

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİM BİLİM DALI**

**TÜRKİYE’DEKİ EĞİTİM FAKÜLTELERİNDE GÖREVLİ
ÖĞRETİM ELEMANLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ
İLE İYİ OLUŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gökçe GARİP

KOCAELİ 2019

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİM BİLİM DALI**

**TÜRKİYE’DEKİ EĞİTİM FAKÜLTELERİNDE GÖREVLİ
ÖĞRETİM ELEMANLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ
İLE İYİ OLUŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gökçe GARİP

Doç. Dr. Zeynel KABLAN

KOCAELİ 2019

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİM BİLİM DALI**

**TÜRKİYE'DEKİ EĞİTİM FAKÜLTELERİNDE GÖREVLİ
ÖĞRETİM ELEMANLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ
İLE İYİ OLUŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezi Hazırlayan: Gökçe GARİP

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No: 26062019/18

Jüri Başkanı: Doç. Dr. Zeynel KABLAN

Jüri Üyesi: Dr.Öğr.Üyesi Davut HOTAMAN

Jüri Üyesi: Dr.Öğr.Üyesi İsmet ŞAHİN



KOCAELİ 2019

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜRLER

Öncelikle, araştırma sürecinde en başından beri bana yol gösteren, tüm iş yoğunluğunun arasında bana vakit ayırarak hiçbir yardım ve desteği esirgemeyen tez danışmanım Doç. Dr. Zeynel KABLAN'a teşekkür ederim.

Bu yoğun süreçte bana destek olan amirlerim Dr.Alb.Eda Esra BÜLBÜL, Yb.Ece ŞIKLAR ve Yb.Mert TOPKARAOĞLU'na; çalışma arkadaşlarım ve öğrencilerime; araştırma verilerini toplamamı mümkün kılan ve araştırmaya katılan değerli öğretim elemanlarına; tez jürisinde yer alarak, bilgi birikimleri, değerli görüşleri ve yapıcı eleştirileriyle beni yönlendirerek ışık tutan değerli hocalarım Dr.Öğr.Üyesi Davut HOTAMAN ve Dr.Öğr.Üyesi İsmet ŞAHİN'e teşekkürlerimi sunarım.

Lisansüstü eğitimim için benden daha heyecanlı olan çok sevdiğim babam Şeref ve annem Fatma DEDEKARGINOĞLU'na; canım kardeşim Dilay ve bana çalışma arkadaşı olan kuzenim Ceylin'e; bütün geniş aileme ve tez süreci boyunca yoğun duygusal desteği ile yola devam etmemi sağlayan sevgili eşim Mustafa'ya ayrıca teşekkür ederim. İyi ki varsınız...

Gökçe GARİP
İstanbul, 2019

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜRLER.....	i
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	10
1. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	10
1.1. İYİ OLUŞ KAVRAMI	10
1.2. İYİ OLUŞ FELSEFESİ.....	12
1.2.1. Psikolojik İyi Oluş	14
1.2.2. Öznel İyi Oluş	15
1.3. İYİ OLUŞ İLE İLGİLİ KURAMSAL GÖRÜŞLER.....	17
1.3.1. Amaç (Erek-Telic) Kuramı	18
1.3.2. Etkinlik (Activity) Kuramı	19
1.3.3. Yargı (Judgement) Kuramları	19
1.3.4. Uyum (Adaptasyon) Kuramı.....	20
1.3.5. Aşağıdan Yukarı (Bottom-Up) ve Yukarıdan Aşağı (Top-Down) Kuramları.....	21
1.3.6. PERMA İyi Oluş Modeli	22
1.3.6.1. Olumlu Duygular	24
1.3.6.2. Bağlanma	25
1.3.6.3. Olumlu/İyi İlişkiler	25
1.3.6.4. Anlam.....	26
1.3.6.5. Başarı	26
1.4. ALANYAZINDAKİ İYİ OLUŞ ARAŞTIRMALARI	27
1.4.1. Yaş ve İyi Oluş.....	27
1.4.2. Cinsiyet ve İyi Oluş.....	28
1.4.3. Sosyal İlişkiler, Medeni Durum ve İyi Oluş	28
1.4.4. Eğitim düzeyi ve İyi Oluş	29
1.4.5. Gelir Düzeyi ve İyi Oluş	29
1.4.6. İstihdam ve İyi Oluş	30
1.4.7. Öğretim Elemanlarının İyi Oluşlarıyla İlgili Araştırmalar.....	30
1.4.7.1. Öğretim Elemanları ve İyi Oluş	31
1.4.7.2. Öğretim Elemanları, Yaşam ve İş Doyumu	32
1.4.7.3. Öğretim Elemanları ve Sosyal İlişkiler	34
1.4.7.4. Öğretim Elemanları, Stres ve Tükenmişlik.....	35
1.4.7.5. Öğretim Elemanları ve Yıldırma (Mobbing)	37
1.5. ALANYAZINDAKİ DİĞER İYİ OLUŞ ARAŞTIRMALARI.....	38
1.5.1. Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin İyi Oluşlarına İlişkin Araştırmalar ..	38
1.5.2. Üniversite Öğrencilerinin İyi Oluşlarına İlişkin Araştırmalar	42
İKİNCİ BÖLÜM.....	47
2. YÖNTEM.....	47
2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	47
2.2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	49
2.2.1. Nicel Verilere Ait Çalışma Grubu.....	49

2.2.2.	Nitel Verilere Ait Çalışma Grubu	50
2.3.	VERİ TOPLAMA YÖNTEMLERİ.....	52
2.3.1.	Nicel Verileri Toplama Aracı.....	52
2.3.2.	Nitel Verileri Toplama Aracı	53
2.4.	VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ.....	53
2.4.1.	Nicel Verilerin Toplanması ve Analizi	53
2.4.2.	Nitel Verilerin Toplanması ve Analizi	54
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	56	
3. BULGULAR.....	56	
3.1. ÖĞRETİM ELEMANLARININ MEDENİ DURUMLARINA GÖRE İYİ OLUŞLARI.....	56	
3.2. ÖĞRETİM ELEMANLARININ İDARİ GÖREV DURUMLARINA GÖRE İYİ OLUŞLARI.....	60	
3.3. ÖĞRETİM ELEMANLARININ MESLEKİ KIDEMLERİNE GÖRE İYİ OLUŞLARI.....	64	
3.4. ÖĞRETİM ELEMANLARININ AKADEMİK UNVANLARINA GÖRE İYİ OLUŞLARI.....	71	
SONUÇ VE TARTIŞMA.....	78	
ÖNERİLER	93	
KAYNAKÇA	96	
EKLER.....	125	
EK 1 – ÖĞRETİM ELEMANI BİLGİ FORMU	125	
EK 2 – ÖĞRETİM ELEMANI GÖRÜŞME FORMU	126	
EK 3 – ÖĞRETİM ELEMANI GÖRÜŞLERİ	129	
EK 4 – ETİK KURUL ONAY FORMU	155	
EK 5 – ÖLÇEK KULLANMA İZNİ.....	156	
ÖZGEÇMİŞ.....	157	

TÜRKİYE’DEKİ EĞİTİM FAKÜLTELERİNDE GÖREVLİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ İLE İYİ OLUŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

GARİP, Gökçe

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç.Dr. Zeynel KABLAN

Mayıs 2019, IX-157 sayfa

ÖZET

Bu araştırmada Türkiye’deki eğitim fakültelerinde görevli öğretim elemanlarının iyi oluş düzeyleri; medeni durum, idari görev durumu, mesleki kıdem ve akademik unvan değişkenlerine göre nicel ve nitel yöntemler kullanılarak incelenmiştir. Araştırmanın nicel çalışma grubunu Türkiye’deki eğitim fakültelerinde görevli 802 öğretim elemanı; nitel çalışma grubunu 7 farklı üniversiteden 20 öğretim elemanı oluşturmaktadır.

Araştırmada nicel veri toplama aracı olarak Demirci vd (2017) tarafından geliştirilen PERMA İyi Oluş Ölçeği Türkçe formu ve araştırmacı tarafından geliştirilen demografik bilgi formu; nitel veri toplama aracı olarak da yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Nicel ölçme aracı öğretim elemanlarına elektronik ortamda ulaştırılmıştır. Ölçek olumlu duygular, bağlanma, olumlu/iyi ilişkiler, anlam ve başarıdan oluşan 5 alt faktör ve 23 maddeden oluşmaktadır. Araştırmada elde edilen nicel veriler, SPSS 22.0 istatistik programı üzerinden ilişkisiz örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılarak analiz edilmiştir. Öğretim elemanlarıyla yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler içerik analizi sürecine uygun olarak analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının iyi oluş düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı bir fark gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre evli öğretim elemanlarının iyi oluş puanları bekar öğretim elemanlarından daha yüksektir. Öğretim elemanlarının iyi oluş düzeylerinin idari görev durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının iyi oluş düzeyleri mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark göstermiştir. Buna göre, görev yılı 16 yıl ve üzerinde olan öğretim elemanlarının iyi oluş puanları meslekte ilk on beş yılı içerisinde olanlardan daha

yüksektir. Son olarak, öğretim elemanlarının iyi oluş düzeyleri akademik unvana göre anlamlı bir fark göstermiştir. Buna göre araştırma görevlilerinin iyi oluş düzeyleri profesör, doçent, doktor öğretim üyesi ve öğretim görevlilerinden düşüktür.

Anahtar Sözcükler: iyi oluş, eğitim fakültesi, öğretim elemanı



THE RELATIONSHIP BETWEEN DEMOGRAPHIC VARIABLES AND WELL-BEING OF ACADEMIC STAFF TEACHING AT FACULTIES OF EDUCATION IN TURKEY

GARİP, Gökçe

Master's Thesis, Department of Curriculum and Instruction

Supervisor: Assoc.Prof.Dr. Zeynel KABLAN

May 2019, IX-157pp

ABSTRACT

The purpose of this study is to assess the wellbeing of academic staff teaching at faculties of education in Turkey in relation to demographic variables such as marital status, administrative duties, seniority (tenure) and academic title by employing both quantitative and qualitative research models. Quantitative data of the study has been collected by administering PERMA Profiler Turkish Form (Demirci et al., 2017) and demographic information sheet to 802 academic staff teaching at faculties of education in Turkey. The PERMA form consists of 23 items falling under the sub-dimensions of positive emotions, engagement, relationships, meaning, achievement, and vitality. Quantitative research data were analyzed by independent samples t-test and One-Way Analysis of Variance (ANOVA.) Qualitative data of the study has been collected by conducting semi constructed interviews with 20 academic staff from 7 different faculties of education. Qualitative research data were analyzed by qualitative content analysis.

Results indicate that the well-being of academic staff shows significant difference regarding marital status. Well-being scores of married academic staff are significantly higher than those who are single. There found no difference in well-being scores with respect to administrative duties. The results show that academic staff with 16 years or more professional seniority have significantly higher scores of well-being compared to those in their first fifteen years in the academic field. Finally, the results suggest significant difference in well-being scores of academic staff in terms of academic title. Accordingly, research assistants' score of well-being is the lowest among professors, associate professors, assistant professors and lecturers.

Key Words: wellbeing, faculty of education, academic staff

KISALTMALAR LİSTESİ

ESRC: İngiltere Bath Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Konseyi

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Teşkilatı

PERMA: Positive Emotions (olumlu duygular), Engagement (bağlanma), Relationships (olumlu/iyi ilişkiler), Meaning (anlam), Achievement (başarı)

PISA: Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı

YÖK: Yükseköğretim Kurulu

WHO: Dünya Sağlık Örgütü



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Dengeli İyi Oluş Hali.....	11
Şekil 2: Dengesiz İyi Oluş Hali.....	11



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: İyi Oluşun Bileşenleri (Diener vd, 1999)	17
Tablo 2: PERMA İyi Oluş Modeli Alt Boyutlarının Örtüştüğü Diğer Modeller	24
Tablo 3: Nicel Verilere Ait Çalışma Grubu Demografik Özellikler Tablosu	50
Tablo 4: Nitel Verilere Ait Çalışma Grubu Demografik Özellikler Tablosu.....	51
Tablo 5: Öğretim Elemanlarının PERMA İyi Oluş Ölçeği Toplam İyi Oluş Puanı ve Alt Boyut Puanlarının Medeni Duruma Göre İlişkisiz Örneklem T-Testi Sonuçları	56
Tablo 6: Medeni Durum ve İyi Oluş İlişkisine Yönelik Öğretim Elemanı Görüşleri	57
Tablo 7: Öğretim Elemanlarının PERMA İyi Oluş Ölçeği Toplam İyi Oluş Puanı ve Alt Boyut Puanlarının İdari Görev Durumuna Göre İlişkisiz Örneklem T-Testi Sonuçları	60
Tablo 8: İdari Görev ve İyi Oluş İlişkisine Yönelik Öğretim Elemanı Görüşleri.....	61
Tablo 9: Mesleki Kıdeme Göre PERMA İyi Oluş Ölçeği Toplam İyi Oluş Puanları ve Alt Boyut Puanlarının Betimsel İstatistikleri	64
Tablo 10: Öğretim Elemanlarının PERMA İyi Oluş Ölçeği Toplam İyi Oluş Puanları ve Alt Boyut Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre ANOVA Sonuçları	66
Tablo 11: Mesleki Kıdem ve İyi Oluş İlişkisine Yönelik Öğretim Elemanı Görüşleri	68
Tablo 12: Akademik Unvana Göre PERMA İyi Oluş Ölçeği Toplam İyi Oluş Puanları ve Alt Boyut Puanlarının Betimsel İstatistikleri	71
Tablo 13: Öğretim Elemanlarının PERMA İyi Oluş Ölçeği Toplam İyi Oluş Puanları ve Alt Boyut Puanlarının Akademik Unvana Göre ANOVA Sonuçları.....	73
Tablo 14: Akademik Unvan ve İyi Oluş İlişkisine Yönelik Öğretim Elemanı Görüşleri.....	75

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, problem cümlesi ve alt problemleri ile araştırmanın amacı, önemi ve sınırlılıkları sunulmuştur.

PROBLEM DURUMU

İnsanoğlunun varoluşundan beri ulaşmaya çalıştığı yegâne amaç mutluluktur. Günümüzde halen tam olarak cevaplanamasa da mutluluğun ne olduğu ve insanların nasıl mutlu olacakları antik çağdan beri tartışılmış ve tanımlanmaya çalışılmıştır (Dost, 2004: s.01). Yüzyıllardır tartışma konusu olan mutluluk; şans, erdem, cennet, zevk, tatmin ve olumlu duygular gibi kavramlarla ilişkilendirilmiştir (Diener ve Kesebir, 2008: s.117). Günümüzde pozitif psikolojinin konusu olan mutluluğu anlama çabası mutluluktan daha kapsamlı bir olgu olarak değerlendirilen iyi oluş kavramı üzerine yoğunlaşmıştır.

İnsanı ve davranışlarını anlama çabası olarak değerlendirilen psikoloji, II. Dünya savaşından sonra yoğun olarak insanlardaki psikolojik rahatsızlıkları iyileştirmek üzerine odaklanmıştır. Başlangıçta insanı bir organizma olarak ele alan psikoloji bilimi zamanla insanı bağımsız, hür ve mantıklı davranışlar sergileyen bir varlık olarak ele almaya başlamış ve bu alanda psikopatoloji odaklı görüşün yerini pozitif odaklı görüş almıştır (Eryılmaz, 2013: s.1). Psikolojideki bu değişim ve dönüşümün sonucu olarak ortaya çıkan pozitif psikolojinin amacı yalnızca insan hayatındaki kötü durumları veya patolojileri düzeltmek değil, insan hayatına olumlu özellikler katmak ve var olanları da güçlendirmektir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2014: s.18).

Pozitif psikolojinin öncülerinden Seligman ve Csikszentmihalyi'e (2014: s.18) göre pozitif psikoloji; öznel seviyede iyi oluş, memnuniyet, tatmin, umut, iyimserlik, meşguliyet ve mutluluk gibi değer verilen öznel yaşantılar; bireysel seviyede sevebilme ve bağlanabilme yeterliliği, cesaret, çevreyle uyum becerisi, estetik duyarlılık, sabır, affedicilik, özgünlük, açık görüşlülük, tinsellik, yeteneklilik ve bilgelik gibi olumlu kişisel özellikleri ile ilişkilidir. İyi oluş grup düzeyinde ise sorumluluk, fiziksel ve duygusal doyum, özgecilik, nezaket, ölçülülük, hoşgörü ve

Çalışma etiği gibi bireyleri daha iyi birer vatandaş olmaya yaklaştıran sivil erdem ve geleneklerle ilişkilidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2014: s.18).

Pozitif psikoloji alanında yapılan araştırmalar, kişinin gl yanları ve olumlu özelliklerine odaklanmanın iyi alışkanlıklar ve zihinsel modeller oluşturarak iyi oluşu glendirdiğini göstermiştir (Aktaran Cherkowski, 2018: s.65). Bu bakış açısıyla ortaya çıkan iyi oluş (well-being) kavramı pozitif psikolojinin en önemli araştırma konularından biri olmuştur. İyi oluş, bireyin kendi yaşamına ilişkin değerlendirmelerinin ve olaylara verdiği duygusal tepkilerin bir sonucu olarak görülmektedir (Diener, 1984). Bireyin hayatıyla ilgili yargıları (yaşam doyumu), iş, sağlık, evlilik gibi yaşam alanlarında deneyimlediği tatmin, olumlu duygular ve olumlu ruh halinin sıklığı (olumlu duygulanım) ile olumsuz duyguların nadiren deneyimlenmesi (düşük seviyelerde olumsuz duygulanım) iyi oluşun önemli yordayıcılarından (Diener ve Kesebir, 2008: s.118).

Araştırmacılar arasında iyi oluşa dair ortak bir tanımlama olmasa da birçoğu iyi oluşu haz ve mutlulukla ilişkilendirmişlerdir. Buna göre iyi oluş, tek bir kriterle tanımlanamayan fakat çeşitli yönlerden ölçülebilen (Seligman, 2011), iyi hissetmeyi ve kişinin kendini gerçekleştirmesini de içeren soyut bir yapıdır (Huppert ve So, 2013: s.841). Diener vd (2010: s.149) iyi oluşu hayatın amacı, olumlu ilişkiler, meşguliyet, yeterlilik, zgven, iyimserlik ve diğerlerinin iyi oluşlarına katkı sunmayı içeren bir yapı olarak açıklamaktadır. İyi oluşla ilgili olarak araştırmacıların tek ortak görüşü, iyi oluşun çok boyutlu bir yapı olduğudur (Huppert ve So, 2013: s.839). Bu sebeple araştırmacılar zaman içerisinde farklı yaklaşımları bir araya getirerek, iyi oluşu daha kapsamlı ve bütüncül olarak ele alan modeller geliştirmişlerdir.

Ryff (1989) tarafından geliştirilen ve ödomanik (eudaimonic) felsefeyi temel alan psikolojik iyi oluş kuramına göre iyi oluş bireyin kendi özünü kavrayarak, içindeki potansiyeli gerçekleştirme arayışıdır. Bu kuramda iyi oluş kendini kabul, özerklik, kişisel gelişim, yaşam amacı, diğerleriyle olumlu ilişkiler ve çevresel hakimiyet gibi boyutlardan oluşan bir yapı olarak değerlendirilmektedir (Ryff, 1989). Hedonik (hedonic) felsefeyi temel alan öznel iyi oluş kuramında ise bireylerin kendi yaşantıları ile ilgili bilişsel ve duyuşsal değerlendirmeleriyle ilgilenilmektedir. Diener

vd (2003) göre öznel iyi oluş, yüksek seviyede olumlu duygulanım ve yaşam doyumu ile düşük seviyede olumsuz duygulanımın birleşimidir. Diener (1984) öznel iyi oluşu erdem, yaşam doyumu ve olumlu duygulanım boyutlarıyla açıklamaktadır.

Seligman (2011) psikolojik ve öznel iyi oluş kuramlarını karşılaştırmak yerine ikisinin birleşimini sağlayan genel bir iyi oluş modeli geliştirilmesinin daha uygun olacağını belirtmiştir. Seligman'a (2011) göre iyi oluş yalnız bir duygu değil; olumlu duygular (positive emotions), çevresel faktörlere bağlanma (engagement), sosyal ilişkiler (relationships), hayatı anlamlandırma (meaning) ve başarı (accomplishment) boyutlarından oluşan ve insanların amaç gütmeksizin ulaşmaya çalıştığı çatı bir ruh durumudur. Seligman'ın (2011) bu doğrultuda geliştirdiği ve alt boyutlarının İngilizce adlarının baş harflerinden kısaltılan PERMA İyi Oluş modeli, iyi oluş alanyazınındaki en güncel ve bütüncül modellerden biri olarak belirlenmiş ve bu araştırmanın da konusu olmuştur.

Ryan ve Deci'ye (2001: s.148) göre kişinin iyi oluşu ve tatmini çevresindeki diğerlerini de etkiler ve daha kapsayıcı, kolektif bir iyi oluş algısı gelişir. Yüksek iyi oluş düzeyi, yalnızca bireyi değil aynı zamanda toplumu da etkiler (Diener ve Ryan, 2008: s.393). Bu görüşten hareketle iyi oluşun toplumlar ve çevre üzerindeki etkisi, son yıllarda birçok ülkenin ilgisini çekmiş ve politika yapıcılarının kararlarında etkileyici olması amacıyla iyi oluş çeşitli düzeylerde incelenmeye başlanmıştır. Bu kapsamda, Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Teşkilatı'nın (OECD) 2011'de hayata geçirdiği Daha İyi Yaşam İnisiyatifi (Better Life Initiative), katılımcı ülkelerde yaşayan insanların hayatlarını bir bütün olarak nasıl değerlendirdiklerini açıklayan toplumsal iyi oluş düzeylerini raporlaştırmaktadır. OECD İyi Yaşam Endeksi'nin (2019) iyi oluş raporundan alınan güncel verilere göre Türkiye 5.5 puanla 38 ülke içerisinde 34. sırada yer almaktadır. Raporda Türkiye'nin OECD ülkelerinin iyi oluş ortalaması olan 6.5 puanın çok altında olduğu belirtilmiştir. Benzer şekilde, OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA) tarafından yayınlanan İyi Oluş Raporu'nda (OECD, 2017) Türkiye 6.12 puanla OECD ortalaması olan 7.31'in çok gerisinde kalmış ve katılımcı 49 ülke arasında sonuncu olmuştur. Hem öğrenciler hem de yetişkinler üzerinde yapılmış bu çalışmalar, Türk toplumunun iyi oluş düzeyinin diğer ülke toplumlarına kıyasla oldukça düşük seviyelerde olduğunu göstermektedir.

Noddings'e (2006: s.30) göre iyi bir toplum, mensuplarının nesnel mutluluğu oluşturan kaynaklara erişimini emniyete alırken; bir yandan da onları mutluluk ve iyi oluşu daha da ilerletme yolunda araştırmaya yönlendiren bir eğitim sistemine sahip olmalıdır. Günümüzde toplumların varlıklarını sürdürebilmeleri ve başarıya ulaşabilmeleri için bilgiye eskisinden daha fazla ihtiyaç duymaları, eğitimi gün geçtikçe daha önemli kılmaktadır. Öğretmen eğitimin temel taşı olduğundan, onun yeterliliği eğitimin verimliliğini doğrudan etkilemektedir (Mutlu, 2008: s.2). Bu sebeple artan nitelikli öğretmen ihtiyacı, öğretmenlik mesleğinin ve öğretmen yetiştirmenin önemini oldukça yükseltmektedir.

Dünyada birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de öğretmen yetiştirme sorumluluğu üniversitelerin eğitim fakültelerine aittir. Yükseköğretim kademesindeki eğitimin hem bireye hem de topluma geri dönüş oranının oldukça yüksek olduğu (Türkmen, 2002) değerlendirildiğinde, böylesine hayati öneme sahip bir meslek grubunun yetiştirildiği eğitim fakültelerinin tüm boyutuyla ele alınıp araştırılması ve böylelikle gelişimlerine katkı sağlanması gerekmektedir (Çoğaltay, 2015: s.53).

Toplumların gücü öğretmenlerin yeterliliği ve başarısına bağlıdır (Erdoğan vd, 2005: s.479). Eğitim fakültelerinin yüksek düzeyde eğitim-öğretim vererek ülkenin ihtiyaç duyduğu yeterlilikte öğretmen yetiştirmesi ise nitelikli öğretim kadrolarıyla mümkün olmaktadır. Çünkü yalnızca nicelik ve nitelik bakımından yeterli düzeyde öğretim kadrolarına sahip olan ülkelerin üniversiteleri düşünen, araştıran ve üreten nitelikte insan kaynağını oluşturabilirler (Arslantaş, 2011: s. 489). Performanslarıyla öğrencilerin öğrenme ve başarıları ile eğitim hedeflerinin gerçekleşmesine doğrudan etki eden öğretim elemanları, yükseköğretim kurumlarının ana bileşenleridir (de Lourdes Machado vd, 2011; Stankovska vd, 2017). Öğretim elemanlarının iyi oluşlarının uzun ve kısa süreli etkileri, yalnızca eğitimin kalitesini değil aynı zamanda eğitim sisteminin sürdürülebilirliğini de etkileyecektir (Schmidt ve Hansson, 2018: s.1)

Eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanları, topluma yön verecek öğretmen adaylarını yetiştirmeleri sebebiyle oldukça önemlidir çünkü eğitimin çıktısı

olan öğrencilerde oluşan istendik davranış değişikliği, öğretmenin sahip olduğu niteliklerden etkilenmektedir (Mutlu, 2008: s.3). Lyubomirsky vd (2005) iyi oluşu yüksek olan kişilerin işlerinden, meslek grubuna bağlı olmaksızın daha fazla keyif aldığı bulgusuna ulaşmıştır. Recepoğlu (2013: s.320) öğretmen adayları ile gerçekleştirdiği araştırmasında iyi oluşun bileşenlerinden olan yaşam doyumu ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki belirlemiştir. Öğrencilerin eğitsel hayatındaki en önemli yetişkinler olan öğretmenlerin iyi oluşlarının öğrencilerin sosyo-duygusal uyumları ve akademik başarılarına dolaylı da olsa etkisinin olduğuna dair bulgular vardır (Spilt vd, 2011: s.458). Bu sebeple öğretmen yetiştirmekle görevli öğretim elemanlarının iyi oluşlarının irdelenmesi, toplumsal açıdan önem taşımaktadır.

Alanyazında iyi oluş üzerine farklı bilimsel alanlarda yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır. Yükseköğretim düzeyinde iyi oluşla ilgili yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu, lisans öğrencilerinin iyi oluşlarını farklı değişken ilişkileri ile açıklamaya yönelik olarak ve nicel araştırma yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir (Çelik, 2016; Dost, 2004, 2006; Girgin, 2018; Gustems-Carnicer ve Calderon, 2013; Gustems ve Calderon, 2014; Gündoğdu ve Yavuzer, 2012; Karaca, 2015; Özbay vd, 2012; Reisoğlu, 2014; Sarıcaoğlu, 2011; Saygın, 2008; Şahin, 2011; Şahin, 2018; Tekin, 2014; Terzioğlu, 2016; Usta, 2013; Yaşar, 2015;).

Alanyazında öğretim elemanlarının iyi oluşlarına yönelik araştırmalar oldukça kısıtlıdır. Bu çalışmalar; öğretim elemanlarının iyi oluşları ile işle ilgili temel ihtiyaç doyumu (Doğan ve Eryılmaz, 2012), akademik çevre (Larson vd, 2019), yüksekokulların eğitim verimliliği (McCallum, 2008; Edwards-Borens, 2007), bağlılık düzeyi (Bartlett vd, 2016) arasındaki ilişkiyi açıklayan çalışmalar ile araştırma görevlilerinin (Koç, 2017) ve sözleşmeli öğretim elemanlarının (Seipel ve Larson, 2018) iyi oluşlarını çeşitli değişkenlere göre inceleyen çalışmalar olarak gruplandırılabilir. Bunların yanı sıra yabancı alanyazında öğretim elemanlarının mesleki iyi oluşları (Vera, 2010) ile akademisyenlerin öğretmen adaylarının iyi oluşundaki rolünü (Margolis, 2014), ve öğretim elemanı yetiştirmede öğretim elemanlarının iyi oluşlarının rolünü (Hubbard ve Atkins, 1995) inceleyen araştırmalar bulunmaktadır. Öğretim elemanlarının iyi oluşlarını inceleyen az sayıda araştırma, iyi

oluşu etkileyen faktörleri açıklama ve detaylandırma konusunda eksiktir (Kinman, 2008).

Türkiye’deki eğitim fakültelerinde gerçekleştirilen iyi oluş çalışmalarının çoğu öğretmen adayları ile ve nicel araştırma yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir (Ateş ve Çelik, 2018; Çelik, 2016; Dilmaç ve Bozgeyikli, 2009; Erbaş, 2012; Gündoğdu ve Yavuzer, 2012; Öztürk, 2013; Şahin, 2011; Telef vd, 2014; Yaşar, 2015; Erdem ve Kabasakal, 2015; Özbay vd, 2012; Yiğit, 2013). Alanyazında, eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının demografik özellikleri ile iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştıran ve bu ilişkiyi nitel verilerle açıklayan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak, alanyazında öğretim elemanlarının iyi oluşlarıyla ilişkilendirilebilecek olan yaşam ve iş doyumu (Çelik ve Tümyaka, 2012; Aras ve Karakiraz, 2013; Bakan vd, 2015; Akman vd, 2006), sosyal ilişkileri (Aragon ve Kösterelioğlu, 2009), stres ve tükenmişlik (Budak ve Sürgevil, 2005; Gezer vd, 2009; İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011; Çiçek Sağlam, 2011; Gökgöz ve Altuğ, 2014; Fadlelmula, 2014) ve yıldırma (Çöğenli ve Döner, 2015) konularını çeşitli demografik verilerle açıklayan nicel araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmanın sonuçları da yukarıda bahsedilen araştırmalar üzerinden tartışılmıştır.

ARAŞTIRMA PROBLEMLERİ

Türkiye’deki eğitim fakültelerinde görevli öğretim elemanlarının demografik özelliklerine göre iyi oluş düzeyleri farklılaşmakta mıdır?

Alt Problemler

1. Öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre toplam iyi oluş düzeyleri; diğer taraftan alt boyut olarak olumlu duygular, çevresel faktörlere bağlanma, olumlu/iyi sosyal ilişkiler, hayatı anlamlandırma, başarı düzeyleri farklılaşmakta mıdır?

2. Öğretim elemanlarının idari görev durumlarına göre toplam iyi oluş düzeyleri; diğer taraftan alt boyut olarak olumlu duygular, çevresel faktörlere

bağlanma, olumlu/iyi sosyal ilişkiler, hayatı anlamlandırma, başarı düzeyleri farklılaşmakta mıdır?

3. Öğretim elemanlarının mesleki kıdemlerine göre toplam iyi oluş düzeyleri; diğer taraftan alt boyut olarak olumlu duygular, çevresel faktörlere bağlanma, olumlu/iyi sosyal ilişkiler, hayatı anlamlandırma, başarı düzeyleri farklılaşmakta mıdır?

4. Öğretim elemanlarının akademik unvanlarına göre toplam iyi oluş düzeyleri; diğer taraftan alt boyut olarak olumlu duygular, çevresel faktörlere bağlanma, olumlu/iyi sosyal ilişkiler, hayatı anlamlandırma, başarı düzeyleri farklılaşmakta mıdır?

ARAŞTIRMANIN AMACI

Nicel ve nitel olarak iki bölümden oluşan araştırmanın amacı, Türkiye’deki eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının iyi oluş düzeylerinin ve iyi oluşun alt boyutlarının demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir.

ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Ülkelerin uluslararası alandaki yerini belirleyen en önemli özelliklerden biri, eğitim fakülteleri ve öğretim kadrolarının niteliğidir. Öğretim elemanının öğrencilerine karşı, sınıf içi ve dışındaki davranışlarının olumlu ya da olumsuz yanları (Arslantaş, 2011: s.490) ve sınıfı etkili yönetmesi (Aydın, 1998: s.17), başarıyı ve erişiyi etkileyen en önemli faktörlerdir. Bu sebeple eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının davranışlarını etkileyen faktörlerin incelenmesi oldukça önemlidir. Walker ve Hale (1999) iyi oluşu yüksek olan öğretim elemanlarının bilimsel yeterliliğinin yüksek, pedagojik bilgisinin ve becerisinin yeterli, sınıf liderliği ve yönetiminde usta, sorumluluk sahibi ve özerk olma gibi özelliklerinin bulunduğunu belirtmiştir. McCallum’a (2008: s.5) göre ise yükseköğretim ortamında, iyi oluş

düzeyleri yüksek olan öğretim elemanlarının aynı zamanda etkili öğretmenler de olmaları beklenmektedir.

Çağımızın gereklilikleriyle birlikte gittikçe karmaşıklaşan öğretmen eğitiminin temel yapı taşı olan öğretim elemanları birçok öğretmen adayına hem öğrenciliklerinde hem de ileriki meslek yaşantılarında rol model olmaktadır. Öğretim elemanlarının, öğretmen adayları tarafından model alınacak tutum, davranış ve ilişkileri üzerinde iyi oluşun etkisi yadsınamayacak düzeydedir. Öğretim elemanlarının iyi oluşlarının araştırma ve öğretim alanındaki üretkenliklerine tesir ederek yükseköğretimin kalitesini etkileyeceği göz önüne alındığında, öğretim elemanlarının iyi oluşlarını etkileyen faktörlerin anlaşılmasının ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır (Vera vd, 2010). Diener (1994), bireylerle hayatlarına ilişkin yapılacak görüşmelerin iyi oluşla ilgili nicel verilerden daha kapsamlı ve öznel bulgular sağlayacağını belirtmiştir. Bu sebeple öğretim elemanlarının iyi oluşlarının hem nicel ve hem de nitel araştırma yöntemlerinden faydalanılarak incelenmesinin, eğitim fakültelerinin ve öğretmen eğitiminin niteliğini etkileyen faktörlere ilişkin farklı bir bakış açısı oluşturmak, eğitim ve öğretmen yetiştirme konusunda politika yapıcıların kararlarına kaynak sağlamak ve alanyazına katkı sunmak amacıyla önemli olduğu değerlendirilmektedir.

SAYILTILAR

Araştırmaya katılan tüm öğretim elemanlarının ölçme aracını ve görüşmelerde yöneltilen soruları tarafsız ve samimi şekilde cevaplandığı varsayılmıştır.

SINIRLILIKLAR

1. Araştırma, eğitim fakültelerinde görevli öğretim elemanlarından elektronik posta adresleri YÖK Akademik sisteminde kayıtlı olanlarla,

2. PERMA İyi Oluş Ölçeği Türkçe formu ve araştırmacı tarafından hazırlanan görüşme formu ile sınırlıdır.

TANIMLAR

İyi Oluş: Martin Seligman'ın (2011) beş boyutlu PERMA iyi oluş kuramına göre iyi oluş tek başına bir duygu değil; olumlu duygular, bağlanma, iyi/olumlu ilişkiler, anlam ve başarı alt boyutlarının bir araya gelerek oluşturduğu çok boyutlu bir yapı olarak tanımlanmaktadır.

Olumlu Duygular: Kişinin hissettiği mutluluk, haz, coşku, rahatlık, neşe gibi duygulardır (Seligman, 2011).

Bağlanma: Kişinin bir şeyle meşgul olurken zamanın nasıl geçtiğini anlamaması, kendini tamamen o şeye vermesi, sürece kendini kaptırması olarak tanımlanmaktadır (Seligman, 2011).

İyi/olumlu ilişkiler: Pozitif psikolojinin temel taşı olan çevre ve diğer insanlarla olan sosyal ilişkileri tanımlamaktadır (Seligman, 2011).

Anlam: Kişinin kendinden daha büyük olduğuna inandığı bir şey veya bir yapıya ait hissetmesi ve ona hizmet etmesi olarak tanımlanmaktadır (Seligman, 2011).

Başarı: Seligman (2011) tarafından başarıyı kovalamak, galibiyet almak, kazanımlar edinmek, ustalık veya üstünlük kazanmak olarak tanımlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Alanyazın incelemesinde öncelikle iyi oluş kavramı tanımlanacak, iyi oluşun tarihi ile temelleri olan hedonik (özel) ve ödomanik (psikolojik) felsefeler tanımlanarak hedonik felsefenin özel iyi oluşa, ödomanik felsefenin ise psikolojik iyi oluşa dönüşmesi açıklanacaktır. Sonrasında ise bu iki iyi oluş yaklaşımının genel iyi oluş teorisine dönüşmesiyle ortaya çıkan iyi oluş teorileri, bu araştırmada kullanılan PERMA iyi oluş modeli ve iyi oluşa etki eden demografik özellikler özetlenecektir.

1.1. İYİ OLUŞ KAVRAMI

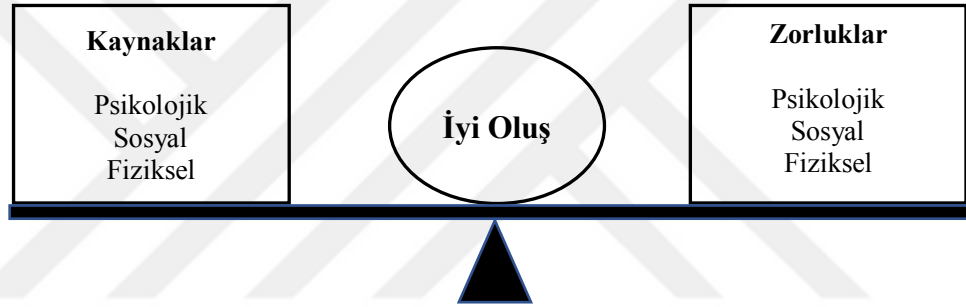
Mutluluk, insanların çok eski zamanlardan beri hayatın her alanında ulaşmaya çalıştıkları bir idealdir. Tarih boyunca birçok farklı filozof mutluluk ve iyi yaşamı farklı şekillerde ve özelliklerle tanımlamışlardır (Diener, 2009: s.1). Wilson (1967, s.294) mutlu insanı özgüveni ve çalışma arzusu yüksek, mütevazı amaçları olan, her cinsiyetten ve zekadan, genç, sağlıklı, iyi eğitilmiş, dışa dönük, iyimser, kaygısız, dindar ve evli kimse olarak tanımlamıştır. Psikoloji alanyazınında mutluluk kavramı, olumlu bir ruh hali, herhangi bir zamanda yaşanan olumlu duygular, yaşam doyumu ve iyi oluş gibi kavramları ifade etmektedir (Diener ve Ryan, 2009: s.391).

Diener (1984: s.543) iyi oluşla ilgili tanımları erdem, yaşam doyumu ve olumlu duygulanım olarak üç kategoride gruplandırmıştır. İyi oluşun erdem olarak tanımlanması, iyi oluşunun özel bir durum değil de genel ve istenilen bir özellik olarak değerlendirilmesidir. Bu tanımda iyi oluş değerlendirmesi bireyin kendisi tarafından değil de, kendi değer yargılarına göre gözlemleyen kişiler tarafından yapılmaktadır (Diener, 1984: s.543). İyi oluşun yaşam doyumuyla ilişkilendirilmesi ise bireyin hayatını kendi ölçütlerine göre değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Shin ve Johnson'a (1978, s.478) göre iyi oluş, kişinin kendi seçtiği kriterlere göre hayat kalitesini değerlendirilmesidir. İyi oluşun olumlu duygulanım olarak tanımlanması ise bireyin hayatının o döneminde çoğunlukla olumlu duygular yaşaması veya oluşundan çokça olumlu duyguya sahip olmasıyla açıklanmaktadır.

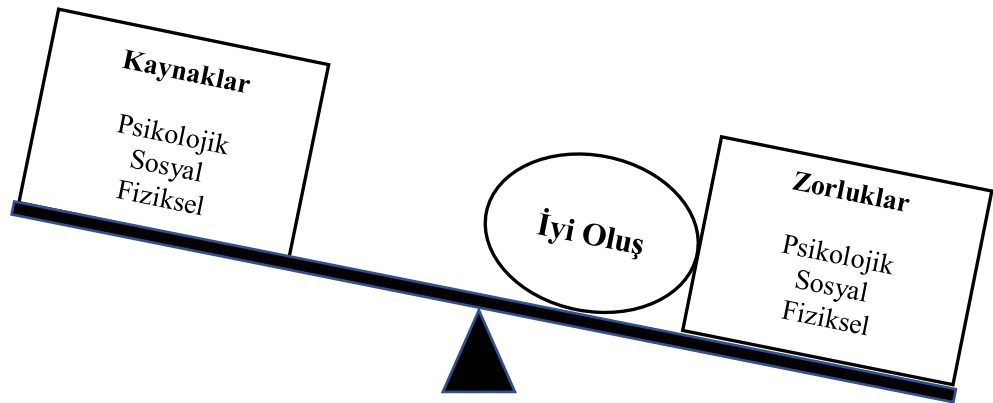
Manderson'a (2005) göre alanyazında sıkça kullanılan iyi oluş genellikle sağlık ve mutluluğu etkileyen sosyal, ekonomik ve kültürel faktörler değerlendirilmeden tanımlanmaktadır ve bu da iyi oluşu anlaşılması güç bir kavram yapmaktadır. Huppert ve So (2013) ise iyi oluşu, depresyon ve kaygı semptomlarının tam aksi olan on bileşenle tanımlar. Bunlar, yeterlilik, duygusal denge, bağlanma, anlam, iyimserlik, olumlu duygular, olumlu ilişkiler, esneklik, özsaygı, zindelik olarak tanımlanır.

Dodge vd (2012: s.230) iyi oluşu kişinin öz kaynakları ve yüzleştiği zorluklar arasındaki denge noktası olarak tanımlamış ve dengeli bir iyi oluş halini Şekil 1'de, dengesiz bir iyi oluş halini Şekil 2'deki gibi görselleştirmiştir.

Şekil 1: Dengeli İyi Oluş Hali (Dodge vd, 2012: s.230)



Şekil 2: Dengesiz İyi Oluş Hali



Buna göre dengeli bir iyi oluş düzeyi, bireyin karşılaştığı psikolojik, sosyal veya fiziksel bir zorluk karşısında ihtiyaç duyduğu psikolojik, sosyal ve fiziksel kaynaklara sahip olmasıyla sağlanabilir. Eğer birey kaynaklarından daha fazlasını gerektiren bir zorlukla karşılaşır, iyi oluş düzeyleri Şekil 2'deki örnek gibi aşağı inebilir.

Son yıllarda toplumsal konularda veri olarak yalnızca ekonomik ve demografik verilerin kullanılmasının yeterli olmadığı görülmüş, iyi oluş kavramı devletlerin ve politika yapıcıların da dikkatini çekmiştir. İngiltere Bath Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırma Konseyi (Economic and Social Research Council - ESRC) iyi oluşu; kişinin insani ihtiyaçlarının giderildiği, hedeflerine ulaşmak amacı güttüğü ve tatmin edici bir hayat sürdüğü yaşama düzeyi şeklinde tanımlamıştır (WeD, 2007: s.1). Dünya çapında yaptığı araştırmalarla tanınan OECD iyi oluşu, insanların kendi hayatlarıyla ilgili yaptığı olumlu ve olumsuz değerlendirmelerin ve yaşantılarına verdikleri duyuşsal tepkilerin tümünü kapsayan bir ruh hali olarak tanımlamıştır (2013: s.10). Dünya Sağlık Örgütü (WHO, 1946) ise iyi oluşu yalnızca bir hastalık veya zayıflığın bulunmayışı değil, tam bir fiziksel, zihinsel ve sosyal iyi olma hali olarak tanımlamıştır (Aktaran: Ryff ve Singer, 1998). Hays vd (1995, s.4) ise Dünya Sağlık Örgütünün iyi oluş tanımını eksik bularak şu şekilde değiştirmiştir: iyi oluş yalnızca hastalığın bulunmaması değil, fiziksel, kültürel, psikososyal, ekonomik ve manevi özelliklere sahip olma durumudur. Yeni Zelanda Sosyal Kalkınma Bakanlığı ise özellikle çocuklar ve gençler üzerinde yaptığı çalışmalarda kullandığı iyi oluşu bireyin mutluluğu, yaşam kalitesi ve refahı için önem taşıdığı toplum tarafından da kabul edilen hayata dair durumlar olarak tanımlamıştır (2005: s.9).

Sonuç olarak iyi oluş, bireylerin kendi öznel değerlendirmeleriyle iyi oluş düzeylerini tanımladıkları şemsiye bir kavramdır. Bireylerin bu değerlendirmeleri olumlu veya olumsuz olabilir; yaşam doyumu, ilgi ve bağlanma, yaşanan olaylara karşı hissedilen neşe ve üzüntü gibi duygulanımlar, iş, ilişkiler, sağlık, dinlenme, yaşamın anlamı ve amacı ve diğer konular ile ilgili yargılar ve duygular içerebilir (Diener ve Ryan, 2009: s.391).

1.2. İYİ OLUŞ FELSEFESİ

Yüzyıllar boyunca filozoflar mutluluğu en yüce iyilik ve insan hareketlerinin yegâne amacı olarak nitelendirmişler fakat araştırmacılar mutluluğun yerine mutsuzluğu derinlemesine araştırmışlardır (Diener, 1984: s.542). Geçtiğimiz yüzyılda psikolojik rahatsızlıkların iyileştirilmesine verilen önem iyi oluştan çok daha fazla olmuştur. Maslow'un (2012) "*Freud bize psikolojinin hastalıklı kısmını anlattı, şimdi bizler de sağlıklı kısmını anlamalıyız*" diyerek sağlıklı ve iyi olmakla ilişkili bir

psikolojik yaklaşımın ihtiyacına atıfta bulunmuştur. İyi oluş yaklaşımıyla birlikte bireylerin kendi hayatları üzerinde kontrol sahibi olabileceği ve iyi insanlar olabilme yolunda hayatlarını iyileştirebileceğini belirtmiştir (Maslow, 2012). Hayatını iyileştirme yönünde bir yaklaşımın “Nasıl hasta olmam?” sorusunu sormaktan daha faydalı olacağını eklemiştir. 2000’li yıllarda ise pozitif psikoloji yaklaşımının ortaya çıkmasıyla bu durum değişmiştir.

Pozitif psikoloji, çeşitli hastalıkların nedenleri, süreçleri ve etkilerini inceleyen geleneksel psikolojinin aksine, hayatı yaşamaya değer kılan şeyleri anlamak için tasarlanmış bir disiplindir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: s.5). Seligman ve Csikszentmihalyi'ye (2014: s.280) göre pozitif psikolojinin ortaya çıkışı, araştırmacıların odağını kişisel gelişim, iyi oluş ve sağlıklı olmaya teşvik etme yönüne çekmiştir. İyi oluş araştırmacıları, kişinin zayıf yönleri ve akli bozukluklarını tedavi etmek yerine, kişinin güçlü yönlerini keşfedip geliştirerek mutluluk ve iyi oluşu arttırmaya odaklanmıştır (Seligman vd, 2005). Bu değişimle birlikte eğitim (Seligman vd, 2009), iş hayatı (Harter vd, 2003) ve kişisel gelişim (Seligman vd, 2005; Sheldon ve Lyubomirsky, 2006) gibi birçok alanda iyi oluş araştırmaları yapılmaya başlanmıştır.

Lent (2004: s.484) iyi oluşu hala uyuşmazlıkları ve tartışmaları devam eden, homojen ve kolaylıkla düzenlenebilir olmayan ve araştırmacılar arasında görüş birliğine ulaşılamamış bir kavram olarak değerlendirmektedir. Pollard ve Lee (2003) de iyi oluşu, tanımlaması ve ölçmesi oldukça karmaşık ve zor bir yapı olarak açıklamıştır. Lent'e (2004: s.484) göre alanyazında iki belirgin fakat birbirleriyle örtüşen görüş hakimdir. Bunlar, hedonik (öznel iyi oluş) ve ödomanik (psikolojik iyi oluş) yaklaşımlardır. İyi olma kavramı alanyazında hem öznel hem de psikolojik iyi oluş kavramlarının yerine kullanılıyor olsa da öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş birbirinden farklı kuramsal temellere dayalı iki farklı kavramdır (Eşigül, 2013: s.43).

İçinde bulunduğumuz yüzyılda olumlu duygulanım, sağlıklı olma ve iyi oluşla ilgili çalışmalar oldukça önem kazanmışsa da (Ryan ve Deci, 2001) bu kavramlara olan ilginin temeli yüzyıllar öncesine dayanmaktadır. Milattan önce 4.yy'da günümüz iyi oluş kavramının temelleri olan ve "iyi yaşam" kavramını destekleyen iki görüş

ortaya çıkmıştır. Bunlar hedonik (hedonic) ve ödomanik (eudaimonic) felsefelerdir. Yunan filozof Aristippos tarafından ortaya atılan hedonik (hedonic) felsefede hayatın amacı, mutluluk ve çokça zevki deneyimlemek, insan iştahını doyumak ve çıkarlarını korumak olarak tanımlanmıştır. Aristoteles ise hedonik hazzın bayağı olduğunu ve insanı arzuları ve şehvetinin kölesi yaptığını belirtmiş ve hedonik felsefenin karşıtı olarak ödomanik (eudaimonic) felsefeyi ortaya atmıştır. Bu görüşe göre gerçek mutluluk, kişinin yapılmaya değer bulduğu şeyleri yapması erdemidir. Bu iki felsefe zamanla değışerek hedonik felsefe "öznel iyi oluş", ödomanik felsefe ise "psikolojik iyi oluş" kavramlarına dönüşmüştür (Ryan ve Deci, 2001).

1.2.1 Psikolojik İyi Oluş

Ödomanik felsefe “insan gelişimi” ve erdemli davranışa vurgu yapar; bu, her zaman mutluluk ya da memnuniyetle doğru orantılı olmayıp, daha geniş ve çok yönlü ihtiyaç bütününe yansıtmaktadır (Göçet-Tekin, 2014: s.10). Ödomanik görüşten evirilen psikolojik iyi oluş kavramı, insanın özünü kavrayarak potansiyelini gerçekleştirme arayışı olarak tanımlanmaktadır (Ryff, 1989). Ryff ve Singer (1998) psikolojik iyi oluşun, iyi yaşanmış bir hayatın yansıması olduğunu savunmuşlardır. Ryff (1989: s.1070) pozitif psikolojik işlev kuramlarından Maslow'un (1968) kendini gerçekleştirme, Rogers'ın (1961) tam işlevde bulunma, Jung'un (1933) bireyleşme, Allport'un (1961) olgunlaşma konsepti; gelişim kuramlarından ise Erikson'un (1959) psikososyal gelişim kuramı, Buhler'in (1935) temel yaşam eğilimleri, Neugarten'in (1968) yetişkinlikte ve yaşlılıkta kişilik değışimi tanımlaması ve Jahoda'nın (1958) olumlu psikolojik sağlık ölçütlerini bir araya getirerek çok boyutlu bir psikolojik iyi oluş modelini kuramsallaştırmıştır.

Ryff'ın (1989) psikolojik iyi oluş kuramı yukarıda bahsedilen kuramlardan yola çıkılarak oluşturulmuştur ve kendini kabul, özerklik, kişisel gelişim, yaşam amacı, diğerleriyle olumlu ilişkiler ve çevresel hakimiyet şeklinde altı alt boyuttan oluşmaktadır. Kuramın ilk alt boyutu olan *kendini kabul*, bireyin kendisini ve geçmiş yaşantısını olumlu değerlendirmesidir. Ryff (1989: s.1071) bireyin kendisi hakkında olumlu duygulara sahip olmasının pozitif psikolojik işlevselliğin temel özelliğı olduğunu savunur. *Özerklik* ise bireyin kendi kendini idare edebilmesidir. Böyle bireyler içsel öz değerlendirme mekanizmalarına sahiptir ve diğerlerinin onayına

ihtiyaç duymadan bireysel ölçütlerine göre kendi kendilerini değerlendirirler. *Kişisel gelişim*, bireyin sürekli olarak büyüdüğü ve geliştiği hissini deneyimlemesidir. Bu boyutta kişi sabit bir hedefe ulaşarak gelişim sağlamak yerine, hayatı boyunca gelişimini sürdürür (Ryff, 1989: s.1071). *Yaşam amacı*, bireyin hayatının anlamlı ve amaçlı olduğuna olan inancıdır. Hayatlarıyla ilgili amaçları, gayeleri ve yön duyguları olan bireyler olumlu işlev sergilemektedir (Ryff, 1989: s.1071). *Diğerleriyle olumlu ilişkiler* bireyin diğer insanlarla olan nitelikli ilişkilerini ifade eder. Ryff ve Singer'a (1996) göre olumlu ilişkiler insanlara güven duyma, yakın ilişkiler kurma, empati kurma, diğer kişilere karşı olan sorumlulukların farkında olma ve sevgi göstermektir. Son olarak *çevresel hakimiyet*, bireyin kendi yaşamı ve çevresini etkili biçimde idare edebilmesidir. Buna göre etkin çevresel katılım ve hakimiyet bireyin olumlu psikolojik işlevini artırmaktadır.

