

# PARADOKS EKONOMİ, SOSYOLOJİ VE POLİTİKA DERGİSİ

PARADOKS ECONOMICS, SOCIOLOGY AND POLICY JOURNAL

ISSN: 1305-7979

2018, Cilt/Vol: 14, Sayı/Num: Sayı-1 / Issue-1, Page: 43-57





## Editörler / Editors in Chief

Doç. Dr. Elif KARAKURT TOSUN  
Doç. Dr. Sema AY  
Dr. Hilal YILDIRIR KESER

## TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir. Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors. None of the contents published cannot be used without being cited.

## Yayın ve Danışma Kurulu / Publishing and Advisory Committee

Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)  
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)  
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)  
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)  
Doç. Dr. Sema AY (Uludağ Üniversitesi)  
Assoc. Prof. Dr. Mariah EHMKE (University of Wyoming)  
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)  
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)  
Doç. Dr. Elif KARAKURT TOSUN (Uludağ Üniversitesi)  
Doç. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)  
Doç. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)  
Doç. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)  
Dr. Zerrin FIRAT (Uludağ Üniversitesi)  
Dr. Murat GENÇ (Otago University)  
Dr. Hilal YILDIRIR KESER (Uludağ Üniversitesi)

## Hakem Kurulu / Referee Committee

Prof. Dr. Hamza ATEŞ (Kocaeli Üniversitesi)  
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)  
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)  
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)  
Prof. Dr. Kemal DEĞER (Karadeniz Teknik Üniversitesi)  
Prof. Dr. Mehmet Sami DENKER (Dumlupınar Üniversitesi)  
Prof. Dr. Bülent GÜNŞOY (Anadolu Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ömer İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Vedat KAYA (Atatürk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Sait KAYGUSUZ (Uludağ Üniversitesi)  
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)  
Prof. Dr. Serap PALAZ (Balıkesir Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ali Yaşar SARIBAY (Uludağ Üniversitesi)  
Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL (Kocaeli Üniversitesi)  
Prof. Dr. Veli URHAN (Gazi Üniversitesi)  
Prof. Dr. Sevtap ÜNAL (Atatürk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Sevda YAPRAKLI (Atatürk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Gül ATANUR (Bursa Teknik Üniversitesi)  
Doç. Dr. Tülin ASLAN (Uludağ Üniversitesi)  
Doç. Dr. Sema AY (Uludağ Üniversitesi)  
Doç. Dr. Arzu ÇAHANTİMUR (Uludağ Üniversitesi)  
Doç. Dr. Ceyda ÖZSOY (Anadolu Üniversitesi)  
Doç. Dr. Elif KARAKURT TOSUN (Uludağ Üniversitesi)  
Doç. Dr. Doğan BIÇKI (Muğla Üniversitesi)  
Doç. Dr. Canan CEYLAN (Uludağ Üniversitesi)  
Doç. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU (Atatürk Üniversitesi)  
Doç. Dr. Kadir Yasin ERYİĞİT (Uludağ Üniversitesi)  
Doç. Dr. Mithat Arman KARASU (Harran Üniversitesi)  
Doç. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)  
Doç. Dr. Burcu KÜMBÜL GÜLER (Kocaeli Üniversitesi)  
Doç. Dr. Ahmet MUTLU (Ondokuz Mayıs Üniversitesi)  
Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)  
Doç. Dr. Veli Özer ÖZBEK (Dokuz Eylül Üniversitesi)  
Doç. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)  
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)  
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)  
Doç. Dr. Gözde YILMAZ (Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)  
Yrd. Doç. Dr. Aybeniz AKDENİZ AR (Balıkesir Üniversitesi)  
Yrd. Doç. Dr. Cantürk CANER (Dumlupınar Üniversitesi)  
Yrd. Doç. Dr. Ersoy SOYDAN - Kastamonu Üniversitesi  
Yrd. Doç. Dr. Oğuzhan ÖZALTIN - Süleyman Demirel Üniversitesi  
Dr. Murat GENÇ (Otago University)  
Dr. Enes Battal KESKİN (Uludağ Üniversitesi)

