



T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**İŞTE MUTLULUK ÖLÇEĞİ (İMÖ): BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME
ÇALIŞMASI VE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞTE
MUTLULUK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ YAŞAM DENGESİNİN
ARACILIK ROLÜ**

Hazırlayan

Hande ÜNÜVAR

İşletme Anabilim Dalı

Doktora Tezi

Danışman

Doç. Dr. Sema POLATCI

TOKAT- 2021



T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**İŞTE MUTLULUK ÖLÇEĞİ (İMÖ): BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME
ÇALIŞMASI VE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞTE
MUTLULUK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ YAŞAM DENGESİNİN
ARACILIK ROLÜ**

Hazırlayan
Hande ÜNÜVAR

İşletme Anabilim Dalı
Doktora Tezi

Danışman
Doç. Dr. Sema POLATCI

TOKAT- 2021

BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Doç. Dr. Sema POLATCI danışmanlığında hazırlamış olduğum "İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ): Bir Ölçek Geliştirme Çalışması ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İşte Mutluluk Üzerindeki Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü" adlı doktora tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

05 /07/2021
Hande ÜNÜVAR

TEŞEKKÜR

Doktora eğitimimin başından itibaren her daim yanımda olan, benden desteğini emeğini eksik etmeyen, görüş ve önerileriyle tezime sayısız katkılar sağlayan, daha iyi bir akademik bakış açısı kazanmam için yoluma ışık tutan ve en önemlisi de hayatıma dokunan çok kıymetli danışman hocam Doç. Dr. Sema POLATCI'ya sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. İyi ki varsınız...

Tez izleme sürecinde bilgi ve deneyimleri ile tezime önemli katkılar sağlayan kıymetli hocalarım Prof. Çetin BEKTAŞ'a ve Doç. Dr. Murat SEYFİ'ye teşekkür ederim. Tez savunmamda bulunan ve değerli fikir ve görüşleriyle tezime katkı sağlayan Doç. Dr. Yasemin BAL ve Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Bana öğrenmenin ve öğrendiklerini paylaşmanın değerini öğreten, her tavrıyla örnek olan, her zaman sonsuz saygı, sevgi ve şükranla kalbimde kocaman yeri olacak olan değerli hocam Mehmet Cemal ÇETİNBAS' a, her zaman yanımda olan, emeğini desteğini hiçbir zaman eksik etmeyen, bu hayatta ne kadar şanslı olduğumu bana hissettiren; Hatice GÜMÜŞ'e, Şeyma KADIOĞLU'na, BEGÜM BUYRUK'a, Özlem DEMİR'e, Gökhan YAĞIZ'a, Şeyma ARSLAN'a, Özge AKYOL'a, Semra BALTÜRK'e ve Oya ÖZKAN'a, doktora eğitimimin her aşamasını güzelleştiren ve hep iyi ki dedirten doktora ekip arkadaşlarıma teşekkür ederim. Ayrıca tezimin anketinin uygulanmasında emeği geçen tüm arkadaşlarıma, akrabalarıma destekleri ve katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Son olarak beni bugünlere getiren, yetiştiren, okumam için her zaman beni destekleyen, hayat yolculuğumda her daim yanımda olan, bana her zaman inanan ve güvenen, canım anneme, canım babama ve biricik ağabeyime bu süreç esnasında gösterdikleri sabır ve anlayıştan ötürü sonsuz teşekkür ve sevgilerimi sunuyorum. Hakkınızı hiçbir zaman ödeyemem. Ayrıca desteğini ve dualarını benden esirgemeyen burada ismini belirtmediğim tüm yakınlarıma ve sevdiklerime en içten şükranlarımı sunuyorum.

ÖZET

Bu tez çalışmasının iki temel amacı bulunmaktadır. Bu amaçlardan biri, Türk kültüründe çalışanların iş yerinde mutluluklarını ölçmek için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmektir. Diğeri ise, beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluk üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolünün olup olmadığını araştırmaktır.

İşte mutluluk ölçeği geliştirilme süreci “Keşfedici Sıralı Karma Desen” üzerinden yürütülmüştür. Bu doğrultuda öncelikli olarak nitel çalışma yapılmış ve veriler toplanmıştır. Toplanan verilerin analizleri sonucunda madde havuzu oluşturulmuş ve taslak bir ölçek elde edilmiştir. Bu ölçek ile toplanan verilere nicel analizler uygulanılmıştır. Buna göre, öncelikle kamu veya özel sektörde çalışan 392 katılımcıdan elde edilen verilerle açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılarak boyutlar belirlenmiştir. AFA sonucu elde edilen ölçek, kamu veya özel sektörde çalışan 446 kişiye uygulanarak doğrulayıcı faktör analizine (DFA) tabi tutulmuştur. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin yapısı doğrulanmış, 36 maddeden ve 4 boyuttan oluşan “İşte Mutluluk Ölçeği” elde edilmiştir. Ölçeğin güvenirlik katsayıları kabul edilebilir sınırlar içerisindedir. Ayrıca tek boyutlu, 8 maddeli “İşte Mutluluk Ölçeği Kısa Formu” da çalışma içerisinde yer almaktadır.

Bu çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluk üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolü olup olmadığı da araştırılmıştır. Araştırma Türkiye’de kamu veya özel sektörde çalışan toplam 400 katılımcı üzerinden gerçekleştirilmiştir. Verilerin analiz edilmesiyle elde edilen sonuçlara bakıldığında araştırma değişkenleri arasında bir aracılık rolünün bulunmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte değişkenlerin alt boyutlarına bakıldığında ise, iş-özel hayat gelişimi ve işin özel hayata müdahalesi boyutlarının duygusal denge ile yönetici ve iş yeri kaynaklı mutluluk arasındaki etkileşiminde kısmi aracılık rolünün olduğu sonucu elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşte Mutluluk, İşte Mutluluk Ölçeği, Ölçek Geliştirme, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, İş Yaşam Dengesi.

ABSTRACT

This thesis study has two main purposes. One of these purposes is to develop a valid and reliable measurement tool to measure the happiness of employees at work in Turkish culture. The other is to investigate whether work-life balance has a mediating role in the effect of five-factor personality traits on happiness at work.

The development process of the happiness at work scale was carried out on the "Exploratory Sequential Mixed Design". In this direction, primarily, qualitative study was carried out and qualitative data were collected. As a result of the analysis of the collected data, an item pool was created and a draft scale was obtained. Quantitative analysis was applied to the data collected by this scale. Accordingly, first, exploratory factor analysis (EFA) was performed with the data obtained from 392 participants working in the public or private sector, and the dimensions were determined. The scale obtained as a result of EFA was applied to 446 people working in the public or private sector and subjected to confirmatory factor analysis (CFA). As a result of the analyzes made, the structure of the scale was confirmed and the "Happiness at Work Scale" consisting of 36 items and 4 dimensions was obtained. The reliability coefficients of the scale are within acceptable limits. In addition, one-dimensional, 8-item "Happiness at Work Scale Short Form" is also included in the study.

In this study, it was also investigated whether work-life balance has a mediating role in the effect of five-factor personality traits on happiness at work. The research was carried out on a total of 400 participants working in the public or private sector in Turkey. When the results obtained by analyzing the data are examined, it has been determined that there is no mediating role between the research variables. On the other hand, when the sub-dimensions of the variables are examined, it is concluded that the dimensions of the work interference with personal life and the work enhancement of personal life have a partial mediation role in the interaction between emotional stability and the manager and workplace-induced happiness.

Keywords: Happiness at Work, Happiness at Work Scale, Scale Development, Five Factor Personality Traits, Work Life Balance.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
Bilimsel Etik Sayfası	i
Jüri Onay Sayfası	ii
Teşekkür	iii
Özet	iv
Abstract	v
İçindekiler	vi
Tablolar Listesi	xii
Şekiller Listesi	xiv
Kısaltmalar	xv
 GİRİŞ	 1
 BÖLÜM 1: MUTLULUK	 5
1.1. MUTLULUK KAVRAMININ TANIMI ve KAPSAMI	5
1.2. MUTLULUĞU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	10
1.2.1. Evlilik	12
1.2.2. Gelir	12
1.2.3. Kişilik	13
1.2.4. Sosyal Destek	14
1.2.5. Din	14
1.2.6. Yaş ve Eğitim	15
1.3. İŞ YERİNDE MUTLULUK	15
1.3.1. İş Yerinde Mutluluk Kavramı ve Önemi	15
1.3.1.1. İş Yerinde Mutluluk Kavramı	15
1.3.1.2. İş yerinde Mutluluğun Önemi	19
1.3.2. İş Yerinde Mutluluğu Etkileyen Faktörler	21
1.3.2.1. Yöneticiler	21
1.3.2.2. İş Yeri Arkadaşlığı	22
1.3.2.3. İşin Kendisi	23
1.3.2.4. Örgüt Kültürü	24

1.3.2.5. Örgütsel Adalet.....	25
1.3.2.6. Mizah	26
1.3.3. İş Yerinde Mutluluğun Sonuçları	27
1.3.3.1. Bireysel Sonuçlar	27
1.3.3.2. Örgütsel Sonuçlar	29
1.3.4. İş Yerinde Mutluluğun Diğer Kavramlarla Benzerlikleri ve Farklılıkları	29
BÖLÜM 2: İŞ YAŞAM DENGESİ.....	32
2.1. İŞ YAŞAM DENGESİ KAVRAMI	32
2.2. İŞ YAŞAM DENGESİNE İLİŞKİN KURAMSAL YAKLAŞIMLAR	39
2.2.1. Çatışma Kuramı.....	39
2.2.2. Telafi Kuramı	40
2.2.3. Genişleme Kuramı.....	40
2.2.4. Bölünme Kuramı	41
2.2.5. Yayılma Kuramı	41
2.2.6. Araçsallık Kuramı	42
2.2.7. Sınır Kuramı	42
2.3. İŞ YAŞAM DENGESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	44
2.3.1. Bireysel Faktörler	44
2.3.1.1. Medeni Durum.....	44
2.3.1.2. Cinsiyet.....	45
2.3.1.3. Yaş	45
2.3.1.4. Kişilik Özellikleri	46
2.3.2. Örgütsel Faktörler.....	46
2.3.2.1. Aşırı İş Yüğü	47
2.3.2.2. Yönetici Davranışları.....	47
2.3.2.3. İş Özerkliği	48
2.3.2.4. Çalışma Saatleri	48
2.3.2.5. Örgüt Kültürü	49
2.4. İŞ YAŞAM DENGESİNİN SONUÇLARI.....	50
2.4.1. Bireysel Sonuçlar	50

2.4.2. Örgütsel Sonuçlar	51
2.5. İŞ YAŞAM DENGESİNİ SAĞLAMAYA YÖNELİK KAYNAKLAR VE DESTEKLER	52
2.5.1. Bireysel Kaynaklar ve Destekler	52
2.5.1.1. Eş Desteği	52
2.5.1.2. Sosyal Çevre ve Ücretli Yardımcı Desteği	53
2.5.1.3. Kişisel Gelişim	54
2.5.2. Örgütsel Kaynaklar ve Destekler	54
2.5.2.1. Esnek Çalışma Yöntemleri	55
2.5.2.1.1. Zaman Esnekliği	55
2.5.2.1.2. Uzaktan Çalışma	56
2.5.2.1.3. Yarı Zamanlı (Part-Time) Çalışma	56
2.5.2.2. İş Yaşam Politika ve Uygulamaları	57
BÖLÜM 3: BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	59
3.1. KİŞİLİK KAVRAMI ve TANIMI	59
3.2. KİŞİLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	62
3.2.1. Kalıtsal (Genetik) Faktörler	63
3.2.2. Kültürel Faktörler	64
3.2.3. Ailesel Faktörler	65
3.2.4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörleri	65
3.2.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler	66
3.2.6. Diğer Faktörler	66
3.3. KİŞİLİKLE İLGİLİ KAVRAMLAR	67
3.3.1. Karakter	67
3.3.2. Mizaç	67
3.3.3. Yetenek	68
3.4. KİŞİLİK KURAMLARI	68
3.4.1. Freud'un Psikanalitik Kuramı	69
3.4.2. Cattell'in Kişilik Faktörleri Kuramı	71
3.4.3. Eysenck'in Kişilik Kuramı	72
3.4.4. Adler'in Kişilik Kuramı	72

3.4.5. Jung'un Kişilik Kuramı	73
3.4.6. Erikson'un Psikososyal Gelişim Kuramı	73
3.4.7. Horney'in Kişilik Kuramı	74
3.4.8. Beş Faktör Kişilik Kuramı	75
3.4.8.1. Dışa Dönüklük (Extraversion).....	77
3.4.8.2. Deneyime Açıklık (Openness).....	77
3.4.8.3. Uyumluluk (Agreeableness)	78
3.4.8.4. Sorumluluk (Conscientiousness)	79
3.4.8.5. Duygusal Denge (Emotional Stability).....	79

BÖLÜM 4: İŞTE MUTLULUK ÖLÇEĞİ (İMÖ): BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI ve ÖNEMİ	81
4.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	83
4.3. YÖNTEM ve BULGULAR	83
4.3.1. Araştırma Modeli	83
4.3.2. Araştırma 1: Araştırmanın Nitel Boyutu	85
4.3.2.1. Araştırmanın Deseni	86
4.3.2.2. Araştırmanın Örneklemi	86
4.3.2.3. Veri Toplama Aracı	88
4.3.2.4. Veri Analizi	89
4.3.2.5. Bulgular	91
4.3.3. Araştırma 2: Araştırmanın Nicel Boyutu	96
4.3.3.1. Madde Havuzunun Oluşturulması	96
4.3.3.2. Uzman Görüşlerinin Alınması (Kapsam Geçerliliği)	97
4.3.3.3. Pilot Uygulama	99
4.3.3.4. Araştırma Verilerinin Analizi ve Bulgular	99
4.3.3.4.1. Açımlayıcı (Keşfedici) Faktör Analizi (AFA)	99
4.3.3.4.1.1. Evren ve Örneklem	99
4.3.3.4.1.2. Açımlayıcı (Keşfedici) Faktör Analizi ve Bulgular	101
4.3.3.4.1.3. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular	107
4.3.3.4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)	109

4.3.3.4.2.1. Evren ve Örneklem	109
4.3.3.4.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Bulgular.....	111
4.3.3.4.2.3. Benzeşim ve Ayrışım Geçerliliği	117
4.3.3.4.2.4. Ölçüte Dayalı (Kriter) Geçerlilik	119
4.3.3.4.2.5. Güvenilirlik Analizi	121
4.4. İŞTE MUTLULUK ÖLÇEĞİ KISA FORMU.....	124
4.4.1. Güvenilirlik Analizi.....	124

BÖLÜM 5: BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞTE MUTLULUK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ YAŞAM DENGESİNİN ARACILIK ROLÜ

5.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	126
5.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	128
5.2.1. Evren ve Örneklem.....	128
5.2.2. Araştırma Modeli ve Hipotezleri.....	129
5.2.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları ve Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri.....	131
5.2.3.1. İş Yaşam Dengesi Ölçeği	132
5.2.3.2. İş Yerinde Mutluluk Ölçeği.....	135
5.2.3.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği	139
5.3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	143
5.3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	143
5.3.2. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular.....	145
5.3.3. Araştırma Modelindeki Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ..	146
5.3.4. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arası İlişkilere Ait Bulgular	147
5.3.5. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Analizler ve Bulgular	151
5.3.5.1. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İşte Mutluluk ve Alt Boyutları Üzerindeki Etkisine İlişkin Hipotez Analizi.....	151
5.3.5.2. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutları Üzerindeki Etkisine İlişkin Hipotezlerin Analizi	153
5.3.5.3. İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının İşte Mutluluk ve Alt Boyutları Üzerindeki Etkisine İlişkin Hipotezlerin Analizi	155

5.3.5.4. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İşte Mutluluğa Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü	156
---	-----

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	162
-------------------------------	------------

KAYNAKLAR.....	182
-----------------------	------------

EKLER	224
--------------------	------------

ÖZGEÇMİŞ.....	251
----------------------	------------



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo No	Sayfa
Tablo 1: İş Yaşam Dengesi Boyutları.....	36
Tablo 2: Psikososyal Gelişim Evreleri.....	74
Tablo 3: İçerik Analizi ile Oluşturulan Kodlar ve Temaların Frekansı ve Yüzde Değerleri.....	90
Tablo 4: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	100
Tablo 5: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Test Sonuçları.....	103
Tablo 6: Açıklanan Toplam Varyans Tablosu	104
Tablo 7: İşte Mutluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Katsayıları.....	108
Tablo 8: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	110
Tablo 9: Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) Uyum Değerleri	112
Tablo 10: İşte Mutluluk Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri.....	113
Tablo 11: İşte Mutluluk Ölçeği Birinci Düzey DFA Sonuçları.....	115
Tablo 12: İşte Mutluluk Ölçeğine İlişkin AVE ve CR Analiz Sonuçları	118
Tablo 13: Ayırışım Geçerliliğine İlişkin Bulgular.....	118
Tablo 14: İşte Mutluluk Ölçeğinin Eş Zaman Geçerliliğine İlişkin Bulgular	120
Tablo 15: İşte Mutluluk Ölçeğinin Yordama Geçerliliğine İlişkin Bulgular.....	121
Tablo 16: İşte Mutluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Katsayıları.....	122
Tablo 17: İşte Mutluluk Ölçeği Test-Tekrar Güvenilirlik Analizi Bulguları	123
Tablo 18: İşte Mutluluk Ölçeğine İlişkin Bileşik Güvenilirlik (CR) Analiz Sonuçları.....	124
Tablo 19: İşte Mutluluk Ölçeği Kısa Formu Güvenilirlik Katsayısı	125
Tablo 20: Araştırmaya Dahil Edilen Evren ve Örneklem Sayıları	128
Tablo 21: Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) Uyum Değerleri	132
Tablo 22: İş Yaşam Dengesi Ölçeği Birinci Düzey DFA Sonuçları	133
Tablo 23: İş Yaşam Dengesi Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri	134
Tablo 24: İş Yaşam Dengesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Katsayıları	135
Tablo 25: İşte Mutluluk Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri.....	136

Tablo 26: İşte Mutluluk Ölçeği Birinci Düzey DFA Sonuçları	137
Tablo 27: İşte Mutluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Katsayıları.....	139
Tablo 28: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Birinci Düzey DFA Sonuçları	140
Tablo 29: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri	141
Tablo 30: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine Ait Güvenilirlik Katsayıları	143
Tablo 31: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	144
Tablo 32: Değişkenler ve Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	147
Tablo 33: Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Dair Korelasyon Değerleri.....	150
Tablo 34: Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve İşte Mutluluğa İlişkin Regresyon Analizi	151
Tablo 35: Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve İşte Mutluluğun Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi.....	152
Tablo 36: Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve İş Yaşam Dengesine İlişkin Regresyon Analizi	153
Tablo 37: Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve İş Yaşam Dengesinin Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi.....	154
Tablo 38: İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutları ve İşte Mutluluğa İlişkin Regresyon Analizi	155
Tablo 39: İş Yaşam Dengesinin Alt Boyutları ve İşte Mutluluğun Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi.....	156
Tablo 40: Araştırma Hipotezleri İle İlgili Nihai Sonuçlar	161

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Sayfa
Şekil 1: Mutluluğu Etkileyen Faktörler.....	11
Şekil 2: Keşfedici Sıralı Karma Desen Modeli	85
Şekil 3: Yamaç Birikinti Grafiği	105
Şekil 4: İşte Mutluluk Ölçeği'nin Birinci Düzey DFA Ölçme Modeli	114
Şekil 5: Araştırma Modeli	129
Şekil 6: İş Yaşam Dengesi Ölçeği Birinci Düzey DFA	134
Şekil 7: İşte Mutluluk Ölçeği Birinci Düzey DFA.....	138
Şekil 8: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Birinci Düzey DFA.....	142
Şekil 9: Duygusal Dengenin Yönetici Kaynaklı Mutluluk Üzerindeki Etkisinde İş Özel Hayat Gelişiminin Aracılık Rolü	158
Şekil 10: Duygusal Dengenin İş Yeri Kaynaklı Mutluluk Üzerindeki Etkisinde İş Özel Hayat Gelişiminin Aracılık Rolü	158
Şekil 11: Duygusal Dengenin Yönetici Kaynaklı Mutluluk Üzerindeki Etkisinde İşin Özel Hayata Müdahalesinin Aracılık Rolü.....	159
Şekil 12: Duygusal Dengenin İş Yeri Kaynaklı Mutluluk Üzerindeki Etkisinde İşin Özel Hayata Müdahalesinin Aracılık Rolü.....	160
Şekil 13: İşte Mutluluğu Etkileyen Faktörler	164

KISALTMALAR

AFA	Açımlayıcı Faktör Analizi
AVE	Average Variance Extracted (Ortalama Açıklanan Varyans)
CFI	Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
CR	Composite Reliability (Bileşik Güvenilirlik)
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	Goodness of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi)
YEM	Yapısal Eşitlik Modellemesi
İMÖ	İşte Mutluluk Ölçeği
İMÖ-K	İşte Mutluluk Ölçeği Kısa Formu
KGO	Kapsam Geçerlilik Oranı
KGİ	Kapsam Geçerlik İndeksi
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
NFI	Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)
SRMR	Standardized Root Mean Square Residuals (Standardize Edilmiş Artık Ortalamaların Karekökü)

GİRİŞ

Küreselleşmeyle birlikte ortaya çıkan teknolojiye gelişmeler ve beraberinde getirdiği değişimler ve yenilikler, eski rutin iş süreçlerinin hâkim olduğu iş hayatının yerini çok daha yaratıcı ve rekabetçi olmayı gerektiren bir sürece bırakmıştır. Böyle bir süreç içerisinde işletmelerin varlıklarını koruması ve devamlılığını sağlamasının temelini değerli, taklit ve ikame edilemez kaynaklar oluşturmaktadır. Bu kaynakların başında insan kaynağı gelmektedir. İşletmeler sahip oldukları bu değerli kaynağı ne derece etkin ve verimli bir şekilde kullanırlarsa bu yoğun rekabet ortamında ayakta kalmaları ve hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşmaları o derece kolay olacaktır. Bu doğrultuda işletmelerin rekabet üstünlüğü sağlaması adına mevcut insan kaynağını elde tutması önemli hale gelmektedir. Bunu sağlamanın yolunun da günün büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren çalışanların beklentilerinin karşılanması ve iş yerinde mutlu olmasından geçtiğini fark eden işletmeler, özellikle son dönemlerde çalışanların iş yerinde mutluluğunu ön planda tutmaya başlamışlardır.

İş yerinde mutluluk konusuna ilgi giderek artmış ve günümüz işletmeleri için önemle üzerinde durulan kavramlardan birisi haline gelmiştir. Hem işgörenlerin hem de işletmelerin çıkarını gözetmek adına çalışanların iş yerinde mutluluğunu etkileyen faktörleri bilmenin önemi giderek artmaktadır. Bu doğrultuda hem uluslararası hem de ulusal yazında hangi faktörlerin işte mutluluğu yordadığı ya da mutluluğun çalışan davranışlarını ne derecede ve nasıl etkilediğini belirlemeye yönelik çeşitli araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Ulusal yazında yapılan araştırmalara bakıldığında işgörenlerin iş yerinde mutluluğunu değerlendirmek, ölçebilmek adına farklı ülkelerde geliştirilen ölçeklerin kullanıldığı dikkat çekmektedir. Kültürel farklılıklar göz önünde bulundurulduğunda Türkiye’de iş yerinde mutluluğu ölçerken, farklı kültürlerde geliştirilen ölçeklerin kullanılması araştırmaların etkinliğini azaltabilecektir. Alan yazındaki çalışmalara bakıldığında Türk kültüründe iş yerinde mutlulukla ilgili geliştirilmiş bir ölçeğin olmadığı görülmektedir.

Tüm bu değerlendirmeler çerçevesinde iş yerinde mutluluk konusu bu araştırmada Türk kültüründe bir ölçek geliştirme sürecinin temel taşı ve öncülleri

belirlenmeye yönelik araştırmanın değişkenlerinden biri olarak iki temel amaç içerisinde ele alınarak incelenmiştir.

Anlaşıldığı üzere işletmelerin temelini insanlar oluşturmaktadır. Bu insanların sahip oldukları kişilik özellikleri de işe ve iş yerine bakış açılarını etkileyebilip şekillendirebilmektedir. İşletmelerin sahip olduğu insan kaynağını en iyi şekilde yararlanabilmek onu en iyi şekilde tanımaktan, diğer kişilerden ayıran farklılıklarını ortaya koymaktan yani kişilik özelliklerini anlayabilmekten geçmektedir. Dolayısıyla çalışanları tanımak, iş yerindeki davranışlarını inceleyip iş ve iş yerine kişilik özelliklerinin ne kadar uyumlu olduklarını gözlemlemek bireylerin örgüt içerisinde verimli, etkin ve mutlu olması açısından önem arz etmesi bu tez çalışmasının ikinci değişkenini "Kişilik Özellikleri" olarak belirlemektedir. Bu çalışmada çalışanların kişilik özellikleri "Beş Faktör Kişilik Özellikleri Modeli"ne göre ele alınarak değerlendirilmiştir.

İnsanların var oluşundan günümüze dek ekonomik, kültürel, sosyal alanlarda meydana gelen değişimler, özellikle küreselleşme ve teknolojiye gelişmelerle birlikte hız kazanmıştır. Tüm bu değişimler kişilerin hem iş yaşamını hem de aile ve özel yaşamını önemli ölçüde etkilemiştir. Bakıldığında kadınların iş hayatında yer alma oranlarının artması, teknolojiye gelişme ve yeniliklerin hız kazanması, iş ortamında rekabetin artması gibi yaşanan birçok değişim bireylerin iş ve iş dışındaki yaşamları birbirinden ayırmasında güçlük çekmesine neden olmuştur. Bu nedenle bireylerin hayatta aldıkları sorumlulukları üstlendikleri rollerin gerekliliklerini gerektiği ölçüde, keyif alarak yerine getirme isteği artmıştır. Diğer bir ifadeyle yaşamlarında yer verdikleri ya da yer vermek istedikleri tüm alanlara (iş, aile, sosyal alan vb.) ayırdıkları zaman, emek ve aldığı keyif açısından, dengede hissetme arzusu artmıştır. Bu doğrultuda iş ile yaşam arasında denge kurma isteği özellikle günümüzde giderek önemi artan bir konu haline gelmiş olup bu tez çalışmasının da son değişkenini oluşturmuştur. Bu çalışma çerçevesinde iş yaşam dengesinin araştırmanın diğer iki değişkeniyle (işte mutluluk ve kişilik özellikleri) arasındaki etkileşime bakıldığında, iş yaşam dengesini sağlayabilen bireylerin bu durumu iş yerine de yansıtması ve işte daha mutlu olması beklenmektedir. Bununla birlikte bireylerin sahip olduğu kişilik özellikleri onların hayata bakış açılarını, yaşam tarzlarını etkileyebilmekte bu durum iş yaşam dengesini

kurup kuramamasına yansiyabileceği düşünülmektedir. Diğer bir ifadeyle bireylerin sahip oldukları farklı kişilik özellikleri onların iş ve iş dışındaki hayatlarında yaşadıkları karşısında farklı tepkiler vermesine bu da iş ile yaşam arasında dengeyi sağlayıp sağlamamasına etki edebileceği düşünülmektedir.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında bu tez çalışmasının iki amacı bulunmaktadır: Bunlardan biri, Türk kültüründe çalışanların işte mutluluklarını ölçülmesine yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmektir. Diğer ise, beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluk üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolünün olup olmadığını değerlendirmektir. Bu amaç doğrultusunda yapılacak araştırma sonucunda elde edilen bulguların hem yazına hem de uygulayıcılara fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca elde edilecek sonuçların bireysel, örgütsel ve toplumsal gelişim açısından da önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu tez çalışması beş bölümden oluşmaktadır. İlk üç bölüm, araştırmanın değişkenleri ile ilgili teorik bilgileri barındırırken, dördüncü bölümde ölçek geliştirme süreci ve elde edilen sonuçlar hakkında bilgiler yer almaktadır. Beşinci ve son bölümde ise, değişkenler arasındaki etkileşimi değerlendirmeye yönelik yapılan analizler ve elde edilen sonuçlar bulunmaktadır.

Tezin birinci bölümünde mutluluk ve işte mutluluk kavramları ele alınmaktadır. Bu bölümde öncelikli olarak mutluluk kavramının tanımı ve mutluluğu etkileyen faktörlerin neler olduğu değerlendirilmiştir. Sonrasında mutluluğun iş hayatına yansımaları olarak iş yerinde mutluluk kavramıyla ilgili bilgilere yer verilmiştir. Buna yönelik iş yerinde mutluluk kavramının tanımına ve önemine, iş yerinde mutluluğu etkileyen faktörlere ve iş yerinde mutluluğun sonuçlarına çalışmada yer verilmiştir. Son olarak iş yerinde mutluluk kavramıyla ilgili benzer ve farklılık gösteren kavramlara değinilerek iş yerinde mutlulukla ilgili teorik bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde iş yaşam dengesi konusuna yer verilmiştir. Bu bölümde öncelikli olarak iş yaşam dengesi kavramının tanımına, iş yaşam dengesiyle ilgili kuramsal yaklaşımlara ve iş yaşam dengesini etkileyen faktörlerin neler olduğuna değinilmiştir. Sonrasında ise, iş yaşam dengesinin kurulup kurulamaması sonucunda

ortaya çıkabilecek sonuçlar ele alınıp iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik kaynaklar ve desteklerin neler olabileceği incelenmiştir.

Üçüncü bölümde kişilik kavramı ele alınmaktadır. Bu bölümünde kişilik kavramının tanımına, kişiliği etkileyen faktörlere, karakter, mizaç ve yetenekten oluşan kişilikle ilgili kavramlara ve de kişilikle ilgili geliştirilmiş olan kuramlara değinilmiştir. Bu kuramlar içerisinde çalışmada kullanılan beş faktör kişilik kuramına ise detaylı olarak son kısımda yer verilmiştir.

Tezin dördüncü bölümünde işte mutluluk konusunda ölçek geliştirme süreci hakkında bilgilere ve analizlere yer verilmiştir. Analizler keşfedici sıralı karma desen çerçevesinde yürütülmüştür. Ölçek geliştirme sürecine nitel analizler ile başlanmış olup sonrasında nicel analizler yapılarak şekillendirilmiştir.

Son olarak tezin beşinci bölümü "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İşte Mutluluk Üzerindeki Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü" konulu araştırmaya ayrılmıştır. Bu başlık altında kamu veya özel sektörde çalışan örneklemeden elde edilen verilerin analiz sonuçları ve bu sonuçların yorumlarına yer verilmektedir.

BÖLÜM 1

MUTLULUK

Çalışmanın bu bölümünde öncelikli olarak mutluluk kavramının ne olduğu psikoloji ve felsefe alanındaki araştırmalarda nasıl tanımlandığı kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır. Sonrasında ise mutluluğu etkileyen faktörlerin neler olduğu incelenmiştir.

1.1. MUTLULUK KAVRAMININ TANIMI ve KAPSAMI

Mutluluk, ilk çağlardan beri insanların ilgisini çeken, sürekli arzulanan ve üzerinde en çok düşünülen, görüş bildirilen konuların başında gelmektedir (Doğan vd., 2014: 48). Örneğin, 11. yüzyılda Yusuf Has Hacib'in, günümüz Türkçesiyle "Mutluluk Veren Bilgi" anlamına gelen "Kutadgu Bilig" adlı eserinde mutluluğu çeşitli alanlarda incelediği görülmektedir. Eserde mutluluğun kimyasının ne olduğu, beynin hangi bölgesinin mutluluktan sorumlu olduğunu, hangi hormonlarla mutluluk hissine erişildiği ve bu hormonların azalması durumunda ne tür hastalıklara yakalanacağı gibi konuları araştırdığı görülmektedir (Bülbül ve Giray, 2011: 114). Her daim mutlu olma arzusu, her dönem insanları için büyük önem taşıırken toplumlar için de çok değerli bir amaç olarak görülmektedir (Fisher, 2010: 384). Bu amaca ulaşabilmek için, geçmişten bugüne mutluluğun ne olduğu ve nasıl elde edileceği gibi sorular farklı alanlarda (felsefe, din, psikoloji gibi) farklı yorumlarla açıklanmaya çalışılmıştır.

Günlük dilde memnun/hoş hissetme hali olarak tanımlanan mutluluk kelimesi, etimolojik olarak tesadüf, rastlantı, bir ihtimal anlamını veren "şans", "kısmet" anlamına gelen ingilizce kökeni "hap" olan isim kökünden gelmektedir (Allen ve McCarthy, 2016: 57). İngilizce'de "happiness", Arapça'da "saadet" (Özaydın, 1991: 501), kelimesi Türkçe'deki mutluluk kavramının ifade ettiği anlamın paralelinde bir anlama işaret etmektedir. Türk Dil Kurumu-(TDK) sözlüğünde ise mutluluk kelimesi, arzu edilen bütün durumlara eksiksiz ve sürekli olarak ulaşmaktan duyulan kıvanç durumu olarak açıklanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>).

Yazına bakıldığında "mutluluk" ve "özel iyi oluş" kavramlarının birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmektedir (Diener, 2000; Camfield ve Skevington, 2008: 767;

Balcı Arvas, 2017: 111; Kangal, 2013: 216; Yüksekbilgili ve Akduman, 2016: 97; Kanten vd., 2014: 416; Alparslan, 2016: 206). Ancak mutluluk, öznel iyi oluşu da içine alan daha kapsamlı bir kavramdır. Bu nedenle bu çalışmada anlam karışıklığı oluşmaması adına "mutluluk" ifadesi dikkate alınmıştır.

Mutluluk algısı kişiden kişiye oldukça değişen bir durum olması sebebiyle zamanla ortak eğilimlerden yola çıkarak mutluluğun çeşitli şekillerde tanımlarının yapıldığı görülmektedir. Bu tanımlardan bazıları şu şekildedir;

Gandhi, "ne düşündüğün ne söylediğin ve ne yaptığının bir harmonisidir" şeklinde mutluluğu ifade etmektedir. Mevlana ise, "mutluluk gidilen yolun üzerindedir, yolun sonunda değil. Yolun sonunda olsa, ona varıldığında yol bitmiş ve vakitte geçmiş olurdu. Mutlu olmanın zamanı ise bugündür yarın değil" şeklinde mutluluğu tanımlamaktadır (Gedikli, 2014).

Veenhoven (1994) mutluluğu, kişinin bir bütün olarak kendi hayatını ne derece olumlu değerlendirdiği olarak ifade etmektedir. Bu tanıma göre değerlendirme öznelidir (Diener, 2000). Yani bireyin değerlendirme kriterleri ve hayatına karşı yüklediği anlam, ilgi alanlarına, kişisel özelliklere, ihtiyaçlara, beklentileri ve ayrıca farklı yaşam alanlarına (aile, sağlık, iş, eğitim) verilen değere göre farklılık gösterecektir (Çalışkan, 2010: 124).

Kangal (2013: 214) ise mutluluğu, kişinin yaşamına dair olumlu düşünce ve duygularının miktarca üstünlüğü diğer bir ifadeyle bireylerin yaşamlarından aldıkları doyum ve olumlu duyguların toplamı şeklinde tanımlamaktadır. Bir başka tanıma göre mutluluk; acı, keder ve ıstırapın yerine sevinç, neşe gibi olumlu duyguların ağır bastığı, yaşamdan genel olarak memnun olma durumudur (Erselcan ve Özer, 2018: 182).

Lama ve Cutler (2014) yaşamın amacı olarak değerlendirdikleri mutluluğun, bireylerin yaşadıkları olaylara ya da bulunduğu koşullara göre değil, içsel olarak kendine yönelmesiyle davranış ve bakış açılarını yeniden şekillendirmesiyle mümkün olacağını ifade etmektedirler. Böylesi bir düşünce, kişinin geçmiş olaylardan dolayı kendini affetmesini ve şükretmesini, günümüzün tadını çıkarmasını ve geleceğe dair umutlu ve olumlu olmasını sağlayabilecektir (Barker ve Martin, 2011: 2). Bu doğrultuda

mutlu insanların, yüksek benlik saygısına sahip, iyimser, kişisel kontrolü sağlayan, dışadönük kişiler olarak tanımlandığı görülmektedir (Myers ve Diener, 1995).

Mutluluk konusu filozofların da yıllar boyunca üzerinde durduğu bir kavram olmuş ve çeşitli tanımlar yaparak mutluluğa ulaşmanın yollarını araştırmışlardır. Mutlu yaşamın nasıl olacağı, neyin mutluluk getireceği konusunda ilgili düşünürlerin ortaya koyduğu görüşlere ve farklı tanımlara rastlanmaktadır. Bunlara bakıldığında ise,

Farabi mutluluğu vicdani rahatlık olarak açıklamaktadır. Eğer kişinin vicdanı rahat ise mutluluğa ulaşabileceğini ifade etmektedir. Vicdan ise ilahi mutluluğu gerektirir, bu nedenle hakiki mutluluk kişinin kendisini tanımasıyla ortaya çıkmaktadır. Kişi kendini tanıdıkça yaratıcısına bağlanıp gerçek huzuru ve mutluluğu bulmaktadır (Bulut, 2015: 9).

Sokrates ise, mutluluğun temelinde akıl olduğunu belirtmektedir. Kişilerin aklını kullanarak iyiye ulaşacağını ve böylece akıl yoluyla ulaşılan iyiliğin peşinden mutluluğu getireceğini ifade etmektedir (Çalışkan, 2010: 121).

Descartes mutluluğu, manevi doyum yani içsel bir memnuniyet olarak tanımlarken (Kara, 2010: 13), Konfüçyüs ise, çalışma ahlakının üzerinde durmakta ve çalışmayı mutluluğa ulaşmanın en temel yolu olarak değerlendirmektedir. Kişi çalışarak bilgi ve yeteneklerini geliştirir ve böylece çevresine faydalı birey olarak mutluluğu yakalar (Çalışkan, 2010: 121; Hızlıalp, 2003).

Aristo'ya göre mutluluk, genel anlamda "iyi olmak" kavramıyla bağlantılıdır. İyiliğin kendi başına bir amaç olup hiçbir aracı olmadan doğrudan bireyi mutluluğa götüreceğini ifade etmiştir (Diener, 1994: 103).

Yazında mutluluğun felsefesi iki farklı bakış açısıyla değerlendirilmektedir. Bunlardan biri hedonik yaklaşım diğeri ise eudaimonik yaklaşımdır (Ryan ve Deci, 2001: 141). Aristipus, mutluluğun hedonik görüşünü ifade eden ilk filozoflardan birisidir. Bu yaklaşım mutluluğu, esasen zevkli deneyimlerin ve hislerin peşinde koşma ve acı ya da olumsuz deneyimlerden kaçınma şeklinde açıklamakta (Read, 2004 akt. McGonagle, 2015) ve daha çok insanların kişisel duygu ve hisleriyle alakalı olduğunu öne sürmektedir (Huang, 2016: 3). Eudaimonik bakış açısı ise genel olarak Aristoteles

felsefesine atfedilmiştir. Bu yaklaşım ise mutluluğun, hazzal duygu durumundan ziyade erdemli, anlamlı, ahlaki bir yaşamda aranması gerektiğini ileri sürmektedir (Ryan ve Deci, 2001). Bakıldığında her iki yaklaşım birbirinden tamamen bağımsız olarak görülmemekte ikisi de mutluluk için bir yol sunmaktadır. Hedonik yaklaşım kısa süreli mutluluk deneyimlerinden, eudonomik ise daha uzun sürede elde edilen mutluluklardan bahsetmektedir (Ryan vd., 2008: 159). Yazında haz temelli hedonik bakış açısını öznel iyi oluş yansıtırken eudaimonik bakış açısını psikolojik iyi oluş yansıtmaktadır (Ryan ve Deci, 2001; Doğan ve Çötök, 2020: 278)

Psikolojik açıdan mutluluk konusuna bakıldığında ise, yakın geçmişte incelenmeye başlandığı ve üzerinde araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Psikoloji biliminin 3 temel amacı bulunmaktadır: Ruhsal hastalıkların tedavisi, insanların yaşamlarını geliştirmek/iyileştirmek ve üstün yetenekleri/zekâyı araştırmaktır. Ancak zaman içerisinde ruhsal hastalıkların tedavisi konusuna yönelinerek psikoloji biliminin tek taraflı gelişimine odaklanılmıştır. Özellikle de İkinci Dünya Savaşı ve sonrasında yaşananlar psikolojik sıkıntılar nedeniyle, ruhsal hastalıkların tedavisine odaklanılmış diğer iki amaç neredeyse unutulmuştur (Luthans, 2002: 696). Savaş sonrasında da psikoloji alanında yürütülen çalışmalar daha çok iyileştirmek/şifa olmak adına bir işleyiş göstermiş ve insanların sorunlarının teşhis ve tedavisiyle ilgilenilmiştir (Seligman, 2002: 3). Patolojiye yönelik olan bu ilginin etkisi ile psikoloji alanında yapılan çalışmalarda ruhsal olarak sağlıklı birey ve toplum konuları ihmal edilmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Yazında da yapılan çalışmalara bakıldığında, akıl hastalığının tedavisi hakkında yaklaşık 200.000 makale; depresyonla ilgili 80.000; endişe üzerine 65.000; korku hakkında 20.000 ve öfke üzerine 10.000 makale yayınlanmış ama insanların pozitif kavramları ve yetenekleri hakkında sadece 1000 civarında bir araştırma yapıldığı gözlemlenmiştir (Luthans, 2002: 697). Sonrasında 2000' li yıllara doğru gelindiğinde ise, Martin Seligman tarafından psikolojinin yıllardır unutilan iki temel amacı (yaşamlarını iyileştirme ve yeteneklerini belirleme) tekrar gün ışığına çıkarılmıştır. Kişilerin olumsuz, eksik, sorunlu yönlerinden çok olumlu, güçlü yönlerine odaklanılmıştır. Böylece psikolojide yeni bir yaklaşım olarak pozitif psikolojinin ortaya çıkmasına zemin hazırlanmıştır. Pozitif psikoloji insanın olumlu tarafları üzerinde odaklanan birçok konu ile ilgilenmekte ve araştırma yapmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, 2002; Hefferon ve Boniwell, 2018).

Mutluluk, umut, iyimserlik, psikolojik sağamlık, yaşam kalitesi, empati, minnettarlık ve yaşam doyumunu bu konular arasında yer almaktadır (Hefferon ve Boniwell, 2018). Özellikle de son yıllarda araştırmacıların oldukça ilgisini çeken mutluluk kavramı, pozitif psikolojinin önemli konularından biri haline gelmektedir. Bu doğrultuda araştırmalara bakıldığında mutlulukla ilgili psikoloji alanında çeşitli tanımlar yapıldığı gör÷lmektedir.

Pozitif psikolojinin kurucusu Martin Seligman şimdiki mutluluğu, geçmişteki memnuniyetin (huzur, doyum, gön÷l rahatlığı vs.) ve geleceğe dair iyimserliğin bir birleşimi olarak tanımlamaktadır (Seligman, 2003). Bir başka pozitif psikolog olan Barbara Fredrickson ise mutluluğu, kişinin bulunduğu dünyayı daha güzel, daha gelişmiş bırakması için bir enerji, güç olarak ifade etmektedir (Gupta, 2012: 10). Çalışmalara bakıldığında daha yaygın olarak kullanılan tanım ise, Diener (1984, 1997) tarafından yapılmıştır. Diener'e göre mutluluk, bireyin olumlu duyguları daha sık, olumsuz duyguları daha az yaşaması ve yüksek düzeyde yaşamdan doyum alması olarak tanımlanmıştır. Bu tanımda yaşam doyumunu mutluluğun bilişsel boyutunu oluşturmaktadır. Kişinin genel anlamda bütün hayatını (iş, evlilik, sosyal çevre vs.) içermekte olup tüm yaşantısından duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir. Olumlu duygular (neşe, ilgi, sevinç ve güven) ve olumsuz duygular (suçluluk, nefret, öfke, kaygı) ise mutluluğun duyuşsal boyutunu ifade etmektedir (Diener, 1984; Doğan ve Eryılmaz, 2013: 108; Doğan, 2013: 56; Hefferon ve Boniwell, 2018: 46; Güner ve Bozkurt, 2017). Bu doğrultuda mutluluk, kişinin yaşamını bilişsel ve duygusal açıdan öznel olarak değerlendirmesi şeklinde ifade edilmektedir (Myers ve Diener, 1995).

Mutluluk üç unsur üzerinde temellenmektedir (Diener, 1984: 543). Bunlara bakıldığında,

1- Özneldir. Mutluluk, mutlu olduğunu söyleyen bir kişinin yaşadığı bireysel anlamdaki deneyimleri içermekte ve birey kendi bakış açısından olayları değerlendirmektedir.