1.2.2 Öznel İyi Oluş

Hedonik felsefeden ortaya çıkan öznel iyi oluş, insanların kendi yaşamları hakkında hem bilişsel hem duyuşsal olan değerlendirmelerini içermektedir (Dost, 2004: s.15). Shin ve Johnson'a (1978, s.478) göre öznel iyi oluş, kişinin kendi seçtiği kriterlere göre hayat kalitesini değerlendirmesidir. Kahneman vd (2004) göre ise öznel iyi oluş hayatı ve deneyimlerimizi hoş ve nahos yapan şeylerin incelemesidir. Hedonik felsefe haz, olumlu duygular ve mutluluğun peşinden gitmeyi tarif eder. Benzer şekilde öznel iyi oluş da yüksek düzeyde olumlu duygulanım ve yaşam doyumu ile düşük düzeyde olumsuz duygulanımın bir birleşimi olarak değerlendirilmekte ve genellikle insanlar tarafından mutlulukla eşdeğer tutulmaktadır (Diener vd, 2003; Shmotkin, 1998).

Diener (1984: s.543) iyi oluşla ilgili tanımları erdem, yaşam doyumu ve duygulanım olarak üç kategoride gruplandırmıştır. İlk grupta iyi oluş, erdem ve kutsiyet gibi harici kavramlarla açıklanmıştır. Bu genel geçer kavramlar, Aristoteles gibi filozoflar tarafından iyi oluşun ölçütleri olarak belirlenmiştir. İyi oluşun erdem olarak tanımlanması, öznel bir durum değil de genel ve istenilen bir özellik olarak değerlendirilmesidir. Bu tanımlara göre iyi oluşun ölçütleri, bireyin kendi öznel yargılarıyla değil de gözlemcilerin yargıları çerçevesinde gelişir. Yani bireyin

mutluluğu ve iyi oluşu bireyin kendisi tarafından değil de çevresi tarafından değerlendirilir. İyi oluşun ikinci tanımlamasında araştırmacılar “*Bireyleri hayatlarını olumlu yönde değerlendirmeye iten şeyler nelerdir?*” sorusunu sormuşlardır (Diener, 1984, s.543). Bu soru yaşam doyumu ve bireyin kendi belirlediği iyi yaşam ölçütleriyle doğrudan ilişkilidir. İyi oluşun yaşam doyumuyla ilişkilendirilmesi ise bireyin hayatını kendi ölçütlerine göre değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. İyi oluşun üçüncü tanımı ise olumlu duygulanımın olumsuz duygulanıma oranla daha fazla yaşanmasıdır (Bradburn, 1969; Aktaran: Diener, 1984: s.543). Bu tanım hoş duygusal deneyimlerle yakından ilişkilidir. Bu durumdaki bir birey ya hayatının o döneminde çokça olumlu duygu yaşıyordur ya da kendiliğinden olumlu duygular deneyimlemeye meyillidir.

Diener’e (1984) göre öznel iyi oluşun üç özelliği vardır. Bunlar, öznel olması, olumlu ölçütler içermesi ve insan hayatının bütününün değerlendirilmesidir (Diener, 1984: s.544). Campbell'e (1976: s.119) göre iyi oluş kişinin deneyimlerinin bir sonucudur. Sağlık, rahatlık, erdem ve zenginlik gibi nesnel özellikler iyi oluşu etkileyen faktörler olarak görülse de (Kammann, 1983: s.18), aslında iyi oluş kişinin öznel deneyimleriyle ilişkilidir. İyi oluşun ikinci özelliği olumlu ölçütler içermesidir. Buna göre iyi oluş yalnızca akıl sağlığı ile ilgili olumsuz durumların yokluğu değil, olumlu durumların görece daha çok oluşudur. İyi oluşun son özelliği ise iyi oluş ölçütlerinin genellikle bireyin yaşantısının tümünün evrensel bir değerlendirmesi olmasıdır. Bireyin belirli bir dönemdeki duygulanım ve doyumu ölçülebilse de iyi oluş bireyin yaşamının bir bütün olarak değerlendirilmesiyle ilişkilidir (Diener, 1984: s.543).

Diener vd (1999: s.277) iyi oluşu, insanların duygusal tepkileri, çevrenin değerlendirmeleri ve evrensel yaşam doyumu yargılarını içeren geniş bir ruhsal yapı olarak tanımlamıştır. Andrew ve Withey (1976) de öznel iyi oluşun temel üç bileşeninden bahsetmişlerdir (Aktaran: Diener, 1984: s.547). Bunlar yaşam doyumu, olumlu duygulanım ve olumsuz duygulanımdır. Diener vd (1999: s.277) göre iyi oluş modelini oluşturan olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım ve yaşam doyumu bileşenleri ile bireyin yaşantısında doyumu ve iyi oluşu deneyimleyebileceği alanlar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: İyi Oluşun Bileşenleri (Diener vd, 1999)

Olumlu Duygulanım	Olumsuz Duygulanım	Yaşam Doyumu	Doyum Alanları
Neşe	Suçluluk ve utanç	Yaşamı değiştirme isteği	İş
Sevinç	Mutsuzluk ve üzüntü	Şimdiki yaşantı doyumu	Aile
Memnuniyet	Endişe ve kaygı	Geçmişten doyum	Serbest zaman
Gurur	Öfke	Gelecekte doyum	Sağlık
Şefkat	Stres	Sevilen kişilerin bireyin hayatıyla ilgili görüşleri	Ekonomik durum
Mutluluk	Depresyon		Benlik
Coşku	Kıskançlık		Bireyin ait olduğu grup

Olumlu ve olumsuz duygulanım duyuşsal değerlendirmelerle ilişkiliyken, yaşam doyumu bireyin yaşamını bilişsel bir şekilde değerlendirmesidir (Diener, 1984: s.550; Diener vd, 1994: s.106).

1.3. İYİ OLUŞ İLE İLGİLİ KURAMSAL GÖRÜŞLER

Bütün iyi oluş teorileri arasında deneysel olarak en fazla araştırılanı öznel iyi oluş ve peşinden de psikolojik iyi oluş gelmektedir (Diener ve Ryan, 2009; Lent, 2004). Seligman (2011), psikolojik ve öznel iyi oluştan hangisinin daha doğru olduğunu keşfetmeye çalışmak yerine ikisinin birleşimi olan bir genel iyi oluş kavramının tartışılmasının daha uygun olacağını belirtmiştir. İyi oluş kavramını ele alırken görülen farklılıklar araştırmacıları zaman içinde farklı yaklaşımların bütünleştirildiği modellere yöneltmiştir (Demirci vd, 2017: s.61). Son yıllarda ise iyi oluş araştırmacıları öznel ve psikolojik iyi oluşu bir araya getiren bütünleşik ve çok boyutlu iyi oluş modellerinin geliştirilmesi ve kullanılmasına önem vermektedirler (Gallagher vd, 2009; Huppert ve So, 2013; Kim-Prieto vd, 2005; Lent, 2004; Seligman, 2002, 2011). Araştırmada iyi oluşun alanyazında en çok tartışılan kuramları olan amaç kuramı, etkinlik kuramı, yargı kuramları, uyum kuramı, aşağıdan yukarı ve yukarıdan aşağı kuramları ile bu araştırmanın konusu olan PERMA iyi oluş modeli sırasıyla açıklanmıştır.

1.3.1. Amaç (Erek-Telic) Kuramı

Yıllar boyu birçok filozofun tartışma konusu olan amaç (telic) kuramı, mutluluğun ihtiyaçların giderilmesi veya amaçlara ulaşılmasıyla elde edileceğini savunur. Kuramın öncü isimlerinden Wilson (1960), ihtiyaçların giderilmesinin mutluluğu, giderilmemiş ihtiyaçların ise mutsuzluğu beraberinde getirdiğini belirtmiştir (Aktaran: Diener, 1984: s.562). Zaman içerisinde, bireyin amaçları ve ihtiyaçlarının ne olduğu ve nasıl giderilmesi gerektiği konusunda birçok tartışma ortaya çıkmıştır fakat alanyazında ihtiyaçlar, hedefler ve isteklerin doyumunun mutlulukla ilişkili olduğuna dair genel bir görüş hakimdir (Diener, 1984: s.562).

Bireyin hangi istek ve amaçların daha önemli olduğu, farklı türden istekler arasında nasıl bir denge kurulması gerektiği, sonuçları uzun soluklu olan istekler yerine, kısa vadeli istekleri yerine getirmenin iyi oluş üzerine etkisinin ne olduğu, kişinin arzuları birbirleriyle çatıyorsa ne olacağı ve bir amaca ulaşmaya çalışmanın ona ulaşmaktan daha mı tatmin edici olacağı soruları da erek teorisinin tartışma konuları olmuştur. Diener'e (1984: s.562) göre burada ortaya çıkan en önemli soru mutluluğun bireyin isteklerinin hali hazırda gerçekleştirilmiş olmasıyla mı, yakın zamanda gerçekleşmiş olmasıyla mı yoksa bireyin amaçlarına ulaşmak yolunda ilerliyor olmasıyla mı elde edildiğidir. Scitovsky (1976: s.62) bireyin hedeflerine ulaşma yolunda mücadele ederek ilerlemesinin, hedefi elde etmesinden daha tatmin edici olduğunu belirtmiştir.

Mutluluğa bireyin isteklerinin gerçekleştirilmesiyle mi yoksa baskılanmasıyla mı ulaşıldığı tartışılmış ve hazcı (hedonik) filozoflar isteklerin doyurulmasını önerirken, hazdan uzak duran (asketik) filozoflar ise isteklerin ortadan kaldırılmasını önermiştir. Mutluluğun bireyin doğuştan gelen ihtiyaçlarının mı yoksa öğrenilmiş ihtiyaçlarının doyumuyla mı ortaya çıktığı da diğer bir tartışma konusudur. Ryff ve Singer'ın (1996) psikolojik iyi oluş teorisi ve Ryan ve Deci'nin (2000) öz denetim teorisine göre insanlar iyi oluşa ulaşmak için doğuştan gelen bazı ihtiyaçları gidermeye çalışırlar. Buna ilişkin olarak da amaç teorileri insanların bilinçli bir şekilde belirli hedeflerin peşinde koştuğunu ve bu hedeflere ulaşıldığında iyi oluşun ortaya çıktığını iddia eder (Aktaran: Diener ve Ryan, 2009: s.394). Dolayısıyla erek kuramında,

bireyin amaçlarına ulaşmasının öznel iyi oluşu artırması, amaçların birey için ulaşılabilirliğine ve gerçekçi olup olmamasına bağlıdır (Dost, 2004; s.25).

1.3.2. Etkinlik (Activity) Kuramı

Erek kuramı mutluluğu belirli hedeflere ulaşmakla ilişkilendirirken etkinlik kuramı mutluluğu insanların yaptığı aktivitelerin sonucu olarak görür (Göçet-Tekin, 2014, s:13). Etkinlik kuramına göre amaçlara ulaşmak değil, amaçlara ulaşma yolunda yapılanlar doyumu artırmaktadır. Diener (1984, s.564), erek kuramında mutluluk için önemli olanın ulaşılan son durum olduğunu fakat etkinlik kuramında önemli olanın sonuca ulaşmak için geçirilen süreç olduğunu belirtmiştir.

Etkinlik kuramının en önemli kavramlarından biri akışır (flow) (Csikszentmihalyi, 1975). Buna göre kişinin amaçlarına ulaşmada yaptığı etkinliklerin beceri düzeyine uygun olması kişinin o etkinlikten haz duymasına, etkinlik kolaysa sıkılmasına veya yeteneklerinin çok üzerinde bir zorluktaysa birey için kaygı verici olmasına neden olmaktadır. Bireyler ilginç buldukları ve ilgili oldukları bir etkinlikle uğraştıklarında daha mutlu olmaktadır (Dost, 2004: s.27). Örneğin bir dağa tırmanmak kişiye, zirveye ulaşmaktan daha çok mutluluk getirebilir. Hobiler, sosyal ilişkiler ve egzersiz yapmak da bu aktivitelere örnek olabilir (Diener, 1984: s.564).

Etkinlik kuramında tartışılan bir diğer konu ise öz farkındalığın mutluluğu azalttığıdır (Csikszentmihalyi ve Figurski, 1982). Buna göre bireyin mutluluğu elde etmeye gereğinden fazla konsantre olması, kendi kendisini engellemesine sebep olabilir. Bunun yerine kişi önemli etkinliklere ve hedeflerine odaklanmalı ve mutluluğun bunların sonucunda ortaya çıkmasına izin vermelidir.

1.3.3. Yargı (Judgement) Kuramları

Alanyazında iyi oluşun bireyin içinde bulunduğu koşullar ile istenilen (standart) koşulların karşılaştırmasıyla ortaya çıktığını savunan çeşitli yargı teorileri bulunmaktadır. Bu teorilere göre bireyin içinde bulunduğu durum standartların üzerindeyse iyi oluş ortaya çıkmaktadır. Bu teorileri birbirinden ayıran özellik, bireyin kendi durumunu karşılaştırdığı standartlardır.

Çok yönlü uyumsuzluk kuramında iyi oluş, kişinin belirlediği çeşitli ölçütlere göre yaptığı karşılaştırmalara bağlıdır. Michalos (1985: s.348) tarafından geliştirilen bu teoride ölçütler, diğer kişilerin durumu, geçmiş koşullar, ideal doyum düzeyi, ihtiyaçlar ve amaçlar şeklindedir. Buna göre birey, belirlediği standart ölçütlerle kendi koşullarını karşılaştırmakta; arada çıkan farklılıklar fazla ise iyi oluş olumsuz, az ise iyi oluş olumlu etkilenmektedir.

Sosyal karşılaştırma kuramında birey, kendisini diğer kişilerle karşılaştırır ve eğer onlardan daha iyiye tatmin olur ve bundan mutluluk duyar (Aktaran: Diener, 1984: s.567; Carp ve Carp, 1982; Emmons ve Diener, 1984; Michalos, 1980). Sosyal karşılaştırma kuramında bireyler kendilerini karşılaştırmak için genellikle tanıdıkları yakın çevrelerindeki bireyleri seçmektedir. Ancak, Dermer vd (1979) eğer yeterince tanıma fırsatı bulurlarsa bireylerin uzak çevrelerinde bulunan insanlarla da kendilerini karşılaştırdıklarını belirlemiştir (Aktaran: Diener, 1984, s: 567).

Yargı kuramları arasından öne çıkan bir diğeri ise bireyin hayatındaki gerçek durumlar ile arzuladıkları arasındaki farkın ele alındığı istek düzeyidir (Carp ve Carp, 1982). McGill (1967) ve Wilson'a (1960) göre iyi oluş bireyin şimdiye kadar gerçekleştirdiği isteklerinin, isteklerinin toplamına oranıyla ortaya çıkmaktadır (Aktaran: Diener, 1984: s.568). Buna göre bireyin istekleri ne kadar fazla olursa, mutluluğa ulaşması o kadar zor olmaktadır.

Yargı kuramlarının bireyin hayatındaki tüm alanları kapsamadığı (Dermer vd, 1979), bireyin kendisini diğer bireylerle karşılaştırma veya kendi standartlarıyla karşılaştırmasının hangi durumlarda öne çıktığı (Diener vd, 1983) ve bu kuramların bireylerin iyi oluşlarını ne boyutta etkilediği gibi sorular araştırmacıların bu teorilerle ilgili tartışma konularıdır (Diener, 1984: s.568).

1.3.4. Uyum (Adaptasyon) Kuramı

Uyum (adaptasyon) kuramında (Brickman vd, 1978; Parducci, 1968, 1982) ise bireyin geçmiş yaşantısı standartlarını belirlemede yol göstericidir (Aktaran: Diener, 1984: s.567). Bu teoriye göre eğer bireyin şimdiki yaşantısı, geçmiş yaşantısındaki standartların üzerindiyse bireyin mutlu olacağı düşünülmektedir. Birey geçmişiyse

ilgili standartları benlik algısıyla idrak edebilir veya bu standartları ebeveynleri ve ailesinin yönlendirmesiyle de belirleyebilir.

İnsan yaşantısında olaylar, yaşandıkları anlarda bireylerde ya olumlu ya da olumsuz duygulanım oluşturlar. Fakat zamanla insanlara yaşattıkları duygularda azalma olur çünkü insanlar iyi veya kötü durumlara alışır. Bu adaptasyon durumundan yola çıkarak Brickman ve Campbell (1971), eğer bireyin şu an içinde bulunduğu durum standartların üzerindeyse mutlu olacağına fakat bu durum devam ederse bireyin duruma adaptasyon sağlayıp standartlarını tekrar yükselteceğine işaret etmişlerdir (Aktaran: Diener, 1984: s.567). Bu sebeple adaptasyon teorisine göre iyi oluşu ortaya çıkaran şey aslında değişimdir çünkü ister olumlu ister olumsuz olsun, birey eninde sonunda içinde bulunduğu duruma uyum sağlayacaktır.

1.3.5. Aşağıdan Yukarı (Bottom-Up) ve Yukarıdan Aşağı (Top-Down) Kuramları

Bazı filozoflar mutluluğun birçok ufak hazzın bir toplamı olduğunu savunmuşlardır. Bu görüşten ortaya çıkan *aşağıdan yukarı* kuramına göre birey mutlu olup olmadığının değerlendirmesini, yaşadığı anlık hazların ve acıların zihinsel bir hesaplamasıyla yapmaktadır. Buna göre olumlu deneyimlerin birikimi bireyi neşeli bir hale büründürür ve ona iyimser bir bakış açısı kazandırır (Diener ve Ryan, 2008: s.394). Yani mutlu bir hayata, birçok mutlu anının birikimiyle ulaşılmaktadır.

Aşağıdan yukarı kuramının aksine *yukarıdan aşağı* kuramı, yaşantıları olumlu deneyimleyebilmek için evrensel bir eğilimin olduğunu ve bu eğilimin bireyin dünyayla olan anlık etkileşimini yönlendirdiğini savunur. Bu kurama göre bireyin olaylara verdiği tepkiler, evrensel kişilik özelliklerinden etkilenir. Eğer birey iyimser bir mizaca sahipse, yaşadığı birçok olayı olumlu algılar. Bir diğer deyişle birey, mutlu olduğu için hazzardan keyif alır (Diener, 1984: s.565).

Diener'a (1984: s.565) göre aşağıdan yukarı veya yukarıdan aşağı kuramları arasındaki etkileşim oldukça tartışmalıdır. İnsanlar olaylara öznel algılarıyla tepki verirler ve bu durumda bazı yukarıdan aşağı süreçleri etki edebilir. Ancak, bazı olaylar

da birçok kişi için haz verici olabilir ve bu durumlarda da aşağıdan yukarı kuramı geçerli olabilir.

Diener ve Ryan'a (2008: s.394) göre bu kuramlar arasında iki tartışma konusu bulunmaktadır. Bunların ilki mutluluk kavramının bir durum mu yoksa bir kişilik özelliği veya eğilim mi olduğudur. Yukarıdan aşağı kuramına göre mutluluk bir kişilik özelliği ve olumlu tepkiler verme eğilimidir. Buna göre mutlu bir birey anlık olarak kendisini mutsuz hissedebilir ve böyle davranışlar sergileyebilir. Aşağıdan yukarı kuramında ise mutlu birey, birçok olumlu anı biriktirmiş kişidir. Chekola (1975) da bu durumu büyük bir mutlu anılar koleksiyonu olarak tanımlar (Aktaran: Diener, 1984: s.565).

Bu kuramlar arasındaki ikinci tartışma konusu ise keyif veren olayların mutluluğa ulaşmadaki rolü üzerinedir. Aşağıdan yukarı kuramına uygun olarak Lewinsohn ve MacPhillamy (1974), keyif duyulan yaşantıların yoksunluğunun depresyona sebep olduğu bulgusuna ulaşmışlardır (Aktaran: Diener, 1984: s.565). Fakat yukarıdan aşağıya kuramına uygun olarak da Sweeney vd (1982) depresyonun normalde keyif alınan olaylardan haz duymamaya sebep olduğunu belirtmişlerdir.

Alanyazında çeşitli araştırmacılar tarafından pozitif psikolojinin felsefi temelleri ve çeşitli teoriler kaynak alınarak geliştirilmiş birçok iyi oluş kuramı yer almaktadır. Bu bölümde özetlenen amaç kuramı, etkinlik kuramı, yargı kuramı, uyum kuramı, aşağıdan yukarı ve yukarıdan aşağı kuramları iyi oluşu açıklamada önemli yere sahip olsalar da iyi oluşu ölçmede çok boyutlu yaklaşımların araştırmacılara daha detaylı bilgiler sunacağı düşünülmektedir (Diener, 1994: s.103). Aşağıda iyi oluş alanyazınındaki en güncel ve kapsamlı iyi oluş modellerinden biri olan ve bu araştırmaya temel oluşturan çok boyutlu PERMA İyi Oluş modeli (Seligman, 2011) anlatılacaktır.

1.3.6. PERMA İyi Oluş Modeli

Seligman (2011) iyi oluş deneyimini en basit haliyle açıklayan beş boyutlu bir iyi oluş modeli geliştirmiştir. Buna göre iyi oluş, olumlu duygular (positive emotions), bağlanma (engagement), sosyal ilişkiler (relationships), anlam (meaning) ve başarı

(achievement) olarak adlandırılan ve PERMA olarak kısaltılan beş boyutun deneyimlenmesiyle ortaya çıkmaktadır. Seligman'a (2011) göre iyi oluş için kişinin bütün boyutları aynı anda deneyimlemesi gerekli değildir ancak boyutlar tek başlarına da iyi oluşu sağlamamaktadır. Bütün boyutlar tek başlarına iyi oluşa katkı sunarken, birkaç boyutun bir arada deneyimlenmesi iyi oluşu oldukça artırmaktadır.

Seligman'a (2011) göre PERMA iyi oluş modeli, mutluluk kavramını yalnızca bir duygu veya durum olarak tek boyutlu olarak değerlendirmedikten, kendisinden önceki mutluluk ve yaşam doyumu modellerinin sentezi niteliğindedir. PERMA modeli öznel (hedonik) ve psikolojik (eudaimonic) iyi oluş teorileri bir araya getiren çok boyutlu bir iyi oluş teorisidir. Bu yüzden PERMA modeli yalnızca mutluluğu değil de genel olarak bireylerin iyi oluşunu desteklemektedir. Bu modele göre bireylerin iyi oluşu etkin ve amaçlı bir şekilde olumlu duygular, bağlanma, olumlu ilişkiler, anlam ve başarı arayışıdır.

Seligman (2011) PERMA modelinin alt boyutlarını belirlerken, her birinin belirli üç özelliğe sahip olması gerektiğini belirtmiştir. Buna göre alt boyutlar (1) iyi oluşa katkı sağlamalı, (2) birçok insan alt boyutlara ulaşmayı doğrudan ve doğal şekilde amaçlamalı, (3) her biri diğer alt boyutlardan bağımsız olarak tanımlanabilmeli ve ölçülebilmelidir. Seligman (2011) tarafından geliştirilen iyi oluş modeli, yukarıdaki özelliklerin yanı sıra hem öznel hem de psikolojik iyi oluşu içeren beş boyuttan oluşmaktadır. İyi oluşla ilgili öne sürülen kuramların bütünleştirilmesiyle oluşturulan modelde olumlu duygular öznel iyi oluşu, akış, amaç ve etkinlik kuramlarını; iyi ilişkiler hem sosyal iyi oluşu hem de psikolojik iyi oluşu; anlam ve başarılar ise psikolojik iyi oluşu ifade etmektedir (Demirci vd, 2017: s.63). Seligman (2011) PERMA modelinin bu yönüyle, alandaki diğer iyi oluş teorilerinin birleşiminden meydana gelen kapsayıcı bir model olduğunu savunmuştur. PERMA İyi Oluş modelinin alt boyutlarının örtüştüğü psikolojik ve öznel iyi oluş boyutları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: PERMA İyi Oluş Modeli Alt Boyutlarının Örtüştüğü Diğer Modeller

PERMA (Seligman, 2011)	Psikolojik İyi Oluş (Ryff ve Keyes, 1995)	Öznel İyi Oluş (Diener, 1984)
<i>Olumlu Duygular</i>	Kendini kabul, kişisel gelişim, diğerleriyle olumlu ilişkiler	Olumlu duygulanım
<i>Bağlanma</i>	Çevresel hakimiyet	Olumlu duygulanım
<i>Olumlu İlişkiler</i>	Diğerleriyle olumlu ilişkiler	Erdem, yaşam doyumu
<i>Anlam</i>	Yaşam amacı	Yaşam doyumu
<i>Başarı</i>	Özerklik, kişisel gelişim, çevresel hakimiyet	Yaşam doyumu, olumlu duygulanım, erdem

1.3.6.1. Olumlu Duygular

Olumlu duygular boyutu haz, mutluluk, tatmin, heyecan, huzur, minnet, umut ve sevgi gibi duyguları tanımlar (Fredrickson vd, 2008; Seligman, 2011). Duygular, kişilerin olaylara bilinçli veya bilinçsiz olarak verdikleri anlam ve tepkilerin sonucudur (Frederickson, 2004). Olumlu duygular, bireyin mutluluğu ve yaşam doyumuyla ilgili öznel değerlendirmeleridir. Daha önceki iyi oluş teorileri iyi oluşu olumlu duyguların (mutluluk) varlığı ve olumsuz duyguların yokluğundan meydana gelen genel bir yaşam doyumu değerlendirmesi olarak tanımlamıştır (Diener, 1984). PERMA modelinde mutluluk ve yaşam doyumu, iyi oluşun yegâne bileşenleri olarak değil de genel oluşa etki eden faktörler olarak değerlendirmektedir. Bu modelde bahsedilen olumlu duygular mutluluğun yanı sıra haz, şükran, umut, hayranlık, eğlence, ilgi, ilham, gurur, dinginlik ve aşk gibi kavramlardır (Frederickson, 2004).

Olumlu duyguların iyi oluşu arttırdığı çeşitli deneysel çalışmalarla gözlemlenmiştir (Cohn ve Fredrickson, 2010; Fredrickson, 2004; Lyubomirsky vd, 2005; Lyubomirsky ve Layous, 2013; Seligman vd, 2005; Seligman, 2011; Sheldon ve Lyubomirsky, 2004;). Dahası yapılan araştırmalarda, olumlu duyguları deneyimlemenin ilgi düzeyini artırdığı, kişinin sezgisel çıkarım yapabilme becerisi geliştirdiği, beyin ve bağışıklık sisteminin geliştiği, dayanıklılığı artırdığı ve yaşam süresini artırdığı bulgularına ulaşılmıştır (Bolte vd, 2003; Danner vd , 2001; Davidson vd, 2003; Fredrickson vd, 2003; Fredrickson ve Branigan, 2005). Modelin bir diğer boyutu bağlanmadır.

1.3.6.2. Bağlanma

Bağlanma, insanların yaptıkları Şeye odaklandıkları ve kendilerini kaptırdıkları ruh hali olarak tanımlanmaktadır (Forgeard vd, 2011). Bağlanma, bir işe veya g revedalmak, onunla ilgilenirken öz bilincini yitirmek veya zamanın durduğunu hissetmektir. Seligman (2011) bu duyguyu akış olarak tanımlamaktadır.

Nakamura ve Csikszentmihalyi'e (2009: s.89-90) göre bağlanma akıŐa uymak, yaşanan ana kapılmaktır. Yüksek bir bağlanma düzeyi için; bireyin belirgin hedefleri olması ve uğraşılan Şeye karşı içsel bir ilgisi olması, işin kişinin beceri seviyesine uygun zorlukları olması, bireye doğrudan ve anlık geribildirim sağlaması, bireyin uğraşılan iş üzerinde kontrolünün olduğunu düŐünmesi, faaliyetlerin bilinçli olması ve bireyin işe kendisini kaptırması gerekmektedir. Kişi akıŐa kapıldığında tam kapasite ile çalıŐmaktadır (Deci, 1972: s.227)

Hodge vd (2009) göre bağlanma, güven, adanma, heyecan ve enerjiyle nitelenen, tutarlı, olumlu ve bilişsel duygulanım içeren bir deneyimdir. Bu tanıma göre güven, bireyin yüksek bir performans göstererek amaçlarına ulaŐacaęına inanması; adanma, bireyin çok önem verdiği hedefi doğrultusunda zaman ve gayret sarf etme isteği; heyecan, coşku ve zevk; enerji ise fiziksel ve zihinsel zindeliği ifade etmektedir (Hodge vd, 2009). Butler ve Kern (2016: s.13) bu yönüyle bağlanmanın duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutlara sahip olduğunu belirtmişlerdir. Bağlanmanın içsel tatmin sağlama özelliğinin yanı sıra, merak, öğrenme ve yaratıcılığı da geliştirerek iyi oluşu arttırdığına dair bulgulara ulaşılmıştır (Seligman vd, 2009; Seligman, 2011). Modelin bir diğer boyutu olumlu/iyi ilişkilerdir.

1.3.6.3. Olumlu/İyi İlişkiler

Olumlu ilişkiler, bireyin hayatının her alanındaki sosyal çevresiyle ilişkilidir. Bu  evre aile, dostlar ve iş arkadaŐlarından oluŐabilir. Seligman'a (2011) göre olumlu ilişkiler insan yaşantısının ve baŐarılarının en önemli bileŐenidir ve insan yapısı gereği bu ilişkilerin peşinden gider. Bireyin baŐkalarına ilgi göstermesi ve değer vermesi kadar kendisinin de sevilmesi, ilgilenilmesi, saygı ve değer görmesi bütün yaş ve kültürlerden insanların iyi oluşlarını etkileyen faktörlerin en önemlilerindendir

(Baumeister ve Leary, 1995). Deci ve Ryan (2008) sosyal ilişkiler boyutunu her bireyin peşinde koştuğu psikolojik bir ihtiyaç olarak değerlendirerek ait olma hissi olarak tanımlamaktadır.

Berscheid ve Reis'e (1998) göre sosyal ilişkiler hayatın temelidir. Sosyal ilişkiler kavramı da önemli uluslararası birçok iyi oluş araştırmasında yer bulmuştur (Butler ve Kern, 2016: s.3). Lyubomirsky vd (2005) yaptıkları geniş ölçekli meta analiz çalışmasında toplumsal katılım, arkadaşlık, sosyal destek ve özel ilişkilerin iyi oluşa olumlu katkı sağladığını ve dolayısıyla mutlu insanların daha iyi sosyal ilişkilere sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Modelin bir diğer boyutu anlamdır.

1.3.6.4. Anlam

Anlam, bireyin kendinden daha büyük bir şeye ait hissetmesi ve ona hizmet etmesidir. Bu yalnızca öznel bir durum değil, geçmişin mantık ve tutarlılık çerçevesinde bir objektif bir değerlendirmesidir. Seligman'a (2011) göre anlam, bireyin hayatının amacı ve önemidir ve bu kavram bireyin işlevselliği için oldukça önemlidir. Buna göre kişi kendisinden daha büyük bir şeye ait hisseder ve hayattaki en iyiye ulaşmak için çabalar.

Peterson vd (2005) anlamı yaşam doyumuyla ilişkilendirmiş ve anlam düzeyi yüksek bireylerin hayatlarını yüksek amaçlara sahip, diğer insanlara faydalı ve dünyayı daha iyi bir yer yapmaya yarayan yaşamlar olarak nitelendirdiklerini belirtmiştir. Anlam alanyazında birçok araştırmacı tarafından daha iyi bir fiziksel sağlık, düşük ölüm riski ve daha yüksek hayat tatmini ile ilişkilendirilmiştir (Graham vd, 2009; Ryff vd, 2004; Steger, 2012). Modelin bir diğer boyutu başarıdır.

1.3.6.5. Başarı

Başarı objektif bir kavram olarak, başarıyı kovalamak, galip gelmek, kazanmak ve ustalık kazanmak şeklinde tanımlanmaktadır. Ericsson (2002) başarıyı başarıma hissi, ustalık ve herhangi bir seviyedeki muvaffakiyet olarak tanımlamıştır. Foregard vd (2011) göre başarı, önceden belirlenen hedeflere doğru ilerlemek ve istenilen bir

duruma ulaşmaktır. Başarının iyi oluşu ve yaşam doyumunu olumlu etkilediğine dair bulgular vardır (Seligman, 2011; Smith vd, 2007).

Forgeard vd (2011: s.97) nasıl ki arabalarımızın durumunu belirlemek için hız göstergesi, yakıt göstergesi ve kilometre sayacı gibi göstergeler kullanıyorsak, bireylerin iyi oluş düzeylerini belirleyebilmek için de farklı göstergelerin bir araya geldiği modelleri kullanmamızın gerekliliğini öne sürmüştür. Seligman (2011) da kendisinden öncekilerden farklı olarak PERMA İyi Oluş modelinin haz (olumlu duygulanım ve tatmin) ve mutluluğa (bireyin yaşamında anlam bulması ve potansiyeli gerçekleştirilmesi) ilişkin kuramları tek bir modelde birleştirdiğini belirtmiştir. Alanyazındaki güncel araştırmalarda da iyi oluşu çok boyutlu modeller üzerinden değerlendirme eğilimi gözlenmektedir.

1.4. ALANYAZINDAKİ İYİ OLUŞ ARAŞTIRMALARI

Yapılan birçok araştırmayla, iyi oluşun çeşitli demografik değişkenlerle ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bölümde yabancı alanyazında iyi oluşun yaş, cinsiyet, sosyal ilişkiler ve medeni durum, eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve istihdamla ilişkisini açıklayan alanda öncü araştırmalar ve bulguları özetlenmiştir.

1.4.1. Yaş ve İyi Oluş

Yaşlılık genellikle huysuzluk, geçimsizlik ve mutsuzlukla ilişkilendirilse de gerçekleştirilen birçok araştırma aksini ispatlamıştır. Geçmişte yapılan çoğu araştırma gençliği iyi oluşun önemli bir yordayıcısı olarak değerlendirmiştir (Bradburn ve Caplovitz, 1965; Gurin vd, 1960; Kuhlen, 1948; Wessman, 1957; Wilson, 1967) ancak güncel çalışmalar yaşam doyumunun yaş almayla birlikte arttığı veya sabit kaldığı bulgusuna ulaşmıştır (Aktaran: Diener ve Ryan, 2009: s.397; Charles vd, 2001; Herzog ve Rodgers, 1981; Horley ve Lavery, 1995; Larson, 1978; Mroczek ve Spiro, 2005; Stock vd, 1983). Horley ve Lavery (1994) tarafından alanyazındaki bu tutarsızlığı açıklamak amacıyla 1000 kişiyle 7 yıllık süreçte gerçekleştirilen araştırmada, öznel iyi oluş düzeyinin yaş değişkeninden etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Mroczek ve Spiro (2005) yaşam doyumunun 40-65 yaş aralığında arttığını ve ölüme yakın tekrar

azaldığını ancak yaş değişkeninin yaşam doyumu üzerinde bireyin kişilik özellikleri kadar etkili olmadığını bulgulamıştır. Schaie'ye (1993) göre de sağlık, sosyal ve fiziksel imkanlar ile emeklilik süresi bireylerin iyi oluşlarını yaş değişkeninden daha fazla yordamaktadır. Bu sebeple ilerleyen yaşın mutsuzluğun kesin bir göstergesi olmadığı açıktır (Diener ve Ryan, 2009: s.397)

1.4.2. Cinsiyet ve İyi Oluş

İyi oluş düzeyinin cinsiyetle olan ilişkisi alanyazında sıklıkla araştırılmıştır fakat kadın ve erkeklerin ortalama iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir (Diener ve Ryan, 2009: s.396). Bazı araştırmalarda kadınların aşırı mutlu veya aşırı mutsuz olduğu bulgularına ulaşılmış olsa da Diener ve Ryan'a (2009: s.396) göre bu durum kadınların bu duyguları daha şiddetli ve sık yaşamamasından kaynaklanmaktadır. Fujita vd (1991) araştırmalarında cinsiyetin iyi oluşu %1'den daha az yordadığı fakat duyguları deneyimle yoğunluğunu %13 düzeyinde yordadığı bulgusuna ulaşmıştır. Kadınlar ve erkeklerin iyi oluş düzeyleri arasında çok düşük bir fark varken, kadınlar duyguları erkeklerden daha yoğun deneyimlemektedir (Diener vd, 1999).

1.4.3. Sosyal İlişkiler, Medeni Durum ve İyi Oluş

Diener ve Biswas-Diener (2008) bireyin sahip olduğu sosyal ilişkilerin niteliği ve niceliğinin yüksek bir iyi oluş düzeyinin en önemli yordayıcıları olduğunu belirtmektedir. İnsanlar, diğer kişilerle birlikte olmaktan ve sosyalleşmekten oldukça mutlu olur ve bu yolla daha fazla olumlu duygulanım deneyimleri (Diener ve Seligman, 2002; Diener ve Biswas-Diener, 2008; Reis ve Gable, 2003; Kahneman ve Krueger, 2006). Ayrıca iyi oluşun evlilik gibi güçlü sosyal bağlar ve ilişkilerle arttığı bilinmektedir (Helliwell vd, 2009). Evli bireylerin genellikle bekarlardan daha yüksek iyi oluş düzeylerine sahip olduğu da gerçekleştirilen birçok araştırmada ortaya çıkmıştır (Cramer vd, 1991; Diener vd, 2003; Glenn, 1975). İyi oluş ve evliliğe ilişkin yapılan araştırmalarda, evliliğe meyilli olan bireylerin genellikle evlilik öncesinde de yüksek yaşam doyumları olduğu, ayrıca bu bireylerin evli kalma ve evliliği olumlu algılama düzeylerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Diener ve Ryan, 2008:

s.398). Diener vd (2000) göre iyi oluş ve medeni durum ilişkisi, ufak kültürel farklılıklar dışında dünya genelinde aynıdır.

1.4.4. Eğitim düzeyi ve İyi Oluş

Günümüzde zekâ ve eğitim düzeyiyle tatminkâr bir yaşam sürmenin negatif korelasyona sahip olduğu düşünülmektedir. Gustave Flaubert'in oldukça popüler olan "Aptal, bencil ve sağlıklı olmak mutluluk için gerekli üç şeydir, ancak eğer aptallık yoksa diğerleri yeterli değildir." sözü de bu durumu açıklamaktadır (Diener ve Ryan, 2008: s.397). Cehalet erdemdir şeklindeki bu popüler görüşün aksine Okun vd (1984) iyi oluş ve eğitim düzeyi arasında zayıf da olsa pozitif bir korelasyon olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Buna göre eğitim düzeyi iyi oluşun %1-3 kadarını açıklamaktadır. Bunun yanında zekanın iyi oluşla ilişkili olmadığı ancak duygusal zekanın yüksek iyi oluş düzeyleriyle ilişkili olduğu bulgularına da ulaşılmıştır (Petrides ve Furnham, 2003; Schutte vd, 2002).

1.4.5. Gelir Düzeyi ve İyi Oluş

Alanda yapılan birçok araştırmada gelir düzeyi ve iyi oluş arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur (Alston vd, 1974; Andrews ve Withey, 1976; Bortner ve Hultsch, 1970; Campbell, 1976; Clemente ve Sauer, 1976; Kimmel vd, 1978; Larson, 1978; Mancini ve Orthner, 1980; Riddick, 1985). Diğer değişkenler sabitlendiğinde gelir düzeyinin iyi oluşa etkisi oldukça sınırlı olsa da iyi oluşun diğer değişkenleri üzerinde etkili olduğu görülmüştür (Diener, 1984: s.553). Örneğin bireyin gelir düzeyinin yüksek oluşu, daha iyi bir sağlık hizmeti alabilmesine imkân sağlayarak daha iyi bir sağlık düzeyine ulaşmasına sebep olabilmektedir. Easterlin (1974) çeşitli ülkelerde yapılmış 30 araştırmayı incelemiş ve ülkelerdeki zengin insanların yoksullara oranla daha mutlu olduğu bulgusuna ulaşmıştır (Aktaran: Diener, 1984: s.553). Yapılan diğer araştırmalarda zengin ülkelerde yaşayan insanların iyi oluş düzeylerinin yoksul ülkelerde yaşayan insanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür (Easterlin, 1974; Gallup, 1976; Silver, 1980), ancak bu fark aynı ülke içerisinde yaşayan zengin-yoksul birey farkından daha zayıftır (Diener, 1984: s.553).

1.4.6. İstihdam ve İyi Oluş

İşsizliğin iyi oluş üzerinde sürekli ve kesin biçimde olumsuz bir etkisi bulunmaktadır (Clark, 2009). Clark'ın (2009) bireylerin işsiz kalmaya verdikleri ilk güçlü tepkiden sonra iyileşmeler ve tekrar iş bulsalar bile önceki tatmin seviyelerine dönemediklerine ilişkin bulgusu, birçok araştırmacı tarafından doğrulanmıştır (Aktaran: Diener ve Ryan, 2008: s.398; Lucas vd, 2004). Buna göre bireylerin çok kısa süreler bile işsiz kalmasının, uzun vadede iyi oluş düzeylerin üzerinde kalıcı etkisinin olduğu söylenebilir.

İyi oluş alanyazınındaki öncü araştırmalar, iyi oluşun yaş, cinsiyet, sosyal ilişkiler, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve istihdam gibi çeşitli demografik değişkenlerle ilişkili olduğu bulgusuna ulaşmıştır (Diener ve Ryan, 2008). Bu araştırmanın amacı doğrultusunda iyi oluşa ilişkin yükseköğretim seviyesinde öğretim elemanları ve öğrencilerle gerçekleştirilen araştırmalar aşağıda özetlenmiştir.

1.4.7. Öğretim Elemanlarının İyi Oluşlarıyla İlgili Araştırmalar

Alanyazında öğretim elemanlarının iyi oluşlarıyla ilgili araştırmalar hem uluslararası hem de Türkiye alanyazınında oldukça azdır. Alanyazında eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının iyi oluş düzeylerini, bu çalışmada olduğu şekilde nitel ve nicel yöntemler kullanarak inceleyen herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Türkiye’de öğretim elemanları ile ilgili gerçekleştirilen ve iyi oluşla ilişkilendirilebilecek araştırmalar genellikle yaşam ve iş doyumu, ilişkiler, stres ve tükenmişlik ile mobbing konularına ilişkindir. Öğretim elemanlarının medeni durumları, idari görev durumları, mesleki kıdemleri ve akademik unvanları araştırmalarda çoğunlukla kullanılan demografik verilerdendir. Alıntılanan çalışmalar, bu çalışmada da kullanılan demografik veriler üzerinden özetlenmiştir.

1.4.7.1. Öğretim Elemanları ve İyi Oluş

Vera vd (2010) tarafından gerçekleştirilen araştırmada farklı öğretim elemanı profilleri ve işle ilgili iyi oluş düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya 170 İspanyol öğretim elemanı katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretim elemanlarının öğretmen, araştırmacı, idareci ve öğretmen/araştırmacı olarak dört iş profili bulunduğu belirlenmiştir. Araştırma profiline sahip öğretim elemanlarının en yüksek iyi oluş düzeyine sahip oldukları; idarecilik profiline sahip olan öğretim elemanlarının ise en düşük düzeyde iyi oluşa sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır.

Edwards-Borens (2007) tarafından gerçekleştirilen araştırmada Öğretim Ortamı ve Öğretim Elemanı iyi Oluş Ölçeğinde (Walker, 1999) yer alan dokuz boyutun iki yıllık meslek yüksek okullarında görev yapan öğretim elemanlarının iyi oluşlarını ölçmeye uygunluğu incelenmiştir. Araştırmaya Amerika'daki meslek yüksek okullarında görev yapan 511 tam zamanlı öğretim elemanı katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretim elemanları altı boyut belirlemişlerdir. İyi oluşlarını etkileyen boyutlar olarak: (1) bilimsel ve pedagojik etkinlik, (2) anlam, amaç ve hedefler, (3) özerklik ve kontrol, (4) öğrenciler tarafından desteklenme ve bağ kurma ve (5) işten duyulan memnuniyet; etkilemeyen boyut olarak da (6) ödül ve tanınırlığı belirtmişlerdir. Araştırma sonuçlarının dört yıllık fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarıyla uygunluk gösterdiği görülmüştür.

Doğan ve Eryılmaz (2012) tarafından gerçekleştirilen araştırmada akademisyenlerin işle ilgili temel ihtiyaç doyumları ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya, Türkiye'nin farklı üniversitelerinden 215 akademisyen katılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öznel iyi oluşu en yüksek düzeyde özerklik ihtiyacının, ikinci olarak ilişki ihtiyacının ve son olarak da yeterlik ihtiyacının pozitif yönde anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma verilerine göre işle ilgili temel psikolojik ihtiyaçları oluşturan özerklik, yeterlik ve ilişki ihtiyacının öznel iyi oluşu %48 düzeyinde açıklamakta olduğu belirlenmiş, işle ilgili temel ihtiyaçların doyurulmasının bireyin öznel iyi oluşu üzerinde önemli düzeyde etkisinin olduğunu ortaya konulmuştur.

Koç (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmada cinsiyet, kadro türü, yıldırma (mobbing), örgütsel sinizm (güvensizlik, olumsuz tutum), örgütsel bağlılık değişkenlerinin Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarını yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Araştırmaya 293 araştırma görevlisi katılmıştır. Araştırmanın sonucunda yıldırma (mobbing), örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm değişkenlerinin, araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarını anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. Bulgular araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşları ile maruz kaldıkları yıldırma düzeyleri arasında negatif yönde; örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde, örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu anlamlı ilişki olduğunu göstermiştir.

1.4.7.2. Öğretim Elemanları, Yaşam ve İş Doyumu

Diener (2000) yaşam doyumunu bireyin kendi belirlediği ölçütler doğrultusunda yaşamına ilişkin yaptığı değerlendirmelerin bütünü olarak tanımlamıştır. Bireyin hayatında ayrıca iş, aile, serbest zaman, sağlık ve benlik gibi çeşitli doyum alanları da bulunmaktadır (Diener ve Lucas, 1999). Eren (1984) iş doyumunu, işten elde edilen maddi çıkar, iş görenin birlikte çalışmaktan hoşnut olduğu iş arkadaşları, bir eser, ürün ve hizmet meydana getirmenin sağladığı mutluluk olarak tanımlamıştır (Aktaran: Terzi, 2017: s.475). Alanyazındaki çeşitli araştırmalarda iş doyumunun yaşam doyumunun yaklaşık %5-10'unu açıkladığına dair bulgulara ulaşılmıştır (London vd, 1977; Near vd, 1984; Rice vd, 1979). Bu bulgulardan yola çıkarak iş doyumunun öğretim elemanlarının iyi oluş düzeylerini etkileyen faktörlerden olduğu değerlendirilebilir. Türkiye'de öğretim elemanlarının yaşam ve iş doyumlarının çeşitli demografik değişkenlere göre incelendiği araştırmalar aşağıda özetlenmiştir.

Akman vd (2006) tarafından gerçekleştirilen araştırmada öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin ortaya konmasını amaçlanmıştır. Araştırmaya 24 üniversiteden toplam 488 öğretim elemanı katılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin bazı görüşleri cinsiyetlerine, kıdemlerine ve akademik statülerine göre önemli farklılıklar göstermiştir. Buna göre kıdemleri 16 yıl ve üzerinde olan öğretim elemanları hizmet süresi daha düşük olanlara göre, işyerinde hizmet süresine, deneyime, hiyerarşiye ve

zamanında bilgilendirilmeye daha fazla önem vermektedirler. Öğretim üyesi statüsündeki öğretim elemanlarının da hiyerarşiye ve sorumlulukların denetlenmesine, öğretim görevlisi ve araştırma görevlilerinden daha fazla önem verdiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Çelik ve Tümkaya (2012) tarafından gerçekleştirilen araştırmada öğretim elemanlarının evlilik uyumu, yaşam doyumlarının iş değişkenleri ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 119 öğretim elemanı katılmış ve öğretim elemanlarının evlilik uyumu ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Öğretim elemanlarının yaşam doyumlarının unvanlarına göre yalnızca profesörler lehine anlamlı bir şekilde farklılaştığı gözlenmiştir.

Aras ve Karakiraz (2013) tarafından yapılan araştırmada doktora yapan araştırma görevlilerinin yaşadıkları zaman temelli iş aile çatışması, düşük başarı hissi ve iş tatmin düzeylerinin çeşitli demografik değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Araştırmaya 112 araştırma görevlisi katılmış ve elde edilen bulgulara göre zaman temelli aile çatışmasının medeni duruma göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre evli araştırma görevlilerinin bekar olanlara göre daha fazla çatışma yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına göre cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, doktora eğitim aşaması (ders veya tez) ve çalışma alanı (sosyal bilimler veya fen bilimleri) değişkenleri iş tatmini ve düşük kişisel başarı açısından farklılık göstermemektedir.

Bakan vd (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırma örgüt depresyonunun iş tatminine etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya 101 öğretim elemanı katılmıştır. Araştırmada yaşın ilerlemesiyle birlikte kıdem ve unvanlarda da artışla birlikte stres durumunun azaldığı ve ara değişkenlerden bağımsız olarak yaş ilerledikçe iş doyumu arttığı bulgularına ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin medeni durumuna göre iş tatmini ve örgüt depresyonu düzeylerinin de farklılaştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bulgulara göre evli öğretim elemanlarının iş tatminsizliği ve depresif davranışların bekar olanlardan daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1.4.7.3. Öğretim Elemanları ve Sosyal İlişkiler

Bireylerin içerisinde bulundukları sosyal gruba ait hissetmelerinin ve içerisinde bulundukları grupla ilgili değerlendirmelerinin iyi oluşlarının yordayıcısı olduğuna ilişkin araştırmalar bulunmaktadır (Aktaran: Katz vd, 2002: s.421). Alparslan'a göre (2016: s.96) eğer öğretim elemanları akademik ortam dışında diğer sosyal ortamlarda çeşitli vesileler ile buluşuyor, sosyal içerikli bir zaman geçiriyor, birbirlerine yardım etmek için gönüllü oluyor ve kurum adına iş birliği ve dayanışma ruhu içerisinde ortak hareket içinde bulunuyorlarsa işlerinden duydukları tatmin de fazla gerçekleşmektedir. Lacy ve Shean'e (1997: s.305) göre de iş doyumunun en önemli belirleyicisi üniversitelerdeki iletişim ortamı, birlik duygusu ve meslektaşlarla olan ilişkilerdir. Benzer şekilde Dost ve Cenkseven (2007: s.209) araştırmalarında öğretim elemanlarının meslekleriyle ilgili rahatsız oldukları en önemli etmeni iş ortamındaki olumsuz kişiler arası ilişkiler olduğunu belirlemiştir. Buna göre öğretim elemanları arasındaki sosyal ilişkilerin de iş doyumunun ve dolayısıyla iyi oluşun bir yordayıcısı olduğu düşünülebilir.