# İŞTE MUTLULUK ARAŞTIRMASI

*Prof. Dr. Aşkın KESER*

*Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü  
askin@uludag.edu.tr*

## ÖZET

**M**utluluk, bireylerin pozitif duygu durumlarını yansıtan bir kavramdır. Bu kavramın bireyin günlük aktiviteleri arasında önemli bir yer tutan iş yaşamında da önemli bir karşılığı bulunmaktadır. İş yaşamında mutluluk bireyin sağlığı, iyilik hali ve psikoloji olmak üzere pek çok yönden etkili olmaktadır. Bu nedenle işte mutluluğun araştırılması önem kazanmaktadır. Bu çalışmada alan yazında mutluluğu ölçmek için kullanılan iyilik hali, iş tatmini gibi ölçeklerin aksine tek bir soru ile bireylerin mutluluğu ölçülmek istenmiştir. Araştırma, Türkiye genelinden 3978 katılımcıların yer aldığı (74 farklı şehirden) araştırmanın sonuçlarına dayanmaktadır. İnternet ortamında ve işyerlerinde olmak üzere, iki ayrı platformda uygulanan araştırmada, anket yöntemi kullanılmıştır. Anket değerlendirildiğinde katılımcıların üç grupta toplandığı görülmüştür. Mavi yaka, beyaz yaka ve akademisyenler. Araştırmanın kolayda örneklem yöntemi ile gerçekleştirilmesi ve işteki mutluluğun ölçeğe dayandırılmaması çalışmanın kısıtları arasında belirtilebilir.

**ANAHTAR KELİMELELER:** İş, İş Yaşamı, Mutluluk, İşte Mutluluk

## HAPPINESS AT WORK SURVEY

### ABSTRACT

Happiness is a concept that reflects the positive effect of individuals. This concept is also important for the individuals' work life which is among the most important of daily activities. This study is based on the results of the research which participants from all over Turkey (from 74 different cities) took part in for the purpose of measuring happiness at work. The survey method has been used in the research applied on two different platforms as on the internet and in the workplaces. The survey consists of two parts, in the first part, demographic questions have been included. In the second part, there are choices regarding the reasons for "unhappiness" of the ones who have given the response as "I am unhappy at work" with the only one item measuring the happiness at work. The questionnaires have been filled out by a total of 3978 participants as 2910 on the Internet and 1068 in the workplace. When the findings of the study are examined, the overall happiness level has come out as 67%. Lack of scale usage for happiness measurement and using simple sample method are the limitations of the study. However, when such studies are considered to be lacking, it can be stated that it has been a preliminary study.

**Keywords:** Work, Work-life, Happiness, Happiness at Work

## GİRİŞ

İş yaşamının son yirmi yılda pek çok nedene bağlı olarak, kurallarının değiştiğine tanık olunmaktadır. Özellikle teknolojik gelişmeler, iş yapma biçimlerini değiştirmekte, bununla birlikte üretim, yönetim, işgücü değişimin merkezinde yer almaktadır. Bu değişim, bazı yönleriyle olumlu, bazı yönleriyle de olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. İşyerine bağlı olmaksızın çalışabilen işgücü, teknolojinin imkânlarını sonuna kadar kullanabilmektedir. Bu durum, çalışanın işteki özerkliğini artırmakta ancak bir başka açıdan değerlendirildiğinde de, işe olan bağlılığını da bir o kadar artırmaktadır.

İş yapma biçimlerindeki revizyon, iş yaşamında insanın önceki dönemlere göre daha az değerli kılabilmekte, hatta bu durum çalışanlar açısından yıkıcı rekabeti beraberinde getirebilmektedir. Değişen iş yapma biçimleri, teknolojinin yaygınlaşması ve işyerinde önceki dönemlere göre işçilerin göreceli olarak da olsa azalan önemi bireyin mutsuzluğuna ve çalışma bağlamından uzaklaşmasına yol açabilmektedir.

İş yaşamında artan içsel işten ayrılma, iş stresi, tükenme ve mobing gibi sorunlardaki artışlar, anılan olumsuzlukları doğrulamaktadır. Bu bağlamda, işyerinde mutluluk konusunun araştırılması birey ve örgüt açısından önemli hale gelmektedir. Özellikle Çalışma Psikolojisi, Örgütsel Psikoloji ve Örgütsel Davranış alanlarında bu konuda yapılacak çalışmalar önem kazanmaktadır. Belirtilen disiplinlerin işteki mutluluk ve mutsuzluk konularına eğilmesi bu bağlamda yararlı görülmektedir. Bu çalışmada yer alan mutluluk araştırmasının amacı, ülkemizde çalışma hayatında yer alan bireylerin işteki mutluluklarına ilişkin düşüncelerini saptamaktır.

### 1. MUTLULUK VE İŞTE MUTLULUK KAVRAMLARI

Bentham, mutluluğu yaşamdan alınan keyif, zevk ve acıların toplamı olarak tanımlar. (Veenhoven-Dummludağ, 2015). Başka bir tanımında, mutluluğun, tüm yaşamını değerlendirdiğinde bireyin, ne düzeyde kaliteli bir yaşam sürdürdüğüne ilişkin değerlendirmesine karşılık gelmektedir (Veenhoven, 1989:22). Bu tanıma göre, değerlendirme öznel ve bireyin değerlendirme kriterleri ve hayatına yüklediği anlam, kişisel özelliklere, ihtiyaçlara, beklentilere ve ilgi alanlarına göre diğer bireyden bireye farklılık göstermektedir (Çalışkan, 2010:124). Myers ve Deiner'e göre mutlu insanları, diğerlerinden ayıran

temel özellikler, öz benliklerinin yüksek olması, iyimser olmaları ve dışa dönük olmaları şeklinde sıralanmıştır (Myers ve Deiner, 1995:55).