2- Olumlu ölçümleri içermektedir. Mutluluk; depresyon, umutsuzluk gibi sadece olumsuz duyguların yokluğuna odaklanmak yerine, bireylerin olumlu duygularının

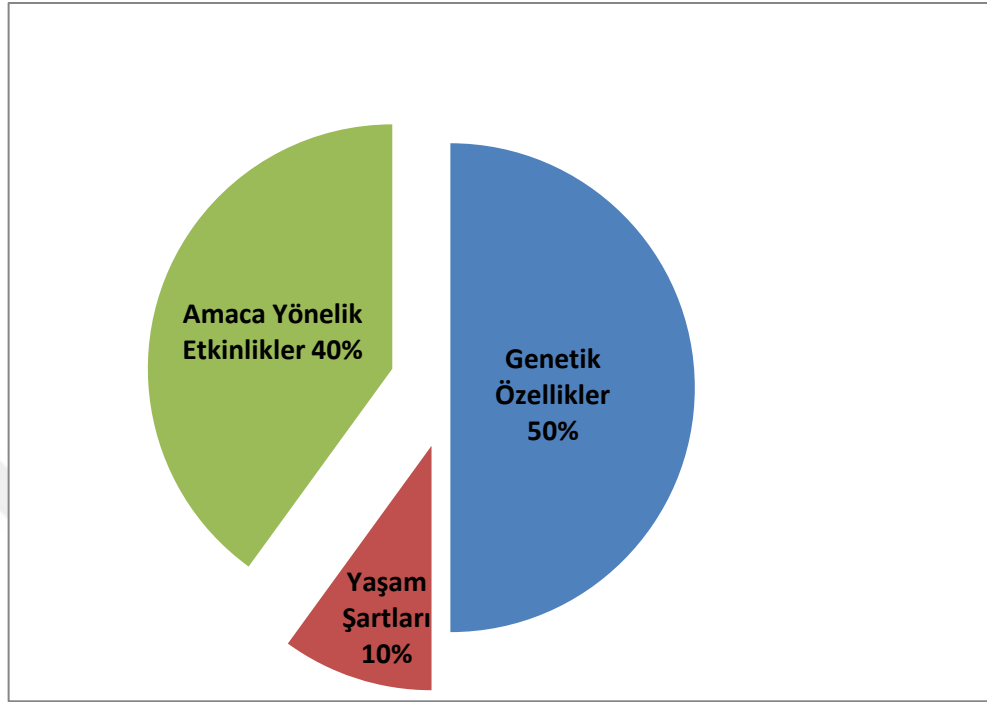
farklı seviyelerine; az, kısmen ya da çok mutlu olma arasındaki farkı oluşturan konulara odaklanmaktadır (Diener vd., 1997: 2).

3- Mutluluk ölçümleri kişinin yaşamının tüm yönlerinin genel bir değerlendirmesini içermektedir. Ölçümler birkaç haftadan bireyin tüm yaşamına kadar olan zamanı kapsayabilir (Diener, 1984: 544). Anlık mutluluklara sebep olan şeylerle uzun dönemde mutluluğu üreten şeyler aynı olmayabilir. Bu yüzden dikkate alınan kısa süreli/ anlık mutluluklar değil, uzun dönemli mutluluklardır (Diener vd., 1997: 2; Diener, 1994: 110).

1.2. MUTLULUĞU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Kişilerin mutlu olmasının sebeplerinin, mutluluğun belirleyicilerinin ne olduğuna ilişkin birçok görüş ileri sürülmektedir. Bu doğrultuda yapılan çalışmalara bakıldığında, Diener (1984)'e göre bireyin mutluluğunu etkileyen faktörler 3 grupta toplanmaktadır. Bunlar, kişilik değişkenleri (özsaygı, dışadönüklük vs.), biyo-sosyal değişkenler (yaş, cinsiyet vs.) ve sosyal destek olarak incelenmektedir. DeNeve ve Cooper'a (1998) göre, yapılan araştırmaların çoğunda mutlulukla demografik değişkenler arasında ortaya çıkan ilişkinin zayıf bulunmasından dolayı, birçok araştırmacı ve kendileri yaptıkları çalışmalarda mutluluğu etkileyen faktör olarak kişiliği ele almışlardır. Mutluluğu etkileyen faktörlerden en çok üzerinde durulan kişilik özelliği ise nevrotizm ve dışa dönüklüktür. Diener ve Diener (1996)'a göre kişilerin yaşları, cinsiyetleri ve sosyo-ekonomik durumları mutlulukla güçlü ilişkiler ortaya koymaktadır (Dilmaç ve Bozgeyikli, 2009: 173). Mroczek ve Kolarz (1998), mutluluğu etkileyen faktörleri kişilik özellikleri, sosyo-demografik faktörler ve çevresel durum olmak üzere 3 grupta değerlendirmektedir. Son zamanlarda mutluluğu etkileyen faktörler konusuna yönelik görüşlerden en çok kabul göreni ise Rus kökenli Amerikalı mutluluk araştırmacısı Prof. Dr. Sonja Lyubomirsky ve arkadaşlarının ortaya koyduğu "sürdürülebilir mutluluk modeli" dir (Doğan vd., 2014: 49). Bu model pek çok araştırma sonucunda geliştirilmiş ve modelde mutluluğu etkileyen faktörler, genetik faktörler, yaşam şartları ve amaçlı etkinlikleri olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir (Şekil 1) (Lyubomirsky vd., 2005a: 116; Lyubomirsky, 2007).

Şekil 1: Mutluluğu Etkileyen Faktörler



Yaşam şartları, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, gelir düzeyi gibi demografik değişkenleri içermekte ve mutluluğun %10'unu açıklamaktadır. Bu değişkenlerin tamamı istenilen şekilde olsa bile mutluluğu oldukça sınırlı ölçüde etkilemektedir (Lykken ve Tellegen, 1996).

Genetik özellikler, bireyin anne ve babasının birtakım özelliklerinin kromozomlar vasıtasıyla bireye geçmesini ifade etmektedir (Köknel, 1997: 27). Bireylerin fiziksel yapısı (boy, ten, göz rengi, ağırlık vb.), yüz güzelliği, kas ve refleksleri, enerji düzeyleri, heyecanlılıkları, duygusallıkları, karşı koyma ve dayanıklılıkları, zekâ durumu gibi bedensel, zihinsel ve duygusal özellikler de genetik önemli bir etkiye sahiptir (Robbins ve Judge, 2012: 135; Zel, 2001: 22). Genetik özellikler, %50 oranında mutluluğu etkilemekte ve mutluluğun en önemli belirleyicisi olarak görülmektedir. Bireyin olumlu/olumsuz yaşantılara sahip olması ve olaylardan mutlu olmasının ya da mutsuz davranmasının arkasında yatan güçlü sebeplerden birisidir. Kişilik özellikleri de genetik faktörler kapsamında değerlendirilmektedir (Lykken ve Tellegen, 1996).

Amaca yönelik etkinliklere bakıldığında ise, mutluluğu % 40 oranında etkilediği görülmektedir. Bu gruptaki etkinliklerin genetik faktörler ve yaşam şartlarından farkı ise, denetimlerinin büyük oranda kişilerin kendi ellerinde olmasıdır. Amaca yönelik etkinlikler kapsamında bulunan faaliyetler önemli ölçüde öğrenilebilen ve geliştirilebilecek niteliktedir. Geliştirilebilecek etkinliklerin neler olduğuna bakıldığında, başarılı olma, yaşam amaçları oluşturma ve bunları gerçekleştirme, sosyal ilişkiler kurma, olumlu düşünme, farkındalık, sosyal destek sağlama, affedicilik, egzersiz yapmak, manevi/dini yönelimlerde bulunmak gibi faaliyetleri içermektedir (Lyubomirsky vd., 2005a: 116; Lyubomirsky, 2007; Yurcu ve Atay, 2015: 20). Fakat Lyubomirsky'nin özellikle belirttiği nokta, bu etkinliklerin hepsinin herkeste aynı etkiyi göstermeyeceği ve bundan dolayı bireyin kendisini neyin mutlu ettiğini bulma konusunda da bir çaba göstermesi gerektiğidir (Lyubomirsky, 2007).

Mutluluk üzerine yapılan araştırmalardan yola çıkılarak, mutluluğu etkileyen faktörlere yönelik genel bir sınıflandırma yapmak mümkündür. Buna göre mutluluğu en fazla etkilediği düşünülen altı faktör ve kısaca mutluluğa etkileri şu şekilde özetlenebilir:

1.2.1. Evlilik

Yapılan çalışmalar doğrultusunda evli çiftlerin bekâr kişilere göre daha fazla mutlu oldukları görülmektedir. Mutluluk üzerinde evliliğin olumlu etkisi bulunmaktadır (Mastekaasa, 1992; Diener vd., 2000; Myers ve Diener, 1995). Bu durum eşlerin olumsuz bir durumda birbirine destek olmaları, güzel anları ve anıları birlikte paylaşmaları, sağlıklarının kontrol edilmesi gibi durumlarla açıklanabilir (Glenn ve Mclanahan, 1981).

1.2.2. Gelir

Toplumların ortalama mutluluk seviyeleriyle ortalama kişi başına düşen gelir düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ileri sürülmektedir. Bu doğrultuda zengin yani sosyal refah düzeyleri yüksek toplumların düşük olanlara kıyasla daha mutlu oldukları görülmektedir (Myners ve Diener, 1995). Yüksek gelire sahip olmak kişilerin istediklerini satın alma, daha refah hayat sürme gibi imkânlarla sahip olmasını

sağlayacak ve bu da mutluluk düzeylerini artıracaktır (Kangal, 2013: 222). Gelirin mutluluk üzerindeki etkisinin bazı faktörlere bağlı olarak açıklandığı görülmektedir. Bu faktörlerden ilkinde bakıldığında kişiler, akraba, çalışma arkadaşı, akranı gibi bir referans grubunun geliriyle kendini gelirini karşılaştırmaktadır. Bu karşılaştırma sonucunda durumlarından ne kadar memnun ve mutlu olduklarına karar vermektedirler. İkinci bir faktör ise, bireyin gelirinin kişisel istek ve ihtiyaçlarını karşılayabilmesine bağlıdır. Bir diğeri faktör ise, bireyler sahip olduğı şeylere bir süre sonra alışmakta ve daha iyilerini arzu etmeye başlamaktadır. Yani gelirinde artış olan bireyin bir süre buna uyum sağlamasına ancak sonrasında beklentilerini değıştirmesine neden olmaktadır (Carbonell, 2005: 999). Hedonik adaptasyon olarak bilinen bu durumda, birey beklentileri karşılandıkça geçici olarak mutluluklar yaşayacak ancak sonrasında bu yeni duruma uyum sağlayacaktır (Lykken ve Tellegen, 1996). Bu konuyla ilgili olarak Brickman'ın (1978) piyango talihlileri arasında mutluluk üzerine yaptığı boylamsal araştırmada 5000-1.000.000 Amerikan doları arasında para kazanan piyango talihlileriyle görüşmeler yapmıştır. Piyango talihlileri kontrol grubuna göre günlük olayların daha az zevkli olduğunu ve piyango kazanmadan önceki durumuna göre daha çok mutlu olmadıklarını belirtmişlerdir (Hefferon ve Boniwell, 2018: 62).

1.2.3. Kişilik

Bireyin doğuştan getirdiğı ve yaşantı sonucu kazandığı, onu diğeri bireylerden ayıran özelliklerin tamamı olarak ifade edilen kişilik kavramı (Doğan, 2013: 57), mutluluğun en önemli belirleyicilerinden biridir. Bu konuda yapılan çalışmalara bakıldığında çoğunlukla beş büyük kişilik özelliğıyle mutluluk arasındaki ilişki incelenmektedir. Bu beş büyük kişilik özellikleri içinde mutlulukla en çok ilişkili olan kişilik özelliğı ise dışa dönüklük ve nevrotizmdir. Sıcakkanlı, girişken, enerjik, sosyal olma gibi durumları içeren dışa dönüklük kişilik değışken olumlu duygularla; gergin, depresif, güvensiz gibi kavramları içeren nevrotizm ise olumsuz duygularla güçlü bir ilişki içerisindedir (DeNeve ve Cooper, 1998; Costa ve McCrae, 1980; Diener vd., 2003). Doğan (2013), mutluluk ve kişilik arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, nevroitik kişilik özelliğı ile mutluluk arasında negatif yönde, dışadönüklükle ise pozitif yönde anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu tespit etmiştir. Başka bir çalışma da İran'da üniversite öğrencilerine yapılmıştır.

Öğrencilerin kişilik özellikleri ile mutlulukları arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen sonuçta mutlulukla nevrozizm arasında negatif yönlü, dışadönüklükle ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (Pishva vd., 2011).

1.2.4. Sosyal Destek

Sosyal destek, bireylerin hayatlarında güvenebilecekleri, kendilerini umursayan, gerçekten ilgilenen, değer veren, seven insanların var olması olarak tanımlanmaktadır (Cobb, 1976: 300). Bu destek bireyin, sıkıntılı yaşam olayları ile daha kolay başa çıkmasına, strese daha dayanıklı olmasına, hayatının farklı dönemlerinde oluşabilecek problemleri çözme becerisini belirlemesine ve yaşama tutunmasına katkıda bulunmakta ve bireyin farklı çıkış yolları bulma konusunda özgüveni ve umudunu da artırmaktadır (Cohen ve Wills, 1985). Bu konuda evli çiftler üzerinde yapılan bir çalışmada, eşini kaybeden ya da boşanan kişilerin olaydan etkilenme durumları incelendiğinde, belirli bir dönem ruhsal anlamda sıkıntılar yaşadıkları tespit edilmiştir. Fakat belirli bir süre geçtikten sonra çevrelerinden destek gören, sosyal çevresi daha geniş olan kişilerin, sosyal destek ağı zayıf olan kişilere göre daha çabuk bu durumun üstesinden geldikleri ve yaşam tatmini düzeylerinin ortalama olarak daha yüksek çıktığı görülmüştür (Çalışkan, 2010). Ayrıca sosyal destek sadece olumsuz dönemlerle ilişkili bir kavram değildir, olumsuz durumlar olmasa da insanların sosyal desteğe ihtiyaç duyabilmektedir.

1.2.5. Din

Din insanlık tarihi üzerinde etkili olan, toplumların gidişatını, kültürlerini şekillendiren aynı zamanda bireylerin yaşam tarzlarının oluşmasında da etkili olan bir olgudur (Öztürk vd, 2017: 24). Bireylerin dine verdikleri önem, kader kavramı, dinin gereklerini yerine getirme gibi durumlar yaşamlarını ve ruh sağlığını olumlu yönde etkilemektedir (Diener vd., 1999; Myers ve Diener, 1995). Araştırmalara bakıldığında engelli çocukları olan dindar annelerin, depresyonu daha kolay atlattığı ve inançlı olan kişilerin boşanma, işsizlik, hastalık ve ölüm durumlarında daha kolay baş edebildikleri görülmektedir. Ayrıca inançlı kişilerin, inançlı olmayanlara kıyasla memnuniyet düzeylerinin daha yüksek ve daha mutlu insanlar oldukları görülmektedir (Seligman, 2013).

1.2.6. Yaş ve Eğitim

Yazındaki çalışmalara bakıldığında mutluluğu etkileyen faktörler arasında yaş ve eğitim kavramları da araştırılmaktadır. Ancak bu iki kavramın mutluluğu arttırmadığı konusunda tam olarak fikir birliği sağlanamadığı görülmektedir. Yaş ve mutluluk arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalara bakıldığında, bazı araştırmalar yaşlı insanların gençlerden daha mutsuz olduğunu, kendilerini yetersiz gördüklerini, psikolojik açıdan çöküntüler yaşadıklarını ifade etmektedirler (Conceição ve Bandura, 2008). Bazı araştırmalar ise bu durumun aksini ifade ederek yaşlıların yaşamlarında daha çok şey başarma, düzenli bir gelirlerinin olması, kariyer hedeflerine ulaşma gibi sebeplerden ötürü daha mutlu olduklarını ileri sürmektedirler (Tan vd., 2006: 36). Eğitimle mutluluk arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalara bakıldığında ise, araştırmaların bir kısmı bireylerin eğitim seviyeleri arttıkça mutluluklarının da doğru oranda artacağını göstermektedir (Hefferon ve Boniwell, 2018: 61). Bu durum kişilerin çevresindeki değişimlere uyum sağlamasını kolaylaştırması, kişilerin kendilerine güvenmesini sağlamasıyla açıklanmaktadır. Ancak bu tespitin tersine yapılan bazı araştırmalar ise eğitim seviyesi arttıkça kişilerin mutluluk düzeylerinde azalma olabileceğini göstermektedir (Yurcu ve Atay, 2015: 21). Bu durum ise, eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte kişilerin istek ve beklentilerinin artması ve mevcut durumdan memnun olmamasıyla açıklanabilir.

1.3. İŞ YERİNDE MUTLULUK

Çalışmanın bu bölümünde iş yerinde mutluluk kavramına, bu konu hakkında yapılan tanımlara ve iş yerinde mutluluğun önemine değinilmiştir. Çalışmanın devamında iş yerinde mutluluğu etkileyen faktörlere ve iş yerinde mutluluğun sonuçlarına yer verilmiştir. Son kısımda ise, iş yerinde mutluluğun diğer kavramlarla olan benzerlikleri ve farklılıkları ele alınarak incelenmiştir.

1.3.1. İş Yerinde Mutluluk Kavramı ve Önemi

1.3.1.1. İş Yerinde Mutluluk Kavramı

Geçmişten günümüze doğru bakıldığında, kol gücünün yerini beyin gücünün aldığı, buhar makinelerinin yerine bilgisayarların, elektronik araçların, robotların

geçtiği, kitlesel üretime karşın, bilgisayar destekli üretim teknolojisi, standart olmayan, kişiselleştirilmiş üretimin yapıldığı birçok köklü değişimlerin iş hayatında gerçekleştiği görülmektedir. Bu değişen bakış açısı insanı da artık bir maliyetten ziyade sermaye olarak görmekte, küresel rekabetin hızla artmasıyla insan kaynağı, en değerli ve ikamesi en zor olan rekabet unsuru haline gelmektedir. Bu durumun farkında olan işletmeler, rekabetin giderek arttığı bu ortamda varlıklarını koruyup devam ettirebilmek, değişimlere uyum sağlayıp başarılı olabilmek için insan sermayesine hak ettiği değeri vermek gerektiğinin bilincindedir (Yılmaz ve Ünüvar, 2018: 250). İşletmeler, sahip oldukları insan sermayesini ne derece verimli kullanırlarsa, bu yoğun rekabet ortamında ayakta kalmaları ve hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşmaları o derece kolay olacaktır. Bu doğrultuda, işletmelerin çalışanları elde tutabilmesi önemli hale gelmekte bu da ancak çalışanların beklentilerinin karşılanmasıyla ve örgüt içerisinde kendini iyi hissetmesiyle mümkün olabilmektedir.

Günümüzde çalışanların beklentileri de hızla değişim göstermektedir. Çalışanlar hayatının büyük bir bölümünü geçirdiği iş yerlerini sadece para kazandığı ve hayatını devam ettirdiği bir yer olarak değil aynı zamanda beceri ve yeteneklerini ortaya koyabildiği, arkadaşları ve yöneticileri ile iyi ilişkiler kurabildiği, yaptıkları işin sonuçlarını görebildiği ve işinde anlam bulabildiği kısaca kendini mutlu hissedebildiği bir yer olarak görmektedirler. Bu doğrultuda çalışanlarının iş yerinde mutlu olmalarını sağlayabilen işletmeler çalışanlarını elde tutabilecek, örgüt içerisinde üretkenliğini, verimliliğini, yaratıcılığını, karlılığını daha yüksek düzeyde sağlayabilecek ve bu durum işletmelere uzun dönemli başarılar getirecektir. Diğer bir ifadeyle hedeflerine ulaşmak, başarılı olmak isteyen işletmeler çalışanlarını mutlu etme konusuna yönelirse, örgütlerini geleceğe taşıyabilme adına büyük bir adım atmış olacaklardır. Bu doğrultuda iş ortamlarındaki bu gelişmeler ve değişiklikler nedeniyle giderek önemi artan iş yerinde mutluluk kavramı son yıllarda incelenmesi, üzerinde durulması gereken bir konu haline gelmektedir.

Yakın geçmişe kadar yazındaki çalışmalara bakıldığında mutluluk kelimesi çalışma yaşamıyla ilgili akademik araştırmalarda çok kullanılmamış bir kavramdır. Bu durum, örgütlerle ilgili inceleme yapan araştırmacıların çalışanların mutluluğunu önemseyip ilgilenmedikleri anlamına gelmemektedir. Uzun yıllardır iş yerinde mutluluk

kavramı anlam olarak örtüşen farklı isimlerle değerlendirilip araştırılmıştır. Çalışmalarda genelde iş tatmini, duygusal bağlılık, memnuniyet, iyilik hali vb. kavramlar mutluluk ile aynı anlamda kullanılmıştır (Fisher, 2010). Ancak son zamanlarda bu kavram artık ayrı başlık altında "işte mutluluk", "çalışan mutluluğu", "örgütsel mutluluk", "iş yeri mutluluğu" gibi çeşitli isimlerle incelenmekte olup (Fisher, 2010; Erkuş ve Fındıklı, 2012: 420; Sousa ve Porto, 2015: 211; Goel ve Singh, 2015: 143; Alparasan, 2016: 203; Güner ve Bozkurt, 2017: 85; Keser, 2018: 45) iş hayatını olumlu yönde etkileyen kavramları aynı çatı altında toplayıp düzenleyen ana kavram işlevi görmektedir. İş yerinde mutluluğun ne olduğuyla ilgili yazındaki çalışmalara bakıldığında çeşitli tanımlar yapıldığı görülmektedir. Bu tanımlardan bazıları aşağıda açıklanmaktadır.

Maenapothi (2007)' ye göre işte mutluluk, çalışanların çalışmaktan mutlu olduğu ve kendilerini çalışıyormuş gibi hissetmediği, verimli olduğu ve hem çalışan düzeyinde hem de örgütsel düzeyde planlanan hedeflere ulaştıkları iş yerindeki bir durumu ifade etmektedir (Özmen vd., 2018: 348).

Paschoal ve Tamayo (2008) iş yerinde mutluluğu, iş yerindeki duygulardan ve mizahtan, yapılan işin anlamlılığına ve bireyin potansiyelinin ne kadarını gerçekleştirdiğine yönelik oluşan pozitif algı olarak tanımlamaktadırlar.

Pryce-Jones (2010: 4) ise, çalışanların potansiyellerini başarılı bir şekilde ortaya koyabilmesi için çalışanları harekete geçiren ve çalışanların performanslarını en üst düzeye çıkaran bir zihin yapısı olarak tanımlamaktadır. Ona göre, birey mutluluğa, tek başına veya başkalarıyla çalışırken karşılaştığı düşüşler ve yükselişlerin farkına vararak ulaşmaktadır.

Diğer bir tanımda ise iş yerinde mutluluk, iş yerinden oldukça memnun olan, olumlu duygu ve düşüncelerin daha sıklıkla yaşandığı ve iş hayatının çalışanlara değer kattığını hissettirmesi durumu olarak ifade edilmiştir (Hyun vd., 2013: 9).

Fisher (2010: 385) ise işte mutluluğu, işin kendisine, iş özelliklerine ve bir bütün olarak örgüte karşı olumlu duygular hissedilmesi olarak tanımlamakta ve iş yerinde mutluluğu üç düzeyde açıklamaktadır. Birincisi, geçici düzeyde mutluluk, bireylerin iş

yerinde karşılaştıkları duygusal olaylar karşısında yaşayabilecekleri kısa süreli duygu durumu ve ruh halini ifade etmektedir. Neşe, zevk, hoşnutluk gibi duygu durumunu, pozitif ruh halini içermektedir. Bu seviye için araştırmacılar, "Neden çalışanlar bazen diğerlerinden daha iyi ruh halinde olurlar?", "Bireyler işte daha fazla pozitif duygular yaşadıklarında daha iyi mi uyurlar?" gibi sorulara cevap aramaktadırlar. İkincisi, kişisel düzeyde mutluluk, örgütsel davranış araştırmalarının büyük çoğunluğu bu düzeye odaklanmaktadır ve burada "Neden bazı insanlar iş yerinde diğerlerinden daha mutlu veya daha mutsuzdur?" sorusuna cevap aranmaktadır. Bu seviyede hissedilen duygular, iş tatmini, işe katılım, duygusal bağlılık, başarılı olma, işi anlamlandırma, yaşama gücü ve iş yerindeki genel ruh halini içermektedir. Sonuncusu ise, birim düzeyinde mutluluk, takım, iş birimleri ya da örgütler gibi toplulukların mutluluğunu tarif etmektedir. Bu düzeyde mutluluk, bireysel deneyimleri yanında birimlerin ortak algılamaları ile ortaya konulmaktadır. Bu düzeyde hissedilen duygular, kolektif iş memnuniyeti, grupsal ruh hali, grup etkinlikleri ve birlik memnuniyetidir. "Takımın ruh halinin bireyin ruh hali ve performansı üzerinde etkisi nedir?" gibi araştırma sorularına cevap aranmaktadır (Mason ve Griffin, 2005).

Kjerulf (2015: 44) iş yerinde mutluluğu, sonuçlar ve ilişkilerle açıklamaktadır. Yani çalışanlar yaptıkları işlerden takdir görme, fark yaratma, işe değer katma gibi sonuçlar elde ediyorsa ve iş arkadaşlarıyla, yöneticileriyle iyi iletişim kurarak ilişkilerini güçlendiriyorsa işte mutluluğu yakalayacaklarını belirtmektedir.

İş yerinde mutlu olmak zamanının yüzde yüzünü iyi hissetmek ya da öfke, hayal kırıklığı, başarısızlık gibi genel negatif duyguları hissetmemek anlamına gelmemektedir (Pryce-Jones, 2010). Elbette çalışanların zamanlarının büyük bir bölümünü geçirdiği iş yerinde olumlu duygular yaşayıp mutlu olabileceği gibi olumsuz durumlarla karşılaşarak mutsuz olduğu zamanlar olabilecektir. Burada önemli olan 2 nokta vardır. Birincisi çalışanların iş hayatı boyunca mutlu olduğu günlerin sayısının mutsuz günleri sayısından fazla olmasıdır. İkincisi ise, iş yerinde mutluluk sadece anlık bir durum değil, bugün, yarın, ertesi sene ve bugünden başlayarak 10 yıl sonrasında bile mutlu olmakla yani uzun süreli mutlulukla alakalıdır (Kjerulf, 2015: 33-36).

1.3.1.2. İş yerinde Mutluluğun Önemi

Küreselleşmeyle birlikte ortaya çıkan teknolojideki gelişmeler ve beraberinde getirdiği değişimler ve yenilikler, eski rutin iş süreçlerinin hâkim olduğu iş hayatının yerini çok daha yaratıcı ve rekabetçi olmayı gerektiren bir sürece bırakmıştır. Bu durum da işletmelerin çalışanlarına, çalışanların da işe bakış açılarına yansımaktadır. Eskinin "yeter ki iyi para versinler ne iş olsa çalışırım" diyen çalışanları, bugün iş yerinde paradan önce mutlu olmak isteyen çalışanlar haline gelmişlerdir. İş yerinde mutlu olan çalışan daha yaratıcı, verimli, başarılı olmakta ve kaliteli hizmetler vermektedir, bu da şirketin başarısına yansımaktadır. Bu durumun farkına varan işletmeler rekabet ortamında varlıklarını koruyabilmek ve sürdürebilir bir başarı elde edebilmek için çalışanların iş yerindeki mutluluğunu ön planda tutmaya başlamışlardır. Bu farkındalık da iş yerinde mutluluk konusunun önemini giderek artırmaktadır.

İş yerinde mutluluğun neden bu kadar önemli olduğu konusu daha iyi anlaşılabilmesi adına çeşitli araştırmalar yapılmakta ve önemli sonuçlar elde edilmektedir. Bunlara bakıldığında;

Pryce-Jones (2010) yaptığı araştırmada iş yerinde mutlu çalışanlarla ilgili aşağıdaki şu bulgulara ulaşmıştır:

- İşlerinden daha memnundurlar ve özgüvenleri daha yüksektir,
- Daha iyi ve daha yaratıcı fikirler üretmekte, hedeflere daha hızlı ulaşabilmektedirler,
- İş yerinde daha verimli ve motivedirler, performansları daha yüksektir,
- Meslektaşları ve patronlarla daha iyi etkileşimde bulunmaktadır,
- Örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri daha yüksektir,
- İstekli oldukları için daha hızlı ve diğerlerinden fazla öğrenmekte ve bunun sonucunda da daha başarılı olmaktadır,
- Özel yaşamlarında daha mutludurlar,
- Daha sağlıklıdırlar. Çünkü pozitif ruh halleri kalp, tansiyon, şeker gibi rahatsızlıkların riskini azaltmaktadır.

Başka bir araştırma iOpener Institute Uluslararası Danışmanlık Firması tarafından 2005 yılında gerçekleştirilmiştir. Avrupa, Amerika, Avustralya, Hindistan, Çin

ve Afrika’da 50.000 profesyonel çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen “Science of Happiness at Work” (İş Yerinde Mutluluğun Bilimi) isimli araştırmada elde edilen sonuçlara bakıldığında; mutlu çalışanlar aynı iş yerindeki diğer çalışanlara göre iki kat daha verimli çalışmaktadırlar. Ayrıca, kendilerini altı kat daha fazla enerjik hissetmekte, diğerlerinin onda biri kadar hastalık izni almakta ve mevcut iş ve pozisyonda iki kat daha uzun süre kalmaktadırlar. Söz konusu araştırmaya göre, iş yerinde mutlu hissedenler, zamanlarının %80’inde işe "tam olarak odaklanmış" iken, mutsuz hissedenler sadece %40’ında tam olarak işe odaklanabilmektedirler. Bu durum da işteki verimliliğe doğrudan yansımaktadır (<http://nmts.com.tr>).

Mutlu çalışanların performanslarını değerlendirmeye yönelik yapılan araştırmalara bakıldığında ise, mutlu çalışanların daha yüksek performans gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Wright ve Cropanzano, 2000; Biçen ve Koç, 2019). Buna ek olarak, mutlu çalışanların iş ortamındaki fırsatlara karşı daha duyarlı olduklarını, iş arkadaşlarıyla daha iyi iletişim kurduklarını ve daha iyimser, kendinden emin olduklarını belirtmektedirler (Cropanzano ve Wright, 2001).

Burada belirtilmesi gereken bir nokta da başarının çalışanları daha mutlu ettiğine yönelik yanlış bir kanaatin mevcut olmasıdır. Oysaki durum bunun tam tersini göstermektedir. Yapılan bir araştırma, mutlu olan çalışanların daha başarılı olduğunu, yani mutluluğun başarıyı beraberinde getirdiği belirtmektedir. Çünkü mutlu çalışanlar daha iyimser, girişken, cana yakın, motive, enerjik, verimli olmakta ve mesleki başarı için tüm özellikleri taşımaktadırlar. Yani asıl olan çalışan ne kadar mutlu olursa o kadar başarılı olacaktır. Bu yüzden iş yerlerinin öncelikle çalışan mutluluğu konusuna odaklanmaları gerekmektedir (Kjerulf, 2015: 140).

Görüldüğü üzere iş yerinde çalışanların mutluluğunu artırmak işletmelere pek çok açıdan fayda sağlamaktadır. Özellikle de rekabetin yoğun yaşandığı günümüzde, işletmelerin varlığını koruması ve devamlılığını sağlayabilmesi adına çalışan mutluluğu büyük bir önem arz etmektedir. Sonuç olarak denilebilir ki, geleceğin iş dünyası mutluluktan geçmektedir. Bunun farkına varan ve bu yolda çaba gösteren işletmeler uzun soluklu iş dünyasında varlıklarını koruyabilecek ve başarılı olabileceklerdir. Farkına varamayan işletmeler ise iş dünyasında mevcut durumlarını korumakta güçlük çekeceklerdir.

1.3.2. İş Yerinde Mutluluğu Etkileyen Faktörler

Çalışanların iş yerinde mutluluğunu etkileyen faktörlerin neler olduğunu saptamaya yönelik çeşitli araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Bu konuyla ilgili yazında yapılan çalışmaların bazılarına bakıldığında; Maenapothi (2007), iş yerindeki mutluluğu etkileyen faktörleri; işin çalışana ilham vermesi, örgütlerde paylaşılan ortak değerler, iş yerinde çalışanlar arasında kurulan ilişkiler, çalışma hayatının kalitesi ve liderlik olarak beş başlık altında incelemektedir (Singh ve Singh, 2017: 123). Mckee (2017) ise iş yerinde mutluluğa etki eden faktörleri, insanların geleceklerini anlamlandırmak, işin anlamlılığı ve iyi ilişkiler kurmak olarak belirtmiştir. Hellstrom (2014: 18) çalışmasında işte mutluluğu etkileyen faktörleri, çalışanın bakış açısı, iş yaşam dengesi, özerklik, örgüt kültürü, işle ilgili geri bildirimler, işin amaç ve anlamlılığı ve çalışanların kendilerini geliştirebilme imkânları sunma şeklinde ele almıştır. McGonagle (2015: 32) ise, iş özellikleri, örgüt iklimi, sağlıklı iş yeri uygulamaları, örgütsel adalet ve liderlik olarak iş yerinde mutluluğu etkileyen faktörleri beş başlık altında incelemiştir. Andrew (2011) ise, liderlik, iş yerindeki ilişkiler, iletişim, görev süresi, örgütsel pozisyon, iş yaşam dengesi, örgütsel adalet ve işin doğasının mutluluğu etkileyen faktörler olabileceğine araştırmasında yer vermiştir. Bu araştırmalardan yola çıkarak bu çalışmada çalışanların iş yerinde mutluluğu etkileyen faktörler 6 başlık altında incelenmiştir.

1.3.2.1. Yöneticiler

Yöneticilerin, iş yerinde çalışan mutluluğu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (Mubarak, 2014: 622; Bardakoğlu vd., 2017: 103). Yöneticilerin çalışanlara yönelik tutum ve davranışları onların benlik algılarının oluşumunda ve kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmelerinde önemli bir etken olup, çalışanların hem iş yerinde hem de sosyal hayatında stres ve mutluluk düzeylerini önemli düzeyde etkilemektedir (Günaydın vd., 2016: 31). Minnesota Üniversitesi'nde sağlık çalışanları üzerine yapılan bir çalışmada, umutlu, iyimser, hevesli tutum içerisinde olan yöneticilerin, çalışanların duygularını olumlu yönde etkilerken, tersi durumda ise olumsuz bir ortamın oluşmasına, çalışanların daha az mutlu, iyimser olmasına sebep olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yöneticilerin liderlik davranışları, çalışanları yöneticiyle etkileşimde olmasa dahi gün boyu etkilemektedir (Kjerulf, 2015: 181). Bu

yüzden yöneticinin gösterdiği olumlu/ olumsuz davranışlar, çalışanın mutlu olmasını veya olmamasını etkileyen önemli bir durumu oluşturmaktadır.

Çalışan mutluluğunu sağlamada bir diğer durum da yöneticilerin, çalışanların iş yerinde mutlu olacağı ortamı sunmasıdır. Çalışanların kendilerini geliştirebildiği, yaratıcılıklarını ortaya koyabildiği, fikirlerine önem verilip değerlerine saygı duyulduğu, adil iş yükü ve ücret dağılımının yapıldığı, sağlıklı iletişim kanallarının kurulduğu, güvenli, motive edici insan kaynakları uygulamaları sağlandığı bir çalışma ortamının sunulması iş yerinde mutluluğu yakalamayı kolaylaştıran bir atmosfer oluşturacaktır (Ünal, 2016: 164).

Bunun yanı sıra yöneticilerin çalışanlarına özerklik tanınması yani, işin planlanmasında ve uygulanmasında kullanılacak yöntemlerin belirlenmesinde çalışanın işini özgür, bağımsız bir şekilde planlayıp yapması, işiyle ilgili inisiyatif alabilmesini sağlaması da (Hackman ve Oldham, 1975: 162) çalışanları iş yerinde mutlu olunmasını etkileyecektir. Örneğin, otel çalışanları müşteriye sunulacak menülerin hazırlanmasında kararlara katılması, nöbetlerini kendileri belirlemesi gibi daha çok kendi kararlarına ve zevklerine bırakılırlarsa çalışanlara özerklik tanınmış olacak ve bu durumda işine karşı sorumluluk hissedeceklerdir (Kaşlı, 2007: 163). Bunun sonucunda da çalışanların özerklik sağlayan işler üstlenmesi onların iş yerinde mutlu olmasını sağlayacaktır (Van Der Meer ve Wielers, 2013: 2). Sonuç olarak, yöneticinin çalışanlarına yönelik tutum ve davranışları çalışanların iş yerinde mutlu olup olmamalarına yansımaktadır. Bu nedenle yöneticilerin bu durumun farkında olması önemlidir. Çünkü çalışanın mutluluğu üzerinde etkiye sahip olduğunun farkında olan yöneticiler tutum ve davranışlarında değişikliklere gidebilir, çalışanlarını mutlusuz eden faktörlerden kaçınabilirler ve mutluluklarına katkı sağlamak adına kendilerini geliştirebilirler.

1.3.2.2. İş Yeri Arkadaşlığı

Günümüzde insanlar, yaşamlarının büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirmektedirler ve iş yeri içerisinde sosyalleşme ihtiyaçlarını karşılamada iş yeri arkadaşlığı önemli bir rol oynamaktadır (Kanbur, 2015: 45). Bir arada çalışmanın sonucu olarak kurulan iş yeri arkadaşlıkları, gönüllülük esasına dayanan, karşılıklı etkileşimle gelişen, çalışanların kendi tercihleri olup informal boyutta oluşan

arkadaşlıklardır (Rawlins, 1992; Sias ve Cahill, 1998; Çalışkan, 2011). İş ile ilgili olmaktan daha çok çalışanlar arasında güvene, paylaşılan değere ve duyguya dair ilişkileri içermekte olan iş yeri arkadaşlığı (Berman vd., 2002: 217), çalışanların iş yerine yönelik tutumlarının şekillenmesinde etkili olmaktadır. İş yerinde arkadaşlıklar kurmaktan keyif alan ve birbirini destekleyen çalışanların olması, çalışanların iş yerlerinde daha az stres, çatışmanın olduğu, daha fazla mutlu oldukları bir sosyal ortam oluşmasını sağlayacaktır (Angi, 2002: 42; Alparslan vd., 2015: 180). Bu durum çalışanların motivasyonlarını, iş tatminlerini, performanslarını, örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırıp işten ayrılma niyetini azaltacaktır (Dotan, 2009; Alparslan vd., 2015: 179; Özyer vd., 2013: 17). Özetle, iş yerinin sosyal yönünü oluşturmada etkili bir unsur olan iş yeri arkadaşlığı çalışanların iş yerlerinde mutlu olmalarında önemli bir kaynak olarak görülmektedir. Bireyler arası kurulan ilişkiler, karşılıklı oluşan güven, beraberinde destekleyici, birbirine katkı sağlayıcı ortamlar getirmektedir. Bu durumda iş yeri arkadaşlığı iş yerinde mutluluğun oluşmasında önemli bir etken olarak yerini almaktadır.

1.3.2.3. İşin Kendisi

Çalışanların iş yerinde mutlu olup olmaması, yaptığı işe nasıl baktığıyla, işi nasıl değerlendirdiğiyle de önemli ölçüde ilişkilidir. Bu doğrultuda çalışanların iş yerinde mutlu olmasında etkili olan iş kavramı, bu çalışmada işin anlamlılığı ve işin zorluk derecesi başlıkları altında incelenmiştir.

İşin anlamlılığı kavramı, işin gerekleriyle, çalışanın kendi inançları, değerleri ve davranışları arasındaki uyum derecesini ifade etmektedir. Bu uyum derecesi arttıkça işin, birey için taşıdığı önem de artacaktır (Thomas ve Velthouse, 1990: 672; Spreitzer, 1995: 1443). Başka bir ifadeyle, çalışanın işini değerli bulması, işine para kazanmanın dışında bir anlam yüklemesi, zaman harcamaya değer bulması olarak tanımlanmaktadır (Hackman ve Oldham, 1976). Yani çalışanlarla örgütün değer ve hedefleri arasında olumlu bir etkileşim olursa çalışanlar işlerini anlamlı bulmakta (May vd., 2004) bunun sonucunda da iş yerinde kendilerini daha iyi hissetmekte, mutlu olmaktadır (Arnold vd., 2007; Golparvar ve Abedini, 2014). Örneğin, bir hastanedeki temizlik işçilerinden, işlerini bir misyon olarak görenlerin kendilerini, hastaların iyileşmesinde önemli katkı sağlayan birer yardımcı ve hastanenin birer temsilcisi olarak değerlendirirken işi

anlamlı bulmayan işçiler ise kendilerini sadece temizlik yapan insanlar olarak nitelendirmektedirler (Wrzesniewski ve Dutton, 2001: 191). Bu iki durumda oluşan farklılık da onların iş yerinde mutlu olup olmamasını etkileyecektir.

Diğer kavram olan işin zorluk, karmaşıklık ya da ilginçlik derecesi de çalışanların iş yerinde mutluluğunu etkilemektedir (Fisher, 2010: 395). Çalışanlar kendilerine yeteneklerini kullanma olanağı veren, zihinsel olarak zor olan, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça, kendilerine başarılı oldukları konusunda bilgi geldikçe mutluluk düzeyleri artacaktır (Gilbert, 2012; Suojanen, 2012: 55). Bunun aksi bir durum söz konusu ise yani yapılan iş rutinleşirse çalışanı monotonlaştırırsa, kişisel beceri ve yeteneklerin kullanılmasına engel olacaktır bu durum çalışanda bıkkınlığa, strese sebep olup mutluluk düzeylerini azaltacaktır (Suojanen, 2012: 55). Burada önemli olan nokta işin zorluk derecesinin, kişinin işi yapma kapasitesiyle dengeli olmasıdır. Bu durumu Csikszentmihalyi de "akış" kuramıyla açıklamaktadır. Akış, kişinin yapmış olduğu göreve yoğun bir biçimde odaklanması, zamanı ve mekânı unutup yaptığı işin içinde kendini kaybetmesi ve başka hiçbir şeyi gözünü görmemesi şeklinde tanımlanmaktadır (Csikszentmihalyi, 1990: 5). Akış kuramı bir denge sistemiyle oluşmaktadır. Bu denge, kişinin beceri seviyesinin ortalamanın üzerinde olması ve aktivitedeki zorluk seviyesinin de kişinin tüm yeti, beceri ve güçlü yönlerini ortaya koymasını gerektirecek boyutta olmasıyla kurulmaktadır. Bu dengenin kurulmasıyla oluşan akış kuramı, kişilerin pozitif duyguları artıracak mutluluklarını ve performanslarını olumlu yönde etkileyecektir. Ancak bu dengenin kurulamaması durumunda ise yani birey düşük düzeyde yetenekliyse ve yüksek düzeyde beceri gerektiren zor işlerle karşılaşrsa kişide endişe, kaygı gibi duygular yaşanacaktır, tersi durumda ise yani kişi yüksek seviyede becerilere sahip olup yapılan işin zorluk derecesi düşük olursa bu sefer de sıkılma gibi duygular ortaya çıkacaktır. Her iki unsur düşük olduğunda ise kişide kayıtsızlık ve umursamazlık duygusu görülebilecektir (Csikszentmihalyi, 1997 akt. Teztel, 2016: 6). Sonuç olarak bu dengenin sağlanamaması durumu kişileri olumsuz yönde etkileyecek mutsuz olmalarına yol açacaktır.

1.3.2.4. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürüyle ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, örgüt kültürünün örgütün hemen hemen bütün faktörlerini etkileyen bir unsur olması sebebiyle yönetim

uygulamalarında ve akademik çalışmalarda farklı konularla ilişkisini inceleyen çeşitli çalışmalar yapıldığı görülmektedir (Yücel ve Koçak, 2014: 46). Bu konulara bakıldığında örgüt kültürüyle ilişkili olan ve örgüt kültüründen etkilenen kavramlardan biri de iş yerinde mutluluktur. (Fisher, 2010: 394; Santos vd., 2013: 158). İşletmelerde örgüt kültürü, çalışanların iş yerinde mutlu olmasında önemli bir rol üstlenmektedir. Çalışanlarına etkin ve bireyle özdeşleşmiş bir örgüt kültürü ortamı yaratarak örgütte birliktelik duygusunu kazandırıp, huzurlu bir ortam oluşturabilen örgütler hem çalışanların iş yerinde mutlu olmalarına katkıda bulunacaktır hem de örgütün hedeflerine ulaşma yolunda aşama kaydetmesine, rakipleri karşısında güçlü konuma gelmesine katkı sağlayacaktır.

Bu bağlamda çalışanların iş yerinde mutlu olmasını sağlayan örgüt kültürünün taşınması gereken özelliklerin neler olduğuna bakıldığında; örgüt içerisinde aitlik duygusunun geliştiği, ortak değer ve inançların benimsendiği, kolektif normlar dahilinde davranıldığı, çalışanların başarılarının takdir edildiği, beceri ve yeteneklerinin gelişmesine imkân sağlayan, güvenli, adil ve saygılı bir anlayışın olmasından bahsedilmektedir (Fisher, 2010: 394; Eroğlu ve Özkan, 2009: 50).

1.3.2.5. Örgütsel Adalet

İş yerinde mutluluğu etkileyen faktörlerden birisi de iş yerindeki çalışanların adalet/ adaletsizlik algılarıdır. Örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyutta incelenmektedir ve her bir boyutu çalışan mutluluğunu etkilemektedir (Çelik vd., 2014: 573; Jandaghi vd., 2012; Sahai ve Singh, 2016: 21).

Dağıtımsal adalet, Adams'ın eşitlik kuramına dayanmakta olup, çalışanların elde ettiği ücret, terfi, ödül veya ceza gibi kazanımların dağıtımının adil olup olmamasıyla ilgilenmektedir (Beugre, 2002: 1093). Çalışanlar, örgüte katkılarını ve bunun sonucunda elde ettiklerini eğitim, deneyim, iş açısından benzer düzeyde olan iş arkadaşlarıyla kıyaslamakta ve yapılan dağıtımın adilliğine inanırlarsa mutlu olmaktadır. Adil bulmamalarında ise, yaşadıkları gerilim onların mutluluğunu olumsuz yönde etkilemektedir (Layard, 2005; Suojanen, 2012).