Aragon ve Kösterelioğlu (2009) tarafından yapılan araştırmada öğretim elemanlarının akademik iletişim algıları saptanarak, çeşitli değişkenlere göre değişip değişmediği belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmaya bir eğitim fakültesinde görev yapan 150 öğretim görevlisi katılmış ve akademik iletişim düzeylerinin cinsiyet, unvan, yaş, fakültede çalışma süresi (mesleki kıdem) ve bölüm değişkenlerine göre çeşitli alt boyutlarda anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bulgulara göre profesör ve araştırma görevlilerinin bölümde birliktelik hissinin olmaması, kendini bölümün bir parçası gibi hissetme ve diğer insanlara yakın hissetme konularında olumsuz algıya sahip oldukları görülmüştür. Bu durum unvan sıralamasında araştırma görevlilerinin ilk basamakta profesörlerin ise son basamakta oluşundan dolayı diğer çalışanlarla aralarında oluşan mesafeden ileri gelen bir durum olarak yorumlanmaktadır (Aragon ve Kösterelioğlu, 2009). Öğretim elemanlarının akademik iletişim algılarının mesleki kıdeme göre farklılık gösterdiği bulgusuna göre de 6-10 ile 11-15 yılın üzerinde kıdeme sahip öğretim elemanları arasında 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar aleyhine bir fark bulunmuştur.

1.4.7.4. Öğretim Elemanları, Stres ve Tükenmişlik

Alanyazında bireylerin çalışma koşullarının stres unsurlarını içermesinin bireylerin aile ilişkilerini, psikolojik iyi oluşlarını, yaşam doyumlarını ve duygu durumlarını olumsuz şekilde etkilediğine dair birçok çalışma bulunmaktadır (Awang vd, 2010; Carlson ve Perrew, 1999; Frone vd, 1992; Griva ve Joeke, 2003; Hughes ve Galinsky, 1994; Kinnunen ve Mauno, 1998; Roberts vd, 1998; Mearns ve Cain, 2003; Stewart ve Barling, 1996; Thomas ve Ganster, 1995; Van Ver Doef ve Maes, 2002). Türkiye’de öğretim elemanlarının stres ve tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenlere göre inceleyen araştırmalar aşağıda özetlenmiştir.

Budak ve Sürgevil (2005) tarafından yapılan araştırmada öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin, demografik değişkenlere ve akademik unvana göre tükenmişlik düzeylerindeki farklılaşmaların ve son olarak tükenmişliğe etki eden örgütsel faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 185 öğretim elemanı katılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre akademik unvan değişkeninin, tükenmişliğin tüm boyutlarında farklılaştığını görülmüştür. Buna göre, Dr.Öğr.Üyesi-Öğr.Gör. grubunun duygusal tükenme düzeyi, Prof.Dr.-Doç.Dr. grubunun duygusal tükenme düzeyinden daha yüksektir. Dr.Öğr.Üyesi-Öğr.Gör. grubunun duyarsızlaşma düzeyi diğer gruplara nazaran daha yüksektir ve onları Araş.Gör. ile Prof.Dr. - Doç.Dr. grubu izlemektedir. Prof.Dr.-Doç.Dr. grubunun kişisel başarı düzeyi diğer gruplara nazaran daha yüksektir. Bulgular, Prof.Dr.-Doç.Dr. grubunun tükenmişlik belirtilerine en az rastlanır grup olduğunu göstermektedir. Bununla beraber, akademik personel gruplarından Dr.Öğr.Üyesi-Öğr.Gör. grubunun diğer gruplara nazaran en fazla tükenmişlik belirtileri gösteren grup olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Gezer vd (2009) tarafından yapılan araştırmada BESYO (Beden Eğitimi ve Spor Y.O.) öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri ve sosyo-demografik özellikleri ile ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 365 öğretim elemanı katılmış ve öğretim elemanlarının kişisel başarı puanlarının yönetsel görev ve akademik düzeye göre anlamlı düzeyde farklılaştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre idari görevi olan öğretim elemanlarının kişisel başarı düzeylerinin diğerlerine oranla daha yüksek

olduğu, akademik unvanı profesör olan öğretim elemanlarının da kişisel başarı puanının araştırma görevlisi olanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çiçek Sağlam (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmada öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin bazı sosyo-demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Araştırmaya 174 öğretim elemanı katılmış, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında kıdemi on yıl ve altında olan akademisyenlerin, kıdemi 11–20 ile 21 yıl ve üzeri olanlardan daha fazla tükenmişlik duygusu yaşamakta olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Genç akademisyenlerin bu iki boyutta daha fazla tükenmişlik yaşamakta olduğu söylenebilir (Çiçek Sağlam, 2011: s.417).

İraz ve Ganiyusufoğlu (2011) tarafından yapılan araştırma öğretim elemanlarının tükenmişliğinin, tükenmişlik alt boyutlarında ve toplam tükenmişlikte hangi düzeyde olduğunu belirlemek ve tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin algılarını, cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem ve unvan değişkenleri açısından incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmaya 151 öğretim elemanı katılmıştır. Araştırma bulgularına göre, öğretim elemanlarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutları ve toplam tükenmişlik düzeylerine ilişkin algıları medeni durum, mesleki kıdem ve akademik unvan değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre bekar akademik personelin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyi evli akademik personele göre yüksektir. Kişisel başarısızlık alt boyutunda da bekar akademisyenlerin düzeyi daha yüksektir. 1-5 yıl ile 5-10 yıl arası kıdeme sahip olan akademisyenler arasında tüm alt boyutlarda da anlamlı bir fark tespit edilmiştir. En çok tükenmişlik düzeyi bu kıdem aralığında tespit edilmiştir. Araştırma görevlisi unvanına sahip akademik personelin duygusal tükenmişliği Prof.Dr. ve Dr.Öğr.Üyesi unvanına sahip akademik personelden anlamlı düzeyde yüksek tespit edilmiştir. Araştırma görevlisi unvanına sahip akademik personelin kişisel başarı düzeyi Dr.Öğr.Üyesi unvanına sahip akademik personelden anlamlı düzeyde yüksektir. Diğer unvanlar arasında ise anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Fadlelmula (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırma öğretmen elemanlarının duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı kaybı açısından tükenmişlik düzeylerini araştırmak ve çeşitli kişisel değişkenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya 48 öğretmen elemanı katılmış, sadece kişisel başarı kaybı alt boyutunda akademisyenlerin toplam hizmet yılı göz önünde bulundurulduğunda anlamlı farklılık olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre mesleki kıdemi 15 yıl ve üzeri olan öğretmen elemanlarının en düşük kişisel başarı kaybına sahip olduğu, mesleki kıdemi 6-10 yıl arasında olanların ise en yüksek kişisel başarı kaybı düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir.

Gökgöz ve Altuğ (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmada öğretmen elemanlarının karşılaştıkları örgütsel stres faktörleri ile performansları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya 340 öğretmen elemanı katılmış, bireyden kaynaklanan stres faktörlerinden etkilenme düzeylerinde mesleki tecrübe süresi açısından 21 yıl ve üzeri sürede çalışanların stres düzeyleri daha yüksek olduğu, 1-10 yıl arası çalışanların ise iş yapısından kaynaklı stresten daha fazla etkilenmekte olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

1.4.7.5. Öğretim Elemanları ve Yıldırma (Mobbing)

Mobbing (yıldırma) çalışma hayatında bir ya da birkaç kişi tarafından genelde tek bir kişiye sistematik biçimde uygulanan düşmanca ve etik olmayan iletişim şekli ile kişiyi çaresiz ve savunmasız bırakmak; devamlı mobbing hareketleri ile kişiyi itilmiş olduğu bir pozisyonda tutmak şeklinde tanımlanmaktadır (Aktaran: Altuntaş, 2010; Leymann, 1996). Yıldırmaya maruz kalmış kişilerde yoğun şekilde stres, depresyon ve tükenmişlik gözlemlendiği (Björkqvist vd, 1994; Einarsen ve Rankes, 1997; Groeblinghoff ve Becker, 1996; Leymann, 1996; Leymann ve Gustafsson, 1996; Niedl, 1996; Zapf vd, 1996) ve iyi oluş düzeylerinin önemli ölçüde olumsuz etkilendiğine (Niedl, 1996; Vartia, 2001) dair araştırmalar bulunmaktadır.

Çöğenli ve Döner (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırmada Türkiye’de öğretmen elemanları üzerine yapılan mobbing konulu lisansüstü araştırmalar incelenmiştir. Araştırmada 16 yüksek lisans ve doktora tezi incelenmiştir. Araştırmada bekâr öğretmen elemanlarının evlilere göre mobbing ile daha sık karşılaştıkları; kıdemin mobbing için önemli bir faktör olduğu ve akademik kariyerlerinin ilk yıllarında

akademisyenlerin mobbing ile karşılaşma olasılıklarının yüksek olduğu; özellikle Araştırma Görevlileri ve Öğretim Görevlileri kadrolarındaki akademisyenlerin, özlük hakları bakımından üst unvanlara göre daha büyük risk altında oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır.

Alanyazında öğretim elemanlarının iyi oluşlarıyla ilişkilendirilebilecek araştırmaların genellikle yaşam ve iş doyumu, ilişkiler, stres, tükenmişlik ve yıldırma konularında gerçekleştirdiği görülmüştür. Araştırmanın amacı doğrultusunda yükseköğretim seviyesinde ve eğitim fakültelerinde gerçekleştirilen iyi oluş araştırmaları incelenmiş ve araştırmaların çoğunlukla öğretmen adayları ve üniversite öğrencileriyle gerçekleştirildiği belirlenmiştir. Bu araştırmalar sonraki bölümde özetlenmiştir.

1.5. ALANYAZINDAKİ DİĞER İYİ OLUŞ ARAŞTIRMALARI

Alanyazın incelendiğinde, iyi oluşla ilgili araştırmaların eğitim, psikoloji, işletme, endüstri, ekonomi, tıp, spor, din ve turizm gibi çeşitli birçok alanda gerçekleştirildiği görülmüştür. Ulusal Tez Merkezinden elde edilen verilere göre Türkiye’de gerçekleştirilen iyi oluş araştırmalarının büyük çoğunluğu eğitim ve psikoloji alanlarında yapılmıştır. Bu bölümde, bu araştırmanın amacına uygun olarak öncelikli eğitim fakültelerinde gerçekleştirilenler olmak üzere, eğitim alanında ve yükseköğretim düzeyinde gerçekleştirilen iyi oluş araştırmalarından; amaçları, örneklemeleri ve bulguları doğrultusunda bahsedilmiştir.

1.5.1. Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin İyi Oluşlarına İlişkin Araştırmalar

Alanyazın incelendiğinde yükseköğretim düzeyinde yapılan birçok araştırmanın örneklemine üniversite öğrencilerinin oluşturduğu görülmüştür. Bu araştırmalardan eğitim fakültelerinde gerçekleştirilenlerden aşağıda bahsedilmiştir.

Dilmaç ve Bozgeyikli (2009) tarafından gerçekleştirilen araştırmada öğretmen adaylarının öznel iyi olma ile karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkararak, öznel iyi oluş ve karar verme stillerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 600 öğretmen adayı katılmıştı. Araştırma sonucunda

öğretmen adaylarının öznel iyi olma ile karar verme stilleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, ayrıca öğretmen adaylarının öznel iyi oluşları ve karar verme stillerinde cinsiyet ve okudukları sınıf değişkenleri açısından anlamlı farklıklar görülmüştür. Araştırmada ayrıca rasyonel ve sezgisel karar verme stilleri ile öznel iyi oluş arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki varken, kaçınan ve kendiliğinden-anlık karar verme ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Şahin (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmada üniversite öğrencilerinin kendini açma, öznel iyi oluş ve algıladıkları sosyal destek düzeyleri; cinsiyet, yaş, kardeş sayısı, en çok yaşadıkları yer, ailenin ekonomik durumu, anne-babanın öğrenim durumu ve anne-baba tutumlarına göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 312 eğitim fakültesi öğrencisi katılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğrencilerin iyi oluşlarının cinsiyet, yaş, kardeş sayısı, en çok yaşadıkları yer, ailenin ekonomik durumu, anne-babanın öğrenim düzeylerine göre farklılaşmadığı; anne-baba tutumlarına göre farklılaştığı görülmüştür. Ayrıca, öğrencilerin öznel iyi oluş puanları ile algılanan sosyal destek puanları arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde; kendini açma puanları arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Erbaş (2012) tarafından gerçekleştirilen araştırmada öğretmen adaylarının mükemmeliyetçilik düzeylerinin; reddedilme duyarlılığı, öznel iyi oluş, cinsiyet ve bölüm değişkenlerine göre anlamlı düzeyde değişip değişmediği incelenmiştir. Araştırmaya 1009 eğitim fakültesi öğrencisi katılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğrencilerin ret duyarlılığı puanları, ebeveynsel eleştiri puanı, hatalara aşırı ilgi puanı ve aile beklentileri puanı ile öznel iyi oluş puanları arasında negatif yönde; düzen ve tertip eğilimi ve davranışlardan duyulan şüphe azaldığı ile öznel iyi oluş puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, kız öğrencilerin iyi oluş puanlarının erken öğrencilerden yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Gündoğdu ve Yavuzer (2012) tarafından gerçekleştirilen araştırmada eğitim fakültesi öğrencilerinin öğrenim görülen lisans programı ve cinsiyet değişkenlerine göre öznel iyi oluş ve psikolojik ihtiyaçlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 331 eğitim fakültesi öğrencisi katılmıştır. Araştırmadan elde edilen

verilere istinaden öğrenim görülen lisans programının ve cinsiyetin öğrencilerin temel psikolojik ihtiyaçlar ve öznel iyi oluş puanları üzerindeki temel etkileri anlamlı bulunmuş; öğrenim görülen lisans programı ve cinsiyet değişkenlerinin öğrencilerin temel psikolojik ihtiyaçlar ve öznel iyi oluş puanları üzerindeki ortak etkisi ise anlamlı bulunmamıştır.

Özbay vd (2012) tarafından gerçekleştirilen araştırmada üniversite öğrencilerinin, öznel iyi oluşlarının; duygusal düzenleme, mizah, sosyal öz-yeterlik ve stresle başa çıkma stratejileri ile açıklanması amaçlanmıştır. Araştırmaya 419 eğitim fakültesi öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda duygusal düzenleme, mizah tarzları, öz-yeterlik ve başa çıkma stratejilerinin, öğrencilerin iyi oluşunu açıklamada önemli değişkenler olduğu bulunmuştur.

Gustems-Carnicer ve Calderon (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmada öğretmen adaylarının başa çıkma stratejileri ve psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya lisans seviyesinde eğitim gören 98 öğretmen adayı katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre başa çıkma stratejilerini sorun çözmede kullanan öğrencilerin depresyon, fobik kaygı ve genel stres seviyelerinin düşük olduğu, başa çıkma stratejilerini kullanmaktan kaçınan öğrencilerin ise bu seviyelerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, davranışsal kaçınma stratejilerinin iyi oluşu olumsuz etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Öztürk (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmada eğitim fakültesi öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 875 eğitim fakültesi öğrencisi katılmıştır. Araştırmanın sonucunda üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile tinsellik, iyimserlik, kaygı ve olumsuz duygu düzeyleri arasında ilişki olduğu ve öğrencilerin öznel iyi oluş düzeylerinin cinsiyetlerine ve öğrenim gördükleri bölümlere göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Gustems ve Calderon (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmada karakter özellikleri ve psikolojik iyi oluşun öğretmen adaylarının akademik başarıları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmaya 98 öğretmen adayı katılmıştır. Araştırma

bulgularına göre sevgi, mizah, adillik, dürüstlük, merak ve otokontrol gibi kişilik özelliklerinin iyi oluşla yakından ilişkili olduğu ve öğrencilerin iyi oluşlarını olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Telef vd (2014) gerçekleştirilen araştırmada öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluşları ile değerleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmaya 250 öğretmen adayı katılmıştır. Araştırmanın sonucunda, psikolojik iyi oluş ile başarı, hazcılık, öz yönelim, evrenselcilik, iyilikseverlik, uyma ve güvenlik arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüş; psikolojik iyi oluşla güç, uyarılım ve geleneksellik arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Araştırmanın bulgularına göre güç, başarı, hazcılık, uyarılım, öz yönelim, evrenselcilik, iyilikseverlik, geleneksellik, uyma ve güvenlik değerleri psikolojik iyi oluşun %20'sini; yeniliğe açıklık, öz genişletim, öz aşkınlık ve muhafazacılık boyutları ise psikolojik iyi oluşun %16'sını açıklamaktadır. Ayrıca, hazcılık ve evrenselcilik değerleri ile öz aşkınlık boyutunun psikolojik iyi oluşun anlamlı düzeyde yordayıcısı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Yaşar (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırmada Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile affetme ve psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 661 eğitim fakültesi öğrencisi katılmıştır. Araştırmada elde edilen verilere göre üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile araştırmaya konu olan psikolojik değişkenler arasında ilişki bulunmuştur. Ayrıca katılımcıların öznel iyi oluş düzeylerinin cinsiyetlerine ve süregelen hastalıklarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgularına ulaşılmıştır.

Çelik (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluş, algılanan sosyal yetkinlik ve güvengenlik durumları incelenmiştir. Araştırmaya 508 eğitim fakültesi öğrencisi katılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluş puanlarında baba tutum algısına ve sosyal-kültürel etkinliğe katılma durumuna göre anlamlı farklılıklar bulunmuşken; cinsiyete, yaşamının çoğunun geçirildiği yere, anne tutum algısına, algılanan akademik başarıya, mezun olunan lise türüne, algılanan sosyal-ekonomik düzeye ve doğum sırasına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ayrıca araştırma

sonucunda öğretmen adaylarında algılanan sosyal yetkinlik ve güvengenliğin psikolojik iyi oluşun anlamlı düzeyde birer yordayıcısı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Ateş ve Çelik (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırmada algılanan sosyal yetkinlik ve güvengenlik değişkenlerinin öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluş düzeylerini ne ölçüde yordadığı araştırılmıştır. Araştırmaya 580 eğitim fakültesi öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluşları ile algılanan sosyal yetkinlik ve güvengenlik düzeyleri aralarında pozitif yönlü anlamlı düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir.

1.5.2. Üniversite Öğrencilerinin İyi Oluşlarına İlişkin Araştırmalar

Cenkseven ve Akbaş (2007) tarafından yapılan araştırmada üniversite öğrencilerinin öznel ve psikolojik iyi oluşlarının dışadönüklük, nevrotizm, kontrol odağı, öğrenilmiş güçlülük, sosyal ilişkilerine, boş zaman etkinliklerine ve akademik durumlarına ilişkin hoşnutluk düzeyleri, cinsiyet, sosyo-ekonomik statü ve algılanan sağlık durumu tarafından ne oranda yordadığı incelenmiştir. Araştırma, 17-28 yaşları arasında bulunan toplam 500 üniversite öğrencisiyle gerçekleşmiştir. Araştırmada, arkadaşlarla ilişkilerden algılanan hoşnutluğun öznel iyi olmanın, algılanan sağlık durumu, sosyo-ekonomik statü ve akademik başarıdan algılanan hoşnutluğun psikolojik iyi olmanın yordayıcısı olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Saygın (2008) tarafından yapılan araştırmada üniversite öğrencilerinin sosyal destek, benlik saygısı ve öznel iyi oluş düzeyleri çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırmaya çeşitli fakültelerden 639 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma bulgularına göre öznel iyi oluş düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı; sınıf değişkenine göre ise farklılaştığı saptanmıştır. Araştırmanın verilerinden sosyal desteğin öznel iyi oluşu açıklayabildiği; öznel iyi oluş ve sosyal desteğin benlik saygısını açıklayamadığı bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca, öznel iyi oluşun benlik saygısıyla arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ancak öznel iyi oluşun sosyal desteğin tüm alanları ile ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Dost (2010) tarafından gerçekleştirilen araştırmada Güney Afrika ve Türkiye’deki üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş ve yaşam doyumları çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırmaya Güney Afrika’dan 400, Türkiye’den 403 olmak üzere toplam 803 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda Güney Afrika’daki üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş ve yaşam doyumu düzeylerinin Türkiye’deki üniversite öğrencilerinden yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca, Güney Afrika ve Türkiye’deki üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş ve yaşam doyumu düzeylerinin algılanan akademik başarı, algılanan ekonomik durum ve algılanan anne-baba tutumu değişkenlerine göre farklılaştığı bulunmuştur.

Eryılmaz ve Ercan (2010) tarafından gerçekleştirilen araştırmada algılanan kontrol ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 340 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda algılanan kontrolün öznel iyi oluşu anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür.

İlhan ve Özbay (2010) tarafından gerçekleştirilen araştırmada yaşam amaçları ve ihtiyaç doyumunun öznel iyi oluşu ne düzeyde yordadığı incelenmiştir. Araştırmaya çeşitli devlet üniversitelerinden 1474 öğrenci katılmıştır. Araştırmada ihtiyaç doyumu ve içsel amaçların öznel iyi oluşu dışsal amaçlardan daha fazla yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Türkdoğan (2010) tarafından gerçekleştirilen araştırmada üniversite öğrencilerinde temel ihtiyaçların karşılanma düzeyinin, öznel iyi oluş düzeyini yordamadaki rolünü incelenmiştir. Araştırmaya 672 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler ışığında öğrencilerin temel ihtiyaçlar doyumuna ilişkin algılarının cinsiyete, sınıf düzeyine, barınma durumuna, yerleşim birimine, ailenin gelir düzeyine, algılanan ekonomik doyuma ve eğitim programına ilişkin yapılan seçimin niteliğine göre anlamlı şekilde farklılaştığı; öğrencilerin temel ihtiyaçlara ilişkin algıladıkları doyumun, tüm ihtiyaç boyutlarında öznel iyi oluşu anlamlı olarak yordadığı; özgürlük ve eğlence ihtiyaçlarının üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyinin daha güçlü yordayıcıları oldukları bulgularına ulaşılmıştır.

Arıcı (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırma üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılarını ve psikolojik iyi oluş düzeylerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya 690 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma bulgularına göre üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerini geleneksel algılama düzeyi düşük olanların yüksek olanlara göre kişisel gelişim boyutu dışında psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğu; söz konusu rolleri eşitlikçi algılama düzeyi yüksek olanların ise düşük olanlara göre tüm boyutlarıyla psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Doğan ve Eryılmaz (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada benlik saygısı ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmaya 191 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilere göre benlik saygısı ile öznel iyi oluşun pozitif yönde ilişkili olduğu ve benlik saygısının öznel iyi oluşu pozitif yönde anlamlı düzeyde yordadığı bulgularına ulaşılmıştır.

Kermen (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada üniversite öğrencilerinin ihtiyaç doyumu düzeyi ve öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi ve öznel iyi düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 768 öğrenci katılmış, öğrencilerin iyi oluş düzeylerinin cinsiyete ve yaşa göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre gelir düzeyi yüksek ve orta olan üniversite öğrencilerin öznel iyi oluş düzeyleri, gelir düzeyi düşük olan üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Ayrıca, ihtiyaç doyumu ve öznel iyi oluş arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmış ve ihtiyaç doyumunun öznel iyi oluşu açıklamada önemli bir etken olduğu saptanmıştır.

Topuz (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada üniversite öğrencilerinin özgecilik düzeyleri ile öznel ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya 443 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma bulgularına göre üniversite öğrencilerinde özgecilik, öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluşun ilişkili olduğunu ancak özgeciliğin öznel iyi oluşu ve psikolojik iyi oluşu yordama gücünün zayıf olduğu görülmüştür. Bunun yanında, üniversite öğrencilerinin özgecilik ve

psikolojik iyi oluş düzeylerinin cinsiyete göre farklılaştığı ancak öznel iyi oluş düzeyinin farklılaşmadığı görülmüştür.

Duman (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş ve benlik saygısının stresle başa çıkma tarzlarıyla arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya 300 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırmadan elde edilen sosyo-demografik verilere göre kızların erkeklere oranla öznel iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğu, yaş arttıkça öznel iyi oluş düzeyinin arttığı, psikoloji bölümünde okuyan bireylerin diğer bölümlere oranla öznel iyi oluşlarının daha yüksek olduğu, ilk çocukların diğerlerine oranla benlik saygısının daha yüksek olduğu, hukuk bölümünde okuyan bireylerin kendine güvenli yaklaşımlarının diğerlerinden daha yüksek olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Ayrıca, üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri arttıkça; boyun eğici yaklaşım düzeylerinin de düştüğü saptanmıştır.

Karahan (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırma üniversite öğrencilerinin çözüm odaklı düşünceleriyle depresyon, anksiyete, stres ve psikolojik iyi oluş durumları arasında anlamlı düzeyde ilişki olup olmadığı ve çözüm odaklı düşünmenin depresyon, stres, anksiyete ve psikolojik iyi oluşu yordayıp yordamadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya 648 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırmanın sonucunda çözüm odaklı düşünmenin üç alt boyutu olan hedefe yönelim, kaynakları harekete geçirme, probleminden ayırma boyutları ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde; depresyon, anksiyete ve stres ile negatif yönde anlamlı düzeyde ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Terzioğlu (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada üniversite öğrencilerinin farkındalık, öz-duyarlık, duyguları yönetme becerileri ve sosyal ilgi düzeylerinin öznel iyi oluş ve stres belirtileri düzeylerini anlamlı düzeyde yordayıp yordamadığını incelenmiştir. Araştırmaya 834 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre iyi oluş farkındalığının beş alt boyutundan tanımlama, farkındalıkla davranma ve içsel deneyimlere tepkisizliğin anlamlı olarak yordadığı; öz-duyarlılığın alt boyutlarından da öz-sevecenlik, öz-yargılama ve izolasyonun anlamlı olarak yordadığı bulgularına ulaşılmıştır. Duyguları yönetme becerileri ve

sosyal ilginin öznel iyi oluşu anlamlı bir şekilde yordadığı ancak stres belirtilerini yordamadığı görülmüştür.

Bulut (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırmada üniversite öğrencilerinin sahip oldukları değerler, psikolojik iyi oluş ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya İstanbul ilinde öğrenim gören 747 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler ışığında üniversite öğrencilerinin sahip olduğu değerler arttıkça psikolojik iyi oluş düzeylerinin de arttığı ve üniversite öğrencilerinin mutluluk düzeylerini etkileyen ikinci önemli bağımsız değişkenin değerler olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Doğru (2018) tarafından yapılan araştırmada üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin algılanan stres, stresle başa çıkma tarzları ve sosyal destek değişkenleri açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 563 öğrenci katılmış, öğrencilerin psikolojik iyi oluş, stres, stresle başa çıkma tarzları ve sosyal destek düzeylerinin sınıf düzeyi değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmada ayrıca, stres, stresle başa çıkma tarzlarının dört alt boyutu (kendine güvenli yaklaşım, çaresiz yaklaşım, boyun eğici yaklaşım ve sosyal destek arama) ve sosyal desteğin iki alt boyutunun (aile ve arkadaşan algılanan sosyal destek) psikolojik iyi oluşun önemli yordayıcıları olduğu belirlenmiştir. İyimser yaklaşım ve özel bir insandan algılanan sosyal desteğin ise psikolojik iyi oluşu anlamlı biçimde yordamadığı görülmüştür. Araştırmada ayrıca, kadınların diğerleriyle olumlu ilişkiler, bireysel gelişim, yaşam amacı ve toplam psikolojik iyi oluş düzeylerinin erkeklerin psikolojik iyi oluş düzeylerinden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Yunusoğulları (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırma üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları, bilişsel çarpıtmalar ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya 172 üniversite öğrencisi katılmış, öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeğinden aldıkları puanların ve ilişkilerle ilgili bilişsel çarpıtmalar ölçeğinden aldıkları puanların psikolojik iyi oluşu yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanacaktır.

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırma, Türkiye'deki eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının iyi oluş düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemeyi amaçlayan ilişkisel tarama türünde betimsel bir çalışmadır.

Araştırmada nicel ve nitel araştırma yöntemleri bir arada kullanılmıştır. Christensen vd (2015: s.423) bir tek araştırma veya yakın ilişkili çalışma dizisinde nicel ve nitel verilerin veya tekniklerin birleştirildiği veya karıştırıldığı araştırma yaklaşımını karma yöntem araştırması olarak tanımlamıştır. Bu karma yöntem araştırmaları Creswell ve Clark (2007) tarafından, araştırmacının aynı araştırma içinde nicel ve nitel yöntemleri ve yaklaşımları kullanarak veri topladığı, analiz ettiği, bulguları bütünleştirdiği ve ileriye yönelik yordamalarda bulunduğu araştırmalar olarak tanımlanmaktadır (Aktaran: Yıldırım ve Şimşek, 2018: s.322). Araştırmada sıralı açıklayıcı karma desen kullanılmıştır. Sıralı açıklayıcı desen araştırmalarında önce nicel yöntemlerle veriler toplanır ve daha sonra bu verilerin analizinden yola çıkarak nitel veriler toplanır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: s.328). Sıralı açıklayıcı desenin tipik özelliği, nitel veri bulgularının daha önce edinilen nicel veri bulgularını açıklamak ve yorumlamak için kullanılmasıdır. (Creswell vd 2003: s.178). Bu araştırmalarda verilerin analizi birbiriyle ilişkili olup çoğunlukla veri yorumlama ve tartışma bölümlerinde birleştirilir (Baki ve Gökçek, 2012: s.9). Araştırmada sıralı açıklayıcı desene uygun olarak öncelikle nitel veriler toplanmış ve bulgular analiz edilmiştir. Sonrasında bulguları daha detaylı yorumlayabilmek amacıyla görüşme formu hazırlanmış ve öğretim elemanlarıyla nitel görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın nicel bölümünde ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlar (Karasar, 2016: s.114). Öğretim elemanlarının iyi oluş düzeyleri ile demografik özellikleri (medeni durum, idari görev durumu, mesleki kıdem, akademik unvan) arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Demirci vd (2017) tarafından hazırlanan PERMA İyi Oluş Ölçeği Türkçe formu kullanılmıştır.

Araştırmanın nitel bölümünde olgubilim (fenomenoloji) deseni ve başlıca veri toplama aracı olan yüz yüze görüşme kullanılmıştır. Olgubilim deseni Yıldırım ve Şimşek (2018: s.69) tarafından farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olguları araştırmayı amaçlayan bir yöntem olarak tanımlanmıştır. Creswell (2013: s.77)'e göre olgu bilimin temel amacı bir olguyla ilgili bireysel deneyimleri evrensel nitelikteki bir açıklamaya indirgemektir. Bu araştırmada olgu demografik özelliklerine göre öğretim elemanlarının iyi oluş düzeylerinin farklılaşmasıdır. Olgubilim deseninin aşamaları şöyledir: Nitel araştırmacılar olguyu tanımlar. Daha sonra olguyla ilgili deneyime sahip olan kişilerden veri toplar ve bütün bireylerin deneyimlerinin özünü tanımlayan bütüncül bir betimleme yapar (Creswell, 2013: s.77).

Bu araştırmada nitel verilerin toplanmasında olgubilim çalışmalarında yoğunlukla kullanılan yüz yüze görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme, sözlü iletişim yoluyla insanları ve onlarla ilişkili durumları anlamaya çalışan bir veri toplama tekniğidir (Aktaran: Gürbüz ve Şahin, 2018: s.430). Yıldırım ve Şimşek (2018: s.129) görüşmenin sosyal bilimlerde en sık kullanılan araştırma yöntemlerinden biri olduğunu belirtmiş, bu durumun, görüşme yönteminin bireylerin deneyimlerine, tutumlarına, görüşlerine, şikayetlerine, duygularına ve inançlarına ilişkin bilgi elde etmede oldukça etkili bir yöntem olmasından kaynaklandığını aktarmıştır.

2.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini Türkiye’deki eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır.

2.2.1. Nicel Verilere Ait Çalışma Grubu

Nicel verilere ait çalışma grubu belirlenirken tesadüfi olmayan örneklem yöntemlerinden uygun/kolayda örnekleme kullanılmıştır. Kolayda örnekleme, araştırmanın amacına göre hedef kitlenin belirli özelliklere uyması, çalışmaya katılmak için uygun zamanının bulunması, kolay erişilebilir olması ve/veya katılmaya istekli olması gibi özelliklere göre seçildiği olasılıklı olmayan örnekleme yöntemidir (Aktaran: Farrokhi ve Mahmoudi, 2012: s.785). Uygun/kolayda örneklemede muhtemel katılımcıların çalışmaya katılmak için uygun olup olmadığı sorulur ve çalışmaya katılması kolay bir katılımcı grubu oluşturulur (Christensen vd, 2015: s.172). Yıldırım ve Şimşek (2016)’e göre bu örnekleme yöntemi araştırmaya hız ve pratiklik kazandırmaktadır.

Araştırma problemine uygun olarak araştırmanın örneklemini Türkiye’deki eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanları olarak belirlenmiştir. Örneklem çerçeve listesi YÖK Akademik (<https://akademik.yok.gov.tr/AkademikArama/>) arama sistemi üzerinden eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının süzülmesi ile edinilmiştir. Türkiye’deki eğitim fakültelerinde görevli 9447 öğretim elemanından 4156’sının elektronik posta adresleri YÖK akademik sisteminde kayıtlı bulunmaktadır. Zaman ve maliyet kısıtlarını en aza indirmek amacıyla internet ortamına aktarılan araştırma ölçeğini, kolayda örnekleme ile sisteme kayıtlı elektronik posta adresleri üzerinden ulaşılan 4156 öğretim elemanından 802’si yanıtlamıştır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarına ait demografik özellikler Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3: Nicel Verilere Ait Çalışma Grubu Demografik Özellikler Tablosu

Demografik Özellik		N	%
Medeni Durum	Bekar	239	30
	Evli	563	70
	N	802	100
İdari Görev	Var	226	28
	Yok	576	72
	N	802	100
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	147	18
	6-10 yıl	213	27
	11-15 yıl	142	18
	16 yıl ve üzeri	300	37
	N	802	100
Akademik Unvan	Profesör	84	10
	Doçent	133	17
	Doktor Öğretim Üyesi	259	32
	Öğretim Görevlisi	43	5
	Araştırma Görevlisi	283	35
	N	802	100

Tablo 3'e göre araştırmaya katılan öğretim elemanlarının %30'u bekar, %70'i evlidir. İdari görev değişkenine göre öğretim elemanlarından %28'inin idari görevi bulunurken, %72'sinin idari görevi bulunmamaktadır. Çalışmaya katılan öğretim elemanlarından %18'i 1-5 yıl, %27'si 6-10 yıl, %18'i 11-15 yıl, %37'si de 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Katılımcıların %10'u profesör, %17'si doçent doktor, %32'si doktor öğretim üyesi, %5'i öğretim görevlisi ve %35'i araştırma görevlisi unvanlarına sahiptir.

2.2.2. Nitel Verilere Ait Çalışma Grubu

Nitel araştırmalar, çalışılan konuyu derinlemesine ve tüm ayrıntılarıyla incelemeyi amaçlar (Yıldırım ve Şimşek, 2018: s.118). Bu sebeple araştırmanın nitel verilerine ulaşmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme modelinde temel amaç araştırmanın konusunu oluşturan kişi, olay ya da durum hakkında ve belirli bir amaç doğrultusunda derinlemesine bilgi toplamaktır (Aktaran: Özdemir vd, 2010: s.327) ve bu maksatla araştırmacılar araştırma evrenini oluşturacak kişilerin özelliklerini belirler ve bu özelliklere uyan kişilere ulaşır (Christensen vd, 2015: s.170). Yıldırım ve Şimşek (2018, s.119) maksimum çeşitliliğe dayalı bir örnekleme oluşturmanın genelleme

yapmak için çeşitliliği sağlamayı değil de tam tersine çeşitlilik gösteren durumlar arasında herhangi ortak ya da paylaşılan bulgunun olup olmadığı ve probleme ilişkin farklı boyutları ortaya çıkarmak olduğunu belirtmiştir. Patton vd (2008, s.2062) göre de maksimum çeşitlilik örnekleme, farklı çeşitlilikteki örneklemelerden elde edilen verilerin içerisinde kolaylıkla ana temalar, konular ve başlıklar çıkarabilmeye imkân sağlamaktadır.

Bu araştırmada çeşitlilik alanı olarak nicel araştırmanın değişkenleri olan medeni durum, idari görev, mesleki kıdem ve akademik unvan alınmıştır. Buna göre, nicel veriler için hazırlanan örneklem çerçeve listesinden İstanbul, İzmir, Kocaeli ve Muğla illerindeki 7 üniversitenin eğitim fakültelerinden yüz yüze görüşmeyi kabul eden profesör, doçent, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi unvanlarından her birinden 5'er olmak üzere 20 öğretim elemanı nitel görüşmelere katılmıştır. Örnekleme ait demografik özellikler Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Nitel Verilere Ait Çalışma Grubu Demografik Özellikler Tablosu

Demografik Özellik		N	%
Medeni Durum	Bekar	6	30
	Evli	14	70
	N	20	100
İdari Görev	Var	9	45
	Yok	11	55
	N	20	100
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	1	5
	6-10 yıl	5	25
	11-15 yıl	5	25
	16 yıl ve üzeri	9	45
	N	20	100
Akademik Unvan	Profesör	4	20
	Doçent	4	20
	Doktor Öğretim Üyesi	4	20
	Öğretim Görevlisi	4	20
	Araştırma Görevlisi	4	20
	N	20	100

Tablo 4'e göre araştırmaya katılan öğretim elemanlarının %30'u bekar, %70'i evlidir. İdari görev değişkenine göre öğretim elemanlarından %45'inin idari görevi bulunurken, %55'inin idari görevi bulunmamaktadır. Çalışmaya katılan öğretim elemanlarından %5'i 1-5 yıl, %25'i 6-10 yıl, %25'i 11-15 yıl, %45'i de 16 yıl ve üzeri

mesleki kıdeme sahiptir. Katılımcıların %20'si profesör, %20'si doçent doktor, %20'si doktor öğretim üyesi, %20'si öğretim görevlisi ve %20'si araştırma görevlisi unvanlarına sahiptir.

2.3. VERİ TOPLAMA YÖNTEMLERİ

2.3.1. Nicel Verileri Toplama Aracı

Araştırmada, Martin Seligman'ın (2011) beş boyutlu PERMA iyi oluş modelinin ölçme aracı olarak Butler ve Kern (2015) tarafından geliştirilen PERMA Ölçeğinin Demirci vd (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan formu, araştırmacılardan gerekli izin alınarak kullanılmıştır (Ek 5). Olumlu duygular, bağlanma, olumlu ilişkiler, anlam ve başarılar olarak adlandırılan beş boyuttan oluşan ölçek, 11'li derecelendirmeye göre puanlanmaktadır. Toplam 23 maddeden oluşan ölçek beş boyutu değerlendiren 15 madde (her boyut için 3 madde) ve 1 mutluluk maddesi ile sağlıklı olma hissi, olumsuz duygular ve yalnızlığı ölçen 7 dolgu maddesinden oluşmaktadır. Demirci vd (2017: s.65) ek maddelerin önemli bilgiler sağladığını ve olumsuz duygular ile yalnızlıkla ilgili maddelerin katılımcıların sürekli olumlu maddelere cevap vermelerinden dolayı oluşabilecek yanlılığı engellemek için kullanıldığını belirtmiştir. Toplam iyi oluş puanı hesaplanırken 15 madde ve mutluluk maddesi birlikte değerlendirilmektedir.

Demirci vd (2017) yapmış oldukları çalışmada ölçeğin Cronbach alpha iç tutarlılık güvenirlik katsayısı .91, olumlu duygular alt boyutu için .81, bağlanma alt boyutu için .61, olumlu/iyi ilişkiler alt boyutu için .61, anlam alt boyutu için .77, başarı alt boyutu için .70 olarak hesaplamıştır. Ölçekteki alt boyutlardan bağlanma ve olumlu/iyi ilişkiler boyutlarının güvenirliği düşük çıkmıştır ancak bu alt boyutların test tekrar test güvenirliklerinin .70'in üzerinde olduğu görülmüştür (Demirci vd, 2017). Hair vd (2006: s.123) Cronbach alpha iç tutarlılık güvenirlik katsayısının maddelerin sayısı ile doğru orantılı olduğunu ve Robinson vd (1991) benzer şekilde, keşfedici araştırmalar için $\geq .60$ değerinin güvenilir kabul edilebileceğini belirtmiştir. Bağlanma ve olumlu iyi ilişkiler alt boyutlarının düşük güvenirlik katsayısının, bu boyutların her biri için değerlendirilen madde sayılarının 3 olmasından kaynaklandığı değerlendirilmiştir.

2.3.2. Nitel Verileri Toplama Aracı

Araştırmada nitel verilerin toplanması amacıyla Ek 2’de sunulan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme yönteminde görüşmeci önceden hazırladığı konu veya alanlara sadık kalarak hem önceden hazırlanmış soruları sorma hem de bu sorular konusunda daha ayrıntılı bilgi almak amacıyla ek sorular sorma özgürlüğüne sahiptir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: s.132). Bu yöntem, araştırmacıya sağladığı akış ve zaman esnekliğinin yanı sıra belirli bir form üzerinden ilerlemesi sebebiyle verilerin tasniflenmesi ve analizini kolaylaştırmaktadır.

Yarı yapılandırılmış görüşme formunun hazırlanması amacıyla Seligman’ın (2011) beş boyutlu PERMA iyi oluş kuramıyla ilgili alanyazında yer alan çalışmalar ve araştırmanın nicel verilerinin toplanmasında kullanılan PERMA Ölçeği Türkçe formunun maddeleri incelenerek taslak sorular içeren bir yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Hazırlanan taslak sorular, nitel araştırmalar konusunda uzman bir öğretim üyesi tarafından incelenmiş ve alınan dönütlere istinaden form yeniden düzenlenmiştir. Görüşme formunun niteliği ve uygulanabilirliğini test etmek amacıyla iki öğretim elemanı ile pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulamalara katılan öğretim elemanlarının verileri analizlere dahil edilmemiştir. Pilot uygulama sonucunda görüşme formunda düzeltme yapmaya ihtiyaç duyulmamış ve formun araştırmada kullanılabileceği belirlenmiştir.

2.4. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ

2.4.1. Nicel Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın nicel verilerinin toplanması amacıyla 23 maddeden oluşan PERMA İyi Oluş Ölçeği Türkçe formu ve araştırmacı tarafından hazırlanan ve Ek 1’de sunulan 7 maddelik demografik bilgi formu internet ortamına aktarılmıştır. Ölçek ve bilgi formu, YÖK Akademik arama veri tabanından edinilen örneklem çerçeve listesindeki öğretim elemanlarına Aralık 2018’de elektronik posta yoluyla ulaştırılmıştır. Çalışmaya 873 öğretim elemanı katılmış ancak 71’i ölçeği tam olarak

yanıtlamadığından araştırmadan çıkarılmıştır. Çalışmada ölçek kurallarına uygun olarak eksiksiz yanıtlanmış 802 form analiz edilmiştir. Nicel verilerin analizinde IBM SPSS 22.0 paket programı ile ilişkisiz örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır.

2.4.2. Nitel Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın nitel verileri 2019 Ocak ve Şubat aylarında İstanbul, İzmir, Kocaeli ve Muğla illerindeki 7 farklı üniversitenin eğitim fakültelerinde görev yapmakta olan ve yüz yüze görüşmeyi kabul eden 20 öğretim elemanından toplanmıştır. Görüşmelere katılan öğretim elemanlarına yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan tüm sorular sorulmuş, gerekli görüldüğünde cevapları derinleştirebilmek amacıyla alternatif sorular da yöneltilmiştir. Görüşmeler, öğretim elemanlarının verdikleri randevulara istinaden fakültelerdeki ofislerinde yüz yüze görüşmeler şeklinde gerçekleşmiştir. Görüşmelerin başlarında öğretim elemanlarına araştırmanın amacı, kullanılan tanımlar ve kişisel bilgilerin gizli tutulacağına dair bilgiler verilmiş, ses kaydı için izin istenmiştir. Öğretim elemanlarından 18'i ses kaydına izin vermiş, 2 tanesi ise araştırmacı tarafından not alınmasını rica etmiştir. Öğretim elemanlarına öncelikle araştırmanın amacı ve görüşme esnasında kullanılacak tanımlar açıklanmış, sonrasında yarı yapılandırılmış görüşme soruları yöneltilmiştir. Toplamda 410 dakika süren görüşmelerin sonucunda 350 dakikalık ses kayıt verisi elde edilmiş ve araştırmacı tarafından bilgisayarda yazıya aktarılarak çözümlenmiştir. Verilerin çözümlenmesi bir önceki kodlamadan bağımsız olarak araştırmacı tarafından bir kez daha tekrar edilmiştir.

Öğretim elemanlarıyla yapılan görüşmeler içerik analizi sürecine uygun olarak analiz edilmiştir. İçerik analizinde, görüşme, gözlem veya dokümanlar yoluyla elde edilen nitel araştırma verileri dört aşamada analiz edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: s.243):

1. *Verilerin kodlanması:* Veriler incelenerek bölümlere ayrılır, ilişkili olan veriler bir araya getirilir ve bölümlere ait kavramsal ifadeler bulunmaya çalışılır.

2. *Temaların Bulunması:* Verileri genel düzeyde açıklayabilmek amacıyla bir önceki aşamada ortaya çıkarılan kodlar ortak yönlerine göre bir araya getirilerek temalar ortaya çıkartılır.

3. *Kodların ve temaların düzenlenmesi:* Verilerin anlaşılır bir şekilde sunulabilmesi amacıyla önceki aşamalarda belirlenen kod ve temalar birbirleriyle ilişkili bir sistem içerisinde şekilde düzenlenir.

4. *Bulguların tanımlanması ve yorumlanması:* Araştırmacı tarafından detaylı bir şekilde tanımlanan ve sunulan bulgular yorumlanarak sonuçlar çıkarılır.

Araştırmanın temelini oluşturan bir kuram ya da kuramsal çerçevenin olduğu durumlarda, veriler toplanmadan önce bir kod listesi çıkarmak mümkündür (Yıldırım ve Şimşek, 2018: s.244) Bu çalışmada, araştırmanın alt problemlerinden faydalanılarak analiz için bir kod listesi oluşturulmuş ve verilerin hangi temalar altında sunulacağı belirlenmiştir. İçerik analizi aşamalarına uygun olarak öncelikle bilgisayar ortamına aktarılmış olan görüşme verileri Microsoft Excel programında detaylı olarak incelenerek kodlanmış ve temalara ayrılmıştır. Sonrasında verilerin okuyucuya daha anlaşılır bir biçimde sunulabilmesi amacıyla temalar birbirleriyle ilişkilendirilerek tekrar düzenlenmiştir. Son aşamada ise bulgular araştırmanın nicel verileriyle ilişkilendirilerek yorumlanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırma problemleri ve alt problemlerine ait istatistiksel ve betimsel analiz sonuçları her alt problem için ayrı başlıklar altında sunulmuştur.

3.1. ÖĞRETİM ELEMANLARININ MEDENİ DURUMLARINA GÖRE İYİ OLUŞLARI

Türkiye’deki Eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının PERMA İyi Oluş Ölçeği toplam iyi oluş puanları ve alt boyut puanlarının medeni duruma göre ilişkisiz örneklem t-testi sonuçları Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5: Öğretim Elemanlarının PERMA İyi Oluş Ölçeği Toplam İyi Oluş Puanı ve Alt Boyut Puanlarının Medeni Duruma Göre İlişkisiz Örneklem T-Testi Sonuçları

Değişken	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Toplam İyi Oluş Puanı	Bekar	239	6.91	1.44	800	2.40	.016
	Evli	563	7.16	1.31			
Olumlu Duygular	Bekar	239	6.62	1.64	800	2.21	.027
	Evli	563	6.89	1.58			
Bağlanma	Bekar	239	6.92	1.57	800	1.85	.064
	Evli	563	7.14	1.51			
Olumlu/İyi İlişkiler	Bekar	239	6.77	1.62	800	1.47	.141
	Evli	563	6.96	1.60			
Anlam	Bekar	239	6.99	1.74	800	3.01	.003
	Evli	563	7.37	1.56			
Başarı	Bekar	239	7.36	1.29	800	.659	.510
	Evli	563	7.43	1.39			

Tablo 5 sonuçlarına göre öğretim elemanlarının toplam iyi oluş puanları medeni duruma göre evli öğretim elemanları lehine anlamlı bir fark göstermektedir ($t_{(800)}=2.40$, $p<.05$). Bununla birlikte, öğretim elemanlarının olumlu duygular ($t_{(800)}=2.21$, $p<.05$) ve hayatı anlamlandırma ($t_{(800)}=3.01$, $p<.05$) alt boyut puanları medeni duruma göre

evli öğretim elemanları lehine anlamlı bir fark göstermektedir. Öğretim elemanlarının çevresel faktörlere bağlanma ($t_{(800)}=1.85$, $p>.05$), olumlu/iyi sosyal ilişkiler ($t_{(800)}=1.47$, $p>.05$) ve başarı ($t_{(800)}=.659$, $p>.05$) alt boyut puanları ise medeni duruma göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Sonuç olarak öğretim elemanlarının iyi oluş ölçeğinde yer alan olumlu duygular ve hayatı anlamlandırma alt boyut puanlarının medeni duruma göre farklılaştığı; çevresel faktörlere bağlanma, olumlu sosyal ilişkiler ve başarı alt boyut puanlarının ise farklılaşmadığı görülmüştür. Bu nicel bulguların açıklanması ve yorumlanması amacıyla toplanan nitel veriler Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6: Medeni Durum ve İyi Oluş İlişkisine Yönelik Öğretim Elemanı Görüşleri

Alt Boyut		Genellenmiş İfade	f	Görüş Belirten Öğretim Elemanı
Olumlu Duygular	Etkisi Var	Hayatı paylaşmak ve birbirine destek vermek iyi hissettiriyor.	7	k1, k5, k6, k9, k10, k16, k18
		İyi ve dengeli bir ilişki olumlu duyguları ve iyi oluşu artırır.	5	k1, k6, k13, k17, k19
		Evlilikte yaşanan güven duygusu olumlu duyguları yaşama sıklığını artırır.	2	k5, k13
		Toplumsal kültürel yapısı evli insanların daha mutlu hissetmesini sağlıyor.	2	k12, k13
	Etkisi Yok	Olumlu duygular medeni durumla değil kişinin kendisiyle ilişkilidir.	4	k3, k4, k10, k15
Bağlanma	Etkisi Var	Evlilik ve getirdiği sorumluluklar zaman aldığı için bağlanmamı azaltıyor.	5	k2, k3, k7, k12, k15
	Etkisi Yok	Bağlanma kişilik özellikleri ve motivasyonla ilişkilidir.	8	k1, k4, k5, k9, k11, k13, k19, k20
		Bağlanma, yaşantılarla ilişkilidir.	2	k1, k10
Olumlu/ İyi ilişkiler	Etkisi Var	Medeni durum bekarları toplumda kabul görme yönünden olumsuz etkiliyor.	5	k3, k4, k8, k11, k12
	Etkisi Yok	Medeni durumumun sosyal ilişkilerimi etkilemiyor.	11	k1, k5, k9, k10, k11, k14, k15, k17, k18, k19, k20
Anlam	Etkisi Var	Çocuk sahibi olmak ve sonrasında yüklenen sorumluluklar hayatı anlamlandırmam üzerinde etkilidir.	12	k2, k3, k4, k5, k6, k9, k13, k14, k16, k18, k19, k21
	Etkisi Yok	Hayatın anlamı medeni durumla ilişkilendirilebilecek bir olgu değildir.	4	k1, k10, k11, k15
Başarı	Etkisi Var	Dengeli bir ilişkinin getirdiği motivasyon ve zamanı iyi yönetebilme becerisi başarıyı artırıyor.	11	k1, k3, k4, k5, k7, k9, k11, k13, k16, k17, k19
		Evlilik başarıyı olumsuz etkiliyor.	3	k6, k8, k18
	Etkisi Yok	Başarı medeni durumla ilişkili bir kavram değildir.	6	k2, k10, k12, k14, k15, k20

*Öğretim elemanı görüşlerine ilişkin alıntılar Ek 3’te sunulmuştur.

Öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre olumlu duygularının farklılaştığı bulgusunu açıklamak amacıyla, araştırmanın nitel verilerinden yola çıkılarak Tablo 6’da sunulan genellemelere ulaşılmıştır. Buna göre öğretim elemanları, iyi ve dengeli bir ilişkinin ve beraberinde getirdiği paylaşma, destek ve güven gibi duyguların olumlu duygularını artırdığını ifade etmişlerdir. Öğretim elemanlarından bazıları toplumun kültürel yapısı sebebiyle evli insanların daha olumlu ve mutlu hissettiğini belirtmiş, az sayıda öğretim elemanı ise olumlu duygular hissetmenin medeni durumla değil de kişinin kendisiyle ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir.

Öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre çevresel faktörlere bağlanma düzeylerinin farklılaşmadığı bulgusunu açıklamak amacıyla, araştırmanın nitel verilerinden yola çıkılarak Tablo 6’da sunulan genellemelere ulaşılmıştır. Buna göre görüş belirten öğretim elemanlarının çoğunluğu bağlanmanın medeni durumla ilişkili olmadığını ve çevresel faktörlere bağlılığın kişilik özellikleri, motivasyon ve yaşantılarla ilişkilendirilebileceğini belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra bazı öğretim elemanları evliliğin ve beraberinde getirdiği sorumlulukların bağlanmayı azalttığını ifade etmişlerdir.

Öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre olumlu/iyi sosyal ilişkilerinin farklılaşmadığı bulgusunu açıklamak amacıyla, araştırmanın nitel verilerinden yola çıkılarak Tablo 6’da sunulan genellemelere ulaşılmıştır. Buna göre çok sayıda öğretim elemanı iyi sosyal ilişkilerle medeni durumun ilişkili olmadığını ifade etmiştir. Öğretim elemanlarından bazıları ise medeni durumun bekar kişileri toplumsal kabul görme yönünden olumsuz etkilediği yönünde görüş bildirmişlerdir.

Öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre hayatı anlamlandırma düzeylerinin farklılaştığı bulgusunu açıklamak amacıyla, araştırmanın nitel verilerinden yola çıkılarak Tablo 6’da sunulan genellemelere ulaşılmıştır. Çok sayıda öğretim elemanı medeni durumun özellikle çocuk sahibi olma ve bununla birlikte yüklenilen sorumluluklar sebebiyle hayatı anlamlandırma ile ilişkili olduğunu vurgulamışlardır. Bazı öğretim elemanları ise anlamın medeni durum ile ilişkilendirilemeyeceğini belirtmişlerdir.

Öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre başarı düzeylerinin farklılaşmadığı bulgusunu açıklamak amacıyla, araştırmanın nitel verilerinden yola çıkılarak Tablo 6’da sunulan genellemelere ulaşılmıştır. Bazı öğretim elemanları başarının medeni durumla ilişkili olmadığını ifade etmiştir. Ancak, öğretim elemanlarının çoğunluğu medeni durumu, dengeli bir ilişki, motivasyon ve etkili zaman yönetimiyle ilişkilendirerek başarıyı olumlu etkilediği yönünde görüş bildirmiş, bazıları da evliliğin başarıyı olumsuz etkilediğini dile getirmişlerdir.

Özetle; öğretim elemanları olumlu duygular ve anlam alt boyutlarının medeni durumla ilişkili olduğunu; bağlanma ve olumlu ilişkiler alt boyutlarının ise medeni durumla ilişkili olmadığını ifade etmişlerdir. Öğretim elemanlarının bu görüşleri araştırmanın, medeni duruma göre olumlu duygular ve anlam düzeylerinin farklılaştığı, bağlanma ve olumlu/iyi ilişkiler düzeylerinin farklılaşmadığı yönündeki nicel bulgularıyla tutarlılık göstermektedir. Öğretim elemanları başarı alt boyutunun da medeni durumla ilişkili olduğunu belirtmiştir fakat bu görüş araştırmanın nicel bulgularıyla tutarlılık göstermemektedir.

3.2. ÖĞRETİM ELEMANLARININ İDARİ GÖREV DURUMLARINA GÖRE İYİ OLUŞLARI

Türkiye’deki Eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının PERMA İyi Oluş Ölçeği toplam iyi oluş puanları ve alt boyut puanlarının idari görevlerinin olup olmamasına göre ilişkisiz örneklem t-testi sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Öğretim Elemanlarının PERMA İyi Oluş Ölçeği Toplam İyi Oluş Puanı ve Alt Boyut Puanlarının İdari Görev Durumuna Göre İlişkisiz Örneklem T-Testi Sonuçları

Değişken	İdari Görev	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Toplam İyi Oluş Puanı	Var	226	7.23	1.43	800	1.84	.066
	Yok	576	7.03	1.32			
Olumlu Duygular	Var	226	6.96	1.62	800	1.59	.112
	Yok	576	6.76	1.59			
Bağlanma	Var	226	7.27	1.53	800	2.30	.021
	Yok	576	7.00	1.53			
Olumlu/İyi İlişkiler	Var	226	6.92	1.63	800	.145	.885
	Yok	576	6.90	1.59			
Anlam	Var	226	7.41	1.39	800	1.70	.089
	Yok	576	7.19	1.35			
Başarı	Var	226	7.52	1.39	800	1.366	.172
	Yok	576	7.37	1.35			

Tablo 7’ye göre öğretim elemanlarının toplam iyi oluş puanları idari görevlerinin olup olmamasına göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($t_{(800)}=1.84$, $p>.05$). Benzer şekilde, öğretim elemanlarının olumlu duygular ($t_{(800)}=1.59$, $p>.05$), olumlu/iyi sosyal ilişkiler ($t_{(800)}=.145$, $p>.05$), hayatı anlamlandırma ($t_{(800)}=1.703$, $p>.05$) ve başarı ($t_{(800)}=1.366$, $p>.05$) alt boyut puanları da idari görevlerinin olup olmamasına göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Yalnızca, öğretim elemanlarının çevresel faktörlere bağlanma alt boyut puanları idari görevlerinin olup olmamasına göre idari görevi olan öğretim elemanları lehine anlamlı bir fark göstermektedir ($t_{(800)}=2.30$, $p<.05$). Sonuç olarak, öğretim elemanlarının iyi oluş ölçeğinde yer alan olumlu duygular, olumlu sosyal ilişkiler, hayatı anlamlandırma ve başarı alt boyutlarının idari görev durumuna göre farklılaşmadığı; çevresel faktörlere bağlanma

alt boyut puanlarının ise farklılaştığı görülmüştür. Bu nicel bulguların açıklanması ve yorumlanması amacıyla toplanan nitel veriler Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8: İdari Görev ve İyi Oluş İlişkisine Yönelik Öğretim Elemanı Görüşleri

Alt Boyut	Genellenmiş İfade	f	Görüş Belirten Öğretim Elemanları
Olumlu Duygular	Etkisi Var	İdari görev olumlu duyguları artırır.	4 k3, k5, k6, k8
		İdari görev kişinin olumlu duygularını negatif etkiler.	6 k2, k9, k10, k16, k18, k19
		Kişilerin idari göreve yüklediği anlam ve algılarına göre değişkenlik gösterir.	3 k4, k12, k20
	Etkisi Yok	İdari görev esnasında yaşanan duygular sürekli ve sürdürülebilir değildir.	3 k7, k13, k17
Bağlanma	Etkisi Var	Sorumluluk yüklenme ve başarıdan dolayı takdir edilme kurumsal bağlanmayı artırır.	10 k3, k5, k6, k7, k8, k9, k11, k13, k17, k18
		İdari görev kurumsal bağlılığı azaltıyor.	2 k15, k19
	Etkisi Yok	İdari görev durumu bağlanmayla ilişkili değildir.	4 k2, k4, k16, k20
Olumlu/ İyi İlişkiler	Etkisi Var	İdari görev sosyalleşmeyi olumlu etkiliyor.	5 k5, k6, k8, k9, k13
		İdari görev olumlu/iyi ilişkileri olumsuz etkiler.	6 k2, k3, k10, k11, k14, k15
		İdari görevin olumlu/iyi ilişkilere iki yönlü etkisi vardır.	4 k12, k16, k17, k18
	Etkisi Yok	Sosyal ilişkiler idari görevden kalıcı olarak etkilenmez.	5 k4, k7, k18, k19, k20
Anlam	Etkisi Var	İdari görev yapmak kişiye farklı bir bakış açısı kazandırdığı için anlam üzerinde etkilidir.	7 k3, k7, k8, k9, k10, k14, k18
	Etkisi Yok	Anlam kişisel bir olgu olduğu için idari görevle ilişkili değildir.	8 k4, k5, k6, k11, k14, k16, k19, k20
Başarı	Etkisi Var	İdari görevde başarılı atfedilme ve takdir edilme başarı hissini artırıyor.	4 k3, k6, k8, k11
		İdareciliğin getirdiği kontrol ve müdahale edebilme durumu başarılı hissettiriyor.	4 k2, k4, k10, k17
		İdari görev vasıtasıyla ulaşılabilen kaynaklar daha üretken ve başarılı hissettirir.	4 k5, k7, k12, k14
		İdarecilik akademik çalışmalara ayrılan zamanı kısıtladığından akademik başarıyı azaltır.	5 k9, k11, k15, k18, k19
	Etkisi Yok	İdari görevle ilişkili değildir.	1 k20

*Öğretim elemanı görüşlerine ilişkin alıntılar Ek 3’te sunulmuştur.

Öğretim elemanlarının idari görev durumlarına göre olumlu duygularının farklılaşmadığı bulgusunu açıklamak amacıyla, araştırmanın nitel verilerinden yola çıkılarak Tablo 8’de sunulan genellemelere ulaşılmıştır. Buna göre öğretim elemanlarının bazıları idari görevin getirisi olarak yaşanan duyguların sürekli ve sürdürülebilir olmadığını ve genel olarak olumlu duygulara etkisi olmadığını ifade etmişlerdir. Ne var ki, öğretim elemanlarının çoğunluğu idari görevlerin olumlu duyguları etkilediğini ifade etmiştir. Buna göre bazı öğretim elemanları idari görevlerin olumlu duyguları artırdığını, bazıları olumsuz etkilediğini, bazıları da kişilerin idari görevlerine yükledikleri anlama göre etkinin değişkenlik gösterdiğini belirtmişlerdir.

Öğretim elemanlarının idari görev durumlarına göre çevresel faktörlere bağlanma düzeylerinin farklılaştığı bulgusunu açıklamak amacıyla, araştırmanın nitel verilerinden yola çıkılarak Tablo 8’de sunulan genellemelere ulaşılmıştır. Buna göre çok sayıda öğretim elemanı idari görevlerin, sorumlulukları yerine getirme ve takdir görme sebebiyle kurumsal bağlanma ile ilişkili olduğunu vurgulamışlardır. Öğretim elemanlarından bazıları idari görevin kurumsal bağlılığı azalttığını, bazıları ise çevresel faktörlere bağlılığın medeni durum ile ilişkilendirilemeyeceğini belirtmişlerdir.

Öğretim elemanlarının idari görev durumlarına göre olumlu/iyi sosyal ilişkilerinin farklılaşmadığı bulgusunu açıklamak amacıyla, araştırmanın nitel verilerinden yola çıkılarak Tablo 8’de sunulan genellemelere ulaşılmıştır. Öğretim elemanlarından bazıları idari görev durumunun sosyal ilişkileri kalıcı olarak etkilemediğini belirtmiştir. Ancak öğretim elemanlarının birçoğu idari görevlerin sosyalleşmeyi olumlu, olumsuz veya iki yönlü olarak etkilediğini vurgulamıştır.

Öğretim elemanlarının idari görev durumlarına göre hayatı anlamlandırma düzeylerinin farklılaşmadığı bulgusunu açıklamak amacıyla, araştırmanın nitel verilerinden yola çıkılarak Tablo 8’de sunulan genellemelere ulaşılmıştır. Buna göre öğretim elemanlarının çoğunluğu anlamın kişisel bir olgu olması sebebiyle idari görevle ilişkilendirilemeyeceğini belirtmiştir. Bazı öğretim elemanları ise idari

görevlerin kişiye farklı bir bakış açısı sunduğu ve bunun üzerinden anlamsal bir değişiklik yaşandığını ifade etmişlerdir.

Öğretim elemanlarının idari görev durumlarına göre başarı düzeylerinin farklılaşmadığı bulgusunu açıklamak amacıyla, araştırmanın nitel verilerinden yola çıkılarak Tablo 8’de sunulan genellemelere ulaşılmıştır. Görüş bildiren öğretim elemanlarından yalnızca bir tanesi idari görevin başarıyla ilişkili olmadığını dile getirmiş, diğerleri idari görev durumunun başarıyı etkilediğini ifade etmişlerdir. Buna göre öğretim elemanlarından bazıları idari görev durumunu başarılı atfedilme, takdir görme, kontrol ve müdahale edebilme ve kaynaklara kolaylıkla ulaşabilmeyeyle ilişkilendirerek başarıyı artırdığını ifade etmiş, bazıları ise idari görevlerin çok zaman almasının akademik çalışmaları ve dolayısıyla başarıyı azalttığını belirtmişlerdir.

Özetle; öğretim elemanları olumlu duygular, bağlanma, olumlu/iyi ilişkiler ve başarı alt boyutlarının idari görev durumuyla ilişkili olduğunu; anlam alt boyutunun ise idari görev durumuyla ilişkili olmadığını ifade etmişlerdir. Öğretim elemanlarının bu görüşleri araştırmanın, idari görev durumuna göre bağlanma düzeyinin farklılaştığı, anlam düzeyinin ise farklılaşmadığı yönündeki nicel bulgularıyla tutarlılık göstermektedir. Öğretim elemanları olumlu duygular, olumlu/iyi ilişkiler ve başarı alt boyutlarının da idari görev durumuyla ilişkili olduğunu belirtmişlerdir ancak bu görüşleri araştırmanın nicel bulgularıyla tutarlılık göstermemektedir.

3.3. ÖĞRETİM ELEMANLARININ MESLEKİ KIDEMLERİNE GÖRE İYİ OLUŞLARI

Öğretim elemanlarının toplam iyi oluş puanları ve PERMA İyi Oluş Ölçeği Alt Boyut puanlarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 9’da mesleki kıdemlerine göre ANOVA sonuçları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 9: Mesleki Kıdeme Göre PERMA İyi Oluş Ölçeği Toplam İyi Oluş Puanları ve Alt Boyut Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Değişken	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	SS
Toplam İyi Oluş Puanı	1-5 yıl	147	6.82	1.40
	6-10 yıl	213	6.88	1.40
	11-15 yıl	142	7.08	1.28
	16 yıl ve üzeri	300	7.36	1.29
Olumlu Duygular	1-5 yıl	147	6.52	1.66
	6-10 yıl	213	6.55	1.68
	11-15 yıl	142	6.72	1.56
	16 yıl ve üzeri	300	7.18	1.46
Bağlanma	1-5 yıl	147	6.61	1.57
	6-10 yıl	213	6.90	1.58
	11-15 yıl	142	6.96	1.55
	16 yıl ve üzeri	300	7.48	1.37
Olumlu/İyi İlişkiler	1-5 yıl	147	6.89	1.58
	6-10 yıl	213	6.79	1.56
	11-15 yıl	142	6.80	1.60
	16 yıl ve üzeri	300	7.03	1.66
Anlam	1-5 yıl	147	6.89	1.67
	6-10 yıl	213	6.92	1.69
	11-15 yıl	142	7.39	1.50
	16 yıl ve üzeri	300	7.60	1.54
Başarı	1-5 yıl	147	7.21	1.26
	6-10 yıl	213	7.27	1.43
	11-15 yıl	142	7.41	1.42
	16 yıl ve üzeri	300	7.62	1.30

Tablo 9’da öğretim elemanlarının toplam iyi oluş puanları ve PERMA İyi Oluş Ölçeği alt boyut puanlarının mesleki kıdeme göre ortalamaları ve standart sapmaları sunulmuştur. Tablo 5’e göre toplam iyi oluş puanı ortalaması en yüksek olan grup

mesleki kıdemi "16 yıl ve üzeri" ($\bar{X}=7.36$) olan öğretim elemanlarıdır ve onları sırasıyla mesleki kıdemi "11-15 yıl" ($\bar{X}=7.08$), "6-10 yıl" ($\bar{X}=6.88$) ve "1-5 yıl" ($\bar{X}=6.82$) olan öğretim elemanları izlemektedir. Buna göre öğretim elemanlarından mesleki kıdemi "1-5 yıl" arasında olanların toplam iyi oluş puan ortalamaları en düşüktür. Olumlu duygular alt boyutunda puan ortalaması en yüksek olan grup mesleki kıdemi "16 yıl ve üzeri" ($\bar{X}=7.18$) olan öğretim elemanlarıdır ve onları sırasıyla mesleki kıdemi "11-15 yıl" ($\bar{X}=6.72$), "6-10 yıl" ($\bar{X}=6.55$) ve "1-5 yıl" ($\bar{X}=6.52$) olan öğretim elemanları izlemektedir. Buna göre öğretim elemanlarından mesleki kıdemi "1-5 yıl" arasında olanların olumlu duygular puanı ortalamaları en düşüktür. Bağlanma alt boyutunda puan ortalaması en yüksek olan grup mesleki kıdemi "16 yıl ve üzeri" ($\bar{X}=7.48$) olan öğretim elemanlarıdır ve onları sırasıyla mesleki kıdemi "11-15 yıl" ($\bar{X}=6.96$), "6-10" yıl ($\bar{X}=6.90$) ve "1-5 yıl" ($\bar{X}=6.61$) olan öğretim elemanları izlemektedir. Buna göre öğretim elemanlarından mesleki kıdemi "1-5 yıl" arasında olanların bağlanma puanı ortalamaları en düşüktür. Olumlu/iyi ilişkiler alt boyutunda puan ortalaması en yüksek olan grup mesleki kıdemi "16 yıl ve üzeri" ($\bar{X}=7.03$) olan öğretim elemanlarıdır ve onları sırasıyla mesleki kıdemi "1-5 yıl" ($\bar{X}=6.89$), "11-15 yıl" ($\bar{X}=6.80$) ve "6-10 yıl" ($\bar{X}=6.79$) olan öğretim elemanları izlemektedir. Buna göre öğretim elemanlarından mesleki kıdemi "6-10 yıl" arasında olanların olumlu/iyi ilişkiler puan ortalamaları en düşüktür. Anlam alt boyutunda puan ortalaması en yüksek olan grup mesleki kıdemi "16 yıl ve üzeri" ($\bar{X}=7.60$) olan öğretim elemanlarıdır ve onları sırasıyla mesleki kıdemi "11-15 yıl" ($\bar{X}=7.39$), "6-10" yıl ($\bar{X}=6.92$) ve "1-5 yıl" ($\bar{X}=6.89$) olan öğretim elemanları izlemektedir. Buna göre öğretim elemanlarından mesleki kıdemi "1-5 yıl" arasında olanların bağlanma puanı ortalamaları en düşüktür. Başarı alt boyutunda puan ortalaması en yüksek olan grup mesleki kıdemi "16 yıl ve üzeri" ($\bar{X}=7.62$) olan öğretim elemanlarıdır ve onları sırasıyla mesleki kıdemi "11-15 yıl" ($\bar{X}=7.41$), "6-10" yıl ($\bar{X}=7.27$) ve "1-5 yıl" ($\bar{X}=7.21$) olan öğretim elemanları izlemektedir. Buna göre öğretim elemanlarından mesleki kıdemi "1-5 yıl" arasında olanların başarı puanı ortalamaları en düşüktür.

Tablo 10: Öğretim Elemanlarının PERMA İyi Oluş Ölçeği Toplam İyi Oluş Puanları ve Alt Boyut Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre ANOVA Sonuçları

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	f	p	Anlamlı Fark*
Toplam İyi Oluş Puanı	Gruplar Arası	41.901	3	13.967	7.738	.000	D>A, D>B, D>C
	Gruplar İçi	1440.33	798	1.805			
	Toplam	1482.23	801				
Olumlu Duygular	Gruplar Arası	68.262	3	22.754	9.09	.000	D>A, D>B, D>C
	Gruplar İçi	1996.308	798	2.502			
	Toplam	2064.570	801				
Bağlanma	Gruplar Arası	89.057	3	29.686	13.14	.000	D>A, D>B, D>C
	Gruplar İçi	1802.454	798	2.502			
	Toplam	1891.511	801				
Olumlu/İyi İlişkiler	Gruplar Arası	9.099	3	3.033	1.165	.322	-
	Gruplar İçi	2077.315	798	2.603			
	Toplam	2086.414	801				
Anlam	Gruplar Arası	81.831	3	27.277	10.69	.000	C>A, D>A, C>B, D>B
	Gruplar İçi	2034.769	798	2.550			
	Toplam	2116.600	801				
Başarı	Gruplar Arası	22.995	3	7.652	4.161	.006	D>A, D>B
	Gruplar İçi	1467.436	798	1.839			
	Toplam	1490.390	801				

*1-5 yıl (A), 6-10 yıl (B), 11-15 yıl (C), 16 yıl ve üzeri (D)

Tablo 10'a göre öğretim elemanlarının toplam iyi oluş düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir fark göstermiştir. Gruplar arası farkların hangileri arasında olduğunu belirlemek için yapılan LSD testi sonuçlarına göre mesleki kıdemi "1-5 yıl", "6-10 yıl" ve "11-15 yıl" olanlarla "16 yıl ve üzeri" olanlar arasında "16 yıl ve üzeri" olanlar lehine anlamlı bir fark görülmüştür. Buna göre görev yılı olarak kıdemli olan öğretim elemanlarının toplam iyi oluş puanları meslekte ilk on beş yılı içerisinde olanlara göre daha yüksektir.

Öğretim elemanlarının olumlu duygular ve çevresel faktörlere bağlanma alt boyutu puanlarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir fark oluşturduğu görülmüştür. Gruplar arası farkların hangileri arasında olduğunu belirlemek için yapılan LSD testine göre mesleki kıdemi "1-5 yıl", "6-10 yıl" ve "11-15 yıl" olanlar ile "16 yıl ve üzeri" olanlar arasında "16 yıl ve üzeri" olanlar lehine anlamlı bir fark görülmüştür. Öğretim elemanlarının PERMA İyi Oluş Ölçeği olumlu/iyi sosyal ilişkiler alt boyutu puanının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmüştür. Hayatı anlamlandırma alt boyutu puanının mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark oluşturduğu görülmüştür. Buna göre mesleki kıdemi "1-5 yıl" ve "11-15 yıl" olanlar arasında "11-15 yıl" olanlar lehine, mesleki kıdemi "1-5 yıl" ve "16 yıl ve üzeri" olanlar arasında "16 yıl ve üzeri" olanlar lehine, mesleki kıdemi "6-10 yıl" ve "11-15 yıl" olanlar arasında "11-15 yıl" olanlar lehine, mesleki kıdemi "6-10 yıl" ve "16 yıl ve üzeri" olanlar arasında "16 yıl ve üzeri" olanlar lehine anlamlı fark görülmüştür. Öğretim elemanlarının başarı alt boyutu puanlarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir fark oluşturduğu görülmüştür. Mesleki kıdemi "1-5 yıl" ve "16 yıl ve üzeri" olanlar arasında "16 yıl ve üzeri" olanlar lehine, mesleki kıdemi "6-10 yıl" ve "16 yıl ve üzeri" olanlar arasında "16 yıl ve üzeri" olanlar lehine anlamlı fark görülmüştür. Sonuç olarak öğretim elemanlarının iyi oluş ölçeğinde yer alan olumlu duygular, çevresel faktörlere bağlanma, hayatı anlamlandırma ve başarı alt boyut puanlarının mesleki kıdeme göre farklılaştığı; olumlu/iyi sosyal ilişkiler alt boyutunun ise farklılaşmadığı görülmüştür. Bu nicel bulguların açıklanması ve yorumlanması amacıyla toplanan nitel veriler Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11: Mesleki Kıdem ve İyi Oluş İlişkisine Yönelik Öğretim Elemanı Görüşleri

Alt Boyut	Genellenmiş İfade	f	Görüş Belirten Öğretim Elemanları
Olumlu Duygular	Etkisi Var Mesleki kıdemin getirdiği deneyim ve birikim, olumlu duyguları kıdemle doğru orantılı olarak artırmaktadır.	15	k1, k2, k3, k6, k7, k9, k10, k12, k13, k14, k15, k16, k17, k18, k20
	Etkisi Yok Mesleki kıdemle birlikte hak edilen akademik unvanın da alınabilmesi olumlu duyguları artırır.	3	k5, k8, k11
	Etkisi Yok Olumlu duygular mesleki kıdemle ilişkili değildir.	1	k4
Bağlanma	Etkisi Var Mesleki kıdemin getirileri bağlanmayı olumlu etkiliyor.	7	k5, k7, k10, k12, k13, k15, k17
	Etkisi Var Mesleki kıdemle gelen yaşanmışlıklar bağlanmayı olumsuz etkiliyor.	3	k6, k8, k9
	Etkisi Yok Mesleki kıdem bağlanmayla ilişkili değildir.	6	k1, k2, k3, k4, k18, k19
Olumlu/ İyi İlişkiler	Etkisi Var Bağlanma kurumda deneyimlenen adalet duygusu ile ilişkilidir.	2	k11, k20
	Etkisi Var Meslekte geçirilen sürenin tanınırlık, unvan ve çeşitli sosyal ağlar gibi getirileri ilişkileri olumlu etkiliyor.	10	k1, k4, k5, k7, k10, k12, k13, k14, k17, k18
	Etkisi Yok Zamanla deneyimlenen olumsuzluklar kişiyi bireyselleştiriyor.	3	k6, k9, k19
Anlam	Etkisi Var Mesleki kıdem olumlu/iyi ilişkiler üzerinde etkili değildir.	3	k11, k15, k20
	Etkisi Var Zaman geçtikçe anlam boyutunda olumlu veya olumsuz olarak ayırt edilemeyecek bazı değişiklikler yaşanıyor.	12	k5, k6, k8, k9, k10, k11, k12, k13, k15, k17, k18, k19
	Etkisi Yok Mesleki kıdem ile anlam ilişkili değildir.	2	k2, k20
Başarı	Etkisi Var Başarı süreç ve birikim gerektirdiğinden mesleki kıdemle doğru orantılı olarak artıyor.	13	k3, k5, k6, k9, k10, k11, k13, k14, k15, k16, k17, k18, k19
	Etkisi Yok Emeginizin karşılığını almak ve tatmin duygusu başarıyı olumlu etkiler.	2	k4, k7
	Etkisi Yok Başarı mesleki kıdemle ilişkili değildir.	4	k1, k2, k12, k20

*Öğretim elemanı görüşlerine ilişkin alıntılar Ek 3'te sunulmuştur.

Öğretim elemanlarının mesleki kıdemlerine göre olumlu duygularının farklılaştığı bulgusunu açıklamak amacıyla, araştırmanın nitel verilerinden yola çıkılarak Tablo 11'de sunulan genellemelere ulaşılmıştır. Buna göre görüş bildiren öğretim elemanlarının çoğunluğu mesleki kıdemle birlikte artan deneyim ve bilgi birikiminin olumlu duyguları artırdığını belirtmiştir. Öğretim elemanlarından bazıları

olumlu duyguları meslekte geçirilen süre içerisinde hak edilen akademik unvanların alınabilmesiyle ilişkilendirmiştir. Görüş bildiren öğretim elemanlarından yalnızca biri olumlu duyguların mesleki kıdemle ilişkilendirilemeyeceğini ifade etmiştir.

Öğretim elemanlarının mesleki kıdemlerine göre çevresel faktörlere bağlanma düzeylerinin farklılaştığı bulgusunu açıklamak amacıyla, araştırmanın nitel verilerinden yola çıkılarak Tablo 11’de sunulan genellemelere ulaşılmıştır. Görüş bildiren öğretim elemanlarının çoğu mesleki kademelerin getirilerinin bağlanmayı olumlu etkilediğini, bazıları da süreç içerisindeki yaşanmışlıkların bağlanmayı olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Öğretim elemanlarından bazıları ise mesleki kademelerin bağlanma ile ilişkili olmadığını, bağlanmanın mesleki kıdem ile değil de kurumda deneyimlenen adalet duygusuyla ilişkili olduğunu belirtmiştir.

Öğretim elemanlarının mesleki kıdemlerine göre olumlu/iyi sosyal ilişkilerinin farklılaşmadığı bulgusunu açıklamak amacıyla, araştırmanın nitel verilerinden yola çıkılarak Tablo 11’de sunulan genellemelere ulaşılmıştır. Buna göre öğretim elemanlarından bazıları mesleki kademelerin olumlu/iyi ilişkiler üzerinde etkili olmadığını belirtmiştir. Ne var ki, görüş bildiren öğretim elemanlarının çoğu meslekte geçirilen süreyi tanınırlık, unvan ve çeşitli sosyal ağlar gibi getirilerle ilişkilendirmiş ve ilişkilerin bu durumdan olumlu etkilendiğini, bazıları ise zamanla deneyimlenen olumsuzlukların kişiyi sosyalleşmekten uzaklaştırdığını ifade etmişlerdir.

Öğretim elemanlarının mesleki kıdemlerine göre hayatı anlamlandırma düzeylerinin farklılaştığı bulgusunu açıklamak amacıyla, araştırmanın nitel verilerinden yola çıkılarak Tablo 11’de sunulan genellemelere ulaşılmıştır. Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının çoğunluğu mesleki kıdemle birlikte geçen zamanın olumlu veya olumsuz olarak tanımlanamayacak olsa da anlam boyutunda fark yarattığını belirtmişlerdir. Öğretim elemanlarından bazıları ise mesleki kademelerin anlam ile ilişkili olmadığını ifade etmişlerdir.

Öğretim elemanlarının mesleki kıdemlerine göre başarı düzeylerinin farklılaştığı bulgusunu açıklamak amacıyla, araştırmanın nitel verilerinden yola çıkılarak Tablo 11’de sunulan genellemelere ulaşılmıştır. Öğretim elemanlarının çoğunluğu başarının

bir süreç ve birikimin sonucu olması, ayrıca emeklerinin karşılığını almak ve tatmin duygusuyla ilişkili olması sebebiyle mesleki kıdemle doğru orantılı olarak arttığını ifade etmişlerdir. Öğretim elemanlarından bazıları ise başarının mesleki kıdemle ilişkili olmadığını belirtmişlerdir.

Özetle; öğretim elemanları olumlu duygular, bağlanma, anlam ve başarı alt boyutlarının mesleki kıdemle ilişkili olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Öğretim elemanlarının bu görüşleri araştırmanın, mesleki kıdeme göre olumlu duygular, bağlanma, anlam ve başarı düzeylerinin farklılaştığı yönündeki nicel bulgularıyla tutarlılık göstermektedir. Öğretim elemanları olumlu/iyi ilişkiler alt boyutunun da mesleki kıdemle ilişkili olduğunu belirtmişlerdir ancak bu görüş araştırmanın nicel bulgularıyla tutarlılık göstermemektedir.

3.4. ÖĞRETİM ELEMANLARININ AKADEMİK UNVANLARINA GÖRE İYİ OLUŞLARI

Öğretim elemanlarının toplam iyi oluş puanları ve PERMA İyi Oluş Ölçeği Alt Boyut puanlarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 12’de, akademik unvana göre ANOVA sonuçları Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 12: Akademik Unvana Göre PERMA İyi Oluş Ölçeği Toplam İyi Oluş Puanları ve Alt Boyut Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Değişken	Akademik Unvan	N	$\bar{X}$	SS
Toplam İyi Oluş Puanı	Profesör	84	7.42	1.34
	Doçent	133	7.32	1.35
	Doktor Öğretim Üyesi	259	7.15	1.28
	Öğretim Görevlisi	43	7.35	1.08
	Araştırma Görevlisi	283	6.78	1.42
Olumlu Duygular	Profesör	84	7.06	1.62
	Doçent	133	7.08	1.51
	Doktor Öğretim Üyesi	259	6.86	1.53
	Öğretim Görevlisi	43	7.35	1.51
	Araştırma Görevlisi	283	6.81	1.66
Bağlanma	Profesör	84	7.44	1.49
	Doçent	133	7.47	1.43
	Doktor Öğretim Üyesi	259	7.14	1.46
	Öğretim Görevlisi	43	7.56	1.27
	Araştırma Görevlisi	283	6.65	1.59
Olumlu/İyi İlişkiler	Profesör	84	6.92	1.61
	Doçent	133	7.10	1.71
	Doktor Öğretim Üyesi	259	6.82	1.66
	Öğretim Görevlisi	43	7.16	1.39
	Araştırma Görevlisi	283	6.84	1.54
Anlam	Profesör	84	7.69	1.57
	Doçent	133	7.50	1.69
	Doktor Öğretim Üyesi	259	7.39	1.51
	Öğretim Görevlisi	43	7.49	1.18
	Araştırma Görevlisi	283	6.86	1.69
Başarı	Profesör	84	7.92	1.22
	Doçent	133	7.66	1.41
	Doktor Öğretim Üyesi	259	7.40	1.27
	Öğretim Görevlisi	43	7.53	1.16
	Araştırma Görevlisi	283	7.14	1.44

Tablo 12’de öğretim elemanlarının toplam iyi oluş puanları ve PERMA İyi Oluş Ölçeği alt boyut puanlarının akademik unvana göre ortalamaları ve standart sapmaları sunulmuştur. Tablo 12’ye göre toplam iyi oluş puanı ortalaması en yüksek olan grup "Profesör" ($\bar{X}=7.42$) unvanına sahip olan öğretim elemanlarıdır ve onları sırasıyla, "Öğretim Görevlisi" ($\bar{X}=7.35$), "Doçent" ($\bar{X}=7.32$), "Doktor Öğretim Üyesi" ($\bar{X}=7.15$) ve "Araştırma Görevlisi" ($\bar{X}=6.78$) olanlar izlemektedir. Buna göre öğretim elemanlarından unvanı "Araştırma Görevlisi" olanların toplam iyi oluş puan ortalamaları en düşüktür. Olumlu puanı ortalaması en yüksek olan grup "Öğretim Görevlisi" ($\bar{X}=7.35$) unvanına sahip olan öğretim elemanlarıdır ve onları sırasıyla "Doçent" ($\bar{X}=7.08$), "Profesör" ($\bar{X}=7.06$), "Doktor Öğretim Üyesi" ($\bar{X}=6.86$) ve "Araştırma Görevlisi" ($\bar{X}=6.81$) olanlar izlemektedir. Buna göre öğretim elemanlarından unvanı "Araştırma Görevlisi" olanların olumlu duygular puanı ortalamaları en düşüktür. Bağlanma ortalaması en yüksek olan grup "Öğretim Görevlisi" ($\bar{X}=7.56$) unvanına sahip olan öğretim elemanlarıdır ve onları sırasıyla "Doçent" ($\bar{X}=7.47$), "Profesör" ($\bar{X}=7.44$), "Doktor Öğretim Üyesi" ($\bar{X}=7.14$) ve "Araştırma Görevlisi" ($\bar{X}=6.65$) olanlar izlemektedir. Buna göre öğretim elemanlarından unvanı "Araştırma Görevlisi" olanların bağlanma puanı ortalamaları en düşüktür. Olumlu/iyi ilişkiler ortalaması en yüksek olan grup "Öğretim Görevlisi" ($\bar{X}=7.16$) unvanına sahip olan öğretim elemanlarıdır ve onları sırasıyla "Doçent" ($\bar{X}=7.10$), "Profesör" ($\bar{X}=6.92$), "Araştırma Görevlisi" ($\bar{X}=6.84$) ve "Doktor Öğretim Üyesi" ($\bar{X}=6.82$) olanlar izlemektedir. Buna göre öğretim elemanlarından unvanı "Doktor Öğretim Üyesi" olanların olumlu/iyi ilişkiler puanı ortalamaları en düşüktür. Anlam ortalaması en yüksek olan grup "Profesör" ($\bar{X}=7.69$) unvanına sahip olan öğretim elemanlarıdır ve onları sırasıyla "Doçent" ($\bar{X}=7.50$), "Öğretim Görevlisi" ($\bar{X}=7.49$), "Doktor Öğretim Üyesi" ($\bar{X}=7.39$), "Araştırma Görevlisi" ($\bar{X}=6.86$) ve olanlar izlemektedir. Buna göre öğretim elemanlarından unvanı "Araştırma Görevlisi" olanların anlam puanı ortalamaları en düşüktür. Başarı ortalaması en yüksek olan grup "Profesör" ($\bar{X}=7.92$) unvanına sahip olan öğretim elemanlarıdır ve onları sırasıyla "Doçent" ($\bar{X}=7.66$), "Öğretim Görevlisi" ($\bar{X}=7.53$), "Doktor Öğretim Üyesi" ($\bar{X}=7.40$), "Araştırma Görevlisi" ($\bar{X}=7.14$) ve olanlar izlemektedir. Buna göre öğretim

elemanlarından unvanı "Araştırma Görevlisi" olanların başarı puanı ortalamaları en düşüktür.

Tablo 13: Öğretim Elemanlarının PERMA İyi Oluş Ölçeği Toplam İyi Oluş Puanları ve Alt Boyut Puanlarının Akademik Unvana Göre ANOVA Sonuçları

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	f	p	Anlamlı Fark*
Toplam İyi Oluş Puanı	Gruplar Arası	47.553	4	11.888	6.604	.000	A>E, B>E,
	Gruplar İçi	1434.682	797	1.800			C>E, D>E
	Toplam	1482.234	801				
Olumlu Duygular	Gruplar Arası	57.588	4	14.397	5.717	.000	A>E, B>E,
	Gruplar İçi	2006.981	797	2.518			C>E, D>E,
	Toplam	2064.569	801				
Bağlanma	Gruplar Arası	95.385	4	23.846	10.581	.000	A>E, B>E,
	Gruplar İçi	1796.125	797	2.254			C>E, D>E,
	Toplam	1891.511	801				B>C
Olumlu/İyi İlişkiler	Gruplar Arası	10.777	4	2.694	1.035	.388	
	Gruplar İçi	2075.636	797	2.604			-
	Toplam	2086.413	801				
Anlam	Gruplar Arası	75.981	4	18.995	7.419	.000	A>E, B>E,
	Gruplar İçi	2040.618	797	2.560			C>E, D>E
	Toplam	2116.599	801				
Başarı	Gruplar Arası	51.636	4	12.909	7.151	.000	A>E, B>E
	Gruplar İçi	1438.753	797	1.805			C>E, A>C
	Toplam	1490.390	801				

*Prof.(A), Doç.(B), Dr.Öğr.Üyesi (C), Öğr.Gör.(D), Arş.Gör.(E)

Tablo 13'e göre öğretim elemanlarının PERMA İyi Oluş Ölçeği toplam iyi oluş puanının akademik unvanlarına göre anlamlı bir fark taşıdığı görülmüştür. Gruplar arası farkların hangileri arasında olduğunu belirlemek için yapılan LSD Testi sonuçlarına göre akademik unvanı "Araştırma Görevlisi" olanlar ile "Profesör", "Doçent", "Doktor Öğretim Üyesi" ve "Öğretim Görevlisi" olanlar arasında "Araştırma Görevlisi" olanlar aleyhine anlamlı bir fark görülmüştür. Buna göre

araştırma görevlilerinin iyi oluş düzeylerinin diğer tüm öğretim elemanlarından düşük olduğu söylenebilir.

Öğretim elemanlarının PERMA İyi Oluş Ölçeği olumlu duygular ve hayatı anlamlandırma alt boyutu puanlarının akademik unvana göre anlamlı bir fark oluşturduğu görülmüştür. Gruplar arası farkların hangileri arasında olduğunu belirlemek için yapılan LSD testine göre akademik unvanı "Profesör", "Doçent", "Doktor Öğretim Üyesi" ve "Öğretim Görevlisi" olanlar ile "Araştırma Görevlisi" olanlar arasında "Araştırma Görevlisi" olanlar aleyhine anlamlı bir fark görülmüştür. Çevresel faktörlere bağlanma alt boyutu puanlarının akademik unvanı "Profesör", "Doçent", "Doktor Öğretim Üyesi" ve "Öğretim Görevlisi" olanlar ile "Araştırma Görevlisi" olanlar arasında "Araştırma Görevlisi" olanlar aleyhine, akademik unvanı "Doçent" ve "Doktor Öğretim Üyesi" olanlar arasında ise "Doktor Öğretim Üyesi" olanlar aleyhine anlamlı fark oluşturduğu görülmüştür. Öğretim elemanlarının PERMA İyi Oluş Ölçeği olumlu/iyi sosyal ilişkiler alt boyutu puanlarının akademik unvana göre anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmüştür. Başarı alt boyutu puanlarının akademik unvanı "Profesör", "Doçent" ve "Doktor Öğretim Üyesi" olanlar ile "Araştırma Görevlisi" olanlar arasında "Araştırma Görevlisi" olanlar aleyhine, "Profesör" ve "Doktor Öğretim Üyesi" olanlar arasında ise "Doktor Öğretim Üyesi" aleyhine anlamlı fark taşıdığı görülmüştür. Sonuç olarak, öğretim elemanlarının iyi oluş ölçeğinde yer alan olumlu duygular, çevresel faktörlere bağlanma, hayatı anlamlandırma ve başarı alt boyut puanlarının akademik unvana göre farklılaştığı; olumlu/iyi sosyal ilişkiler alt boyutunun ise farklılaşmadığı görülmüştür. Bu nicel bulguların açıklanması ve yorumlanması amacıyla toplanan nitel veriler Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14: Akademik Unvan ve İyi Oluş İlişkisine Yönelik Öğretim Elemanı Görüşleri

Değişken	Genellenmiş İfade	f	Görüş Belirten Öğretim Elemanları
Olumlu Duygular	Verilen emeklerinin karşılığı olarak alınan unvanlar olumlu duyguları artırıyor.	7	k10, k11, k12, k15, k16, k17, k20
	Etkisi Var Unvanın yükselmesiyle birlikte oluşan rahat çalışma ortamı duyguları olumlu etkiler.	2	k2, k8
	Bürokratik sebeplerle hak edilen unvanın kadro karşılığını alamamak olumsuz etkiliyor.	4	k1, k3, k4, k6
	Etkisi Yok Olumlu duygular akademik unvanla ilişkili değildir.	4	k5, k13, k18, k19
Bağlanma	Unvanın yükselmesi kurumsal bağlılık ve mesleğe bağlılığı artırıyor.	5	k5, k6, k14, k17, k18
	Etkisi Var Hak edilen unvanın kadro karşılığını alamamak bağlanmayı olumsuz etkiliyor.	4	k4, k8, k11, k19
	Akademik unvan bağlanmayı olumsuz etkiliyor.	3	k2, k3, k7
	Etkisi Yok Akademik unvan bağlanmayı etkilemiyor.	3	k12, k13, k20
Olumlu/ İyi İlişkiler	Akademik unvan akademik çevrede etkili olmasa da toplumda saygınlık uyandırıyor.	7	k4, k5, k12, k13, k14, k18, k20
	Etkisi Var Akademik unvanın ilişkilere olumlu etkisi var.	4	k7, k10, k11, k17
	Akademik unvan sosyal ilişkileri olumsuz etkilemektedir.	2	k6, k8
	Etkisi Yok Sosyal ilişkiler akademik unvanla ilişkili değildir.	3	k3, k15, k19
Anlam	Unvanı almanın getirdiği kendini gerçekleştirme duygusu ve içsel doyum olumlu etkiliyor.	2	k15, k17
	Etkisi Var Akademik unvan kişisel düzeyde herhangi bir anlam katmıyor fakat statü sebebiyle toplumda bir anlam ifade ediyor.	2	k1, k10
	Etkisi Yok Akademik unvanın anlamla ilişkili olduğunu düşünmüyorum.	10	k3, k4, k5, k6, k7, k11, k12, k13, k16, k19
	Akademik titrin yükselmesi yaptığınız işin karşılığını almak olarak değerlendirildiğinde başarılı hissettirir.	6	k2, k5, k6, k13, k15, k16
Başarı	Etkisi Var Akademik unvan başarıya ulaşmak için bir motivasyon kaynağıdır.	2	k3, k12
	Etkisi Yok Akademik unvanın başarı üzerinde etkisi yoktur.	6	k8, k11, k17, k18, k19, k20

*Öğretim elemanı görüşlerine ilişkin alıntılar Ek 3'te sunulmuştur.

Öğretim elemanlarının akademik unvanlarına göre olumlu duygularının farklılaştığı bulgusunu açıklamak amacıyla, araştırmanın nitel verilerinden yola çıkılarak Tablo 14'te sunulan genellemelere ulaşılmıştır. Buna göre öğretim elemanlarının çoğu, akademik unvanın verilen emeklerin karşılığı olarak görüldüğünü ve unvanın yükselmesiyle birlikte gelen rahat çalışma ortamının olumlu duyguları artırdığını fakat unvan için gerekli şartların sağlanmasına rağmen bürokratik sebeplerle kadro alamamanın olumsuz etki yarattığını belirtmişlerdir. Öğretim elemanlarından bazıları ise olumlu duyguların akademik unvandan etkilenmediğini belirtmiştir.

Öğretim elemanlarının akademik unvanlarına göre çevresel faktörlere bağlanma düzeylerinin farklılaştığı bulgusunu açıklamak amacıyla, araştırmanın nitel verilerinden yola çıkılarak Tablo 14'te sunulan genellemelere ulaşılmıştır. Görüş bildiren öğretim elemanları akademik unvanın yükselmesinin kurumsal bağlanmayı artırdığını fakat hak edilen unvanın kadro karşılığını alamamanın bağlanmayı olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Az sayıda öğretim elemanı ise akademik unvan ve bağlanmanın ilişkisiz olduğunu belirtmiştir.

Öğretim elemanlarının akademik unvanlarına göre olumlu/iyi sosyal ilişkilerinin farklılaşmadığı bulgusunu açıklamak amacıyla, araştırmanın nitel verilerinden yola çıkılarak Tablo 14'te sunulan genellemelere ulaşılmıştır. Çalışmaya katılan öğretim elemanlarından bazıları sosyal ilişkilerin akademik unvandan etkilenmediğini ifade etmiştir. Ancak, araştırmada görüş bildiren öğretim elemanlarının çoğu akademik unvanın sosyal ilişkiler ve toplumsal saygınlık açısından olumlu etkisi olduğunu, bazıları da unvanın sosyal ilişkileri olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir.

Öğretim elemanlarının akademik unvanlarına göre hayatı anlamlandırma düzeylerinin farklılaştığı bulgusunu açıklamak amacıyla, araştırmanın nitel verilerinden yola çıkılarak Tablo 14'te sunulan genellemelere ulaşılmıştır. Buna göre az sayıda öğretim elemanı akademik unvanı kendini gerçekleştirme ve içsel doyumla, bazıları da toplumsal statüyle ilişkilendirerek anlamı olumlu etkilediğini belirtmişlerdir. Ne var ki görüş bildiren öğretim elemanlarının çoğu akademik unvanın hayatı anlamlandırma ile ilişkili olmadığını vurgulamışlardır.

Öğretim elemanlarının akademik unvanına göre başarı düzeyinin farklılaştığı bulgusunu açıklamak amacıyla, araştırmanın nitel verilerinden yola çıkılarak Tablo 14’te sunulan genellemelere ulaşılmıştır. Tablo 14’te görüldüğü gibi öğretim elemanlarının çoğu akademik unvan ile başarının emeklerin karşılığını alma ve motivasyon yönünden ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Öğretim elemanlarından bazıları ise akademik unvanın başarı üzerinden etkisi olmadığını belirtmiştir.

Özetle; öğretim elemanları olumlu duygular, bağlanma ve başarı alt boyutlarının akademik unvanla ilişkili olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Öğretim elemanlarının bu görüşleri araştırmanın, akademik unvana göre olumlu duygular, bağlanma ve başarı düzeylerinin farklılaştığı yönündeki nicel bulgularıyla tutarlılık göstermektedir. Öğretim elemanları olumlu/iyi ilişkiler alt boyutunun mesleki kıdemle ilişkili olduğunu, anlam alt boyutuyla ise ilişkili olmadığını belirtmişlerdir ancak bu görüşler araştırmanın akademik unvana göre anlam düzeyinin farklılaştığı, olumlu/iyi ilişkiler düzeyinin farklılaşmadığı yönündeki nicel bulgularıyla tutarlılık göstermemektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen nicel ve nitel bulgulara göre sonuçlar araştırma amaçları çerçevesinde tartışılmış ve öneriler sunulmuştur.

4.1. Medeni Durum ve İyi Oluş İlişkisine Ait Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmadan elde edilen ilk sonuç, evli öğretim elemanlarının toplam iyi oluş puanlarının medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaştığıdır. Araştırmada, alanyazındaki diğer birçok araştırmaya benzer şekilde evli öğretim elemanlarının toplam iyi oluş düzeylerinin bekar öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür (Balcı, 2011; Coombs, 1991; Cramer vd, 1991; Glenn, 1975; Glenn ve Weaver 1988; Kessler ve Essex 1982; Lucas vd, 2003; Stroebe ve Schut, 1995). Coombs (1991) incelediği 130 deneysel araştırmanın sonucunda evli bireylerin bekarlardan daha mutlu olduğu ve daha az stres deneyimlediğini ayrıca bireye yoldaşlık edip ruhsal destek sağlayan bir partnere sahip olmanın bireyin yaşayacağı ruhsal ve fiziksel rahatsızlıkların da önüne geçtiği bulgusuna ulaşmıştır. Gove vd (1990) bireyin bir eşe güvenmesinin hayatta karşılaşılan zorlukları azalttığı ve başa çıkmayı kolaylaştırdığını, Williams (1988) ise eş tarafından sağlanan mahremiyet ve duygusal desteğin iyi oluşu arttırdığını belirtmiştir.

Demir vd (2015) ise araştırmasında bekar akademisyenlerin evli akademisyenlere göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit etmiş, evlilikle birlikte bir yuva kurmanın, sıkıntıların, sorunların paylaşılabileceği bir ortamın oluşmasının, samimi ve ulaşılabilir bir ortamın varlığının tükenmişliği ve olumsuz duyguları azalttığını ifade etmiştir. Araştırmanın nitel bölümünde görüşlerine başvurulmuş öğretim elemanları da benzer şekilde evliliğin getirdiği hayatı paylaşma, destek görme ve güven duygusu hissetmenin olumlu duygulanıma sebep olduğunu ve iyi oluşlarını arttırdığını belirtmişlerdir. Diener ve Ryan (2008) da destekleyici ilişkilerin yüksek iyi oluş düzeyinin yordayıcısı olduğunu belirtmiştir.

Zimmerman'a (2000) göre evlilik doyumu iyi oluşu yordayan en önemli etmenlerden biridir. Benzer şekilde bu araştırmada da evli öğretim elemanlarının

olumlu duygular deneyimleme düzeyi bekarlardan yüksek bulunmuş ve araştırmanın nitel bölümünde görüş bildiren öğretim elemanları evliliklerinde partnerleriyle dengeli ve mutlu bir birliktelik deneyimleyenlerin iyi oluşlarının da yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmanın nitel bölümünde görüş bildiren öğretim elemanlarından bazıları ise olumlu duyguların bireyin kendisiyle ilişkili olduğu ve medeni durumdan etkilenmediğini ifade etmişlerdir. Diener ve Ryan (2009: s.398) da evlilik öncesinde halihazırda yüksek yaşam doyumuna sahip bireylerin evlilik süresince de yüksek iyi oluş düzeyini koruduğunu belirtmiştir. İyi oluş düzeyleri kendiliğinden yüksek öğretim elemanları için olumlu duygular deneyimleme düzeyinin medeni durumdan bağımsız olduğu söylenebilir.