Socrates ve Aristotles gibi düşünürler, insanların erdemli bir yaşam peşinden gitmeleri durumunda mutlu olabileceklerini savunmuşlardır. Pozitif psikoloji bilimi de pozitif deneyimleri açıklamada mutluluk kavramını kullanır. Günümüzde mutluluk konusuna olan ilginin artmasında pozitif psikolojinin önemli bir payı söz konusudur. Pozitif psikoloji psikolojinin unutulmuş kısmına odaklanmanın gerekliliğini vurgularken, psikolojinin sadece olumsuz hastalıkları ve zayıflıkları inceleyen bilim olmaktan çıkıp, aynı zamanda bireylerin potansiyellerine, güçlü yönlerine yönelme gerekliliğini savunmuştur. (Topuz, 2014:3 ; Güler, 2015:139)

İş bireyin yaşamında psiko-sosyal ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir role sahiptir. Bu anlamda bir işe sahip olmak ve çalışmak bireyin yaşamının önemli bir bölümüne karşılık gelmektedir. (Aytaç, Bilgel, Bayram, Kuşdil, 2004). Akademik çalışmalar incelendiğinde “işteki mutluluğun” alan yazında çoğunlukla, “İşte Mutluluk” şeklinde kullanılmadığı görülmektedir. Mutluluk kavramı yapılan bir çok araştırmada, iş tatmini, duygusal bağlılık (affective commitment), işe adanma (engagement), iyilik hali (well-being) vb. isimlerle anıldığı görülmektedir (Fisher, 2010).

Bireyin işteki mutluluğunu belirleyen unsurlar; “yaptığı işi keyifle yapmak, yaptığı işten gurur duymak, sorumluluk almak, sürekli öğrenme ve gelişme isteği, eğlenceli insanlarla birlikte çalışmak, kendini işe kolaylıkla motive edebilmek, enerjik ve dinamik olmak” (Kjerulf, 2014:22). İşteki mutluluk, “daha fazla yaratıcılık, hızlı kariyer ilerlemesi, daha fazla destek alma, iyi performans sergileme, çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile iyi ilişkiler kurabilme” şeklinde tanımlanmaktadır (Pryce-Jones, 2010:2-3).

Günümüzde işte mutluluğun daha fazla araştırılması, bireysel ve örgütsel amaçlara hizmet etmektedir. İşteki mutluluk, *bireysel* açıdan ele alındığında, bireyin işten tatmin elde etmesine ve genel olarak da, bireysel yaşam kalitesine katkı sağlaması açısından önemlidir. *Örgütsel* açıdan ise, bireyin pozitif duygulanım içinde olması, iş motivasyonu, performansı ve verimliliği açısından olumlu sonuçları ifade etmektedir. Bu çalışma ile elde edilecek bireylere ait işteki mutluluk ve mutsuzluk düzeylerine ilişkin verilerin uygulamaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 2. YÖNTEM

İş yaşamının bireyin günlük yaşamında önemli bir yere sahip olduğu tartışmasız bir gerçektir. Bu yönüyle işte mutluluk konusunun incelenmesi de, önem arz etmektedir. İşte mutluluğun bireyin iş dışı yaşamına taşıdığı dikkate alınır, genel yaşamındaki mutluluğa da etki ettiğini söylemek mümkündür.

Bu çalışmada, “işte mutluluk” tek soru ile ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırmada alan yazında kullanılan bir ölçeğe (akademik çalışmalarda mutluluğu ölçmek için birçok mutluluk, esenlik ölçekleri kullanılmaktadır) yer verilmemesinin nedeni, anketin kısa olmasını ve kolay cevaplanmasını sağlamaktır. Uzun ankete ayrılacak zaman ve çalışanın konsantrasyon düzeyi de dikkate alındığında, birkaç soruluk ankette daha fazla verim alınacağı düşünülmüştür ve soru sayısının düşük tutulmasının katılımı artıracığı öngörülmüştür. Ankette bireylerin işteki mutluluklarını ölçmek için tek soruya verilmesine karşın, mutsuzluğu ölçmek için sorulan soru ile mutsuzluğun nedenlerine ilişkin veriler elde edilmek istenmiştir.