İşlemsel adalet, ücret, çalışma şartları, terfi, performans değerlemesi gibi öğelerin belirlenmesi ve ölçümünde kullanılan yöntem ve usulün adil olup olmamasına bakmakta yani dağıtım kararlarının nasıl alındığına odaklanmaktadır (Jahangir vd., 2006: 23). Etkileşimsel adalet ise örgütte alınan kararların ve işlemlerin uygulanması sırasında çalışanlara yeterli bilgilendirmelerin yapıp yapılmadığı, kendilerine nasıl muamele edildiği hususuyla ilgilenmektedir. Kendilerine süreçler hakkında tam ve doğru bilgi verildiği, kararların gerekçeleriyle açıklandığı ve ilişkilerde nezaket, saygı, dürüstlüğe dayalı iletişim sağlandığı durumlarda etkileşimsel adalet sağlanabilecektir (Eren, 2015: 553). Her iki durumda da çalışanlar, adaleti algılar ise kendini güvende hissedip mutlu olacaktır (Keklik ve Coşkun Us, 2013: 143). Aksi durumda yani çalışanlar tarafından adil olmayan bir durum algılanır ise bu çalışanların performansını, motivasyonunu, verimliliğini, örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkileyecektir (Schminke vd., 2000: 294). Sonuç olarak adalet konusu örgüt içerisinde sağlam temeller üzerine inşa edilip edilmemesi çalışanların hasas olduğu konulardan birisi olmuştur. Bu nedenle bu temellerin sağlam olması çalışanların iş yerlerinde mutlu olmasında önem arz etmektedir.

1.3.2.6. Mizah

Mizah, sosyoloji, psikoloji, felsefe gibi pek çok farklı bilim dalının ilgi alanına giren ve kökleri oldukça eskiye dayanan bir kavram olmakla birlikte son yıllarda gördüğü ilgi giderek artmakta (Oktaş vd., 2018: 783) ve yaşamın büyük bir kısmının geçirildiği işyerlerinde de önemli bir rol üstlenmektedir.

Bir şaka olarak tanımlanan mizah (Bitterly vd., 2016: 2), başka bir ifadeyle dinleyicilerin bilişsel veya duygusal olarak olumlu tepki verdiği sözlü ve sözlü olmayan bir iletişim olarak ifade edilmektedir (Crawford, 1994: 57). Bu tanımlarla bağlantılı olarak, örgütsel anlamda mizah ise, birey, grup veya örgütte, olumlu duygular üreten eğlenceli iletişim olarak tanımlanmakta (Gujral ve Bhardwaj, 2016: 54) çalışanların iş yerine yönelik tutumlarının şekillenmesinde etkili olmaktadır.

Örgüt içerisinde patronla çalışanlar arasında ya da çalışanların kendi aralarında oluşan mizah anlayışı, çalışanların iş yerlerindeki yoğun çalışmalarının olumsuz etkilerini gidermelerine, stresi ve gerilimi azaltmalarına, sağlıklı ve olumlu ilişkiler

kurmalarına, insanların daha rahat ve mutlu olmalarına ve böylece iş yerinde olumlu bir atmosfer oluşturarak işlerini daha etkin bir şekilde yapmalarına katkıda bulunmaktadır. Bu durum çalışanların yenilik ve yaratıcılığını canlandırmakta, motivasyonlarını (Sathyanarayana, 2007), performanslarını artırmakta tükenmişlik düzeylerini azaltmaktadır (Magnus vd., 2012).

Burada mizah konusunda dikkat edilmesi gereken nokta, mizahın kullanım şeklidir. Mizahın olumsuz kullanımı (alay, hiciv vs.), kişinin incinmesine, gücenmesine neden olabilmekte (Lyttle, 2007); diğer taraftan, olumlu kullanımı, olumlu duygular yaşamasını sağlayarak psikolojik dayanıklılığı artırmakta, bireyin mutlu olmasına katkıda bulunmaktadır (Cann ve Collette, 2014).

İş yerinde mutluluğu etkileyen faktörlerin bilinmesi işletmeler açısından önem arz etmektedir. Çalışanları iş yerinde nelerin mutlu edip etmediğinin tespit edilmesi, onların örgüt içerisindeki durumlarının daha iyi anlaşılmasına, değerlendirilmesine olanak sağlayacaktır. Ayrıca işletmelerin bu etkenleri kendi istedikleri yönde yönetebilmesine fırsat verecektir. Bu etkenlerin bilinmesi ve buna yönelik düzenlemelerin yapılması hem çalışanda hem de işletmede olumlu sonuçların ortaya çıkmasına öncülük edecektir. Bu doğrultuda araştırmanın devamında da iş yerinde mutlu olup olmamanın doğuracağı sonuçlar ele alınarak değerlendirilecektir.

1.3.3. İş Yerinde Mutluluğun Sonuçları

Genel olarak çalışan kişiler, yaşamlarının en verimli ve en uzun dönemini iş yerlerinde geçirmektedirler. Dolayısıyla iş yerinde çalışanların mutlu olması, hem kendileri hem de iş yerleri adına önem arz etmektedir. Bu doğrultuda iş yerinde mutlu olan çalışanların yarattığı sonuçlar hem bireysel hem de örgütsel olmak üzere 2 grupta incelenmektedir.

1.3.3.1. Bireysel Sonuçlar

İş yerinde mutlu olup olmama başta çalışanı etkilemektedir. İş yerinde mutluluğun çalışan üzerindeki etkilerini değerlendirmeye yönelik çeşitli araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Bu araştırmalardan elde edilen bulgular şu şekildedir:

İş yerinde mutlu olan çalışanlar, iyimser, girişken, cana yakın, iş birliğine açık kişilerdir, örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri yüksektir, müşterilerle ve iş yerindeki arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurabilmektedirler. Kişilerin işe devamsızlıkları daha az olmaktadır (Wright ve Cropanzano, 2000; Wright ve Bonett, 2007; Pryce-Jones, 2010: 2-3; Kjerulf, 2015: 144).

İş yerinde mutluluk, kişinin daha iyi çalışmasını sağlayan ve potansiyellerini daha başarılı bir şekilde ortaya koymasında etkin olan motivasyonu artırmaktadır (Aygül, 2013: 34). Böylece motivasyonu yüksek olan mutlu çalışanlar da, işlerinde daha başarılı, yüksek performanslı ve üretken olmakta, hedeflerine ulaşmada daha istekli davranmakta, yeteneklerini en iyi şekilde ortaya koymaktadırlar (Arslan ve Polat, 2017: 619). Aynı zamanda kariyer basamaklarını daha hızlı çıkmaktadırlar (Frey ve Stutzer, 2001: 13).

İş yerinde mutlu çalışanların, iş yerinde kendilerinden istenilenden daha fazla çaba sarf ettiği yani örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği görülmektedir (Alparslan, 2016: 204). Mutlu olup örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren çalışanlar da daha az amaç dışı davranışlar sergilemekte, işverenleriyle daha uzun süre vakit geçirmeye istekli olmaktadır (Alparslan vd., 2016: 67).

Mutlu çalışanlar kendilerini değerli ve mutlu hissettiği bir ortamda stresle daha kolay baş edebilmekte ve karşılaştığı zorlukların üstesinden başarılı bir şekilde gelebilmektedirler (Aygül, 2013: 34). Bununla birlikte kaygı, korku gibi çalışanları olumsuz yönde etkileyen duyguların az olması tükenmişlik sorunu yaşama olasılığını da azaltacaktır (Lyubomirsky vd., 2005b; Xanthopoulou ve Bakker, 2014). Bu değerlendirmeler sonucunda ortaya çıkan önemli bir nokta da çalışanın sağlığıdır. Mutlu çalışanların hem fiziksel hem psikolojik açıdan daha sağlıklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çünkü pozitif ruh halleri bağışıklık sistemlerini güçlendirmekte, kalp, tansiyon, şeker gibi rahatsızlıkların riskini azaltmaktadır (Pryce-Jones, 2010).

İş yerinde mutlu olup olmamak kişilerin özel hayatına da yansımalarıdır. İş hayatı tek başına bir kişiyi mutlu etmeye yetmese de iş hayatında mutsuz olan bir kişinin özel hayatında gerçek bir mutluluk yaşama ihtimali düşük olacaktır. Çünkü iş yerinde mutluluk, iş yerinde çalışanların toplam mutluluğunu etkileyen önemli bir değişkendir

(Pryce-Jones, 2010; Jung, 2017; Arslan ve Polat, 2017: 619). Bu doğrultuda iş yerinde mutluluğu yakalayan çalışanların özel hayatlarında da mutluluğu yakalama ihtimalleri artacaktır.

1.3.3.2. Örgütsel Sonuçlar

İş yerinde mutluluğun sağlanması işletmelere de yansımaktadır. Mutlu çalışan daha yaratıcı, verimli, başarılı olacak ve kaliteli hizmetler verebilecektir. (Lyubomirsky vd., 2005; Kjerulf, 2015: 140-144; Abdullah ve Ling, 2016: 82; Bellet vd., 2019: 1) Bunun sonucu da örgütün başarı göstergelerini oluşturan müşteri memnuniyeti, örgüt kârlılığı, verimlilik ve marka farkındalığına yansiyacaktır (Xu ve Geodegebuure, 2005: 55; Kjerulf, 2015: 144; Turan, 2018: 195). Bu nedenle işletmeler çalışanlarını neyin mutlu ettiğini neyin mutsuzluğa sebep olduğunu belirleyip farkına varabilirlerse rekabet ortamında varlıklarını koruyabilmeleri ve sürdürülebilir başarıyı yakalayabilmeleri konusunda önemli bir fırsat/güç yakalayabileceklerdir.

1.3.4. İş Yerinde Mutluluğun Diğer Kavramlarla Benzerlikleri ve Farklılıkları

İş yerinde mutluluk kavramı yazındaki araştırmalara bakıldığında iş tatmini, duygusal bağlılık, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı gibi farklı isimlerle değerlendirildiği görülmektedir. Bu bölümde bu kavramlarla iş yerinde mutluluk arasındaki benzerliklerin ve farklılıkların neler olduğu belirtilerek değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Öncelikle iş yerinde mutluluk yerine sıklıkla kullanılan iş tatmini kavramı incelenmiştir. İş yerinde mutluluk kavramı yazına girdiği dönemde iş tatminiyle aynı veya benzer kavramlar olduğu ileri sürülmüştür (Bulut, 2015: 55). Ancak bu iki kavram birbirleriyle bağlantılı olsa da aralarında farklılıklar olduğu görülmektedir. Çalışanların yaptığı işten memnun olması, işini sevmesi olarak tanımlanan iş tatmini (Agho vd., 1992: 185), kişinin işe karşı düşünce ve tutumunu içermektedir. İş yerinde mutluluk ise sadece iş ile ilgili bir durumdan ibaret olmayıp, çalışanın iş yerindeki ilişkileri, imkânları, iş memnuniyeti (Fisher, 2010; Güner ve Bozkurt, 2017; Salas-Vallina vd., 2017) gibi birçok durumu içine alan çok boyutlu bir kavramdır. Bu doğrultuda iş

yerinde mutlulukla iş tatmini arasındaki durum incelendiğinde iş yerinde mutluluk, iş tatminini de içine alan daha kapsamlı bir kavram olduğu ifade edilebilir.

İş yerinde mutluluk yerine kullanılan ve yakın zamana kadar çalışmalarda bu şekilde değerlendirilen bir diğer kavram ise duygusal bağlılıktır (Fisher, 2010). Ancak bakıldığında bu iki kavram arasında benzerlikten ziyade bir neden sonuç ilişkisi olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılık, çalışanların örgütün amaç, hedef, değerleriyle kendi değer ve amaçlarını özdeşleştirilmesi, kendi isteğiyle örgütte bulunması yani içsel/duygusal olarak örgüte bağlanması olarak tanımlanmaktadır (Güney, 2015: 289). Bu doğrultuda çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesi, örgüt yararına çalışması, bağlanması birçok olumlu sonucu ortaya çıkarmaktadır. Bu sonuçlardan birisi de iş yerinde mutluluktur. Çalışanların iş yerinde mutlu olmasında kurumlarına duydukları duygusal bağlılık önem arz etmektedir (Salas-Vallina vd., 2017; Uyaroğlu, 2019: 71). Bu nedenle duygusal bağlılık, iş yerinde mutluluğun bir öncülü olup bu iki kavram arasında bir sebep sonuç ilişkisi bulunmaktadır.

İş yerinde mutluluk ile diğer kavramlar arasındaki farklılıkları veya benzerlikleri belirtirken burada değinilmesi gereken bir diğer kavram da işe ilişkin duyuşsal iyilik algısıdır. Çalışanların iş yerinde olumlu duyguları daha sık ve yoğun, olumsuz duyguları ise nadiren yaşaması olarak tanımlanan işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı (Dağ, 2018: 2), yazındaki bazı çalışmalarda iş yerinde mutluluk kavramının yerine kullanıldığı görülmektedir (Karahana ve Eyüboğlu, 2018: 210; Hatipoğlu ve Akduman, 2018: 156). İş yerinde mutluluk kavramını, çalışanların duyguları ve bu duyguların altında yatan sebeplerin neler olduğunu ortaya koymaya çalışan bir kavram olarak değerlendirecek, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısının bu noktada çalışanların mutluluklarını duygu yönüyle ele alan bir kavram olduğu söylenebilir.

Görüldüğü üzere iş yerinde mutluluk kavramının yazında farklı isimlerle ele alınan bazı kavramlarla olan ilişkileri değerlendirilmiştir. Buna yönelik olarak iş yerinde mutlulukla bu kavramlar arasında benzerlik gösteren ya da birbirinden ayrılan noktalara değinilmiştir. Tüm bu değerlendirmeler doğrultusunda iş yerinde mutluluğun diğer kavramlardan daha geniş ve kapsayıcı bir kavram olduğu olduğu söylenebilir.

Özetle çalışmanın bu bölümünde öncelikli olarak mutluluk kavramının tanımı ve mutluluğu etkileyen faktörlerin neler olduğu değerlendirilmiştir. Sonrasında mutluluğun iş hayatına yansımaları olarak iş yerinde mutluluk kavramıyla ilgili bilgilere yer verilmiştir. Buna yönelik iş yerinde mutluluk kavramının tanımına ve önemine, iş yerinde mutluluğu etkileyen faktörlere ve iş yerinde mutluluğun sonuçlarına çalışmada yer verilmiştir. Son olarak iş yerinde mutluluk kavramıyla ilgili benzer ve farklılık gösteren kavramlara değinilerek iş yerinde mutlulukla ilgili teorik bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde iş hayatında önemli bir kavram olan iş yaşam dengesi üzerinde durulacaktır.



BÖLÜM 2

İŞ YAŞAM DENGESİ

Çalışmanın bu bölümünde öncelikli olarak iş yaşam dengesi kavramının tanımına, kuramlarına değinilmiştir. Sonrasında iş yaşam dengesini etkileyen faktörlerden bahsedilip iş yaşam dengesinin kurulup kurulamamasının doğuracağı bireysel ve örgütsel sonuçlara yer verilmiştir. Son olarak da iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik kaynaklar ve desteklerden bahsedilmiştir.

2.1. İŞ YAŞAM DENGESİ KAVRAMI

Çalışma yaşamının önemli bir boyutu olan iş ve yaşam arasındaki ilişki, çalışma olgusuna geçmişten günümüze kadar eşlik eden bir araştırma konusu olmuştur. Sanayi Devrimi'nin başından, yirmi birinci yüzyılın gelişen ve değişen iş koşullarına dek iş ve yaşam arasındaki ilişkiler farklı açılardan ele alınıp değerlendirilmiştir (Gerçek vd., 2015: 69). Sanayi devriminden önce iş ve aile şimdi olduğu gibi birbirinden soyutlanmamıştır. Aile hem üretim hem de tüketim birimi olarak değerlendirilmekteydi. Üretim, kendi tüketimleri amacıyla yapılmaktaydı. Sanayi devrimiyle birlikte iş yerleri, ev ve aileden uzaklaşmış ve üretim bunların dışındaki örgütlerde gerçekleşmeye başlamıştır. Önceleri iş ve aile yaşamına ilişkin faaliyetler kolaylıkla birlikte yürütülürken sanayi devrimiyle birlikte bu faaliyetler birbirlerinden ayrılmaya başlamış, farklı zamanlarda, farklı yerlerde, farklı insan gruplarıyla ve farklı davranış kurallarıyla gerçekleşmeye başlamıştı. İş ve aile, sanayileşmeyle birlikte zaman ve mekân olarak birbirinden farklılaşmış olsa da aralarında sıkı yapısal ilişkiler ve güçlü bir etkileşim olan iki önemli sosyal alt sistem olarak varlıklarını devam ettirmişlerdir. Son yıllarda sanayi sonrasına geçiş sürecinde ise yaşanan teknoloji, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarındaki köklü değişimler hem iş yaşamına hem de aile ve özel yaşama farklılıklar ve yeni bakış açıları getirmiştir (Kapız, 2002: 139). Bu doğrultuda iş yaşamında meydana gelen bu değişikliklere bakıldığında, örgütlerdeki emek yoğun işler yerini daha çok zihinsel çaba gerektiren işlere bırakırken hizmet yoğun sektörlerde müşteri memnuniyeti, müşteri odaklılık gibi kavramlar ön plana çıkmıştır. Kadınlar giderek artan oranda çalışma hayatına katılmışlardır. Teknolojinin iş yaşamında kullanımı artmış ve işler iş yerinden eve taşınabilir hale gelmiştir. Uzun süren saatler boyunca

çalışma örgüt kültürünün bir özelliği olmuş ve çalışan kişilerin hayatında iş giderek daha çok merkezi hale gelmiştir. İş yaşamı dışında aile ve sosyal yaşamda meydana gelen değişimlere bakıldığında ise, sadece erkeğin gelir kazandığı tek kariyerli aile modelinden, eşlerin her ikisinin de para kazandığı çift kariyerli aile modeline geçilmiş, böylece aile içindeki rol dağılımları değişime uğramıştır. Büyük ailelerin yerini çekirdek ailelerin hatta anne babadan yalnızca birinin olduğu aileler almış, yalnız yaşayan bireylerin sayısı artmıştır. İnternet ve mobil telefon teknolojisinin göstermiş olduğu gelişim sonucunda kişilerin iş yeri dışında da çalışabilmesi olanakları doğmuş, işle ilgili konuların aile ve kişisel yaşama daha çok girmesine neden olmuştur. Böylece iş yeri dışında işlerin takip edilebilir olması çalışanların ailesine veya kendine ayırdığı zamanın iş için kullanılması sonuçları ortaya çıkmaya başlamıştır (Kinnunen vd., 2004, Smith ve Gardner, 2007).

Bu doğrultuda hem özel hem iş yaşamındaki meydana gelen değişimlerin bir sonucu olarak, kişiler iş ve iş dışındaki yaşamı birbirinden ayırmakta güçlük çekmeye, sınırları korumakta zorlanmaya başlamışlardır. Bu sebeple kişilerin hayatta aldıkları sorumlulukları, üstlendikleri rollerin gerekliliklerini gerektiği ölçüde ve keyif alarak yerine getirme isteği iş ve iş dışındaki yaşam arasında bir uyum, bir denge kurma isteğini artırmış ve bu istek iş yaşam dengesi kavramını gündeme taşımıştır (Vatansever, 2010: 203).

İlgili yazındaki çalışmalara bakıldığında iş yaşam dengesi kavramıyla ilgili çeşitli tanımlar yapıldığı görülmektedir. Bu tanımların neler olduğuna bakmadan önce iş, yaşam ve denge kavramlarını ayrı ayrı tanımlamak iş yaşam dengesi konusunun daha iyi anlaşılmasında fayda sağlayacaktır.

TDK'ye göre “iş”, bir sonuç elde etmek herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcanarak yapılan etkinlik, çalışma, bir değer yaratan emek, birinden istenen hizmet veya birine verilen görev, geçim sağlamak için herhangi bir alanda yapılan meslek olarak tanımlanmıştır (www.tdk.gov.tr). İnsan varlığının en tanımlayıcı özelliği olan iş, hem insanlara yaşamlarını devam ettirebilmeleri ve temel ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için maddi getiri sağlamakta hem de toplum içinde kim olduklarını ifade eden bir kimlik oluşturmaktadır (Aycan vd., 2007: 24).

Yaşam kavramı, bireylerin iş dışındaki faaliyetleri içermekte olup özel yaşamlarını ifade etmektedir (Guest, 2002: 262). Bazı araştırmalarda iş dışındaki yaşam, aile yaşamı olarak kabul edilmektedir. Oysaki iş dışındaki yaşam bireylerin aile yaşamıyla birlikte, sosyal faaliyetlerini, özel tutkularını, zevk için yapılan çabalarını, din ve sağlık durumunu, sorumluluk duygularını da içine alan daha kapsamlı bir kavramdır (Eren, 2015: 523).

Denge kavramının tanıma bakıldığında ise Türk Dil Kurumu tarafından "bir nesnenin veya bir insanın devrilmeden durma hali" ve "zihinsel ve duygusal uyum" olarak açıklanmaktadır (www.tdk.gov.tr). Denge, bir miktarın eşit dağılımı anlamında da kullanılmaktadır. Ancak iş ve özel yaşam, her zaman eşit dağılmamaktadır. Bazen iş bazen de özel yaşam zamana ve kişilere göre ağır basabilmektedir. Bu nedenle denge kelimesini fiziksel ve psikolojik açıdan "vücudun ya da aklın istikrarı" anlamında kullanılması daha yerinde olmaktadır (Guest, 2002: 261). Başka bir tanımda ise denge, çoklu roller arasındaki doyum, etkinlik, etkililik ve esenlik hali şeklinde ifade edilmektedir (Kofodimos, 1993 akt. Greenhaus vd., 2003).

Bu açıklamalar doğrultusunda iş yaşam dengesinin ne olduğuyla ilgili yapılan tanımlara bakıldığında ise;

Kirchmeyer (2000) kavramı, enerji, zaman ve bağlılık gibi kişisel kaynakların tüm yaşam alanları arasında (iş, aile, kişisel alan) tatmin edici şekilde dağılımı olarak açıklamaktadır (Greenhaus vd. 2003: 512).

Clark (2001: 349) iş yaşam dengesini, kişinin iş ve iş dışındaki yaşamında üstlendiği roller arasında minimum düzeyde çatışma yaşaması şeklinde tanımlamaktadır.

Lockwood (2003) iş yaşam dengesini, bireyin iş ve kişisel yaşamından kaynaklanan taleplerinin dengede olması durumu şekilde tanımlamaktadır. Diğer bir ifadeyle kişilerin iş yükümlülükleri ve özel yaşamları arasındaki tatmin edici düzenleme ya da uyumu açıklamaktadır (Sverko vd., 2002: 282).

Greenhaus ve diğerleri (2003: 513) iş yaşam dengesini, bireyin iş ve özel yaşam rolleriyle aynı düzeyde meşgul olması ve bu rollerden aynı düzeyde doyum sağlaması olarak tanımlamakta ve bu dengenin olması için üç farklı boyutun varlığından söz etmektedirler. Bu boyutlar şu şekildedir;

- Zaman dengesi, kişilerin iş ve aile/kişisel rollerine eşit düzeyde zaman ayırması. Örneğin, hafta sonları çalışmayarak aile bireyleriyle vakit geçirme ya da kişisel gelişime vakit ayırma.
- Bağlılık dengesi, kişilerin iş ve aile/kişisel rollerine eşit düzeyde psikolojik bağlılık göstermesi.
- Tatmin olma dengesi, kişilerin iş ve aile/kişisel rollerden eşit düzeyde tatmin olması. Diğer bir deyişle, yaşam alanlarında yerine getirilen rollerden, elde edilen başarılarından dolayı kişinin kendisini mutlu hissetmesidir.

Bir başka tanımda ise iş yaşam dengesi, çalışan ve işveren bakış açısına göre değerlendirilmektedir. Çalışan bakış açısından iş yaşam dengesi, işin gereklilikleri ile özel yaşamı arasındaki ikilemi ifade etmektedir. İşveren bakış açısından iş yaşam dengesi ise, çalışanların işlerine daha iyi odaklanmalarını sağlayacak olan, destekleyici bir örgüt kültürü yaratma çabalarını belirtmektedir (Lockwood, 2003).

İş yaşam dengesine metaforik bir açıdan yaklaşan Halpern ve Murphy (2005), bir çalışanın tıpkı hokkabaz gibi eş, çocuk, akraba, müşteri ve iş toplarını havada tutması ve bu toplardan birinin uzun süre havada tutulması sonucunda diğer tüm topların dağılmasına, ahengin bozulmasına neden olması olarak kavramı açıklamıştır.

Aycan ve diğerleri (2007), iş yaşam dengesini, insanların yaşamlarının üç temel alanı olan iş, aile ve kişisel alanlardaki taleplerin kendilerini tatmin edecek oranda karşılaması olarak tanımlanmaktadır. Burada bahsedilen taleplere kısaca değinmek gerekirse, iş talepleri kişilerin yapması gereken işleri ve bu kapsamda işin miktarını, işte harcanan çalışma saati oranını, işteki rol beklentilerini, işin yoğunluğunu içermektedir. Aile talepleri, bireylerin, anne-baba olma, evlat olma gibi rollerinden kaynaklı çocuk veya yaşlıya bakma, ev işleriyle ilgilenme gibi konuları içerirken kişisel talepler ise kişinin kendi gelişimi ve sosyal faaliyetlerine zaman ayırma konularını içermektedir.

Vatansever (2010: 207) ise günlük dilde iş yaşam dengesinin nasıl tanımlandığını belirlemeye yönelik farklı örneklem gruplarından katılımcılar üzerine bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda iş yaşam dengesi, toplamda 4 alt boyutta kategorize edilerek tanımlanmıştır (Tablo 1). Bunlar; işe ve iş dışı yaşama ayrılan zamanın birbirini engellememesi olarak *zaman kullanımı boyutu*; işteki sorunların iş dışındaki yaşama taşınmaması açısından *gerginlik/yorgunluk boyutu*; önceliklerin belirlenmesi ve önceliklere zaman ayırma kapsamında *öncelikler/tercihler boyutu* ve iş dışındaki problemlerin işe yansıtılmamasını da *iş dışı yaşamın iş yaşamına etkisi* boyutu şeklindedir. Katılımcılar tarafından dile getirilenlerin yazındaki tanım ve sınıflandırmalarla büyük ölçüde benzerlik gösterdiği görülmektedir

Tablo 1: İş Yaşam Dengesi Boyutları

BOYUT	AÇIKLAMA
Zaman kullanımı	• Zamanı iş ve iş dışı hayat arasında dengeli dağıtma. • Akşam en geç 19.00'da evde olabilme. • İşten zamanında çıkabilme. • İşten mantıklı saatlerde çıkma, bazı hobileri-ilgi alanları geliştirme. • Kişinin iş hayatı dışında kendisine ve yakın çevresine (aile, arkadaşlar, akrabalar vs) zaman ayırma. • İşten zamanında çıkmak ve farklı faaliyetlere vakit ayırma (hobi, spor vs). • Hem kendine hem de işine eşit ve kaliteli zaman ayırma. • İkisinden de keyif alma ve ikisine de yeterli zamanı ayıracak şekilde dengeyi kurma. • Evde çalışmak zorunda olmama. • İş dışı yaşamın içinde evdeki sorumluluklar da olmadan "sadece kendine ait bir zaman diliminin" olması. • Harcanan zaman dengesi. • Haftalık toplam zamanın %25'ini işe, %30'unu uykuya, kalan %45'ini özel hayata ayırma; aynı dengeyi psikolojik olarak da sağlama.
Gerginlik, yorgunluk	• İşten çıktıktan sonra zihinde eve taşınan stres ve beyin yorgunluğunun olmaması. • Hep bir şeyler eksik ve yarım hissinin olmaması. • İş dışı yaşama iş konularını taşımama. • Gece yatıldığında, iş dışındaki başka şeyleri de düşünme.
Öncelikler, tercihler	• Bireyin tercih ettiği şekilde yaşam önceliklerini belirlemesi. • Bireyin kendi kişisel önceliklerine hem iş hem de özel hayatta başarılı olmak kaydıyla zaman ayırabilmesi. • İş yaşamın tek odak noktası haline getirmeden 24 saati en verimli ve başarılı şekilde değerlendirme.
İş dışı yaşamın iş yaşamına etkisi	• İş stresinin özel hayata yansımaması, özel hayattaki stresin iş hayatına yansımaması. • İş saatleri içinde iş dışı hayatla ilgili şeylerin olmaması. • Hayatı kaçırmama veya hayatı yaşayayım diyerek işleri ertelememe.

Delecta (2011: 186) ise kavramı, iş ve aile bağılıklarını karşılama yeteneğinin yanında diğer iş dışı sorumluluk ve aktiviteleri de yerine getirebilme yeteneği olarak açıklamıştır.

İş yaşam dengesi konusu görüldüğü üzere farklı açılarla ve boyutlarla ele alınarak açıklanmaktadır. Bu çalışmada da iş yaşam dengesi dört boyut altında incelenerek değerlendirilmiştir (Fisher vd., 2009). Boyutlar hakkında bilgiler kısaca şu şekildedir (Fisher, 2001; Fisher vd., 2009):

İşin özel hayata müdahalesi: Kişinin işteki sorumluluklarının özel hayatındaki sorumlulukları yerine getirmesini engellemesi, müdahale etmesi olarak tanımlanmaktadır.

Özel hayatın işe müdahalesi: Kişinin özel hayatındaki sorumluluklarının işteki sorumlulukları yerine getirmesini engellemesi olarak tanımlanmaktadır.

İş özel hayat gelişimi: Kişinin iş hayatından elde ettiği bilgi, beceri, ve deneyimlerin özel hayatını olumlu yönde etkilemesi olarak ifade edilmektedir. Bireyin özel hayatının iş hayatından ne ölçüde fayda sağladığını ele almaktadır.

Özel hayat iş gelişimi: Kişinin özel hayatından elde ettiği bilgi, beceri ve deneyimlerin iş hayatını olumlu yönde etkilemesi diğer ifadeyle katkı sağlaması olarak ifade edilmektedir.

Tüm bu farklı tanımlar ve bakış açıları sonucunda iş yaşam dengesi konusunu aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz;

- İş yaşam dengesi, yaşamın her alanındaki farklı taleplerin karşılanmasını içermektedir.
- Bireyin toplumda oynadığı önemli rolleri (çalışan, anne/baba, evlat vb.) yerine getirmekten duyduğu memnuniyet derecesini kapsamaktadır (Aycan vd. 2007: 37).
- En ideal denge zamanla hatta gün içerisinde değişebilecektir. Bekârken doğru olan denge evli ya da çocuk sahibi olduğunda değişebilecektir ya da kariyerine yeni başlayan birinin emekliliğe yaklaştığındaki dengesi de farklılık gösterecektir (Bird, 2003).
- Kişinin denge olup olmaması bir algı durumudur. Nesnel ve öznel değerlendirme bu algıyı etkilese de asıl belirleyici olan öznel olarak kişinin

kendi görüşüdür. Eğer kişi günde 10 saatten 2 saatini evde, 8 saatini işte geçiriyorsa nesnel olarak dengeyi kuramamış sayılabilmektedir. Bu bakış açısında bir kişinin iş özel yaşama ayırdığı zaman ve enerji gibi kaynakların miktarı, kişinin dengede olup olmadığı açısından önem taşımaktadır. Burada kişinin denge algısında çevresindeki diğer bireylerin, bu kişinin dengede olup olmadığıyla ilgili görüşünü içermektedir. Öznel anlamda denge ise, kişinin kendini nasıl hissettiği ile ilgilidir. Denge, kişinin dışında değil, içinde gelişen bir olgudur (Aycan vd., 2007: 37). Yani kişinin iş ve iş dışındaki yaşamı arasındaki algıladığı dengeyi ifade etmektedir. Bu doğrultuda denge kişiye göre değişebilmektedir. Her bir kişinin algıladığı farklı yaşamları ve farklı öncelikleri vardır (Bird, 2003). Bu sebeple bir kişi için geçerli olan denge bir başkası için söz konusu olmayabilmektedir. Örneğin, aile hayatına daha fazla önem veren bir kişi için iş hayatından gelen yoğun talepler kişinin iş yaşam denge algısına ters düşerek rol gerginliği yaşamasına sebep olurken iş hayatına daha fazla önem veren kişi içinse aileye daha az zaman ayırıyor olması bu kişinin dengeden uzaklaştığı anlamına gelmemektedir. Bu kişinin dengeyi iş hayatını merkez alarak kurduğu ve kendi isteği ile ortaya çıkan durumu dengesizlik olarak görmediği söylenebilmektedir (Kapız, 2002: 140). Sonuçta iş ve özel yaşam dengesinin doğası öznel algılamalara dayanmaktadır ama nesnel değerlendirmeler de göz ardı edilmemelidir.

Burada belirtilmesi gereken son bir husus da iş yaşam dengesi ile iş yaşam çatışması konusudur. Bu iki kavram arasındaki durumu daha iyi anlayabilmek adına iş yaşam çatışması kavramını açıklamak yararlı olacaktır. İş yaşam çatışması kişilerin farklı yaşam alanlarına ilişkin roller taleplerini gerçekleştirmede zorlanması, gereken zaman ve enerji bulamaması şeklinde tanımlanmaktadır (Erben ve Ötken, 2014: 108). Bireyin işteki rolleri özel yaşamındaki rolü gerçekleştirmeyi engelleyebildiği gibi, özel yaşamdaki rolleri de iş yaşamını engelleyebilmektedir. Bu açıklama doğrultusunda bu iki kavram arasındaki ilişkiye bakıldığında, iş yaşam çatışması bir alana dahil olma ve diğer alanı olumsuz etkileme ile ilgili iken iş yaşam dengesi ise iş ve iş dışı yaşamın birbirlerini etkilemelerinden ziyade kişinin her iki alandaki sorumluluklarını karşılama

yeteneği üzerine odaklanmakta olup çatışma kavramından daha kapsamlı bir bakış açısına sahiptir (Carlson vd., 2009: 1465).

2.2. İŞ YAŞAM DENGESİNE İLİŞKİN KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

İş, iş yeri, çalışan, meslek ve toplumda yaşanan pek çok değişimler iş ve yaşam etkileşimine olan ilgiyi artırmış ve iş yaşam dengesine yönelik çalışmalara ivme kazandırmıştır. Özellikle son yirmi yıl içerisinde iş yaşam dengesi nasıl oluştuğu, iş ve yaşamın birbirini nasıl etkilediği psikoloji, insan kaynakları, örgütsel davranış gibi pek çok farklı disiplinler arasında merak edilen bir çalışma konusu olmuştur. Bu doğrultuda belirtilen sorulara yanıt bulabilmek ve iş yaşam dengesini açıklayabilmek adına çeşitli kuramlar geliştirildiği görülmektedir. Bu kuramlar yazındaki çalışmalar doğrultusunda, çatışma kuramı, telafi kuramı, bölünme kuramı, genişleme kuramı, yayılma kuramı, araçsallık kuramı ve sınır kuramı şeklinde 7 başlık altında ele alınmakta olup her biri aşağıda açıklanmaktadır. Kuramların bazıları konuya bakış açılarına göre birbirine yakın görülürken, bazıları birbirini bütünleyici, bazılarıysa birbirine tamamen zıt gibi görünmektedir.

2.2.1. Çatışma Kuramı

İş ve yaşam arasındaki bağlantıyı açıklamak için kullanılan teorilerden birisi çatışma kuramıdır. Çatışma teorisinin temeli Kahn ve arkadaşlarının roller arası çatışma ile ilgili çalışmasına dayanmaktadır (Kahn vd., 1964; Özmeye ve Eker, 2012: 6). Çatışma kuramı, kişinin sahip olduğu zaman, enerji gibi kaynakları çok büyük bir kısmını bir alana harcaması ve diğer alanı ihmal etmesiyle ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985; Yıldırım, 2017: 760). Diğer bir ifadeyle kaynakların (enerji, zaman vd.) sınırlı olması nedeniyle iş ve özel yaşam sorumlulukları arasında uyumsuzluk yaşanmasıdır. Bir kişinin fazla mesai yapması veya eve iş getirmesi nedeniyle ailesiyle ilgilenememesi bu duruma bir örnektir (Greenhaus ve Beutell, 1985; Kıcı, 2017: 141). Kurama göre, bir alandaki tatmin veya başarı diğer alandan fedakârlık yapılmasına bağlıdır (Evans ve Bartolome, 1984; Zedeck ve Mosier, 1990: 241; Yıldırım, 2017: 760).

2.2.2. Telafi Kuramı

Telafi kuramı, kişinin iş veya özel yaşam alanlarından herhangi birinde beklentilerini karşılayamıyorsa bunu telafi etmek için diğer alandaki isteklerini gerçekleştirme çabasına yönelme durumunu ifade etmektedir (Zedeck ve Mosier, 1990). Yani kişi bir alandaki tatminsizliğini, diğer alana daha fazla odaklanarak veya o alana daha fazla zaman ayırarak telafi etme yoluna gitmektedir (Elizur, 1991: 314; Edwards ve Rothbard, 2000: 180). Böylece kişi bir alandaki tatminsizliğini diğer alandan aldığı tatmin ile dengeleyerek, toplamda yaşamdan aldığı tatmini belirli bir düzeyde tutmayı amaçlamaktadır (Rain vd., 1991). Örneğin, iş yerinde beklentilerini karşılayamayan bir kişi daha çok iş dışındaki yaşamına yönelmekte, ailesi, akrabaları veya arkadaşlarıyla daha fazla zaman geçirmekte, sosyal aktiviteler edinmekte, kişisel gelişimine yönelmektedir. Aynı şekilde özel yaşamından yeterince memnun olmayan kişi de bu olumsuz durumu işine daha çok önem vererek, daha çok zaman harcayarak telafi etme eğilimindedir.

2.2.3. Genişleme Kuramı

İş yaşam dengesiyle ilgili bir diğer kuram, Barnett ve Hyde'nin 2001 yılında ele aldıkları genişleme kuramıdır. Bu kurama göre, çoklu rollere bağlı olarak kişilerin iş ve iş dışındaki yaşamlarında sahip oldukları rolleri gerçekleştirdikçe ruhsal, fiziksel ve sosyal ilişkilerinde mutlu olabileceklerini ifade etmektedir (Barnett ve Hyde, 2001, 784; Kinnunen vd., 2006: 151). Kuramı açıklamaya yönelik bazı ilkeleri bulunmaktadır. Bunlara bakıldığında, kuramın *birinci ilkesine* göre, çoklu roller genel anlamda fiziksel ve zihinsel sağlık ile ilişki sağlığı açısından fayda sağlamaktadır. Kadının iş hayatındaki rolleri aynı şekilde erkeğin ev yaşamına katkı sağlaması her iki tarafa da fayda sağlamaktadır. Bir role güçlü bağlılık, diğer role güçlü bir bağlılığı engellememektedir. *İkinci ilke*, çoklu roller; öz saygı, sosyal destek, başarıyı tatma şansı, ek gelir gibi ödüller, getiriler sağlamaktadır. *Üçüncü ilke* ise, çoklu rollerin faydalı olduğu belirli durumlar vardır. Çoklu rollerin faydası, rollerin sayısına ve her rol için gereken zamana bağlıdır. Eğer kişilerin sahip olduğu roller kişinin sınırını aşarsa stres ve iş yükü oluşturabilmektedir. Rolün kalitesi, fiziksel, zihinsel ve ilişkisel sağlık için rol sayısından ve her rol için gereken zamandan daha önemlidir. Çoklu roller başarı için fırsatlar sağlarken aynı zamanda iş yerinde ayrımcılık yapılması, düşük maaş ve cinsel

tacizin olduğu durumlarda başarısızlıklara neden olabilmektedir (Barnett ve Hyde, 2001, 784).

2.2.4. Bölünme Kuramı

İş ve özel yaşamın birbirini etkilemeden varlıklarını devam ettirebileceğini savunan bu kuram Wilensky (1960) tarafından ortaya atılmıştır. Kurama göre, iş ve iş dışındaki yaşam birbirinden ayrı ve bağımsız iki alan olup aralarında bir etkileşim bulunmamaktadır. İş hayatı içerisinde aşırı stres, gerginlik veya iş yükünden kaynaklanan sorunlar, huzursuzluklar iş hayatına yönelik sonuçlar doğurmakta, kişi iş dışındaki yaşamını bu durumdan bağımsız yaşamaktadır. Aynı şekilde kişinin özel yaşamı da iş hayatı üzerinde anlamlı bir etki yapmamaktadır (Polatcı, 2018: 111).

Kuram her ne kadar iş ve özel yaşam alanlarının kesin çizgiyle birbirinden ayrılması ve bu alanların birbiri üzerinde hiç bir etkisinin bulunmaması gerektiğini belirtse de günümüzde yaşam koşulları, çalışma hayatındaki değişimler, teknolojideki yenilikler göz önünde bulundurulduğunda bu durumun zor olacağı görülmektedir. Bu nedenle evi evde işi işte bırakma temeli üzerinde kurulu olan bölünme kuramı iş ve özel yaşamı tanımlamakta yetersiz kalmaktadır.

2.2.5. Yayılma Kuramı

Yayılma kuramı, yaşam alan (iş ve özel yaşam) sınırlarının geçirgen olduğunu ve bir alanda oluşan deneyimlerin, davranışların, tutum ve becerilerin diğer alana da yansıdığını, taşındığını ifade etmektedir (Hart, 1999). Diğer bir ifadeyle iş veya özel yaşam alanlarından birisinde ortaya çıkan sonuçlar, fiziksel veya psikolojik olarak diğer alanı da olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir (Evans ve Bartolome, 1984). Örneğin, işte sıkıntı yaşayan bir kişi bu ruh halini ailesine yansıtacak aile bireylerine karşı sinirli, sabırsız olabilecektir. Diğer yandan ebeveyn rolünde sabırlı olma yeteneğini öğrenen, eşine karşı anlayışlı olan bir kişi de bu yeteneğini mesleki yaşantısına da aktararak arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurabilmekte ya da zorlu işlerin üstesinden gelmesi konusunda daha sabırlı olması beklenmektedir (Polatcı, 2018: 111).

2.2.6. Araçsallık Kuramı

Araçsallık kuramı, kişi bir alandaki başarısı ya da doyumu için diğer alandan yararlanılıyorsa bu alanı bir araç olarak kullandığını ifade etmektedir (Zedeck ve Mosier, 1990: 241). Kuram, bir alandaki çabaların diğer alandaki başarıyı daha kolay hale getireceğini ve bireylerin bir alanda edindiği deneyimler ve kaynaklar bir başka alandaki mutluluğunu destekleyebileceğini vurgulamaktadır (Guest, 2002: 258). Bu konuya yönelik bazı örnekler, bireyin Uzakdoğu seyahatini gerçekleştirmek için fazla mesaiye kalmayı kabul etmesi, toplumsal statü için işin kullanılması ya da işten elde edilen çıktıların, iyi bir aile yaşamı sağlamasına aracılık etmesi şeklinde gösterilebilir.

2.2.7. Sınır Kuramı

Bu kuram Clark (2000: 751) tarafından geliştirilmiştir. Bu kurama göre iş ve aile birbirini etkileyen farklı alanlar veya ortamlar oluşturmaktadır. Endüstri devriminden sonra iş yerleri ve evler arasında oluşan ayrılmalardan dolayı, iş ve ev genellikle amaçsal ve kültürel açıdan farklılaşmaktadır. Birbiriyle çakışan hedefler ve kültürleriyle bu iki alan farklı dile, farklı kabul edilir davranışlara sahip iki farklı ülkeye benzemektedir. Bazılarına göre bu iki alan arasındaki geçişlerin etkisi önemsizdir. Örneğin, aynı dili, parayı, gelenekleri paylaşan iki komşu ülke arasında olduğu gibi. Bazılarına göre de, bu iki alan arasında zıtlıklar daha büyüktür ve alanlar arasında geçiş daha zordur. İnsanlar bu iki alan arasında günlük olarak geçiş yaparlar. Sınır geçiciler olan bireyler, ilgi alanlarını, amaçlarını, kişisel tarzlarını geçtikleri her alana uyumlaştırmak için her geçişte yeniden şekillendirmektedirler. Bireyler, dengeyi sağlamak için, iş ve aile alanlarının yapısını, aralarındaki sınırları ve köprüleri bir dereceye kadar şekillendirebilirler. Sınır teorisinde denge, en az rol çatışmasıyla işte ve evde doyum ve iyi fonksiyonlaşma olarak tanımlanmaktadır (Clark, 2000: 751).

Clark (2000: 753) sınır kuramında yer alan bazı temel kavramlardan ve bu kavramların özelliklerinden bahsetmiştir. Bu kavramlar aşağıdaki şekildedir;

- a) İş ve aile alanları,
- b) İş ve aile arasındaki sınırlar,

c) Sınırı geçiciler,

d) Sınır koruyucular ve alandaki diğer önemli üyeler

İş ve aile alanları, farklı kurallar, düşünceler ve davranışlar nedeniyle iki farklı alan olarak ifade edilmektedir. Burada bahsedilen sınır kavramı, alanla ilişkili davranışın başlangıç ve bitiş noktasını tanımlayan hudut çizgileridir. Bu sınırlar, fiziksel, zamansal ve psikolojik olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Fiziksel sınır, iş yerinin duvarları veya evin duvarları gibi alanla ilişkili davranışın gerçekleşeceği yeri tanımlamaktadır. Zamansal sınırlar, çalışma saatleri gibi, işin ne zaman yapılacağı aile sorumluluklarının ne zaman yerine getirileceğini belirlemektedir. Psikolojik sınırlar, düşünce, davranış ve duyguların bir alan için uygun olduğunu diğeri içinse olmadığını belirleyen, bireyler tarafından yaratılan kurallardır (Clark, 2000: 753-756). İş ve ev arasında geçiş sağlayan kişi daha önce de belirtildiği gibi "sınır geçici" olarak adlandırılır. İş ve ev alanında kalan kişiler ise "sınır koruyucular"dır. Evde çocuklar ve eşler, iş yerinde ise yöneticiler, iş arkadaşları sınır koruyuculardır. Sınır geçicilerin alanları üzerinde sınır koruyucuların önemli etkisi bulunmaktadır. Ev alanında eve getirilen iş, müşteri telefonları vb. iş alanında ise aile resimleri, evden gelen telefonlar vb. "geçirgenler" dir (Clark, 2000: 759-761). Teori, kişilerim bu iki yaşam alanı arasındaki sınırları ne şekilde koruduklarına odaklanmaktadır. Sınırların oldukça net ve katı olduğu durumlarda iki yaşam alanı arasındaki dengeyi sağlamanın zor olacağı tersi durumunda dengenin kolaylaşacağını ileri sürmektedir (Akınyele vd., 2016; Clark, 2000).