Araştırmanın nitel bölümüne katılan öğretim elemanlarının birçoğu, nicel verilere uygun şekilde bağlanmanın medeni durumla değil de bireyin kendisi, motivasyonu ve yaşantılarıyla ilişkili olduğu yönünde görüş bildirmiştir. Bağlanma alt boyutunun bireyin uğraştığı şeye ilgisi ve kendini kaptırmasıyla ortaya çıkan öznel bir durum olması (Khaw ve Kern, 2015) sebebiyle medeni durumdan etkilenmediği düşünülebilir. Çevik ve Korkmaz'a (2014) göre iş doyumunu yaşam doyumunu artırmaktadır. Bu kapsamda alanyazında iyi oluşun bağlanma alt boyutuyla ilişkilendirilebilecek olan iş doyumunu, işe bağlanma ve işle bütünleşme konusunda farklı bulgulara ulaşılmıştır. Araştırmacılarından bazıları medeni durum ve işle bütünleşme arasında bir ilişki tespit edememişken (Başbüyük, 2012; Batuk, 2011; Çakıl, 2011; Karakaya, 2015; Sarıkaya, 2016; Ülger, 2015; Yeke, 2015), bazıları ise evli öğretim elemanlarının işle bütünleşmelerinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır (Arı 2011; Çağlar, 2011; Tan, 2015). Evli öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin bekarlardan daha yüksek olduğu yönünde de araştırma sonuçları bulunmaktadır (Dost ve Cenkseven, 2008). Dost ve Cenkseven'e göre evli öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin yüksek olması evliliğin bireylere getirdiği sosyal, duygusal ve ekonomik avantajlardan kaynaklanmaktadır. Araştırmanın nitel bölümünde görüş bildiren bir öğretim elemanı da benzer şekilde evliliğin toplumsal beğenilirliği ve ekonomik statüyü arttırdığını ve bireyler için hayatı kolaylaştırdığını belirtmiştir.

Araştırmanın nitel bölümüne katılan az sayıda öğretim elemanı evliliğin getirdiği sorumlulukların zaman yönetimi açısından kendilerini etkilediğini ve bu sorumluluklara ayrılan zamanın genellikle işle ilgili bağlanma düzeylerini olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Aras ve Karakiraz (2013) evli öğretim elemanlarının zaman temelli iş-aile çatışmasını bekar olanlara göre daha fazla deneyimledikleri bulgusuna ulaşmıştır. Bakan vd (2015) evli öğretim elemanlarının iş tatminsizliği ve depresif davranışlarının bekar olanlardan daha fazla olduğu sonucuna ulaşmış ve bu durumun evli öğretim elemanlarının mesleki sorumluluklarıyla aile kurumunun vermiş olduğu sorumlulukların çatışmasından kaynaklanabileceğini belirtmiştir.

Araştırmanın nicel bulgularında iyi oluşun olumlu/iyi sosyal ilişkiler alt boyutunun medeni duruma göre farklılaşmadığı gözlemlenmiş, araştırmanın nitel kısmına katılan öğretim elemanları da bu yönde görüş bildirmişlerdir. Benzer şekilde Shapiro ve Keyes'e (2008) göre de evli bireyler bekarlardan daha iyi sosyal ilişkilere sahip değildir. Araştırmanın nitel bölümüne katılan öğretim elemanlarından bazıları evli bireylerin bekarlardan daha fazla toplumsal destek gördüğünü belirtmişlerdir. Buna paralel olarak alanyazında evli bireylerin bekarlara oranla daha geniş sosyal ağlara ulaşabildiği (Acock ve Hurlbert,1990) ve daha fazla toplumsal destek gördüğü (Kessler ve McLeod, 1985; Pearlin ve Johnson, 1977) yönünde araştırmalar bulunmaktadır. Shapiro ve Keyes (2008) de daha iyi sosyal ilişkilere sahip olmasalar da evli bireylerin eşleriyle kurdukları özel bağ ve toplumdan evlilik kurumu nedeniyle gördükleri sosyal destek sayesinde stres düzeylerinin bekarlara göre daha az olduğunu bulgulamıştır.

Araştırmanın nicel bulgularına göre evli öğretim elemanlarının hayatı anlamlandırma düzeyleri bekarlardan daha yüksektir. Waite ve Gallagher'e (2000) göre evlilik bireyler arasında sosyal bütünleşme, süreklilik, aitlik ve amaç gibi duyguları sağlayan sosyal bir anlaşmayı temsil eder (Aktaran: Shapiro ve Keyes, 2008: s.330). Gove ve Umberson'a (1985) göre de evlilik bireyde olumlu bir kimlik duygusu, öz saygı ve hakimiyet duygusu yaratmaktadır (Aktaran: Diener vd, 2000: s.420). Araştırmanın nitel bölümünde görüşlerine başvurulmuş öğretim elemanlarının çoğu evlilikle birlikte çocuk sahibi olmanın hayatı anlamlandırmaları üzerinde etkili

olduğunu belirtmişlerdir. Demir vd (2015) araştırmalarında çocuk sahibi olan akademisyenlerin hayata daha fazla bağlandığı, kendilerine duydukları güveninin daha da arttığı, hayata daha olumlu baktıkları ve bunun sonucunda da tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Ardıç ve Polatçı (2008) da evli ve çocuk sahibi olmak ve samimi, sürekli ve ulaşılabilir bir aile ve dost çevresi içerisinde bulunmanın bireyin kendisine duyduğu güveni artırıp, hayata olumlu bakmasını ve daha sıkı sarılmasını sağladığını ifade etmiştir. Alanyazındaki benzer araştırmaların bulgularından yola çıkarak (Maslach ve Jackson, 1981; Lee ve Ashforth, 1993) evlilik ve çocuk sahibi olmanın getirdiği bütünleşme, aitlik, hakimiyet duygusu ve eşle birlikte bir birey yetiştirme amacının, evli öğretim elemanlarının hayatlarını anlamlandırmaları üzerinde olumlu etkisi olduğu söylenebilir. Ayrıca, bekar öğretim elemanlarının hayatı anlamlandırma düzeylerinin daha düşük olması, İraz ve Ganiyusufoglu'nun (2011) bekar öğretim elemanlarının duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin evli olanlara göre yüksek olduğu bulgusuyla ilişkili olabilir.

Araştırmanın nicel bulgularında iyi oluşun başarı alt boyutu ile medeni durum arasında anlamlı bir fark görülmemiş ancak araştırmanın nitel bölümünde görüş bildiren öğretim elemanlarının çoğu dengeli bir ilişkiyle ortaya çıkan motivasyon ve zamanı iyi yönetebilme becerisinin başarıyı arttırdığını ifade etmişlerdir. Alanyazında da benzer şekilde tutarsız bulgular mevcuttur. Aras ve Karakiraz (2013) medeni durumun başarıyla ilişkili olmadığını tespit etmişken, bekar öğretim elemanlarının kişisel başarı hissi düzeylerinin evlilerden daha düşük olduğu, yani kendilerini daha başarısız hissettikleri bulgusuna ulaşan araştırmalar da bulunmaktadır (Can ve Tiyek, 2015; İraz ve Ganiyusufoglu, 2011). Bu durumun başarının bireyin hırsları, kişisel dürtüleri ve bireysel farklılıklarından etkilenen öznel bir duygu olmasından kaynaklandığı söylenebilir (Khaw ve Kern, 2015: s.5).

4.2. İdari Görev Durumu ve İyi Oluş İlişkisine Ait Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın ikinci bulgusu öğretim elemanlarının idari görevlerinin olup olmamasına göre toplam iyi oluş düzeylerinin farklılaşmadığıdır. Araştırmada ayrıca olumlu duygular alt boyutu puanlarının da idari görev durumuna göre anlamlı bir fark

göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulguyu açıklamak amacıyla araştırmanın nitel bölümünde görüşlerine başvurulmuş öğretmen elemanlarından bazıları idari görev esnasında yaşanan olumlu duyguların sürekli ve sürdürülebilir olmadığını, dolayısıyla iyi oluşu etkilemediğini belirtmişlerdir. Ancak öğretmen elemanlarının çoğu idari görevde bulunmanın olumlu veya olumsuz, bir şekilde iyi oluşu ve olumlu duygulanımı etkileyeceğini ifade etmişlerdir.

Araştırmanın nicel ve nitel bulgularındaki çelişkiler, alanyazında mevcut araştırmalar arasında da görülmüştür. İyi oluşun olumlu duygular alt boyutu alanyazında genellikle tükenmişlikle ilişkilendirilmiş ve idari görev durumunun tükenmişlik düzeyine etkisini inceleyen araştırmacılar farklı bulgulara ulaşmıştır. Araştırmacılarından bazıları öğretmen elemanlarının idari görevlerinin olup olmamasına göre tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmadığı bulgusuna ulaşmışken (Demir vd, 2015; Ölçer, 2007); bazıları da idari görevi olan öğretmen elemanlarının idari görevi olmayanlara göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir (Azeem ve Nazir, 2008; Eker ve Anbar, 2008; Karabıyık vd, 2008; Kutanis ve Karakiraz, 2013; Lackritz, 2004; Naktiyok ve Karabey, 2005; Yıldırım ve Taşmektepligil, 2011). Benzer şekilde Çavuş vd (2007) idari görevi olan öğretmen elemanlarının idari görevi olmayanlara göre yalnızca duygusal tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtirken; idari görevi olmayan öğretmen elemanlarının olanlara kıyasla daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadığı yönünde araştırmalar da bulunmaktadır (Can ve Tiyek, 2015). Alanyazındaki bu farklı bulguların, araştırmanın nitel bölümünde bazı öğretmen elemanlarının da belirttiği gibi bireylerin algıları ve idari göreve yükledikleri anlam sebebiyle değişkenlik gösterdiği düşünülebilir.

Araştırmanın nicel verilerinden elde edilen sonuçlara göre idari görevi olan öğretmen elemanlarının bağlanma düzeylerinin hiçbir idari görevi olmayan öğretmen elemanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzer şekilde alanyazında da idari görevi olan öğretmen elemanlarının bağlanma düzeylerinin idari görevi olmayanlara kıyasla daha yüksek olduğu yönünde araştırmalar bulunmaktadır (Ay vd, 2015). Araştırmanın nitel bölümüne katılan öğretmen elemanları, sorumluluk yüklenme, başarıların görünürlüğünün artması ve takdir görme sebebiyle idari görevin

bağlanmaya olumlu etkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Budak ve Sürgevil'e (2005) göre "seçim yapma, karar verme, sorun çözme ve sorumluluklarını yerine getirme olanağı" şeklinde tanımlanabilen kontrol duygusunda eksiklik hissetmesi bireyde tükenmişliğe neden olmaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005). İdari görev sebebiyle bu olanaklara sahip olan öğretim elemanlarının da tükenmişliğin karşıtı olan olumlu duygulanımı daha sık deneyimleyeceği ve bağlanma düzeylerinin artacağı değerlendirilebilir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarına paralel olarak Atakan ve Ersoy (2016: s.101) da öğretim elemanlarının kurumlarına olan bağlılıklarının, kurumlarının kendilerine yükledikleri sorumluluklar sebebiyle arttığını belirtmiştir. Sarpkaya vd (2016) de takdir edilme ve tanınma duygusunu deneyimlemenin öğretim elemanlarının motivasyonu üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir. Bu motivasyon ve yöneticiler tarafından önemsenme duygusuyla birlikte idari görevi olan öğretim elemanlarının (Akman vd, 2006) örgüte yönelik bağlılıklarının (Yücel, 2006) ve iş doyumlarının (Akçit, 2011; Keskin, 2010) artacağı değerlendirilmektedir. Araştırmanın nitel bölümünde görüş bildiren öğretim elemanlarının az bir kısmı idari görevin bağlanmayı azalttığını belirtmiş, bazıları ise idari görev ve bağlanma düzeyinin ilişkili olmadığını dile getirmiştir. Alanyazında öğretim elemanlarının idari görev durumlarına göre bağlılığın farklılaşmadığı yönünde bulguya ulaşan yalnızca bir araştırmaya rastlanmıştır (Demirkol, 2014).

Araştırmanın nicel bölümünde olumlu/iyi ilişkiler alt boyutu puanlarının idari görev durumuna göre anlamlı bir fark göstermediği bulgusuna ulaşılmış, nitel bölümünde görüşlerine başvurulmuş öğretim elemanlarının bir kısmı da sosyal ilişkilerin idari görevden kalıcı olarak etkilenmediğini belirtmiştir. Kutanis ve Karakiraz'a (2013) göre idari görev sahibi olan öğretim elemanları üniversitede geçirdikleri zamanın büyük bir kısmını yönetsel faaliyetler ile geçirirken; aynı zamanda birçok insanla etkileşim halinde bulunmaktadır. Araştırmaya katılan öğretim elemanları bu durumun ilişkilere yanıltıcı ve çarpık bir özellik kazandırdığını, dolayısıyla da bu etkileşimin bireyin sosyal ilişkilerine kalıcı bir etkisi olmadığını belirtmişlerdir. Ne var ki, araştırmanın nitel bölümüne katılan çok sayıda öğretim elemanı, idari görevi olan öğretim elemanlarının maruz kaldığı sosyal etkileşimin

niceliğini göz önüne alarak idari görevlerin sosyal ilişkileri olumlu ve olumsuz olarak iki yönlü etkilediğini ifade etmiştir. Maslach ve Zimbardo (1982) işi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan bireylerin tükenmişlik duygusunu deneyimlediğini belirtmiştir. Araştırmanın nitel bölümünde idari görevin sosyal ilişkileri olumlu etkilediği yönünde görüş bildiren öğretim elemanları da bu durumu ilişkilerin çeşitliliği ile ilişkilendirirken; olumsuz etkilediği yönünde görüş bildiren öğretim elemanları da bu durumu idari görev sorumluluklarıyla birlikte mesai kavramının bulanıklaşması ve ilişkilere ayrılan zamanın azalması ile ilişkilendirmişlerdir.

Araştırmanın nicel bölümünde anlam alt boyutunun idari görev durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Araştırmanın nitel bölümünde görüşlerine başvurulmuş öğretim elemanlarının çoğu hayatı anlamlandırmanın bireysel bir olgu olduğunu ve idari görevle ilişkili olmadığını belirtmişlerdir. Öğretim elemanlarından bazıları ise idari görev yapmanın kişiye farklı bir bakış açısı kazandırdığı ve farklı boyutları görebilmesini sağladığı için anlam üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir.

Araştırmanın nicel bölümünde başarı alt boyut puanlarının medeni duruma göre anlamlı bir fark göstermediği belirlenmiş olsa da araştırmanın nitel bölümünde görüşlerine başvurulmuş öğretim elemanlarından yalnızca biri idari görevin başarıyla ilişkisi olmadığını belirtmiştir. Aksine, araştırmanın nitel bölümünde görüş bildiren birçok öğretim elemanı idari görevin başarıyı etkilediğini dile getirmiştir. Öğretim elemanları idari görevde başarılı atfedilme ve takdir edilme, idareciliğin getirdiği çevreyi kontrol edebilme ve sisteme müdahale edebilme yetkisi ile idari görev vasıtasıyla ulaşılabilen kaynakların çokluğunun bireyi daha üretken ve başarılı hissettirdiğini belirtmişlerdir. Öğretim elemanlarının bu görüşleri alanyazında idari görevi olan öğretim elemanlarının başarılı hissetme düzeylerinin idari görevi olmayanlara kıyasla daha yüksek olduğunu bulgulayan araştırmalarla da desteklenmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008; Can ve Tiyek, 2015; Derinbay, 2012; Gezer vd, 2009; Yıldırım ve Taşmektepligil, 2011). Ne var ki, araştırmanın nitel bölümüne katılan öğretim elemanlarından bazıları idari göreve ayrılan zamanın akademik başarıların önüne geçtiğini belirtmiştir. Alanyazında idari görev ve tükenmişlik düzeyine ilişkin çelişkinin bir benzeri de başarı düzeyinde görülmektedir.

Kutanis ve Karakiraz'a (2013) göre gün içinde enerjisini idari işlerle tüketen öğretmen elemanları araştırma ve yayın yapacak zamanı bile bulmakta zorlanmaktadır ve tükenmişlik düzeyleri, idari görevi olmayanlardan yüksektir. Bu durum göz önüne alındığında, iş yükü oldukça fazla ve mesaisi yoğun olan idari görevlerin tükenmişlik düzeyini arttırdığı ve buna bağlı olarak da başarı duygusunu azalttığı düşünülebilir.

4.3. Mesleki Kıdem ve İyi Oluş İlişkisine Ait Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın üçüncü bulgusu öğretmen elemanlarının toplam iyi oluş düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaştığıdır. Araştırmanın nicel bölümünde mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmen elemanlarının toplam iyi oluş düzeylerinin, meslekte ilk on beş yılı içerisinde olan öğretmen elemanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmanın nicel bölümünde olumlu duygular alt boyutu puanlarının mesleki kıdeme göre farklılaştığı görülmüş ve meslekte geçirdiği süre 16 yıl ve üzeri olan öğretmen elemanlarının olumlu duygular hissetme düzeylerinin meslekte ilk 15 yılı içerisinde olan öğretmen elemanlarından yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulguları açıklamak için görüşlerine başvurulmuş öğretmen elemanlarının çoğunluğu, mesleki kıdemin getirdiği deneyim ve birikimle birlikte olumlu duyguların da arttığını, ayrıca kıdemle birlikte hak edilen unvan ve görevlerin alınabilmesinin de olumlu duyguları beraberinde getirdiğini ifade etmişlerdir. Araştırmanın bulgularına benzer şekilde alanyazındaki birçok araştırmada da mesleki kıdemin artmasının olumsuz duygulanım ve tükenmişliği azaltan etkenlerden olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Ardıç ve Polatçı, 2008; Can ve Tiyek, 2015; Çavuşoğlu vd, 2015; Çiçek Sağlam, 2011; Demir vd, 2015; Denizoğlu vd, 2005; Ergin, 1992; Gezer ve Yenel, 2009; Ghorpade vd, 2007; İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011; Konakay, 2013; Lackritz, 2004; Maslach ve Jackson, 1981).

Mesleki kıdemi az olan öğretmen elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin kıdemlilere göre yüksek olmasının; daha genç yaşta akademisyenlerin iş yükünün fazla olması, deneyimlerin yeterli olmaması, lisansüstü eğitimlerine devam ederken akademik işlerini de zamanında yetiştirmek zorunda olmaları, iş yükünün

fazlalığından kaynaklanan rol belirsizliği, rol çatışması, iş stresi gibi olumsuz etkenlerin yanı sıra hayata yeni başlamış olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir (Demir vd, 2015; Okray, 2018). Bu duruma paralel olarak araştırmanın nitel bölümüne katılan öğretim elemanları da meslekte geçirdikleri sürede kazandıkları tecrübe, özgüven ve mesleki yeterlilik ve yetkinliğin hayatlarını kolaylaştırdığı ve olumlu duygularını arttırdığını belirtmişlerdir. Araştırmanın nitel bölümünde görüş bildiren öğretim elemanlarından yalnızca biri olumlu duyguların mesleki kıdemle ilişkili olmadığını belirtmiştir. Bu görüşe uygun olarak alanyazındaki bazı araştırmaların sonucunda da tükenmişliğin kıdem değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Çavuş vd, 2007; Tetik, 2011).

Araştırmanın nicel bölümünde bağlanma alt boyutu puanlarının mesleki kıdeme göre farklılaştığı görülmüş ve meslekte geçirdiği süre 16 yıl ve üzeri olan öğretim elemanlarının bağlanma düzeylerinin meslekte ilk 15 yılı içerisinde olan öğretim elemanlarından yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Alanyazında çalışanların çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu (Benkhoff, 1997; Suliman ve Iles, 2000; Wasti, 2000) yönündeki araştırmaların yanı sıra, öğretim elemanlarının üniversitede sahip olduğu kıdem arttıkça kurumlarına karşı duydukları bağlılığın da arttığını tespit eden araştırmalar da bulunmaktadır (Bozkurt ve Yurt, 2013; Meyer vd, 1993).

Araştırmanın nitel bölümünde görüşlerine başvuru alan öğretim elemanları bağlanmayı mesleki/kurumsal bağlılıkla ilişkilendirmiş ve mesleki kıdemin getirdiği imkanların bağlanmayı olumlu etkilediğini belirtmişlerdir. Ay vd (2015) çalışanların bağlılığını etkileyen örgütsel faktörlerin işin niteliği ve önemi, yönetim ve liderlik, ücret düzeyi, denetlenme biçimi, örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgütsel ödüller, takım çalışması, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi değişkenlerle ilişkili olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde öğretim elemanları da kıdemle gelen kurumun işleyişine ortak olma durumu ve aidiyet duygusunun bağlanma düzeylerini arttırdığını belirtmiştir. Araştırmanın nitel bölümünde, mesleki kıdemle birlikte gelen yaşamışlıkların bağlanmayı olumsuz etkilediğini belirten az sayıda öğretim elemanının kadro alamama, yönetimde söz sahibi olmama ve kurumun fiziksel eksikleri sebebiyle olumsuz görüşler bildirdikleri düşünülebilir.

Araştırmanın nitel bölümünde görüş bildiren öğretim elemanlarından bazıları ise bağlanmanın mesleki kıdemle ilişkili olmayıp, kurumda deneyimlenen adalet duygusu ile ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Alanyazında mesleki kıdemle bağlanma arasında ilişki bulunmadığına dair araştırmalar varken (Boylu vd, 2007; Çöl ve Gül, 2005); kurum içerisinde hissedilen adaletin bağlanma ile pozitif yönde ilişkili olduğu yönünde dair araştırmalar da bulunmaktadır (Batoool, 2013; Cheng, 2014; Cohen-Charash ve Spector, 2001; Ghafourian, 2014; Ha ve Ha, 2015; Moon vd, 2014). Ancak İbrahim ve Perez (2014) yaptıkları çalışmada kişilerin kurumda geçirdikleri çalışma süreleriyle örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet kavramları arasında bir ilişki bulamamıştır.

Araştırmanın nicel bölümünde olumlu/iyi ilişkiler alt boyutu puanlarının mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir. Bu durumu açıklamak için araştırmanın nitel bölümünde görüşlerine başvuru alan öğretim elemanlarından bazıları mesleki kıdemin sosyal ilişkiler üzerinde etkisinin bulunmadığını belirtse de birçok öğretim elemanı meslekte geçirilen sürenin bireyleri tanınır kıldığını, edinilen unvanlar ve süreç içerisinde dahil olunan sosyal ağların ilişkilerini olumlu etkilediğini ifade etmişlerdir. Öğretim elemanlarının belirttiği şekilde kıdem ve tanınırlığın getirisi olan örgütsel destek; bireyin bağlanma, saygı duyulma, duygusal destek ve onaylanma gibi birtakım gereksinimlerinin karşılanmasına yardımcı olmaktadır (Armeli vd, 1998). Wright'a (2005) göre sosyal destek bireylerin psikolojik iyi oluşları ve iş yaşamında deneyimledikleri yalnızlık üzerinde oldukça önemli bir rol oynamaktadır.

Araştırmanın nitel bölümünde görüş bildiren öğretim elemanlarından bazıları da zamanla deneyimlenen olumsuzlukların kişileri bireyselleştirdiğini ve sosyal ilişkilerini daha aza indirdiğini ifade etmişlerdir. Çetin ve Alacalar'a göre (2016) çoğunlukla tek başına ve uzun süreli çalışmaların sonucunda ortaya çıkan akademik başarılar öğretim elemanlarını yalnızlığa itmektedir. Akademideki görevlerin bireysel ve rekabetçi oluşu da öğretim elemanlarının iş yaşamında yalnız kalmasına sebep olmaktadır (Bell vd, 1990). Alanyazında iş yaşamındaki yalnızlığın bireylerin öznel iyi oluş düzeyleri (Erdil ve Ertosun, 2011; Yurcu ve Kocakula, 2015) ile iş ve yaşam

doyumlarını (Çivitçi ve Çivitçi, 2009; Mellor vd, 2008; Wright, 2005; Yılmaz, 2008; Yılmaz ve Altınok, 2009) azalttığına yönelik araştırmalar da bulunmaktadır.

Araştırmanın nicel bölümünde anlam alt boyutu puanlarının mesleki kıdeme göre farklılaştığı görülmüş, mesleki kıdem arttıkça hayatı anlamlandırma düzeyinin de yükseldiği belirlenmiştir. Bu bulguyu açıklamak için araştırmanın nitel bölümünde görüşlerine başvurulmuş öğretmen elemanları meslekte geçen zaman ve yaşantılar sonucunda anlam boyutunda değişiklikler olduğunu belirtmişlerdir. Bireylerin faaliyetlerini gerçekleştirdiği iş ya da sosyal çevresinde hangi genel doğrulara inanacağını bilememesi durumu (Erjem, 2005; Seeman, 1959; Seeman, 1967) veya bireylerin iş ortamında yaptıkları iş ve işlemlerin basit, sıkıcı ya da kendi kapasitelerinin altında olduğunu düşünmeleriyle (Sarros vd, 2002) ortaya çıkan anlamsızlık durumunun öğretmen elemanlarının iyi oluşlarını etkilediği düşünülmektedir (Aktaran: Aydın ve Özeren, 2019). Bu duruma örnek olarak araştırmaya katılan kıdemsiz bir öğretmen elemanı şunu ifade etmiştir:

"...kendimi gerçekleştiremiyorum kıdemim yüzünden. Anlamsızlaşıyor bu yüzden yaptığım şey. Derslere giriyorum ama kendi üzerime elzem görmediğim şeyleri kıdemden dolayı yapmak zorunda kaldığımda bu anlamsızlaştırıyor. Asıl amacım bu değil ben ne yapıyorum diye sorguluyorum. "

Araştırmanın nicel bölümünde başarı alt boyut puanlarının mesleki kıdeme göre farklılaştığı görülmüş ve meslekte 16 yıl ve üzerinde zaman geçiren öğretmen elemanlarının başarılı hissetme düzeylerinin meslekte ilk on yılı içerisinde olan öğretmen elemanlarından daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ardiç ve Polatçı (2008) öğretmen elemanlarıyla gerçekleştirdikleri araştırmada en düşük kişisel başarı düzeyine sahip olanların, akademik kariyerlerinin ilk beş yılındakiler olduğunu tespit etmiştir. Alanyazında da benzer şekilde başarı hissinin mesleki kıdemle birlikte arttığı yönünde araştırmalar bulunmaktadır (Ardiç ve Polatçı, 2008; Denizoğlu vd, 2005; Demir vd, 2015; Derinbay, 2012; Ergin, 1992; Fadlelmula, 2014; İraz ve Ganiyusufoglu, 2011).

Araştırmanın nitel bölümünde görüşlerine başvurulmuş öğretmen elemanları başarıyı yakalamanın bir süreç ve birikim gerektirdiğini ve başarılı hissetme duygusunun mesleki kıdemle doğru orantılı olarak artacağını; ayrıca süreç içerisinde emeklerin karşılığını almanın verdiği tatmin duygusunun da başarı hissini arttırdığını belirtmişlerdir. Ardıç ve Polatçı'ya (2008) göre de başarıyı tarif eden kişisel gelişim ve yeterlilik düzeyi ile ilgili düşüncelerin kariyerin ilerleyen yıllarında daha fazla olması, biriken bilgi ve deneyim ile ilişkilidir. Araştırmaya katılan öğretmen elemanlarıyla benzer şekilde Budak ve Sürgevil (2005) de bireylerin örgüte yaptığı katkılara karşılık olarak hem maddi hem de sosyal açıdan takdir edilmesinin, bireylerin işlerinde özerk / bağımsız olduklarını hissetmelerinin ve işleri üzerinde kontrol sahibi olduklarını düşünmelerinin kişisel başarı hislerini artırdığını belirtmiştir.

4.4. Akademik Unvan ve İyi Oluş İlişkisine Ait Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın son bulgusu öğretmen elemanlarının toplam iyi oluş düzeylerinin akademik unvana göre farklılaştığıdır. Araştırmanın nicel bulgularına göre araştırma görevlilerinin toplam iyi oluş düzeyleri ve olumlu duygular alt boyutu puanları diğer tüm unvanlara sahip öğretmen elemanlarından daha düşüktür. "Araştırma Görevlisi" olan öğretmen elemanlarının olumlu duygular hissetme düzeyleri diğer unvanlara sahip öğretmen elemanlarından daha düşük olduğu bulgusu, alanyazında öğretmen elemanlarının tükenmişlik düzeyleri üzerine gerçekleştirilen araştırmalarla benzerlik göstermektedir. Öğretim elemanları ile gerçekleştirilen birçok araştırmada "Araştırma Görevlisi" unvanına sahip olanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları diğer unvanlara sahip öğretmen elemanlarından daha yüksek olarak bulunmuştur (Ardıç ve Polatçı, 2008; Azeem ve Nazir, 2008; Budak ve Sürgevil, 2005; Çavuşoğlu vd, 2015; Demir vd 2015; Denizoğlu vd, 2005; Derinbay, 2012; Ergin, 1995; Gezer vd, 2009; Konakay, 2013; Küçüksüleymanoğlu, 2007; Serinkan ve Bardakçı, 2009; Tümkiye, 2007).

Araştırmanın nitel bölümünde görüşlerine başvurulmuş öğretmen elemanları süreç içerisinde verilen emeklerin karşılığı olarak unvan almanın ve unvanların yükselmesiyle birlikte edinilen rahat çalışma ortamını olumlu duygular boyutunda etkili olduğunu belirtmişlerdir. Dost ve Cenkseven (2008) de yaş ve unvan arttıkça,

öğretim elemanlarının mesleki ve ekonomik birikimleri arttığından iş doyumlarının artmasının beklenen bir durum olduğunu belirtmiştir. Demir vd (2015) göre ise araştırma görevlilerinin iş yükünün daha fazla olması, rol belirsizliği ya da rol çatışması gibi sorunları daha çok yaşamaları, genellikle iş güvencesine sahip olmamaları ve yüksek beklentileri olmasına rağmen sık sık hayal kırıklıkları yaşamaları, tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olmasında etkilidir.

Araştırmanın nitel bölümünde görüş bildiren "Araştırma Görevlisi" ve "Doktor Öğretim Üyesi" öğretim elemanlarından bazıları hak edilen unvanları bürokratik engeller sebebiyle alamamanın olumlu duygularını azalttığını belirtmişlerdir. Çam (2001) da benzer şekilde araştırmasında doktorasını tamamlamış ve "Doktor Öğretim Üyesi" olmayı bekleyen "Araştırma Görevlilerinin" en yüksek duygusal tükenme düzeyine sahip olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Araştırmanın nicel bölümünde de "Araştırma Görevlisi" olan öğretim elemanlarından sonra en düşük olumlu duygular düzeyine "Doktor Öğretim Üyesi" olanların sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Alanyazında bütün akademik unvanlar içerisinde en fazla tükenmeye düzeyine sahip olanların "Doktor Öğretim Üyeleri" olduğunu ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005; Gezer ve Yenel, 2009; İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011). Budak ve Sürgevil (2005) bu durumu, doktor öğretim üyelerinin doçent olabilmek için gereken yeterlilikleri sağlamakta zorlanmaları veya yeterli olsalar dahi önlerine çıkan kariyer engelleri (kadro tıkanıklıkları vb.) gibi sorunlarla açıklamıştır. Araştırmanın nitel bölümüne katılan az sayıda öğretim elemanı da akademik unvanın olumlu duygular üzerinde etkili olmadığını belirtmişlerdir. Alanyazında akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin unvana göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşan araştırmalar da bulunmaktadır (Çiçek Sağlam, 2011; Kutanis ve Karakiraz, 2013; Lackritz, 2004; Özdemir vd, 2003; Tetik, 2011).

Araştırmanın nicel bölümünde bağlanma alt boyutu puanlarının akademik unvana göre farklılaştığı; bütün unvanlar arasında en düşük bağlanma düzeyine sahip olanların "Araştırma Görevlisi" olduğu ve "Doçent" unvanına sahip öğretim elemanlarının bağlanma düzeylerinin "Doktor Öğretim Üyesi" unvanına sahip öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Atakan ve Ersoy (2016) "Profesör" olan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin diğer

unvanlardan daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Araştırmanın nitel bölümünde görüşlerine başvuru alan öğretim elemanları da akademik unvanın yükselmesiyle birlikte kurumsal ve mesleki bağlılığın arttığını ancak hak edilen unvanların kadro karşılıklarını alamamanın bağlanmalarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Araştırmanın nitel bölümünde görüş bildiren öğretim elemanlarından bazıları ise akademik unvanın bağlanma üzerinde etkili olmadığını ifade etmişlerdir. Alanyazında da öğretim elemanlarının bağlılık düzeylerinin unvanlarına göre farklılık göstermediği yönünde araştırmalar bulunmaktadır (Boylu vd, 2007; Bozkurt ve Yurt, 2013).

Araştırmanın nicel bölümünde olumlu/iyi ilişkiler alt boyutu puanlarının akademik unvana göre anlamlı bir fark göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmanın nitel bölümünde görüşlerine başvuru alan öğretim elemanları akademik unvanın akademi dışındaki çevrelerde çoğu zaman olumlu etkisinin olduğu ve toplumda saygınlık uyandırdığını belirtmişlerdir. Unvanı ilk basamaklarda olan öğretim elemanları, unvanları sebebiyle akademide zaman zaman olduklarından daha az algılandıkları ve bu sebeple de unvanlarının sosyal ilişkilerini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Alanyazında öğretim elemanlarının belirttiği bu durum sosyal destek, rol belirsizliği ve rol çatışması kavramlarıyla ilişkilendirilmiştir. Doğan'a (2016) göre sosyal desteğe sahip olan çalışanlar; kendilerine değer verildiğine, sevildiklerine, sayıldıklarına ve karşılıklı yükümlülükleri olan bir grubun üyesi olduklarına inanırlar. Alanyazında sosyal destek görememenin tükenmişlik düzeyini (Baruch-Feldman vd, 2002; Bhanthumnavin, 2003; Cieslak, vd, 2007; Clara vd, 2003; van Daalen vd, 2006; Greenglass vd, 1997; Halbesleben ve Buckley, 2006; Kinman vd, 2011; Lloyd vd, 2002; O'Driscoll vd, 2004; Salami, 2011; Yıldırım, 2008) ve stresi arttırdığı (LaRocco vd, 1980; Manning vd, 1996) ayrıca rol çatışması ve rol belirsizliğine de sebep olduğu (Gomez-Mejia vd, 2010) yönünde araştırmalar bulunmaktadır. Sosyal destek görememekten kaynaklanan rol çatışması ve rol belirsizliği tükenmişliğin sebepleri arasında olduğundan (Gomez-Mejia vd, 2010), unvanı ilk basamaklarda olan öğretim elemanlarının deneyimledikleri bu durumun sosyal ilişkilerine ve dolayısıyla iyi oluşlarına da olumsuz yönde yansıtacağı düşünülebilir.

Araştırmanın nicel bölümünde anlam alt boyutu puanlarının akademik unvana göre farklılaştığı ve unvanı "Araştırma Görevlisi" olan öğretim elemanlarının hayatı

anlamlandırma düzeylerinin diğer unvanlara sahip öğretim elemanlarından düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmanın nitel bölümünde görüşlerine başvurulanan öğretim elemanlarından bazıları akademik unvan almanın bireyde ortaya çıkardığı kendini gerçekleştirme ve içsel doyumla birlikte anlam boyutunda olumlu etkiler yarattığını ayrıca bireyin kendisinde olmasa bile toplumsal statü sebebiyle anlamlı olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak, öğretim elemanlarının çoğunluğu akademik unvanın anlam boyutu üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı yönünde görüş bildirmişlerdir.

Araştırmanın nicel bölümünde başarı alt boyut puanlarının akademik unvana göre anlamlı şekilde farklılaştığı; unvanı "Araştırma Görevlisi" olan öğretim elemanlarının hissettikleri başarı düzeyinin "Profesör", "Doçent" ve "Doktor Öğretim Üyesi" olanlarda düşük olduğu ve "Doktor Öğretim Üyesi" olanların kendilerini "Profesör" olanlardan daha başarısız gördükleri bulgularına ulaşılmıştır. Araştırmanın nicel bulguları alanyazındaki diğer araştırmalarla da benzerlik göstermektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008; Budak ve Sürgevil, 2005; Çavuşoğlu vd, 2015; Denizoglu vd, 2005; Derinbay, 2012; Gezer vd, 2009; Gün ve Baskan, 2017; Konakay, 2013). Derinbay'a (2012) göre "Profesör", "Doçent" ve "Doktor Öğretim Üyesi" olan öğretim elemanları daha fazla deneyim sahibi olduğundan, kendilerini işlerinde yeterli ve başarılı hissetmektedir. "Doktor Öğretim Üyesi" olan öğretim elemanlarının hedeflerinin çoğunlukla akademisyenliğin son unvanı olan "Profesör" unvanına ulaşmak olduğu düşünüldüğünde, kendilerini "Profesörlerden" daha başarısız görmeleri beklendik bir sonuçtur.

Araştırmanın nitel bölümünde görüşlerine başvurulanan öğretim elemanları akademik unvanın yükselmesini yaptıkları işin karşılığı olarak değerlendirdiklerinde kendilerini başarılı hissettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca bazı öğretim elemanları, akademik unvanın başarıya ulaşmada bir motivasyon kaynağı olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde Ralston vd (1999), kendini geliştirme düzeyi yüksek olan bireylerin güç ve bireysel başarı ile motive olduklarını ifade etmiştir. Öğretim elemanlarından bazıları ise akademik unvanın başarıların bir getirisi olduğunu, zaten başarılı oldukları için unvanı aldıklarını belirtmiş ve akademik unvanın başarılı hissetme üzerinde etkisinin olmadığını belirtmişlerdir.

Türkiye’deki eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının iyi oluşlarını nicel ve nitel yöntemler kullanarak inceleyen bu araştırmada özetle;

1. Medeni duruma göre iyi oluşun ve alt boyutlarından olumlu duygular ve anlam düzeyinin farklılaştığı; bağlanma ve olumlu/iyi ilişkiler alt boyutlarının farklılaşmadığı; ancak başarı alt boyutunda araştırmanın nicel ve nitel verileri arasında alanyazında da mevcut şekilde tutarsızlık olduğu,

2. İdari görev durumuna göre iyi oluşun ve alt boyutlarından anlam düzeyinin farklılaşmadığı; yalnızca bağlanma alt boyutunun farklılaştığı, ancak olumlu duygular, olumlu/iyi ilişkiler ve başarı alt boyutlarında araştırmanın nicel ve nitel verileri arasında tutarsızlık olduğu, alanyazında da olumlu duygular ve başarının idari görevle ilişkisinde benzer şekilde tutarsızlık olduğu,

3. Mesleki kıdeme göre iyi oluşun ve alt boyutlarından olumlu duygular, bağlanma, anlam ve başarı düzeylerinin farklılaştığı; ancak olumlu ilişkiler alt boyutunda araştırmanın nicel ve nitel verileri arasında tutarsızlık bulunduğu,

4. Akademik unvana göre iyi oluşun ve alt boyutlarından olumlu duygular, bağlanma ve başarı düzeylerinin farklılaştığı, ancak olumlu ilişkiler ve anlam alt boyutunda araştırmanın nicel ve nitel verileri arasında tutarsızlık bulunduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına ilişkin öneriler uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik olarak iki başlık altında sunulmuştur.

5.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Öğretim elemanlarının iyi oluş düzeylerini artırmaya yardımcı olabilmek ve farkındalık yaratmak amacıyla üniversitelerin psikolojik danışma merkezleri tarafından koruyucu ruh sağlığı eğitimi hizmetleri verilebilir. Öğretim elemanlarının

iyi oluşlarıyla ilgili aralıklı olarak ölçümler yapılarak, ihtiyaç duyulması halinde seminer, eğitim ve çalıştaylar düzenlenebilir ve kişisel gelişimlerine imkân tanınabilir.

Öğretim elemanlarının iyi oluş düzeylerini artırmak amacıyla özellikle mesleğin ilk yıllarında olan öğretim elemanlarına daha kıdemliler ve yöneticiler tarafından sosyal ve duygusal destekte bulunulmasını sağlayacak çeşitli etkinlikler veya mentorluk gibi sistemler planlanabilir. Özellikle mesleğe yeni başlamış olan öğretim elemanlarının akademik hayatta karşılaşacakları sorunlarla ilgili bilgilendirilerek görev tanımlarının açık ve net bir biçimde yapılması, tükenmişlik, rol belirsizlikleri ve rol çatışmaları gibi olumsuz durumlar yaşamalarını önleyebilir.

Öğretim elemanlarının kişisel gelişimine imkân tanınması, iş yüklerinin azaltılması, işleriyle birlikte aile yaşantısı ve sosyal hayata da zaman ayırmalarının sağlanması, özlük haklarının koruması, çalışma ve fiziksel koşullarının iyileştirilmesi, yönetim olarak görevlendirmeler ve ödüllendirmelerde adil bir sistemin uygulanması, öğretim elemanlarına güven ve huzur telkin edilmesi ve birçok öğretim elemanının yaşadığı kadro sıkıntısı gibi bürokratik engellerin çözüme ulaştırılması da iyi oluş düzeyini olumlu etkileyebilir.

İdari görevi bulunan öğretim elemanlarına iş yükünün dengeli dağıtılarak ve sorumluluklarını paylaşırma imkânı sağlanarak asli görevleri olan akademisyenlik ile ilgili işlerine rahat vakit ayırabilmeleri sağlanabilir. Bu durumun idari görevi olan öğretim elemanlarının başarılı hissetme düzeylerini, diğer öğretim elemanlarının da bağlanma düzeylerini artırabileceği düşünülmektedir.

5.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Araştırma, eğitim fakültelerinde görev yapmakta olan öğretim elemanları ile sınırlıdır. Gelecekte yapılacak çalışmalar farklı fakültelerde görevli öğretim elemanlarıyla da gerçekleştirilebilir. Bu çalışmada iyi oluş ile demografik değişkenler (medeni durum, idari görev durumu, mesleki kıdem ve akademik unvan) arasındaki ilişki nicel ve nitel araştırma yöntemleri kullanılarak incelenmiştir. Öğretim elemanlarının iyi oluşlarını etkileyebilecek diğer değişkenlerle çalışmalar

gerçekleştirilebilir. Ayrıca, öğretim elemanlarının iyi oluş düzeylerine ilişkin araştırmalar deneysel uygulamalar, farkındalık çalışmaları ve boylamsal araştırmalar ile genişletilerek, iyi oluşun çeşitli değişkenlerle olan ilişkisinin sürekliliği incelenebilir.



KAYNAKÇA

- Acock, A. C., ve Hurlbert, J. S. (1990). "Social Network Analysis: A Structural Perspective for Family Studies." *Journal of Social and Personal Relationships*, 7(2), 245–264. <https://doi.org/10.1177/0265407590072006>
- Akçit, V. (2011). Örgütlerde Ödüllendirme ve Cezalandırmanın Örgüt Çalışanlarının Performansına Etkisi. Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Akman, Y., Kelecioğlu, H., ve Bilge, F. (2006). "Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri." *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 11–20.
- Alston, J., Lowe, G. D., ve Wrigley, A. (1974). "Socioeconomic Correlates for Four Dimensions of Self-Perceived Satisfaction." *Human Organization*, 33(1), 99–102.
- Altuntaş, C. (2010). "Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma." *Journal of Yaşar University*, 18(5), 2995–3015.
- Anbar, A., ve Eker, M. (2008). "An Examination of Relationship between Burnout and Job Satisfaction among Turkish Accounting and Finance Academicians." *European Journal of Economic and Political Studies*, 1(1), 39–58.
- Andrews, F. M., ve S. B. Withey, (1976). *Social Indicators of Well-Being*. Boston, MA: Springer US. <https://doi.org/10.1007/978-1-4684-2253-5>
- Aragon, T., ve Kösterelioğlu, M. (2009). "Akademisyenlerin Akademik İletişim Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" [Bildiri], The First International Congress of Educational Research, Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Aras, M., ve Karakiraz, A. (2013). "Zaman Temelli İş Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma." *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(4), 2013.
- Ardıç, K., ve Polatçı, S. (2008). "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)." *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69–96. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/287441>
- Arı, S. (2011). Örgüt İkliminin İşle Bütünleşme Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arıcı, F. (2011). Üniversite Öğrencilerinde Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılar ve Psikolojik İyi Oluş. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., vd (1998). "Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs." *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288–297. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.288>
- Arslandaş, H. İ. (2011). "Öğretim Elemanlarının Öğretim Stratejileri-Yöntem ve Teknikleri, İletişim ve Ölçme Değerlendirme Yeterliklerine Yönelik Öğrenci Görüşleri." *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 487–506.
- Atakan, M. M., ve Ersoy, A. (2016). "Spor Bilimleri Fakülteleri ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Çalışan Akademik Personelin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Düzeylerinin İncelenmesi." *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 26(3), 90–104. <https://doi.org/10.17644/sbd.237581>
- Ateş, B., ve Çelik, O. (2018). "Öğretmen Adaylarında Psikolojik İyi Oluşun Yordayıcısı Olarak Algılanan Sosyal Yetkinlik ve Güvengenlik." *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 444–460.
- Awang, Z., Ahmad, J. H., ve Mohamed Zin, N. (2010). "Modelling job satisfaction and work commitment among lecturers: A case of UiTM Kelantan." [Bildiri], *Proceedings of the Regional Conference on Statistical Science (RCSS '10)*, 241–255.
- Ay, F., Ulusoy, H., ve Tosun, N. (2015). "Akademisyenlerin Çalıştıkları Bölüme ve Üniversiteye Olan Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi." *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(36), 749–762.
- Aydın, A. (1998). "Eğitim Fakültelerinin Yeniden Yapılandırılması ve Öğretmen Yetiştirme Sorunu." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(15), 275–286. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/kuey/article/view/5000050941>
- Aydın, E., ve Özeren, E. (2019). "Akademide İşe Yabancılaşma Olgusu: Araştırma Görevlileri Üzerine Nitel Bir Alan Çalışması." *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 159–178. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.518296>
- Azeem, S. M. ve Nazir, N. A. (2008). "A study of job burnout among university teachers." *Psychology and Developing Societies*, 20(1), 51–64. <https://doi.org/10.1177/097133360702000103>
- Bakan, İ., Taşlıyan, M., Taş, F. ve Aka, N. (2015). "Örgüt Depresyonu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki; Bir Üniversitedeki Akademisyenler Üzerinde Alan Araştırması." *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 296–315.
- Baki, A. ve Gökçek, T. (2012). "Karma Yöntem Araştırmalarına Genel Bir Bakış." *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(42), 1–21. <https://doi.org/10.17755/esosder.92016>

- Balcı, F. (2011). Psikolojik ve öznel iyi olma hali ile dini inançlar arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. Yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Bartlett, K. R., Kreitzer, M. J., ve Sullivan, B. (2016). "Faculty Engagement and Well-Being: A Vital Leadership Role for Chairs." *The Department Chair*, 26(4), 14–16. <https://doi.org/10.1002/dch.30077>
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayana, D., ve Schwartz, J. (2002). "Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity." *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 84–93. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.1.84>
- Başbüyük, K. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Bağlılıkları ile Moral Durumları Arasındaki İlişki. Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Batool, B. F. (2013). "Emotional intelligence and effective leadership." *Journal of Business Studies Quarterly*, 4(3), 84–94. <https://doi.org/10.1108/01437730110380174>
- Batuk, S. (2011). The Relationships Between Structural Empowerment, Work Engagement, Self-Rated Performance and the Moderating Effect of Preferred Level of Empowerment. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baumeister, R. F., ve Leary, M. R. (1995). "The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation." *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Bell, R. A., Roloff, M. E., Van Camp, K., ve Karol, S. H. (1990). "Is It Lonely at the Top? Career Success and Personal Relationships." *Journal of Communication*, 40(1), 9–23. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1990.tb02247.x>
- Benkhoff, B. (1997). "Ignoring Commitment Is Costly: New Approaches Establish the Missing Link Between Commitment and Performance." *Human Relations*, 50(6), 701–726.
- Berscheid, E., ve H. T. Reis (1998). "Attraction and Close Relationships." Şu kitapta: Ed. S. Gilbert, S. Fiske, ve G. Lindzey. *Handbook of Social Psychology* 4th Ed. New York: Oxford University Press, 193–281.
- Bhanthumnavin, D. (2003). "Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units." *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 79–97. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1051>
- Birkqvist, K., Hjelt-Back, M., ve Osterman, K. (1994). "Aggression Among University Employees." *Aggressive Behavior*, 20, 173–184.

- Bolte, A., Goschke, T., ve Kuhl, J. (2003). "Emotion and Intuition: Effects of Positive and Negative Mood on Implicit Judgments of Semantic Coherence." *Psychological Science*, 14(5), 416–421. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.01456>
- Bortner, R. W., ve Hultsch, D. F. (1970). "A Multivariate Analysis of Correlates of Life Satisfaction in Adulthood." *Journal of Gerontology*, 25(1), 41–47. <https://doi.org/10.1093/geronj/25.1.41>
- Boylu, Y., Pelit, E., ve Güçer, E. (2007). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma." *Finans, Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55–74.
- Bozkurt, Ö., ve Yurt, İ. (2013). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma." *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121–139.
- Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being*. Chicago, Illinois: Aldine Publishing Company. https://doi.org/10.5980/jpnjurol1928.62.8_616
- Bradburn, N. M., ve D. Caplovitz (1965). *Reports on happiness: A Pilot Study of Behavior Related to Mental Health. Monographs in social research*. Chicago, Illinois: Aldine Publishing Company. http://www.norc.org/PDFs/Publications/Reports_on_Happiness_1965.pdf
- Brickman, P., Coates, D., ve Janoff-Bulman, R. (1978). "Lottery winners and accident victims: Is happiness relative?" *Journal of Personality and Social Psychology*, 36(8), 917–927. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.36.8.917>
- Budak, G., ve Sürgevil, O. (2005). "Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama." *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 20(2), 95–108.
- Bulut, S. (2018). *Üniversite Öğrencilerinin Sahip Olduğu Değerler, Psikolojik İyi Oluş ve Mutluluk Düzeyleri Arasındaki Yordayıcı İlişkiler*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Butler, J., ve Kern, M. L. (2016). "The PERMA-Profil: A brief multidimensional measure of flourishing." *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1–48. <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526>
- Campbell, A. (1976). "Subjective measures of well-being." *The American Psychologist*, 31(2), 117–124. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.31.2.117>
- Can, A., ve Tiyek, R. (2015). "Tükenmişlik Sendromu: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama." *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 2146–3417. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/265326>

- Carlson, D. S., ve Perrewé, P. L. (1999). "The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict." *Journal of Management*, 25(4), 513–540. <https://doi.org/10.1177/014920639902500403>
- Carp, F. M., ve Carp, A. (1982). "Test of a Model of Domain Satisfactions and Well-Being." *Research on Aging*, 4(4), 503–522. <https://doi.org/10.1177/0164027582004004005>
- Cenkseven, F., ve Akbaş, T. (2007). "Üniversite Öğrencilerinde Öznel ve Psikolojik İyi Olmanın Yordayıcılarının İncelenmesi." *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 43–65.
- Charles, S. T., Reynolds, C. A., ve Gatz, M. (2001). "Age-related differences and change in positive and negative affect over 23 years." *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(1), 136–151. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.1.136>
- Chekola, M. (1974). The concept of happiness. Yayınlanmamış doktora tezi, University Of Michigan, Michigan.
- Cheng, S. Y. (Cheryl). (2014). "The mediating role of organizational justice on the relationship between administrative performance appraisal practices and organizational commitment." *International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1131–1148. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816864>
- Cherkowski, S. (2018). "Positive Teacher Leadership: Building Mindsets and Capacities to Grow Wellbeing." *International Journal of Teacher Leadership*, 9(1), 63–78. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1182707>
- Christensen, L. B., R. B. Johnson ve L. A. Turner (2015). Araştırma Yöntemleri Desen ve Analiz (12. baskı). Ed. A. Aypay. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cieslak, R., Knoll, N., ve Luszczynska, A. (2007). "Reciprocal relations among job demands, job control, and social support are moderated by neuroticism: A cross-lagged analysis." *Journal of Vocational Behavior*, 71(1), 84–96. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.03.001>
- Clara, I. P., Cox, B. J., Enns, M. W., Murray, L. T., ve Laine, J., (2010). "Confirmatory Factor Analysis of The Multidimensional Scale of Perceived Social Support in Clinically Distressed and Student Samples." *Journal of Personality Assessment*, 81(3), 265–270.
- Clark, A. E. (2009). "Work, Jobs, and Well-Being Across the Millennium." Şu kitapta: *International Differences in Well-Being*. Oxford University Press: Bonn, Germany, 436–468. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199732739.003.0014>
- Clemente, F., ve Sauer, W. J. (1976). "Life Satisfaction in The United States." *Social Forces*, 54(3), 621–631. <https://doi.org/10.1093/sf/54.3.621>

- Cohen-Charash, Y., ve Spector, P. E. (2001). "The role of justice in organizations: A meta-analysis." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278–321. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
- Cohn, M. A., ve Fredrickson, B. L. (2010). "In search of durable positive psychology interventions: Predictors and consequences of long-term positive behavior change." *Journal of Positive Psychology*, 5(5), 355–366. <https://doi.org/10.1080/17439760.2010.508883>
- Coombs, R. H. (1991). "Marital Status and Personal Well-Being: A Literature Review." *Family Relations*, 40(1), 97–102. <https://www.jstor.org/stable/585665>
- Cramer, S. R., Nieman, D. C., ve Lee, J. W. (1991). "The Effects Of Moderate Exercise Training On Psychological Well-Being And Mood State In Women." *Journal of Psychosomatic Research*, 35(4/5), 437–449.
- Creswell, J. W. (2013). *Nitel Araştırma Yöntemleri (3.Baskı)*. Ed. M. Bütün ve S. B. Demir. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Creswell, J. W., V. L. P. Clark, M. Gutmann ve Hanson, W. E. (2003). "An Expanded Typology for Classifying Mixed Methods Research Into Designs." Şu kitapta: Ed. A. Tashakkori ve C. Teddlie. *Handbook of mixed methods in social and behavioral research* Thousand Oaks, CA: Sage, 209–240. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond Boredom and Anxiety*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Csikszentmihalyi, M., ve Figurski, T. J. (1982). "Self-awareness and aversive experience in everyday life." *Journal of Personality*, 50(1), 15–19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1982.tb00742.x>
- Çağlar, E. S. (2011). *The Impact of Empowerment on Work Engagement Mediated Through Psychological Empowerment: Moderating Roles of Leadership Styles and Work Goals*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çakıl, E. (2011). *Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire ve Asistanlarda Mobbing'in İşe Gönülden Adanma Üzerine Etkisi*. Yüksek lisans tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Çam, O. (2001). "The burnout in nursing academicians in Turkey." *International Journal of Nursing Studies*, 38(2), 201–207. [https://doi.org/10.1016/S0020-7489\(00\)00051-1](https://doi.org/10.1016/S0020-7489(00)00051-1)
- Çavuş, M. F., Gök, T., ve Kurtay, F. (2007). "Tükenmişlik: meslek yüksekokulu akademik personeli üzerine bir araştırma." *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 97–108.