Araştırma genel olarak katılımcıların işteki mutluluğu ölçmeyi hedeflediği için betimleyici bir araştırmadır. İşte mutsuz olduğunu belirten katılımcıların farklı demografik özelliklerine göre (kıdem, eğitim, çalışma türü vb.) mutsuzluk nedenleri paylaşılmıştır. 4000 civarındaki katılımcı sayısı Türkiye

örnekleme açısından oldukça küçük bir oranı yansıtmakla beraber, bu düzeyin Türkiye geneline ilişkin verilere ulaşmak için gelecekte yapılacak çalışmalar için başlangıç kabul edileceği söylenebilir.

## 2.1.ÖRNEKLEM

Araştırma Türkiye genelinde internet ortamında çevrimiçi (LinkedIn sosyal ağı aktif olarak kullanılmıştır) ve işyerlerinde olmak üzere iki ayrı platform kullanılarak yürütülmüş ve araştırmacı tarafından anket yöntemi kullanılmıştır. Türkiye genelinde geniş bir çalışan kitlesine erişilmek amacıyla, kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Elde edilen anketler, kontrol edildikten sonra analize uygun “internet üzerinden 2910” ve “işyerlerinden 1068” olmak üzere toplamda 3978 anket değerlendirilmiştir. Katılımcılara ait demografik bulgular Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1: Demografik Bulgular**

	N	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	1894	48,2
Erkek	2039	51,8
Toplam	3933	100
<b>Yaş</b>		
15-22	168	4,2
23-30	1413	35,7
31-38	1254	31,7
39-46	756	19,1
47-54	280	7,1
55 +	91	2,3
Toplam	3962	100,0
<b>Kıdem</b>		
- 1 Yıl	260	6,5
1-5 Yıl	1007	25,3
6-10 Yıl	856	21,5
11-15 Yıl	645	16,2
16-20 Yıl	541	13,6
21-25 Yıl	340	8,5
25 +Yıl	328	8,2
Toplam	3977	100,0
<b>Eğitim</b>		
İlköğretim	320	8,1
Lise	658	16,6
Ön Lisans	256	6,4
Fakülte	1419	35,7
Yüksek Lisans	792	19,9
Doktora	526	13,2
Toplam	3971	100,0
<b>Çalışma Şekli</b>		
Geçici	967	24,7
Tam Zamanlı	2953	75,3
Toplam	3920	100,0

Çalışma Türü		
Mavi Yaka	662	16,7
Beyaz Yaka	2597	65,7
Akademisyen	695	17,6
Toplam	3954	100,0

Katılımcıların cinsiyet değişkeni bakımından dağılımı kadınlar % 48, erkekler %52 şeklinde gerçekleşmiştir. Yaş açısından yaklaşık olarak %70'lik grubun, 39 yaş altında olduğu görülmektedir. Bu oran, araştırmaya katılanların önemli bir kısmının genç bir örneklemini temsil ettiğini işaret etmektedir. Benzer oran, kıdem yılı için de geçerlidir. Yaklaşık olarak %69 düzeyinde çalışanın, 16 yıldan daha az kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi açısından katılımcıların dağılımında dikkat çekici nokta, yaklaşık olarak %33 oranında lisansüstü eğitime sahip kişinin bulunmasıdır. Bu oranın yüksek çıkmasında, araştırmaya önemli düzeyde akademisyenin katılması gösterilebilir. Katılımcıların çalışma şekli açısından dağılımına bakıldığında, yaklaşık olarak %25'inin geçici süreli çalıştığı görülmektedir. Araştırmada yer alan katılımcıların farklı işlerle meşgul olan, meslek çalışanı, bağımsız çalışan olduğu dikkate alındığında ortak paydada ele alabilmek için, üç ana başlık altında değerlendirilmeleri uygun görülmüştür. Bu anlamda mavi yakalı çalışan, beyaz yakalı çalışan ve akademisyen olmak üzere üç grupta incelenmesi tercih edilmiştir.

## 2.2.VERİ TOPLAMA ARACI

Anket soruları iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim, çalışma şekli vb. demografik sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde, işteki mutluluğu sorgulayan tek bir yargı cümlesi ile "mutsuzum" cevabı verenlere sorulan, mutsuzluk nedenlerine ait seçenekler bulunmaktadır. Bu bölümde ayrıca araştırmacının hazırladığı seçeneklerin yanı sıra, diğer seçeneği eklenerek, katılımcılardan da mutsuzluklarının nedenlerini belirtmeleri istenmiştir.

## 2.3.BULGULAR

### 2.3.1.İşte Mutluluk

Bu bölümde araştırma sonuçları ayrıntı bir şekilde incelenecektir.

**Tablo 2: İşte Mutluluk**

	N	%
<b>İşte Mutluluk</b>		
Mutlu	2675	<b>67,3</b>
Mutsuz	433	32,7
Toplam	3975	100

Tablo 2'de katılımcılardan mutlu olduğunu belirtenlerin yüzdesi 67'ken, mutsuz olduğunu belirtenler yüzde 32'dir.