Görüldüğü üzere iş yaşam dengesi yalnızca bir alana ya da kurama bağlı olmayıp disiplinlerarası niteliktedir (Genç vd., 2016: 101). Tek bir kuram üzerinden açıklamak pek mümkün görünmemektedir. Nitekim araştırmacılar arasında da bu konuda bir görüş birliği bulunmamaktadır. Bu durum, iş yaşam dengesinin günümüzde araştırmaya ve tartışmaya açık bir konu olarak gündemini koruduğuna işaret etmektedir. İş ve yaşam arasındaki ilişkiyi değerlendirirken tek bir kuram çerçevesinden bakmak yerine farklı kuramsal yaklaşımları göz önünde tutarak bir sentez oluşturmak, konuya daha geniş ve çok boyutlu bir biçimde bakabilmek açısından önemli olmaktadır (Karaman, 2015; Apaydın, 2011: 69; Umutlu, 2021: 65).

2.3. İŞ YAŞAM DENGESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Günümüzde iş ve iş dışındaki yaşam alanları arasında dengeyi yakalayabilmek diğer bir ifadeyle uyumu sağlayabilmek kişiler açısından önemli bir konu haline gelmiştir. Bireylerin bu yaşam alanları arasında dengeyi kurabilmesinde pek çok faktör rol oynamaktadır. Bu bölümde iş yaşam dengesinin etkileyen bu faktörler bireysel ve örgütsel olmak üzere 2 başlık altında incelenmiştir.

2.3.1. Bireysel Faktörler

Kişilerin iş yaşam dengesine ya da dengesizliğine etkide bulunan birçok bireysel faktör bulunmaktadır. Bu faktörler, medeni durum, cinsiyet, yaş ve kişilik özellikleri olmak üzere 4 başlık altında aşağıda detaylı bir şekilde incelenmektedir.

2.3.1.1. Medeni Durum

Kişilerin medeni durumu iş yaşam dengesini etkileyen bir konudur. Günümüzde kişilerin sahip oldukları çoklu rollere evlilikle birlikte bir yeni rolün daha eklenmesi iş ve yaşam arasında denge kurma konusunda sıkıntı yaşamalarına sebep olmaktadır. Malik (2015: 786) yaptığı bir araştırmada, medeni durumun iş yaşam dengesi üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu, evli ve bekâr insanlar arasında iş yaşam dengesinin kurulmasında önemli ölçüde farklılıklar oluştuğunu ifade etmektedir. Herman ve Gyllstrom (1977) yaptıkları başka bir araştırmada da daha çok evli insanların iş yaşam dengesinin kurmakta zorlandıkları sonucuna ulaşmışlardır. Evli bireyler, kendilerinden beklenen rolleri arttığı için bekârlara kıyasla denge kurma konusunda daha fazla sıkıntı yaşamaktadırlar. Özellikle de bir rolle ilgili aile içindeki bireylerin farklı beklentileri olması birey üzerinde baskı yaratabilmektedir. Örneğin, her iki eşin çalıştığı bir ailede ev işleri konusunda eşler arasında fikir ayrılıkları olması gibi (Carlson, 1999: 239).

Burada iş yaşam dengesiyle ilgili belirtilmesi gereken önemli bir nokta da kişilerin çocuk sahibi olup olmama durumudur. Çift maaşlı ve çocuk sahibi olmayan çiftlerin iş yaşam dengesi daha fazla iken, hem bekâr ebeveynler hem de evli ebeveynler, çocuğu olmayan bekâr kişilerle karşılaştırıldığında iş yaşam dengelerinin daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tausig ve Fenwick, 2001: 112).

2.3.1.2. Cinsiyet

İş yaşam dengesinin etkileyen konulardan biri olan cinsiyet faktörü, kadınların iş hayatına girmesi ve istihdam edilme oranlarının artmasıyla birlikte üzerinde çok durulan bir konu olmuştur. Kadınların iş hayatında yer alması evdeki sorumluluklarında herhangi bir değişikliğe neden olmamıştır. Kadınlar, istihdam statülerine bakılmaksızın çocuk ve yaşlı bakımı, ev işlerinin büyük bir kısmını üstlenmeye devam etmekte olup yarı zamanlı çalışan tam zamanlı anne statüsünde bulunmaktadır (Sennett, 2002 akt. Kıcır, 2017). Bu yüzden kadınlara yönelik oluşan bu beklentiler, iş ve iş dışı yaşam dengesi kurmaya çalışan bireyler için baskı yaratan talepler oluşturmaktadır (Eby vd., 2005).

Yapılan araştırmalara bakıldığında kadınların çalıştıkları işlerden ayrılma oranı erkeklere kıyasla daha fazla olduğu görülmektedir (Blackhurst, 2000). Ayrıca kadınlar erkeklere oranla iş ve özel yaşamlarında denge kurma konusunda daha çok sıkıntı yaşamaktadırlar. Bunun sebebi hem işte hem iş dışında kendilerinden beklentilerin daha fazla olmasıdır (Benny vd., 2005). Hall ve Richter (1988: 216), kadınların işe katılım düzeylerinin erkeklerden farklı olmadığını belirtmişlerdir. Fakat erkeklere oranla kadınların iş dışında daha çok sorumlulukları olması nedeniyle daha fazla kaygılı ve stresli oldukları sonucuna ulaşılmışlardır.

2.3.1.3. Yaş

İş yaşam dengesine etki eden bireysel faktörlerden bir diğeri de yaştır. Yaş ile ilgili etkinin, kişinin yaşadığı deneyimler ve bu deneyimler sonucunda kişinin hayata bakış açısında ortaya çıkan değişikliklerden kaynaklandığı düşünülmektedir (Polatçı, 2018: 113). Genç yaştaki çalışanlar kariyerlerinin başlarında oldukları ve yeterli derecede bilgi ve deneyime sahip olmadıkları için ileri yaşlardaki çalışanlara göre işle ilgili kaygıları daha çok yaşamakta, eve daha çok iş götürme eğiliminde bulunmakta yani 'yaşam/ev' alanı sınırları daha geçirgen durumda olmaktadır (Hall ve Richter, 1988: 217). Bu durum sonucunda da genç yaştaki çalışanlar, ileri yaştaki çalışanlara göre iş yaşam dengesi kurma konusunda daha fazla zorlukla karşılaşmaktadır.

2.3.1.4. Kişilik Özellikleri

İş yaşam dengesi üzerinde etkili olan bir diğer bireysel faktör ise kişisel özelliklerdir. Bireyler iş yaşam dengesini ya da dengesizliğini aynı düzeyde hissetmeyebilirler çünkü bireylerin sahip oldukları farklı kişilik özellikleri, onların iş ve iş dışındaki hayatlarında yaşadıkları karşısında farklı tepkiler vermelerine neden olabilmektedir. Yazında kişilik özelliği ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan araştırmalara bakıldığında iş yaşam dengesiyle çoğunlukla 5 faktör kişilik özellikleri ve A tipi kişilik yapısının ilişkilendirildiği görülmektedir. Malekiha ve arkadaşları (2012: 141) yaptıkları araştırmada beş faktör kişilik özelliğiyle iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi incelemişler ve dışa dönük kişiliğe sahip kişilerde iş yaşam dengesinde sorun yaşanmamasına rağmen, duygusal denge problemi yaşayan kişilerde iş yaşam dengesizliği görüldüğü sonucuna ulaşmışlardır. Devi ve Rani (2012: 23) tarafından yapılan bir diğer çalışmada ise, açıklık, sorumluluk sahibi olma, dışa dönüklük ve duygusal denge kişilik özellikleri ile iş yaşam dengesi arasında ilişkinin olmadığını fakat uyumluluk kişilik özelliği ile iş yaşam dengesi arasında pozitif ilişkinin olduğu sonucu elde edilmiştir. Başka bir araştırmada ise A tipi kişilik özelliğiyle iş yaşam dengesi arasında negatif yönlü bir ilişkisi olduğu bulunmuştur. A tipi kişilik özelliğindeki bireyler hırslı, sabırsız ve işleriyle çok meşguldürler, kendilerinden daha fazla beklenti içinde olurlar, iş dışındaki yaşamlarında harcadıkları zamanları kısıtlar ve kendileri için stresli bir yaşam yaratırlar. Tüm bunların sonucunda da kişilerin kendilerine yorucu, stresli, kısıtlı bir yaşam sunması iş yaşam dengesinin bozulma riskini artırmaktadır (Carlson, 1999).

2.3.2. Örgütsel Faktörler

İş yaşam dengesini etkileyen öncüllerden bir diğeri de örgütsel faktörlerdir. Kişileri yaşamlarının büyük bir bölümünü oluşturan ve neredeyse tamamı üzerinde etkili olan iş hayatı, iş yaşam dengesinin kurulması noktasında önemli bir etkidir. Örgüt içersindeki çalışanlara karşı tutum ve davranışlar, iş tanımları, işin yükümlülükleri gibi birçok etken iş yaşam dengesini kurmayı doğrudan veya dolaylı olarak etkilemektedir. Bu doğrultuda kişilerin iş yaşam dengesini etkileyen örgütsel faktörler aşağıda incelenmektedir.

2.3.2.1. Aşırı İş Yükü

İş yaşam dengesini etkileyen örgütsel faktörlerden biri aşırı iş yüküdür. Aşırı iş yükü, işgörenlerin kısıtlı bir zaman içerisinde çok fazla görevi yerine getirmesi talep edildiğinde ortaya çıkan bir baskıdır (Ashfaq vd., 2013: 688). Çalışanlarda oluşan bu aşırı iş yükü iş yaşam dengelerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İş yükü sorumluluğun fazla olmasından dolayı iş alanına daha çok zaman ayrılması gerektiğinde çalışan diğer alandaki beklentileri karşılayacak yeterli zamanı bulamayabilecektir (Aryee vd., 2005: 134). Örneğin, iş yoğunluğu nedeniyle iş yerinde çok çalışan, geç saatlere kadar duran kişinin, ailesine, kendine ayıracağı yeterince zaman ve enerjinin kalmaması iş yaşam dengesinin bozulmasına neden olabilmektedir. Ayrıca iş yükünün ortaya çıkardığı stres, kaygı gibi olumsuz sonuçlar bireyin diğer alanlardaki etkinliklerini de olumsuz yönde etkileyerek dengeyi bozabilecektir (Tayfur ve Arslan, 2012: 154). Örneğin, iş yerindeki aşırı iş yükü yüzünden yorgun, stresli, mutsuz bir şekilde eve dönen birey, ailesiyle sağlıklı iletişim kuramama, gerginliğini ailesine yansıtmaya gibi sorunlar yaşayabilmektedir (Frone vd., 1992).

Burada değinilmesi gereken bir noktada aşırı iş yükünün olumsuz etkilerinin yanında modern iş hayatında olumlu etkilerinin de olacağı yönündedir. Kişilerin birden fazla role sahip olmaları stresle başa çıkma becerilerini geliştirip yetenek, bilgi ve becerilerini artırdığından iş yaşam dengesini olumlu yönde de etkileyebilmektedir (Polatçı, 2018: 115).

2.3.2.2. Yönetici Davranışları

Örgütsel faktörlerden yönetici davranışları da iş yaşam dengesini etkileyen öncüllerden birisidir. Günümüzde çalışanlarda ortaya çıkan iş yaşam dengesi ya da dengesizliği, aile tarafından oluşturulan baskı ve destekten etkilendiği gibi, çalıştığı örgütün yönetiminin baskı ve desteğinden de kaynaklanabilmektedir (Çolak, 2018: 53). Çalışanları iş ve bireysel amaçları doğrultusunda destekleyen, kişisel gelişimlerini önemseyen, iş hayatı dışında da bir hayatı olduğunu kabul eden destekleyici bir yönetici davranışının sergilenmesi çalışanların özel yaşamında kendine vakit ayırmasına katkı sağlamakta bu durum iş ve iş dışı yaşamı arasında denge kurmasını kolaylaştırmaktadır (Boyar vd., 2003; Erben ve Ötken, 2014). Irak ve arkadaşları (2019) bu konuya yönelik

yaptıkları bir çalışmada, yöneticilerin, çalışanların ihtiyaçlarını anlamaları ve aile sorumluluklarını önemsemelerinin, çalışanların iş ve aile arasında denge kurmasına katkı sağladığı, diğer bir ifadeyle iş aile dengesizliğini azalttığı sonucuna ulaşmışlardır.

2.3.2.3. İş Özerkliği

Kişilerin iş yaşam dengesini etkileyen bir diğer faktör de iş özerkliğidir. İş özerkliği, çalışanın işi nasıl yapacağı, ne zaman ve ne kadar süre ile çalışacağı üzerinde karar verebilmesi olarak tanımlanmaktadır (Küçükparlak ve Yıldırım, 2009: 17). Başka bir ifadeyle kişinin çalışma şartları üzerindeki kontrolü olarak açıklanmaktadır. Bu kontrol gereksiz yönlendirmeler ve kısıtlamalar olmadan işin nasıl yapılacağıyla ilgili kişinin kendisinin karar verebilmesidir (Bailyn,1997 akt. Clark, 2001). Bu doğrultuda iş özerkliğine sahip olan kişilerin kendileri için önemli olan konularda kontrol gücüne sahip olmaları, kararlarını kendi gereksinimleri ve becerilerine göre esnetebilmeleri iş ve yaşam arasında denge kurma konusunda kolaylık sağlayabilecektir. Mesela işinde özerkliğe sahip olan bir anne, çocuğunun hasta olduğu bir gün raporlarını evden düzenleyebilir, toplantılarını evden telekonferans yöntemiyle takip edebilir (Polatçı, 2018: 115).

2.3.2.4. Çalışma Saatleri

Kişilerin iş yaşam dengesini kurup kuramamasında etkili olan örgütsel faktörlerden birisi de çalışma saatleridir. Çalışma saatlerinin fazlalığı, vardiyalı çalışma ve çalışma programlarının düzensizliği, kişilerin iş dışındaki yaşamlarına ayırması gereken zamanı kısıtlayabilmektedir. Buna ilave olarak hafta sonu çalışması ve ek mesai gibi uygulamalar da kişilerin özel yaşamına ayırması gereken zamanı iş yaşamına aktarmasına sebep olmaktadır (Baykal, 2014: 10). Araştırmalar, haftalık çalışma saatleri arttıkça iş ve yaşam arasındaki dengenin kurulmasının zorlaştığını göstermektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Uzun ve düzensiz çalışma saatleri arttıkça kişilerde verimsizlik, iş kazaları, fiziksel ve psikolojik yorgunluklar, sağlık sorunları artabilmekte (Kaya ve Atçı, 2015), bu durum kişilerde iş ve yaşam arasında dengesizliğin oluşmasına zemin hazırlayabilmektedir.

Bu noktada uzun/düzensiz çalışma saatlerinin çalışanların iş yaşam dengesi kurmalarına yönelik oluşturduğu olumsuz etkileri azaltmak için iş yerlerinde yapılacak yeni düzenlemeler önemli bir rol oynayacaktır. Esnek çalışma saatleri, dinlenme araları, evden çalışma gibi farklı uygulamalar sunulması çalışanların psiko-fiziksel iş yükleri azaltmasına, iş ve iş dışındaki yaşamları üzerinde kontrollerinin daha fazla sağlamasına katkı sağlayabilecektir. Bu durum da iş yaşam dengesi kurmalarına olumlu yönde yansiyacaktır (Thomas ve Ganster, 1995: 8).

Çalışma saatlerinin yanı sıra çalışma programları da iş yaşam dengesini etkilemektedir. Örneğin, çalışma programı haftanın belirli günleri yurt içi ya da yurt dışı iş faaliyetlerine katılmayı gerektiren ve bu yüzden sık sık seyahat etmek durumunda kalan bir bireyin iş ve yaşam arasında bir denge kurması zorlaşmaktadır (Aycan vd., 2007: 99). Makela ve arkadaşları (2014) bu konuyu destekler nitelikte bir araştırma yapmış ve iş seyahatlerinin iş yaşam dengesizliğini artırdığı sonucunu elde etmişlerdir. Başka bir araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmış olup iş seyahatinin sıklığının iş aile dengesizliğini olumlu yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir (Jensen, 2014: 504). Staines ve Pleck (1984) yaptıkları bir araştırmada ise, standart olmayan işte çalışan bireylerin standart işte çalışanlara oranla kendilerine, ailelerine daha az zaman ayırdıklarını ve iş yaşam dengesini kurmada daha fazla zorluk yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır.

2.3.2.5. Örgüt Kültürü

Örgütün çalışanlarının iş ve iş dışı yaşamlarının entegrasyonunu ne derece desteklediğine ve değer verdiğine dair paylaşılan varsayımlar, inançlar ve değerleri olarak tanımlanan bir örgütün iş yaşam kültürü, iş yaşam dengesini etkileyen bir diğer örgütsel faktördür (Thompson vd., 1999: 394; Andreassi ve Thompson, 2008: 4). Günümüzde bireylerin iş alanları ve özel yaşam alanları arasında oluşabilecek olan olumsuzlukları giderme konusunda önemli bir etkiye sahip olan örgüt kültürü, iş yaşam dengesinin belirleyicilerindendir. Uzun çalışma saatleri yerine, esnek çalışma saatlerinin desteklendiği, evden çalışma konusunda düzenlemelerin yapıldığı, çalışanlarının özel hayatlarına saygılı olan aile dostu politikaların geliştirildiği destekleyici örgüt kültürünün benimsendiği örgütlerde, çalışanlar bir alanı diğerini feda etmek zorunda

kalmamakta iş ve özel yaşam sorumlulukları arasında bir denge yaratabilmekte, yaşam kalitelerini artırabilmektedirler (Vatansever, 2010).

2.4. İŞ YAŞAM DENGESİNİN SONUÇLARI

İş ile yaşam arasında dengenin kurulup kurulamamasının doğurduğu sonuçlar bireysel ve örgütsel olmak üzere 2 başlık altında aşağıda incelenmiştir.

2.4.1. Bireysel Sonuçlar

İş yaşam dengesinin kurulup kurulmaması bireyleri önemli ölçüde etkilemektedir. Yapılan araştırmalardan elde edilen bulgulara bakıldığında dengenin sağlanıp sağlanamaması birey üzerinde davranışsal, psikolojik ve fiziksel olarak etkiler yarattığı görülmektedir.

İş yaşam dengesinin sağlanmasının bireyin yaşamdan duyduğu tatmini pozitif yönde etkilediği araştırmalar sonucunda elde edilmiştir (Frone vd., 1994; Akın vd., 2017: 115). Dengenin sağlanması bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığını önemli ölçüde etkilemekte, stres düzeyini azaltmaktadır (Stoddard ve Madsen, 2007; Akın vd., 2017: 115). Marks ve MacDermid (1996: 417) yaptıkları bir çalışmada dengeyi sağlamış kişilerin denge sağlayamayanlara göre depresyonu ve aşırı rol yükünü daha az, rol kolaylığını ise daha çok yaşadığını bulmuşlar ve kurulan dengenin bireylerin iyilik halini de olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Haar ve arkadaşları (2014: 361) 7 kültüre (Malezya, Çin, Yeni Zelanda-Maori, Yeni Zelanda-Avrupalı, İspanyol, Fransız ve İtalya) mensup toplam 1.416 işgören üzerinde yaptıkları başka bir araştırmada ise, iş yaşam dengesi ile iş ve yaşam memnuniyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

İş yaşam dengesinin sağlanması ruhsal hastalıklar, depresyon, kaygı, uyku bozuklukları, zararlı madde alışkanlıklarını ve bunlara yakalanma riskini azalttığı tespit edilmiştir (Grzywacz ve Bass, 2003: 254; Haar vd., 2014: 361). İş ve yaşam arasındaki dengesizliğin ise strese, depresyona ve tükenmeye neden olduğu esenlik hissini azalttığı görülmektedir (Vatansever, 2010: 213). Yapılan bir çalışmada iş yaşam dengesizliği yaşayan bireylerin yaşamayan bireylere göre en az 2 kat en fazla 30 kat daha fazla psikolojik sıkıntılarla (tükenmişlik, stres, kaygı, depresyon vb.) karşılaştığı tespit

edilmiştir (Frone, 2000: 888). Ayrıca iş yaşam dengesizliği sağlık sorunlarının yaşanmasına da neden olabilmektedir. Dengeyi kuramayan kişilerde ortaya çıkan stres genel olarak kalp rahatsızlığı, tansiyon, mide rahatsızlığı, romatizma, sırt ve baş ağrıları ve deri hastalıklarına sebep olabilmektedir (Eren, 2015: 309).

İş yaşam dengesinin kurulup kurulmaması bireyin aile hayatını da etkilemektedir. Bireylerin işiyle ailesi arasında dengeyi kurması aile ile ilgili sorumlulukları yerine getirebilmesine, ailesine daha fazla zaman ayırıp birlikte vakit geçirmesine katkı sağlamakta olup bu durum aile tatminini artırmaktadır. Carlson ve arkadaşları (2009) tam zamanlı çalışan bireyler üzerine yaptıkları araştırmalarında iş yaşam dengesinin çalışanın aile hayatından memnuniyetini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca iş yaşam dengesinin kurulması bireyler kendi kişisel gelişimlerine yönelebile, becerilerini geliştirme, sosyal faaliyetlerine ve arkadaşlarına zaman ayırabilme durumunu da olumlu yönde etkilemektedir.

2.4.2. Örgütsel Sonuçlar

İş yaşam dengesinin kurulup kurulmaması bireyi önemli ölçüde etkilerken aynı zamanda bireyin iş hayatını ve örgütü de etkilemektedir.

İş ve yaşam alanları arasında tatmin edici bir denge kurabilen çalışanların iş yerinde daha mutlu (Erben ve Ötken, 2014: 103), iş tatmin düzeyleri daha yüksek (Saltzstein vd., 2001: 460; Akın vd., 2017: 115), ve işten ayrılma niyetinin ise daha düşük olduğu görülmektedir (Naithani, 2010: 151). Bu durum iş ve özel yaşam alanları birbirlerini beslediğinde çalışanın iş ve iş dışındaki rollerinin gerekliliklerini daha etkin bir şekilde yerine getirmesine katkı sağlamakta olup çalışanın işinden daha memnun olmasına, çalıştığı kurumla daha uyum içerisinde faaliyetlerini devam ettirmesine ve işte kalma niyetini olumlu yönde etkilemesine zemin hazırlamakta şeklinde yorumlanabilir.

İş yaşam dengesinin iş üzerindeki olumlu etkileri, bireyin tükenmişlik ve iş stresini azaltmakta, işteki motivasyonunu ve performansını artırmaktadır. Ayrıca örgütsel bağlılık üzerinde de iş yaşam dengesinin önemli ölçüde bir etkisi olduğu görülmektedir (Naithani, 2010: 151; Bell vd., 2012; Keskin ve Karavardar, 2018: 3239).

Yapılan araştırmalar bireylerin iş ve özel hayatları arasında kurdukları dengenin örgütsel bağlılıklarını artırdığını göstermektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 553; Durna ve Babayiğit, 2015: 730; Keskin ve Karavardar, 2018: 3248).

İş yaşam dengesinin sağlanması örgütün kârlılığı, verimliliği ve üretkenliği üzerinde de olumlu bir etkiye sahip olmakta ve örgütün kalitesini arttırmaktadır. İyi kurulan bir denge çalışanların niteliklerini geliştirmekte, örgütün imajını arttırarak örgüte avantaj sağlamakta, örgütün olumlu bir iş çevresi yaratmasına katkıda bulunmaktadır (Waltman ve Sullivan, 2007; Naithani, 2010: 151; Bell vd. 2012).

2.5. İş YAşAM DENGESİNİ SAğLAMAYA YÖNELİK KAYNAKLAR VE DESTEKLER

Günümüzde eskiye oranla yoğun iş hayatının olması, çift kariyerli eşlerin sayısı artması gibi durumlar bireylerin sorumluluklarını daha da artırmakta iş ve özel yaşam arasında denge kurmasını zorlaştırmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın bu kısmında kişilerin iş yaşam dengesini kurmasında oluşabilecek zorluklara yönelik yardımcı olabilecek kaynaklar ve desteklerden bahsedilmiştir. Bu kaynaklar ve destekler bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir.

2.5.1. Bireysel Kaynaklar ve Destekler

Bireylerin iş yaşam dengesi kurma konusunda karşılaştığı sorunlarla baş edebilmesinde katkı sağlayabilecek kaynaklar ve destekler eş desteği, sosyal çevre ve ücretli yardımcı desteği ve kişisel gelişim olmak üzere 3 başlık altında incelenmektedir.

2.5.1.1. Eş Desteği

Eş desteği, bir eşin diğerine gösterdiği, yardım, anlayış, tavsiye olarak ifade edilmekte ve duygusal destek ve iş paylaşımı olarak ikiye ayrılmaktadır (Aycan ve Eskin, 2005; Beehr ve Mcgrath, 1992). Duygusal destek, insanların birbirlerinden aldıkları duygusal yakınlık ve sevgi olarak tanımlanmakta, eşe sevgi, güven, ilgi ve anlayış duygularının iletilmesi olarak ifade edilmektedir (Jacobson, 1986; Arıdağ vd., 2019: 1015). Eşten alınan duygusal destek, bireylerin kendilerini hem işte hem evde yeterli hissetmelerine yardımcı olmakta iş ve yaşam arasında denge kurmayı

kolaylaştırmaktadır (Aycan ve Eskin, 2005: 455). Diğer bir ifadeyle birbirlerinden duygusal destek sağlayan çiftler güven hislerini ve duygusal bağlarını güçlendirmektedir. Bu bağ çiftlerin evlilikleriyle ilgili sorunlarda daha iyi başa çıkabilmesine yardım etmektedir. Böylece evliliklerinde oluşabilecek olumsuzlukları ve psikolojik rahatsızlıkları engelleyebilecek, evlilikten duydukları doyuma ve iş ile yaşam arasındaki dengeye olumlu katkı sağlayabileceklerdir (Rosenbaum ve Cohen, 1999, Beatty, 1996). Irak ve arkadaşlarının (2019) araştırması çocuk sahibi kadınların eşlerinden duygusal destek almaları durumunda işleri ve yaşamları arasında daha az çatışma yaşadıklarını göstermektedir.

Bir diğer destek konusu olan iş paylaşımı ise, çocuk bakımı ve ev işleri gibi konularda eşten yardım alma konusunu içermektedir (Schwartzberg ve Dytell, 1996). Bu şekilde eşler arasında yapılan paylaşımlar, eşlerin üzerindeki yükü azaltarak enerji ve zamanlarını gerekli olan başka alanlara (iş, kişisel gelişim vb.) ayırma imkanı sağlayacak bu da iş ve yaşam arasında denge kurma konusunda yardımcı olacaktır (Amin vd., 2017: 139).

2.5.1.2. Sosyal Çevre ve Ücretli Yardımcı Desteği

Sosyal çevre desteği, bireylerin, yakın çevresinden (arkadaşlar, komşular, akrabalar, aile) duygusal, maddi ve bilişsel anlamda yardım sağlaması olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2016: 31). Kişiler yakın çevresinden hem sorun dinleme, ilgilenme gibi duygusal açıdan hem de çocuk sahibi olan ve çalışan çiftlere çalıştıkları kurumlarda kreş olmaması ya da ücretli yardımcılarının pahalı olması nedeniyle büyükanne, teyze gibi akrabalarından iş paylaşımı açısından yardım sağlayabilmektedir (Aycan vd., 2007: 86). Bu sağlanan duygusal veya maddi destekler, bireylerin iş ve aile arasında daha az gerginlik ve stres yaşamasına (Küçükusta, 2007: 256), fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarının azalmasına (Doğan, 2016: 31) ve iş hayatında da daha verimli olmasına katkı sağlamakta bunun sonucu da iş yaşam dengesine olumlu yönde yansımaktadır. Bu konuyu destekler nitelikte yazında çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Yapılan bir çalışmada aile desteği arttıkça, ailenin iş alanına müdahalesinde azalma olduğu sonucu elde edilmiştir (Adams vd., 1996: 411). Yapılan başka bir araştırma ise yoğun çalışma saatlerine sahip olan çeşitli kademelerdeki kadın banka çalışanlarının, iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlama çabalarını

değerlendirmeye yönelik nitel bir araştırmadır. Araştırma bulgularına göre, küçük çocukların bakımı hususunda akrabaların desteği kadınlar açısından iş ve aile dengesi sağlamada önemli rol oynadığına yöneliktir (Topgöl, 2016: 226).

Burada belirtilmesi gereken bir diğer konuda ücretli yardımcı desteğidir. Çocuk bakım, ev işlerinin yürütülmesi, temizlik gibi konularda ücretli yardımcılarından sağlanan destek bireylerin iş yaşam dengesini kolaylaştırabilecektir. Çalışan bireyler eve döndükleri zaman almış oldukları bu destek sayesinde ev işleriyle vakit kaybetmeyecek, eşleriyle, çocuklarıyla ilgilenmek için yeterli zaman bulabilecektir.

2.5.1.3. Kişisel Gelişim

Kişilerin iş ile yaşam arasında denge kurması konusunda destek olacak bir konu da kişisel gelişimdir. Kişisel gelişimine önem veren ve çeşitli eğitimler ile kendi bilgi ve becerilerini geliştiren bireyler sahip oldukları bireysel kaynakları artırmış olmaktadır. İş yükü yönetme, yaşadığı olumsuz duygularla baş edebilme, kişiler arası ilişkiler ve iletişim gibi konularda, kendini sürekli okuyarak ya da eğitim alarak geliştiren bireylerin iş yaşam dengesini yakalama ihtimali daha yüksek olmaktadır (Aycan vd., 2007: 90). Örneğin, zaman yönetimiyle ilgili eğitim alan kişiler zamanı yönetebilme becerisine ne ölçüde sahip olduklarını belirleyebilmekte, zaman yönetiminde kendilerine engel olan faktörleri nasıl kontrol altına alabileceğini öğrenmekte ve zamanı sağlıklı şekilde kullanabilmeleri konusunda beceriler geliştirebilmektedirler. Bu durum bireylerin iş ile iş dışı yaşamı arasında denge kurmasında yardımcı olabilecektir. Ya da kişiler stres yönetimine yönelik eğitimler alarak iş veya özel yaşamında karşılaşılabileceği olumsuzlukları azaltabilmesine, denge kurabilmesine katkı sağlayabilecektir (Yavuz, 2018: 21).

2.5.2. Örgütsel Kaynaklar ve Destekler

Günümüzde örgütler insan kaynağını güçlendirmek adına iyi bir iş yaşam dengesi kurulması gerektiğinin farkındadırlar. Böylece verimliliği, kârlılığı, değişime daha hızlı uyumu, bağlılığı hedeflemektedirler. Bu doğrultuda örgütler çalışanların iyi bir iş yaşam dengesi kurmasına yönelik çeşitli programlar ve politikalar geliştirmiştir.

Bunlar esnek çalışma programları ve iş yaşam politika ve uygulamaları olmak üzere 2 başlık altında aşağıda değerlendirilmektedir.

2.5.2.1. Esnek Çalışma Yöntemleri

Esnek çalışma yöntemleri olarak adlandırılan yeni çalışma yöntemlerinde “iş” örgütsel bir rol oynama özelliğini korumakla birlikte yapıldığı zaman ve mekân değişikliklere uğramış, artık sadece belirli bir iş yeri çatısı altında yapılan işler değil, daha kısa zamanda ve farklı saatlerde yapılan işler söz konusu olmaya başlamıştır (Çakır, 2001). Teknolojinin ve erişilebilme imkânlarının büyük etkisi ile geleneksel çalışma düzeninin yerini bırakmaya başladığı esnek çalışma yöntemleri, çalışanların iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi daha rahatlıkla kurabilmesi, günlük yaşamlarında daha az stres yaşaması ve böylelikle üretkenliğin, verimliliğin de artırılması hedefiyle geliştirilmektedir.

Esnek çalışma yöntemleri pek çok başlık altında toplanabilir. En çok karşılaşılan esnek çalışma yöntemleri aşağıda ele alınmaktadır.

2.5.2.1.1. Zaman Esnekliği

Bireyin çalışma saatleriyle ilgili söz hakkına sahip olması olarak tanımlanan zaman esnekliği kavramı (Aycan vd., 2007: 76) 2 başlık altında değerlendirilmektedir. Bu kavramlardan biri olan esnek iş günü, günlük ya da haftalık belli bir süre çalışma koşuluyla, işe başlama ve işten ayrılma saatlerini çalışanların ihtiyaçları doğrultusunda ayarlaması olarak açıklanmaktadır. Diğeri ise esnek ya da sıkıştırılmış iş haftası olarak adlandırılmakta olup günlük çalışma saatlerinin arttırılmasıyla haftalık çalışılan gün sayısının azaltılması olarak tanımlanmaktadır. Zaman esnekliği uygulamasını kullanan örgütler, çalışanların hayatlarını düzene sokmalarında yardımcı olmaktadır. İşe başlama ve bitirme zamanını kendi belirleyen ya da günlük çalışma saatlerini arttırarak çalışma gününü 3-4 güne sığdıran bir çalışan iş dışında yerine getirmesi gereken sorumlulukları rahatlıkla yerine getirebilme, aile veya evle ilgili işlerini halledebilme, kendine zaman ayırabilme fırsatı yakalayabilmekte ve bu durum da kişilerin iş yaşam dengesi kurmasına olumlu yönde yansıyabilmektedir (Uyargil, 2015: 80-82). Bu konuda yapılan araştırmalarda çalışma saatleri üzerinde daha fazla kontrolü olan ve çalışmaya başlama

ve bitirme saatlerini kendi ayarlayabilen çalışanların daha az iş yaşam dengesizliği yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır (Anderson vd., 2002; Eng vd., 2010). Aynı zamanda esnek zaman uygulamaları iş yaşam rolleri arasındaki dengeyi kurabilmesini kolaylaştırdığı için çalışanın iş yerindeki tutumlarına da olumlu katkılar sağlayacaktır. Çalışan işe ayrılan zamanda duygusal bakımdan daha rahat, mutlu ve daha yüksek bir enerjiyle çalışabilecek (Turgut, 2011: 161) bu da çalışanın iş tatminine, motivasyonuna, verimliliğine olumlu yönde yansıtılabilecektir.

2.5.2.1.2. Uzaktan Çalışma

Günümüzde teknolojiye gelişmeler ve değişimler iş yerinin merkezîyetçi yapıdan uzaklaşmasına ve çalışanların iş yeri dışında da işlerini yürütmesine imkân tanımaktadır. Bu tür bir çalışma düzeninde kişiler tam günlük bir işi kendi yaşam tarzlarıyla uyumlu bir şekilde sürdürebilmektedirler (Uyargil, 2015: 82). Bakıldığında, kişiler çalışmaya başlama, bitirme veya ara verme saatlerini kendilerine uygun olacak şekilde ayarlayabilmekte ya da çocuk bakımı, ev işi, kişisel ihtiyaçlarını karşılama gibi özel hayatına ilişkin işleri yapabilme konusunda zaman ayırabilmekte, esneklik kazanabilmektedir (Bingöl, 2010: 116). Çalışma şeklindeki bu tür değişiklikler, bireylerin ev ya da kişisel talepleriyle ilgili yapması gereken birçok şeyi yerine getirme fırsatı vermektedir. Bu da bireyin iş ve özel hayatı arasında denge kurmasına olumlu yönde katkı sağlamaktadır.

2.5.2.1.3. Yarı Zamanlı (Part-Time) Çalışma

Kısmi zamanlı çalışma olarak da adlandırılan yarı zamanlı çalışma, bir işgörenin iş yerinde tam zamanlı/standart çalışma saatlerinden daha az çalışması durumunda ortaya çıkan bir çalışma şeklidir (Uyargil, 2015: 80). Bu esnek çalışma biçimi, yetişkin erkek çalışanlara kıyasla daha çok öğrenciler, emekliler, ev hanımları özellikle de küçük çocukları bulunan anneler tarafından tercih etmektedir. (Lazar vd., 2010: 204). Yarı zamanlı çalışma bireylerin iş ve aile sorumlulukları arasındaki dengeyi sağlamasına yardımcı olmakta ve özellikle aile sorumluluğundaki geleneksel rolünü devam ettiren kadınların iş ve iş dışı sorumluluklarının uyuşmaması, uygun ve yeterli fiyatta çocuk bakım hizmeti bulamaması onları yarı zamanlı çalışmaya yönelmektedirler. Ancak

burada belirtilmesi gereken bir nokta bu çalışma tarzı kişilerin maaşlarını ve işte ilerleme fırsatlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Parlak, 2016: 133-134).

2.5.2.2. İş Yaşam Politika ve Uygulamaları

İşletmelerin çalışanların iş dışındaki yaşamlarını destekleyip desteklemediklerine göre kişilerin denge ya da müdahale algıları önemli ölçüde değişmektedir. Uzun çalışma saatlerinin kurum kültürü tarafından benimsendiği bir ortamda kişilerin iş yaşam dengelerini kurmalarında sıkıntı oluşturacaktır. Bu doğrultuda çalışanların dengeyi kurabilmesinde, işletmelerin benimseyeceği aile dostu kurum kültürünü oluşturmak ve bu kültürü koruyabilmek için kurumsal politikalar ve uygulamalar geliştirmek önem arz etmektedir (Vatansever, 2010: 218).

İşletmelerin aile kültürünü sağlayabilmek adına geliştirdiği ve uyguladığı bazı politika ve uygulamalar bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde sınıflandırılabilir (Fairllie, 2004: 4; Vatansever, 2010: 219) ;

Yaşlı veya hasta bakımına yönelik uygulamalar: Hasta aile bireyleri olanlar için iş yerinde veya iş dışında sağlanan bakım ve hemşirelik hizmetleri, yaşlı bakım evleri, maddi yardım, ücretsiz izin sağlama.

Çocuk bakımına yönelik uygulamalar: Doğum izni, süt izni, kreş imkânının tanınması, çocukların eğitiminin maddi olarak desteklenmesi, çocuk bakım hizmetleri sunulması.

Çalışan destek programları: Çalışanlara psikolojik/tıbbi, mali (kişisel bütçeleri, alacak-borç durumları, emeklilik vs.), hukuki (boşanma, iflas, mahkeme çağrısı, yasal cezalar vs.) konulara bilgi sağlayan, bazı işlemleri onlar adına yürüten birimler.

Yaşam becerileri eğitimleri: Önceliklerini belirleme, stres ve zaman yönetimi, ebeveyn olma sorumlulukları ve benzeri konularda eğitim programları.

Yukarıda belirtilen bu uygulamalar kişilerin iş ve iş dışındaki yaşamında karşılaşılabileceği birçok probleme çözüm bulma konusunda önem taşımaktadır. İş yaşam dengesinin sağlanmasında, dolayısıyla işinde ve özel yaşamında kişilerin mutlu olmasında bu uygulamalar önemli katkılar sağlamaktadır. Ayrıca kişilerin yaşadığı bu

memnuniyet çalıştığı kuruma da yansıyarak kurumun verimliliği ve karlılığını da olumlu yönde etkileyecektir.

Burada belirtilmesi gereken bir nokta da bu politikaların uygulanmasında yöneticinin desteğinin önemli bir rol oynamasıdır. Çünkü yönetici iş yaşam dengesini korumaya yönelik geliştirilen kurumsal politikaların uygulanıp uygulanmamasında belirleyici bir öneme sahiptir. Örneğin, iş yerinde doğum sonrası izin hakkı olmasına karşın, yönetici, bireyin ücretsiz izin kullanmasına izin vermeyebilir. Bu yüzden destekleyici bir yönetici ile çalışmak dengeyi sağlamakta önemli olacaktır (Aycan vd., 2007: 81).

Sonuç olarak çalışanlara iş yerinde sunulan alternatifler/uygulamalar onların iş ve iş dışı yaşamını kolaylaştırmasını, zamanlarını daha etkili yönetebilmesini sağlayacaktır. Bu da çalışanların iş ve özel yaşam alanları arasında dengeyi yakalamasına, yüksek yaşam doyumu sağlamasına katkıda bulunacaktır.

Özetle çalışmanın bu bölümünde öncelikli olarak iş yaşam dengesi kavramının tanımına yer verilmiştir. Devamında iş yaşam dengesiyle ilgili kuramsal yaklaşımlara ve iş yaşam dengesini etkileyen faktörlerin neler olduğuna değinilmiştir. Son olarak, iş yaşam dengesinin kurulup kurulamaması sonucunda ortaya çıkabilecek sonuçlar ele alınıp iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik kaynaklar ve desteklerin neler olabileceği incelenmiştir. Çalışmanın devamı olan üçüncü bölümünde beş faktör kişilik özellikleri konusu üzerinde durulacaktır.

BÖLÜM 3

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Çalışmanın bu bölümünde öncelikli olarak kişilik kavramının tanımına ve kişiliği etkileyen faktörlere yer verilmiştir. Sonrasında karakter, mizaç ve yetenekten oluşan kişilikle ilgili kavramlardan bahsedilip kişilikle ilgili geliştirilmiş olan kuramlara değinilmiştir. Bu kuramlar içerisinde çalışmada kullanılan beş faktör kişilik kuramına ise detaylı olarak son kısımda yer verilmiştir.

3.1. KİŞİLİK KAVRAMI ve TANIMI

İnsanlar fiziksel görünüşleriyle olduğu kadar tutum ve davranışları bakımından da birbirinden farklılıklar göstermektedirler. Nasıl ki her birey ortak biyolojik yapısına sahip olmasına rağmen birbirilerine benzemiyorsa aynı şekilde bir olay karşısında verecekleri tepkiler de birbirinden farklı olabilecektir. Çünkü bireylerin, düşünce yapıları, duyguları, çevreyi algılayış şekilleri, çevredeki olaylara yaklaşım tarzları birbirinden farklı olmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2010: 72). Bireyler arasında gözlenebilen ve bir insanı diğerinden ayıran bu farklılıklar bilim insanları tarafından klinik, eğitim ya da iş ortamlarındaki uygulamalarla uzun yıllarca araştırılmış (Can vd., 2006: 63) ve bireysel bir varlık olan insanın ona bu bireyselliği, özgünlüğü kazandıran özellikleri "kişilik" kavramı altında açıklamışlardır (Aytaç, 2001).

Kişilik, günlük konuşmalarımızda en çok kullanılan kavramlardan biri olmasına rağmen, üzerinde henüz hemfikir olunmuş ortak bir tanımı bulunmamaktadır. Farklı bilim dalları, farklı birçok bilim insanı çeşitli şekilde ele alarak kavramı değerlendirmektedirler. Bu nedenle yazında birçok kişilik tanımına rastlamak mümkündür. Kişilikle ilgili olarak yapılan bu tanımların bazılarını aşağıda yer verilmiştir:

Allport (1937: 48) kişiliği, bireyin çevresine özgün ve farklı bir biçimde uyum sağlamasına neden olan psikofizik sistemlerin dinamik bir organizasyonu olarak tanımlamaktadır. Bu tanımda Allport bireyin kendine özgü duygu, düşünce ve

davranışlarının benzersiz bir şekilde örgütlenip bütünleştiğini ve çevresine uyum sağlamasındaki eşsizliğini vurgulamaktadır.

Köknel'e (1997: 19) göre kişilik, "Bir insanı başkalarından ayıran bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerin bütünü" olarak değerlendirilmektedir. Diğer bir ifadeyle, "Bir insanı nesnel (objektif) ve öznel (sübjektif) yanlarıyla diğerlerinden farklı kılan duygu, düşünce, tutum ve davranış özelliklerinin tümü" olarak açıklamaktadır.

Burger (2006) kişiliği, bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçler olarak tanımlamaktadır. Tanımdan anlaşıldığı üzere 2 kavram üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu kavramlardan biri olan tutarlı davranış kalıbı bireylerin zaman ve durum göre davranışlarında benzerlik göstermesini vurgulamaktadır. Yani dışa dönük birisinin hem şimdi hem de gelecekte dışa dönük olması, rekabetçi olan bir kişinin ise hem iş yerinde hem de sporda rekabetçi olmasını beklenilmesi gibi. Ancak burada değinilmesi gereken bir nokta bulunmaktadır. Dışa dönük kişi bazı durumlarda veya ciddi ortamlarda neşeli ya da girişken davranışlar göstermeyebilir, diğer bir ifadeyle bireyin davranışları içinde bulunduğu duruma göre değişebilmektedir. Burada esas olan kişinin "gerçek doğasını" tanımlayan özelliklerde temel bir tutarlılık olmasıdır. Diğer kavram kişilik içi süreçler ise, bireylerin nasıl davranacağını ve hissedeceğini etkileyen ve içlerinde gelişen bütün duygusal, bilişsel ve güdüselle süreçleri ifade etmektedir. Örneğin, tehdit karşısında duyulan kaygıyla başa çıkma süreçleri nasıl kullanıldığı ve bu süreçlerin bireysel farklılıklarla nasıl bir etkileşime girdiği kişilik içi süreçlerle ilgili olmaktadır.

Bir başka tanıma göre ise kişilik, bireylerin doğuştan getirdiği özellikler ile sonradan toplum içerisinde yaşamının kazandırdığı özelliklerin toplamıdır (Özdemir vd., 2012: 566; Akyıldız, 2006: 3). Birincisi, bireyin psiko-varlığının biyolojik içeriğine, ikincisi ise sosyal boyutuna vurgu yapmaktadır (Akyıldız, 2006: 3).