- Çavuşoğlu, G., Ünver, Ş., Doğan, E., İslamoğlu, İ., ve Özdemir, S. (2015). “Spor Bilimleri Fakültesi öğretim elemanları ile diğer fakülte öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması.” *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi*, 10(1), 4–13.
- Çelik, M., ve Tümkaya, S. (2012). “Öğretim Elemanlarının Evlilik Uyumu ve Yaşam Doyumlarının İş Değişkenleri ile İlişkisi.” *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 13(1), 223–238.
- Çelik, O. (2016). Öğretmen Adaylarında Psikolojik İyi Oluş Algılanan Sosyal Yetkinlik ve Güvengenliğin İncelenmesi. Yüksek lisans tezi, Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.
- Çetin, A., ve Alacalar, A. (2016). “İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri İle Algılanan Sosyal Ve Örgütsel Desteğin Rolü.” *Int. Journal of Management Economics and Business*, 12(27), 193–217.
- Çevik, N. K., ve Korkmaz, O. (2014). “Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi.” *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1).
- Çiçek Sağlam, A. (2011). “Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisi.” *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 407–420.
- Çivitci, N., ve Çivitci, A. (2009). “Self-esteem as mediator and moderator of the relationship between loneliness and life satisfaction in adolescents.” *Personality and Individual Differences*, 47(8), 954–958. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.07.022>
- Çoğaltay, N. (2015). “Eğitim Fakültelerinde Okutulan Öğretmenlik Meslek Bilgisi Derslerinin Etkililiğine İlişkin Öğrenci Görüşleri: Nitel Bir Araştırma.” *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 6(12), 51–66.
- Çögenli, M. Z., ve Döner, E. (2015). “Türkiye’de Akademisyenler Üzerine Gerçekleştirilen Mobbing Konulu Lisansüstü Çalışmaların İncelenmesi.” *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3), 27–46.
- Çöl, G., ve Gül, H. (2005). “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama.” *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291–306.
- Danner, D. D., Snowdon, D. A., ve Friesen, W. V. (2001). “Positive emotions in early life and longevity: Findings from the nun study.” *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(5), 804–813. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.5.804>

- Davidson, R. J., Kabat-Zinn, J., Schumacher, J., vd. (2003). "Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation." *Psychosomatic Medicine*, 65(4), 564–570. <https://doi.org/10.1097/01.PSY.0000077505.67574.E3>
- De Lourdes Machado, M., Soares, V. M., Brites, R., Ferreira, J. B., ve Gouveia, O. M. R. (2011). "A look to academics job satisfaction and motivation in Portuguese higher education institutions." *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 1715–1724. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.417>
- Deci, E. L. (1972). "The Effects of Contingent and Noncontingent Rewards and Controls on Intrinsic Motivation." *Organization Behaviour and Human Performance*, 8, 217–229.
- Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (2008). "Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health." *Canadian Psychology*, 49(3), 182–185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Demir, R., Türkmen, E., ve Doğan, A. (2015). "Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi." *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1(4), 986–1008.
- Demirci, İ., Ekşi, H., Dinçer, D., ve Kardaş, S. (2017). "Beş boyutlu iyi oluş modeli: PERMA Ölçeği Türkçe Formunun geçerlik ve güvenilirliği." *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 60–77.
- Demirkol, A. Y. (2014). "Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık: Meslek Yüksek Okulları Üzerine Bir Araştırma." *Journal of Education Sciences Research*, 4(1), 1–15.
- Denizoğlu, S., Akyıl, R., Yılmaz, B., ve Akyıl, Ş. (2005). "Atatürk Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesinde Çalışan Dış Hekimleri ve Hemşirelerin Mesleki Durum Değerlendirmesi Bölüm II: Tükenmişlik." *Atatürk Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi*, 15(2), 43–53.
- Derinbay, D. (2012). "Öğretim Elemanlarının İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişliklerinin İncelenmesi (Pamukkale Üniversitesi Örneği)." *E-Journal of New World Sciences Academy*, 7(3), 910–929.
- Dermer, M., Cohen, S. J., Jacobsen, E., ve Anderson, E. A. (1979). "Evaluative judgments of aspects of life as a function of vicarious exposure to hedonic extremes." *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(2), 247–260. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.2.247>

- Diener, E. (1984). "Subjective Well-being." *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
<https://doi.org/10.1002/9781118339893.wbeccp518>
- Diener, E. (1994). "Assessing Subjective Well-Being: Progress And Opportunities." *Social Indicators Research*, 31(1), 103–157.
<https://doi.org/10.1007/BF01207052>
- Diener, E. (2009). *The Science of Well-Being: The Collected Works of Ed Diener*. (E. Diener, Ed.), Dordrecht: Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., ve Griffin, S. (1985). "The Satisfaction With Life Scale." *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Gohm, C. L., Suh, E., ve Oishi, S. (2000). "Similarity of the Relations Between Marital Status And Subjective Well-Being Across Cultures." *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31(4), 419–436.
- Diener, E., Oishi, S., ve Lucas, R. E. (2003). "Personality, culture, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life." *Annual Review of Psychology*, 54, 403–425.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., ve Smith, H. L. (1999). "Subjective Well-Being: Three Decades of Progress." *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.
<https://doi.org/10.1006/pupt.1998.0157>
- Diener, E., ve Kesebir, P. (2008). "In Pursuit of Happiness: Empirical Answers to Philosophical Questions." *Perspectives on Psychological Science*, 3(3), 117–125.
- Diener, E., ve R. Biswas-Diener (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Malden, Oxford, UK: Blackwell Publishing.
<https://doi.org/10.1002/9781444305159>
- Diener, E., ve Ryan, K. (2009). "Subjective well-being: a general overview." *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391–406.
- Diener, E., ve Seligman, M. E. P. (2002). "Very Happy People." *Psychological Science*, 13(81–84), 1–5.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. won, Oishi, S., ve Biswas-Diener, R. (2010). "New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings." *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156.
<https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>

- Dilmaç, B., ve Bozgeyikli, H. (2009). “Öğretmen Adaylarının Öznel İyi Olma ve Karar Verme Stillerinin İncelenmesi.” *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 171–187.
- Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., ve Sanders, L. (2012). “The challenge of defining wellbeing.” *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 222–235. <https://doi.org/10.5502/ijw.v2i3.4>
- Doğan, T. (2016). Psikolojik Belirtilerin Yordayıcısı Olarak Sosyal Destek ve İyilik Hali. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(30), 30–44.
- Doğan, T., ve Eryılmaz, A. (2012). “Akademisyenlerde İşle İlgili Temel İhtiyaç Doyumu ve Öznel İyi Oluş.” *Ege Akademik Bakış*, 12(3), 383–389.
- Doğan, T., ve Eryılmaz, A. (2013). “İki Boyutlu Benlik Saygısı ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.” *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(33), 107–117.
- Doğru, N. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Stres, Stresle Başa Çıkma Tarzları ve Sosyal Destek Değişkenleri Bakımından İncelenmesi. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dost, M. T. (2004). Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri. Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dost, M. T. (2006). “Subjective Well-Being Among University Students.” *Hacettepe University Journal of Education*, 31, 10. <http://eric.ed.gov/ERICWebPortal/recordDetail?accno=EJ807927>
- Dost, M. T. (2010). “An examination of subjective well-being and life satisfaction of students attending to universities in south Africa and Turkey.” *Eğitim ve Bilim*, 35(158), 75-89.
- Dost, M. T., ve Cenkseven, F. (2007). “Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Mesleki Sorunları.” *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 203–218. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Dost, M. T., ve Cenkseven, F. (2008). “Öğretim Elemanlarının Sosyodemografik Değişkenlere ve Üniversitelerini Değerlendirmelerine Göre İş Doyumları.” *Eğitim ve Bilim*, 33(148), 28–39.
- Duman, S. (2016). Üniversite Öğrencilerinde Öznel İyi Oluş ve Benlik Saygısının Stresle Başa Çıkma Tarzlarıyla İlişkisinin İncelenmesi. Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Easterlin, Richard, A. (1974). "Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence." Şu kitapta: Ed. P. A. David ve M. W. Reder. Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honor of Moses Abramovitz. New York: Academic Press, 89–215.
- Edwards-Borens, S. (2007). Fire Shut Up In Their Bones: An Investigation Of Faculty Vitality And Well-Being At A Two-Year Technical College. Doktora tezi, Capella University, USA.
- Einarsen, S., ve Raknes, B. I. (1997). "Harassment in the Workplace and the Victimization of Men." Violence and Victims, 12(3), 247–263. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.12.3.247>
- Emmons, R. A., ve Diener, E. (1985). "Personality Correlates of Subjective Well-Being." Personality and Social Psychology Bulletin, 11(1), 89–97. <https://doi.org/10.1177/0146167285111008>
- Erbaş, M. M. (2012). Öğretmen Adaylarının Mükemmeliyetçilik Düzeylerinin Red Duyarlılığı ve Öznel İyi Oluş Düzeylerine Göre İncelenmesi. Yüksek lisans tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Erdem, Ş., ve Kabasakal, Z. (2015). "Psikolojik İyi Olma ve Yetişkin Bağlanma Boyutları." Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 4(1), 24–35.
- Erdil, O., ve Ertosun, Ö. G. (2011). The relationship between social climate and loneliness in the workplace and effects on employee well-being. Procedia- Social and Behavioral Sciences, 24, 505–525. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.091>
- Erdoğan, S., Şanlı, H., ve Bekir, H. (2005). "Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Üniversite Yaşamına Uyum Durumları." Kastamonu Eğitim Dergisi, 13(2), 479. http://www.kefdergi.com/13_2.pdf#page=171
- Ergin, C. (1992). "Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması" [Bildiri], VII. Ulusal Psikoloji Kongresi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Ericsson, K. A. (2002). "Attaining Excellence Through Deliberate Practice: Insights From the Study of Expert Performance." Şu kitapta: Ed. M. Ferrari. The Pursuit of Excellence Through Education. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 21–55.
- Erjem, Y. (2005). "Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen: Lise Öğretmenleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma." Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 3(4), 395–417.
- Eryılmaz, A. (2013). "Pozitif psikolojinin psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında gelişimsel ve önleyici hizmetler bağlamında kullanılması." The Journal of Happiness & Well-Being, 1(1), 1–22.

- Eryılmaz, A., ve Ercan. (2010). “Öznel İyi Oluş ile Algılanan Kontrol Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.” *Elementary Education Online*, 9(3), 952–959.
- Eşigül, E. (2013). *Üniversite Öğrencilerinin Algıladıkları Stres ile Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişkide Sosyal Problem Çözmenin Aracı ve Düzenleyici Rolünün İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Fadlelmula, F. K. (2014). “Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeyleri.” *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(2), 424–438. <https://doi.org/10.7822/omuefd.33.2.7>
- Families Commision, N. (2005). *Focus on families - households: reinforcing the importance of family*. Wellington. www.statistics.gov.uk/cci/nugget.asp?id=1162
- Farrokhi, F., ve Mahmoudi-Hamidabad, A. (2012). “After a Summer: Pedagogical Developments in Cross Cultural Settings.” *Theory and Practice in Language Studies*, 2(4), 784–792. <https://doi.org/10.4304/tpls.2.4.647-656>
- Forgeard, M. J. C., Jayawickreme, E., Kern, M. L., ve Seligman, M. E. P. (2011). “Doing the Right Thing: Measuring Well-Being for Public Policy.” *International Journal of Wellbeing*, 1(1), 79–106. <https://doi.org/10.5502/ijw.v1i1.15>
- Fredrickson, B. L. (2004). “The broaden-and-build theory of positive emotions.” *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367–1377. <https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1512>
- Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., ve Finkel, S. M. (2008). “Open hearts build lives: Positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources.” *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(5), 1045–1062. <https://doi.org/10.1037/a0013262>
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E., ve Larkin, G. R. (2003). “What good are positive emotions in crises? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001.” *Journal of personality and social psychology*, 84(2), 365–376. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.84.2.365>
- Fredrickson, B. L., ve Branigan, C. (2005). “Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires.” *Cognition and Emotion*, 19(3), 313–332. <https://doi.org/10.1080/02699930441000238>
- Frone, M. R., Russell, M., ve M, L. C. (1992). “Prevalence of workfamily conflict : Are work and family boundaries asymmetrically permeable?” *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723–729.

- Fujita, F., Diener, E., ve Sandvik, E. (1991). "Gender differences in negative affect and well-being: The case for emotional intensity." *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.61.3.427>
- Gallagher, M. W., Lopez, S. J., ve Preacher, K. J. (2009). "The hierarchical structure of well-being." *Journal of personality*, 77(4), 1025–1050. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00573.x>
- Gallup, G. H. (1976). "Human Needs and Satisfaction: A Global Survey." *Public Opinion Quarterly*, 40(4), 459. <https://doi.org/10.1086/268332>
- Gezer, E., Yenel, F., ve Şahan, H. (2009). "Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Sosyodemografik Değişkenleri Arasındaki İlişki." *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(6), 243–250.
- Ghafourian, J. (2013). "A study on the effect of organizational justice on organizational citizenship and organizational commitment." *Management Science Letters*, 4, 21–24. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2013.12.004>
- Ghorpade, J., Lackritz, J., ve Singh, G. (2007). "Burnout and personality: Evidence from academia." *Journal of Career Assessment*, 15(2), 240–256. <https://doi.org/10.1177/1069072706298156>
- Girgin, Y. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Anlamı ve Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Glenn, N. D. (1975). "The Contribution of Marriage to the Psychological Well-Being of Males and Females." *Journal of Marriage and the Family*, 37(3), 594–600. <https://doi.org/10.2307/350523>
- Glenn, N. D., ve Weaver, C. N. (1988). "The Changing Relationship of Marital Status to Reported Happiness." *Journal of Marriage and the Family*, 50(2), 317–324. <https://doi.org/10.2307/351999>
- Gomez-Mejia, L. R., Makri, M., ve Kintana, M. L. (2010). "Diversification decisions in family-controlled firms." *Journal of Management Studies*, 47(2), 223–252. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00889.x>
- Gove, W. R., Style, C. B., ve Hughes, M. (1990). "The Effect of Marriage on the Well-Being of Adults." *Journal of Family Issues*, 17(4), 379.
- Göçet Tekin, E. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Olma Duygusal Zekâ Ve Sosyal İyi Olma Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Doktora tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Gökgöz, H., ve Altuğ, N. (2014). "Örgütsel Stresin Öğretim Elemanlarının Performansı Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma." *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 519–530.

- Graham, E., Manley, D., Hiscock, R., Boyle, P., ve Doherty, J. (2009). "Mixing housing tenures: Is it good for social well-being?" *Urban Studies*, 46(1), 139–165. <https://doi.org/10.1177/0042098008098640>
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., ve Konarski, R. (1997). "The impact of social support on the development of burnout in teachers: Examination of a model." *Work and Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 11(3), 267–278. <https://doi.org/10.1080/02678379708256840>
- Griva, K., ve Joeques, K. (2003). "UK teachers under stress: Can we predict wellness on the basis of characteristics of the teaching job?" *Psychology and Health*, 18(4), 457–471. <https://doi.org/10.1080/0887044031000147193>
- Groeblinghoff, D., ve Becker, M. (2008). "A case study of mobbing and the clinical treatment of mobbing victims." *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 277–294. <https://doi.org/10.1080/13594329608414859>
- Gurin, G., Veroff, J., ve S. Feld (1960). *Americans view their mental health: A nationwide interview survey*. Oxford, England: Basic Books.
- Gustems-Carnicer, J., ve Calderón, C. (2013). "Coping strategies and psychological well-being among teacher education students: Coping and well-being in students." *European Journal of Psychology of Education*, 28, 1127–1140. <https://doi.org/10.1007/s10212-012-0158-x>
- Gustems, J., ve Calderon, C. (2014). "Character Strengths and Psychological Well-Being among Students of Teacher Education." *International Journal of Educational Psychology*, 3(3), 265–286. <https://doi.org/10.4471/ijep.2014.14>
- Gün, F., ve Baskan, G. A. (2017). "Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 361–379. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2016016393>
- Gündoğdu, R., ve Yavuzer, Y. (2012). "Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş ve Psikolojik İhtiyaçlarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi." *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 115–131.
- Gürbüz, S., ve F. Şahin (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (5.Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ha, J. P., ve Ha, J. (2015). "Organizational justice-affective commitment relationship in a team sport setting: The moderating effect of group cohesion." *Journal of Management and Organization*, 21(1), 107–124. <https://doi.org/10.1017/jmo.2014.67>
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis (7. baskı)*. Essex, UK: Pearson.

- Halbesleben, J. R. B., ve Buckley, M. R. (2006). "Social comparison and burnout: The role of relative burnout and received social support." *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*, 19(3), 259–278. <https://doi.org/10.1080/10615800600747835>
- Harter, J. K., F. L. Schmidt, ve C. L. M. Keyes (2003). "Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies." Şu kitapta: Ed. C. L. M. Keyes ve J. Haidt. *Flourishing: The Positive Person and the Good Life*. Washington D.C.: American Psychological Association, 205–224. <https://doi.org/10.1037/10594-009>
- Hays, R. D., Wells, K. B., Sherbourne, C. D., Rogers, W., ve Spritzer, K. (1995). "Functioning and Well-being Outcomes of Patients With Depression Compared With Chronic General Medical Illnesses." *Arch Gen Psychiatry*, 52, 11–19.
- Helliwell, J. F., Barrington-Leigh, C., Harris, A., ve Huang, H. (2009). "International Evidence on the Social Context of Well-Being." *International Differences in Well-Being*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199732739.003.0010>
- Herzog, A. R., ve Rodgers, W. (1981). "The Structure of Subjective Well-Being in Different Age Groups." *Journal of gerontology*, 36, 472–479. <https://doi.org/10.1093/geronj/36.4.472>
- Hodge, D. R., Limb, G. E., ve Cross, T. L. (2009). "Moving from colonization toward balance and harmony: A native American perspective on wellness." *Social Work*, 54(3), 211–219. <https://doi.org/10.1093/sw/54.3.211>
- Horley, J., ve Lavery, J. (1995). "Subjective Well-being and Age." *Social Indicators Research*, 34, 275–282.
- Hubbard, G. T., ve Atkins, S. S. (1995). "The professor as a person: The role of faculty well-being in faculty development." *Innovative Higher Education*, 20(2), 117–128. <https://doi.org/10.1007/BF01189643>
- Hughes, D., ve Galinsky, E. (1994). "Work experiences and marital interactions: Elaborating the complexity of work." *Journal of Organizational Behavior*, 15(5), 423–438. <https://doi.org/10.1002/job.4030150507>
- Huppert, F. A., ve So, T. T. C. (2013). "Flourishing Across Europe: Application of a New Conceptual Framework for Defining Well-Being." *Social Indicators Research*, 110(3), 837–861. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9966-7>
- Iraz, R., ve Ganiyusufoglu, A. (2011). "Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama." *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 452–472.

- İbrahim, M. E., ve Perez, A. O. (2014). "Effects of Organizational Justice, Employee Satisfaction, and Gender on Employees' Commitment: Evidence from the UAE." *International Journal of Business and Management*, 9(2). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n2p45>
- İlhan, T., ve Özbay, Y. (2010). "Yaşam Amaçlarının ve Psikolojik İhtiyaç Doyumunun Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü." *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(34), 109–118.
- Kahneman, D., Krueger, A. B., Schkade, D., Schwarz, N., ve Stone, A. A. (2004). "A Survey Method for Characterizing Daily Life Experience: The Day Reconstruction Method (DRM)." *Science*, 306, 1776–1780. <https://doi.org/10.1126/science.1103572>
- Kahneman, D., ve Krueger, A. B. (2006). "Developments in the Measurement of Subjective Well-Being." *Journal of Economic Perspectives*, 20(1), 3–24.
- Kammann, R. (1983). "Objective circumstances, life satisfactions, and sense of well-being: Consistencies across time and place." *New Zealand Journal of Psychology*, 12, 14–22.
- Kantek, F., ve Gezer, N. (2009). "Conflict in schools: student nurses' conflict management styles." *Nurse education today*, 29(1), 100–107. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2008.07.007>
- Karabıyık, L., Eker, M., ve Anbar, A. (2008). "Determining the factors that affect burnout among academicians." *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(2), 91–115. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ausbf/article/download/5000053395/5000050712>
- Karaca, A. A. (2015). Serbest Zaman Katılımı, Psikolojik İyi Olma ve Serbest Zaman Engelleri ile Baş Etme Stratejilerinin Üniversite Öğrencileri Üzerinde İncelenmesi. Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Karahan, F. Ş. (2016). Üniversite Öğrencilerinde Çözüm Odaklı Düşünmenin Depresyon, Anksiyete, Stres ve Psikolojik İyi Oluş ile İlişkisi. Doktora tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karakaya, H. (2015). İşe Tutkunluk ve Okul İklimi Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek lisans tezi, Zirve Üniversitesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri, Gaziantep. <https://doi.org/10.1016/J.Ssci.2015.04.023>
- Karasar, N. (2016). Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler (2. baskı). İstanbul: Nobel Yayın.

- Katz, J., Joiner Jr., T. E., ve Kwon, P. (2002). "Membership in a Devalued Social Group and Emotional Well-Being: Developing a Model of Personal Self-Esteem, Collective Self-Esteem, and Group Socialization." *Sex Roles*, 47(9/10), 419–431.
- Kermen, U. (2013). Üniversite Öğrencilerinin İhtiyaç Doyumu ve Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Keskin, A. (2010). Ödüllendirmenin Ortaöğretim Okullarındaki Öğretmenleri ve Yöneticileri Güdüleme Düzeyi (Ankara İli Örneği). Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kessler, R. C., ve Essex, M. (1982). "Marital Status and Depression: The Importance of Coping Resources." *Social Forces*, 61(2), 484–507.
- Kessler, R. C., ve J. D. McLeod (1985). "Social support and mental health in community samples." Şu kitapta: *Social support and health*. San Diego, CA, US: Academic Press, 219–240.
- Khaw, D., ve Kern, M. L. (2015). "A Cross-Cultural Comparison of the PERMA Model of Well-being." *Undergraduate Journal of Psychology at Berkeley*, 8, 10–23. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kim-Prieto, C., Diener, E., Tamir, M., Scollon, C., ve Diener, M. (2005). "Integrating the diverse definitions of happiness: A time-sequential framework of subjective well-being." *Journal of Happiness Studies*, 6(3), 261–300. <https://doi.org/10.1007/s10902-005-7226-8>
- Kimmel, D. C., Price, K. F., ve Walker, J. W. (1978). "Retirement Choice and Retirement Satisfaction." *Journal of Gerontology*, 33(4), 575–585. <https://doi.org/10.1093/geronj/33.4.575>
- Kinman, G., ve Jones, F. (2008). "A life beyond work? job demands, work-life balance, and wellbeing in UK Academics." *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17(1–2), 41–60. <https://doi.org/10.1080/10911350802165478>
- Kinman, G., Wray, S., ve Strange, C. (2011). "Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: The role of workplace social support." *Educational Psychology*, 31(7), 843–856. <https://doi.org/10.1080/01443410.2011.608650>
- Kinnunen, U., ve Mauno, S. (1998). "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland." *Human Relations*, 51(2), 157–177. <https://doi.org/10.1177/07399863870092005>

- Koç, M., ve Keklik, İ. (2018). "Hacettepe Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Yordanması." *Hacettepe University Journal of Education*, 1–18. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2018045370>
- Konakay, G. (2013). "Akademisyenlerde Duygusal Zekâ Faktörlerinin Tükenmişlik Faktörleri ile İlişisine Yönelik Bir Araştırma: Kocaeli Üniversitesi Örneği." *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 121–144.
- Kutanis, R. Ö., ve Karakiraz, A. (2013). "Akademisyenlerde Tükenmişliğin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI) ile Ölçülmesi: Bir Devlet Üniversitesi Örneği." *The Journal of Business Science*, 1(2), 13–30. <https://doi.org/10.22139/IBD.66609>
- Küçüksüleymanoğlu, R. (2007). "Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri." *Eurasian Journal of Educational Research*, 28, 101–112.
- Lackritz, J. R. (2004). "Exploring burnout among university faculty: Incidence, performance, and demographic issues." *Teaching and Teacher Education*, 20(7), 713–729. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.07.002>
- Lacy, F. J., ve Sheehan, B. A. (1997). "Job satisfaction among academic staff: An international perspective." *Higher Education*, 34(3), 305–322. <https://doi.org/10.1023/A:1003019822147>
- LaRocco, J. M., House, J. S., John, R. P., ve French, J. (1980). "Social Support, Occupational Stress, and Health." *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 202–218.
- Larson, L. M., Seipel, M. T., Rover, D. T., Shelley, M. C., vd. (2019). "The Academic Environment and Faculty Well-Being: The Role of Psychological Needs." *Journal of Career Assessment*, 27(1), 167–182. <https://doi.org/10.1177/1069072717748667>
- Larson, R. (1978). "Thirty Years of Research on the Subjective Well-Being of Older Americans." *Journal of gerontology*, 33, 109–125. <https://doi.org/10.1093/geronj/33.1.109>
- Lee, R. T., ve Ashforth, B. E. (1993). "A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model." *Journal of Organizational Behavior*, 14(1), 3–20.
- Lent, R. W. (2004). "Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment." *Journal of Counseling Psychology*, 51(4), 482–509. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.51.4.482>
- Leymann, H. (1996). "The content and development of mobbing at work." *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>

- Leymann, H., ve Gustafsson, A. (1996). "Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders." *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251–275. <https://doi.org/10.1080/13594329608414858>
- Lloyd, C., King, R., ve Chenoweth, L. (2002). "Social work, stress and burnout: A review." *Journal of Mental Health*, 11(3), 255–265. <https://doi.org/10.1080/09638230020023642>
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., ve Diener, E. (2003). "Reexamining Adaptation and the Set Point Model of Happiness: Reactions to Changes in Marital Status." *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 527–539. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.527>
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., ve Diener, E. (2004). "Unemployment Alters the Set Point for Life Satisfaction." *Psychological Science*, 15(1), 8–13. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.01501002.x>
- Lyubomirsky, S., King, L., ve Diener, E. (2005). "The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?" *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Lyubomirsky, S., ve Layous, K. (2013). "How Do Simple Positive Activities Increase Well-Being?" *Current Directions in Psychological Science*, 22(1), 57–62. <https://doi.org/10.1177/0963721412469809>
- Mancini, J. A., ve Orthner, D. K. (1980). "Situational Influences on Leisure Satisfaction and Morale in Old Age." *Journal of the American Geriatrics Society*, 28(10), 466–471. <https://doi.org/10.1111/j.1532-5415.1980.tb01121.x>
- Manderson, L. (2005). *Rethinking wellbeing*. Perth, Australia: API Network.
- Manning, M. R., Jackson, C. N., ve Fusilier, M. R. (1996). Occupational Stress, Social Support, and The Costs Of Health Care. *Academy of Management Journal*, 39(3), 738–750. Tarihinde adresinden erişildi <http://www.jstor.org/stable/pdf/256662.pdf>
- Margolis, J., Hodge, A., ve Alexandrou, A. (2014). "The teacher educator's role in promoting institutional versus individual teacher well-being." *Journal of Education for Teaching*, 40(4), 391–408. <https://doi.org/10.1080/02607476.2014.929382>
- Maslach, C., ve Jackson, S. E. (1981). "The measurement of experienced burnout." *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., ve Zimbardo, P. G. (1982). *Burnout- The cost of Caring*. New Jersey: Prentice-Hall.

- Maslow, A. (2012). *Toward a Psychology of Wellbeing* [Elektronik Sürüm]. Start Publishing LLC.
- McCallum, A. M. (2008). "The Role of Faculty Well-Being in Community College Teaching Effectiveness." Doktora tezi, University of Kansas Graduate School, Kansas City.
- McDonald, E. (1961). "Americans View Their Mental Health." *Social Work*, 6(1), 118–162. <https://doi.org/10.1093/sw/6.1.118>
- McGill, W. J. (1967). "Neural Counting Mechanisms and Energy Detection in Audition." *Journal of Mathematical Psychology*, 4, 351–376.
- Mearns, J., ve Cain, J. E. (2003). "Relationships between Teachers' Occupational Stress and Their Burnout and Distress: Roles of Coping and Negative Mood Regulation Expectancies." *Anxiety, Stress, & Coping: An International Journal*, 16(1), 71-82, DOI: 10.1080/1061580021000057040
- Mellor, D., Stokes, M., Firth, L., Hayashi, Y., ve Cummins, R. (2008). "Need for belonging, relationship satisfaction, loneliness, and life satisfaction." *Personality and Individual Differences*, 45(3), 213–218. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.03.020>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., ve Smith, C. A. (1993). "Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization." *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Michalos, A. C. (1985). "Multiple Discrepancies Theory (MDT)." *Social Indicators Research*, 16, 347–413.
- Moon, T. W., Hur, W. M., Ko, S. H., Kim, J. W., ve Yoon, S. W. (2014). "Bridging corporate social responsibility and compassion at work: Relations to organizational justice and affective organizational commitment." *Career Development International*, 19(1), 49–72. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2013-0060>
- Mroczek, D. K., ve Spiro, A. (2005). "Change in life satisfaction during adulthood: Findings from the veterans affairs normative aging study." *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(1), 189–202. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.1.189>
- Mutlu, M. (2008). "Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğrenme Stilleri." *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17, 1–21.
- Nakamura, J., ve M. Csikszentmihalyi (2009). "The Concept of Flow." Şu kitapta: Ed. Jeanne. C. R. Snyder ve S. J. Lopez. *Oxford handbook of positive psychology*. USA: Oxford University Press, 89–105. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0018>

- Naktiyok, A., ve Karabey, C. N. (2005). "İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu." *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179–198.
- Niedl, K. (1996). "Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications." *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239–249. <https://doi.org/10.1080/13594329608414857>
- Noddings, N. (2006). "Principles, feelings and reality." *Theory and Research in Education*, 4(1), 9–21. <https://doi.org/10.1177/1477878506060680>
- O'Driscoll, M. P., Brough, P., ve Kalliath, T. J. (2004). "Work/family conflict, psychological well-being, satisfaction and social support: a longitudinal study in New Zealand." *Equal Opportunities International*, 23(1/2), 36–56. <https://doi.org/10.1108/02610150410787846>
- OECD. (2013). *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being*. <https://doi.org/10.1787/9789264191655-en>
- OECD. (2017). *Students' Well-Being. PISA 2015 Results (C. III)*. Paris. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1787/9789264273856-en> IS
- OECD. (2019). *Better Life Index: Turkey*. <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/turkey/>
- Okray, Z. (2018). "Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeyleri: Sistematik Bir Derleme." *Journal of International Scientific Researches*, 3(1), 163–180. <https://doi.org/10.21733/ibad.370288>
- Okun, M. A., Stock, W. A., Haring, M. J., ve Witter, R. A. (2005). "Health and Subjective Well-Being: A Meta-Analysis." *The International Journal of Aging and Human Development*, 19(2), 111–132. <https://doi.org/10.2190/qgjn-0n81-5957-haqd>
- Özbay, Y., Palancı, M., Kandemir, M., ve Çakır, O. (2012). "Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluşlarının Duygusal Düzenleme, Mizah, Sosyal Öz- Yeterlik ve Başaçıkma Davranışları ile Yordanması." *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 325–345.
- Özdemir, A. K., Özdemir, D., Sümer, H., Kılıç, E., ve Öztürk, M. (2003). "Cumhuriyet Üniversitesi Dişhekimliği Fakültesi Akademik Personelinde Tükenmişlik Ölçeğinin Üç Yıllık Arayla Değerlendirilmesi." *Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi*, 6(1), 14–18.
- Özdemir, M. (2010). "Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma." *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323–343.

- Öztürk, A. (2013). Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri ile Tinsellik, İyimserlik, Kaygı ve Olumsuz Duygu Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Parducci, A. (1968). "The Relativism of Absolute Judgments." *Scientific American*, 219(6), 84–93.
- Parducci, A. (1982). "Category ratings: Still more contextual effects." Şu kitapta. Ed. B. Wegener. *Social attitudes and psychophysical measurement*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 89-105.
- Patton, R. M., Beckerman, B., ve Potok, T. E. (2008). "Analysis of mammography reports using maximum variation sampling" [Bildiri], *Proceedings of the 2008 GECCO conference* (s. 2061-2064). New York, USA: ACM Press. <https://doi.org/10.1145/1388969.1389022>
- Pearlin, L. I., ve Johnson, J. S. (1977). "Marital Status, Life-Strains and Depression." *American Sociological Association*, 42(5), 704–715.
- Peterson, C., Park, N., ve Seligman, M. E. P. (2005). "Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life." *Journal of Happiness Studies*, 6(1), 25–41. <https://doi.org/10.1007/s10902-004-1278-z>
- Petrides, K. V., ve Furnham, A. (2003). "Trait Emotional Intelligence: Behavioural Validation in Two Studies of Emotion Recognition and Reactivity to Mood Induction." *European Journal of Personality*, 17(1), 39–57. <https://doi.org/10.1002/per.466>
- Pollard, E. L., ve Lee, P. D. (2003). "Child well-being: A systematic review of the literature." *Social Indicators Research*, 61(1), 59–78. <https://doi.org/10.1023/A:1021284215801>
- Ralston, D. A., van Thang, N., ve Napier, N. (1999). "Comparative Values of Study North of the Work and South Vietnamese Managers." *Journal of International Business Studies*, 30(4), 655–672.
- Recepoğlu, E. (2013). "Öğretmen Adaylarının Yaşam Doyumları ile Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 311–326.
- Reis, H. T., ve Gable, S. L. (2003). "Toward a positive psychology of relationships." Şu kitapta: Ed. C. L. M. Keyes ve J. Haidt. *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*. Washington DC, US: American Psychological Association, 129–159. <https://doi.org/10.1037/10594-006>
- Reisoğlu, S. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluşlarını Yordamada Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Mizah Tarzları ve Duygusal Zekânın Rolü. Doktora tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.

- Riddick, C. C. (1985). "Life satisfaction determinants of older males and females." *Leisure Sciences: An Interdisciplinary Journal*, 7(1), 47–63. <https://doi.org/10.1080/01490408509512107>
- Roberts, K., Kossek, E. E., ve Ozeki, C. (1998). "Managing the global workforce: Challenges and strategies." *Academy of Management Perspectives*, 12(4), 93–106. <https://doi.org/10.5465/ame.1998.1333982>
- Robinson, J. P., Shaver, P. R., & Wrightsman, L. S. (1991). "Criteria for Scale Selection and Evaluation." *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes*. New York: Academic Press, 1-16.
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2000). "Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being." *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.11648/j.sjedu.s.2015030401.13>
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2001). "On Happiness and Human Potentials: A Review of Research On Hedonic and Eudaimonic Well-Being." *Annual Review of Psychology*, (52), 141–166. [https://doi.org/0066-4308/01/0201-0141\\$14.00](https://doi.org/0066-4308/01/0201-0141$14.00)
- Ryff, C. D. (1989). "Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of Psychological Well-Being." *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069–1081. <http://coursedelivery.org/write/wp-content/uploads/2015/02/2-Happiness-is-everything-or-is-it.pdf>
- Ryff, C. D., Singer, B. H., ve Love, G. D. (2004). "Positive health: Connecting well-being with biology." *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 359(1449), 1383–1394. <https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1521>
- Ryff, C. D., ve Singer, B. (1996). "Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research." *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(1), 14–23. <https://doi.org/10.1159/000289026>
- Ryff, C. D., ve Singer, B. H. (1998). "The Contours of Positive Human Health." *Psychological Inquiry*, 9(1), 1–28. <https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901>
- Ryff, Carol D. ve Keyes, L. M. (1995). "The Structure of Psychological Well-Being Revisited." *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Salami, S. O. (2011). "Job stress and burnout among lecturers: Personality and social support as moderators." *Asian Social Science*, 7(5), 110–121. <https://doi.org/10.5539/ass.v7n5p110>
- Sarıcaoğlu, H. (2011). *Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Olma Düzeylerinin Kişilik Özellikleri ve Öz-Anlayış Açısından İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- Sarıkaya, B. B. (2016). Otizmli Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerin İşe Adanmışlık, Çocuk Sevme ve Empati Eğilimleri Arasındaki İlişki. Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sarpkaya, R., Sarpkaya, P. Y., Yılmaz, T., ve Altun, B. (2016). “Öğretim Elemanlarına Yönelik Ödüllendirme Uygulamaları.” Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD), 17(2), 473–493.
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., ve Densten, I. L. (2002). “Work Alienation and Organizational Leadership.” *British Journal of Management*, 13, 285–304. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00247>
- Saygın, Y. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Destek, Benlik Saygısı ve Öznel İyi Oluş Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Schmidt, M., ve Hansson, E. (2018). “Doctoral students’ well-being: a literature review.” *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 13(1), 1–14. <https://doi.org/10.1080/17482631.2018.1508171>
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Simunek, M., McKenley, J., ve Hollander, S. (2002). “Characteristics emotional intelligence and emotional well-being.” *Cognition and Emotion*, 16(6), 769–785. <https://doi.org/10.1080/02699930143000482>
- Scitovsky, T. (1976). *The joyless economy: An inquiry into human satisfaction and consumer dissatisfaction*. New York: Oxford University Press.
- Seeman, M. (1959). “On The Meaning of Alienation.” *American Sociological Review*, 24(6), 783–791.
- Seeman, M. (1967). “On the Personal Consequences of Alienation in Work.” *American Sociological Review*, 32(2), 273–285.
- Seipel, M. T., ve Larson, L. M. (2018). “Supporting Non-Tenure-Track Faculty Well-Being.” *Journal of Career Assessment*, 26(1), 154–171. <https://doi.org/10.1177/1069072716680046>
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York, NY, US: Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being* [Elektronik Sürüm]. New York, NY: Free Press. <https://doi.org/9781439190753>
- Seligman, M. E. P., Ernst, R. M., Gillham, J., Reivich, K., ve Linkins, M. (2009). “Positive education: Positive psychology and classroom interventions.” *Oxford Review of Education*, 35(3), 293–311. <https://doi.org/10.1080/03054980902934563>

- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., ve Peterson, C. (2005). "Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions." *American Psychologist*, 60(5), 410–421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Seligman, M. E. P., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive psychology: An introduction." *American Psychologist*, 55(1), 5–14. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_18
- Seligman, M. E. P., ve Csikszentmihalyi, M. (2014). "Positive psychology: An introduction." *Flow and the Foundations of Positive Psychology: The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi* (ss. 279–298). https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_18
- Serinkan, C., ve Bardakcı, A. (2009). "Pamukkale Üniversitesin'deki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma." *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 115–132.
- Shapiro, A., ve Keyes, C. L. M. (2008). "Marital status and social well-being: Are the married always better off?" *Social Indicators Research*, 88(2), 329–346. <https://doi.org/10.1007/s11205-007-9194-3>
- Sheldon, K. M., ve Lyubomirsky, S. (2004). "Achieving Sustainable New Happiness: Prospects, Practices, and Prescriptions." Şu kitapta: *Positive psychology in practice*. Hoboken, NJ, US: John Wiley ve Sons Inc, 127–145.
- Sheldon, K. M., ve Lyubomirsky, S. (2006). "How to increase and sustain positive emotion: The effects of expressing gratitude and visualizing best possible selves." *Journal of Positive Psychology*, 1(2), 73–82. <https://doi.org/10.1080/17439760500510676>
- Shin, D. C., ve Johnson, D. M. (1978). "Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life." *Social Indicators Research*, 5(1–4), 475–492. <https://doi.org/10.1007/BF00352944>
- Shmotkin, D., ve Lomranz, J. (1998). "Subjective Well-Being among Holocaust Survivors: An Examination of Overlooked Differentiations." *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 141–155. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.1.141>
- Silver, M. (1980). "Money And Happiness?: Towards 'Eudaimonology'." *Kyklos*, 33(1), 157–160.
- Smith, A., Ntoumanis, N., ve Duda, J. (2007). "Goal striving, goal attainment, and well-being: adapting and testing the self-concordance model in sport." *Journal of sport ve exercise psychology*, 29(6), 763–782. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18089903>

- Spilt, J. L., Koomen, H. M. Y., ve Thijs, J. T. (2011). "Teacher Wellbeing: The Importance of Teacher-Student Relationships." *Educational Psychology Review*, 23, 457-477. <https://doi.org/10.1007/s10648-011-9170-y>
- Stankovska, G., Angelkoska, S., Osmani, F., ve Grncarovska, S. P. (2017). "Job Motivation and Job Satisfaction among Academic Staff in Higher Education." Şu kitapta: *Current Business and Economics Driven Discourse and Education: Perspectives from Around the World BCES Conference Books (C.15)*. Sofia: Bulgarian Education Society, 159-166.
- Steger, M. F. (2012). "Making Meaning in Life." *Psychological Inquiry*, 23(4), 381-385. <https://doi.org/10.1080/1047840x.2012.720832>
- Stewart, W., ve Barling, J. (1996). "Fathers' work experiences effect children's behaviors via job-related affect and parenting behaviors." *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 221-232.
- Stock, W. A., Okun, M., Haring, M. J., ve Witter, R. A. (1983). "Age and subjective well-being: A meta-analysis." *Evaluation studies: Review annual*, 279-302.
- Stroebe, M., ve Schut, H. (2015). "Family Matters in Bereavement." *Perspectives on Psychological Science*, 10(6), 873-879. <https://doi.org/10.1177/1745691615598517>
- Suliman, A., ve Iles, P. (2000). "Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-performance relationship: a new look." *Journal of Managerial Psychology*, 15(5), 407-422. <https://doi.org/10.1108/02683940010337158>
- Sweeney, P. D., Shaeffer, D., ve Golin, S. (1982). "Attributions about Self and Others in Depression." *Personality and Social Psychology Bulletin*, 8(1), 37-42. <https://doi.org/10.1177/016344300022005001>
- Şahin, A. (2018). Üniversite Öğrencilerinde Bilinçli Farkındalık ile Yaşam Doyumu ve İyi Oluş Arasındaki İlişkiler. Yüksek lisans tezi, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <http://e-journal.uajy.ac.id/14649/1/JURNAL.pdf>
- Şahin, N. Ş. (2011). Üniversite Öğrencilerinin Kendini Açma, Öznel İyi Oluş ve Algıladıkları Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Tan, İ. H. (2015). İlkokul ve Ortaokul Müdürlerinin Ruhsal Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin İşe Tutkunlukları Arasındaki İlişki. Yüksek lisans tezi, Zirve Üniversitesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri, Gaziantep. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.04.023>
- Telef, B. B., Uzman, E., ve Ergün, E. (2014). "Öğretmen Adaylarında Psikolojik İyi Oluş ve Değerler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." *Journal of Turkish Studies*, 8(12), 1297-1297. <https://doi.org/10.7827/turkishstudies.5699>

- Terzioğlu, Z. A. (2016). Üniversite Öğrencilerinde Öznel İyi Oluş ve Stres Belirtilerinin Yordayıcılarının İncelenmesi. Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Tetik, S. (2011). “Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi: Salihli Meslek Yüksekokulu Örneği.” ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 7(13), 339–350.
- Thomas, L. T., ve Ganster, D. C. (1995). “Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective.” Journal of Applied Psychology, 80(1), 6–15. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- Topuz, C. (2013). Üniversite Öğrencilerinde Özgeciliğin Öznel İyi Oluş ve Psikolojik İyi Oluş ile İlişkisinin İncelenmesi. Yüksek lisans tezi, Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tümekaya, S. (2007). “Burnout and humor relationship among university lecturers.” Humor – International Journal of Humor Research, 20(1), 73–92. <https://doi.org/10.1515/HUMOR.2007.004>
- Türkdoğan, T. (2010). Üniversite Öğrencilerinde Temel İhtiyaçların Karşılama Düzeyinin Öznel İyi Oluş Düzeyini Yordamadaki Rolü. Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Türkmen, F. (2002). Eğitimin ekonomik ve sosyal faydaları ve Türkiye’de eğitim ekonomik büyüme ilişkisinin araştırılması. Devlet Planlama Teşkilatı.
- Usta, F. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Olma ve Umut Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Ülger, M. (2015). Ortaokul Öğretmenlerinin Öğretmen Liderliği Algılarının, Örgütsel Vatandaşlık ve İşe Sarılma Düzeyleriyle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek lisans tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Van Daalen, G., Willemsen, T. M., ve Sanders, K. (2006). “Reducing work-family conflict through different sources of social support.” Journal of Vocational Behavior, 69(3), 462–476. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.005>
- Van der Doef, M., ve Maes, S. (2002). “Teacher-specific quality of work versus general quality of work assessment: A comparison of their validity regarding burnout, (psycho)somatic well-being and job satisfaction.” Anxiety, Stress and Coping: An International Journal, 15(4), 327–344. <https://doi.org/10.1080/1061580021000056500>
- Vartia, M. A. L. (2001). “Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying.” Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 27(1), 63–69. <https://doi.org/10.5271/sjweh.588>

- Veenhoven, R. (2004). "Discussion Paper No. 2004 / 07 Subjective Measures of Well-being." Wider Research Paper, 7(February 2004). <https://doi.org/10.1182/blood-2007-08-107292>
- Vera, M., Salanova, M., ve Martín, B. (2017). "University faculty and work-related well-being: the importance of the triple work profile." *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 8(21), 581–602. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v8i21.1373>
- Walker, C. J., ve Hale, N. (1999). "Faculty well-being and vitality." Şu kitapta: Ed. R. Menges, *Faculty in new jobs*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 216–239.
- Wasti Arzu, S. (2005). "Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes." *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 290–308. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.07.002>
- WeD. (2007). *Wellbeing and International Development*. Economic and Social Research Council. Bath. <https://doi.org/10.4135/9781446200933.n29>
- Williams, D. G. (1988). "Gender, Marriage, and Psychosocial Well-Being." *Journal of Family Issues*, 9(4), 452–468. <https://doi.org/10.1177/019251388009004002>
- Wilson, W. R. (1967). "Correlates of avowed happiness." *Psychological Bulletin*, 67(4), 294–306. <https://doi.org/10.1037/h0024431>
- World Health Organization. (1946). Preamble to the Constitution of the World Health Organization. Constitution of the World Health Organization.
- Wright, S. L. (2005). "Organizational Climate, Social Support and Loneliness in the Workplace." İçinde *The Effect of Affect in Organizational Settings* (C. 1, ss. 123–142). [https://doi.org/10.1016/S1746-9791\(05\)01106-5](https://doi.org/10.1016/S1746-9791(05)01106-5)
- Yaşar, K. (2015). *Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öznel iyi Oluş Düzeyleri ile Psikolojik Sağlamlık ve Affetme Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Yeke, S. (2015). *Çalışanların Kişilik Özellikleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tutkunluğu Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (11. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, İ. (2008). Relationships Between Burnout, Sources of Social Support and Sociodemographic Variables. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 36(5), 603–616. <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.5.603>

- Yıldırım, Y., ve Taşmektepligil, Y. (2011). “Beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki görevli akademisyen personelin örgütsel stres ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.” SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 9(4), 131–140. https://doi.org/10.1501/sporm_0000000210
- Yılmaz, E. (2008). “Organizational Commitment and Loneliness and Life Satisfaction Levels of School Principals.” Social Behavior and Personality: an international journal, 36(8), 1085–1096. <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.8.1085>
- Yılmaz, E., ve Altınok, V. (2009). “Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi.” Educational Administration: Theory and Practice, 15(59), 451–469.
- Yiğit, R. (2013). “Öğretmen Adaylarının Öznel İyi Oluşu ile Sosyal Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.” Elementary Education Online, 12(2), 550–560.
- Yunusoğulları, B. (2018). Examining The Relationships Between Attitudes Towards Gender Roles, Cognitive Distortion And Psychological Well Being Level of University Students. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul. <http://e-journal.uajy.ac.id/14649/1/JURNAL.pdf>
- Yurcu, G., ve Kocakula, Ö. (2015). “Konaklama İşletmelerinde Çalışan Yalnızlığının Öznel İyi Oluş Üzerine Etkisi.” Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(1), 30–41.
- Yücel, G. (2006). Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Zapf, D., Knorz, C., ve Kulla, M. (1996). “On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes.” European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 215–237. <https://doi.org/10.1080/13594329608414856>
- Zimmerman, S. L. (2000). Self-esteem, personal control, optimism, extraversion, and the subjective well-being of midwestern university faculty. Doktora tezi, Andrews University School of Education, Berrien Springs. <https://doi.org/10.16953/deusbed.74839>

EKLER

Ek 1 – Öğretim Elemanı Bilgi Formu

1. Cinsiyet

☐Kadın

☐Erkek

2. Mesleki Kıdem

☐1-5 yıl

☐6-10 yıl

☐11-15 yıl

☐16 yıl ve üzeri

3. Medeni Durum

☐Bekar

☐Evli

4. Akademik Unvan

☐Profesör

☐Doçent

☐Doktor Öğretim Üyesi

☐Öğretim Görevlisi

5. Üniversite türü

☐Kamu Üniversitesi

☐Vakıf Üniversitesi

6. İdari görev

☐Var

☐Yok

7. Haftalık ortalama ders yükü

☐Dersi yok

☐1-12

☐12-24

☐24 ve üzeri

Ek 2 – Öğretim Elemanı Görüşme Formu

Numara:

Tarih ve Saat:

Araştırmanın Amaçları:

1. Eğitim fakültelerinde görevli öğretim elemanlarının iyi oluşu nasıl kavradığını ortaya çıkarmak,
2. Öğretim elemanlarının medeni durumları, idari görev durumları, mesleki kıdemleri, akademik unvanları ve ders yüklerinin iyi oluşlarına etkilerini incelemektir.

GİRİŞ:

Merhaba, ben Gökçe GARİP. Türkiye’deki eğitim fakültelerinde görevli öğretim elemanlarının iyi oluşları üzerine bir araştırma yapıyorum. Bu araştırmadaki amacım, öğretim elemanlarının iyi oluş düzeylerini ve iyi oluşla ilgili düşüncelerini ortaya çıkarmaktır.