### 2.3.1. Katılımcıların Demografik Dağılımına Göre İşte Mutluluk

Katılımcıların mutluluk ve mutsuzluk sonuçları demografik değişkenler bağlamında ilişkileri ölçmek için, çapraz tablo yöntemine başvurulmuştur. Cinsiyet faktörüne göre katılımcıların mutluluk sonuçları Tablo 3'de görülmektedir.

**Tablo 3: Cinsiyet - Mutluluk İlişkisi**

CİNSİYET	MUTLU	MUTSUZ	TOPLAM
KADIN	1251	643	1894
%	66	34	100
ERKEK	1392	644	2036
%	68	31	100
TOPLAM	67,3	32,7	100

Cinsiyet değişkeni açısından mutluluk sonuçları incelendiğinde, kadın ve erkek katılımcıların benzer oranda mutluyum dedikleri görülmektedir.

**Tablo 4: Kıdem Yılı - Mutluluk İlişkisi**

KIDEM	MUTLU	MUTSUZ	TOPLAM
1 YILDAN AZ	171	89	260
%	65,8	34,2	100
1-5 YIL	625	381	1006
%	62,1	37,9	100
6-10 YIL	557	299	856
%	65,1	34,9	100
11-15 YIL	433	212	645
%	67,1	32,9	100
16-20 YIL	373	166	539
%	69,2	30,8	100
21-25 YIL	256	84	340
%	75,3	24,7	100
25 YILDAN FAZLA	259	69	328
%	79	21	100
TOPLAM	67,3	32,7	100

Katılımcıların kıdem yılı ile mutluluk arasında doğrusal bir ilişki görülmektedir. Katılımcıların kıdem yılları arttıkça mutluyum diyenlerin oranları da yükselmektedir. 5 yıllık kıdemden itibaren mutluyum diyenlerin oranı yükselmeye başlamakta ve kıdem süresi arttıkça bu oranda önemli bir artış görülmektedir.

**Tablo 5: Eğitim Düzeyi - Mutluluk İlişkisi**

EĞİTİM DÜZEYİ	MUTLU	MUTSUZ	TOPLAM
İLKÖĞRETİM	197	122	319
%	61,8	38,2	100
LİSE	400	257	657
%	60,9	39,1	100
ÖN LİSANS	164	91	255
%	64,3	35,7	100
FAKÜLTE	915	504	1419
%	64,5	35,5	100
YÜKSEK LİSANS	550	242	792
%	69,2	30,8	100
DOKTORA	445	81	526
%	84,6	15,4	100
TOPLAM	67,3	32,7	100

Katılımcıların eğitim düzeyi ile mutluluk arasında doğrusal bir ilişki görülmektedir. Katılımcıların eğitim düzeyleri artıkça mutluyum diyenlerin yüzdeleri de artmaktadır.

**Tablo 6: Görev Türü - Mutluluk İlişkisi**

GÖREV TÜRÜ	MUTLU	MUTSUZ	TOPLAM
MAVİ YAKA	646	16	662
%	97,6	2,4	100
BEYAZ YAKA	1422	1175	2597
%	54,8	45,2	100
AKADEMİSYEN	593	102	695
%	85,3	14,7	100
GENEL	67,3	32,7	100

Mavi yakalılar yüzde olarak daha mutlu olduklarını belirtirken, en düşük yüzde beyaz yakalılar için elde edilmiştir

**Tablo 7: İşin Şekli - Mutluluk İlişkisi**

İŞİN ŞEKLİ	MUTLU	MUTSUZ	TOPLAM
GEÇİCİ	1119	517	1636
%	68,4	31,6	100
SÜREKLİ	1556	783	2339
%	66,5	33,5	100
GENEL	67,3	32,7	100

İşin şekline göre katılımcıların benzer düzeyde mutluyum cevabı verdikleri görülmüştür.