Baymur'a (2010: 253) göre ise kişilik, bir insanın bütün ilgilerinin, tutumlarının, yeteneklerinin, konuşma tarzının, dış görünüşünün ve çevresine uyum biçiminin niteliklerini kapsayan bir kavramdır. Tanıma bakıldığında kişiliği belirleyen 4 etken olduğu görülmektedir (Eren, 2015: 84);

- Bir kimseyi diğerinden ayıran dış görünümü. Bu özelliğiyle kişi fiziksel olarak (boy, vücut ağırlığı gibi) diğerlerinden ayrılmaktadır.
- Kişinin faaliyet alanı ile ilgili olarak rolü veya görevi. Bu özellik ancak kişinin belirli bir yaşa gelip aktif olarak bir görevi yüklenmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır.
- Rol veya görev alan kişinin zekâ, enerji, ahlak, arzu gibi potansiyel yetenekleri.
- Kişinin içinde yaşadığı toplumsal özellikler. Toplumun yaşam felsefesi, kültür seviyesi, din ve ahlak anlayışı ve buna benzer hususlar kişilik üzerine dolayısıyla da tutum ve davranışlarına etki etmektedir.

Cüceloğlu (2012: 404) kişiliği; bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi olarak tanımlamaktadır.

Polatçı ve Sobacı (2014: 64) ise kişiliği, insanın diğerlerinden ayrışarak "birey" olmasını sağlayan ve her insanı "ayrı bir dünya" yapan özellikler bütünü olarak ifade etmektedirler. Bu özellikleri nedeniyle bireylerin olay ve olgulara tepkisi farklı olabilecektir (Polatçı vd., 2015).

Eren (2015: 83) ise kavramı, hem birey hem de başkaları açısından tanımlamaktadır. Birey açısından kişilik, insanın fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkında bilgi sahibi olmasıdır. Yani insanın kendi içinde olup biten her şeyi (umutları, arzuları, hayalleri, değerleri vb.) değerlendirmesi, kendisi için yarar ve tatmin sağlayacak duruma geçmek istemesidir. Başkaları açısından kişilik ise, bireyin toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olması olarak tanımlanmakta olup burada bireyin diğerleri tarafından nasıl algılandığı vurgulanmaktadır.

Diğer bir tanıma göre kişilik, "bireyin yaşama biçimi" şeklinde tanımlanmaktadır. Nasıl ki kültür, bir toplumun yaşama tarzını gösteriyorsa kişilik de ferdin yaşama tarzını ifade etmektedir. Ancak bu yaşama tarzının içinde çok sayıda özellik, bilinen ve bilinmeyen birçok boyut bulunmaktadır. Bunların içinde, insanın yetenekleri, arkadaşlık ilişkileri, eğitim, kişisel ve zihinsel özellikleri örnek vermek mümkündür (Güney, 2015: 54).

McShane ve Von Glinow (2016: 29) ise kişiliği, "Kişiyi özelliklerinin arkasındaki psikolojik süreçlerle birlikte nitelendiren görece olarak sürekli duygu, düşünce ve davranış kalıpları" olarak tanımlamaktadırlar.

Yukarıdaki tanımlardan anlaşılacağı üzere kişilik çok yönlü bir kavram olup insan davranışlarıyla ilgili çok sayıda özelliği çağrıştırmakta ve farklı tanımlarla açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu doğrultuda konuyla ilgili yapılan tüm bu tanımlardan yola çıkarak daha geniş bir yelpazede kişilik şu şekilde tanımlanmaktadır: İnsanın konuşma, hissetme, düşünme, olaylara bakış şekilleriyle, doğuştan getirdiği ve sonradan kazandığı, onu diğer insanlardan ayıran özelliklerin tümünün oluşturduğu bir bütündür (Güney, 2011: 55).

Kişilikle ilgili belirtilen bu bilgiler ışığında kişilik kavramının taşıdığı bazı özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Eren, 2015: 84);

1. Kişilik doğuştan var olan ve sonradan edinilen eğilimlerin bütününden meydana gelmektedir.
2. Kişilik kazanılan bu eğilimlerin düzenlenmesidir. Böylece eğilimlerin oluşturduğu bir yapıdan söz edilmektedir.
3. Her bireyin kişisel özelliğini diğerlerinden ayıran bir takım farklılıklar mevcuttur. Yeryüzünde kişilik kavramı sayılamayacak kadar çok tipi içermektedir.
4. Kişilik bireylerin eğilimlerini çevreye uydurmaktadır. Yani aynı birey farklı çevresel koşullar altında farklı tutum ve davranışların ortaya çıkmasına neden olan bir sosyal uyum kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır.
5. Her kişiliğin doğuştan kazanılmış bir tek karakteri vardır ve karakter kişiliğin vazgeçilmez bir unsurudur.

3.2. KİŞİLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Kişiliği oluşturan faktörlerin neler olduğu ya da nelerin kişilik denilen olguyu ortaya çıkardığı sorusuna tek bir yanıt bulmak mümkün değildir. Çünkü kişiliği oluşturan birçok faktör bulunmaktadır ve aynı zamanda birçok kuramcıya göre bu

faktörlerin sayısının ve öneminin farklılık gösterdiği görülmektedir. Böyle olmasına rağmen kişilik kuramıyla ilgilenen birçok bilim insanının ortak olarak kabul ettiği bazı faktörler bulunmaktadır. Çalışmanın bu kısmında bu faktörler; kalıtsal (genetik) faktörler, kültürel faktörler, aile faktörleri, sosyal sınıf ve sosyal yapı faktörleri, coğrafi ve fiziksel faktörler ve diğer faktörler olmak üzere altı başlık altında incelenmektedir.

3.2.1. Kalıtsal (Genetik) Faktörler

Kişiliği etkileyen faktörlerin en önemlilerinden birisi kalıttır. Kalıtım, bireyin anne ve babasının birtakım özelliklerinin kromozomlar vasıtasıyla bireye geçmesini ifade etmektedir (Köknel, 1997: 27). Bireylerin fiziksel yapısı (boy, ten, göz rengi, ağırlık vb.), yüz güzelliği, kas ve refleksleri, enerji düzeyleri, heyecanlılıkları, duygusallıkları, karşı koyma ve dayanıklılıkları, zekâ durumu gibi bedensel, zihinsel ve duygusal özellikler de kalıtım önemli bir etkiye sahip olmaktadır (Robbins ve Judge, 2012: 135).

Kişiliğin belirlenmesinde genetik özellikler, diğer bir ifade ile doğuştan gelen kalıtsal özellikler önemli bir rol oynamaktadır. Aslında, diğer bütün türler gibi insanlar da kendi türlerinin özellikleriyle donatılmış ortak bir kalıtımı paylaşmaktadır. Fakat türün içinde yer alan kalıtsal değişiklikler kişiler arası farklılıklara yol açmaktadır. Böylece, her kişi, genel kalıtsal özelliklerinin yanında, kendi soyuna ve ailesine ait bazı kalıtım özelliklerini de taşımaktadır (Eroğlu, 2015: 221).

Kalıtsal özelliklerin kişilik üzerindeki etkisini açıklamaya yönelik ikizler üzerinde ilgi çekici araştırmalar yapılmıştır. Aynı yerlerde yetiştirilmiş, farklı çevre ve kültür sistemlerinde büyüyen tek yumurta ikizlerini konu alan bir araştırmada, bazı kişilik özelliklerinin benzer olduğu, genetik faktörlerin araştırmayı yapanların tahmin ettiğinden fazla oranda etkili olduğu tespit edilmiştir. Yine bu kapsamda yapılan başka bir araştırmada, farklı evlerde yetiştirilen ve aynı kromozom birleşimlerine sahip olan tek yumurta ikizlerindeki kişilik benzerlikleri, aynı evde birlikte yetişen farklı kromozom birleşimlerine sahip olan kardeşler arasındaki benzerlikten daha fazla saptanmıştır (Çetin ve Beceren, 2007: 113; Robbins ve Judge, 2012: 135). Bu doğrultuda araştırmacılar, ikizlerin kişilik benzerliklerinin yaklaşık %50'sinin ve meslek ve iş dışı alanların seçiminin %30'unun kişinin genetik özelliklerinden kaynaklandığı

ifade etmektedirler (Robbins ve Judge, 2012: 135). Diğer bir ifadeyle genetik kodlar yani kalıtım yalnızca göz rengi, ten rengi ve fiziksel görünümü değil aynı zamanda tutumları, kararları ve davranışları da etkilemektedir (McShane ve Von Glinow, 2016: 29).

3.2.2. Kültürel Faktörler

Kişiliği belirleyen önemli faktörlerden biri de bireylerin içerisinde yaşamış oldukları toplumun kültürüdür. İnsanlar dünyaya geldikleri andan itibaren diğer insanlar tarafından hazırlanmış bir ortamda ve üretilmiş bir kültürel yapı içinde kendilerini bulmaktadırlar (Şişman, 2014: 2). Bu kültürel yapı içerisinde var olan her kişi bu yapıdan farklı alanlarda yaşam boyu etkilenmekte ve ilgileri, idealleri, yaşam biçimi, insan ilişkileri bu yapı doğrultusunda şekillenmektedir. Kültürel yapıdan etkilenen kişiye özgü bu bütünsel özellikler, kişiliğin oluşumunda önemli bir faktördür.

Kültürel faktörler ile öğrenme arasında bulunan etkili ilişki kişiliği doğrudan etkilemektedir. Öğrenme, sık sık tekrarlama ya da deneyim sonucunda hafızada fazla miktarda bilginin yer alması ve davranışta kalıcı değişmelerin ortaya çıkmasıdır. Kişi, bulunduğu kültürel yapı içerisinde öğrendikleriyle kişiliğine şekil vermektedir (Koçyiğit, 2016: 175; İlbars, 2018: 211) Yemek yeme şeklinden, giyim tarzına, konuşma biçimine, yaşam ve ölüm hakkındaki düşüncelerinden, komik ve duygusallık anlayışına kadar birçok özellik kültürel faktörlerin fonksiyonudur ve bu fonksiyonlar kültürel yapının etkisiyle değişmekte gelişim göstermektedir. Bireyler bu fonksiyonlar vasıtasıyla yeni davranış özelliklerini öğrenerek kişiliklerini oluşturmaktadırlar (Özsoy ve Yıldız, 2013: 6; Güney, 2015: 58). Fakat kültürel faktörlerin etkisi herkes için aynı olmamaktadır. Her birey soyut kavramlardan oluşan kültürel değerleri algılama mekanizmalarının farklı olmasından dolayı algılamalarında seçicilik olgusu ile farklı algılamaktadır. Buna bağlı olarak da aynı kültürel koşullarda öğrenme farklı seviye ve derecelerde gerçekleşebilmekte bu da kişilik oluşumunu etkilemekte ve kişilik farklılıkları yaratabilmektedir (Zel 2001: 23). Sonuç olarak kişinin bulunduğu kültürden edindiği birçok bilgi, kişiliğinin oluşmasında önemli bir rol oynamaktadır.

3.2.3. Ailesel Faktörler

İnsan kişiliğinin oluşumunda etkili olan önemli bir diğer faktör de ailedir. Aile, normal şartlar içinde insanların karşılaştığı ilk sosyal grup olup sosyal değerleri ilk öğrenmeye başladıkları yer olarak bilinmektedir. Çocuklar, birçok sosyal değeri ve kendilerine özel bazı davranışları, toplumsallaşmanın ilk kaynağı olan ebeveynlerini gözlemleyerek oluşturmaktadırlar. Bireyin kişiliğinin oluşmasında doğup büyüdüğü aile ortamının etkisi çok fazladır. Anne ve babalar farkında olsun ya da olmasın çocuklarının kişilikleri kendilerinin birçok özelliğini taklit ederek öğrenip geliştirmektedirler (Eroğlu, 2015: 227; Koçyiğit, 2016: 175). Bununla birlikte aile içindeki ilişkilerin biçimi de kişiliğin oluşmasında önemli bir yer tutmaktadır. Anne ve babası otoriter davranan çocukların yetişkinlik dönemlerinde çekingen, pısırık, insanlarla olan ilişkilerinde sert davranışlar gösterirken, karşılıklı sevgi ve saygının ön planda olduğu bir ebeveyn ilişkisinde çocukların da sevgi ve saygıyla hareket ettikleri, başkalarıyla kolay sosyal ilişkiler kurdukları yapılan araştırmalarda görülmektedir (Güney, 2015: 58). Tüm bu durumlar göz önünde bulundurulduğunda, aile içindeki iletişim ve yaklaşım, çocukların kişiliklerinin oluşmasında önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

3.2.4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörleri

Kişiliğin oluşumunda etken oluşturan bir diğer faktör de toplumsal yaşamda kişilerin ait oldukları sosyal sınıflar ve içinde bulundukları alt kültürlerdir. Toplumun kültürel yapısı, kişiliğin genel olarak kabul edilen yönlerini oluşturmaktadır. Her toplumun yapısı farklı sayıda alt kültürlerden oluşmuştur. Bu farklı alt kültürler değişik grupların ve ilişkili olarak farklı kişilik tiplerinin oluşmasına sebep olmaktadır (Güney, 2015: 59). Kişilerin ait oldukları sosyal sınıf ise, onun düşünce ve eğilimlerini, tüketim kalıplarını, eğitim imkânlarını, yaşam biçimlerini ve çeşitli kişisel özelliklerini etkileyebilmektedir. Örneğin, dar gelirli bir ailenin çocuğu çeşitli imkânsızlıklar içerisinde bulunurken varlıklı bir ailede yetişen çocuk beslenme ve özel eğitim imkânlarıyla yeteneklerini daha fazla geliştirme fırsatı yakalayabilir. Bu iki durum ise bireylere hazırcı, bedavacı, mücadeleci, hareketli, yarışmacı, dayanıklı/dayanıksız olma gibi farklı kişisel özellikler kazandırabilmektedir (Eroğlu, 2015: 229).

3.2.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

İnsanların içinde doğup büyüdüğü coğrafi çevrenin de kişiliğin oluşumundaki etkisinden söz etmek mümkündür. Coğrafi çevre içerisinde ele alınabilecek olan tabiat, iklim ve yaşanan bölgenin fiziki şartlarının insanların kişilik oluşumu üzerinde belirgin etkileri bulunmaktadır (Çetin ve Beceren, 2007: 116). Coğrafya, insanların kişilik oluşumunda etkili olan faktörler üzerinde özellikle de toplum kültürüne yönelik faktörler açısından önemli bir etkidir.

3.2.6. Diğer Faktörler

Kişiliğin oluşumunda önemli rol oynayan yukarıda bahsedilen faktörler dışında başka faktörlerde bulunmaktadır. Bu faktörlerden birkaçı aşağıda incelenmektedir:

Kitle İletişim Araçları: Kitle iletişim araçları kişiliğin şekillenmesinde belirgin etkileri bulunmaktadır. Bu araçları etkin bir şekilde kullanıp kullanmama kişilerin kişilikleri arasında farklılıklar oluşturabilecektir. Televizyon, radyo, gazete, dergi, kitap gibi kitle iletişim araçları insanların yaygın olarak faydalandıkları birer eğitim, kültür ve eğlence vasıtasıdır. Bu doğrultuda çocukların yetişmesinde ve gençlerin yeni davranış özellikleri kazanmasında etkisi fazla olmaktadır (Güney, 2015: 60).

Yetişkinler Grubu: Bireylerin içinde bulundukları sosyal gruplar içerisindeki yetişkinler grubu da kişiliğin oluşmasında etkisi olan faktörlerden birisidir. Bireylerin, bazı ideallerini, gelecekle ilgili planlarını ya da diğer davranış şekillerini belirlemede çevrelerindeki yetişkinlerden bazılarını kendilerine örnek alacaklardır. Bu örnek bireylerde, kişiliğin oluşmasında etkin bir faktör olarak görülecektir (Eroğlu, 2015: 231).

Deneyimler: Kişilerin yaşamış oldukları deneyimler de kişiliğin oluşmasında etkili bir faktör olmaktadır. İnsanların bugünkü kişilikleri, çocukluğundan beri yaşadığı olayların kendilerini etkilemesiyle şekillenmektedir. İnsanlar tarafından sürekli kandırılan bir bireyin, şüpheli olması bu duruma bir örnek olarak gösterilebilmektedir (Can vd., 2015: 72).

3.3. KİŞİLİKLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Kişilik çok sayıda özellikten meydana gelen karmaşık bir bütündür. Günlük konuşmalarda yerine birçok farklı kavram kullanılmaktadır. Bu kavramları kişiliği tam olarak ifade etmese de yani aynı anlamda olmasalar da kişiliğin birer parçası olarak değerlendirilmektedir. Bu kavramlar karakter, mizaç ve yetenek olarak üç temel başlık altında ele alınmakta olup aşağıda detaylı olarak açıklanmaktadır.

3.3.1. Karakter

Bireyin kişiliğinde bulunan doğuştan var olan, çevrenin ve yetiştirilmenin etkisi ile ortaya çıkan karakter (Kutunis, 2006: 52; Van Schuerbeek vd., 2011), kişiliğin sosyal ve ahlaki özelliklerini ortaya koymaktadır (Zel, 2001: 27). Karakter, bireye özgü davranışların bütünü olup, insanın duygusal, bedensel ve zihinsel etkinliğine çevrenin verdiği değer olarak ifade edilmektedir. Başka bir tanımda ise karakter, kişinin içinde yaşadığı çevrede geçerli olan ahlak kuralları karşısında ortaya çıkan ruhsal özelliklerin tümü olarak açıklanmaktadır (Köknel, 1997: 21; Katipoğlu, 2012: 343). Tanımlara bakıldığında karakterin, toplumun kabul ettiği, geçerli kurallara ve ahlaki değerlere göre şekillendiği görülmektedir. Bu doğrultuda bir kişinin karakterine yönelik değerlendirme bireylerin kişilik özelliklerinin (dürüstlük, cömertlik, övünme, fedakârlık gibi) toplum tarafından iyi ya da kötü olarak yorumlanmasıyla oluştuğu söylenebilmektedir (Cloninger, 1994; Tatlılıoğlu, 2013: 131). Öğrenilmiş tutumlar olmasından dolayı zamanla değiştirilebilecek özellikleri içermektedir (Sayın ve Aslan, 2005: 277).

3.3.2. Mizaç

Mizaç, karakter gibi kişiliğin bir yönünü ya da ögesini oluşturmakta olup süreklilik gösteren, kalıtsal özellik taşıyan bir kavramdır (Van Schuerbeek vd., 2011; Katipoğlu, 2012: 343; Güney, 2015: 64). Mizaç, kişiliğin duygusalılık, hareketlilik durumunu temsil etmektedir ve günlük dilde "huy" olarak da adlandırılmaktadır. Mizaç veya huy kişilerin duygusal denge durumuyla ilgili olmaktadır (Cloninger, 1994; Kutunis, 2006: 53). Öfkelenmek, çabuk kızmak, sıkılmak, hareketli olmak ya da olmamak, neşelenmek gibi değişken özellikler mizaç (huy) kapsamında değerlendirilmektedir (Köknel, 1997: 19; Van Schuerbeek vd., 2011; Dilek ve Taşkıran,

2016: 405). Atasözlerimiz arasında bulunan, "Can çıkar huy çıkmaz", "Huy canın altındadır", "Huylu huyundan vazgeçmez" gibi deyişler mizacın/huyun kişilikle sıkı bağlantısı olduğunu açıkça göstermektedir (Köknel, 1997: 20; Ceylan, 2019: 55).

3.3.3. Yetenek

Kişiliğin oluşumunda ve biçimlenmesinde önemli olan diğer bir olgu da yetenektir. Yetenek insanların doğuştan getirdiği ve zamanla geliştirebildiği kapasiteleri olarak değerlendirilmekte olup zihinsel ve bedensel yetenekler olarak ikiye ayrılmaktadır (Güney, 2015: 66). *Zihinsel yetenek*, insanların belirli olay, olgu, durum ve ilişkileri kavrayabilme, sınıflandırabilme, analiz edebilme ve sonuca varabilme, sayısal ve teknik ilgi, karşılaştırma, ilişki kurma gibi zihinsel özelliklerin tamamını içermektedir (Çetin ve Beceren, 2007: 118). *Bedensel yetenek* ise ayakta durma, koşma, görme, renk ayırma, derinliği fark etme, tat ve koku hissetme, el-kol-ayak gibi organları belli bir koordinasyon içerisinde kullanma gibi insanların duyu organları aracılığıyla bazı olguları gerçekleştirmeleri şeklindeki özellikleri içermektedir (Kutunis, 2006: 53). Bu durumda yeteneği, insanların davranışlarını düzenleme ve gerçekleştirmede yararlandıkları zihinsel ve bedensel kapasiteleri olarak değerlendirmek mümkündür. Zihinsel yeteneklerin kazanılması kalıtsal özelliklere ve öğrenme yoluyla sağlanan birikime bağlı iken bedensel yeteneklerin kazanılması yaşa ve belirli tecrübelerle bağlı olmaktadır (Uğurlu, 2012).

3.4. KİŞİLİK KURAMLARI

Kişiliği inceleyen bilim insanları, kişiliğin oluşumu, gelişimi ve davranışlara yansımaları konusunda pek çok araştırma yaparak çeşitli kişilik kuramları geliştirmişlerdir. Çok sayıda olan bu kuramların her biri kişiliğin nasıl oluştuğunu, hangi değişkenlerden meydana geldiğini ele alırken, gerçekte kişiliğin belirli yönlerine ağırlık vermektedir. Yani her bir kuram insan kişiliğinin önemli bir boyutuna yönelerek insan davranışlarını öngörmeye, izah etmeye odaklanmıştır. Bu noktadan hareketle çalışmanın bu kısmında insan kişiliğini farklı açılardan ele alan ve yazın incelendiğinde sıklıkla bahsedilen kişilik kuramlarına yer verilmektedir.

3.4.1. Freud'un Psikanalitik Kuramı

Kişiliğin şekillenmesinde en önemli faktörün bilinçaltı kavramı olduğu üzerine odaklanan bu kuram Sigmund Freud tarafından kurulmuş olup, onu izleyenler tarafından geliştirilmiştir (Başaran, 2000: 62). Psikoloji tarihinin en önemli kuramcılarında biri olan Freud, psikanalitik kuramının temelinde kişiliğin algılanmasına ve açıklanmasına ilişkin üç ayrı kuram geliştirmekte ve kişilik incelemelerinde bu kuramları kullanmaktadır (Can vd., 2015: 78). Freud'un geliştirmiş olduğu bu kuramlar şu şekildedir:

Toporafik kuram: Freud bu kuramda kişiliği açıklamak için zihni; bilinç, bilinç öncesi ve bilinçaltı olmak üzere üç kısma bölerek incelemiştir (Burger, 2006: 77). *Bilinç*, farkında olduğumuz düşünceleri ifade etmektedir. *Bilinç öncesi*, o an zihnimizde olmayan ancak çağrılması halinde bilince ulaşabilen bütün bilgileri içermektedir. Hatırlayabildiğimiz her türlü anı ya da bilgi bilinç öncesinde yer almaktadır (Atkinson, 1999: 460; Engler, 2009). *Bilinçaltı* ise bilincin dışında kalan, her istenildiğinde ulaşılamayan özel bir takım tekniklerle bilinç düzeyine çıkarılabilen yaşanmışlıkların bulunduğu yer olmaktadır (Can, 2015: 78). Bireyin bastırdığı, gerçeklik bilincine ulaşmak istemediği, ulaştığında kişide kaygı duygusu uyandırabilen duygusal birikimlerin kaynağıdır (Topses ve Serin, 2018: 23). Freud bilinç ve bilinç öncesini buzdağının suyun üzerinde görünen kısmı olarak nitelendirirken bilinçaltını ise dışarıdan bakınca görünmeyen ancak buzdağının görünür kısmına göre çok daha büyük olan sualtındaki kısmına benzetmektedir (Atkinson, 1999: 460). Bilinçaltının davranışlar (özellikle anormal davranışlar) üzerindeki etkisini anlamak psikanalitik bakış açısında anlamanın bir yolu olmaktadır (Burger, 2006: 77).

Yapısal kuram: Freud sonrasında yaptığı çalışmaların sonucunda topografik kuramın insan kişiliğini açıklamada sınırlılık getirdiğini fark etmekte ve buna ek olarak yapısal kuramı oluşturmaktadır. Bu kuram göre kişilik yapısı, id, ego, süper ego olmak üzere birbirleriyle etkileşimde bulunan üç bileşenden oluşmaktadır (Burger, 2006: 77; Aytar vd., 2014: 238). Kişiliğin en ilkel bölümü *id (alt benlik)*'tir. İd, doğuştan getirilen ve öncelikli olarak tatmin edilmesi gereken fizyolojik ve biyolojik ihtiyaçların depolandığı yerdir. Tamamen bilinçaltı düzeyde işlev göstermekte ve kişiliğin önce gelişen bölümü olmaktadır. Bu kısımda birey haz/zevk ilkesine göre hareket etmekte

diğer bir ifadeyle herhangi bir fiziksel ve toplumsal sınırlamaları dikkate almadan sadece kişisel tatminini sağlayacak şeylerle ilgilenmektedir (Can vd., 2015: 78). İd'i denetim altında tutmaya çalışan denetim birimi, *ego* (*benlik*) olarak değerlendirilmektedir. Ego, gerçeklik ilkesine göre hareket etmekte yani kişinin biyolojik ve psikolojik gereksinimlerinin nesnel gerçekliğin içinde arandığı bölge olmaktadır. Mantıklı ve gerçekçi düşünce ürünüdür. İd "hemen şimdi istiyorum" der, ego gerçek dünyayı hesaba katarak "koşullar uygunsa sana istediğini verebilirim" der. Diğer bir ifadeyle ego idin ilkel isteklerini toplumsal gerçeklerle ilişkilendirerek davranışı şekillendirmektedir. Ego idin isteklerini süper egoya uygun hale getirmeye çalışan bir arabulucudur (Engler, 2009: 47; Cüceloğlu, 2012: 408). Eğer ego bu konuda başarılı olamazsa kişide zihinsel gerginlik, kaygı, tereddüt ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda ego'nun düzenli işlemesi zihinsel sağlık ve davranışın düzenliliği açısından önemli olmaktadır (Zel, 2001: 34). Ego'nun düşünce ve eylemlerini denetleyen bölüm ise *süper ego* (*üst benlik*)'dur (Can vd., 2015: 79). Bireylere ailelerinden, büyüklerinden, öğretmenlerinden aktarılan, ödül ve ceza uygulamalarıyla pekiştirilen geleneksel değerlerin ve toplumun ideallerinin içsel temsilcisidir, aslında bu kısım kişiliğin ahlaki ve vicdani kısmını oluşturmaktadır (Engler, 2009: 47; Geçtan, 2012: 45). İdin tam karşıtı olan süper-ego, kişinin davranışlarını, düşüncelerini, eğilim ve duygularını kontrolü altına almakta, idden gelen dürtüleri baskılamaktadır. İd kişinin ne yapmak istediğinin, süper-ego ise toplumda bireyin ne yapması gerektiğinin belirleyicisi olmaktadır (Zel, 2001: 33).

İd, ego veya süper ego'dan birinin diğerlerinden zayıf veya kuvvetli olduğu durumlarda farklı kişilik türleri ortaya çıkmaktadır (Ceylan, 2014: 43). Freud'a göre bu üç sistemden idin (alt benlik) hepsi, ego (benlik)'nun bir kısmı ve süper ego (üst benlik)'nun ise büyük bir kısmı bilinçaltında farkında olmadığımız istek, arzu, duygu, düşünce ve dürtülerin depolandığı büyük haznede kalmaktadır (Atkinson, 1999: 461; Cüceloğlu, 2012: 409).

Psikoseksüel gelişim kuramı: Freud insan davranışlarının temelinde cinsel dürtüler yattığını, kişilik gelişiminde cinsel gelişmeyle belirlendiğini ileri sürdüğü diğer kuramı ise "psikoseksüel gelişim dönemleri"dir. Psikoseksüel gelişim her biri bir öncekini takip eden beş dönem içerisinde kendini göstermektedir. (Can vd., 2015: 79).

Ayrıca Freud, yetişkin kişiliklerin bireylerin yaşamının ilk beş ya da altı yılındaki deneyimlerinden oluştuğunu ileri sürmektedir (Burger, 2006: 85). Freud'un insan kişiliğine etki eden bu beş önemli dönemi yaşlar itibariyle şu şekilde ifade etmektedir: Oral dönem (0-18 ay), anal dönem (1-3 yaş), fallık dönem (3-6 yaş), latent dönem (6-12 yaş) ve genital dönem (12-18 yaş)'dır (Engler, 2009; Topses ve Serin, 2018: 27).

3.4.2. Cattell'in Kişilik Faktörleri Kuramı

Cattell, kişilik özelliklerine ilişkin temel faktörleri bulmayı amaçlayan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Psikologlar kişilikle ilgili birçok özellik belirlemiştir. Fakat bu özellikler arasında küçük farklılıklar olmasına rağmen birbirine çok yakındırlar. Mesela sosyal olmakla dışa dönük olmak aralarında ufak farklılıklar olsa da çok farklı kavramlar değildir. Cattell, birbiriyle ilişkili özellikleri gruplandırıp, birbirinden bağımsız olanları ayırmaktadır. Bu yolla kişiliğin temel yapısının belirleneceğini açıklamaktadır (Burger, 2006: 248). Bu yapıyı oluşturmak için Cattell, araştırmasında faktör analizi tekniğini kullanmaktadır. Bu analizi gerçekleştirebilmek için de çok sayıda insandan veri toplamıştır. Cattell faktör analizi çalışmalarında üç farklı veri kaynağı kullanmaktadır. Bu kaynaklardan ilki "L-Veri" olarak adlandırdığı günlük yaşamdaki gerçek değerlendirmeleri içeren verilerdir. Bu veriler kişiyi gerçek yaşamda yakından tanıyan kişilerin onunla ilgili değerlendirmelerinden de elde edilmektedir. İkinci kaynak "Q Veri" kişinin kendine dair değerlendirmelerinden elde edilen verilerdir. Üçüncü kaynak ise, bireyin zekâsının, yeteneklerinin ya da farklı alandaki performanslarının objektif testler aracılığıyla ölçülmesiyle elde edilen "T-Veri" verileridir (İnanç ve Yerlikaya, 2017: 255). Cattell araştırmasının sonucunda bu farklı kaynaklardan elde ettiği veriler üzerinde birçok kez tekrarlanan faktör analizi sonucunda kişiliğin evrensel boyutları olduğunu düşündüğü 16 tane kişilik özelliği ortaya çıkarmış ve "16 Faktörlü Kişilik Testi"ni geliştirmiştir. Bu faktörler şu şekilde sınıflandırılmıştır: Samimiyet, akıl yürütme, duygusal kararlılık, baskınlık, canlılık, kurallara bağlılık, sosyal girişkenlik, duyarlılık, ihtiyatlılık, dalgınlık, mahremiyet, endişelilik, değişikliğe açıklık, kendine yetme, mükemmeliyetçilik ve gerginlik (Can vd., 2015: 76).

3.4.3. Eysenck'in Kişilik Kuramı

Eysenck kişilik özelliklerinin altında nelerin yattığını keşfetmek için çalışmalar göstermekte ve kişiliğin temel 2 boyutu olduğunu ileri sürmektedir. Araştırmalarında bu iki boyutun önemli değişkenler olduğunu belirtmektedir (Ceylan, 2014: 46). Birinci boyut içe dönük ve dışa dönük kişilik, ikinci boyut ise duygusal olarak dengeli ve dengesiz (nevrotik) kişilikler olarak ortaya konmaktadır (Lewis vd., 2002: 179; Can vd., 2015: 73). İçe dönük kişiler, sessiz, sakın, iç dünyalarında olup bitenlere daha çok önem vermektedirler. Dışa dönük kişiler, girişken, arkadaş canlısı, dış dünyadaki olaylarla daha fazla ilgili olmaktadır (Karancı vd., 2007: 1; Cüceloğlu, 2012: 422). Dengeli kişiler, soğukkanlı, sakın, güvenilir, geçimli kişiler iken dengesizler ise, karamsar, kaygılı, huzursuz kişiler olmaktadır (Cüceloğlu, 2012: 422). Eysenck bu iki boyuttan hareketle dört kişilik tipinden bahsetmektedir. Bu kişilik tipleri; melankolik kişi (içe dönük ve dengesiz), soğukkanlı kişi (içe dönük ve dengeli), asabi kişi (dışa dönük ve dengesiz) ve iyimser kişi (dışa dönük ve dengeli) şeklindedir. Eysenck bu kişilik tiplerini kişiliğin iki temel boyutu üzerine yerleştirerek her bir kişilik tipinin hangi özelliği göstereceğini ortaya koymaktadır (Can, 2015: 73).

3.4.4. Adler'in Kişilik Kuramı

Alfred Adler, diğer kuramcılardan farklı olarak kişilik kapsamında üstünlük arzusunu ön plana çıkarmaktadır (Zel, 2001: 37). Adler'e göre, üstünlük duygusu insanların elde etmek istediği temel güçtür ve cinsel dürtülerden daha kuvvetlidir. Bu duygu, kişinin diğerlerinin yanında kendisini üstün ya da aşağı olarak tanımlamasına yol açmaktadır (Adler, 2002; Cüceloğlu, 2012: 416). Diğer bir ifadeyle çevreden gelen baskılar, kişinin üstünlüğe ya da mükemmelliğe ulaşma arzusu ile uyuşmadığı zaman kişilik çatışması ortaya çıkmaktadır ve bu çatışma aşağılık duygusuyla sonuçlanmaktadır. Kişinin yaşamının geri kalan kısmı ise bu duygudan kurtulma çabası içinde geçmektedir (Zel, 2001: 37; Cüceloğlu, 2012: 416).

Adler sosyal çevrenin birey üzerindeki etkilerini tartışırken özellikle aile üzerinde durmaktadır. Adler hayatın ilk birkaç yılının ve bu süredeki aile içi ilişkilerinin yetişkin kişiliğinin oluşmasında büyük bir önem taşıdığını belirtmektedir. Anne-baba ve çocuk arasındaki ilişkileri, üstünlük açısından ele almaktadır (Gençtan, 2012: 127).

3.4.5. Jung'un Kişilik Kuramı

Jung kişiliği oluşturan 3 alt sistemden bahsetmektedir; bilinç, kişisel bilinç dışı ve kolektif bilinç dışıdır (Usal ve Kuşluvan, 2002: 92). *Bilinç*, yaşamın ilk dönemlerinde ortaya çıkmaya başlamaktadır ve zamanla bilinç alanının geliştirilmesi, Jung' un düşünme, hissetme, sezme ve duygu diye adlandırdığı zihinsel işlevlerin geliştirilmesiyle şekillenmektedir. Bu dört zihinsel işlevlerin yönelimi iki tür kişilik özelliğiyle birlikte açığa çıkmaktadır. Bunlardan birisi zihinsel işlevlerin içsel ve sübjektif dünyaya yönelmesiyle meydana gelen içe dönüklük ve bu dört fonksiyonun dış ve objektif dünyaya yönelmesiyle ortaya çıkan dışa dönüklüktür (Usal ve Kuşluvan, 2002: 92; Şimşek vd., 2011: 107). İçe dönük kişiler; utangaç, çekingen, yalnızlıktan hoşlanan, az konuşan kişilerdir. Dışa dönük kişiler ise, sosyal yönleri kuvvetli, girişken, duygusal problemlerini başkalarıyla konuşabilen dış dünyaya açık kişilerdir (Doğan, 1999: 169). *Kişisel bilinç dışı*, egonun geri çevirdiği yaşantıların, duygu ve düşüncelerin depolandığı yerdir. Bu kavram, Freud'un tanımladığı id kavramından daha geniş kapsamlıdır ve sosyo-kültürel değerleri de içermektedir. Kişisel bilinç dışının kapsamındaki bazı düşünce ve duygular aralarında gruplaşarak kompleks denilen durumları oluşturmaktadır. *Kolektif bilinç dışı*, bireyin mensubu olduğu toplumun veya ırkın kalıtsal özellikleriyle ilgili bir kavramdır. Nesilden nesile aktarılan bilgileri içermektedir, evrimsel gelişimin bir yansımasıdır (Eroğlu, 2015: 242).

3.4.6. Erikson'un Psikososyal Gelişim Kuramı

Freud'un öğrencisi olarak ondan etkilenen Erikson, Freud'un kişilikle ilgili bazı görüşlerine katılmamakta ve kişilik gelişiminin sadece çocukluk çağıyla sınırlanmak ve ergenlik dönemiyle tamamlanacak bir süreç olarak görmek yerine kişiliğin yaşam boyu gelişim göstereceğini savunmaktadır (Can vd., 2015: 77). Erikson kişilik gelişiminde toplum ve kültürün etkisi üzerine odaklanmaktadır ve bu gelişimi 8 evrede açıklayarak her yaşam dönemini belirli bir çatışma ve ya kriz özellikleriyle ifade etmeye

çalışmaktadır. Her bir dönemde bireyin kendine özgü kazanması gereken nitelikleri olduğunu vurgulamaktadır. Erikson'un bireylerin yaşam evrelerine göre karşılaştığı kriz durumları Tablo 2'de özetlenmiştir (Can vd., 2015: 77).

Tablo 2: Psikososyal Gelişim Evreleri

Yaşam Evresi	Yaş Aralığı	Kriz Durumu
1	0-2	Güvene karşı güvensizlik duygusu
2	2-4	Özerkliğe karşı utanç ve şüphe duygusu
3	4-6	Girişkenliğe karşı suçluluk duygusu
4	6-12	Başarıya karşı aşağılık duygusu
5	12-18	Kimlik kazanımına karşı rol karmaşası duygusu
6	18-30	Yakın ilişkiye karşı yalnızlık duygusu
7	30-60	Üretkenliğe karşı durağanlık
8	60-ölüm	Benlik bütünlüğüne karşı umutsuzluk duygusu

3.4.7. Horney'in Kişilik Kuramı

Horney, kişilik hakkındaki görüş ve düşüncelerini belirlerken sosyal ilişkilerle ilgili önemli çözümlerden yararlanmaktadır. Horney kişiliğin temel öğelerini "korku" ve "kaygı" ile açıklamaktadır. Bütün insanlar korku ve kaygıyla doğmakta ve yaşamaktadırlar (Şimşek vd., 2011: 106). Her birey çeşitli şekillerde gelebilecek olan kaygı ve korkuları yenebilmek ve bunların üstesinden gelebilmek adına birçok faaliyette bulunmaktadır. Kaygı ve korku oluşturan kaynaklarla mücadele edebilmek için başvurulan davranış kalıpları (taktikleri) bir çözüm yaratamamış olsalar bile bireylerin sinirsel gerginliklerinden kurtulmalarını sağlamakta ve sosyal ilişkilerini yönlendirmektedir. Horney kaygı ve korkularla baş edebilmek için bireylerin başvurabileceği davranış kalıplarını üç gruba ayırmakta olup bunları aynı zamanda sosyal açıdan toplumda üç tip kişiliği belirleyen ilişki kalıbı olarak ifade etmektedir. Bu üç tip kişilik şu şekilde özetlenmektedir (Eren, 2015: 89);

1-İnsanlara yaklaşmak, onlara sevgi ve yakınlık duymak yoluyla korku ve endişelerini gideren tipler

2-İnsanlardan uzak durmak, onlardan bağımsız hareket etme yoluyla endişe ve korkularını gideren tipler

3-İnsanlara karşı gelmek, onlarla mücadeleye girmek, güçlü olduğunu onlara göstermek yoluyla endişe ve korkularını gideren tiplerdir.

3.4.8. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Beş Faktör kişilik kuramı, diğer alanlarda olduğu kadar yönetim biliminde de kişilik ölçümünde sıklıkla kullanılan bir modeldir. Bu yöntem, insanların gösterdikleri bireysel farklılıkların dünyadaki bütün dillerde kodlanacağı, konuşma diline sözcükler halinde yansıtacağı ve bu sözcüklerden yola çıkarak insanın kişilik yapısını kapsayacak bir sınıflamanın olabileceği temel varsayımına dayanmaktadır (Somer, 1998; 18). Beş faktör kişilik modeli, 1980'lerde kişilik psikolojisi literatürüne girmiştir (Erdoğan, 2018: 203). Ancak bu modelin şekillenmesinde önceki araştırmaların katkısı yadsınamaz.

Yazın çalışmalarına bakıldığında beş faktör kişilik yaklaşımlarının yirminci yüzyılın başlarına kadar uzandığı görülmektedir (Jia, 2008: 31). Bu doğrultuda Galton'un önerisiyle başlayan beş faktör yaklaşımının tohumu olarak sayılabilecek ilk çalışma 1936 yılında Allport ve Odbert tarafından yapılmıştır (Goldberg, 1990: 1216; Smith ve Snell, 1996: 3; Deniz ve Erciş, 2008: 303). Araştırmacılar, "Webster's New International Dictionary" sözlüğü incelemiş ve yaptıkları çalışma sonucunda kişiliği tanımlamak için kullanılan yaklaşık 18.000 kelimelik bir liste elde etmişlerdir (Allport ve Odbert, 1936; Dunsmore, 2005: 2; Deniz ve Erciş, 2008: 303). Sonrasında bu kelimeleri dört kategoriye ayırılarak 4500 gözlemlenebilir ve görece daha kalıcı sıfattan oluşan yeni bir liste oluşturmuşlardır (Goldberg, 1990: 1216; Hough ve Ones, 2002: 234; Dinç, 2018).

1943'lü yıllarda psikolog Raymond Cattell, bu 4500 sıfatın benzer ve birbirine yakın anlamda olanlarını çıkardıktan sonra sıfat sayısını yaklaşık 171'e kadar düşürmüştür. Sonrasında yaptığı araştırmaya sonucunda önce 35, sonra faktör analizleri sonucu 16 faktörlü bir kişilik yapısı elde etmiştir (Yoon, 1997: 25; Somer, 1998: 18; Şengül, 2008: 34; Dinç, 2018).

1961'de, Tupes ve Christal sekiz farklı örnekten gelen kişilik verisini incelemiş ve Cattell'in kişilik ölçeğini temel alarak beş tekrar eden etmen keşfetmişlerdir (Tupes ve Christal, 1961; McCrae ve Costa, 1991a: 227; John ve Srivastava, 1999: 6). Bu çalışma 1963 yılında Norman tarafından tekrar edilmiştir. Bu çalışmayla birlikte beş etmenin büyük bir kişilik bilgisini barındıracak yeterlilikte olduğu görülmüştür. Bu beş etmen: "Dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve kültür" olarak tanımlanmıştır (Norman, 1963; McCrae ve Costa, 1987: 81; Yoon, 1997: 26). 1960'lardan sonra Goldberg'ın (1981) çalışmalarına kadar geçen sürede kişilik çalışmaları 15–20 yıl süren bir duraklama evresine girmiştir (Somer, 2001: 32).

1981 yılında Goldberg bu zamana kadar geliştirilmiş olan beş faktör kişilik özellikleri yapısının bireylerin kişilik özelliklerini tanımlaması açısından oldukça güçlü ve kapsayıcı bir özellikte olduğunu belirtmiştir. (Goldberg, 1981; Apple, 2011: 14). Goldberg, yazında "beş faktör" deyimini kullanan ilk araştırmacı olarak anılmaktadır. Beş faktör yapısı üzerine yapmış olduğu çalışmalar sonucunda, Goldberg'ın tanımlamış olduğu beş faktör ise şunlardır; Dışa dönüklük-içe dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve entelektüel hayal gücüdür (Apple, 2011: 14).

McCrae ve Costa ise daha sonraki çalışmaları neticesinde bir kişilik sistemi olarak tanımlanan Beş Faktör Kişilik Kuramını bugünkü haliyle geliştirmişlerdir. Bu iki araştırmacı ilk başta kişiliğin sürekliliğini ve yapısını incelemek için faktör analizini kullanarak öncelikle nevrozizm ve dışadönüklük boyutlarına yönelmişlerdir. Fakat kısa süre sonra "deneyime açıklık" ismini verdikleri yeni bir boyut daha eklemiştirler. Sonrasında araştırmacılar 1985'e kadar bu üç faktörlü modeli savunurken 1983-1985 yılları arasında yaptıkları araştırmalar sonucunda uyumluluk ve sorumluluk boyutlarını da ekleyerek kişiliğin 5 farklı boyutu olduğunu kabul etmiş ve böylece beş faktör kişilik modelini oluşturan beş ana boyutu tanımlamışlardır (Costa ve McCrea, 1985,1992 akt. İnanç ve Yerlikaya, 2017).

Tüm bu gelişim evresinin sonucunda ortaya çıkan beş faktör kişilik özellikleri (dışa dönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk, sorumluluk ve duygusal denge) aşağıda detaylı bir şekilde incelenmiştir.

3.4.8.1. Dışa Dönüklük (Extraversion)

Beş faktör kişilik özellikleri kuramının ilk boyutu olarak dışadönüklülük ele alınmaktadır. Bu yapıya sahip bireylerin, sosyal yönleri oldukça güçlü, konuşkan, enerjik, baskın, girişken ve kendinden emin oldukları görülmektedir (Benet-Martinez ve John, 1998: 730; McCrae ve Costa, 2003: 4). Dışadönüklük düzeyi yüksek olan kişiler kendilerini ifade edebilen, iş birliğine yatkın ve başkalarına karşı sıcak ve sevecen kişilerdir, insanlarla kolaylıkla tanışmakta, anlaşmakta, ilişki kurabilmektedirler, eğlenceyi seven, neşeli, hareketli, şakacı yapıdadırlar. (McCrae ve Costa, 1991b: 368; Bono vd., 2002: 319; Somer vd., 2002: 23; Perry, 2003: 7). Bu durumun tam tersi ise içe dönüklük olarak tanımlanmaktadır. Dışa dönük kişiler enerjilerini dış dünyadan (çevrelerindeki insanlardan vb.), içe dönük kişilerse iç dünyalarından almaktadırlar (kavramlar ve fikirler karşısındaki kişisel düşünceler gibi) (McShane ve Von Glinow, 2016: 31). İçe dönük kişiler, dışa pek fazla açılmayan, mesafeli, çekingen, ağır, sakın ve sessizdirler, sevinç ve üzüntülerini kendi içerisinde yaşamaktadırlar, yalnız olmayı tercih etmektedirler (Costa vd., 1986: 641; McCrae ve Costa, 1991b: 368; Hammond, 2001: 157; Madran ve Akdoğan, 2010: 369).