Öğretmen eğitiminin temel yapı taşı olduğunu düşündüğüm öğretim elemanlarının, birçok öğretmen adayına rol model olduğunu ve onların ileriki meslek yaşantıları üzerinde yoğun bir etkiye sahip olduğunu değerlendiriyorum. Bu sebeple, öğretim elemanlarının iyi oluşlarının ve görüşlerinin incelenmesinin, gelecek yıllarda öğretmen eğitimi alanında yapılacak çalışmalarda önemli bir kaynak sağlayacağını ümit ediyorum.

Kişisel bilgileriniz ve bana görüşme esnasında aktaracaklarınızın tümü gizli tutulacaktır. Araştırmacı dışında kimse söylediklerinize ulaşamayacaktır. İsimleriniz kesinlikle yazıya aktarılmayacak, analiz esnasında da Kod-1, Kod-2 gibi kodlanarak kullanılacaktır.

Görüşmemizin yaklaşık 40 dakika süreceğini tahmin ediyorum. İzin verirseniz görüşmeyi kaydetmek istiyorum. Bu şekilde hem zamandan tasarruf edebileceğimizi hem de analizlerimi daha ayrıntılı gerçekleştirebileceğimi değerlendiriyorum.

Araştırmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ediyorum. Başlamadan önce sormak istediğiniz bir soru veya belirtmek istediğiniz bir düşünce var mıdır? Öncelikle size bu araştırmada kullanılan iyi oluş kavramını ve alt boyutlarını açıklamak, sonrasında ise müsaadenizle sorulara başlamak istiyorum.

İyi Oluş: Bu araştırmada ‘mutluluk’ kavramı bir şey, ‘iyi oluş kavramı’ da bir yapı olarak değerlendirilmiştir. Bu yapı yalnız başına bir şey değil, kendisine katkıda bulunan farklı bileşenlerle ortaya çıkan bir yapıdır. Dolayısıyla da farklı bileşenler bir araya getirilerek ölçümü yapılmaktadır. *(Bunlar olumlu duygular, bağlanma, olumlu/iyi ilişkiler, anlam ve başarıdır.)*

Olumlu Duygular

Araştırmamda iyi oluş kavramının ilk alt boyutu olumlu duygulardır. Bu kavram mutluluk, haz, neşe, rahatlık gibi duyguları deneyimlemek üzerine odaklanmaktadır.

Bağlanma

Araştırmamda iyi oluş kavramını ikinci alt boyutu bağlanmadır. Bu kavram belirli bir faaliyet, organizasyon veya amaç ile derinden bir psikolojik bağlantıda olma hali, bir işe yüksek düzeyde bağlanma, kendini kaptırma, kendisini tüm benliğiyle yaptığı işe veya etkinliğe verme ve net hedefler seçtikleri için yüksek bir içsel motivasyon taşıma olarak tanımlanmaktadır.

Olumlu/İyi İlişkiler

Araştırmada iyi oluş kavramının üçüncü alt boyutu olumlu/iyi ilişkilerdir. Buradaki ilişki kavramı sosyal ilişkileri belirtmektedir. Olumlu ilişki, başkaları tarafından sevilme, destek ve değer görme, toplumla bütünleşme, ilgi görme ve sosyal ilişkilerden memnuniyet olarak açıklanabilir.

Anlam

Araştırmamda iyi oluşun dördüncü alt boyutu anlamdır. Anlam kavramı kişinin yaşamının amacının farkında olması, yaşamının değerli ve yaşanmaya değer olduğu hissi, yaşamda anlam bulma ile anlamlı ve amaçlı bir hayat yaşama algısı ile ilişkilendirilmektedir.

Başarı

Araştırmamda iyi oluşun son boyutu olarak başarı ele alınmaktadır. Başarı kavramı belirli becerilerde uzmanlaşma, öz-yeterlilik duygusu, çalışma ve günlük sorumlulukları yerine getirme hissi ile ilişkilidir.

SORULAR:

A. MEDENİ DURUM:

1. Medeni durumunuz nedir? İyi oluşunuzu nasıl etkiliyor? (Bekarken nasıldı?)
2. Sizce medeni durumunuzun olumlu duygular deneyimlemeniz üzerinde nasıl bir etkisi var?
3. Bağlanma düzeyinizin medeni durumunuzla ilişkisini nasıl açıklarsınız?
4. Medeni durumun olumlu/iyi ilişkilere etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?
5. Medeni durumunuz anlam düzeyini ne şekilde etkilemektedir?
6. Başarı üzerinde medeni durumun nasıl bir etkisi olduğunu düşünüyorsunuz?

B. İDARİ GÖREV:

1. İdari göreviniz bulunuyor mu? İyi oluşunuzu nasıl etkiliyor?
2. Sizce idari görevin olumlu duygular üzerinde nasıl bir etkisi var?
3. Bağlanma düzeyinizin idari görevle ilişkisini nasıl açıklarsınız?
4. İdari görevlerin olumlu/iyi ilişkilere etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?
5. İdari görev durumu anlam düzeyini ne şekilde etkilemektedir?
6. Başarı üzerinde idari görev durumunun nasıl bir etkisi olduğunu düşünüyorsunuz?

C. MESLEKİ KIDEM:

1. Meslekte kaçınıcı yılınız? İyi oluşunuzu nasıl etkiliyor?
2. Sizce mesleki kıdemın olumlu duygular üzerinde nasıl bir etkisi var?
3. Bağlanma düzeyinizin mesleki kıdemle ilişkisini nasıl açıklarsınız?
4. Mesleki kıdemın olumlu/iyi ilişkilere etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?
5. Mesleki kıdem durumunuz anlam düzeyinizi ne şekilde etkilemektedir?
6. Başarı üzerinde mesleki kıdem durumunun nasıl bir etkisi olduğunu düşünüyorsunuz?

D. AKADEMİK UNVAN:

1. Akademik unvanınız iyi oluşunuzu nasıl etkiliyor?
2. Sizce akademik unvanınızın olumlu duygular üzerinde nasıl bir etkisi var?
3. Bağlanma düzeyinizin akademik unvanınızla ilişkisini nasıl açıklarsınız?
4. Akademik unvanınızın olumlu/iyi ilişkilere etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?
5. Akademik unvanınızın anlam düzeyini ne şekilde etkilemektedir?
6. Başarı üzerinde akademik unvanınızın nasıl bir etkisi olduğunu düşünüyorsunuz?

E. DERS YÜKÜ:

1. Ders yükünüz nedir? İyi oluşunuzu nasıl etkiliyor?
2. Sizce ders yükünüz olumlu duygular üzerinde nasıl bir etkisi var?
3. Bağlanma düzeyinizin ders yükünüzle ilişkisini nasıl açıklarsınız?
4. Ders yükünüzün olumlu/iyi ilişkilere etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?
5. Ders yükünüz anlam düzeyini ne şekilde etkilemektedir?
6. Başarı üzerinde ders yükünün nasıl bir etkisi olduğunu düşünüyorsunuz?

Ek 3 – Öğretim Elemanı Görüşleri

1. MEDENİ DURUM

1.1.Olumlu Duygular Alt Boyutuna İlişkin Görüşler

1.1.1.Hayatı paylaşmak ve birbirine destek vermek iyi hissettiriyor.

Kod 1: ...Eşim de çok destek oldu bana çalışmalarımnda. Evli olma durumu beni destekliyor teşvik ediyor. Bu bana iyi geliyor...

Kod 5: ...İşleri, sorumlulukları paylaşabiliyorum ve böyle oldukça kendime dönüp, kendime zaman ayırabiliyorum. O anlamda herhalde iyi yönde etkiliyordur...

Kod 6: ...Hayat zor bir süreç ve iki kişi savaşmak daha kolay oluyor. Olumlu duygular yaşama sıklığını artırıyor...

Kod 9: ...Eşinizle yaşadığınız birlikte bir evlat büyütmenin verdiği haz, mutluluk, iyi duygularımı etkiliyor...

Kod 10: ...Bunun psikolojik ihtiyaçlarla da ilişkisi var. Şimdiye kadar birçok şeyi tek başıma yaptım. Tabi yaş ilerledikçe insan birine ihtiyaç duymaya başlıyor. Arkadaşlar evlenmeye, herkes bir düzen kurmaya başlıyor. Bu sefer sen de o düzene ihtiyaç duyuyorsun...

Kod 16: ...İnsan kendiyle yalnız kalınca işte artı ya da eksi kafasında ne varsa büyütebilme riski her zaman var ve bu onları olumsuz etkiliyor. Ama mesela ben akşam eve gittiğimde bana dert anlatan ve benim de anlatabileceğim insanlar var. Rahatlıkla her şeyimi paylaşabileceğim çocuklarımın ve eşimin olması güzel bir şey...

Kod 18: ...Hayatı paylaşmak güzel tabii ki, evlendikten sonra daha güzel olduğunu düşünüyorum. Daha iyiyim...

1.1.2.İyi ve dengeli bir ilişki olumlu duyguları ve iyi oluşu artırır.

Kod 1: ...Sadece evlilik değil, iyi ve dengeli bir ilişkinin olduğu bir evlilik iyi hissettiriyor...

Kod 13: ...Medeni durumun iyi oluşumu son derece olumlu etkiliyor. Keyifli bir ev yaşantım var, huzurluyum, sevdiğimi ve sevildiğimi hissediyorum...

Kod 19: ...Evliliğimin belki rayında gidiyor olması veya karşılıklı olarak birbirini anlayan bir çift olmamız nedeniyle iyi oluşuma katkı sağlıyor olabilir...

1.1.3.Evlilikte yaşanan güven duygusu olumlu duyguları yaşama sıklığını artırır.

Kod 5: ...Bekarken hayatta tamamen güvenebileceğiniz birisi yok. Bu tabi sizi daha fazla olumsuz duygulara itebiliyor...

Kod 13: ...Son derece güvende hissediyorum kendimi. Benim için temel kriterlerden biri o çünkü. Dolayısıyla kendimi çok iyi hissediyorum evliliğimle ilgili...

1.1.4.Toplumun kültürel yapısı evli insanların daha iyi hissetmesini sağlıyor.

Kod 12: ...Medeni durumum olumsuz etkiliyor Türk toplumunun yapısı itibariyle. Bekar olmak toplumsal olarak baskı hissettiriyor bizim toplumumuzda, evlenme ve çocuk faktörü. Ben tekil olarak bakıldığı takdirde hayatımdan çok

mutluyum fakat birilerinin müdahalesiyle birlikte, dışsal faktörlerden dolayı iyi oluş ve duygular olumsuz etkileniyor...

Kod 13: ...Toplumsal bir beklenti de var kadınlar için evli olma anlayışı. O yüzden evli oluşumun olumlu etkilediğini düşünüyorum...

1.1.5. Olumlu duygular medeni durumla değil kişinin kendisiyle ilişkilidir.

Kod 3: ...Çok düşünmüyorum ilişkili olduğunu. İnsan önce kendisini mutlu eder. Medeni durumla değil de kişinin kendisiyle ilişkili. Evli olsanız da mutlu olacaksınız diye bir durum yok...

Kod 4: ...Bireysel olarak bekarken de evliyken de iyi hissedebilir insanlar. Kültürel baskılar sebebiyle evlenmek istiyor insanlar. Ama bireysel olarak bence etkilemiyor...

Kod 10: ...Bekarım diye mutsuz değilim...

Kod 15: ...Bence çok ciddi bir etkisi yok. O duyguları hissetmem medeni durumumdan bağımsız benim için...

1.2. Bağlanma Alt Boyutuna İlişkin Görüşler

1.2.1. Evlilik ve getirdiği sorumluluklar zaman aldığı için bağlanmamı azaltıyor.

Kod 2: ...Etkiliyor tabii. Adanmayı en azından azaltıyor. Çünkü zamanınızı paylaşıyorsunuz. Başka sorumluluklara kaydıgınız için azaltıyor...

Kod 3: ...Bekar olmak biraz işkolikliğe itebiliyor insanı. Eve gidince de hadi şu işi yapayım bekleyenim yok nasılsa diyebiliyorsunuz. Ben biliyorum ki evli olsam ve çocuğum olsa o işi evde yapmayacaktım. Yapmazdım yani, karşı taraftan çalmış olurum bu sefer de. Medeni durumun etkili olduğunu düşünüyorum...

Kod 7: ...Bekarken kuruma bağlanılıyor. Evli ve çocuk olsa öncelik onlara dönüyor. Aidiyet ve minnet arka planda kalıyor...

Kod 12: ...Bazı faaliyetlerde bekar olmak şanstır. Bekar olunca, eş ve çocuk gibi bağlayıcı durumlar olmadığında kendini daha çok bağlayabilirsin...

Kod 15: ...Tabi bir şeye adanmışlık yine zaman gerektiren, emek ve yatırım gerektiren bir şey. Medeni durumun bu konuyu olumlu etkileyen bir şey olduğunu düşünüyorum. Bir kuruma bir şeye bağlı olmak için bence bekar olmak bir avantaj...

1.2.2. Bağlanma kişilik özellikleri ve motivasyonla ilişkilidir.

Kod 1: ...Bir bağlantı kuramıyorum medeni halle. İş yerine bağlılık, kurumsal değerlere bağlılık bende var. Gittiğim her kuruma gönülden bağ kurma çabası içindeyim...

Kod 4: ...Medeni durumla ilişkili değil. Bekarken de işimi çok seviyordum. Burayı, işimi, öğrencilerimi çok seviyorum...

Kod 5: ...İşime çok bağlanmam genellikle, çok düzgün yaparım ama. Bağlanma noktam hep aile olmuştur. İnsan ilişkilerine ve aileye bağlanmam daha yüksek. Bekarken de aynıydı yalnız bu...

Kod 9: ...Mesleki açıdan bir fark yaratmadı. Motivasyonum yüksekti, hala yüksek...

Kod 11: ...Bağlanma bence biraz daha kişilikle ilgili. Ben mesela bu konuda biraz tutucu bir insanım çünkü değişikliği çok seven bir insan değilim. Bence bu ailede de böyle. İlişkilerin bağlılık boyutu biraz daha kişisel bence...

Kod 13: ...Aile benim için çok önemli ve dolayısıyla onlara olan bağlılığım da çok önemli. Bir yere bağlı hissetmek ve oranın parçası olmak önemli benim için iş yaşamında da. İçsel motivasyonla daha alakalı bağlanma. Medeni durumumun bir ilişkisi yok bence...

Kod 19: ...Evliliğimin kurumsal bağlılığa bir etkisi olduğunu düşünmüyorum...

Kod 20: ...Medeni durum bağlılığımı hiç etkilemiyor çünkü o iş ahlakıyla ilişkili bir şey. Bekar da evli de olsanız hiçbir şekilde etkilemez...

1.2.3. Bağlanma, yaşantılarla ilişkilidir.

Kod 1: ...Son yıllardaki akademik teşvik, kadro alamama, güvensizlik duygusu ve özlük haklarındaki problemler düşürüyor tabii ki bağlanmayı. Kurum da yıldırmaya başlıyor. Bu tabii akademiyle ilgili, güven duygusunu hissedememek kötü geliyor...

Kod 10: ...Medeni durumdan çok yaşananlarla ilişkili. Yaş ilerledikçe aile ve arkadaşların kıymetini daha iyi bilmeye başlıyorsun...

1.3. Olumlu/İyi İlişkiler Alt Boyutuna İlişkin Görüşler

1.3.1. Bekarları toplumda kabul görme yönünden olumsuz etkiliyor.

Kod 3: ...Toplumda kabul görme biraz sıkıntılı oluyor. Evli kişiler evlilerle, çocuklular çocuklularla görüşmek istiyor. Kadın erkek fark etmiyor bu durumda. Aslında bir çıkar ilişkisi. Bekar olunca biraz uzaklaştırılıyorsunuz sosyal ilişkilerden...

Kod 4: ...Evlilik kültürel olarak sosyal ilişkileri çok etkiliyor. Ama yine kültürel bir durum. Evli insanlar evlilerle, çocuklular çocuklularla görüşüyor. Bekarlar sanki evlilere göre bir kademe altta görülüyor. Şu kavram var mesela adam evlenmiş ve ailesinin bakımını ve sorumluluğunu üstlenebiliyor. Adam olmuş filan denir hatta, öyle bir saygı görülüyor. Kültürde böyle bir yapı var...

Kod 8: ...Bizim toplumun bazı özellikleri dolayısıyla etkilediğini düşünüyorum. Ben çok fazla izin vermesem de toplumda olumlu bir bakış açısı katıyor. Evliler sosyal anlamda daha kabul edilebiliyor oluyor...

Kod 11: ...Toplumsal açıdan etkilediğini düşünüyorum medeni durumla ilgili genel bir beklenti var toplumda...

Kod 12: ...Toplumun acımasızlığıyla çok paralel bir şey. Bekarlara karşı bir acıma duygusu var, yazık diyorlar...

1.3.2. Medeni durumumun sosyal ilişkilerimi etkilemiyor.

Kod 1: ...Akademik çevredeki bu ilişkilerin niteliğine medeni durumun etki ettiğini hissetmiyorum. Akademik ilişkilerin niteliği ve memnun ediciliği medeni durumla ilişkilidir diyemem açıkçası...

Kod 5: ...Benim sosyal ilişkilerim her zaman iyi olmuştur. Etrafımda az ama beni çok seven ve sevdiğim insanlar olmuştur...

Kod 9: ...Medeni durumla ilişkisi olduğunu düşünmüyorum...

Kod 10: ...Bekar olmak sosyal ilişkiler düzeyinde fark ettiriyor fakat kabul edilme ve sevilme durumunda bir değişiklik olmadı. Kabul görme adına bir farklılık hissetmiyorum...

Kod 11: ...Çalışan bir kesim olduğu için şanslıyız bence, akademide evli veya bekar olmanın bir etkisi olduğunu düşünmüyorum...

Kod 14: ...Medeni durumumla ilgili herhangi bir hak kazanımım olmadı. Hak kaybedişimin de olmadığını düşünüyorum. Yani çok etkili olduğunu düşünmüyorum. Bekarken yaşamış olduğumuz sosyal çevre aşağı yukarı devam ediyor. Ama bunlar evli olmamız sebebiyle değil de işimiz sebebiyle gelişen ilişkiler...

Kod 15: ...Yine bunun medeni durumla ilişkili olduğunu düşünmüyorum...

Kod 17: ...Etkisi yok bence...

Kod 18: ...Sosyal hayatımda da benim genelde bir tane veya iki tane çok yakın olduğum insan olur, normal iş hayatımda mahalle hayatımda ne bileyim atölyelerde filan herkesle tanış ve iyiyimdir ama bir tanedir en iyi arkadaşım. Evlendikten sonra bunda bir değişiklik olmadı. Ama eşim var kızım var ve çok bir şey değişmedi benim açımdan. Bölümde de çok iyi anlaşıyoruz hepimiz ama sosyal hayatımızda çok fazla iç içe değiliz. Buradaki faaliyetlerde hep beraberiz. Evlendikten sonra da bir değişiklik olmadı...

Kod 19: ...Yine bağlantısı yok bence. Evliliğim başka bir şey bir köşede duran, diğer sosyal ilişkilerim de başka bir şey başka bir köşede duran. O ikisinin bağlantılı olduğunu düşünmüyorum. Arkadaş ilişkilerimle, iş ilişkilerimle bir bağlantısı yok...

Kod 20: ...Medeni durumun sosyal ilişkilere etkisinin fazla olduğunu düşünmüyorum...

1.4.Anlam Alt Boyutuna İlişkin Görüşler

1.4.1. Çocuk sahibi olmak ve sonrasında yüklenilen sorumluluklar hayatı anlamlandırmam üzerinde etkili.

Kod 2: ...Var ilişkisi. Bir insanın hayatında anlam arayışı bilişsel bir süreçtir. Kendini gerçekleştirmenin bir parçası, kendinle ilgili bir mesai, bir zaman harcaman lazım. Ailen olduğu zaman, çocuk üzerinden hayatına bir anlam katabiliyorsun. Anlam arayışı açısından ve toplumsal olarak en kolay yol çocuk üzerinden bunu yapmak...

Kod 3: ...Bazen diyorum niye buradayım, ne yapıyorum, dişe dokunur bir şey de yapmıyoruz, işlevimiz ne diye düşündüğüm de oluyor. Çocuğum olsaydı çocuk yetiştiriyorum, evliliğim için çaba sarf ediyorum derdim ama şu an niçin çaba sarf ediyorum ben acaba diye düşündüğüm zamanlar oluyor...

Kod 4: ...Evliliğin ve çocuğun yüklediği görevler var insana tabii ki. Bunları yüklenme ve başarılı bir şekilde sürdürebilme bence insana olumlu yansıyor...

Kod 5: ...Medeni durumun tabii ki çok büyük etkisi var anlama. Bekarlıkta insan hep bir yere ait olma arayışında oluyor, doğru insanı bulmaya çalışmak çabalamak. Bekarlıkta anlam hep aramak oluyor. Evlilikte bu anlamın aslında ne kadar derin bir şey olduğunu anlıyorsun. Hele bir de çocuk olduktan sonra. Özellikle de çocuk sahibi olmak ve bu sorumluluk hayatın anlamını değiştiriyor. Onun düzgün bir birey olarak yetişmesi ve benim ona rol model olmam şeklinde hayatımın anlamını bulduğumu söyleyebilirim...

Kod 6: ...Özellikle bebeğim olduktan sonra hayatın anlamı değişti...

Kod 9: ...Evet etkisi var. Bu kadar çok işlerime dalmışken, aile kurma sorumluluğu ve hele ki çocuk, zamanı nasıl kullandığınızı ve neyin sizin için önemli olduğunu sorgulama açısından çok değişim oldu...

Kod 13: ...Medeni durumum evli olmanın yanında bir aile oluşturduğumuz anlamına da geliyor. Oğlumuz bizim için çok kıymetli, onun geleceğiyle ilgili beklentilerimizin oluşmasında belki daha önce hiç düşünmeyeceğim şeyleri eşimin bakış açısından kavramış ve kazanmış oldum. Dolayısıyla çok daha anlamlı bir hale getirdi veya başka anlamlar ekledi bana...

Kod 14: ...Oldu etkisi. Çocuklar değiştirdi aslında. Çocuktan sonra tanımadığınız biriyle bile ilişki kurarken bile tavrınız değişiyor. Çocuklar kesinlikle insanları daha merhametli kılıyor...

Kod 16: ...Tabii ki her şey değişiyor, alışkanlıklar değişiyor, sorumluluklar değişiyor. Hayata bakış açınız değişiyor. En önemli boyutu artık kendinizi düşünmüyorsunuz sadece hayatta ben değil biz duygusu geliyor kısaca...

Kod 18: ...Medeni durum değil de anne olmak çok etkiledi. Çocuk olunca değişti her şey...

Kod 19: ...Şöyle belki evliliğim ve çocuğum her ikisi birlikte hayata bağlanmamı sağlayan bir şey olabilir. Bazen çok zor günler geçiriyoruz ve neden dünyadayım ki sorusunu sorduğumuz zaman çünkü eşim var ve onu seviyorum, çünkü çocuğum var onu seviyorum olabiliyor...

Kod 21: ...Mesela bekarken de evli olduğum zaman da benim için hayat kıymetli bir şey. Çocuklar hayata girdiğinde anlam biraz farklılaşmaya başlıyor. Medeni durumdan çok yüklendiğim sorumlulukla ilgili bir şey...

1.4.2. Hayatın anlamı medeni durumla ilişkilendirilebilecek bir olgu değildir.

Kod 1: ...Çok yok galiba. Hayatın anlamı medeni durumla bağ kurabileceğiniz bir şey değil...

Kod 10: ...İnsanların çoğu hayatındaki varoluşu evliliğe veya hayatlarında bir kişinin olmasına bağlıyor gibi geliyor. Bu bana komik geliyor çünkü herkes bir birey olarak var ve kimsenin varoluş sebebinin bir diğerine bağlı olmaması gerekiyor. Benim işte eşim var benim hayatım daha mutlu diye olmaz. Sonuçta bu insanın bakış açısıyla da alakalı ama ben negatif bir insan olsam eşim olsa da olmasa da mutsuz olurum. Ben evlilik üzerine veya hayatımda biri olması üzerine mutluluğumu kurmuyorum. Hayatımda birinin olması belki bir anlam atabilir ama yok diye de hayatım anlamsızlaşmıyor...

Kod 11: ...Hayır onu düşünmüyorum. Ben evlenmeden çok önce hedeflerimi belirlemiştim. Evlilik sürecinde de bu değişmedi...

Kod 15: ...Çok öznel ve kişisel bir durum bu, evli veya bekar olmanın ötesinde bir şey. O yüzden medeni durumla ilişkili olduğunu düşünmüyorum...

1.5. Başarı Alt Boyutuna İlişkin Görüşler

1.5.1. Dengeli bir ilişkinin getirdiği motivasyon ve zamanı iyi yönetebilme becerisi başarıyı artırıyor.

Kod 1: ...Var aslında söyledim. Dengeli bir ilişki, oradaki denge başarıları da etkiliyor...

Kod 3: ...Düşünüyorum ilişkili olduklarını. Evliliğin bir motivasyon etkisinin olduğunu düşünüyorum. İnsanı motive etmekte ve güdülemekte etkisi var bence. Ailenizi geçindirmeniz gerekiyor ve o yüzden bir şeylere sarılıp tutunmanız gerekiyor ve daha çok motive oluyorsunuz. Ama yalnız olduğunuzda daha dağınık oluyorsunuz. Ailenizle yaşıyorsanız bile etkili...

Kod 4: ...İllaki ilişkisi vardır. Eşinizden çok büyük destek görüyorsunuz, motive ediyor. Mesela ben tezimi yazarken çok büyük destek almıştım. Motivasyon beni güçlendirdi. İlla ki olumlu bir ortam sağlanabiliyorsa evde başarıyı destekliyor...

Kod 5: ...Akademik alanda eşim de akademisyen olduğu için etkili, birlikte bir sürü çalışma yaptık ve katkısı çok oldu. Evlilik daha düzenli bir hayat gerektirdiği için zaman yönetimi de düzenli oluyor ve her alanda başarıyı getiriyor...

Kod 7: ...Olumlu etkiliyor evli olmak. Çünkü çalışmayan veya statü olarak daha düşük bayansa eşi üstünden gerçekleştirmeye çalışıp onun başarılarıyla övüneceği için eşi motive eder. Başarısızlık medeni hale bağlanabilir – akademik kariyerde geride kalmam, bu yola iten birinin olmaması...

Kod 9: ...Benim başarıma olumlu katkısı oldu. Kadınlar için duygusal olarak güvende olma, birine bağlı olma, belirsizlik sürecinin olmaması ve artık hayatınızda rutin tek bir kişinin olmasının benim için olumlu bir etkisi oldu...

Kod 11: ...Mutlaka etkisi oluyor. Çalışma performansını artırıp azaltabiliyor. Destekleyici bir eşiniz varsa bu sizi oldukça destekler ve başarılarınızı artırır...

Kod 13: ...Eşim de ben de beklentileri yüksek insanlarız. Zorlayıcıdır da eşim, var olanı kabul etmek yerine hep fazlasını ister. Kişilik olarak ben de bulunduğum yerden yaptığım işten hoşnut olmam çok çok önemli. O anlamda tamamlayıcı bir etkisi var. Ben bugün bir şey yapıyorsam, bunu yapabiliyorsam, planlayabiliyorsam, gerçekleştirebiliyorsam, bu benim için kendimi başarılı hissetmemi sağlayabilecek bir şey. Öte taraftan o hani bu tamam, bu elde var, şimdi arkasından ne geleceği planladığı için bana planlama konusunda ciddi bir motivasyon sağlıyor. Dolayısıyla eldekiyle yetinmek değil, daha fazla ne yapılabileceğiyle ilgili bakış açısı aslında daha başarılı ve daha iyi hissetmemi sağlıyor...

Kod 16: ...Bir, benim ev içerisinde muhatap olduğum kişiler benim yaptığım işe saygılılar. Ve ben iyi bir şey yaptığım zaman beni destekliyorlar ya da ben bir şeyi yapamadığım zaman mesela bana moral verebiliyorlar. İkincisi zamanı ev içerisinde de değerlendirebiliyorum, ev içerisinde de çalışabiliyorum. Bu şekilde zamanı ve ilişkileri doğru yönetebilmek bütün bunlar bir araya geldiği zaman zaten bir şekilde üretken bir insan oluyorsunuz. Tabi şu değil yani tam sizin konunuzla bağlantılı söylediğim bir şey vardır. Başarı hayatta başka hiçbir şeyi olmayan insanların tesellisidir. Yani benim için hayatta bir noktaya gelme veya bir zirveye gelmenin bir anlamı yok. Bir şey yaptığım zaman yani bir şey ürettiğim zaman ben kendimi daha mutlu daha huzurlu buluyorum. Başarı dediğimiz gibi göreceli bir şey. Birine göre Prof. olmak birine göre de yüksek lisans bitirmek bir başarıdır. Kişiden kişiye göre değişebilir herkesin algıları farklı ama sonuca geldiğimiz zaman hayatı oluşturan birçok dinamik var başarı bunlardan sadece bir tanesi...

Kod 17: ...Evli olmak hayatı belli bir düzene kavuşturuyor. Eşler arasındaki dayanışma bunu güçlendiriyor. Düzenin etkisi çok, motive edici...

Kod 19: ...Çok. Her akademik personelin arkasında iyi bir eş olması gerekiyor biliyorsun. Ya bekar olmak gerekiyor ya da iyi bir eş olması gerekiyor. Sağ olsun eşimin desteğiyle iki yüksek lisans bir doktora bitirdim, o akademik hayatı seçmedi ama tabi ki çok çok büyük desteği var...

1.5.2. Evlilik başarıyı olumsuz etkiliyor.

Kod 6: ...Bence olumsuz etkisi var...

Kod 8: ...Belki de olumsuz bu. İster istemez evlilikle birlikte belirli sorumluluklar almak zorunda kaldığımı düşünüyorum. Belki de o sorumluluklar özellikle işle ilgili sorumluluklarımı ertelememe sebep olabiliyor zaman zaman. Belki yalnız ve bekar olsam yapmak istediklerimi yapmaya daha çok yönelebilirim tabii kariyerimle ilgili. Ama burada öncelikler devreye giriyor. Ben istediğim için aileyi ön plana alıyorum ama hiç olmamış olsa belki bir tık daha başarılı hissedebilirdim...

Kod 18: ...Daha az zaman buluyorsun çalışmak için o sebeple akademik başarı açısından ve duygu durumu açısından da bir baskı yaratabiliyor. Evlilik ne kadar olumlu bir duygu olsa da bir çiçek bahçesi değil, yer yer beklemediğiniz şeyler oluyor. Bekar olsam mesela o gün eve gideceğim çalışacağım diye hayal ediyorsun çalışıyorsun ama evli olduğunda evde çok daha farklı ve acil bir şey bulabiliyorsun. Başka yerden kesmek zorunda kalıyorsun bu durumda. Bu anlamda belki başarıyı düşürüyordur diyebilirim...

1.5.3. Başarı medeni durumla ilişkili bir kavram değildir.

Kod 2: ...Şunu inkâr etmemek lazım, nihayetinde aldığımız eğitim, sosyal çevre ve toplumsal baskıyı düşündüğümüzde başarı kriterlerimiz muğlak. Bu toplumda sadece para kazanmak olarak nitelendirdiğimiz için evlilik bu anlamda kolaylaştırıcı. Toplumsal beğenilirlik için kolaylaştırıcı, kendi başına yapamayacağın birçok şeyi partnerinle birlikteyken çok daha kolay yapabiliyorsun. Ama tabi kendini gerçekleştirme açısından bu şekilde değil...

Kod 10: ...Evlilik de bir başarı olarak algılanabilir bazıları için. Benim için o değil. Kendini başarılı hissetmek tamamıyla insanın özgüveni ile alakalı. Emek harcadığın şeyin sonucunda bir şey alıyorsan bu benim için başarıdır. Medeni durumla ilişkili olduğunu düşünmüyorum...

Kod 12: ...Bence medeni durumla bir ilişkisi yok...

Kod 14: ...Medeni durumum başarılarıma bir katkısı olduğunu zannetmiyorum. Baskın bir şekilde değil en azından...

Kod 15: ...Medeni durumum bekar olmasından dolayı bir destek azlığı ve başarısızlık hissetmedim. Motivasyonum içsel çünkü. Birilerinin beni motive etmesine ihtiyaç duymuyorum...

Kod 20: ...Başarı kavramı medeni durumla değil de yaşamı nereden gördüğünüzle ilgili. Geçen zaman içerisinde hayatın genelinde ne kadar başarılı olmuşum algısı başlıyor. Hayat büyük bir şey ve akıp gidiyor. Orada akademik başarının çok da bir şey olmadığını görüyorsunuz. Kime ne faydam oldu konusunda düşünüyorum başarıyı. İnsanların hayatına ne kadar katkım olduğu duygusu bana göre başarılı olmak...

2. İDARİ GÖREV

2.1.Olumlu Duygular Alt Boyutuna İlişkin Görüşler

2.1.1. İdari görev olumlu duyguları artırır.

Kod 3: ...Olumlu duyguları artırır...

Kod 5: ...Bazı etkileri oluyor tabii her şey olumsuz değil. Bende biraz kontrol hastalığı var, işleri elime alıp insanlarla birlikte çalışıp işin düzgün ilerlediğini görünce o zaman mutlu oluyorum. Bazen şöyle şeyler hissedirim, bunu ben yapmazsam kesin başkası benim istediğim kadar iyi yapamaz. İşin içinde mutfağında olunca o zaman işlerin düzgün ilerlediği hissi bende olumlu duygular oluşturuyor...

Kod 6: ...Pozitif yorumluyorum. Olumlu etkisi vardır...

Kod 8: ...Var. Keyif alma durumu söz konusu oluyor benim için. Kendi alanımla ilgili olduğu için. Takdir edilme söz konusu olabiliyor. Benim buradaki yaşım ve pozisyonum haliyle fakültede daha aşağılardayken böyle bir idari görevimin olması bana ekstra bir kıdem katıyor ortamlarda. Bana statü kattığı için kendimi iyi hissettiriyor...

2.1.2. İdari görev kişinin olumlu duygularını negatif etkiler.

Kod 2: ...Olumlu duygun varsa da kaybedersin...

Kod 9: ...Olumlu duygularımı azalttı...

Kod 10: ...Bir yönetici olsam atıyorum bölüm başkanı iken birçok hocayla çalışmak durumundayım. Ve o hocalar mesela işlerini aksatıyorlarsa ister istemez bir süre sonra onlara karşı bakış açım değişiyor ve olumsuz düşünmeye başlıyorum. Ya da şu düşünce vardır. Bir yönetici hiçbir zaman herkesi memnun edemez. Bir süre sonra yöneticiler daha mesafeli ve otoriter olmaya başlıyor. Bu bence hayata karşı bakış açısını ve düşünceleri de etkiliyor. Bence bu duyguları olumsuz etkiliyor...

Kod 16: ...Beni daha çok olumsuz etkilediğini söyleyebilirim...

Kod 18: ...Olumlu duyguları düşüren bir şey bence...

Kod 19: ...Olumsuz duyguları fazlasıyla artırıyor...

2.1.3. Kişilerin idari göreve yüklediği anlam ve algılarına göre değişkenlik gösterir.

Kod 4: ...Yönetim görevine verdiğiniz değerle ilişkili...

Kod 12: ...Kişilerin algısı ve idarecilikten ne bekledikleriyle alakalı bence. Bazıları mesela koltuğu çok sever ve onları mutlu eder...

Kod 20: ...Boş veren biriyseniz etkilemiyor ama mükemmeliyetçi biriyseniz olumsuz etkiliyor tabii ki...

2.1.4. İdari görev esnasında yaşanan duygular sürekli ve sürdürülebilir değildir.

Kod 7: ...Duygular kısa süreli yaşanıyor, sürdürülebilir değil...

Kod 13: ...İşin süreciyle ilgili bir sürü olumsuz duygu yaşıyorsunuz. Zaman zaman yıkım yaşıyorsunuz, gerçekten yorucu ve sıkıcı olabiliyor. İşin getirdiği birtakım zorluklar ve güçlüklerden dolayı. Ama bunlar dönemsel ve ara ara olan şeyler. Sürekli olsa zaten burada olmanın anlamı olmaz...

Kod 17: ...Kısa süreli yaşanıyor bütün duygular. Geneli etkilediğini düşünmüyorum...

2.2.Bağlanma Alt Boyutuna İlişkin Görüşler

2.2.1. Sorumluluk yüklenme ve başarıdan dolayı takdir edilme kurumsal bağlanmayı artırıyor.

Kod 3: ...Bağlanmayı çokça artırıyor. Sorumluluk bilinciniz yüksekse öbür tarafı ihmal edip, işe bağlanmayı artırıyor. İşkolikliği artırıyor...

Kod 5: ...Bir şeyler yapıyorsunuz, bir şeyler ortaya çıkıyor veya düzeliyor ve insanlar teşekkür ediyorlar size, ya da teşekkür etmeseler ile işin düzgün ilerlediğini görüyorsunuz ve somut bir şeyler karşınıza çıktığında hadi biraz daha yapayım diyorsunuz. Bağlılığı artırıyor tabii ki. Biraz daha fazla iş yapayım diyorsunuz...

Kod 6: ...Yönetime gelen insanlarda gözlemliyoruz genelde. Evi gibi oluyor, aidiyet duygusu artıyor ve bağlanma düzeyi de oldukça artıyor...

Kod 7: ...Olumlu etkiliyor. İdareciliği kaybetmemek ve sürdürülebilir halde tutmak için, pozisyonu korumak için bağlanmayı etkiliyor...

Kod 8: ...Kurumsal anlamda bir etkisi var. Fakülteadaki ilişkiler bazında bazı sorunlar olabiliyor kuruma bağlılığı azaltan fakat orada kendim istediğim düzeyde olduğu için idari görevimin daha olumlu bir katkısı oluyor...

Kod 9: ...Etkisi var tabii. Olumlu durumlarda tabii ki artarken olumsuz durumlar yaşadığınızda da aşağı çekiliyor. Kurumsal aidiyet belki artarken mesleki aidiyet azalıyor diyebiliriz...

Kod 11: ...Diyelim idarecisiniz, çok söz sahibisiniz, kurumun iyileştirilmesinde etkili olabiliyorsunuz, üst yöneticilere bunu anlatabiliyorsunuz ve üst yönetim size yapmak istedikleriniz için imkân sağlıyor. Kurumunuzun daha iyiye gittiğini görüyorsanız etkisi olabilir...

Kod 13: ...Benim iki görevim var. Bir akademik anlamda ders veriyorum, öğretmen yetiştiriyorum. Bunun dışında benim için oradaki teorik bilgiyi pratiğe aktarma yeri burası. Yaptığım işe olan bağlılığımı da artırıyor bu tabii. Hem idareci olmak hem de akademik çalışmaları yerine getirmek beni besleyen ve buraya bağlılığımı artıran bir şey...

Kod 17: ...Tabii ki tatmin edici oluyor ve çeşitli problemleri çözdüğü için daha yararlı işler yaptığını ve yaşadığını hissediyorsun. İdari görevin niteliğiyle alakalı...

Kod 18: ...Bunu arttırıyor bence çünkü kişi idare ettiği kurumla kendini özdeşleştiriyor. Sanki orası onun eviymiş veya kimliğinin bir parçasıymış gibi hissediyor. Daha çok bence bağlanmayı artırıyor kuruma çünkü sorumluluğunu aldığı bir şeyi ister istemez benimsiyorsun...

2.2.2. İdari görev kurumsal bağlılığı azaltıyor.

Kod 15: ...Bağlanmayı da olumsuz etkiliyor. Kurumumu, akademisyenliğimi, hocalığımı sorgulatıyor. Yani ben niye buradayım diyorum. Çünkü asıl işlerime ayırdığım zaman çok azalıyor. Ders aralarını uzun tutmam veya dersten erken çıkmam gerekiyor çünkü o aralarda iş halletmem lazım. Dersten erken çıkmam, geç girmem gibi sebeplerden dolayı vicdanen rahatsız hissediyorum...

Kod 19: ...Olan bağlarımı da yıprattığını düşünüyorum bu görevin...

2.2.3. İdari görev durumu bağlanmayla ilişkili değildir.

Kod 2: ...İdari bir görevle hiçbir bağım yok. Hiçbir ilişkisi olduğuna inanmıyorum...

Kod 4: ...Bir şey değiştirmedim. Ekstra bir sorumluluk verdi sadece...

Kod 16: ...Hep işime bağlı bir insandım zaten. O yönden etkilediğini düşünmüyorum...

Kod 20: ...Hiç ilgisi yok bence. Bu tamamen işinize duyduğunuz saygıyla ilgili ki bu da insanın kendine duyduğu saygıyla ilgili bir şey. Ben bunu dekan da olsam rektör de olsam, anabilim dalı başkanı da olsam, hiçbir şey olmayıp düz derse girip çıkan akademisyen de olsam hep aynı yaptım. Benim için hiçbir şey değişmez. Benim bağlılığımı sadece mesleğime verdiğim değer, kendime verdiğim değer, işime verdiğim değer etkiler...

2.3.Olumlu/İyi İlişkiler Alt Boyutuna İlişkin Görüşler

2.3.1. İdari görev sosyalleşmeyi olumlu etkiliyor.

Kod 5: ...Olumsuz bir etkisi olmadı. Olumlu etkileri tabi daha fazla insanla karşılaşp daha fazla iş birliği içerisine giriyorsunuz. Kendinizi anlatabilmek için daha fazla alan yaratıyor idari görevler. Fark edilme anlamında olumlu etkisi oluyor...

Kod 6: ...Çok etkili. Yönettiğiniz herkesle olumlu veya olumsuz ilişki kurmak zorundasınız ve bu da müthiş bir sosyalleşme getiriyor beraberinde. Yönetimde olmayan insanların hiç ilişki kurmak zorunda olmadığı durumlar oluyor ama yönetime geldikten sonra herkesle ilişki kurmak durumunda kalınıyor...

Kod 8: ...Farklı kurumlardan kişilerle ilişkiler kurmam gerekiyor orada. Bu yüzden olumlu bir etkisi var. Daha çok ilişki kuruyorum. Farklı insanlarda bir arada olmanın olumlu bir katkısı oluyor...

Kod 9: ...Ben sosyal ilişkileri geliştirdiğini düşünüyorum sosyal ilişkilerin. Farklı durumlar, sorunlar ve farklı karakterdeki kişilerle karşılaşıyorsunuz ve geliştiriyor bu da...

Kod 13: ...Olmaz olur mu etkisi. O kadar çok insanla o kadar farklı düzeyde ilişki kuruyoruz ki ister istemez bir anlamda ilişkileri yönetme becerisinde ciddi anlamda bir artış söz konusu oluyor. Ciddi anlamda sosyal ilişkiler kurma düzeyimi olumlu etkiledi...

2.3.2. İdari görev olumlu/iyi ilişkileri olumsuz etkiler.

Kod 2: ...Asıl problem Türkiye için oradan başlıyor. İdarecilik yapmak sosyal ilişkileri abartmak için kurulduğu için, sağlıklı sosyal ilişkiler kurulabileceğine inanmıyorum...

Kod 3: ...Sosyal ilişkilerde üst düzey bir göreve geldiğinizde fakültede daha önce size selam vermeyenler selam vermeye başlayabiliyor. O an siz o görevdesiniz ve tanımadığınız insanlarla iletişime geçme fırsatı yakalıyorsunuz ve bu da sizin çevrenizi artırıyor veya azaltıyor. İnsanların davranışlarından çevrenizi daha iyi tahlil edebiliyorsunuz. Bence yönetime başlamanın ilk zamanları kötü sonra iyi oluşunuzu yakalıyorsunuz...

Kod 10: ...O da olumsuz etkiliyor gibi. Yöneticiler hiçbir zaman iyi olamazlar hep bir kötü tarafları bulunur çalışanlar tarafından. O yüzden bence zamanla sosyal

ilişkiler bozuluyor. Bu tabi çalışma kültürüyle de alakalı. Belirli bir statüye sahip olmak veya yöneticilik yapmanın sosyal ilişkileri olumsuz etkilediğini düşünüyorum...

Kod 11: ...Aslında birçok idarecinin sosyal ilişkileri bozuluyor. Genelde olumsuz etkiliyor oluşan emir-komuta zincirinden kaynaklı...

Kod 14: ...Arkadaşlarımdan çok yönetici olan var ve iyi olmadığını görüyorum. İlişkileri zayıflıyor. Çünkü çok daha fazla vakitlerini alıyor idari görev ve başka durumlar ortaya çıkıyor. Öncelikleri ve beklentileri değişiyor insanların. Belki o konumlarını korumak için başka birtakım hareketlerde bulunmaları gerekiyor kendilerince. Biraz samimi ilişkilere zarar veren bir durum olduğunu düşünüyorum...

Kod 15: ...Onu da olumsuz etkiledi. Çünkü belirli bir mesai kavramı var artık burada. Ve o mesai kavramının içerisinde yorucu bir tempo. Dolayısıyla çok zaman ayıramıyorum fiziksel ve zihinsel olarak yorgun olduğum için arkadaşlık veya diğer sosyal ilişkiler anlamında daha kısıtlanmış hissediyorum kendimi. İş arkadaşlarımızla ilgili de herkeste bir memnuniyetsizlik yarattı, herkes kendine özgü bir şeyler yapıldığını zannettiği ve çok bireysel algıladığı için hocalarla da aramızda birtakım gerginlikler var tabi...

2.3.3. İdari görevin olumlu/iyi ilişkilere iki yönlü etkisi vardır.

Kod 12: ...İdarecilik perde önünde oynanan bir oyun olduğu için görüntüde güzel ama sen o esnada ilişkileri dengeli tutabiliyorsan güzel yoksa sıkıntılı...

Kod 16: ...Sosyal ilişkiler açısından iki boyutu var. Mesai olduğu ve zaman aldığı için sosyal hayatınızdan taviz verebiliyorsunuz. Öbür boyutuyla da orda yeni yeni insanlar tanıyorsunuz. O boyutta da katkıları var...

Kod 17: ...Genelde iyi bir idareci olmak için iyi sosyal ilişkilerin olması lazım. Tabi idari görevin bazı sosyal ilişkileri getirdiğini ama bazılarını da götürdüğünü görüyorum...

Kod 18: ...Arttırıyor. Genelde iyi bir idareci olmak için iyi sosyal ilişkilerin olması lazım. İnsanları çok iyi anlamak ve iyi ilişkiler kurmak lazım ki hatır gönülle idarecilikte o kadar çok şey çözülüyormuş ki hani böyle her şey kural kâğıt değilmiş. Tabi idari görevin bazı sosyal ilişkileri getirdiğini ama bazılarını da götürdüğünü görüyorum...

2.3.4. Sosyal ilişkilerin idari görevden kalıcı olarak etkilenmez.

Kod 4: ...Çok yeni olduğu için o konuda bir deneyimim olmadı henüz ama bölüm başkan yardımcısı olmak çok bir şey değiştirmede...

Kod 7: ...Yanılıcı, çarpık, olmaması gereken kişilerle diyalog ve ilişkiler kurulmasını gerektiriyor idari görev. Bu yüzden ilişkilere kalıcı etkisi yok...

Kod 19: ...İlişkilerime bir etkisi olmadı. Pek çok insana söylemedim bile, kapımda bile yazmaz. Ama farklılık olacağını düşünüyorum. Olumlu veya olumsuz olarak değerlendirmiyorum...

Kod 20: ...Kişinin yapısıyla ilgili bir şey. Asosyal bir kişilikse isterseniz en üst düzey görevi verin o mesafeyi hep koruyacaktır, hep tepede bir yerde durup bakmayı tercih edecektir. Asosyal biriye sınıf içerisinde iletişim haline girmekten ziyade dersini verip arkasını dönüp gidecektir. Bu kişilikle ilgili bir şey, kişinin kendi kişilik yapısıyla, hayata bakış açısıyla ilgili bir şey...

2.4.Anlam Alt Boyutuna İlişkin Görüşler

2.4.1. İdari görev yapmak kişiye farklı bir bakış açısı kazandırdığı için anlam üzerinde etkilidir.

Kod 3: ...Daha çok sorumluluk alındığı için daha işe yaradığını düşünme artıyor...

Kod 7: ...Muhatap olunan sorunlar değiştiği için farklı boyutları farklı sorunlarla yüz yüze geliyorsunuz, daha önce önemsedığınız şeylerin önemsiz olduğunu görüyorsunuz, öncelik sonralık sırasına sokma önceliği ortaya çıkıyor. Hayatı başka türlü anlamanıza yol açıyor...

Kod 8: ...İdari görevim ilgi duyduğum bir alanda olduğu için çok etkisi oluyor...

Kod 9: ...Olumlu katkısı olduğunu düşünüyorum. İnsan ilişkilerini ve olayları daha iyi gözlemleyerek olumlu katkıda bulunduğunu düşünüyorum...

Kod 10: ...Bir süre sonra hayata bakış açısı da değişebiliyor. Anlam da yükleniyordur ister istemez egoyla ilişkili olarak...

Kod 14: ...İdari düzeyde bunu yapmanın hayata bakış açısında çok ciddi şekilde etkisi var tabii. Ben alan mezunuyum, biz öğretmen olarak yetiştirilirken bize verilen formasyonda çocukla ilgili her şey vardı. İdari düzeyde bunu her şeyi farklı bir açıdan ve boyuttan görüyorsunuz ve bu hayata bakış açınızı değiştiriyor. Çünkü bu düzeyde toplum sağlığından, aile huzurundan, trafik kurallarından, sosyal çevreden beslenmeden her şeyden etkilenen bir durum söz konusu. Bunun ülke geleceğini de ilgilendirdiğini düşündüğüm için yaptığım işin çok önemli olduğunu düşünüyorum. Bu pozisyonda olduğum için de hayata bakış açımı çok fazla etkilediğini düşünüyorum ve olumlu etkiliyor...

Kod 18: ...İdareci olduktan sonra bazı şeylerin neden öyle olduğunu daha iyi anlamaya başlıyorsunuz. Farklı bir gözle bakıyorsunuz...

2.4.2. Anlam kişisel bir olgu olduğu için idari görevle ilişkili değildir.

Kod 4: ...Herhangi bir etkisi yok. İdari görevler çok özel sosyal bir sorumluluk hissettirmiyorsa birer angarya ve dönüşümlü olarak yapılacak görevler olarak görülüyor...

Kod 5: ...Anlam düzeyinde herhangi bir etkisi olmadı. İki şekilde de işimi düzgün yapmayı seviyorum. Zaten işime bağlıydım anlam konusunda...

Kod 6: ...Etkisi olmayabilir. Mekanik bir şeye dönüşüyor idari görev. Daha teknik bir süreç...

Kod 11: ...Bence mutsuz veya hayatı anlamlandıramayan bir insan idareci olsa da olmasa da fark etmeyecektir. Bu tamamen kişisel bir durum...

Kod 14: ...Anlam düzeyinde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum...

Kod 16: ...Hayatımın anlamı üzerinde etkili değil...

Kod 19: ...Hayır kesinlikle yok. Şöyle anlamlandırıyorum. Bu ne kadar boş bir iş, hayatın anlamı bu olmamalı, yani sürekli imzalar sürekli toplantılar olmamalı hayatın anlamı...

Kod 20: ...Anlam kişinin hayata bakış açısıyla ilgili bence. İdari görevin bir etkisi yok bu konuda...

2.5.Başarı Alt Boyutuna İlişkin Görüşler

2.5.1. İdari görevde başarılı atfedilme ve takdir edilme başarı hissini artırıyor.

Kod 3: ...Yaptığınız işler takdir edildikçe motivasyonunuz artıyor. Ben biraz dışsal motivasyonluyum. Biri bana güzel iş yapın deyince mutlu oluyorum. Başarılı bir yönetici olarak atfediliyorsanız bunu korumayı isteyeceksinizdir. İyi oluşunuzu tabii etkiler...

Kod 6: ...Yönetimdeki başarılar olumlu etkiler...

Kod 8: ...Statü kattığını gördüğüm için başarılı hissediyorum...

Kod 11: ...Mutluydum idari görevim varken, kendimi de başarılı hissediyordum. Gerçekten yapabiliyorsan muhteşem bir şey. Olumlu olarak etkiliyor tabii...