**Tablo 8:Görev Türüne Göre İşte Mutsuzluk Nedenleri**

MUTSUZLUĞUN NEDENLERİ	MAVİ YAKA	BEYAZ YAKA	AKADEMİSYEN	TOPLAM
<b>DÜŞÜK ÜCRET</b>	76	180	6	262
%	45,2	20,1	5,9	22,5
<b>AŞIRI İŞYÜKÜ</b>	15	106	8	129
%	8,9	11,8	7,9	11,1
<b>İŞYERİ DESTEĞİ YOKSUNLUĞU</b>	5	44	5	54
%	3,0	4,9	5,0	4,6
<b>ÇALIŞMA ARKADAŞLARI DESTEK YOKSUNLUĞU</b>	3	11	2	16
%	1,8	1,2	2,0	1,4
<b>DÜŞÜK KATILIM FIRSATI</b>	1	5	1	7
%	,6	,6	1,0	,6
<b>İLERLEME İMKANININ OLMAMASI</b>	13	101	1	115
%	7,7	11,3	1,0	9,9
<b>İŞ GÜVENCESİZLİĞİ</b>	6	18	7	31
%	3,6	2,0	6,9	2,7
<b>YÖNETİCİ İLE İLETİŞİM SORUNU YAŞAMA</b>	5	34	2	41
%	3,0	3,8	2,0	3,5
<b>ÇALIŞMA ARKADAŞLARI İLE SORUN YAŞAMA</b>	0	12	5	17
%	,0	1,3	5,0	1,5
<b>GELİŞME FIRSATININ OLMAMASI</b>	1	37	4	42
%	,6	4,1	4,0	3,6
<b>KÖTÜ ÇALIŞMA KOŞULLARI</b>	2	58	19	79
%	1,2	6,5	18,8	6,8
<b>TANINMA EKSİKLİĞİ</b>	3	28	5	36
%	1,8	3,1	5,0	3,1
<b>KURUMA GÜVENSİZLİK</b>	3	47	4	54
%	1,8	5,2	4,0	4,6
<b>İŞİN BASİT OLMASI</b>	5	103	5	113
%	3,0	11,5	5,0	9,7
<b>İŞİN KARMAŞIK OLMASI</b>	3	3	1	7
%	1,8	,3	1,0	,6
<b>ÖRGÜTSEL ADALET EKSİKLİĞİ</b>	19	67	16	102
%	11,3	7,5	15,8	8,7
<b>DİĞER</b>	8	42	10	60
%	4,8	4,7	9,9	5,1
<b>TOPLAM</b>	168	897	101	1166
%	100	100	100	100

Görev türüne göre işte mutsuzluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir.

Tablo 9: Görev Türüne Göre İşte Mutsuzlukta İlk 3 Neden

GÖREV TÜRÜ	1. NEDEN		2. NEDEN		3. NEDEN	
	MAVİ YAKA	DÜŞÜK ÜCRET	%45,2	ADALETSİZLİK	%11,3	AŞIRI İŞYÜKÜ
BEYAZ YAKA	DÜŞÜK ÜCRET	%20,1	AŞIRI İŞYÜKÜ	%11,8	İŞİN BASİT OLMASI	%11,5
AKADEMİSYEN	OLUMSUZ ÇALIŞMA KOŞULLARI	%18,5	ADALETSİZLİK	%15,8	AŞIRI İŞYÜKÜ	%7,9

Görev türüne göre, işte mutsuzluk nedenleri incelendiğinde, her bir görev türü için en yüksek üç neden Tablo 9’da görülmektedir. Mavi ve beyaz yaka için ilk neden, “**düşük ücret**” olurken, akademisyenler için “**olumsuz çalışma koşulları**” olmuştur. Mavi yaka ve akademisyenler için “**adaletsizlik**” ikinci mutsuzluk nedeni olurken, beyaz yaka için ise, “**aşırı işyükü**” gelmektedir.

Tablo 10: Eğitim Düzeyine Göre İşte Mutsuzluk Nedenleri

MUTSUZLUĞUN NEDENLERİ	İLKÖĞR.	LİSE	ÖNLİS.	LİSANS	YL	DR	TOPLAM
DÜŞÜK ÜCRET	45	83	27	72	30	4	261
%	45	42	33	15	12,7	5	22
AŞIRI İŞYÜKÜ	12	25	8	55	26	5	131
%	12	12,6	9,8	11,5	11	6,3	11,1
İŞYERİ DESTEĞİ YOKSUNLUĞU	3	5	1	23	17	5	54
%	3	2,5	1,2	4,8	7,2	6,3	4,6
ÇALIŞMA ARKADAŞLARI DESTEK YOKSUNLUĞU	1	4	2	5	1	3	16
%	1	2	2,4	1	0,4	3,8	1,4
DÜŞÜK KATILIM FIRSATI	2	-	-	5	-	1	8
%	2	-	-	1	-	1,3	0,7
İLERLEME İMKANININ OLMAMASI	7	8	12	56	28	4	115
%	7	4	14,6	11,7	11,9	5	9,8
İŞ GÜVENCESİZLİĞİ	1	9	3	11	7	1	32
%	1	4,5	3,7	2,3	3	1,3	2,7
YÖNETİCİ İLE İLETİŞİM SORUNU YAŞAMA	3	6	2	23	6	1	41
%	3	3	2,4	4,8	2,5	1,3	3,5
ÇALIŞMA ARKADAŞLARI İLE SORUN YAŞAMA	-	-	1	9	6	1	17
%	-	-	1,2	1,9	2,5	1,3	1,4
GELİŞME FIRSATININ OLMAMASI	-	2	-	23	11	6	42
%	-	1	-	4,8	4,7	7,5	3,6