Konuya yönelik yapılan araştırmalara bakıldığında Lischetzke ve Eid (2006) tarafından yapılan çalışmada, dışadönük kişilerin duygularını düzenleme ve olumlu ruh hallerini koruma açısından içe dönüklere göre daha başarılı oldukları, kendilerini kötü hissettirecek durumlarda dahi olumlu duygular taşımaya devam ettikleri sonucuna ulaşmışlardır. Başka bir araştırma ise dışa dönük kişilerin içe dönüklere göre daha çok arkadaşı olduğu ve sosyal ortamlarda daha çok zaman geçirdiğini göstermektedir (Burger, 2016: 254). Elde edilen sonuçlar çerçevesinde dışadönük kişilerin bulundukları çevreye uyum sağlamada, kişilerle iletişim kurmada daha etkili bir kişilik özelliği olduğunu göstermektedir.

3.4.8.2. Deneyime Açıklık (Openness)

Araştırmacılar tarafından zeka ve kültür olarak da adlandırılan bu özellik, araştırmacıların üzerinde en az görüş birliğine vardıkları özelliktir (Somer vd., 2002: 24). Kişilik yapısında bu özelliği ön planda olan bireylerin meraklı, bağımsız, yaratıcı, kültürlü, yeniliklere ve değişime açık olduğu görülmektedir. Deneyime açıklık düzeyi

yüksek olan kişiler, yeni fikirler üretmekten hoşlanan, maceracı, esnek, entelektüel merakları yüksek, yeni yöntem ve uygulamaları denemeyi hevesli, hayal gücü yüksek ve sanata karşı ilgililerdir (Costa vd., 1986: 641; Perry, 2003: 8; Bitlisli vd., 2013: 462; McShane ve Von Glinow, 2016: 31). Deneyime açıklık düzeyi düşük olan kişiler daha çok gelenekçi ve sabit fikirli, değişime dirençli, yeni fikirlere daha az açık olmaktadırlar, kendilerine aşına oldukları durumlarda rahat hissetmektedirler (McCrae ve Costa, 1991: 368b; Basım vd., 2009: 23; Can vd., 2015: 84). Sonuç olarak, deneyime açık kişilerin olaylara karşı daha yaratıcı ve farklı açılardan bakabilme özelliklerine sahip oldukları söylenebilir. Bu durum yeni ve farklı olan şeylerin arayışı içinde olduklarını göstermektedir.

3.4.8.3. Uyumluluk (Agreeableness)

Uyumluluk boyutu kişinin diğerleriyle uyum içinde olma ve insancıl yönünü göstermektedir. Uyumluluk yönü güçlü olan kişiler insanları seven, verici, vicdanlı, saygılı, affedici, nazık, merhametlidirler, rekabet yerine iş birliğini tercih etmektedirler, sıcak ve güvenilir kişilerdir, daha az kavga etmekte ve sosyal ilişkileri güçlü olmaktadırlar (Costa vd., 1986: 641; Zellars vd., 2000: 1576-1577; Yıldızoğlu ve Burgaz, 2014: 298; Tatar vd., 2014: 185). Diğer yandan uyumsuzluk kişilik özelliği ön planda olanlar ise soğuk, kırıcı, kinci, kavgacı, rekabetçi, uzlaşması zor kişilerdir (Perry, 2003: 5, Erkuş ve Tabak, 2009: 217; Basım vd., 2009: 22). Dışadönükler gibi, uyumlu kişiler de bulundukları ortamın daha olumlu özellikler taşımasına katkıda bulunabilmektedirler. Buradaki olumluluk, dışadönüklüğün bir ortama getirdiği olumluluktan farklıdır. Dışadönüklükte canlılık ve neşe gibi özelliklerin ortama getirilmesi söz konusuysa, uyumlulukta kişilere yönelik olumluluk söz konusu olmaktadır (Ünsal, 2010: 175). Araştırmacılar, uyumlu bireylerin, uyumsuzlara göre daha hoş sosyal ilişkileri olduğunu ve daha az kavga yaşadıklarını belirtmektedir (Berry ve Hansen, 2000). Bu doğrultuda uyumluluk düzeyi yüksek bireylerin çevresindeki bireyler üzerinde uyandıracak bu etkinin olumlu geri dönüşü ile birlikte iş ve yaşam tatminlerinin yüksek olması beklenmektedir (Polatçı vd., 2017: 558). Bu bağlamda uyumluluğun, kişilerin iş ve özel hayatlarında olumlu katkılar sağlayan bir kişilik özelliği olduğu söylenebilir.

3.4.8.4. Sorumluluk (*Conscientiousness*)

Sorumluluk düzeyi yüksek kişiler, düzenli, güvenilir, tedbirli, amaç odaklı, disiplinli, sistemli, azimli ve çalışkandır, ihtiyatlı davranmakta, mantık sistemi içerisinde hareketlerine yön vermektedirler. Bunun aksi durumunda sorumluluk düzeyi düşük kişiler ise, dağınık, işlerini tam yapmayan, tembelliğe meyilli, ihmalkâr, organize olamayan ve güvenilmez olarak tanımlanmaktadır (Costa vd., 1986: 641; Hammond, 2001: 157; McCrae ve Costa, 2003: 4; Doğan, 2013: 58; Kardaş ve Şencan, 2018: 291). Sorumluluğu belirleyen özellikler, çoğu zaman başarı ya da iş durumlarında da ortaya çıktığı için, bazı araştırmacılar bu boyuta başarıma isteği adını vermektedirler (Burger, 2016: 255). Sorumluluk boyutuna ilişkin yapılan araştırmalara bakıldığında Watson ve Hubbard (1996) tarafından yapılan çalışmada sorumluluk düzeyi yüksek kişilerin stres ile başa çıkabilmek için daha aktif ve problemi çözmeye odaklı davranışlar sergilediklerini ortaya koymaktadırlar. Başka bir araştırma ise, sorumluluk sahibi kişilerin zamanlarını, görevlerini, ev ile iş arasında oluşabilecek sıkıntıları daha etkili bir şekilde yönettiklerini belirtmektedirler (Bruck ve Allen, 2003: 461). Bazı araştırmalarda ise sorumluluk arttıkça iş tatmini, gelir veya mesleki statü şeklinde ölçülen kariyer başarısının arttığı görülmektedir (Ünsal, 2010: 178). Bu bağlamda sorumluluk sahibi kişiler hem iş hayatlarında hem de özel hayatlarındaki gerekliliklerin farkında olan, ihmalkâr davranmayan kişiler olarak değerlendirilebilir.

3.4.8.5. Duygusal Denge (*Emotional Stability*)

Beş faktör kişilik özelliğinin son boyutu olarak ele alınan duygusal denge, kişinin duygusal olarak tutarlı olma, gerilimi yönetebilme derecesidir. Bu dengeyi kurabilen kişiler güvenli, sakin, geçimli, aşırı tepkiden uzak duran, endişeli olmayan özellikler göstermektedirler, kolay kolay öfkelenmezler, kendilerine güvenleri yüksek ve olumlu duygular yaşamaya eğilimlidirler (Costa vd., 1986: 641; Costa, 1991: 368; Hammond, 2001: 157; McCrae ve Costa, 2003: 4). Duygusal dengenin zıt ucu olan duygusal dengesizlik, nevroz olarak da bilinmektedir. Yazındaki araştırmalar duygusal dengenin yüksek olduğu durumlardan çok düşük olduğu yani nevroz durumları vurguladığı görülmektedir (Ünsal, 2010: 180). Nevrotik kişiler, endişeli, sinirli, gergin, güvensiz, öfkeli, alıngandırlar, duyguları aşırı değişiklik göstermektedir (McCrae ve Costa, 1991: 368b; Benet-Martinez ve John, 1998: 730; Milfont ve Sibley,

2012: 188; Çivitci ve Arıcıoğlu, 2012: 82) Nevrotik kişiler, duygusal denge kurabilenlere göre günlük olaylar karşısında daha sık stres yaşamaktadırlar (Gunthert vd., 1999), hayatta karşılaştıkları zorlayıcı olayları kendilerini geliştirebilecek olaylar olmaktan çok tehdit olarak algılamaktadırlar (Gallagher, 1990). Dolayısıyla duygusal dengesi yüksek olan kişiler stresle başa çıkmada daha başarılı olurken duygusal dengesi düşük olan yani nevroitik kişilerde bu durumun daha az başarılı olduğu söylenebilir.

Özetle çalışmanın bu bölümünde öncelikli olarak kişilik kavramının tanımına ve kişiliği etkileyen faktörlere yer verilmiştir. Devamında karakter, mizaç ve yetenekten oluşan kişilikle ilgili kavramlardan bahsedilip kişilikle ilgili geliştirilmiş olan kuramlara değinilmiştir. Bu kuramlar içerisinde çalışmada kullanılan beş faktör kişilik kuramına ise detaylı olarak son kısımda yer verilmiştir.

Tezde bu aşamaya kadar yapılan çalışmalara bakıldığında; iş yerinde mutluluk, iş yaşam dengesi ve kişilik özellikleri ile ilgili kavramların tanımlarına, kuramsal temellerine, tarihçelerine, öncül ve sonuçları ile ilgili bilgilere yer verildiği görülmektedir. Bu bölümden sonra ise öncelikli olarak Türk kültüründe çalışanların iş yerinde mutluluğu değerlendirmeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması yapılmıştır. Sonrasında ise beş faktör kişilik ve iş yaşam dengesinin işte mutlulukla ilişkilerini değerlendirmeye yönelik analizler yapılarak analiz sonucunda edilen bulgulara yer verilmiştir.

BÖLÜM 4

İŞTE MUTLULUK ÖLÇEĞİ (İMÖ): BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

Çalışmanın bu bölümünde İşte Mutluluk Ölçeği'nin (İMÖ) geliştirilme sürecine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları, kullanılan araştırma yöntemleri ve yapılan analizlerden elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI ve ÖNEMİ

İşletmelerin sürdürülebilir bir rekabet üstünlüğü sağlamaları için en önemli faktör, sahip oldukları insan kaynağıdır. İşletmeler sahip oldukları bu değerli kaynağı ne derece verimli kullanırlarsa, yoğun rekabet ortamında ayakta kalmaları ve hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşmaları o derece kolay olacaktır. Bu doğrultuda, işletmelerin çalışanları elde tutabilmesi önemli hale gelmekte bu da ancak çalışanların beklentilerinin karşılanmasıyla ve örgüt içerisinde mutlu olmalarıyla mümkün olabilmektedir. Kendilerini geleceğe taşımak isteyen işletmelerin çalışanların iş yerinde mutlu olması konusunu dikkate alması önem arz etmektedir. Bu kapsamda yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar da iş yerinde çalışanların mutlu olmasının neden bu kadar önemli olduğunu açıklar niteliktedir. Yapılan araştırmalarda iş yerinde mutlu olan çalışanlardan elde edilen sonuçlar şu şekilde değerlendirilmektedir: İş yerinde mutlu çalışanlar, işlerinden daha memnun ve özgüvenleri daha yüksektir, daha iyi ve daha yaratıcı fikirler üretmekte, hedeflere daha hızlı ulaşabilmektedirler. İş yerinde daha verimli ve motivedirler, performansları daha yüksektir, meslektaşları ve patronlarla daha iyi etkileşimde bulunmaktadırlar. Örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri daha yüksektir, istekli oldukları için daha hızlı ve diğerlerinden fazla öğrenmekte ve bunun sonucunda da daha başarılı olmaktadırlar (Pryce-Jones, 2010: 2-3; Sirisunhirun ve Dhirathiti, 2015: 81; Erselcan ve Özer, 2018: 159; Keser, 2018: 48). Diğer yandan bu çalışanların işe devamsızlıklarının daha düşük olduğu da tespit edilmiştir. İşte mutluluğun yakalanması nedeniyle ortaya çıkan etkiler sadece iş hayatıyla sınırlı kalmamakta, ayrıca bireylerin özel hayatlarında da daha mutlu ve sağlıklı olmalarına

neden olmaktadır (Kjerulf, 2015: 138-144; Jung, 2017: 40; Arslan ve Polat, 2017: 619; Keser, 2018: 48).

İş yerinde mutluluk konusuna ilgi giderek artmış ve günümüz işletmeleri için önemle üzerinde durulan kavramlardan birisi haline gelmiştir. Hem işgörenlerin hem de işletmelerin çıkarını gözetmek adına çalışanların iş yerinde mutluluğunu etkileyen faktörleri bilmenin önemi giderek artmaktadır. İşte mutluluk konulu akademik makaleler Google akademikte tarandığında uluslararası kaynaklarda 2 milyondan fazla makale karşımıza çıkmakta ve bunların 124 bininin son 5 yıl içerisinde yayınlanmış olduğu görülmektedir. Türkçe kaynaklara bakıldığında ise 47 bin mutluluk makalesinin 17 bininin yine son 5 yıl içerisinde yayınlanmış olması dikkat çekmektedir. Ulusal yazında örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalara bakıldığında iş yerinde mutluluğa ilişkin araştırmaların dikkat çektiği görülmektedir (Alparslan, 2016: 203, Akdeniz ve Erkuş, 2016: 191; Alparslan vd., 2016: 65, Güner ve Bozkurt, 2017: 85; Keser, 2018: 45; Demirbulat vd., 2018: 684; Polatçı vd., 2020: 1456). Alan yazına katkı sağlamak adına hangi faktörlerin işte mutluluğu yordadığı ya da mutluluğun çalışan davranışlarını ne derecede ve nasıl etkilediği belirlemeye yönelik çeşitli araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Yapılan araştırmalarda işgörenlerin iş yerinde mutluluğunu değerlendirmek, ölçebilmek adına farklı ülkelerde geliştirilen ölçeklerin kullanıldığı dikkat çekmektedir. Bireylerin tutum ve davranışlarında etken olan toplumların sahip olduğu kültürel yapıları göz önünde bulundurulduğunda özellikle mutluluk gibi bir konu, insanların içinde bulundukları kültürün özelliklerinden etkilenebilecektir. Türk kültürünün kendine özgü değerler, normlar, mitler, adet ve göreneklerinin olması sebebiyle kişilerin mutluluk kaynakları Batı kültüründen farklılık gösterebilecektir. Toplumlarda farklılık gösterebilen bu konu çalışanların örgütsel davranışlarına da farklı yansıyabilecek ve işgörenlerin mutluluğunu etkileyen faktörler farklılık gösterebilecektir. Dolayısıyla, Batı ülkelerinden farklı toplumsal kültürün egemen olduğu Türkiye’de iş yerinde mutluluğu ölçerken, farklı kültürlerde geliştirilen ölçeklerin kullanılması araştırmaların etkinliğini azaltabilecektir. Bu doğrultuda alan yazındaki çalışmalara bakıldığında Türk kültüründe iş yerinde mutlulukla ilgili geliştirilmiş bir ölçeğin olmadığı görülmektedir.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında bu araştırmanın amacı, Türk kültüründe iş yerinde mutluluğa etki eden faktörleri ortaya koymak ve iş yerinde mutluluğu ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir. Böylece ulusal yazında çalışanların iş yerinde mutluluklarını ölçmeye yönelik bir ölçme aracının olmaması nedeniyle, Türkiye’de çalışanların mutluluklarını değerlendirmeye yönelik yapılan araştırmalarda önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

4.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Tez çalışmasının sınırları şu şekilde belirtilebilir:

- Araştırmanın farklı illerdeki katılımcılar üzerinde gerçekleştirilmesi bu çalışmanın kapsamının genişletilebilmesi açısından önemli bir katkı sunmakla birlikte bazı illerden hiç katılımın olmaması, bazı illerden ise çok az katılımın sağlanması çalışmanın bir sınırlılığı olarak değerlendirilebilir.
- Katılımcıların anketleri cevaplarken sosyal beğenirlik etkisinde kalmış olma ihtimalleri araştırmanın sınırlılıkları arasında belirtilebilir.
- Bu çalışmanın nitel araştırma kısmı katılımcıların araştırma sorularına verdikleri cevaplarla, nicel araştırma kısmı ise çalışmada kullanılan ölçeklere verdikleri cevaplarla kısıtlıdır.

4.3. YÖNTEM ve BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, aşamaları (nitel ve nicel), bu aşamalar içerisinde yer alan evren ve örneklem, kullanılan veri toplama araçları ve verilerin analizinde kullanılan teknikler ve elde edilen bulgulara ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

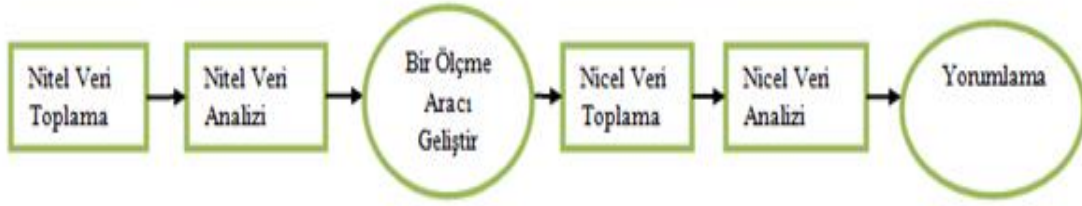
4.3.1. Araştırma Modeli

Çalışma, karma yöntem araştırması yaklaşımlarına uygun bir şekilde yürütülmüştür. Karma yöntem araştırması, araştırmacının aynı araştırma içinde nicel ve nitel yöntemleri ve yaklaşımları kullanarak veri topladığı, analiz ettiği, bulguları bütünleştirdiği ve ileriye yönelik çıkarımlarda bulunduğu bir araştırmadır (Tashakkori

ve Creswell, 2007: 4). Başka bir ifadeyle araştırma problemini kapsamlı ve çok boyutlu incelemek adına, pragmatist felsefenin ilkeleri çerçevesinde nitel ve nicel yöntemleri bir arada kullanılarak gerçekleştirilen bir araştırmadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 322). Creswell ve Plona Clark (2018) ise bu konuyu, tek bir araştırma veya araştırma dizininde hem nitel hem de nicel verilerin toplanmasına, analiz edilmesine, harmanlamasına odaklanan bir araştırma yöntemi olarak tanımlamaktadırlar. Bu yöntem iki tür araştırma yöntemini birleştirerek araştırmalarda her iki yaklaşımın sınırlılıklarını (nicel araştırmanın zayıf olduğu "derinlik ve ayrıntı" ve nitel araştırmanın zayıf olduğu "genelleme ve tahmin") minimuma indirgemektedir (Creswell ve Plona Clark, 2018: 14; Yıldırım ve Şimşek, 2016: 354).

Karma yöntem çalışmalarında araştırmacı etkileşim, öncelik, zamanlama ve birleştirmeyi yansıtan bir karma yöntem deseni seçmektedir. Araştırmacılar çalışmalarında araştırma problemi ve sorularına en uygun olan karma yöntem deseni belirleyerek çalışmalarını bu çerçevede ilerletmektedirler. Bu araştırmada, çalışma sürecini en iyi yansıtan, araştırma amacına en uygun desen olan “Keşfedici Sıralı Karma Desen” kullanılmıştır.

Keşfedici sıralı karma desen iki aşamalı sıralı bir desendir. Bu desende sıralı olarak ilk aşamada nitel yöntem, ikinci aşamada ise nicel yöntem kullanılmaktadır. Araştırmacı nicel aşamadan önce, konuyu nitel olarak derinlemesine keşfetmeye başlamaktadır ve nitel araştırma sonucunda elde ettiği sonuçlara dayalı olarak araştırma aşamaları arasında orta adım olarak bir araç geliştirir ve bu aracı, nicel verileri toplarken kullanılmaktadır. Bu sebeple, keşfedici sıralı desen araç geliştirme deseni olarak da adlandırılmaktadır (Creswell ve Plona Clark, 2018: 94-136; W. Creswell ve D. Creswell, 2017). Bu desenin şekilsel tasarımı aşağıda yer almaktadır.



Şekil 2: Keşfedici Sıralı Karma Desen Modeli

Çalışmada keşfedici sıralı karma desen modeli çerçevesinde “İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ)” geliştirilmiştir. Bu doğrultuda öncelikli olarak işgörenlerin iş yerinde mutluluklarını etkileyen faktörleri belirlemek adına nitel çalışma yapılmış ve nitel veriler yarı yapılandırılmış mülakat sonucunda toplanmıştır. Görüşmeler sonucu elde edilen veriler analize tabi tutulmuş ve temalar oluşturulmuştur. Elde edilen temalardan yola çıkılarak “İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ)” geliştirilmiş ve nicel veriler toplanmıştır. Nicel çalışmayla araştırmanın amacına uygun evrenden örneklem seçilerek nitel sonuçların genellenip genellenemeyeceği test edilerek değerlendirilmiştir. Daha sonra bu veriler bir bütün oluşturulacak şekilde yorumlanmış ve ölçeğe nihai şekli verilmiştir.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında keşfedici sıralı karma desenin her bir aşaması dikkate alınarak analizlerin süreçlerine ilişkin detaylı bilgiler aşağıda yer almaktadır.

4.3.2. Araştırma 1: Araştırmanın Nitel Boyutu

Nitel araştırma, sosyal olguları bağlı oldukları ve içinde yer aldıkları ortamda doğal görünüşleriyle, görüşme, gözlem veya doküman analizi yoluyla bilgi edinme ve bu bilgileri analiz etmeye dayanan bir araştırma yöntemi olarak ifade edilmektedir (İslamoğlu, 2011). Nitel araştırma, disiplinler arası bütüncül bir bakış açısını temel alarak, araştırma problemini yorumlayıcı bir yaklaşımla ele almayı benimseyen bir yöntemdir. Üzerinde araştırma yapılan olgu ve olaylar kendi ortam ve şartlarında ele alınarak, insanların onlara yükledikleri anlamlar açısından yorumlanmaktadır (Altunışık vd., 2010: 302).

Araştırmanın bu bölümünde Türk kültüründe çalışanların iş yerinde mutluluklarını etkileyen faktörleri tespit etmek, kişisel düşüncelerini, bakış açılarını, konuya yükledikleri anlamı ortaya koyabilmek adına nitel araştırma yapılmaktadır.

Çalışmanın nitel boyutuyla ilgili olarak verilen bilgiler, yapılan analizler ve elde edilen bulgular aşağıda detaylı olarak ele alınmaktadır.

4.3.2.1. Araştırmanın Deseni

Araştırma desenini belirlemede araştırmacıya yol gösteren birçok nitel araştırma deseni bulunmaktadır. Kültür analizi (etnografya), olgubilimi (fenomenoloji), kuram oluşturma, durum çalışması ve eylem araştırması bu desenler içerisinde yer almaktadır. Bu çalışmada araştırmanın amacı çerçevesinde nitel araştırma desenlerinden biri olan "olgu bilim (fenomenoloji)" deseni kullanılmıştır. Olgu bilimi, farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve detaylı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 67-74). Diğer bir ifadeyle insanların yaşadıkları şeyleri ve bunları nasıl deneyimlediklerinin betimlenmesini dikkate alan bir araştırmadır (Creswell, 2013). Böylece, bu desen olgunun altında yatan ortak anlamları bulmak için kişiler tarafından deneyimlenmiş dünyayı tanımlamaya ve yaşanmış deneyimlerin özünü açıklamayı amaçlamaktadır (Rose vd., 1995; Patton, 2014: 104; Kocabıyık, 2015: 55). Bu çalışmada olgu bilim deseni, iş yerinde mutluluk olgusunun çalışanlar için ne ifade ettiğini, çalışanların neleri deneyimlediklerini, bu olguyu etkileyen faktörlerin neler olduğunu ortaya koymak, derinlemesine inceleme yapmak adına uygun bir araştırma zemini oluşturmaktadır.

4.3.2.2. Araştırmanın Örneklemi

Çalışmada nitel veri toplama aşamasında araştırmanın amacına yönelik en uygun örneklemi belirlemek adına amaçlı örneklem yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Nitel araştırma geleneği içerisinde ortaya çıkan ve yaygın olarak kullanılan bir yöntem olan amaçlı örnekleme, zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine incelenmesine olanak vermekte, birçok durumda olgu ve olayların keşfedilmesinde ve açıklanmasında fayda sağlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 118; Palinkas vd., 2015). Bu yöntemin farklı işlevi bulunan birçok çeşidi bulunmakta olup bu çalışmada örneklem, maksimum çeşitlilik örnekleme ile belirlenmiştir. Bu örnekleme türünde amaç, çeşitliliği sağlamak yoluyla evrene genelleme yapmak değil, çeşitlilik gösteren durumlar arasında ne gibi benzerliklerin ya da farklılıkların var olduğunu ortaya koymak ve bu çeşitlilik ışığında problemin farklı

boyutlarını ortaya çıkarmayı sağlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 119). Bu doğrultuda maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kapsamında geniş bir çeşitlilik yelpazesindeki ortak örüntüleri ortaya koyabilmek adına bu çalışmanın nitel araştırması, farklı sektörlerde (kamu ve özel) çalışan, farklı şehirlerde ve farklı meslek gruplarında faaliyet gösteren çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğünün ele alınması konusunda farklı değerlendirmeler yapılabilmektedir. Pek çok nitel çalışmada örneklem büyüklüğü araştırmada ele alınan veri doygunluğuna ya da araştırma desenine (durum çalışmaları, kuram oluşturma, olgu bilimi vb.) göre şekillenmektedir. Buna göre yazındaki çalışmalara bakıldığında araştırma desenlerine göre örneklem büyüklüğünde farklılıklar olduğu görülmektedir. Durum çalışmalarında örneklem büyüklüğünün 4 ile 5 kişi, kuram oluşturmada 20 ila 30 kişi, olgu bilimi yönteminde ise en az 3 ila 30 kişi arasında değişmektedir (Gentles vd., 2015; Creswell, 2016). Öte yandan örneklem büyüklüğünü değerlendirme konusunda verilerin doygunluğa ulaşması düşüncesi de çalışmalarda ele alınmaktadır (Creswell, 2016). Bu doğrultuda, amaçlı örnekleme, örneklem büyüklüğü bilgilendirici değerlendirmelerle belirlenebilmektedir. Eğer amaç bilginin maksimum derecede elde edilmesiye, yeni örneklem biriminden artık yeni bir bilgi, bakış açısı veya özellikler ortaya çıkmadığında, veri toplama süreci durdurulmaktadır. Yani bilgilerin tekrarlanmaya başlaması ilk ölçüt olarak kabul edilebilmektedir (Lincoln ve Guba 1985 akt. Patton, 2014: 246). Diğer bir ifadeyle bilgilerin tekrar etmeye başladığı aşama doygunluk noktası olarak kabul edilmekte ve veri toplama sürecinde yeterli sayıya ulaşıldığı kararına varılmaktadır.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında bu çalışmanın örneklem büyüklüğü veri doygunluğu ve araştırma deseni dikkate alınarak belirlenmiştir. Yapılan görüşmeler sonucunda verilerin belirli bir doygunluğa ulaştığı yani anlatılanların tekrarlamaya başladığı, farklı bilgi, bakış açısı gibi durumların ortaya çıkmadığı noktada görüşmeler sonlandırılmıştır. Böylece örneklem 20 kişi ile sınırlandırılmıştır. Bu sayı, olgu bilim araştırma deseni için de yeterli düzeydedir.

Araştırmaya katılan 20 çalışanın demografik verilerine ait bilgiler ise şu şekildedir: Araştırmaya katılan çalışanların 12'si (%60) kadın, 8'i (%40) erkek; 11'i (%55) evli, 9'u (%45) bekârdır. Katılımcılardan 4'ü (%20) ön lisans, 10'u (% 50) lisans,

6'sı (%30) lisansüstü mezunudur. Araştırmaya katılan bu kişileri bulundukları kurumda çalışma süreleri çoğunlukla 6-10 yıl arasında (%50) değiştiği görülmektedir.

4.3.2.3. Veri Toplama Aracı

Çalışanların iş yerindeki mutluluğunu belirleyen etmenlerle ilgili düşüncelerini ortaya çıkarabilmek adına yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem konuya ilişkin gerçekçi ve derinlemesine bilgi elde edilmesini kolaylaştırdığı ve inceleme esnekliği sağladığı için araştırmacılar tarafından genellikle tercih edilmektedir (Gülbüz ve Şahin, 2015; Aydoğdu vd., 2019). Bu doğrultuda öncelikli olarak katılımcılara yöneltilecek soruların hazırlanması adına konuyla ilgili ulusal ve uluslararası alan yazında yer alan çalışmalar incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alması düşünülen çalışma soruları araştırmanın amacına uygun olarak hazırlanmıştır. Sonrasında bu form, alanında uzman üç öğretim üyesi tarafından ayrıntılı bir şekilde incelemeye tabi tutulmuştur. Uzman görüşü doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapılmış ve forma nihai şekli verilmiştir. Görüşme formu 10 temel soru ve 10 sonda sorudan oluşmaktadır. Sonda sorular katılımcıların konuyu daha iyi anlayabilmeleri için (örneğin, "siz olsanız iş yerinde mutluluğu artırmak için neleri değiştirmek isterdiniz?", "iş yerinde ne olsa daha çok ne olsa daha az mutlu olursun?") yöneltilmiştir (Ek 1).

Görüşmeler gönüllülük ilkesine göre gerçekleştirilmiştir. Katılımcılarla görüşmeler başlamadan önce amaca uygun bir görüşme gerçekleştirebilmek ve nitelikli veri toplayabilmek adına araştırmanın amacı hakkında bilgiler verilmiştir. Çalışmanın her bir aşaması ayrıntılı olarak katılımcılara anlatılmış, bilgilerinin gizli tutulacağına ve verilerin bilimsel bir çalışma için kullanacağına dair açıklamalar yapılmıştır. Veri toplama aşaması yüzyüze veya telefon aracılığıyla gerçekleştirilmiş, görüşmelerde katılımcıların izniyle ses kaydı alınmıştır. Görüşmeler 10 kişi kamu ve 10 kişi özel sektörde çalışan farklı şehirlerde (İstanbul, Sivas, Samsun, Tokat, Ankara vb.) farklı meslek gruplarında bulunan (akademisyen, mühendis, psikolog, muhasebeci, memur vb.) 20 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcılarla görüşmeler doğrudan araştırmacı tarafından yapılmış olup 2019 yılının Kasım ve Aralık ayları arasında farklı zamanlarda, 50 dakika ile 1.5 saat arasında değişen sürelerde gerçekleştirilmiştir. Görüşme sırasında, katılımcıları etkilememeye ve yönlendirmemeye özen gösterilmiştir.

4.3.2.4. Veri Analizi

Çalışanların iş yerinde mutluluklarını değerlendirmeye ilişkin yapılan görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizi tekniği ile çözümlenmiştir. İçerik analizini yapabilmek için öncelikli olarak 20 katılımcıyla yapılan yarı yapılandırılmış görüşme sonucu elde edilen kayıtlar, tek tek dinlenerek bilgisayar ortamında yazılı haline getirilmiştir. Her bir katılımcıya ait görüşme dosyası (K1, K2, K3, ... K19, K20) numaralandırılmıştır. Sonrasında söz konusu analiz için ilk aşama olarak verilerin kodlanması işlemi gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yaşadıkları deneyimlerin özünü yansıtan ifadelerin içerik ve anlamlarından yola çıkarak, konuyla alakalı yazın desteği ile kodlama işlemi yapılmıştır. Elde edilen bütün veriler bu şekilde kodlandıktan sonra, toplam 30 kod elde edilmiştir. Toplanan verilerin kodlanmasından sonrasındaki aşama, bu kodlardan yola çıkarak verileri genel düzeyde açıklayabilen, belirli gruplar altında toplayan temalar oluşturulmasıdır. Bu doğrultuda oluşturulan kodlar bir araya getirilerek incelenmiş ve aralarında ortak yönler belirlenerek kendi içerisinde gruplandırılarak temalar oluşturulmuştur (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 249). Bütün bu aşamalardan sonra ortaya çıkan kodlar, 4 tema altında toplanmıştır. Bu temalar "yönetici kaynaklı mutluluk", "iş yeri kaynaklı mutluluk", "birey-iş uyumu kaynaklı" ve "iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk" şeklinde oluşturulmuştur. Elde edilen temalar ve altında toplanan kodlar uzman üç öğretim üyesi tarafından ayrıntılı bir şekilde incelemiş ve bir problem olmadığı sonucuna varılmıştır.

Yapılan tüm bu analiz sonucuna bakıldığında iş yerinde mutluluğu etkileyen faktörlerin 30 kod ve 4 temadan oluştuğu görülmektedir. Buna göre belirlenen temalar ve kodlar ile bunların ne kadar sıklıkla kullanıldığına dair frekans (f) ve yüzdelik dağılımları aşağıda Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3: İçerik Analizi ile Oluşturulan Kodlar ve Temaların Frekansı ve Yüzde Değerleri

Temalar	Kodlar	Frekans	Toplam Frekans	Yüzde
İş Yeri Kaynaklı Mutluluk	Çalışma koşulları	50	296	%40
	Ücret	41		
	Takdir ve Ödüllendirme	36		
	Adalet	30		
	Kariyer ve Gelişim İmkânı	28		
	Özerklik	24		
	Çalışma saati	23		
	İş yükü	22		
	İş yaşam dengesi	18		
	Görev tanımının netliği	13		
	İş güvencesi	11		
Birey-İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk	İşin anlamlılığı	57	180	%25
	İşe adanmışlık	30		
	Akış	26		
	Kişinin iş uyumu	22		
	İş tatmini	19		
	İş özellikleri	14		
	Potansiyelini gerçekleştirme	12		
Yönetici Kaynaklı Mutluluk	Adil olma	21	136	%19
	Sağlıklı iletişim-Motivasyon	21		
	Olumlu davranışlar	20		
	Güvenilir olma	20		
	Çalışanların fikirlerini önemseme	20		
	Geri bildirim	19		
	Profesyonel olma	15		
İş Yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk	Olumlu kişilerarası ilişkiler	33	120	%16
	Birbirine destek olma	28		
	Güvenilir olma	25		
	Uyum içinde çalışma	20		
	İş dışında vakit geçirme	14		
	Toplam		732	100

Tablo 3'e bakıldığında iş yerinde mutluluğunu etkileyen faktörlerin (temaların) sırasıyla iş yeri kaynaklı mutluluk (f=296, %40), birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk (f=180, %25), yönetici kaynaklı mutluluk (f=136, %19) ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk (f=120, %16) olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlarda oluşturulan temaların altında yer alan kodların almış olduğu değerlere bakıldığında ise, iş yeri kaynaklı mutluluk boyutundan en çok çalışma koşulları (f=50) ve ücret (f=41) kodlarının tekrarlandığı görülmektedir. Bununla birlikte, birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk boyutundan işin anlamlılığı (f=57) ve işe adanmışlık (f=30) kodlarının, yönetici kaynaklı mutluluk boyutunda ise adil olma (f=21) ve sağlıklı iletişim-

motivasyon (f=21) kodlarının daha sık tekrarlandığı görülmektedir. İş yeri arkadaşı kaynaklı mutlulukta ise en çok olumlu kişilerarası ilişkiler (f=33) ve birbirine destek olma (f=28) kodları tekrarlanmaktadır.

Her bir katılımcının ifadesinden yola çıkarak yapılan analizle elde edilen kodlar ve temalar yukarıdaki gibi düzenlenmiş ve yorumlanmıştır. Bu temalar doğrultusunda iş yerinde mutluluğu etkileyen faktörlerin neler olduğu belirlenmiştir. Son olarak elde edilen her bir temaya ait katılımcıların ifadeleriyle ilgili bulgular aşağıda sunulurak çalışmanın nitel kısmına son şekli verilmiştir.

4.3.2.5. Bulgular

Yapılan içerik analizi sonucunda iş yerinde mutluluğu etkileyen dört tema elde edilmiştir. Bu temalar "iş yeri kaynaklı mutluluk", "birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk", "yönetici kaynaklı mutluluk" ve "iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk" şeklinde oluşturulmuştur. Her bir temaya ait ifadelerle ilgili bazı alıntılar aşağıda sunulmuştur.

1.Tema: İş Yeri Kaynaklı Mutluluk

Yapılan nitel araştırma sonucunda iş yerinde mutluluğun belirleyicilerinden birinin iş yeri kaynaklı olduğu ortaya çıkmıştır. İş yerinin çalışanlarına sunmuş olduğu imkânlar onların iş yerinde mutlu olmasını etkilemektedir. Katılımcıların ifadelerine bakıldığında, iş yerinde kariyer ve gelişim imkânlarının sağlanması, terfi ve ödüllendirme sistemlerinin mevcut ve adil olması, çalışma koşullarının yeterliliği, ücretin tatmin edici olması, çalışma saatlerinin düzenli olması, iş yerinde sunulan fiziksel imkânların yeterliliği, özerklik tanıma gibi imkânlar onların iş yerinde mutlu olmasında önemlidir. Bu konuya yönelik katılımcıların ifadelerine ilişkin bazı alıntılara aşağıda yer verilmiştir:

"Yaptığım işin karşılığında hak ettiğim ücretin ödenmesi, eşit işe eşit ücret verilmesi çok önemli bir etkidir, iş yerinde mutlu olmamın sebeplerinden birisi budur." (K11)

"İş yerimde mutlu olmamda sunulan ısıtma, temizlik, havalandırma gibi fiziksel imkânların yeterli düzeyde olması önemlidir." (K4)

"İş yerim çalışanların kendilerini geliştirmesi adına imkânlar sunmaktadır. Kurum içi eğitimler vermekte, başka eğitimlere katılmamıza olana sağlamaktadır. İş yerine sürekli dergiler gelmektedir. Bu da beni iş yerinde mutlu etmektedir." (K17)

"İşim konusunda inisiyatifim olması gerektiğini düşünüyorum. Bazı şeyleri kendim yönlendirebilmeliyim o işi ben yapıyorum sonuçta. Yani sürekli müdahale edilmesi beni bunaltıyor. İş yerimde mutsuz ediyor." (K5)

"İş yerinde kariyer imkânlarının sunulması ve bunun adil bir şekilde yapılması beni mutlu etmektedir." (K9)

"İş yerimde çalışma saatlerinin düzenli olması beni mutlu etmektedir. Böylece işime odaklanabiliyorum, verimli çalışabiliyorum. Ayrıca kendime ve aileme de zaman ayırma fırsatım oluyor." (K16)

"İş yerinde adil görev dağılımının yapılması mutlu olmamızda önemli bir etkidir. Kişi sayısı fazla, iş sayısı fazla ama işi yüklenen kişi sayısı az olunca ister istemez insan, onlar niye oturuyor da biz çalışıyoruz diye düşünüyor." (K7)

"Yaptığım iş sonucunda insanların bir teşekkür etmesi ya da yaptığın işin takdir görmesi beni mutlu ediyor." (K10)

"Çalışma ortamı güzel, güzel bir semtte çalışıyorum, bu da beni çok güzel etkiliyor. Benim masamın yeri çok güzel, çok güzel manzaram var. İş yerim, iş için gerekli olan her türlü araç gereci sağlamaktadır. Bunlar beni iş yerimde mutlu ediyor." (K15)

"İş yerimde ödüllendirmeler adil bir şekilde yapıldığı müddetçe mutluyum." (K14)

"İş yerimde piknik, kahvaltı, gezi gibi etkinlikler düzenlenmektedir. Böylece insanlar birbirini daha iyi tanımakta ilişkilerini geliştirme imkânı oluşmaktadır. Bu da iş yerine yansıyor ve mutlu oluyorsun." (K12)

"İş güvencesizliği iş yerinde mutluluğumu olumsuz yönde etkiliyor. Ya işten çıkarılırsam diye bir kaygı oluşuyor. Çıkarılırsam iş bulabilir miyim iş bulmazsam ne

yaparım tarzı sorular sürekli kafanı kurcalıyor. Çünkü geleceğini öngöremiyorsun." (K8)

2. Tema: Birey-İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk

İş yerinde mutluluğu belirleyen bir diğer etken ise birey-iş uyumu boyutudur. Bireylerin yapmış olduğu işle uyum içerisinde olması, işini benimsemesi, anlamlı bulması iş yerinde mutlu olmasını etkilemektedir. Katılımcı ifadeleri incelendiğinde kişilerin bilgi, yetenek ve becerilerinin işleriyle uygun içerisinde olması, yaptığı işi sevmesi, gurur duyması, isteyken zamanın nasıl geçtiğini anlamaması, topluma, insanlara faydalı olduğunu düşünmesi gibi bireyin işiyle uyum sağlaması iş yerinde mutlu olunmasında önemli bir etkidir. Bu konuya yönelik katılımcıların ifadelerine ilişkin bazı alıntılara aşağıda yer verilmiştir:

"Yaptığım işin topluma, insanlara fayda sağladığını görmek, bir işe yaradığını bilmek beni mutlu ediyor. Ortaya bir şey çıkmış bir emek var, bir vakit harcanmış, sonunda da insanlara fayda sağladığını görmek benim için çok gurur vericidir." (K1)

"İş yerinde zamanın nasıl geçtiğini anlamıyorum. Bir anda başlıyor bir anda bitiriyor. Seviniyorsun ne kadar verimli hızlı geçmiş, ne kadar odaklanmışım diyorsun, iş yerinde beni olumlu yönde etkiliyor." (K4)

"Yaptığım işin tam olarak beni yansıtmadığını düşünüyorum. Bilgimi, yeteneklerimi tam olarak kullanamıyorum. İşe yaradığımı düşünmüyorum. Farklı şeyler yapmak isterdim. Bu durum maalesef beni iş yerinde mutsuz ediyor." (K11)

"İşim kendimi geliştirmeme imkân veriyor. Tek şu işi yap tek bir projeyi yap gibi bir durum yok. Her gün yeni bir şeyle karşılaşabiliyorum yeni şeyler öğrenebiliyorum. Kendimi geliştiriyorum. Bu durum beni işte mutlu ediyor." (K10)

"Konuşmayı insanlarla iletişim kurmayı severim, yeni şeyler öğrenmekten keyif alırım. Bu yüzden işim gereği müşterilerle iletişim halinde olmak beni mutlu ediyor. Bu vesileyle müşterilerden güzel daha farklı fikirler öğreniyorsun, dış piyasayı onlardan dinlemek hoşuma gidiyor. Bu uyum beni mutlu ediyor." (K17)

"İşini severek yapmak çok önemli. Bulunduğun ortamda yaptığın işten keyif almıyorsan istediğin kadar yanındaki insanlar çok iyi olsun insan yine de mutsuz oluyor. Ben işimi çok seviyorum. Bana terapi gibi geliyor." (K19)

3.Tema: Yönetici Kaynaklı Mutluluk

Araştırma sonucunda elde edilen bir diğer iş yerinde mutluluğu belirleyen etken ise yönetici kaynaklıdır. Katılımcıların ifadelerinden yöneticinin çalışanlarına karşı güler yüzlü ve samimi olması, adil davranması, bir sorun olduğunda destek olması, güven vermesi, yaptığın iş hakkında geri bildirimde bulunması, çalışanlarıyla sağlıklı bir iletişim kurması gibi yönetici tutum ve davranışlarının çalışanlarının iş yerinde mutluluğunu olumlu yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Ancak çalışanlarına işle ilgili konularda sürekli baskı yapması, fikirlerine değer vermemesi gibi davranışların ise iş yeri mutluluğunu olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir. Aşağıda bu görüşlerle ilgili katılımcıların bazı ifadelerine ilişkin alıntılara yer verilmiştir:

"Yöneticimin bizlerle iletişimi çok iyidir. Bir sorunumuz olduğunda gelir ilgilenir, destek olur. Ayrıca çalışanlarına karşı samimidir, anlayışlıdır. Bu davranışları da beni olumlu yönde etkiliyor. İş yerinde mutlu ediyor." (K14)

"Yaptığın işle ilgili geri bildirim almak çok önemli. Geri bildirim almazsan iş yapıyorsun ama boşuna yapıyormuşsun gibi hissediyorsun. Fakat bir geri bildirim olduğu zaman mutlu oluyorsun o zaman daha güzel oluyor. Neyi iyi neyi kötü yaptığımı öğreniyorum. Bana katkı sağlıyor" (K6).