2.5.2. İdareciliğin getirdiği kontrol ve müdahale edebilme durumu başarılı hissettiriyor.

Kod 2: ...Başarı açısından bir kriterdir, kendini idareci olarak görmek...

Kod 4: ...Başarı ölçütünüz en kısa zamanda doçent olmaksızın ket vuruyor. Ama bölümde bir adım ileri götürme, düzeltilmesi gerektiğini düşündüğüm şeylere müdahale edebilme açısından düşünürsem de başarılı hissettiriyor. Son sözü söyleme haklarına sahip olmak başarılı hissettiriyor...

Kod 10: ...Kendi altında birçok çalışanın olması ve talimat duygusu daha başarılı hissettiriyor olabilir. Bu tabi insanın kendine hissettirdiği bir şey. Kişinin başarı algısına da bağlı...

Kod 17: ...Nitelik farklılığı oluşturuyor. Belki akademik çalışmalara ayrılan zamanı azaltıyor ama öte taraftan birtakım işleri yaptığınız ve problem çözdüğünüz için olumlu...

2.5.3. İdari görev vasıtasıyla ulaşılabilen kaynaklar daha üretken ve başarılı hissettirir.

Kod 5: ...Kendimi daha üretken görüyorum şu anda, bir birim enerji harcayarak bir birim iş çıkaracağıma, şu an benimle beraber çalışan bir ekip olduğu için onda biri enerjiyle yine aynı işi çıkarabiliyorum. O yüzden kendimi daha üretken ve başarılı hissediyorum...

Kod 7: ...Sıradan bir kişiye açılmayan kapılar idari görev sayesinde açılabilir. Milli eğitimde bir araştırma yapmak için daha hızlıca cevap almak, başarılı olmak ve olamamak açısından hızlı ulaşarak başarıya çevirme şansı artıyor...

Kod 12: ...İdari ve akademik görevim birbirini beslediği için kendimi daha başarılı hissediyorum. Yalnızca burada dört duvar arasında kalmaktansa akademik olarak da buraya destek sağladığım ve buradan edindiğim bilgileri de orada öğrencilerimle paylaşabildiğim için ikisi de birbirini destekliyor ve bu başarılarımı olumlu etkiliyor...

Kod 14: ...Ama diğer taraftan da şu da bir gerçek, dekan ya da daha üst kademelerde yer aldığınız zaman bazı organizasyonları yapmada işiniz daha kolaylaşmış olabilir belki. Şimdi pek çok organizasyon yönetiyoruz ve bunları herhangi bir öz kaynak olmaksızın kendi kendimize yapıyoruz. Bir yerlerden destek alıyoruz bu belediyeler oluyor, efendim başka birimler oluyor. Bir kişi olarak gidip

böyle taleplerde bulunulduğu zaman biraz ağırdan alınıyor ama yönetici olduğunuz zaman daha farklı bakıyorlar. Başarıya katkı sağlar diye düşünüyorum...

2.5.4. İdarecilik akademik çalışmalara ayrılan zamanı kısıtladığından akademik başarıyı azaltır.

Kod 9: ...Akademik olarak negatif etkisi var. Yorucu olduğu ve zaman aldığı için düşürüyor...

Kod 11: ...Akademik başarıyı düşürebilir. Akademisyenlikle idarecilik biraz birbirinden ayrı kavramlar. İdareci oluna gün içerisinde akademik işlere ayıracağınız zamanı ister istemez idareyle ilgili işlere ayıracaksınız. Bu da başarıyı düşürür...

Kod 15: ...Yine benim başarıdan anladığım şey akademik anlamda yayın, çalışma yapmak demek onu da olumsuz etkiledi. Yeteri kadar zaman ayıramamanın getirmiş olduğu bir problem var ve bu da anlamı da başarıyı da sosyal ilişkileri de tüm alt boyutları olumsuz etkiledi aslında...

Kod 18: ...İdareyle ilgili şeylerde sonuçta elinde yetki var, çok daha çabuk ve kısa yoldan birçok şeyi elde edebiliyorsun. Ama daha az zaman olduğu için akademik başarı konusunda azaltabilir diye düşünüyorum...

Kod 19: ...Evet var. Başarının önüne geçiyor. Bölüm başkanı olduğum günden beridir çalışmalarına çok daha az zaman ayırmak durumunda kalıyorum. Vaktimin büyük birçoğunu toplantılarla ve bana göre gereksiz işlerle geçiriyorum...

2.5.5. İdari görevle ilişkili değildir.

K20: ...Ben bunların ilişkisini kurmuyorum. İdari görevde olan daha başarılı mı olur, değil. Şu var ama idari görevde başarılı olacak tipler vardır, olmayacak tipler vardır o başka...

3. MESLEKİ KIDEM

3.1.Olumlu Duygular Alt Boyutuna İlişkin Görüşler

3.1.1. Mesleki kıdemin getirdiği deneyim ve birikim, olumlu duyguları kıdemle doğru orantılı olarak artırmaktadır.

Kod 1: ...Olumlu duygular üzerinde de pozitif bir etkisi var...

Kod 2: ...Zaman geçtikçe olumsuz duygular azalıyor...

Kod 3: ...Kıdemin olumlu duygular üzerindeki etkisi, size değer veren dönüşler geldikçe evet etkisi var. Hocam siz bu işi uzun zamandır yapıyorsunuz, sizin bu konudaki bilgi birikiminiz daha fazla gibi dönütler oldukça tabii olumlu etkiliyor. Kıdem önemli tabii ki...

Kod 6: ...İyi etkiliyor tabii her geçen yıl daha iyi hissediyorum. Deneyim sanıyorum bu işin iyi oluşu etkileyen bir faktörü. Deneyim ve tecrübeyle daha iyi bir süreç başlıyor. Daha iyi biliyorsunuz ne yapacağınızı. Olumsuz duygular azalıyor dolayısıyla...

Kod 7: ...Olumlu etkiliyor, egolardan kurtuluyorsun, ilk başlarda yaşadığın o tanınmama ve kendini yetersiz görme duygusundan kurtuluyorsunuz. Uzun süre bir yerde sabit olarak kalınca saygınlık artıyor...

Kod 9: ...Olumlu etkiliyor kıdem tabii. Mesleki yeterlilik ve yetkinlik de kazanıyorsunuz. Olumlu duygular artıyor...

Kod 10: ...Özgüvenimde bir artış var tabii ki. Hem iş hayatımda hem de sosyal anlamdaki duruşumu değerlendirdiğimde geçen süreyle birlikte özgüvenim arttı. Yaptıklarım veya yapmaya çalıştıklarımı düşündükçe daha olumlu baktığımı düşünüyorum. İnsan hayata bir tık daha olumlu bakmaya başlıyor. Yaşanmışlıkların sonucunda hayatı daha iyi anlayarak ve hissederek yaşıyorum...

Kod 12: ...Benim için olumlu. Ben çünkü insan ilişkilerine çok önem veririm. Dolayısıyla uzun süre, iyi ve pekiştirilmiş arkadaşlık demek anlamına geliyor ve olumlu etkiliyor...

Kod 13: ...Tabii ki başa çıkmayı kolaylaştırıyor deneyim. Başlarda çok zorlandığınız problemleri artık çok rahatlıkla çözebiliyorsunuz. Farklı çözümler geliştirme yetiniz artıyor ve dolayısıyla iyi hissetmeniz artıyor...

Kod 14: ...Olumlu duygular hissettiriyor tabii kıdem...

Kod 15: ...Yani tabi şu an bakmak lazım. İyi etkiledi çünkü benim severek yaptığım bir meslek. Dolayısıyla kıdemimin 15 yıl olmasının bence olumlu etkileri var tabi. Süreci tanıyorsunuz, işlerin nasıl yürüdüğünü biliyorsunuz, oryantasyonunun tam oturmuş oluyor, işlere daha hâkimsiniz o anlamda iyi...

Kod 16: ...Bence olumlu bir etkisi var. Bence insanların bireysel yetenekleri, becerileri, ilgileri ile mesleğini birleştirmesi hayatındaki en önemli olaylardan bir tanesi. Ben çocukluğumdan beri bir şeyler okumaya, yazmaya, araştırmaya meraklı olduğum için işin akademik boyutu benim için aslında bir meslek değil. Gayet keyifle yaptığım bir şey. Ha farklı bir meslekte olsaydım muhtemelen yine bir şeyler okur yazardım ama bunun bir meslek haline gelmesi büyük bir şans. Akademisyenliği bir istihdam alanı olarak görmüyorum ben...

Kod 17: ...Pozitif yönde etkiliyor...

Kod 18: ...Zaman geçtikçe bazı şeyleri daha iyi algılayıp biraz daha olumlu görmeye başlıyorsunuz...

Kod 20: ...Beni mutlu ediyor. Meslekte şu kadar yılımı geçirdim demek olumlu etkiliyor beni. Özgüvenini yükseltiyor bir kere insanın. Hani yıllarınızı vermişsiniz, epeyce bir yol almışsınız, işte kitaplar yazmışsınız, makaleler yapmışsınız bu süre içerisinde ve siz olgunlaştığınızı hissediyorsunuz. Daha yetkin hissediyorsunuz. Bu da sizin iyi oluş düzeyinizi yükseltiyor. Bana diyeceksiniz ki öğretim görevlisiyken de mi böyleydiniz, hayır şimdi özgüvenim daha yüksek. Çünkü biriktirdim...

3.1.2. Mesleki kıdemle birlikte hak edilen akademik unvanın da alınabilmesi olumlu duyguları artırır.

Kod 5: ...İlişkisi var. Araştırma görevlisi olduğunda yaptığın hiçbir iş sana mal edilmez. Hep hocalarına mal edilir. Kıdem çok etkili. Doktor olduktan sonra dersim kendi adıma açıldı. Yıl olarak da çok değişti. Çok daha rahatım şu an...

Kod 11: ...Asistanlık dönemiyle unvanı aldığım zamanki dönem farklı. Asistanlık biraz zor bir iş, manevi yükü daha fazla ve emirler alıyorsunuz. Ya da herkese destek olmak durumunda kaldığınız bir iş. Yaş ilerledikçe de zor gelmeye başlıyor. Ama unvanı aldıktan sonra baskılar azalıyor ve biraz daha kendi işinize kanalize olabiliyorsunuz. Unvan alıyorsanız eğer olumlu duygular artış gösteriyor...

Kod 8: ...Kıdemle çok bağlantılı. Hak ettiğim kadroya geçemediğim ve bu kadroda takılı kaldığım için olumsuz etkiliyor. Ama tabii ben hak ettiğim kadroya

erişirsem olumlu bir etkisi olur. Sıkışıp kaldığım kadro sebebiyle duygularım üzerinde olumsuz etkileri var...

3.1.3. Olumlu duygular mesleki kıdemle ilişkili değildir.

Kod 4: ...İlişkisi yoktur bana göre...

3.2. Bağlanma Alt Boyutuna İlişkin Görüşler

3.2.1. Mesleki kıdemın getirileri bağlanmayı olumlu etkiliyor.

Kod 5: ...Tabii ki var. Araştırma görevlisiyken yaptığın iş senin olmadığı için o işten kaçmak istiyorsun. Ama bir titrin olduğunda artık o senin işin ve sahiplenme artıyor...

Kod 7: ...Bağlanma bir paradoks, bağlandıkça ufkun daralıyor, yeni şeyler keşfetme isteği azalıyor, cesaret kırılıyor. Bağlanma açısından güzel ama yetkinlik açısından kötü, eleştirilmemeye başlıyorsun...

Kod 10: ...Zaman geçtikçe kuruma daha çok bağlanmaya ve sahiplenmeye başlıyorsun. Bir sıkıntı veya bir şey olduğunda daha çok önemsemeye başlıyorsun. Zamanla kurumun işleyişine ortak olmaya başlıyorsun. Sahipleniyorsunuz çünkü...

Kod 12: ...Bağlanmayı da olumlu etkiliyor süreç...

Kod 13: ...Bağlanmada tersine bir şeyler oluyor. Mesleğin olumlu taraflarını gördükçe iyi oluştunuz artıyor. Fakat zaman zaman ne kadar çok zaman geçmiş, arada bir değişiklik olmalı mı moduna giriyoruz. Fakat benim alanım içerisinde çok fazla birim var o yüzden bir şeyleri değiştirmek isteğimizde farklı alada bir akademik çalışmayla motivasyonu tekrar kazanıyoruz...

Kod 15: ...Onu da olumlu etkiliyor, kurum aidiyeti hissediyorsunuz 15 yıl yani kendinizi orayla tanımlıyorsunuz. Aidiyet bağlarını o anlamda olumlu etkiliyor...

Kod 17: ...Olumlu yönde etkiledi...

3.2.2. Mesleki kıdemle gelen yaşanmışlıklar bağlanmayı olumsuz etkiliyor.

Kod 6: ...Bağlanmayı olumsuz etkiliyor olabilir. Başlarda daha yoğun bir enerji, bağlanma ve adanmışlık duygusuyla başlayıp, bu duygunun zamanla azaldığını düşünebiliriz...

Kod 8: ...Yine tabii ki olumsuz etkiliyor. Kendimi daha uzaklaşmış, izole hissediyorum. Başka bir arayış içerisine girebiliyorum. Kurumsal olarak tabii mesleki olarak değil. Bazen yılgınlık ve tükenmişlik hissedebiliyorum...

Kod 9: ...Bence azaltıyor. Yaşadığınız olumsuz örnek ve durumlarla veya hayatınızda yerine koyduğunuz şeylerin anlamının artmasıyla da ilgili olabilir. Azaldığını söyleyebilirim kendi adıma...

3.2.3. Mesleki kıdem bağlanmayla ilişkili değildir.

Kod 1: ...Mesleğe bağlılıkta çok güçlü bir etkisi yok. Fiziksel bir şey bir yandan da yorulmaya başlıyoruz kıdem arttıkça...

Kod 2: ...Genel olarak olabilir ama bende yok. Daha fazla bağlanmıyorum...

Kod 3: ...Alışkanlık oluşuyor aslında. Bugün de geldik gibi. Kıdemden ziyade sizin işinizi sevmeniz önemli...

Kod 4: ...Benim motivasyonum zaten yüksekti. Zaten seviyordum bölümü de üniversiteyi de. Hala da seviyorum. Motivasyonum çok yüksekti zaten o sebeple ilişkisi olduğunu düşünmüyorum...

Kod 18: ...Ben hiçbir zaman Muğla'dan gitmek istemedim. Zaten ben buradaki çalışma ortamına aşırı derecede bağlı bir insan olarak başladım, hiç de azalmadı hala daha devam ediyor...

Kod 19: ...Herhangi bir etkisi olmadı...

3.2.4. Bağlanma kurumda deneyimlenen adalet duygusu ile ilişkilidir.

Kod 11: ...Çok etkisi var. Unvan alabilmek için belirli şartları sağlıyorsunuz ve sizden daha sonra veya sizden daha az yayını olan bir kişi unvanı sizden daha önce alırsa bu bağlılığınızı ve iş yapma isteğinizi azaltıyor. Ama burada bir sıra ve hak gözetildiğini görüyorsanız da artırıyor. Adalet duygusu önemli bu sebeple...

Kod 20: ...Bağlanma farklı bir şey, ben o zaman da işimi seviyordum, şimdi de çok seviyorum. Aslında bu anlamda iş performansımı, çalışma düzeyimi, kurumuma duyduğum bağlılığımı etkilemiyor. Bağlılığımı ne etkiler? Kurumun ne kadar adil davrandığı etkiler. Var olanı bize ne kadar eşit dağıttığı etkiler. Beni ne kadar diğerleriyle eş konuma koyup koymadığı etkiler. Benim bağlılığımı düşürebilecek tek bir şey var bana göre o da adaletsizlik. Bakın oluyor mu diye sorarsanız evet oluyor. Etkiliyor mu, insanım tabii ki etkileniyorum. Uzun sürer mi derseniz, hayır. Neden öyle ama çünkü onun uzun sürmesine izin verirsem o zaman benim iş performansımı düşürür. Benim keyif aldığım bir şey iş yapmak. Eğer ben iş yapmaktan keyif almazsam, ben o zaman çok mutsuz olurum...

3.3. Olumlu/İyi İlişkiler Alt Boyutuna İlişkin Görüşler

3.3.1. Meslekte geçirilen sürenin tanınırlık, unvan ve çeşitli sosyal ağlar gibi getirileri ilişkileri olumlu etkiliyor.

Kod 1: ...Orda evet mesleki sosyalleşme ve dışarıdakine bakarsak, kıdem arttıkça unvanlar alarak gittiğiniz için, unvanlar da arttıkça olumlu etkiliyor...

Kod 4: ...Akademi içerisinde belli bir dönem içerisinde eşteş görevleri yaptığınız insanlara daha yakın oluyorsunuz. Mesela 5 yıl önce beraber asistanlık yaptığınız arkadaşlarla aynı derterleri sorunları paylaştığınız için onlarla daha iyi sosyalleşebiliyorsunuz. Daha yakın oluyorsunuz. Onun dışında da temel düzeyde sosyalleşiyoruz...

Kod 5: ...Benim için çok bir şey fark ettirmedi ama tanınırlık artıyor tabii...

Kod 7: ...Olumlu etkisi var. Tanınırlık artıyor...

Kod 10: ...Kendi arkadaşlarım bazında bakarsam sosyal ilişkilerimi çok etkilediğini düşünmüyorum. Ama daha geniş bir sosyal ağım oldu. Zaman geçtikçe, özellikle kongrelere gittikçe alandan çok tanıdığın olmaya başlıyor. Sosyal statü de değişiyor. Üniversitede araştırma görevlisi olmak insanların bakış açısını da değiştiriyor...

Kod 12: ...Olumlu etkiliyor...

Kod 13: ...Bir kere öğrenciyle veya veliyle karşılaştığımızda, bu kadar yıldır burada bu işi yapıyor olmanın ilişkileri kolaylaştırıcı bir etkisi var. 19 yıldır burada olmanın karşılıklı konuşmaya, sohbete, işle ilgili çalışmaya geldiğinde arkasında gerçekten bir birikim olduğunu fark ettiklerinde işler çok daha kolaylaşıyor...

Kod 14: ...Çok etkisi oldu. Ben bir de çok çevrede görev yaptım. Ankara, Marmara, Sakarya, burada çalıştım. Türkiye üniversitelerini az çok anladığımı düşünüyorum. Bir de çok üniversiteler arası ağ çerçevesinde iş yapıyoruz. Bireysel çalışmalardan çok birlikte projeler yönettik. Bu anlamda olumlu katkısı olduğunu söyleyebilirim...

Kod 17: ...Olgunlaşmadan dolayı, birtakım hırslar ihtiraslar geride kalıyor. Kaprislerden uzaklaşıyor insan...

Kod 18: ...Aynı kaldı bence bir değişiklik oluşturmadı. Tabii ki sosyal kabul anlamında kıdem arttıkça buranın artık kült yaşayan tarih hocalarından biri oluyorsun. Uzun dönemde insanların değişimini görüyorsun. Uzun dönemde gelenler gidenler. O yüzden süre geçtikçe daha bir hatırı sayılır sözü dinlenir hale geliyorsun...

3.3.2. Zamanla deneyimlenen olumsuzluklar kişiyi bireyselleştiriyor.

Kod 6: ...Olumsuz. İlk başlarda yeni bir ortam olduğu için arkadaşlıklar kurma çabasında oluyor insanlar, zaman geçtikçe kendini savunma çabasına dönüşüyor. Daha pasif ve asosyal bir hayat geliştiriyor...

Kod 9: ...Kendi meslektaşlarınızda daha aktifken, yaşanan olaylarla ve süreçle kendi kabuğunuza çekilme oluyor. Hayatı daha homojen ve izole yaşıyorsunuz...

Kod 19: ...Yıllar geçtikçe daha az insan, daha az sosyal ilişkiler, daha az sosyalleşme, mesleğe başlanan ilk 5-10 yıllar asla aynı değil son 10 yıl...

3.3.3. Mesleki kıdem olumlu/iyi ilişkiler üzerinde etkili değildir.

Kod 11: ...Benim için bir şey değiştirmede. Olumsuz bir etkisi olmadı...

Kod 15: ...Ben bir etkisi olduğunu düşünmüyorum...

Kod 20: ...Kıdemim sosyal ilişkilerimi çok etkiliyor mu bilmiyorum ama tabi şu an üniversitede en üst statüdeyim. Ama o tabii özgüvenle ilgili bir şey gidebileceğiniz son bir nokta yok ya, her şeyi kendinden emin rahatça söyleyebiliyorsunuz. Bir çekinceniz, bir rahatsızlığınız kalmıyor. O anlamda insanlarla çok daha rahat iletişim kurup, rahat konuşabiliyorsunuz. O anlamda etkisi var ama ilişki kurmak dostluk arkadaşlık sürdürmekle anlamında çok etkisi yok...

3.4. Anlam Alt Boyutuna İlişkin Görüşler

3.4.1. Zaman geçtikçe anlam boyutunda olumlu veya olumsuz olarak ayırt edilemeyecek bazı değişiklikler yaşanıyor.

Kod 5: ...Zaman geçtikçe tabii yapılan işler, karşılaştığınız problemler vs. daha anlaşılabilir hale geliyor. Mesleği daha fazla anlamlandırabiliyorsunuz ama hayatımın genel anlamda anlamı üzerinde bir etkisi olmadı...

Kod 6: ...Daha fazla anlamlandırmaya çalışıyoruz, birçok şey daha bilinir ve anlamlı hale geliyor...

Kod 8: ...Nihai amacı insanların kendini gerçekleştirme. Ben tabii kendimi gerçekleştiremiyorum kıdemim yüzünden. Anlamsızlaşıyor bu yüzden yaptığım şey. Derslere vb. giriyorum ama kendi üzerime elzem görmediğim şeyleri kıdemden dolayı yapmak zorunda kaldığımda bu anlamsızlaştırıyor. Asıl amacım bu değil ben ne yapıyorum diye sorguluyorsun...

Kod 9: ...Anlam düzeyinde tabii ki daha derin düşünüyorsunuz ama anlamı da pozitif, negatif diye adlandırmak çok zor. Bakış açınız ve hayata verdiğiniz anlam geliyor. Daha toplumsal ve derin düşünmeye başlıyorsunuz...

Kod 10: ...Yaşanmışlıkların sonucunda hayatı daha iyi anlayarak ve hissederek yaşıyorum...

Kod 11: ...Mesela mesleğin başında hep şey düşünüyorsunuz, yüksek lisans bitince rahat edeceğim, doktora bitince rahat edeceğim, sonra doçent olunca, ama sonra fark ediyorsunuz ki hiç rahat edemeyeceksiniz. Bu sefer diyorsunuz ki hayattaki tek şey akademi, çalışmak veya unvan almak değil, mutlu olmak. Yani hayatın gerçek anlamı mutlu olmak, ailene daha fazla vakit ayırabilmek. Bu sebeple zaman geçtikçe hayatın anlamında böyle bir kayma olabiliyor...

Kod 12: ...Yaş ve deneyimle birlikte tabii farklılaşıyor. 10 sene önce ilk başladığım halimle bugün algım ve düşüncelerim bambaşka...

Kod 13: ...Daha çok tatmin ediyor yıllar geçtikçe. İşinizin daha da anlamlı hale gelmesini sağlıyor bu...

Kod 15: ...Anlamı olumlu etkiliyor gibi sanki çünkü farklı bir zemine oturtuyorsunuz hayatınızı. Kendinizi tanımladığınız bir yer, bir kurum, bu da daha anlamlı bir hayat sürmeye yardımcı oluyor. Sanki olumlu etkiliyor gibi...

Kod 17: ...Pozitif yönde etkiliyor...

Kod 18: ...Mesela ilk başlarda daha dar bir çerçeveden bakıyordum. Dolayısıyla da yaptığım işe verdiğim anlam daha farklıydı. Hiç mezunum yoktur. Şimdi mezunlarla da olan ilişkim devam ettiği için hayattan aldığım anlam konusunda daha farklı bir boyuttayım...

Kod 19: ...Evet. Benim için hayatım için çok daha önemli olduğunu düşündüğüm şeylerin aslında çok daha önemsiz olduğunun farkına varıyorum yıllar geçtikçe...

3.4.2. Mesleki kıdem ile anlam ilişkili değildir.

Kod 2: ...Benim açımdan bir ilişkisi yok...

Kod 20: ...Yine kişinin kendisiyle ilgili bir durum bu...

3.5. Başarı Alt Boyutuna İlişkin Görüşler

3.5.1. Başarı süreç ve birikim gerektirdiğinden mesleki kıdemle doğru orantılı olarak artıyor.

Kod 3: ...Daha çok deneyim elde ediyorsunuz ve bu da etkiliyor. Görmüş deneyimlemiş oluyorsunuz birçok şeyi 10 uncu yılınızda bunu yaparsak şöyle olur dedığınızde kimse nerde okudun bunu hangi kitapta yazıyor demez ama ben bunu üçüncü yılınızda söylediğimde hangi kitaptan okudun bunu denilebilir bana...

Kod 5: ...Başarı tabii zamanla oluşan bir şey, akademik camiada bir birikim ve zaman gerektiriyor başarıları tamamlayabilmek...

Kod 6: ...Daha olumlu bir etkisi var. Her yıl daha fazla bildiğimiz için belki de daha başarılı hissediyoruz...

Kod 9: ...Başarı hissini artırıyor kendi yapmak istediklerinizi yapabildiğiniz için. Akademik titr küçükken de motivasyonunuz fazla oluyor ama tabii kıdemle birlikte ne zaman ne yapacağınızı daha çok kestirebiliyorsunuz...

Kod 10: ...İlk başladığım noktayla şu andaki arasında baya fark var. Alana daha hakimim, daha çok bilgi sahibi olmaya başlıyorum. Yayın yapma sürecini de

kolaylaştırıyor daha iyi tanıyorum ve biliyorum çünkü. Daha başarılı olmaya başlıyorsunuz. Şu an daha rahat yazıyorum ve daha başarılı olduğumu düşünüyorum...

Kod 11: ...Bir kere yaş ilerledikçe enerji azalıyor. Peki o zaman ben ne zaman yaşayacağım ne zaman mutlu olacağım, çocuğuma ne zaman vakit ayıracağım deyince hızınız azalıyor. Ama gerekli şeyleri yapabilmek için daha tecrübeli ve bilgili oluyorsunuz. O açıdan artırıyor...

Kod 13: ...Birikim oluşuyor ya, arkaya baktığınızda nereden başladım. Bunu da yapmışım, bunu da yapmışım olunca insan kendini başarılı hissediyor ve bu birdenbire gelen tesadüfî bir başarı değil. Yıllarla elde edilen bir başarı ve o iyi geliyor...

Kod 14: ...Oldukça iyi etkisi var...

Kod 15: ...Onu da iyi etkiliyor çünkü başarı kaynaklarınızı iyi tanıyorsunuz. Nasıl başarılı olunacağını yolunu ve yordamını belli bir kıdemden sonra teknik süreçte daha iyi anlıyorsunuz. Olumlu algılıyorum bunu...

Kod 16: ...Başarının süreçle, üretimle arttığını düşünüyorum...

Kod 17: ...Pozitif yönde etkiliyor...

Kod 18: ...Başarı anlamında başarı tanımım değişti...

Kod 19: ...Başarı tabii kıdemle birlikte aslında artıyor. 10 yıl önce bir başarıyı sağlamak için ayırdığım süre şu an çok daha farklı. Şu an o tecrübeyi ve bilgi birikimini başarıya götürmek için kullanıyorsunuz...

3.5.2. Emeğinizin karşılığını almak ve tatmin duygusu başarıyı olumlu etkiler.

Kod 4: ...Alt kadrolarda uzun süre duruyorsanız, kıdeminiz yüksek ama unvanınız düşükse başarısız hissettirebilir. Belli bir düzeyde çok uzun süre kalmak iyi değil. Unvan yükseliyorsa başarılı sayılabilirsiniz...

Kod 7: ...Tatmine bağlı. Bulunduğunuz yer yeterli geliyorsa başarılıdır. Demek ki başarılıyım diye düşünüyorsunuz...

Kod 8: ...Yine olumsuz. Benim yapmak istediklerimi yapmama bir engel. Daha çok araştırma yapsam veya öğrencilerle bir arada olsam kendimi daha başarılı hissedeceğim ama bunu engellemiş oluyor kıdemim ve alamadığım kadrom...

3.5.3. Başarı mesleki kıdemle ilişkili değildir.

Kod 1: ...Çok ortada, bazıları için olumlu bazıları için olumsuz...

Kod 2: ...İlişkisi yok...

Kod 12: ...Yani bu sübjektiftir. Kişi 40 yıl oturur kalem oynatmaz aynı kalır. Ama sen 3 yıl kalırsın algıların açıktır ve başarı odaklısındır, o sürede adamın yapamadığını yaparsın...

Kod 20: ...Zaten yolu alınca buraya gelip başarıyla getiriyorsunuz ya. Ben 26 yaşında bu işe başladığım zaman da kendimi çok başarılı görüyordum, hala da başarılı buluyorum. O benim yaptıklarımla ilgili bir şey. Kıdemim bunu etkilemiyor. Kıdemim benim şu an daha rahat konuşmamı sağlıyor. Bu anlamda özgüvene etkisi var ama başarıyı zaten adım adım biriktirerek getirdiğim için ona etkisi yok...

4. AKADEMİK UNVAN

4.1.Olumlu Duygular Alt Boyutuna İlişkin Görüşler

4.1.1. Verilen emeklerinin karşılığı olarak alınan unvanlar olumlu duyguları artırıyor.

Kod 10: ...Dönemsel olarak değişkenlik gösteriyor. Emeğimin karşılığını aldığım zaman iyi hissediyorum ve keyif alıyorum ama dönem dönem de çektiğin strese değmediğini düşünüyorsun maddi olarak...

Kod 11: ...Unvanla artış gösteriyor...

Kod 12: ...Kesinlikle olumlu olarak etkiliyor. Şu an doktora sürecim devam ediyor mesela. Hayatımdaki en önemli hedefim bira önce bitirmek. Akademik dünyada bu böyle senin unvanına göre genel bir tavır var. Dolayısıyla etkiliyor...

Kod 15: ...İyi etkiledi tabi. Yeni doçentim ben 3 ay önce doçent oldum. Bu genel iyi oluşu pozitif etkileyen bir şey. Emeklerin karşılığını görmek gibi...

Kod 16: ...Unvan önemli tabii siz bir emek veriyorsunuz ve o emeğin karşılığında takdir edilmek insanda güzel duygular oluşturun...

Kod 17: ...Akademik hayatta insanlar son düzeye kadar ulaşmak ister. Buna ulaşmış olmak olumlu yönde etkiliyor...

Kod 20: ...Olumlu hissettiriyor tabii ki...

4.1.2. Unvanın yükselmesiyle birlikte oluşan rahat çalışma ortamı duyguları olumlu etkiler.

Kod 2: ...Daha az müdahale ediyor ve bir odam oluyor. Akademik ilerlememdeki en büyük motivasyon kaynağım bir odamın olmasıydı. En azından kendi tercihlerimle yapabiliyorum. Bir konfor alanı yaratıyor ve olumlu fark yaratıyor...

Kod 8: ...Çok alakalı bence. İstedğim işleri yaptığımda hem ben daha iyi hissedeceğim hem de benim buradaki algılanış şeklimi değiştireceği için tüm boyutlara etki edecek...

4.1.3. Bürokratik sebeplerle hak edilen unvanın kadro karşılığını alamamak olumsuz etkiliyor.

Kod 1: ...Özlük hakları konusunda olumsuz hissettiriyor alamamak...

Kod 3: ...Başında Arş.Gör.Dr. kullanım olarak ama kime sorsanız araştırma görevlisini kullanmıyorum, doktoru kullanıyorum diyor. Bu araştırma görevlisi kadrosunu aşağılamak değil aslına ama bu birazcık kendimizi ispatlama çabası. Kadromu alamadım ama ben de doktorum. Altta kalmış olmak biraz iyi oluşumuzu olumsuz etkiliyor...

Kod 4: ...Şu an sınırdan. Artık 3 yıl bitti bu unvanla Doçentliği almam gerekiyor. Atlamam gereken bir seviye gibi görüyorum. Yapılması bitmesi gerek bir iş olduğunu düşünüyorum. Daha mutlu olurum diye düşünüyorum. Bizim işimizde işini iyi yaptığının bir göstergesi aslında. Eğer ilerleyebiliyorsam benim için olumlu duygular oluşturun...

Kod 6: ...Hak edilen akademik unvanın tahsis edilmesi iyi oluşu çok olumlu etkiler ama hak edilen unvanın verilememesi noktasındaki bürokratik etmenler kötü etkiliyor. Çok yıpratıcı oluyor. Elde edilmiş unvanların olumlu etkisi olur...

4.1.4. Olumlu duygular akademik unvanla ilişkili değildir.

Kod 5: ...Çok etkilediğini düşünmüyorum...

Kod 13: ...Belki benim bulunduğum aşama için bu böyle. Diğer hocalarımız için farklıdır, özellikle doçent ve profesör hocalarım için o düzeyde iyi geliyor olabilir ama benim bulunduğum unvan (öğretim görevlisi) için öyle bir fark getirmiyor açıkçası...

Kod 18: ...Öğretim görevlisiyken her şey çok rahattı. Herhangi bir yayın veya bir çalışma beklenmiyor. O anlamda yapmanız gereken şey ve başarı tanımınız belli. Bu kadro geldiğinden beri yeni bir boyutta geldi. Akademik camiada yer alman lazım. Böyle bir sorumluluk da eklendi...

Kod 19: ...İlişkili olduğunu düşünmüyorum...

4.2. Bağlanma Alt Boyutuna İlişkin Görüşler

4.2.1. Unvanın yükselmesi kurumsal bağlılık ve mesleğe bağlılığı artırıyor.

Kod 5: ...Kurumsal bağlanmayı da mesleğe olan bağlılığı da arttırıyor bence...

Kod 6: ...Olumlu ekiler tabii. Hem unvana hem de unvanın gerekliliklerine bağlanmayı artırır...

Kod 14: ...Daha olumlu etkiliyor bağlanmayı...

Kod 17: ...Olumlu etkiliyor pozitif yönde...

Kod 18: ...Dediğim gibi daha farklı bir boyutta da bir sorumluluğum olduğunu hissetmeye başladım ve o anlamda daha da bağlanmış oldum...

4.2.2. Hak edilen unvanın kadro karşılığını alamamak bağlanmayı olumsuz etkiliyor.

Kod 4: ...Bizde unvanı aldığınızda doğrudan kadronuza yansımıyor. Unvanı aldığınızda aslında kadro şartlarını da sağlamış oluyorsunuz. Bu şartları sağladığınız halde alamadığınızda bağlanmada olumsuz dönüti oluyor. Aldığınız unvanın kadrosunu da alabilerseniz olumlu dönüti oluyor...

Kod 8: ...Mesleki bağlanmayı değil de kurumsal bağlamayı olumsuz etkiliyor. Unvan arttığı zaman kişi daha bağlı hissedebilir. Yaptığı şeyler daha anlamlı geliyor, daha iyi hissediyor ve bağlanma düzeyi artırıyor gibi...

Kod 11: ...İlgisi var mesela bana kadro gelmemiş olsaydı başka üniversitelerde arayacaktım. Ve bu da bağlılığınızı azaltıyor tabii ki kuruma...

Kod 19: ...Bir emek veriyorsunuz, kademeler atlıyorsunuz ve bu basit bir şey değil yıllarınızı alan bir şey. 16 yıl filan sanıyorum ki üniversite eğitimi aldım. Ve bir karşılığını bekliyorsunuz. Karşılığında bir şey alamadığınızda da tabi bu bağlılığınızı etkiliyor ve acaba hala burada kalmalı mıyım onu düşünüyorsunuz ister istemez...

4.2.3. Akademik unvan bağlanmayı olumsuz etkiliyor.

Kod 2: ...Eğer kuruma bağlılıkta etkisi yok. Hatta problem bile yaratıyor. Tatsız durumlarla karşılaşılıyorsa unvan sana bahsedilen bir şey gibi olduğu için. Olumsuz oluyor, senin başardığın değil de sana verilen bir şey gibi oluyor. Kadroları ben kolaylıkla aldım ama eziyet düzeyinde zorlanan arkadaşlar var ve tabii benim iyi

oluşumu olumsuz etkiliyor. Bilim adamıyız biz akademisyen olarak, bu şekilde bir düzenlemenin, kadro dağıtımının olması iyi oluşu olumsuz etkiliyor...

Kod 3: ...Ben elimden geleni yapayım da gerisi onlara kalsın diye düşünüyorum. Olumsuz şekilde etkilemesinden yana değilim ve yapmamaya çalışıyorum. Ama olumsuz etkilediğini biliyorum...

Kod 7: ...Yok. Unvan yükseldikçe bağlılık azalıyor, seçenekler çoğalıyor...

4.2.4. Akademik unvan bağlanmayı etkilemiyor.

Kod 12: ...Bağlanmamı etkilemiyor...

Kod 13: ...Hiç yok. Ben sadece burada yaptığım işle bağlılık duyuyorum. Buradaki yaşantılar önemli benim için...

Kod 20: ...İlgisi yok bence. Bana göre bağlılık hissetmek bir yerde o kurumun size ne sunduğu ve ne kadar adil olduğuyla ilgili bir şey. Benim kuruma bağlılığımı bunlar etkiliyor...

4.3.Olumlu/İyi İlişkiler Alt Boyutuna İlişkin Görüşler

4.3.1. Akademik unvan akademik çevrede etkili olmasa da toplumda saygınlık uyandırıyor.

Kod 4: ...Yakın çevremle ilgili bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. Üniversitede de bir etkisi yok. Ama ilk defa girdiğiniz bir ortamda akademik bir titriniz olduğunun bilinmesi veya kartvizitinizi verdiğinizde bir etiketin olması ister istemez belli bir saygınlık uyandırıyor...

Kod 5: ...Sosyal ilişkiler anlamında bir fark yarattığını düşünmüyorum. Tabii ki üniversite ortamında farklılık yaratabiliyor. Direk ikili ilişkilerde olmasa da unvan bazı yerlerde daha fazla söz sahibi olmanıza yol açıyor...

Kod 12: ...Fark ediyor dışsal etmenlerden. Kabul düzeyinde farklılık oluyor...

Kod 13: ...Şöyle oluyor, bir üniversitede görev yapıyor olmak insanlar için sizi 1-0 öne geçiriyor. Ben öğretmenim demekle, üniversitede öğretim görevlisiyim demenin insanlar üzerinde bir etkisi olduğunu görüyorum. Sözlünüz dinlenir ve görüşünüz sorulur hale geliyorsunuz bizim alanımız açısından...

Kod 14: ...Var kesinlikle. Bir profesör olmam sebebiyle ikincisi de bu üniversitede olamam dolayısıyla bu ilginin değiştiğini fark ettiğini söylemem mümkün. Ama iş yaptığım arkadaşlarımla ilişkilerim değişmedi ve onlar da böyle bir şey hissettirmedi. Akademik çevrede çok da umurumuzda değil...

Kod 18: ...Hiçbir şey değişmedi idare veya arkadaşlarımla ama biraz öğrencilerle fark etti. Öğretim görevlisiyken yardımcı doçent oldu...

Kod 20: ...Bana göre etkilemiyor. Sosyal ilişkiler kişinin kendi girişkenliği, etkileşimi, karşısındaki insanlar bakış açısı ve verdiği değerle ilgili bir şey. Unvanla ilgisi yok. Toplum önemsiyor unvanı. Şimdi yardımcı doçent veya öğretim üyesi olarak bir yerde bir iş yapmaya çalıştığınızda veya bir talepte bulunduğunuzda farklı karşılanıyorsunuz, profesör veya doçent olarak yaptığınızda farklı karşılanıyorsunuz. Ben bunu deneyimleyerek çözdüm. Genelde unvanı kullanmayı seven biri değilim. Fani şeyler bu bir unvan işin gereği belli bir akademik çalışmanın ve bir puanlama sisteminin sonucunda elde ettiğiniz bir şey. Yani her profesör de iyi değil, her yardımcı doçent de kötü değil. Herkes aslında kendi çapında iyi. Hiç sevmesem de zorda kaldığımda unvanla konuşuyorum. Gerçekten hepsini açıyorlar bütün kapıların...

4.3.2. Akademik unvanın ilişkilere olumlu etkisi var.

Kod 7: ...Olumlu etkisi var...

Kod 10: ...7 senedir araştırma görevlisiyim, herhangi bir sınıfatlamam olmadı. Ama kesinlikle fark ettireceğini düşünüyorum. Araştırma görevlisiyken doktor unvanını almak çok fark ettirmiyor ama araştırma görevlisiyken yardımcı doçent olmak veya doçentken profesör olmak, o titrin değişmesi daha çok fark ettiriyor. Gözlemliyoruz bunu, çok fark ettirdiğini düşünülüyoruz...

Kod 11: ...Ama akademide bazen oluyor unvan alınca farklı davranışlar gösterenler olabiliyor...

Kod 17: ...Pozitif. Farkı oluyor...

4.3.3. Akademik unvan sosyal ilişkileri olumsuz etkilemektedir.

Kod 6: ...Ast üst ilişkisi gibi bir durum oluşuyor. Çok keskin olmasa da. Yer yer olumsuz etkileyebiliyor...

Kod 8: ...Çok etkisi var bence. Özellikle akademik camiada bulunduğunuz unvana göre insanların algısı değişiyor. Arada sıkışmışlık hissiyatı ilişkileri de ister istemez başarılarınızı, çalışma şeklinizi yansıyacağından çok daha aza, bulunduğu kadroya indirgeniyor ister istemez. İlişkileri de tüketiyor. Karşı taraf sizi olduğunuzdan daha az algılamaya çalışınca veya daha az bir noktaya iteklemeye çalıştığı zaman ister istemez bende de kendini ispat etme ve çatışma gibi durumlar ortaya çıkıyor. Olumsuz bu sebeple...

4.3.4. Sosyal ilişkiler akademik unvanla ilişkili değildir.

Kod 3: ...Unvanla ilişkiler arasında bir ilişki yaşandığını düşünmüyorum. Bilgiyi kim sunuyorsa ona değer veriliyor. Başındaki Dr. etkili yalnızca...

Kod 15: ...Yok aynı sosyal ilişkilerim. Titrle çok alakası olduğunu düşünmüyorum...

Kod 19: ...İlişkisi yok...

4.4. Anlam Alt Boyutuna İlişkin Görüşler

4.4.1. Unvanı almanın getirdiği kendini gerçekleştirme duygusu ve içsel doyum olumlu etkiliyor.

Kod 15: ...Olumlu etkiliyor. Titrin almış olmanın getirdiği içsel doyum daha anlamlı bulma, hayatı daha anlamlı görme, mesleği daha anlamlı görmeye ilgili bence...

Kod 17: ...Hedefleriniz arasında olması bir anlamda kendinizi gerçekleştirmiş olmanız adına pozitif...

4.4.2. Akademik anlam kişisel düzeyde herhangi bir anlam katmıyor fakat statü sebebiyle toplumda bir anlam ifade ediyor.

Kod 1: ...Benim açımdan hiçbir anlam getirmiyor fakat toplumda bir anlamı var. İnsanlar profesör veya doçent olduğunuzda farklı yaklaşıyor. Bir statü veriyor toplumda. Tabi bunu ilkesiz şekilde kullananlar var...

Kod 10: ...Buradaki unvanımızın dışarıda bir anlamı olmaması gerekiyor ama dışarıda farklı bir kabul görüyor. Kurum içerisinde de statülere çok fazla anlam yükleniyor...

4.4.3. Titrin anlamla ilişkili olduğunu düşünmüyorum.

Kod 3: ...Bence ilişkileri yok...

Kod 4: ...Burası benim işim. Ama buradan çıktıktan sonra doktor öğretim üyesi değilim. Benim hayatımı anlamlandırmam üzerinde bir etkisi yok...

Kod 5: ...Anlam boyutunda unvanın bir fark yaratacağını düşünmüyorum...

Kod 6: ...Unvanın tamamen anlamdan bağımsız olduğunu düşünüyorum...

Kod 7: ...Herhangi bir etkisi yok. Meslek sahibi olmak daha önemli...

Kod 11: ...Akademik titrin anlamla ilişkili olduğunu düşünmüyorum...

Kod 12: ...Şu anda benim için çok kıymetli değil. İlişkileri daha çok önemsiyorum...

Kod 13: ...İlişkili değil bence...

Kod 16: ...Hayatın anlamı açısından bir şey ifade etmiyor...

Kod 19: ...Anlam için de bir etkisi yok...

4.5.Başarı Alt Boyutuna İlişkin Görüşler

4.5.1. Akademik titrin yükselmesi yaptığınız işin karşılığını almak olarak değerlendirildiğinde başarılı hissettirir.

Kod 2: ...Bir şeyi başardım yani ama başarının başkaları tarafından tasdik edilmesi olumsuz. Ama ekonomik durum, titrin değişmesi tabi bir başarı hissi yaratıyor...

Kod 5: ...Yaptığınız işin karşılığını almak boyutunda daha başarılı hissedebilirsiniz...

Kod 6: ...Tabii ki. Bir makale yazmak, bir bildiri sunmak, bir sergi açmak hep başarı duygusunu hissettiriyor. Başarıyı güdümlüyor...

Kod 13: ...Doktora bittikten sonra belki, o emek verilmiş ve hak edilmiş bir şey olacak. Bu da tamamlandı diyeceğim bir şey olacağı için o noktada başarılı hissederim diye düşünüyorum...

Kod 15: ...Başarı duygusunu da daha yoğun yaşadığımı düşünüyorum ve olumlu etkiliyor...

Kod 16: ...Başarılı hissettiriyor tabii ama yegâne bir başarı unsuru değil...

4.5.2. Akademik unvan başarıya ulaşmak için bir motivasyon kaynağıdır.

Kod 3: ...Çok çalışmak lazım etkisi oluyor. Alt kadrolarda olunca üstlere çıkma ihtiyacı hissediyorsun...

Kod 12: ...Motivasyon kaynağıdır illaki. Şu an hayatım tamamen doktora, tez vs. odaklı. Ondan kurtulduğum an farklı bilimsel alanlara kanalize olabileceğim ve istediğim şekilde çalışmalarımı gerçekleştireceğim...

4.5.3. Akademik unvanın başarı üzerinde etkisi yoktur.

Kod 8: ...Başarı üzerinde bir etkisi yoktur. Belli sayısal kriterleri sağlamakla ilişkili. Akademik seviyeler konulabilir ama en önemli şey meslek sahibi olmak dedikleri lisans, ön lisans veya doktora. İş yapma yetkinliği daha önemli. Meslek yeterliliği daha önemli...

Kod 11: ...İkiye ayırabiliriz aslında. Yayın ve ders anlatma, öğretmenlik boyutlarına. Mesela bir kişinin yayını azdır ama dersleri daha verimli geçer, öğrenciler daha memnundur. Başarılı olma durumu nereden baktığınıza göre değişebilir...

Kod 17: ...Etkisi olduğunu düşünmüyorum...

Kod 18: ...Bilemiyorum bu işler karmaşıktıkça daha az mükemmel hale geliyor. Daha az detaylı hale geliyor. Ne kadar farklı şey varsa uğraşılan, yapılan iş o kadar kaba hale geliyor. Belki o anlamda farkı derslerin başarısı anlamında sorumluluklar etkilemiş olabilir ama çok fark ettirici bir etkisi yok. Büyük bir negatif etkisi yok...

Kod 19: ...Başarıyı da etkileyen bir durum değil...

Kod 20: ...Başarıya ulaşmada etkisi var diyemeyeceğim çünkü unvana başarıyla ulaşıyorsunuz zaten. Başarının sonucu unvan zaten size bu hazır birileri tarafından verilmiyorsa. Siz gerçekten hakkını vererek sıralı sıralı geliyorsanız tam aksi durum söz konusu. Başarınızın sonucu bu artık. Yoksa sizin sahip olduğunuz unvan değil, unvanımdan dolayı başarılı hissetmiyorum. Öğrencilerimden aldığım geri bildirimden dolayı başarılı hissediyorum...

Ek 4 – Etik Kurul Onay Formu

Evrak Tarih ve Sayısı: 10/12/2018-E.97645



T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu



Sayı : 10017888-050.06/
Konu : Gökçe Garip

REKTÖRLÜK MAKAMINA

İlgi : 14/11/2018 tarihli, 89881 sayılı ve "Eğitim - Öğretim İşleri (Genel)" konulu yazı

Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 07/12/2018 tarih ve 2018/11 nolu toplantısında alınan 2 sıra sayılı kararı aşağıda sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof.Dr. Recep TARI
Kurul Başkanı

Karar No 2: Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 14.11.2018 tarih ve 89881 sayılı yazısı ve ekleri görüşüldü. Eğitim Programları ve Öğretimi yüksek lisans programı öğrencisi Gökçe GARİP'in "**Türkiye'deki Eğitim Fakültelerinde Görevli Öğretim Elemanlarının Demografik Özellikleri ile İyi Oluşları Arasındaki İlişki**" başlıklı tezi kapsamında Türkiye'deki kamu/vakıf üniversitelerindeki Eğitim Fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarına yönelik e-posta yoluyla yapacağı anketi uygulamasında, **bilimsel araştırma ve yayın etiği** açısından bir sakınca olmadığına oy birliği ile karar verildi.

Mevcut Elektronik İmzalar

RECEP TARI (Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu - Kurul Başkanı) 10/12/2018 12:45

Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Kocaeli Üniversitesi Umuttepe Yerleşkesi 41380, Kocaeli
Tel:+90 (262) 303 10 01 Faks:+90 (262) 303 10 33
E-Posta :rekiletisim@kocaeli.edu.tr Elektronik Ağ :http://www.kocaeli.edu.tr

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 5 – Ölçek Kullanma İzni

Re: PERMA Ölçeği Hk. Gelen Kutusu x



İbrahim DEMİRCİ <ibrahimdemircipdr@gmail.com>
Alıcı: ben

28 Kas 2018 Çar 20:07 ★

Tabi ki, ölçeği kullanabilirsiniz. Ölçeğe toaddan ulaşabilirsiniz. İyi çalışmalar dileriz.

Dr. İbrahim DEMİRCİ
Sinop Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı

Tel: +90 368 271 55 26 - 2095
e-posta: ibrahimdemircipdr@gmail.com ve idemirci@sinop.edu.tr

28 Kas 2018 Çar 15:59 tarihinde Gökçe Garip <gkcgarip@gmail.com> şunu yazdı:
Değerli Hocalarım,

Ben Gökçe GARİP, Mili Savunma Üniversitesi Deniz Harp Okulu'nda Asker Öğretim Görevlisiyim. Kocaeli Üniversitesi Eğitim Programları ve Öğretim bölümünde, Türkiye'deki eğitim fakültelerinde görevli öğretim elemanlarının demografik özellikleri ile iyi oluşları arasındaki ilişki konulu yüksek lisans tezimi hazırlıyorum. Müsadeniz olursa tezimde sizler tarafınızdan Türkçe'ye uyarlanan PERMA Ölçeği'ni kullanmak istiyorum. Saygılarımla arz ederim.

Gökçe GARİP

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı, Soyadı: Gökçe GARİP

Doğum Yeri ve Yılı: Ankara, 1988

e-posta: gkcgarip@gmail.com / ggarip@dho.edu.tr

ÖĞRENİM DURUMU

2013 – 2019 Yüksek Lisans – Kocaeli Üniversitesi Eğitim Programları ve Öğretim

2011 – 2012 Yüksek Lisans – Bilkent Üniversitesi Eğitim Programları ve Öğretim

2006 – 2010 Lisans – Hacettepe Üniversitesi Amerikan Kültürü ve Edebiyatı

İŞ DURUMU

2017 – Milli Savunma Üniversitesi Deniz Harp Okulu Dekanlığı
(Asker Öğretim Görevlisi)

2012 – 2017 Deniz Kuvvetleri Komutanlığı
(Öğretmen Subay)

2010 – 2011 Kuğu Yabancı Dil Kursu
(İngilizce Öğretmeni)

2008 – 2010 Çelebi Holding A.Ş.
(Yolcu Hizmetleri Memuru)