<b>KÖTÜ ÇALIŞMA KOŞULLARI</b>	1	3	9	33	21	13	80
%	1	1,5	11	6,9	8,9	16,3	6,8
<b>TANINMA EKSİKLİĞİ</b>	5	5	1	15	7	5	38
%	5	2,5	1,2	3,1	3	6,3	3,2
<b>KURUMA GÜVENSİZLİK</b>	2	10	5	21	11	5	54
%	2	5	6	4,4	4,7	6,3	4,6
<b>İŞİN BASİT OLMASI</b>	1	8	5	69	25	6	114
%	1	4	6	14,4	10,6	7,5	9,7
<b>İŞİN KARMAŞIK OLMASI</b>	1	2	-	2	1	1	7
%	2	1	-	0,4	0,4	1,3	0,6
<b>ÖRGÜTSEL ADALET EKSİKLİĞİ</b>	12	24	4	29	23	10	102
%	12	12	5	6	9,7	12,5	8,7
<b>DİĞER</b>	4	4	2	27	16	9	62
%	4	2	2,4	5,6	6,8	11,3	5,3
<b>TOPLAM</b>	100	198	82	479	236	80	1175
%	100	100	100	100	100	100	100

Eğitim düzeyine göre de, işte mutsuzluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir.

**Tablo 11: Eğitim Düzeyine Göre İşte Mutsuzlukta İlk 3 Neden**

EĞİTİM DÜZEYİ	1. NEDEN		2. NEDEN		3. NEDEN	
<b>İLKÖĞRETİM</b>	<b>DÜŞÜK ÜCRET</b>	%45	<b>AŞIRI İŞYÜKÜ</b>	%12	<b>ADALETSİZLİK</b>	%12
<b>LİSE</b>	<b>DÜŞÜK ÜCRET</b>	%42	<b>AŞIRI İŞYÜKÜ</b>	%12,6	<b>ADALETSİZLİK</b>	%12
<b>ÖL LİSANS</b>	<b>DÜŞÜK ÜCRET</b>	%33	<b>İLERLEME İMKANIN OLMAMASI</b>	%14,6	<b>KÖTÜ ÇALIŞMA KOŞULLARI</b>	%11
<b>LİSANS</b>	<b>DÜŞÜK ÜCRET</b>	%15	<b>İŞİN BASİT OLMASI</b>	%14,4	<b>İLERLEME İMKANIN OLMAMASI</b>	11,7
<b>YL</b>	<b>DÜŞÜK ÜCRET</b>	%12,7	<b>İLERLEME İMKANIN OLMAMASI</b>	%11,9	<b>AŞIRI İŞYÜKÜ/ GELİŞME FIRSATININ OLMAMASI</b>	%11
<b>DOKTORA</b>	<b>KÖTÜ ÇALIŞMA KOŞULLARI</b>	%16,3	<b>ADALETSİZLİK</b>	%12,5	<b>İŞİN BASİT OLMASI</b>	%7,5

Araştırmaya katılanların eğitim düzeylerine göre dağılımında doktora mezunu dışındakilerin mutsuzluk nedenlerinde “**düşük ücret**”, ilk sırada yer almıştır. Doktora mezunlarında ise, mutsuzluk nedeni olarak “**kötü çalışma koşulları**” ilk sırada yer almıştır. İlköğretim ve lise mezunlarında “**aşırı işyükü**”, ön lisans ve yüksek lisans mezunlarında “**ilerleme imkânlarının olmaması**” ikinci mutsuzluk nedeni olarak belirtilmiştir.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Günümüz iş yaşamında görülen değişimler, çalışanların pek çok açıdan olumsuz etkilenmelerine yol açabilmektedir. Bu durum, çalışanların stres, depresyon gibi psikolojik ve diğer sağlık problemleri yaşamalarına neden olabilmektedir. Özellikle bu noktada, işte mutluluk kavramının araştırılması önem kazanmaktadır. Çalışma yaşamının karmaşıklaşması ile gelecek yıllarda da çalışanların bağlılığı, işteki tatmin düzeyleri, işten ayrılma eğilimleri gibi tutumları en çok araştırılacak konular olarak görülmektedir. Dolayısıyla çalışanların işteki mutlulukları, gerek bireysel bağlamda, gerekse örgütsel bağlamda dikkate değer bir öneme sahiptir.