"Yöneticim çalışanlarını motive ederek, herkesin bilgi birikimlerini artırarak ilerlemekte, gelişimlerini sağlamaktadır. Çalışanlarıyla oturup konuşur. Bizlere karşı adil bir tavır sergiler. Ben işinde profesyonel bir şekilde davrandığını düşünüyorum. Bu durumda beni çok mutlu ediyor. " (K10)

"Yöneticimizin deneyimli olması, güler yüzlü olması, çalışanlarına karşı kibar davranması, hakkımızı koruması bizleri mutlu etmektedir." (K3)

"Yöneticime güvenemiyorum bu güvensizlik benim mutluluğuma yansıyor. Verdiği sözü tutmaması, arkamdan konuşması, verdiği kararların tam tersi yönünde kararlar vermesi beni olumsuz etkiliyor." (K7)

"Yöneticimiz kendi başına karar vermiyor. Bizlerinde fikirlerini alarak çalışıyor, uygulamaya koyuyor. Bu çok güzel. Sende kendini daha önemli hissediyorsun. Fikirlerimize önem vermeyip bildiğini okusaydı bu durum beni çok mutsuz ederdi." (K15)

"Yöneticin iş konusunda baskı uyguladığında, en ufak bir açığını bulmaya çalıştığında bu beni çok olumsuz etkiliyor, iş yerinde mutsuz ediyor." (K2)

4.Tema: İş Yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk

İş yerinde mutluluğu belirleyen diğer bir etken de iş yeri arkadaşlığıdır. Katılımcı ifadeleri incelendiğinde iş yeri arkadaşları ile iş yerinde konuşup anlaşabilmesi, uyum içerisinde çalışabilmesi, samimi ve içten ilişkiler geliştirebilmesi, güvenebilmesi, iş dışında da görüşebilmesi iş yerinde mutluluklarını olumlu yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir. Ters durumların ise mutluluklarını olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir. Aşağıda bu görüşlerle ilgili katılımcıların bazı ifadelerine ilişkin alıntılara yer verilmiştir:

"İş arkadaşlarım beni iş yerine bağlayan en önemli kısımdır. Çok iyi insanlarla birlikteyim her anımızı paylaştığımız arkadaşlarımız var. Seni anlayabilen insanlar var, arkadaşlarım iyi günümde kötü günümde de yanımdalar. Birbirimize destek oluruz. Bu da benim iş yerinde mutlu olmamı etkiliyor." (K12)

"İş yeri arkadaşlığında önemli olan güvendir. Arkadaşlara güven önemlidir. Birbirinin sırrını tutabilmek, birbirinin eksiklerini kapatabilmek lazım. Sağlanan güven iş yerinde seni mutlu eder." (K8)

"İş arkadaşlarımızla gayet ilişkilerimiz pozitifdir. İş dışında da görüşüyoruz, vakit geçiriyoruz bu durum iş yerinde mutluluğumu olumlu yönde etkiliyor."(K3)

"İş arkadaşı önemli bir faktördür. Etrafındaki insanların aynı frekansta olması, seni dinleyebilmesi seninde onları dinleyebilmen, her konuda yardım alabileceğin, konuşup danışabileceğin birilerin olması insanı çalışma hayatında mutlu ediyor." (K10)

"İş yerinde arkadaşlarımla birbirimize karşı paylaşımcı olmamız, işle ilgili bir konuda bir şeye yetemediğin noktada diğerinin bunu fark edip destek olması beni olumlu etkiliyor." (K4)

Tüm bu değerlendirmeler ışığında söz konusu temalar araştırmanın devamı için bir ön hazırlık oluşturmuştur. Bu süreçten sonra, genel olarak yapılacak olanlar madde geliştirme, ölçeğin oluşturulması ve elde edilen ölçeğin değerlendirilmesi aşamaları olacaktır. Bu doğrultuda nitel aşamada elde edilen temalardan yola çıkarak ölçek maddelerinin oluşturulması amaçlanmıştır. Buradan elde edilen maddeler doğrultusunda ölçeğin şekillenmesine yönelik analizler gerçekleştirilmiş ve ölçeğe nihai şekli verilmiştir.

4.3.3. Araştırma 2: Araştırmanın Nicel Boyutu

Araştırmanın nicel analizlerinin yapılacağı bu kısımda çalışanların iş yerinde mutluluğunu etkileyen faktörlerle ilgili bir ölçek geliştirilmiştir. Araştırmanın birinci aşaması olan nitel boyutta elde edilen bulgular nicel boyut için kaynak teşkil etmiştir. Bu doğrultuda, nicel boyutta sırasıyla madde havuzunun oluşturulmasına, uzman görüşüne (kapsam geçerliği), pilot uygulamasına ve araştırma verilerinin analizi ve bulgularına yer verilmiştir.

4.3.3.1. Madde Havuzunun Oluşturulması

Madde havuzunun oluşturulması aşamasında ölçme aracında yer alacak maddelerin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Bu doğrultuda "İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ)"nin geliştirilmesi amacıyla öncelikle bir madde havuzu hazırlanmıştır. Bu maddelerin belirlenmesi aşamasında nitel süreçte elde edilen bulgulardan yararlanılmıştır. Nitel araştırma sonucunda elde edilen 4 tema ve bu temaların altında sınıflandırılmış 30 tane kod kullanılmıştır. Bu tema ve kodlar kapsamında çalışanların iş yerindeki mutluluğunu ölçmeye yönelik 58 ifadeli bir madde havuzu oluşturulmuştur. Bu ifadelerin açık ve anlaşılır olması, kolay okunması ve cevaplanması gibi konulara

ilişkin değerlendirmeleri de dikkate alınmış, yüzeysel geçerliliği sağlanmıştır. Katılımcıların ölçekteki ifadelere katılım düzeylerini belirlemek amacıyla 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4 = Katılıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum).

4.3.3.2. Uzman Görüşlerinin Alınması (Kapsam Geçerliliği)

Hazırlanan madde havuzunda yer alan maddelerin, ölçülmek istenen davranışını değerlendirmede nicelik ve nitelik olarak yeterli olup olmadığının belirlemek yani kapsam geçerliliğine bakmak için uzman görüşüne başvurulmuştur (Büyüköztürk, 2003: 161). Bu amaçla madde havuzunda yer alan maddeler öncelikle anlaşılabilirliği, imla, dil ve anlatım açısından uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla Türk dili ve anlatımı alanında uzman 2 kişinin görüşüne sunulmuş ve öneriler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Ardından tüm maddeler bir formda toplanarak, maddelerin konuya uygunluğu, verdiği anlamın anlaşılabilirliği, temalar (boyut) ve maddelerin birbirine uyumluluğu, belirtilen özelliği ölçmeye yönelik olup olmaması ve benzer anlama gelen maddelerin var olup olmadığının incelenmesi adına bir "Uzman Görüşü Formu" hazırlanmıştır (Ek 2). Bu form, yönetim ve organizasyon ve ölçme-değerlendirme alanlarında uzman 10 kişiye görüşleri alınmak üzere e-mail üzerinden gönderilmiştir. Alan uzmanları her bir maddeyi belirtilen amaçlara uygunluk açısından ne ölçüde temsil ettiğine dair “Uygun”, “Uygun Değil”, “Uygun Ancak Düzeltilmeli” şeklinde üçlü derecelendirme ile değerlendirmişlerdir. Uzman görüşlerinin sonuçlarının değerlendirilmesi için Lawshe Tekniği kullanılmıştır. Lawshe tekniğinde, uzmanların her bir maddeyi nasıl değerlendirdiklerine ilişkin görüşleri toplanarak kapsam geçerlik oranları ve indeksleri hesaplanmaktadır. Kapsam geçerlilik oranının (KGO) formülü aşağıda verilmiştir (Lawshe, 1975: 567; Şencan, 2005: 754):

$$KGO = \frac{n_e - N/2}{N/2}$$

Burada; n_e , maddeye “Uygun” diyen uzman sayısını ve N ise maddeye ilişkin görüş belirten toplam uzman sayısını göstermektedir. Uzmanların her bir madde için

verdikleri “uygun” cevabı sayısı Lawshe katsayısının yüksekliğini veya düşüklüğünü belirlemektedir. Bu katsayı -1 ile +1 arasında değişmektedir (Yeşilyurt ve Çapraz, 2018: 255). Uzmanların yarısı maddeye ilişkin “uygun” şeklinde görüş bildirirse KGO değeri sıfır, yarısından fazlası bir madde için “uygun değil” seçeneğini işaretlerse sonuç eksi çıkar. Uzmanların yarısından fazlası “uygun” şeklinde görüş bildirirse KGO değeri pozitif çıkmaktadır. KGO değerleri negatif ya da 0 değer çıkıyorsa böyle maddeler ilk aşamada elenmektedir. KGO değerleri pozitif olan maddeler için istatistiksel ölçütler ile anlamlılıkları test edilmektedir. Hesaplama kolaylığı açısından $\alpha = 0.05$ anlamlılık düzeyinde uzman sayısına göre KGO’larının minimum değerlerine yani kapsam geçerlik ölçütleri bakılmaktadır (Yurdugül, 2005: 2). Uzman sayısına göre kapsam geçerlilik ölçütü değeri değişmektedir. Bu doğrultuda 0.05 anlamlılık düzeyinde 10 uzman sayısı için kapsam geçerlilik ölçütü 0.62’ dir (Lawshe, 1975: 568; Şencan, 2005: 754; Yurdugül, 2005: 2). Kapsam geçerliliği oranı (KGO) 0.62’nin altında olan maddelerin mümkünse düzeltilmesi değilse ölçekten çıkarılması gerekmektedir. Bu değerlendirmeler ışığında uzman geri dönüşüne göre yapılan analiz sonucunda 0.62 oranının altında kalan 3 madde belirlenmiştir. Bu maddeler tekrar incelendikten sonra ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Elenen 3 maddenin de KGO değeri 0.20’dir. Bu maddeler çıkarıldıktan sonra kalan maddelerin KGO’larının ortalaması alınarak, ölçeğin Kapsam Geçerlik İndeksi (KGİ) hesaplanmıştır. Yapılan işlem sonucunda tüm ölçeğin Kapsam Geçerlik İndeksi (KGİ) 0.95 belirlenmiştir. Elde edilen KGİ değerinin Kapsam Geçerlilik Ölçütü (KGÖ) değerinden büyük olması ($KGİ=0.95 > KGÖ=0.62$) ölçekte yer alan maddelerinin kapsam geçerliğinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir (Yurdugül, 2005: 2). Boyutlara göre kapsam geçerlilik indeksine bakıldığında da değerlerin kapsam geçerlilik oranından büyük olduğu ve anlamlılık sağladığı görülmektedir. Ayrıca uzmanların diğer maddelere ilişkin önerileri doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır (Ek 3). Sonuç olarak ölçeğin kapsam geçerliliği sağlanmıştır. Tüm bu yapılan değerlendirmeler sonucunda 3 madde ölçekten çıkarılarak 4 boyut, 55 maddenin bulunduğu bir taslak ölçek elde edilmiştir. Bu maddelerin 14’ü yönetici kaynaklı mutluluk, 25’i iş yeri kaynaklı mutluluk, 10’u birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk ve 6’si iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk ile ilgilidir. Maddelerden 11’i ters kodlanılmıştır.

4.3.3.3. Pilot Uygulama

Uzman görüşleri sonrası taslak ölçekte yer alan maddelerin anlaşılabilirliğini test etmek için kamu veya özel kurumda çalışan 46 kişiye bir pilot uygulama yapılmıştır. Çalışanlardan gelen geri dönüşler sonucunda anlaşılmayan veya yanlış anlaşılmalara neden olabilecek maddenin olmadığı belirlenmiştir. Bu doğrultuda taslak ölçekte herhangi bir değişiklik yapılmamış olup ölçeğin faktör analiz aşamasına geçmesi için son şekli verilmiştir.

4.3.3.4. Araştırma Verilerinin Analizi ve Bulgular

Araştırmanın bu aşamasında maddeleri oluşturulan, uzman görüşleri alınan ve pilot uygulama sonucunda elde edilen taslak işte mutluluk ölçeğiyle veriler toplanılmış, toplanan verilerin analizleri yapılmış ve analiz sonucunda elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Verilerin analiz aşaması iki bölümden oluşmaktadır. İlk olarak ölçeğin boyutlarını, yapısını ortaya koyabilmek adına açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Daha sonra belirlenen ölçek yapıları doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve yapılarının doğrulanması için gerekli analizler yapılmıştır. Bununla birlikte ek geçerlilik (benzeşim ve ayrışım geçerliliği, ölçüte dayalı (kriter) geçerlilik) çalışmalarına yer verilmiş ve her iki bölümde de ölçeklerin güvenirlilikleri de test edilmiştir.

4.3.3.4.1. Açımlayıcı (Keşfedici) Faktör Analizi (AFA)

4.3.3.4.1.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye'de kamu veya özel sektörde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Çalışanların iş yerinde mutluluklarına ilişkin verilerin tek yönlülüğünden kaçınmak ve daha kapsamlı değerlendirme yapabilmek için evren bu şekilde tercih edilmiştir. Araştırmada zaman ve maliyet açısından tasarruf sağlamak ve Türkiye genelinde geniş bir çalışan kitlesine erişmek adına tesadüfî olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir.

Ölçme araçları geliştirme sürecinde faktör analizinde yeterli örneklem büyüklüğünün ne kadar olması gerektiği konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Bu çalışmada genel kabul görmüş kıstaslardan yola çıkarak örneklem büyüklüğü, ölçekteki

madde sayısının 5 katından az olmayacak şekilde belirlenmiştir (Hair vd., 2010; Gürbüz ve Şahin, 2015: 304; Büyüköztürk, 2002: 480). Bu nedenle araştırmada 200-250 katılımcıya ulaşılmasının sosyal bilimler açısından yeterli olacağı saptanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2015:304).

55 maddeden oluşan işte mutluluk ölçeğinin taslak formu "Surveey" isimli bir anket oluşturma sisteminde yapılandırılmış ve elektronik (internet) ortamda katılımcılara gönderilmiştir. Taslak ölçek 430 işgörene gönderilmiş olup 392 kişiden geri dönüş sağlanmıştır. Böylece 392 taslak ölçek elde edilen veriler çerçevesinde analiz yürütülmüştür. Elde edilen örneklem sayısı araştırma için yeterlidir.

Toplanan verilerden elde edilen katılımcılara ait demografik özellikler ilişkin bulgular aşağıda Tablo 4' te yer almaktadır.

Tablo 4: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

		Sıklık (n)	Yüzde (%)			Sıklık (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	175	%44.6	Medeni Durum	Evli	205	%52.3
	Erkek	217	%55.4		Bekâr	187	%47.7
Yaş	20-29 yaş	135	%34.4	Sektör	Kamu	196	%50
	30-39 yaş	191	%48.7		Özel	196	%50
	40-49 yaş	52	%13.3				
	50yaş ve üzeri	14	%3.6				
Eğitim Durumu	İlkokul	6	%1.5	Coğrafi Bölge	İç Anadolu	180	%45.9
	Ortaokul	5	%1.3		Karadeniz	45	%11.5
	Lise	32	%8.2		Marmara	55	%14
	MYO	50	%12.8		Ege	40	%10.2
	Lisans	232	%59.1		Akdeniz	25	%6.4
	Yüksek lisans	51	%13		Doğu Anadolu	25	%6.4
	Doktora	16	%4.1		Güneydoğu Anadolu	22	%5.6
Gelir	0-2.323 TL arası	8	%2	İş yerindeki Çalışma Süresi	1 yıldan az	15	%3.8
	2.324TL (Asgari ücret)	38	%9.7		1-5 yıl	190	%48.5
	2.325-5.000 TL arası	192	%49		6-10 yıl	135	%34.4
	5.001-8.000 TL arası	133	%33.9		11-15yıl	30	%7.7
	8.001-11.000TLarası	14	%3.6		16 yıl ve üzeri	22	%5.6
	11.001TL ve üzeri	7	%1.8				

Tablo 4'te görüldüğü üzere araştırmada yer alan katılımcıların %44.6'sı kadın %55.4'ü erkektir. %52.3'ü evli olan katılımcıların %47.7'si bekârdır. Yaş grupları arasındaki dağılımına bakıldığında; katılımcıların büyük çoğunluğunun 30–39 yaş arasında (%48.7) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılar eğitim durumları açısından değerlendirildiğinde büyük çoğunluğunun lisans düzeyinde bir eğitim programından mezun (%59.1) olduğu görülmüştür. Gelir dağılımında ise %49'unun, 2.325-5.000 TL arasında bir kazanç sağladıkları belirlenmiştir.

İş yerindeki çalışma sürelerine bakıldığında, katılımcıların %3.8'i 1 yıldan daha az bir süre çalıştığı belirlenmiş olup %48.5'i 1-5 yıl arasında, %34.4 'ü 6-10 yıl arasında, %7.7'si 11-15 yıl arasında ve %5.6'sı 16 yıl ve üzerinde çalışmakta oldukları tespit edilmiştir.

Diğer taraftan çalışmaya katılanların %45.9'u İç Anadolu bölgesinde yer almakta olup bunu Marmara (%14) ve Karadeniz (%11.5) bölgeleri takip etmektedir. Katılımcıların %50'si kamu sektöründe çalışırken %50'si de özel sektörde çalışmaktadır. Hem kamu hem özel sektörde çalışan katılımcıların yarı yarıya çalışmaya dahil edilmesinin sebebi, ölçek geliştirme süreçlerinde daha sağlıklı sonuçlar elde edebilmek adına. Ayrıca farklı meslek gruplarından kişiler çalışmada yer almıştır.

4.3.3.4.1.2. Açımlayıcı (Keşfedici) Faktör Analizi ve Bulgular

Açımlayıcı faktör analizi, bir ölçekte yer alan maddelerin kaç boyut altında toplanabileceğini ve aralarında ne tür bir ilişki olduğunu belirleme yöntemidir (Seçer, 2018: 78). Diğer bir ifadeyle, birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek, kavramsal olarak anlamlı daha az sayıda yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistik olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2002: 472; Conway ve Huffcutt, 2003). Belirli bir faktör altında toplanan göstergelerin, kuramsal yapının göstergeleri olup olmadığına ilişkin bir sorgulama yapan açımlayıcı faktör analizi, ölçek geliştirme süreçlerinde öncelikli olarak yer alan analizlerden birisidir (Büyüköztürk vd., 2014).

Bu doğrultuda madde havuzunda oluşturulan, gerekli kontrol ve düzenlemeleri yapılan 55 maddeli taslak işte mutluluk ölçeği boyutlarının belirlenmesi, anlamlı

faktörlerin elde edilmesi için Açıklayıcı Faktör Analizi'ne (AFA) başvurulmuştur. Ölçek 392 çalışan üzerinde uygulanmış olup elde edilen veriler SPSS istatistik analiz programı üzerinde analiz edilmiştir.

Analizine başlamadan önce eldeki verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla kayıp değerleri giderme, veri setinin normal dağılımına ve örneklem yeterliliğine bakılmaktadır. Verilerde daha önceki yapılan kontrollerden ötürü herhangi bir kayıp değer bulunmadığı belirlenmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit edebilmek için, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmaktadır. Çarpıklık, bir dağılımın normal dağılıma göre simetrik dağılıp dağılmadığını belirten ölçüdür. Basıklık ise bir dağılımın normal dağılıma göre sivrililiğinin veya basıklığının bir ölçüsüdür (Kalaycı, 2010: 58; Çokluk vd., 2014: 208). Çarpıklık ve basıklık katsayılarını -2 ile $+2$ arasında olması normal dağılım için kabul edilebileceği belirtilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2001; Trochim ve Donnelly, 2006). Ölçme aracında yer alan her bir maddenin çarpıklık ve basıklık katsayılarının normal dağılım için referans gösterilen bu değerler arasında yer aldığı yapılan hesaplamalarla belirlenmiştir.

Verilerin normal dağılım gösterdiği belirlendikten sonra uygunluğunun belirlenmesinde örneklem yeterliliği incelenmektedir. Bunun için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) katsayısı ve Bartlett Küresellik Testi sonuçlarına bakılmaktadır. Örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığını belirlemek için kullanılan KMO katsayısı, 0 ile 1 arasında bir değer ortaya koymaktadır. (Seçer, 2018: 79). Örneklem büyüklüğünün yeterliliği için KMO değerinin en az 0.60 olması beklenmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012: 620). Bu değer 0.60 ile 0.70 arasında zayıf, 0.70 ile 0.80 arasında orta, 0.80 ile 0.90 arasında iyi ve 0.90 ve üzerinde ise örneklem büyüklüğünün faktör analizi için mükemmel olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Tavşancıl, 2010: 50; Çokluk vd., 2014: 207). Bartlett küresellik testi ise kolerasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapacak ölçüde yeterli olup olmadığını değerlendirmektedir. Bu testte anlamlılık değerine bakılmaktadır ($p < 0.05$). Test sonucunun anlamlı olması yani p değerinin 0.05'ten küçük olması değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapılabileceği anlamına gelmektedir (Gürbüz ve

Şahin, 2015: 303; Can, 2017: 325; Özdamar, 2017: 148). Tüm bu değerlendirmeler ışığında elde edilen KMO ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 5: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.945
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	13851.490
	Df	1485
	Sig.(p)	.000

Tablo 5'teki veriler incelendiğinde, KMO değerinin 0.945 olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu doğrultusunda örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için oldukça yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Aynı tablodaki Bartlett Küresellik Testi sonuçları incelendiğinde ise, elde edilen ki kare değerinin 0.05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca ölçeğe yönelik korelasyon matrisi ve anti-image korelasyon matrisleri de incelenmiş olup, ölçek maddelerinin birbirleri ile olan ilişkilerinin istenilen düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Bu değerlendirmeler sonucunda verilerin yer aldığı taslak ölçeğin faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiş ve analize başlanılmıştır. Öncelikli olarak ölçeğin kaç faktörlü bir yapıda olacağını belirlemeye yönelik çalışmalar yapılmıştır. Bu noktada faktör sayısına karar vermede nitel analiz sonucu elde edilen 4 tema başlangıç noktası olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte toplam faktör sayısını belirleme sürecinde öz değer (1 ve 1'den büyük olan faktörlerin dikkate alınması), faktörün toplam varyansa yaptığı katkı yüzdesi ve yamaç birikinti grafiği (scree plot) sonuçları da kararı teyit etmede önemli unsurlar olmuştur (Çokluk vd., 2014: 230; Özdamar, 2017: 139). Ölçeğin faktör yapısını ortaya koyabilmek için maddelerin faktörleştirilmesinde yaygın olarak kullanılan temel bileşen analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda öncelikle döndürülmemiş temel bileşenler analizi gerçekleştirilmiş ve faktör analizi çalışmalarına 55 madde ile başlanılmıştır. Döndürülmemiş yöntem kullanılarak yapılan ilk analiz sonucu öz değeri 1'in üzerinde olan 10 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu faktörler

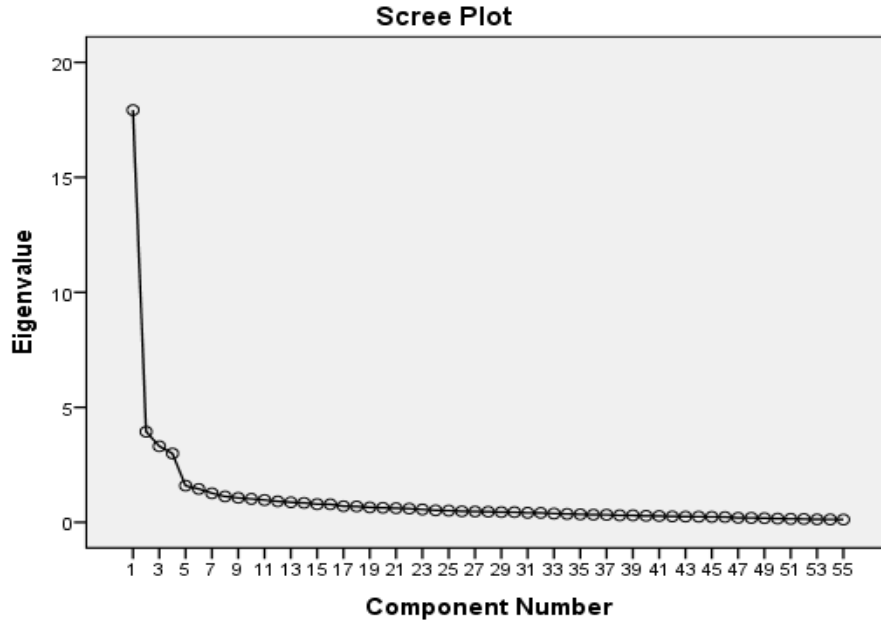
toplam varyansın %64.882'sini açıklamaktadır. Analizle ilgili sonuçlar aşağıdaki Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6: Açıklanan Toplam Varyans Tablosu

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	17,926	32,592	32,592	17,926	32,592	32,592
2	3,939	7,162	39,754	3,939	7,162	39,754
3	3,306	6,012	45,765	3,306	6,012	45,765
4	2,994	5,444	51,210	2,994	5,444	51,210
5	1,594	2,898	54,108	1,594	2,898	54,108
6	1,451	2,638	56,745	1,451	2,638	56,745
7	1,265	2,299	59,044	1,265	2,299	59,044
8	1,125	2,046	61,090	1,125	2,046	61,090
9	1,064	1,935	63,025	1,064	1,935	63,025
10	1,021	1,857	64,882	1,021	1,857	64,882
11	,968	1,760	66,642			
12	,916	1,665	68,307			
....	...	...	...			
52	,144	,261	99,316			
53	,132	,239	99,555			
54	,124	,225	99,780			
55	,121	,220	100,000			

Burada faktör sayısının değerlendirilmesinde her bir faktörün öz değeri ile birlikte, bu faktörlerin toplam varyansa yaptığı katkı da önem arz etmektedir. Her bir faktörün toplam varyansa yaptığı katkının %5 ve üzerinde olması beklenmektedir (Seçer, 2018: 85; Yaşlıoğlu, 2017: 77; Can, 2017: 318). Bu doğrultuda Tablo 6'ya bakıldığında, ilk dört faktörün toplam varyansa %5 ve üzerinde bir katkı sağlandığı görülmektedir. Bu aşamada faktör sayısına karar vermeden önce son diğer bir kriter olan "Yamaç Birikinti Grafiği"nin de incelenmesi daha sağlıklı sonuçlar alabilmek adına önemlidir.

Şekil 3: Yamaç Birikinti Grafiği



Dikey ekseninde öz değerlerin yatay ekseninde ise faktörlerin yer aldığı Şekil 3'teki yamaç birikinti grafiği incelendiğinde, birinci noktadan itibaren yüksek ivmeli düşüşler yaşanmaktadır. Bu düşüşler beşinci noktadan itibaren azalmakta ve düzleşme yapmaya başladığı görülmektedir. Bu noktadan sonraki faktörlerin varyansa yaptıkları katkı azalmaktadır. Beşinci nokta kesme noktası olarak düşünüldüğünde ve iki nokta arasındaki her bir aralığın bir faktör anlamına geldiği göz önünde bulundurulduğunda (Çokluk vd., 2014: 231; Seçer, 2018: 86) ölçeğin 4 faktörlü bir yapıdan oluştuğuna karar verilmiştir. Yapılan faktör belirleme çalışmaları sonucunda tespit edilen faktör sayısı nitel bulgularla (4 tema) aynı sonuçları vermiş olup amaçlandığı gibi nitel verilerin nicel verileri desteklediği bir sonuç elde edilmiştir.

Ölçeğin faktör sayısı belirlendikten sonra maddelerin faktörlere dağılımı belirlenecektir. Bunun için açıklayıcı faktör analizi yöntemlerinden temel bileşen analizi ve faktörlerin yorumlama kolaylığından dolayı en fazla tercih edilen dik döndürme tekniklerinden olan varimax tekniği kullanılmıştır (Can, 2017: 320; Kalaycı, 2010: 322). Varimax ve diğer dik döndürme tekniklerinin kullanılabilmesi için faktörler arasındaki kolerasyon düzeylerine bakılmakta ve bu düzeyin 0.30 altında olması beklenmektedir. Bu doğrultuda yapılan ilk faktör analizinde faktörler arası kolerasyon

düzeyine bakılmış, bu düzeyin 0.30 altında olduğu görülmüştür. Bu nedenle kullanılan varimax döndürme tekniğinin uygun olduğuna karar verilmiştir (Özdamar, 2017: 155).

Yorumlanabilir, anlamlı faktörler elde etmek amacıyla yapılan döndürülme işlemiyle maddeler faktörlere aktarıldıktan sonra (Kalaycı, 2010: 330), ölçme aracındaki faktörlere ait maddeler belirlenecek ve sorunlu maddeler ölçekten çıkarılacaktır. Bu doğrultuda, bir maddenin belirli bir faktörün altında yer almasına karar vermek için bazı koşulların karşılanması gerekmektedir. Bu koşullara bakıldığında, faktör yük değerinin belirlenen sınır değerinin üstünde bir yük değerine sahip olması ve binişik madde olmaması gerekmektedir. Binişik bir madde aynı anda birden fazla faktörde kabul düzeyinden yüksek faktör yüküne sahip olması ve bu faktör yükleri arasındaki farkın 0.10'dan küçük olması durumunu ifade etmektedir (Tavşancıl, 2010: 50; Kaya, 2013: 183; Çokluk vd., 2014: 233). Faktör yük değeri ise maddelerin faktörlerle olan ilişkisini açıklayan bir katsayıdır (Büyüköztürk, 2003: 118). Faktör yük değerinin belirlenmesinde genel olarak sınır değer en az 0.32 ve daha üzerinde olması önerilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012: 654). Bu araştırmada ise, madde faktör yük değeri için kabul düzeyi 0.50 ve üzeri olarak belirlenmiştir. Ayrıca ortak varyans değerinin de 0.20'den yüksek olması da analiz sürecinde göz önünde bulundurulmaktadır (Şencan, 2005; Çokluk vd., 2014: 241; Gürbüz ve Şahin, 2015)

Tüm bu bilgiler ışığında, döndürülmüş bileşenler matris tablosu verilere bakıldığında, ölçekteki bazı maddelerin binişik madde ve/veya faktör yük değerlerinin 0.50'nin altında olduğu görülmüştür. Bu gerekçeler doğrultusunda binişik olan devamında faktör yükü 0.50'nin altında olan maddelerin ölçekten çıkarma işlemleri tek tek yapılarak her çıkarma işleminden sonra faktör yüklenmelerinin nasıl değiştiği kontrol edilmiş ve bu faktör analiz işlemi 17 kere tekrarlanmıştır. Uygun faktör yapısı elde edilinceye kadar tekrarlanan analizler sonucunda 17 madde ölçekten çıkarılmıştır. Analiz sonucunda toplam 38 madde ve 4 boyuttan oluşan nihai bir ölçek elde edilmiştir. Ayrıca bu ölçekte 4 madde ters kodlanmıştır. Ölçekle ilgili sonuçlar Ek 4' te yer almaktadır.

Analiz sonucunda elde edilen 4 boyutlu ölçeğin açıklanan toplam varyans oranı %61.882 bulunmuştur. Çok faktörlü desenlerde, bazı kaynaklarda açıklanan varyansın %50 ve üzerinde olması (Streiner, 1994) bazı kaynaklarda ise % 40 ile % 60 arasında

olması yeterli olarak kabul edilmektedir (Tavşancıl, 2010; Çokluk vd., 2012). Ölçek maddelerinin faktör yük değerleri 0.520 ile 0.868 arasında değişmektedir. Ortak varyans değerlerinin ise 0.345 ile 0.799 değer aralığında yer aldığı görülmektedir. Ölçekteki her bir boyut hakkında bilgiler ise şu şekildedir: *Birinci boyutta* toplam 14 madde bulunmaktadır. Boyutun açıklanan varyans oranı 24.687, öz değer 9.381'dir. Faktör yükleri ise 0.585 ile 0.841 arasında değişmektedir. *İkinci boyutta* bakıldığında toplam 10 maddeden oluşmaktadır. Boyutun açıklanan varyans oranı 13.567, öz değer 5.155'dir. Faktör yükleri ise 0.520 ile 0.771 arasında değişmektedir. *Üçüncü boyut* ise toplam 8 madde bulunmaktadır. Açıklanan varyans oranı 12.005, öz değeri 4.562'dir. Faktör yükleri ise 0.568 ile 0.803 arasında değişmektedir. Son olarak *dördüncü boyuta* bakıldığında toplam 6 madde bulunmaktadır. Açıklanan varyans oranı 11.622, öz değeri 4.416'dir. Faktör yükleri ise 0.757 ile 0.868 arasında değiştiği görülmektedir. Tüm bu değerlendirmelere bakıldığında açımlayıcı faktör analizi neticesinde boyutları temsil edecek maddeler belirlendiği görülmektedir. Bundan sonraki aşamada bu boyutların belirli isimlerle ifade edilmesi gerekmektedir. Elde edilen 4 boyut ve altında yer alan maddeler, nitel analiz sonucunda elde edilmiş olan 4 tema ve altında yer alan kodlarla içerik, anlam, madde-boyut ilişkisi açısından aynı şekilde dağıldığı, nitel analiz ve faktör analizi çalışmaları sonuçlarının birbiriyle uyum sağladığı görülmüştür. Bu doğrultuda açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen 4 boyutun isimlendirilmesi nitel analiz sonucu elde edilen ve isimlendirilen 4 temaya göre yapılmıştır. Buna göre boyutların isimlendirmesi şu şekildedir: 1. Boyut= *Yönetici kaynaklı mutluluk*, 2. Boyut= *İş yeri kaynaklı mutluluk*, 3. Boyut= *Birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk*, 4. Boyut= *İş yeri arkadaşlığı kaynaklı mutluluk*.

4.3.3.4.1.3. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Ölçeğin güvenilirlik analizi, cronbach alfa iç tutarlılık katsayısının (α) hesaplanmasıyla yapılmıştır. Maddelerin iç tutarlılığının bir ölçüsü olan cronbach alfa katsayısı, ölçekte bulunan maddelerin homojen yapısını açıklamak için kullanılmaktadır. Cronbach alfa katsayısı yüksek olan bir ölçme aracındaki maddelerin, birbirleriyle tutarlı ve bir o kadar da aynı özelliği ölçen maddelerden oluştuğu şeklinde yorumlanmaktadır (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 19). Cronbach alfa değerinin ölçme aracının güvenilirliği için alt sınır değeri 0.70 olarak ele alınmaktadır. Bu değer 0.70 ve

üstü olması, ölçme aracının güvenilirliği için yeterli görülmekte olup bu değeri karşılayan ölçme aracının güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Şencan, 2005: 601; Şeker ve Gençdoğan, 2014: 47; Kılıç, 2016). Ölçeğin tamamına ve alt boyutlarına ait hesaplanan güvenilirlik katsayıları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: İşte Mutluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Katsayıları

	Madde Sayısı	Chronbach Alfa Değeri
İşte mutluluk	38	0.95
Yönetici kaynaklı mutluluk	14	0.96
İş yeri kaynaklı mutluluk	10	0.89
Birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk	8	0.87
İş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk	6	0.91

Elde edilen sonuçlara bakıldığında, ölçeğin tamamı ve alt boyutlarına ait güvenilirlik katsayıları sonuçları verilmiştir. Ölçeğin tamamı için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı 0.95 olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları ise; *Yönetici kaynaklı mutluluk boyutu* için 0.96, *iş yeri kaynaklı mutluluk boyutu* için 0.89, *birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk boyutu* için 0.87 ve *iş yeri arkadaşlığı kaynaklı mutluluk boyutu* için 0.91 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, ölçeğin yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğuna işaret etmektedir.

Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları kapsamında Cronbach alfa değeri belirlenmiş, ölçek maddelerinin ölçeği temsil güçlerini ortaya koymak için madde analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda ölçeğin test maddelerinden alınan puanla testin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklayan madde toplam korelasyonu hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonunun yüksek ve pozitif olması, maddelerin benzer davranışları örneklediğini ve testin iç tutarlılığının yüksek olduğunu ifade etmektedir. Ölçme aracındaki maddeler için madde-toplam korelasyonunun 0.30 ve üstünde olması gerektiği belirtilmektedir. Belirlenen bu sınırın üzerinde olan maddeler ölçülecek özelliği ayırt etme açısından yeterli düzeyde olduğu kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2003: 165). Bu doğrultuda ölçeğin madde toplam korelasyon sonuçlarına bakıldığında, tüm maddelerin 0.30 üzerinde 0.345 ile 0.748 aralığında olduğu görülmektedir (Ek 4). Dolayısıyla tüm maddelerin ölçülecek özelliği ayırt etmede yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında, Açımlayıcı Faktör Analizi sonucunda 4 boyutlu 38 maddeli “İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ)” nin yapısı belirlenmiştir. Ortaya çıkan bu yapının Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile sınanması ve uyum indeksleri ile ilgili bilgiler sonraki başlıkta yer almaktadır.

4.3.3.4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

4.3.3.4.2.1. Evren ve Örneklem

Ölçek geliştirme sürecinde Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılan veri setinden farklı bir veri setiyle Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılması önerilmektedir (Çakıroğlu vd., 2015: 511). Böylece AFA sonucunda bulunan yapının geçerliliği farklı bir veri seti kullanılarak DFA yardımıyla gösterilmiş olacaktır (Orçan, 2018). Aksi durumda açımlayıcı faktör analizi için toplanan veri ile keşfedilmiş bir yapının doğrulayıcı faktör analizini yapmanın bilinen durumu onaylamanın ötesine geçmeyeceği belirtilmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). Tüm bu değerlendirmeler ışığında açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen işte mutluluk ölçeğinin yeni hali, doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulması için AFA' da yer almayan yeni bir örnekleme uygulanmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın evrenini Türkiye'de kamu veya özel sektörde çalışan işgörenler oluşturmakta olup kolayda örneklem yöntemi uygulanmıştır. Örneklem büyüklüğü, ölçekteki madde sayısının 5 katından az olmaması gerektiğinden 150 ve üzeri bir örneklem olması analiz için yeterli olabilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 324). Ayrıca örneklem büyüklüğünü belirlemek için Türkiye'de kamu veya özel sektörde çalışan işgörenlerin toplam sayısı Sosyal Güvenlik Kurumunun 2020 Haziran ayı aylık istatistik bülteninde yer alan bilgilere de bakılmıştır (www.sgk.gov.tr). Ana kütleyi %95 güven aralığında temsil etme yeteneğine sahip örneklem büyüklüğü 384 olarak hesaplanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2015: 128). AFA sonucu elde edilen 38 maddeden oluşan işte mutluluk ölçeği "Surveey" isimli bir anket oluşturma sisteminde yapılandırılmış ve elektronik (internet) ortamda katılımcılara gönderilmiştir. Ölçek 480 işgörene gönderilmiş olup analiz 446 kişiden elden edilen veriler doğrultusunda yürütülmüştür. Elde edilen örneklem sayısı araştırma için yeterlidir.

Toplanan verilerden elde edilen katılımcılara ait demografik özellikler ilişkin bulgular aşağıda Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

		Sıklık (n)	Yüzde (%)			Sıklık (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	250	%56	Medeni Durum	Evli	234	%52.5
	Erkek	196	%44		Bekâr	212	%47.5
Yaş	20-29 yaş	135	%30.2	Sektör	Kamu	223	%50
	30-39 yaş	232	%52		Özel	223	%50
	40-49 yaş	57	%12.8				
	50yaş ve üzeri	22	%5				
Eğitim Durumu	İlkokul	5	%1.1	Coğrafi Bölge	İç Anadolu	200	%44.8
	Ortaokul	5	%1.1		Karadeniz	32	%7.2
	Lise	38	%8.5		Marmara	86	%19.3
	MYO	58	%13		Ege	35	%7.9
	Lisans	245	%55		Akdeniz	47	%10.5
	Yüksek lisans	65	%14.6		Doğu Anadolu	25	%5.6
	Doktora	30	%6.7		Güneydoğu Anadolu	21	%4.7
Gelir	0-2.323 TL arası	9	%2	İş yerindeki Çalışma Süresi	1 yıldan az	22	%4.9
	2.324TL (Asgari ücret)	42	%9.4		1-5 yıl	206	%46.2
	2.325-5.000 TL arası	206	%46.2		6-10 yıl	150	%33.7
	5.001-8.000 TL arası	147	%33		11-15yıl	35	%7.8
	8.001-11.000TLarası	27	%6.1		16 yıl ve üzeri	33	%7.4
	11.001TL ve üzeri	15	%3.3				

Araştırmada yer alan katılımcıların cinsiyete göre dağılımlarına bakıldığında, %56'sı kadın %44'ünün erkek olduğu görülmektedir. %52.5 'i evli olan katılımcıların %47.5'i bekârdır. Yaş grupları arasındaki dağılım incelendiğinde; katılımcıların büyük çoğunluğunun 30–39 yaş arasında (%52) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılar eğitim durumları açısından değerlendirildiğinde büyük çoğunluğunun lisans düzeyinde bir eğitim programından mezun (%55) olduğu görülmüştür. Gelir dağılımlarında ise %46.2 katılımcının 2.325-5.000 TL arasında bir kazanç sağladıkları belirlenmiştir.

Katılımcıların iş yerindeki çalışma sürelerine bakıldığında, %4.9'u 1 yıldan daha az bir süre çalıştığı belirlenmiş olup %46.2'si 1-5 yıl arasında, %33.7 'si 6-10 yıl arasında, %7.8'i 11-15 yıl arasında ve %7.4'ü 16 yıl ve üzerinde çalışmakta oldukları tespit edilmiştir.

Diğer taraftan çalışmaya katılanların %44.8'i İç Anadolu bölgesinde yer almakta olup bunu Marmara (%19.3) ve Akdeniz (%10.5) bölgeleri takip etmektedir.

Katılımcıların %50'si kamu sektöründe çalışırken %50'si özel sektörde çalışmaktadır. Ayrıca farklı meslek gruplarından kişiler çalışmada yer almıştır.

4.3.3.4.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Bulgular

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), ölçme modellerinin geliştirilmesinde sık kullanılan ve önemli kolaylıklar sağlayan bir analiz yöntemidir (Yaşlıoğlu, 2017: 78). Bu yöntem, bir dizi maddeden oluşan ölçeklerin faktör yapılarının doğrulanması için kullanılmaktadır (Şimşek, 2007: 1). Diğer bir ifadeyle, önceden geliştirilmiş, önceki araştırmalarda kullanılmış, kurumsal bir dayanağı bulunan bir ölçeği ya da modeli veya Açımlayıcı Faktör Analizinden (AFA) elden edilen faktör yapılarının doğruluğunu test etmek için kullanılan bir yöntemdir (Özdamar, 2017: 229). Araştırmacının bir ölçeği DFA ile doğrulanması, o ölçeğin geçerli bir ölçek olduğuna işaret etmektedir. Bir araştırmada uygulanacak temel analizlerin öncesinde yahut ölçek geliştirme sürecinde AFA sonrasında doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak ölçeklerin geçerliliğine dair kanıt sunulması yazında yaygın olarak kabul edilen bir anlayış olmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2015: 326).

Doğrulayıcı faktör analizinde yapı geçerliği, model uyum ile incelenmektedir. Yapısal bir modelin iyi uyum gösterip göstermediğine yönelik bazı ölçütler kullanılmaktadır. Söz konusu bu ölçütler, araştırmacının bakış açısına ve araştırılan modelin durumuna göre farklılık arz edebilmektedir. Diğer bir ifadeyle araştırmaların raporlanmasında hangi uyum değerlerinin kullanılacağı konusunda net bir görüş bulunmamaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2015: 329). Bu doğrultuda bu çalışmada YEM araştırmalarında genel kabul görmüş uyum iyiliği değerleri kullanılmıştır. Bu uyum iyilik değerleriyle ilgili bilgiler Tablo 9'da detaylı olarak verilmektedir.

Tablo 9: Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Uyum Değerleri

Uyum Kriterleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
X^2 /sd	< 3	$3 < X^2 /sd < 5$
RMSEA	≤ 0.05	≤ 0.08
SRMR	< 0.05	< 0.08
CFI	> 0.95	> 0.90
NFI	> 0.95	> 0.90
GFI	≥ 0.90	≥ 0.85
RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation, SRMR: Standardized Root Mean Square Residuals, CFI: Comparative Fit Index, NFI: Normed Fit Index, GFI: Goodness of Fit Index.		

Kaynak: Gürbüz ve Şahin, 2015:329; Meydan ve Şeşen, 2011: 37; Sümer, 2000: 61.

Tüm bu bilgiler ışığında açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen 38 madde ve 4 faktörden oluşan yapının doğrulanması amacıyla DFA gerçekleştirilmiştir. Analize başlamadan önce eldeki verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla uç ve kayıp değerleri giderme, veri setinin normal dağılımına bakılmaktadır. Verilerde daha önceki yapılan kontrollerden ötürü herhangi bir uç ve kayıp değer bulunmadığı belirlenmiştir. Değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 değerlerinin arasında olması nedeniyle normal dağılıma sahip olduğu varsayılmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2001; Trochim ve Donnelly, 2006). Bu değerlendirmeler sonucunda verilerin analize uygun olduğu görülmekte olup DFA uygulaması için işte mutluluk ölçeği test edilmiştir. Ölçek 446 çalışan üzerinde uygulanmış olup elde edilen veriler SPSS ve LISREL istatistik analiz programları aracılığıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi'ne (DFA) tabi tutulmuştur. Ölçeğin yapısal geçerliliğini sağlamak için birinci düzey DFA uygulanmıştır. Burada açıklanması gereken bir nokta araştırmada neden birinci düzey DFA uygulanıldığına yöneliktir. Doğrulayıcı faktör analizinde genellikle tek faktörlü model, birinci düzey çok faktörlü model ve ikinci düzey çok faktörlü model olmak üzere üç temel ölçüm modeli ile ölçeklerin yapısal geçerliliği sağlanmaktadır. Bu alternatif model stratejilerinden hareket ederek bir ölçeğin farklı ölçüm modellerinin karşılaştırılması yapılmakta ve en uyumlu modelin hangisi olduğu ortaya koyulmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2015: 327-338). Araştırma sürecinde veriler üzerinde hem birinci düzey DFA hem de ikinci düzey DFA denenmektedir. Ancak birinci düzey DFA'dan elde edilen sonuçlar veri ile daha iyi uyum sağladığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu nedenle ölçeğin geçerleme çalışması bu çerçevede doğrultusunda şekillenmekte ve araştırmada birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi kullanılmaktadır.

