözleşme ihlali algısının hem de iş yerinde mutluluğun iş güvencesi memnuniyeti ile yüksek etkileşimine bakıldığında iş güvencesi memnuniyetinin çalışanlar için öncelikli şart özelliğinde olduğu söylenebilir. Bu bağlamda çalışanların iş sözleşmelerinde temel düzeyde iş güvencesini sağlayan maddelerin olmasının yanı sıra çalışan-örgüt etkileşiminde sürdürülebilir ve geliştirilebilir iş güvencesi memnuniyetinden sıklıkla bahsedilerek, bir nevi psikolojik sözleşme maddesine dönüştürülmesiyle çalışanların memnuniyet konusunda yaşadıkları kaygıların önüne geçilebileceği düşünülmektedir.

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırmadan elde edilen bulgular, araştırmanın evreni ve örneklem sayısı ile sınırlıdır. Farklı eğitim kademelerinde veya sektörlerde, farklı örneklerle ve diğer iş kollarıyla yapılacak olan ve nicel veya nitel yöntemlerle yapılacak olan benzer araştırmalar, örgütsel davranış alan yazınına katkı sağlayacak olup, elde edilen sonuçların genellenebilir olma özelliğini artıracaktır. Bunun yanı sıra bu çalışma çalışan bakış açısıyla ele alınmıştır. Benzer araştırmaların örgüt bakış açısıyla gerçekleştirilmesi psikolojik sözleşmelerin karşılıklı ilişkisine dayalı özelliği göz önünde bulundurulduğunda istihdam ilişkisinin iki tarafının da daha detaylı şekilde anlaşılmasına katkı sunacaktır. İş yerinde mutluluk konusunda yapılan çalışma sayısının fazla olmaması, mevcut çalışmaların ise, farklı sektörlerde gerçekleştirilmiş olması nedeniyle, eğitimin farklı kademelerinde bu konuya yönelik araştırma sayısının artması literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İstanbul'daki devlet ve vakıf üniversiteleriyle sınırlı olan bu araştırmanın, Türkiye genelindeki devlet ve vakıf üniversitelerinde gerçekleştirilmesiyle farklı sonuçlara ulaşabileceği düşünülmektedir. Ayrıca yalnızca tam zamanlı akademisyenlerin dahil edildiği bu çalışmaya, yarı zamanlı görev yapan akademisyenlerin de katılmasıyla daha zengin verilere ulaşılabilir.

### **KAYNAKÇA**

- Agin, Ö. (2010). *İşe bağlanma düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri*. (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 264694).
- Alparslan, A., Öztürk, M., & Çarıkçı, İ. H. (2018). Çift kariyerli akademisyenlerin iş yeri ve evdeki iyi oluşları üzerine bir saha araştırması. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 145-155.
- Andrew, S. S. (2011). SMILES: The differentiating quotient for happiness at work. *Social Sciences and Medicine*, 1-13.
- Anjum, N., & Islam, M. A. (2021). Workplace happiness: exploring the factors shaping academics' subjective well-being. *Journal of Management in Practice*, 6(1).
- Arar, T. (2020). *Akademide iş yeri mutluluğu ile performans arasındaki ilişkide iş yaşam dengesi ve duygusal zekanın rolü*. (Doktora Tezi). Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 642606).
- Arora, R. G. (2020). Happiness among higher education academicians: a demographic analysis. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 3-17.
- Aykanat, Z. (2014). *Psikolojik sözleşmenin ihlali algısında örgütsel adaletin etkisi ve etik liderin aracı değişken olarak rolü: Kalkınma ajanslarında uygulama*. (Doktora Tezi). Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 357477).
- Bakan, İ., & Büyükbese, A. G. T. (2004). Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23).
- Basch, J., & Fisher, C. D. (2004). Development and validation of measures of hassles and uplifts at work. *In Annual Meeting of the Academy of Management*. New Orleans, LA, USA: Bond University.