Bu çalışmada, bireylerin işyerindeki mutluluğa ilişkin düşünceleri anket yardımıyla saptanmak istenmiştir. Türkiye genelinden katılımcıların yer aldığı (74 farklı şehirden) araştırmada, katılımcılara internet aracılığıyla ve işyerlerinde anket vasıtasıyla ulaşılmıştır. Ankete katılımın ve cevapların samimiyetinin artması amacıyla az soruya başvurulmuştur. Anketin ilk kısmında bir kaç demografik soru sorulduktan sonra, tek soruluk işte mutluluğu ölçen cümleye yer verilmiştir. Mutsuzluğu işaretleyenler için de, mutsuzluk gerekçesine ilişkin ilave soru sorulmuştur. Araştırmanın katılımcı sayısı, 3978 olarak gerçekleşmiştir. Araştırma sonucuna göre, katılımcıların %67'si işte mutlu olduğunu belirtmiştir. Mutsuz olduklarını ifade eden katılımcıların cevapları incelendiğinde neredeyse tüm gruplarda, “**düşük ücret**” işteki mutsuzluğa sebep olarak gösterilmektedir. “**Aşırı iş yükü**” ve “**ilerleme imkanlarının olmaması**” en çok dile getirilen işte mutsuzluk sebepleri arasında gelmektedir.

Randstad şirketinin dünya genelinde gerçekleştirdiği araştırmaya göre, Türkiye'deki çalışanların mutluluk düzeyi %76 çıkmıştır. Bu araştırmada elde edilen %67 düzeyi dikkate alındığında, her iki araştırma sonucuna göre, ülkemizde işte mutluyum diyenlerin düzeyinin ortalama düzeye karşılık geldiği görülmektedir. Elbette daha ayrıntılı bilgilere ulaşabilmek için detaylı çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Araştırmanın bir takım kısıtlarının olduğunu da belirtmek gerekmektedir. Öncelikle elde edilen sonucun Türkiye genelini temsil edemeyeceği bir gerçektir. 3978 kişiden elde edilen sonuçlar, ancak küçük bir kitleyi temsil etmektedir. Ancak bu ölçekte elde edilen sonuçların, geneli yansıtmaktan ziyade sadece genel bir fikir verebileceği bilinmektedir. Araştırmadaki bir diğer kısıt, daha geniş kitleye ulaşabilmek adına ankette çok uzun sorulardan oluşan ölçeğe yer verilmemesidir. Dolayısıyla işte mutluluğu ölçmeye yönelik ölçek kullanılmaması, derinlemesine bilgiye ulaşmayı engellemiştir. Eğer çok sorulu bir ölçeğe yer verilmiş olsaydı, katılımcıların mutlulukları hakkında daha ayrıntılı bilgilere de ulaşılabilirdi. Bu kısıtlığa karşın, araştırmanın Türkiye'de geniş bir kitleye uygulanması açısından alan yazıya katkı sağlayacağı ve gelecekte yapılacak geniş kapsamlı çalışmalara da öncü olabileceği düşünülebilir.

## KAYNAKÇA

- Aytaç, S., Bilgel, N., Bayram, N & Kuşdil, E. (2004), "Job-Related Affective Well-Being Among Turkish University Staff: A Multivariate Statistical Analysis", **İş, Güç The Journal of Industrial Relations and Human Resources**, 6(1)
- Baumeister, R.F., Vohs, K.D., Aaker, J.L. & Garbinsky, E.N. (2013), "Some Key Differences Between a Happy Life and a Meaningful Life", **The Journal of Positive Psychology**, 8(6), 505-516.
- Çalışkan, K., "Mutluluk", İçinde **Kurumlarda İyilik Var**, Edt. Güler İslamoğlu, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Fisher, C.D. (2010). "Happiness at Work", **International Journal of Management Reviews**, Vol. 12, 384-412
- Güler, B.K., (2015), "Pozitif Psikolojik Sermaye", İçinde: **Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar**, Ed.: Keser, A. , Yılmaz, G. & Yürür, S., Kocaeli: Umut Yayınevi
- Kjerulf, A., (2015), **Sabah 9'dan Akşam 6'ya Happy-Hour**, İstanbul: Doğan Egmont Yayıncılık.
- Myers, D.G. & Deiner, E. (1996), "The Pursuit of Happiness", **Scientific American**, Vol. 274, 54-56
- Pryce-Jones, J. (2010), Happiness at Work: Maximizing your Psychological Capital for Success, **United Kingdom**, Wiley-Blackwell.
- Topuz, C. (2014), "Pozitif Psikoloji'ye Giriş", İçinde: **Pozitif Psikoloji**, Hefferson, K. & Boniwell, I., Çev.Ed.: Doğan, T., Ankara: Nobel Yayıncılık
- Veenhoven R. & Dumludağ D. (2015) "İktisat ve Mutluluk", **İktisat ve Toplum Dergisi**, Sayı: 58, 46-51
- Veenhoven, R., (1984), **Conditions of Happiness**, **Kluwer Academic**