- Butt, R. S., Wen, X. & Hussain, R. Y. (2020). Mediated effect of employee job satisfaction on employees' happiness at work and analysis of motivational factors: evidence from telecommunication sector. *Asian Business Research Journal*, 5, 19-27.
- Büyükyılmaz, O., & Çakmak, A. (2015). Psikolojik Sözleşme ihlal algısının devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenler kapsamında karşılaştırmalı analizi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 48-71.
- Callea, A., Urbini, F., Ingusci, E., & Chirumbolo, A. (2016). The relationship between contract type and job satisfaction in a mediated moderation model: The role of job insecurity and psychological contract violation. *Economic and Industrial Democracy*, 37(2), 399-420.
- Cameron, K., & Dutton, J. (Eds.). (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. Berrett-Koehler Publishers.
- Carleton, E. L. (2009). *Happiness at work: Using positive psychology interventions to increase worker well-being*.
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359-381.
- Coyle-Shapiro, J. A. M., Pereira Costa, S., Doden, W., & Chang, C. (2019). Psychological contracts: Past, present, and future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 145-169
- Cranny, C.J., Smith, P.C., & Stone, E.F. (1992). *Job Satisfaction: Advances in Research and Applications*. New York: The Free Press.
- De Vos, A., Buyens, D., & Schalk, R. (2003). Psychological contract development during organizational socialization: adaptation to reality and the role of reciprocity. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 537-559.
- De Neve, J. E., & Ward, G. (2017). *Happiness at work*. Saïd Business School WP, 7.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34.
- Dirican, A. H., & Erdil, O. (2021). Psikolojik sözleşme ihlalinin işe gömülmüşlük üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 701-718.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611.
- Duncan, R., Tilbrook, K., & Krivokapic-Skoko, B. (2015). Does academic work make Australian academics happy?. *The Australian Universities' Review*, 57(1), 5-12.
- Dutton, J. E. (2003). *Energize your workplace: How to create and sustain high-quality connections at work*. John Wiley & Sons.
- Elden B. (2020). Psikolojik sözleşme ihlalinin iş performansına etkisi: havaalanı yer hizmet çalışanları üzerinde bir uygulama. *Journal of Organizational Psychology and Behavior* 1(1): 68-78.
- Emre, T. & Aksoy, A. (2023). İşyeri nezaketsizliğinin psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin düzenleyici rolü. *Premium e-Journal of Social Science (PEJOSS)*, 7(33), 685-694.
- Erme, T., & Alparslan, A. M. (2023). Kadın akademisyenlerin işteki mutluluğu ve tatmini için ne gerekli? Çalışma yaşamı kalitesi ve bilinçli farkındalık bağlamında bir araştırma. *Visionary E-Journal/Vizyoner Dergisi*, 14(37).
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G\* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191.
- Furnham, A. (1991). Work and leisure satisfaction. *Subjective Well-Being: An Interdisciplinary Perspective*, 235-259.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- Henderson, K. E., & O'Leary-Kelly, A. M. (2021). Unraveling the psychological contract breach and violation relationship: better evidence for why broken promises matter. *Journal of Managerial Issues*, 33(2).
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. S. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley & Sons.
- Hotamışlı, M., & Şenol, F. (2011). *İş güvencesinin motivasyon açısından önemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kara, A. U., & Köksal, K. (2023). İstismarcı yönetimin çalışan özgeciliğine etkisi: psikolojik sözleşme ihlalinin düzenleyici etkisi. *Aurum Journal of Social Sciences*, 8(1), 5-29.
- Kiefer, T., & Briner, R. B. (2006). Emotion at work. *Developments in Work and Organizational Psychology: Implications for International Business*, 185-228.
- Koyuncu, H., & Büyükyılmaz, O. (2020). Psikolojik sözleşme ihlal algısının örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşmeye etkisini belirlemeye yönelik üniversite çalışanları üzerinde bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 1191-1199.

- Lester, S. W., Turnley, W. H., Bloodgood, J. M., & Bolino, M. C. (2002). Not seeing eye to eye: Differences in supervisor and subordinate perceptions of and attributions for psychological contract breach. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 39-56.
- Lim, V. K. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49(2), 171-194.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- Maybery, D. J., Jones-Ellis, J., Neale, J., & Arentz, A. (2006). The positive event scale: Measuring uplift frequency and intensity in an adult sample. *Social Indicators Research*, 78, 61-83.
- Mayers, A. (2013). *Introduction to Statistics and SPSS in Psychology*.
- McMahon, D.M. (2006). *Happiness: A History*. New York: Atlantic Monthly Press.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.
- Mousa, M., Massoud, H. K. & Ayoubi, R. M. (2020). Gender, diversity management perceptions, workplace happiness and organisational citizenship behaviour. *Employee Relations: The International Journal*, 42(6), 1246- 1269.
- Önder, Ç., & Wasti, S. A. (2002). İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeği: güvenilirlik ve geçerlik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 23-47.
- Piccoli, B.; De Witte, H. (2015). Job insecurity and emotional exhaustion: Testing psychological contract breach versus distributiveinjustice as indicators of lack of reciprocity. *Work & Stress*, 29(3), 246-263.
- Preacher, K. J., & Leonardelli, G. J. (2001). Calculation for the sobel test. Retrieved January, 20, 2009.
- Pryce-Jones, J. (2011). *Happiness at work: maximizing your psychological capital for success*. John Wiley & Sons.
- Pryce-Jones, J., & Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 130-134.
- Qaiser, S., Abid, G., Arya, B., & Farooqi, S. (2020). Nourishing the bliss: Antecedents and mechanism of happiness at work. *Total Quality Management and Business Excellence*, 31(15-16), 1669-1683.
- Richter, A.; Näswall, K. (2019). Job insecurity and trust: Uncovering a mechanism linking job insecurity to well-being. *Work & Stress*, 33(1), 22-40.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 574-599.
- Robinson, S. L., Kraatz, M. S., & Rousseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37(1), 137-152.
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245-259.
- Ronnie, L., du Plessis, M., & Walters, C. (2022). Women academics and the changing psychological contract during COVID-19 lockdown. *Frontiers in Psychology*, 13, 940953.
- Roy, R. I. T. U. P. A. R. N. A., & Konwar, J. (2019). Can psychological contract create workplace happiness. *International Journal of Human Resource Management and Research*, 9(4), 81-88.
- Sirota, D., Mischkind, L.A., & Meltzer, M.I. (2005). *The enthusiastic employee*. Upper Saddle River, NJ: Wharton School Publishing.
- Sverke, M. ve Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51,23-42.
- Stankevičiūtė, Ž., Staniškienė, E., & Ramanauskaitė, J. (2021). The impact of job insecurity on employee happiness at work: A case of robotised production line operators in furniture industry in Lithuania. *Sustainability*, 13(3), 1563.
- Turnley, W. H., & Feldman, D. C. (2000). Re-examining the effects of psychological contract violations: unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 25-42.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210.
- Warr, P. (2011). *Work, happiness, and unhappiness*. Psychology Press.
- Warr, P. (2013). *Jobs and job-holders: Two sources of happiness and unhappiness*.
- Yüksekbilgili, Z., & Akduman, G. (2016). Sağlık personelinin mutlulukları üzerine bir alan araştırması: Aile sağlığı merkezlerinde bir uygulama. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 71-84.
- Yozgat, U., & Bilginoğlu, E. (2020). İşyerinde mutluluk ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15, 201-206.