Yapılan analizde öncelikli olarak t değerleri incelenmiştir. t değerleri gizil değişken ile gözlenen değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını ifade etmektedir. Bu değerlerin 0.05 anlamlılık düzeyinde kritik değer olan 1.96'dan, 0.01 anlamlılık düzeyinde ise 2.56'dan büyük olması gereklidir (Çokluk vd., 2014: 304).

t değerleri incelendiğinde ölçeğin iş yeri kaynaklı mutluluk boyutunun iş yeri 8. ifadesi (iş yerimde çalışanların belirli zamanlarda kendilerine vakit ayıracağı sosyal alanlar (yürüme, spor, okuma, oyun vb.) bulunmaktadır) ile iş yeri 9. ifadesi (İş yerimde sosyal etkinlikler (piknik, kahvaltı, gezi, spor, yemek vb.) düzenlenmektedir) 0.01 anlamlılık düzeyinde 2.56'dan düşük olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda bu ifadeler teker teker modelden çıkarılmış ve analiz tekrarlanmıştır. Geri kalan 36 maddenin her birinin 0.01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte standartize edilmiş faktör değerlerinde de herhangi bir probleme rastlanmamıştır. Bu doğrultuda ölçeğin analiz sonucunda ulaşılan uyum iyiliği değerleri aşağıda Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10: İşte Mutluluk Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

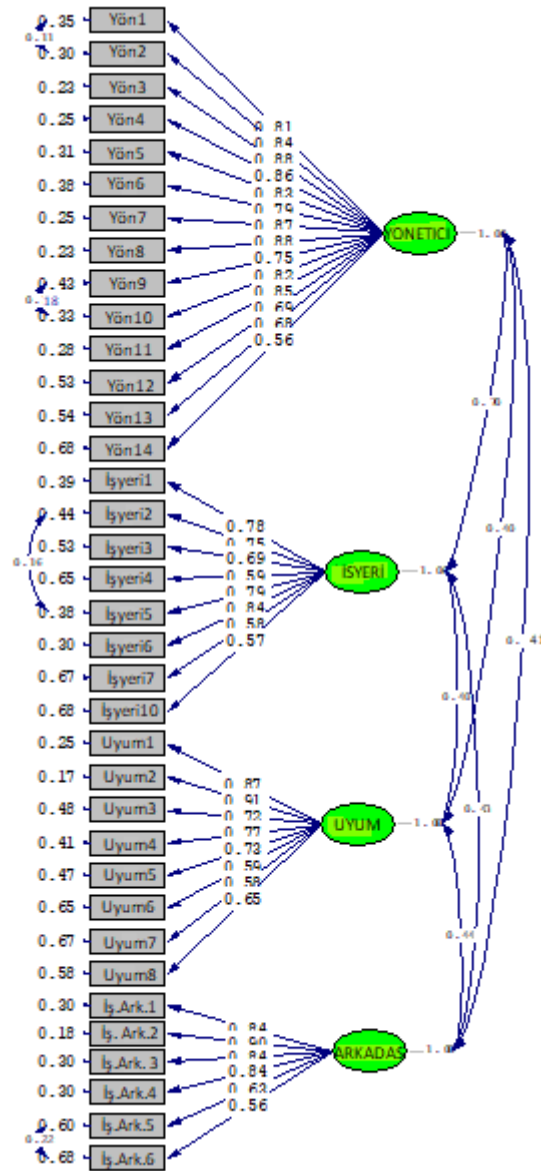
	X^2/df	SRMR	CFI	NFI	GFI	RMSEA
İşte Mutluluk (Modifikasyon öncesi)	2.97	0.058	0.97	0.96	0.82	0.067
İşte Mutluluk (Modifikasyon sonrası)	2.50	0.056	0.98	0.97	0.85	0.058
İyi Uyum	< 3	< 0.05	> 0.95	> 0.95	≥ 0.90	≤ 0.05
Kabul E.Uyum	$3 < X^2 /sd < 5$	< 0.08	> 0.90	> 0.90	≥ 0.85	≤ 0.08

Tablo 10'daki değerler incelendiğinde GFI değeri dışındaki uyum iyilik değerlerinin öngörülen referans değerler aralığında olduğu, GFI değerinin ise kabul edilebilir uyum iyiliği sınırın altında olduğu görülmektedir. Model uyum değerinin yeterli düzeyde uyum sağlamadığının belirlenmesi durumunda bu değeri iyileştirebilmek için program tarafından önerilen modifikasyon işlemleri yapılmaktadır. Bu işlemler sonucunda uyum iyilik değerine ulaşılmaya çalışılmaktadır. Bu doğrultuda

uyum iyilik değerinin beklenen sınıra ulaşabilmesi için program tarafından önerilen modifikasyon işlemleri yapılmıştır. Modifikasyon işlemleri sonucunda uyum iyilik değerlerinin iyileştiği, beklenen uyum iyilik düzeyine ulaşıldığı görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda işte mutluluk ölçeğinin yapısal geçerliliği sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır. İşte mutluluk ölçeği 4 boyut 36 maddeden oluşmaktadır. Ayrıca ölçekte 4 madde ters kodlanmaktadır (Ek 5).

Öte yandan işte mutluluk ölçeğinin birinci düzey DFA sonuçlarına ilişkin parametrik değerlerinin olduğu ölçme modeli de Şekil 4'te verilmiştir.

Şekil 4: İşte Mutluluk Ölçeği'nin Birinci Düzey DFA Ölçme Modeli



Analiz sonucu elde edilen ölçek maddelerinin ortalamaları, standart sapmaları, birinci düzey DFA yoluyla elde edilmiş standartlaştırılmış faktör yükleri, R^2 ve t değerlerinin sonuçları aşağıdaki Tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 11: İşte Mutluluk Ölçeği Birinci Düzey DFA Sonuçları

	Boyutlar ve İfadeler	$\bar{x}$	Standart Sapma	Standart Faktör Yüğü	R^2	t değeri
1	Yönetici1	3.41	1.04	0.81	0.65	20.49
2	Yönetici2	3.22	1.10	0.84	0.70	21.65
3	Yönetici3	3.13	1.12	0.88	0.77	23.43
4	Yönetici4	3.15	1.16	0.86	0.75	22.82
5	Yönetici5	2.99	1.19	0.83	0.69	21.52
6	Yönetici6	3.43	1.10	0.79	0.62	19.84
7	Yönetici7	3.38	1.08	0.87	0.75	22.92
8	Yönetici8	3.32	1.08	0.88	0.77	23.31
9	Yönetici9	3.33	1.17	0.75	0.57	18.55
10	Yönetici10	3.15	1.22	0.82	0.67	20.97
11	Yönetici11	3.02	1.14	0.85	0.72	22.09
12	Yönetici12	3.40	1.09	0.69	0.47	16.42
13	Yönetici13	3.20	1.04	0.68	0.46	16.12
14	Yönetici14	3.14	1.14	0.56	0.32	12.80
15	İş yeri1	2.48	1.03	0.78	0.61	18.92
15	İş yeri2	2.54	1.12	0.75	0.56	17.82
17	İş yeri3	2.44	1.15	0.69	0.48	15.87
18	İş yeri4	2.39	1.13	0.59	0.35	13.04
19	İş yeri5	2.50	1.09	0.79	0.63	19.00
20	İş yeri6	2.71	1.16	0.84	0.70	21.17
21	İş yeri7	2.93	1.12	0.58	0.33	12.72
22	İş yeri10	2.65	1.20	0.57	0.33	12.36
23	Birey-iş uyum1	3.81	1.07	0.87	0.75	22.70
24	Birey-iş uyum2	3.78	1.08	0.91	0.83	24.63
25	Birey-iş uyum3	3.98	1.02	0.72	0.52	17.16
26	Birey-iş uyum4	3.66	1.06	0.77	0.59	18.91
27	Birey-iş uyum5	3.82	1.06	0.73	0.53	17.52
28	Birey-iş uyum6	3.23	1.27	0.59	0.35	13.38
29	Birey-iş uyum7	3.48	1.11	0.58	0.33	12.92
30	Birey-iş uyum8	3.29	1.18	0.65	0.42	15.01

31	İş yeri arkadaşı1	3.78	0.88	0.84	0.70	21.31
32	İş yeri arkadaşı 2	3.62	0.98	0.90	0.82	24.13
33	İş yeri arkadaşı3	3.84	0.89	0.84	0.70	21.40
34	İş yeri arkadaşı4	3.47	0.96	0.84	0.70	21.42
35	İş yeri arkadaşı5	3.70	1.01	0.63	0.40	14.44
36	İş yeri arkadaşı6	3.58	1.09	0.56	0.32	12.52

Tablo 11’de verilen t değerleri gizil değişkenlerin gözlenen değişkenleri açıklama durumlarına ilişkin değerleri göstermektedir. Değerler incelendiğinde t değerinin tamamının 0.01 anlamlılık düzeyinde 2.56’dan büyük olduğu görülmektedir.

Gözlenen değişkenin örtük değişkenle olan kolerasyonunu açıklayan standartlaştırılmış faktör yük değerlerine bakıldığında ise, işte mutlulukla en çok ilişkili maddenin "Birey-İş uyumu2" "İşimi severek yapıyorum" (0.91), en az ilişkili maddenin ise "Yönetici14" "Yöneticim işle ilgili konularda sürekli baskı yapmaktadır" ve "İş yeri arkadaşı6" "İş yerimdeki arkadaşlarımla iş dışında da (yemek, piknik, akşam ziyaretleri, halı saha maçı, vb.) birlikte vakit geçiririz." olduğu (0.56) gözlemlenmiştir. R^2 değerleri standartlaştırılmış faktör değerlerin kareleri olup, maddenin örtük değişkeni açıklama oranını göstermektedir. Bu değerlerden işte mutluluğu en çok açıklayan maddenin "Birey-iş uyumu2" ($R^2=0.83$), en az açıklayanın ise "Yönetici14" ve "İş yeri arkadaşı 6" ($R^2=0.32$) maddesi olduğu anlaşılmaktadır.

Tablodaki ortalamalar incelendiğinde "Birey-iş uyumu3" yani "Yaptığım işin insanlara, topluma faydalı olduğunu düşünüyorum" maddesinin ($\bar{X}=3.98$) en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. "İş yeri4" yani "İş yerimde maddi nitelikte (ikramiye, hediye çeki, prim vb.) ödüllendirmeler yapılmaktadır" maddesinin ise ($\bar{X}=2.39$) en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda ölçeğin gerçek verilerle uyumlu olduğu ve 4 faktörlü işte mutluluk ölçeğinin yapısı için elde edilen Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonuçlarının, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) tarafından doğrulandığı söylenilebilir.

İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ)'nin yapı geçerliğini incelemek için DFA'ya ek olarak benzeşim ve ayrışım geçerliliği ile ölçüte dayalı (kriter) geçerlilik çalışmaları da yapılmıştır. Aşağıda bu çalışma sonuçlarıyla ilgili detaylı bilgilere yer verilmiştir.

4.3.3.4.2.3. Benzeşim ve Ayrışım Geçerliliği

Araştırmada İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ)'nin geçerliğini incelemek için DFA'ya ek olarak benzeşim ve ayrışım geçerlilik çalışmalarına da yer verilmiştir. Bu geçerliliklerle ilgili detaylı bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Benzeşim Geçerliliği: İlgili faktörde yer alan tüm maddelerin birbirleriyle ve oluşturdukları faktör ile ilişkili olma durumunu ifade etmektedir (Erol, 2019: 521; Yaşlıoğlu, 2017: 82). Benzeşim geçerliliği farklı kriterler kullanılarak test edilebilmektedir. Bu kriterlerden birinde DFA'dan elde edilen standartlaştırılmış faktör yüklerinin yeterince yüksek olması durumudur. Bu yüklerin en az 0.5'ten büyük olması beklenmektedir (Hair vd., 2010). Tablo 11'e bakıldığında ölçeğin faktör yüklerinin 0.56 ile 0.91 arasında değer aldığı görülmektedir. Geliştirilen ölçeğin benzeşim geçerliliği için bu kriteri sağladığı görülmektedir. Diğer bir kriter ise benzeşim geçerliliğini sağlamak için AVE ve CR değerleri hesaplanmasıdır (Hair vd., 2010). Ortalama Açıklanan Varyans'ın (Average Variance Extracted) kısaltması olan AVE değeri, faktöre ait maddelerin kovaryanslarının (faktör yüklerinin) karelerinin toplamının madde sayısına oranı ile elde edilmektedir. Bu işlem elde edilen her bir faktör yapısı için hesaplanmaktadır (Hair vd., 2010; Yaşlıoğlu, 2017: 82). Bu yöntemle göre, ölçeğin benzeşim geçerliliğinin sağlanabilmesi için maddelerin ortalama açıklanan varyans (AVE) değerlerinin 0.50 ve üzerinde olması gerekmektedir (Bagozzi ve Yi, 1988: 82). Bileşik güvenirlik (yapı güvenirlik) olarak ifade edilen CR değer ise DFA'dan elde edilen faktör yükleri ve hata varyansı değerlerine dayalı olarak hesaplanmaktadır (İlhan vd., 2015: 161). Bileşik güvenirlik (CR) değerlerinin 0.70 ve üzeri olması beklenmektedir. Değerin 0.60 ile 0.70 arasında olması da kabul edilebilir (Hair vd., 2010). Ayrıca ölçeğe ilişkin tüm CR değerlerinin AVE değerlerinden büyük olması beklenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017: 82).

Bu doğrultuda İşte Mutluluk Ölçeğinin AVE ve CR değerleri her boyut için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Buna göre tüm boyutlara ait sonuçlar aşağıda Tablo 12'de yer almaktadır.

Tablo 12: İşte Mutluluk Ölçeğine İlişkin AVE ve CR Analiz Sonuçları

	AVE	CR
Yönetici Kaynaklı Mutluluk	0.64	0.96
İş yeri Kaynaklı Mutluluk	0.50	0.89
Birey-İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk	0.54	0.90
İş yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk	0.61	0.90

Tablo 12'ye bakıldığında, tüm boyutlara ait AVE değerleri 0.50 ve üzerinde, CR değerleri ise 0.70'in üzerinde değerler aldığı görülmektedir. Ayrıca tüm boyutlarda CR değerlerinin AVE değerlerinden büyük olduğu da görülmektedir. Buna göre, söz konusu ölçeğin benzeşim geçerliğine sahip olduğu söylenebilmektedir.

Ayrışım Geçerliliği: Bir yapının ilişkili diğer yapılardan ne kadar farklı olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2010). Diğer bir ifadeyle çok faktörlü bir ölçekteki faktörlerin birbirinden bağımsız ve farklı yapıları ölçüp ölçmediğini incelemesidir (Bardakçı ve Gürbüz, 2020: 1690). Ayrışım geçerliliğinin tespitinde bir faktöre ait ortalama açıklanan varyans (AVE) değerinin karekökünün, bu faktörün diğer boyutlarla olan korelasyon değerlerinden büyük olması kriteri aranmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981). Buna göre tüm boyutlara ait sonuçlar aşağıda Tablo 13' te yer almaktadır.

Tablo 13: Ayrışım Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Boyutlar	Yönetici Kaynaklı Mutluluk	İş Yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk	İş Yeri Kaynaklı Mutluluk	Birey-İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk
Yönetici Kaynaklı Mutluluk	0.800			
İş Yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk	0.383	0.781		
İş Yeri Kaynaklı Mutluluk	0.620	0.396	0.707	
Birey-İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk	0.389	0.407	0.372	0.735

Not: Her faktörün kendisiyle kesiştiği koyu puntolu değerler, AVE değerlerinin karekökleridir.

Tablo 13'teki bulgular incelendiğinde, her bir faktörün ortalama açıklanan varyans değerinin karekökünün ilgili faktörler arasındaki korelasyon değerlerinden büyük olduğu görülmektedir. Elde edine bu sonuç doğrultusunda ayrışım geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir.

4.3.3.4.2.4. Ölçüte Dayalı (Kriter) Geçerlilik

Ölçüte dayalı (kriter) geçerlilik, yeni geliştirilen ölçekten elde edilen sonuçların bir veya birkaç dış ölçüte ait sonuçlarla karşılaştırılarak ilişkisini incelemeye yönelik bir yöntemdir (Şencan, 2005). Ölçüte dayalı geçerlilik kendi içerisinde 2'ye ayrılmaktadır. Bunlar eş zaman geçerlilik ve yordama geçerliliğidir. Ölçüte dayalı geçerliliğin sağlanması için bu 2 geçerliliklerin sağlanması amaçlanmaktadır. Bu geçerlilik çalışmasında "İş yerinde Mutluluk Ölçeği Kısa Form" ve "Görev Performansı" olmak üzere 2 ölçüt aracı kullanılmıştır (Ek 6). Ölçekler hakkında bilgiler şu şekildedir:

İş yerinde Mutluluk Ölçeği Kısa Formu: Çalışanların iş yerinde mutluluk düzeylerini ölçmek amacıyla Salas-Vallina ve Alegre (2018) tarafından geliştirilen ve Bilginoğlu ve Yozgat (2020) tarafından Türkçe'ye geçerlemesi yapılan "İş yerinde Mutluluk Ölçeği Kısa Formu" eş zaman geçerlilik analizini yapmak amacıyla kullanılmıştır. Ölçek, iş tatmini, işe adanmışlık ve duygusal bağlılık olmak üzere üç boyutludur ve 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin geçerliliğini test etmek için DFA yapılmıştır. DFA'ya göre ölçeğin, ($\chi^2 = 75.80$ (df=21), $\chi^2/df=3.60$, RMSEA=0.079, GFI=0.96, CFI=0.99, NFI=0.98) uyum iyiliği değerlerinin belirlenen referans aralığında olduğu görülmektedir. Güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin tamamı için cronbach alfa katsayısı 0.89 olarak hesaplanmıştır.

Görev Performansı Ölçeği: İş performans ölçeği Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilmiştir. Toplam 25 maddeli olan bu ölçeği ilk 16 maddesi bağlamsal performansı ifade ederken, son 9 maddesi ise görev performansını ifade etmektedir. Bu çalışmada yordama geçerlilik için ölçeğin görev performansına yönelik 9 maddesi kullanılmıştır. Ölçeğin geçerliliğini test etmek için DFA yapılmıştır. DFA'ya göre ölçeğin, ($\chi^2 = 73.36$ (df=25), $\chi^2/df=2.93$, RMSEA=0.070, GFI=0.96, CFI=0.99,

NFI=0.98) uyum iyiliği değerlerinin belirlenen referans aralığında olduğu görülmektedir. Güvenirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin cronbach alfa katsayısı 0.89 olarak hesaplanmıştır.

Tüm bu bilgilendirmeler ışığında geçerlilikle ilgili detaylı bilgilere aşağıda yer verilmektedir.

Eş zaman Geçerliliği: Geliştirilen ölçeğin ölçüm puanları ile aynı veya ilişkili bir yapıyı ölçen geçerliliği ve güvenirliliği ispat edilmiş başka bir ölçeğin aynı veya yakın bir zamanda elde edilen ölçüm puanlarının karşılaştırılması, kolerasyon düzeyine bakılmasıdır (Büyüköztürk, 2003: 163). Bu doğrultuda eş zaman geçerliliğini test edilmesi için çalışmada geliştirilen İşte Mutluluk Ölçeği ile İş yerinde Mutluluk Ölçeği Kısa Formu arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçekler ve alt boyutları arasındaki ilişkilere ilişkin analiz sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 14: İşte Mutluluk Ölçeğinin Eş Zaman Geçerliliğine İlişkin Bulgular

	İşe Adanmışlık	İş Tatmini	Duygusal Bağlılık	İşyerinde Mutluluk K-F
Yönetici Kaynaklı Mutluluk	0.429**	0.562**	0.487**	0.568**
İş yeri Kaynaklı Mutluluk	0.381**	0.794**	0.522**	0.643**
Birey-İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk	0.828**	0.654**	0.616**	0.805**
İş yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk	0.388**	0.408**	0.386**	0.455**
İşte Mutluluk	0.643**	0.788**	0.652**	0.798**

*p<0.05 **p<0.01

Tablo 14'te korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, araştırmada geliştirilen işte mutluluk ölçeği ve alt boyutlarının her biriyle iş yerinde mutluluk ölçeği kısa formu ve alt boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgular araştırmada geliştirilen işte mutluluk ölçeğinin iş yerinde mutluluk ölçeği kısa formuyla yüksek düzeyde kolerasyon düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Böylece eş zamanlı geçerliliğinin sağlandığı söylenebilmektedir.

Yordama Geçerliliği: Bir ölçme aracının gelecekte ortaya çıkacak değerinin önceden ne kadar doğru yordadığının göstergesi olarak ifade edilmektedir (İslamoğlu ve Alınçık, 2013: 151). Yordama geçerliliğinde geliştirilen ölçekten elde edilen puanlarla ölçülecek davranış arasındaki korelasyon hesaplanmaktadır (Tavşancıl, 2010: 41). Bu doğrultuda çalışanların işte mutluluğunun bir çıktısı olarak değerlendirilebilen görev performansı değişkeni yordama geçerliliğini sağlamak amacıyla araştırma kapsamına dahil edilmiştir. İşte mutluluk ve alt boyutlarıyla performans değişkenleri arasındaki korelasyon incelenmiştir. Tablo 15’de yordama geçerliliği sonuçları verilmektedir. Buna göre, işte mutluluk ölçeği ve ölçeğin alt boyutlarıyla ile performans algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, yordama geçerliliğinin sağlandığı söylenebilmektedir.

Tablo 15: İşte Mutluluk Ölçeğinin Yordama Geçerliliğine İlişkin Bulgular

	Görev Performansı
Yönetici Kaynaklı Mutluluk	0.131**
İş yeri Kaynaklı Mutluluk	0.100*
Birey-İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk	0.323**
İş yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk	0.205**
İşte Mutluluk	0.227**

*p<0.05 **p<0,01

Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda ölçek geliştirme çalışmasında ölçüt bağlantı geçerliliğinin sağlandığı ifade edilebilmektedir.

4.3.3.4.2.5. Güvenilirlik Analizi

İşte Mutluluk Ölçeği'nin güvenilirliği, cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı, test-tekrar test ve bileşik güvenilirlik (CR) yöntemleriyle incelenmiştir. Hesaplama sonucu elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayısı: İç tutarlılığın ölçütü olan ve önemli bir güvenilirlik katsayısı olan cronbach alfa katsayısı, ölçme araçlarında yer alan maddelerin birbiriyle tutarlı olup olmadığını ve maddelerin söz konusu kavramı ölçüp ölçmediğini belirlemektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 157). Bu katsayı aynı zamanda iç tutarlılığın yani homojenliğin ölçüsüdür (Tavşancıl, 2010: 29). Güvenilir bir ölçme aracı

için cronbach alfa katsayısının en az 0.70 olması beklenmektedir (Şencan, 2005: 601). Ölçeğin tamamına ve alt boyutlarına ait hesaplanan güvenilirlik katsayıları Tablo 16’da gösterilmiştir.

Tablo 16: İşte Mutluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Katsayıları

	Madde Sayısı	Chronbach Alfa Değeri
İşte mutluluk	36	0.95
Yönetici kaynaklı mutluluk	14	0.96
İş yeri kaynaklı mutluluk	8	0.89
Birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk	8	0.90
İş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk	6	0.90

Elde edilen sonuçlara bakıldığında, “İşte Mutluluk Ölçeği”nin güvenilirlik katsayısı 0.95 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları ise yönetici kaynaklı mutluluk için 0.96, iş yeri kaynaklı mutluluk için 0.89, birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk için 0.90 ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk için 0.90 olarak bulunmuştur. Bu durumda ölçeğin yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğu söylenebilir.

Test-Tekrar Test Güvenilirlik Analizi: Ölçme aracının kararlılık gösterip göstermediğinin test edilmesine imkân sağlayan bir yöntemdir. Ölçeğin aynı gruba belirli zaman aralığıyla iki kez uygulandığında benzer sonuçlar vermesi esasına dayanmaktadır. Bu analizde her iki uygulamadan elde edilen puanlar arasındaki korelasyon hesaplanır (Seçer, 2018: 23). Elde edilen korelasyon katsayısının 0.70 ve üzerinde bir değere sahip olması beklenmektedir (Şencan, 2005:152; Seçer, 2018: 23; Tavşancıl, 2010: 25). Bu doğrultuda işte mutluluk ölçeğinin kararlılık gösterip göstermediğini değerlendirmek için test tekrar test yöntemi kullanılmıştır. Ölçek farklı şehirlerde kamu ve özel sektör çalışan 46 kişiye 2 hafta arayla uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 17: İşte Mutluluk Ölçeği Test-Tekrar Güvenilirlik Analizi Bulguları

	Madde Sayısı	Test Tekrar Test
İşte mutluluk	36	0.74
Yönetici kaynaklı mutluluk	14	0.74
İş yeri kaynaklı mutluluk	8	0.73
Birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk	8	0.75
İş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk	6	0.72

Tablo 17'de ilk ve ikinci uygulamadan elde edilen puanlar arasındaki ilişkiye bakıldığında, test tekrar test güvenilirlik katsayısının ölçeğin tamamı için 0.74 olarak hesaplandığı görülmektedir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin test tekrar test güvenilirlik değerleri ise yönetici kaynaklı mutluluk için 0.74, iş yeri kaynaklı mutluluk için 0.73, birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk için 0.75 ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk için 0.72 olarak bulunmuştur. Tüm bu değerlendirmeler doğrultusunda sonuçlardaki korelasyon değeri ölçeğin zamana göre değişmediğini göstermektedir.

Bileşik Güvenilirlik (Yapı Güvenirliği-CR): Cronbach alfa değeri madde sayısı fazla olduğunda yüksek sonuçlar verebilme eğilimi olmasından ötürü bileşik güvenilirlik (CR), cronbach alfa değerine bir kontrol aracı veya alternatif olarak kullanılmaktadır (Yaşlıoğlu, 2017: 82). Bileşik güvenilirlik (CR) değerlerinin 0.70'den büyük olması beklenmektedir (Hair vd., 2010, Yaşlıoğlu, 2017: 82). Bu doğrultuda İşte Mutluluk Ölçeğinin tamamı ve her bir alt boyutu için CR değerleri ayrı ayrı hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin tamamı için bileşik güvenilirlik (CR) değerleri 0.98 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin bileşik güvenilirlik değerleri ise yönetici kaynaklı mutluluk için 0.96, iş yeri kaynaklı mutluluk için 0.89, birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk için 0.90 ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk için 0.90 olarak bulunmuştur (Tablo 18). Bu sonuçlar ölçeğin yüksek düzeyde bileşik güvenilirlik değerlerine sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 18: İşte Mutluluk Ölçeğine İlişkin Bileşik Güvenilirlik (CR) Analiz Sonuçları

	Bileşik Güvenilirlik (CR)
Yönetici kaynaklı mutluluk	0.96
İş yeri kaynaklı mutluluk	0.89
Birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk	0.90
İş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk	0.90
İşte Mutluluk	0.98

Elde edilen analizler sonucunda ölçeğin cronbach iç tutarlılık, test-tekrar test ve bileşik güvenilirlik analizleri sonucunda her üç güvenilirlik analizinden de kabul edilebilir değerler aldığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak araştırma kapsamında geliştirilmiş olan “**İşte Mutluluk Ölçeği**” nin güvenilir bir ölçme aracı olduğunu söylemek mümkündür.

4.4. İŞTE MUTLULUK ÖLÇEĞİ KISA FORMU

Yazındaki çalışmalara bakıldığında zaman ve maliyet tasarrufu sağlamak, pek çok farklı değişkenin araştırmada bir arada ele alınmasına olanak tanımak ve uygulama ve değerlendirmeyi kolaylaştırmak adına araştırmacıların genellikle kısa form ölçekleri daha çok tercih ettikleri görülmektedir. Bu doğrultuda araştırmalara katkı sağlamak adına “İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ)” nin kısa formuna da bu çalışma ile oluşturulmuştur. İşte Mutluluk Ölçeği'nin uzun formu 36 madde 4 boyuttan oluşmaktadır. Her bir boyuttan faktör yükü en yüksek 2 madde seçilmiş ve bu maddeler bir araya getirilerek 8 maddeli tek boyutlu “**İşte Mutluluk Ölçeği Kısa Formu (İMÖ-K)**” oluşturulmuştur.

4.4.1. Güvenilirlik Analizi

İşte Mutluluk Ölçeği Kısa Formu'nun güvenilirliği, araştırma kapsamında kullanılan her iki örnekleme ait verilerle de test edilmiştir. Örneklemelerden elde edilen cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı sayesinde ölçeğin güvenilirlikleri ile ilgili bilgiye ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 19'da yer almaktadır.

Tablo 19: İşte Mutluluk Ölçeği Kısa Formu Güvenilirlik Katsayısı

	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
Örneklem-1(AFA örneklem)	8	0.80
Örneklem-2(DFA örneklem)	8	0.82

Elde edilen cronbach alfa değerleri kabul edilebilir sınır değerlerin üzerinde yer almaktadır (Şencan, 2005: 601). Sonuç olarak araştırmalarda kullanım kolaylığı sağlamasına yönelik tek boyutlu 8 maddeli bir ölçme aracı da elde edilmiştir. İşte Mutluluk Ölçeği Kısa Formu Ek 7'de yer almaktadır.

BÖLÜM 5

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞTE MUTLULUK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ YAŞAM DENGESİNİN ARACILIK ROLÜ

Çalışmanın bu bölümünde tez çalışmasının bir önceki bölümünde yer alan ölçek geliştirme sürecinde elde edilmiş olan işte mutluluk ölçeği kullanılarak, çalışanların kişilik özelliklerinin işte mutluluk üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolü incelenmiştir. Bölüm içerisinde araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları, kullanılan araştırma yöntemleri, veri toplama araçları ve yapılan analizlerden elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

5.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

İşletmelerin sürdürülebilir bir rekabet üstünlüğü sağlamaları için en önemli faktör, sahip oldukları insan kaynağıdır. İşletmeler sahip oldukları bu değerli kaynağı ne derece verimli kullanırlarsa, bu yoğun rekabet ortamında ayakta kalmaları ve hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşmaları o derece kolay olacaktır. Bu doğrultuda, işletmelerin çalışanları elde tutabilmesi önemli hale gelmekte bu da ancak çalışanların beklentilerinin karşılanmasıyla, örgüt içerisinde mutlu olmalarıyla mümkün olabilmektedir. Bu nedenle kendilerini geleceğe taşımak isteyen işletmeler çalışanların iş yerinde mutlu olması konusu dikkate alması önem arz etmektedir. Günümüzde işletmeler için giderek önemi daha da artan bir konu haline gelen iş yerinde mutluluk konusu yazındaki çalışmalar da yer almakta olup bu tez çalışmasında da yer alan değişkenlerden biri olmuştur.

İş yerinde mutluluğu etkileyebileceği düşünülen pek çok faktör bulunmaktadır. Bazı faktörler iş yerinde mutlu olmayı etkilerken bazıları etkilemeyebilmektedir. Buna yönelik yazında çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Bu noktadan hareketle bu tez çalışmasında işletmelerin yapı taşlarını oluşturan çalışanların sahip oldukları kişilik özelliklerinin onların iş yerinde mutlu olmasında bir etken olup olmadığına bakılmıştır. İşletmelerin sahip olduğu insan kaynağını en iyi şekilde yararlanabilmek onu en iyi şekilde tanımaktan, diğer kişilerden ayıran farklılıklarını ortaya koymaktan yani kişilik

özelliklerini anlayabilmekten geçmektedir. Dolayısıyla çalışanları tanımak, iş yerindeki davranışlarını inceleyip iş ve iş yerine kişilik özelliklerinin ne kadar uyumlu olduklarını gözlemlemek bireylerin örgüt içerisinde verimli, etkin ve mutlu olması açısından önem arz etmesi bu tez çalışmasının ikinci değişkenini belirlemektedir: "Kişilik Özellikleri". Bu çalışmada bireylerin kendilerini ve başkalarını tanımlamak için kullandıkları binlerce sıfatın incelenmesi sonucunda geliştirilmiş, açık, güçlü ve net olan "Beş Faktör Kişilik Özellikleri Modeli" kullanılmıştır.

Tez çalışmasının son değişkeni ise "İş Yaşam Dengesi"dir. İş yaşam dengesi kavramı bireyin iş ve kişisel yaşamından kaynaklanan taleplerinin dengede olması durumu şekilde tanımlanmaktadır (Lockwood, 2003). Diğer bir ifadeyle kişilerin iş yükümlülükleri ve özel yaşamları arasındaki tatmin edici düzenleme ya da uyumu açıklamaktadır (Sverko vd., 2002: 282). İş yaşam dengesinin araştırmanın diğer iki değişkeniyle (iş yerinde mutluluk ve kişilik özellikleri) arasındaki etkileşime bakıldığında ise, iş yaşam dengesini sağlayabilen bir işgörenin iş yerinde daha mutlu olması beklenmektedir. Bununla birlikte bireylerin sahip olduğu kişilik özellikleri onların hayata bakış açılarını, yaşam tarzlarını etkileyebilmekte bu durum iş yaşam dengesini kurup kuramamasına yansıyabilmektedir.

Tüm bu açıklamalar doğrultusunda tezin temel amacı çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluk üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolünün olup olmadığını tespit etmektir. Bu amaca ek olarak beş faktör kişilik özellikleri ve iş yaşam dengesi değişkenlerinin işte mutluluk üzerindeki etkileri de ortaya çıkarılacaktır. Araştırma sonucunda elde edilen bilgilerin hem yazına hem de uygulayıcılara fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Tez çalışmasının yazın açısından taşıdığı önem ise araştırma modelinin özgünlüğünden gelmektedir. Beş faktör kişilik özellikleri, işte mutluluk ve iş yaşam dengesi kavramlarını bir arada incelendiği bir araştırmaya yazında rastlanmamıştır. Tez çalışmasının bu açıdan yazındaki bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

5.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın yöntemi kısmında evren ve örneklem, araştırma modeli, veri toplama araçları ve geçerlilik, güvenilirlik analizlerine yer verilmiştir.

5.2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye'de kamu veya özel sektörde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Çalışanların iş yerinde mutluluklarını ilişkin verilerin tek yönlülüğünden kaçınmak ve daha kapsamlı değerlendirme yapabilmek, farklı kişilik özelliğine sahip bireylerin iş yerinde mutlu olma konusu üzerinde etkileri ve sonuçları daha geniş bir işgören kitlesinde değerlendirebilmek için evren bu şekilde tercih edilmiştir.

Araştırmada evrene uygun olarak tercih yapabilmek, farklı sektörler (kamu ve özel) arasındaki dağılımı dengeleyebilmek adına tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kota örnekleme yöntemi seçilmiştir. Araştırmanın evrenini oluşturan Türkiye'de kamu veya özel sektörde çalışan işgörenlerin toplam sayısı Sosyal Güvenlik Kurumunun 2020 Haziran ayı aylık istatistik bülteninde yer alan bilgiler ışığında tespit edilmiştir (www.sgk.gov.tr). Buna göre kamu veya özel sektörde çalışan (esnaflar, tarımla uğraşanlar ve yabancı topluluk hariç) 18.958.475 işgören olduğu belirlenmiştir. Ana kütleyi %95 güven aralığında temsil etme yeteneğine sahip örneklem büyüklüğü 384 olarak hesaplanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2015: 128). Örnekleme oluşturacak 384 katılımcıyı kota örnekleme yöntemiyle belirleyebilmek için örneklem büyüklüğünün sektör dağılımındaki toplam işgören sayısına oranı (%0.002) kullanılmaktadır. Kamu ve özel sektörde örneklem alınacak işgören sayısı bu oranla belirlenmektedir. Bu doğrultuda sektörel dağılıma göre bu oran üzerinden hesaplanan evren ve örneklem dağılımlarına aşağıda Tablo 20'de yer verilmiştir.

Tablo 20: Araştırmaya Dahil Edilen Evren ve Örneklem Sayıları

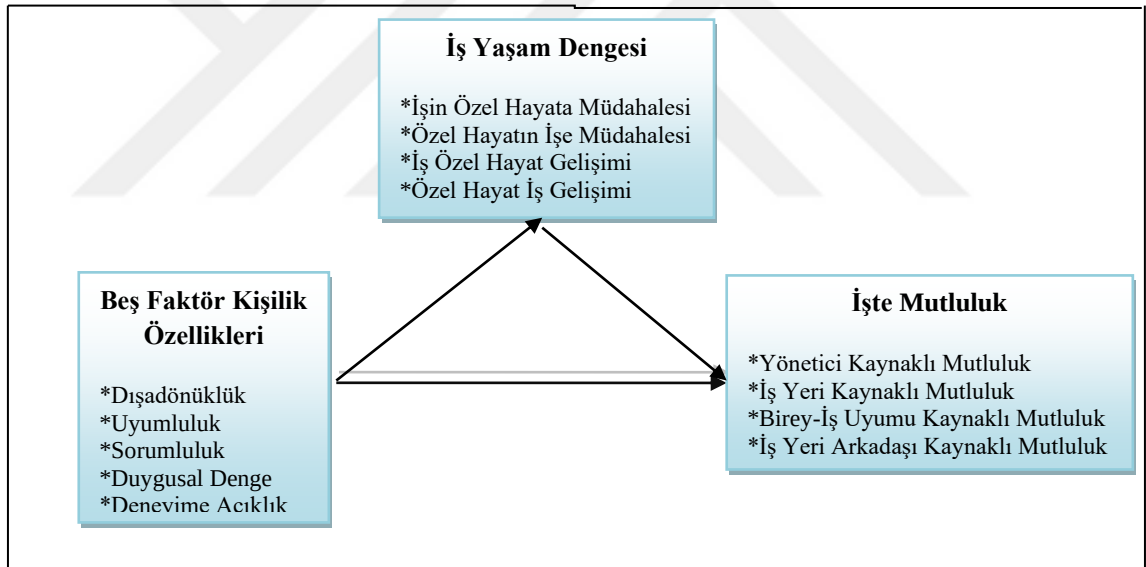
Sektör Dağılımı	Toplam İş gören Sayısı	Örnekleme Bulunması Gereken Minimum İş gören Sayıları	Örnekleme Bulunan İş gören Sayıları
Kamu sektörü	3.120.247	63	76
Özel sektör	15.838.228	321	324
Toplam	18.958.475	384	400

Araştırmada kullanılacak anketler, "Surveey" isimli bir anket oluşturma sisteminde yapılandırılmış ve elektronik (internet) ortamda katılımcılara gönderilmiştir. 450 işgörene kota örnekleme yönteminde uygun bir şekilde bu anketler ulaştırılmıştır. Anketlere 400 işgören tarafından geri dönüş yapılmıştır. Böylece 400 anket formundan elde edilen veriler çerçevesinde analiz yürütülmüştür.

5.2.2. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırma beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluk üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolünü tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda yazın taraması sonucunda elde edilen bilgiler ışığında araştırmanın amacına ulaşabilmek için Şekil 5'teki araştırma modeli geliştirilmiştir.

Şekil 5: Araştırma Modeli



Araştırma modeli çerçevesinde 4 ana, 14 alt hipotez olmak üzere toplam 18 hipotez test oluşturulmuştur. Söz konusu hipotezler aşağıda yer almaktadır.

H1: Beş faktör kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) işte mutluluk üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H1a: Dışadönüklüğün işte mutluluğun alt boyutları (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H1b: Uyumluluğun işte mutluluğun alt boyutları (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H1c: Sorumluluğun işte mutluluğun alt boyutları (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H1d: Duygusal dengenin işte mutluluğun alt boyutları (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H1e: Deneyime açıklığın işte mutluluğun alt boyutları (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H2: Beş faktör kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) iş yaşam dengesi üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H2a: Dışadönüklüğün iş yaşam dengesinin alt boyutları (işin özel hayata müdahalesi, özel hayatın işe müdahalesi, iş özel hayat gelişimi, özel hayat iş gelişimi) üzerinde bir etkisi vardır.

H2b: Uyumluluğun iş yaşam dengesinin alt boyutları (işin özel hayata müdahalesi, özel hayatın işe müdahalesi, iş özel hayat gelişimi, özel hayat iş gelişimi) üzerinde bir etkisi vardır

H2c: Sorumluluğun iş yaşam dengesinin alt boyutları (işin özel hayata müdahalesi, özel hayatın işe müdahalesi, iş özel hayat gelişimi, özel hayat iş gelişimi) üzerinde bir etkisi vardır.

H2d: Duygusal dengenin iş yaşam dengesinin alt boyutları (işin özel hayata müdahalesi, özel hayatın işe müdahalesi, iş özel hayat gelişimi, özel hayat iş gelişimi) üzerinde bir etkisi vardır.

H2e: Deneyime açıklığın iş yaşam dengesinin alt boyutları (işin özel hayata müdahalesi, özel hayatın işe müdahalesi, iş özel hayat gelişimi, özel hayat iş gelişimi) üzerinde bir etkisi vardır.

H3: İş yaşam dengesi ve alt boyutlarının işte mutluluk üzerinde bir etkisi vardır.

H3a: İşin özel hayata müdahalesinin işte mutluluğun alt boyutları (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.

H3b: Özel hayatın işe müdahalesinin işte mutluluğun alt boyutları (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.

H3c: İş özel hayat gelişiminin işte mutluluğun alt boyutları (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H3d: Özel hayat iş gelişiminin işte mutluluğun alt boyutları (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H4: Beş faktör kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) işte mutluluk üzerindeki (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) etkisinde iş yaşam dengesinin (işin özel hayata müdahalesi, özel hayatın işe müdahalesi, iş özel hayat gelişimi, özel hayat iş gelişimi) aracılık rolü vardır.

5.2.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları ve Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket toplam 4 bölümden oluşmaktadır. İlk üç bölümde işte mutluluk, beş faktör kişilik ve iş yaşam dengesi ölçekleri yer alırken, son bölümde katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Araştırmada katılımcıların anket formundaki ifadelerle katılım düzeylerini belirlemek amacıyla 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4 = Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Araştırmada kullanılan ölçeklere dair bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Bununla birlikte bu ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları da her bir ölçeğin kendi başlığı altında yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu Ek 8'de sunulmuştur.

Ölçeklerin yapı geçerliliğinin test edilmesi amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. DFA'da yapı geçerliği, model uyumu ile incelenmektedir. Yapısal bir modelin iyi uyum gösterip göstermediğine ilişkin bazı kriterler kullanılmaktadır. Bu kriterler Yapısal Eşitlik Modellemesi çalışmalarında katı sınırlarla ifade edilmemekte olup araştırmacının bakış açısına ve araştırılan modelin durumuna göre farklı değerlendirmelere rastlanabilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015). Bu çalışmada YEM araştırmalarında genel kabul görmüş uyum iyiliği değerleri kullanılmıştır. Bu uyum iyilik değerleriyle ilgili bilgiler Tablo 21'de detaylı olarak verilmiştir.

Tablo 21: Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Uyum Değerleri

Uyum Kriterleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
X^2 /sd	< 3	$3 < X^2 /sd < 5$
RMSEA	≤ 0.05	≤ 0.08
SRMR	< 0.05	< 0.08
CFI	> 0.95	> 0.90
NFI	> 0.95	> 0.90
GFI	≥ 0.90	≥ 0.85
RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation, SRMR: Standardized Root Mean Square Residuals, CFI: Comparative Fit Index, NFI: Normed Fit Index, GFI: Goodness of Fit Index)		

Kaynak: Gürbüz ve Şahin, 2015:329; Meydan ve Şeşen, 2011: 37; Sümer, 2000: 61

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri, cronbach alfa katsayılarının hesaplanmasıyla yapılmıştır. Araştırma ölçeklerine ait cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı için alt sınır değeri 0.70 olarak alınmaktadır. Bu değerin 0.70 ve üstü olması, ölçme aracının güvenilirliği için yeterli görülmekte olup bu değeri karşılayan ölçme aracının güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Şencan, 2005: 601; Şeker ve Gençdoğan, 2014: 47).

5.2.3.1. İş Yaşam Dengesi Ölçeği

Araştırmada çalışanların iş yaşam dengelerini ölçmek için Fisher ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilmiş ölçek kullanılmıştır. Ölçek 17 ifadeli 4 boyuttan oluşmaktadır. Boyutlara bakıldığında, işin özel hayata müdahalesi boyutunda 5 ifade,

özel hayatın işe müdahalesinde 6 ifade, iş-özel hayat gelişimi boyutunda 3 ifade ve özel hayat-iş gelişimi boyutunda da 3 ifade yer almaktadır.

İş yaşam dengesi ölçeğinin yapısının örneklemden elde edilen veri ile doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek amacıyla birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analizi gerçekleştirmek için LISREL istatistik programı kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda t değerlerinde ve standartize edilmiş faktör değerlerinde herhangi bir probleme rastlanmamış ve ölçekten herhangi bir ifade çıkartılmamıştır. Ölçeğin DFA sonuçları Tablo 22'de sunulmaktadır.

Tablo 22: İş Yaşam Dengesi Ölçeği Birinci Düzey DFA Sonuçları

	Boyutlar ve İfadeler	$\bar{x}$	Standart Sapma	Standart Faktör Yüğü	R ²	t değeri
1	İşin ÖzelHayat Müd.1	2.71	1.01	0.56	0.31	11.72
2	İşin ÖzelHayat Müd.2	2.98	1.11	0.87	0.76	21.55
3	İşin ÖzelHayat Müd.3	3.07	1.07	0.85	0.71	20.44
4	İşin ÖzelHayat Müd.4	3.27	1.07	0.83	0.68	19.69
5	İşin ÖzelHayat Müd.5	3.07	1.06	0.84	0.70	20.18
6	ÖzelHayatın İşe Müd.1	3.51	1.06	0.62	0.39	12.96
7	ÖzeHayatın İşe Müd.2	3.83	.88	0.78	0.60	17.42
8	ÖzelHayatın İşe Müd.3	3.71	.96	0.74	0.55	16.27
9	ÖzelHayatın İşe Müd.4	3.72	.92	0.80	0.64	18.05
10	ÖzelHayatın İşe Müd.5	3.23	.99	0.54	0.29	10.89
11	ÖzelHayatın İşe Müd.6	3.84	.84	0.63	0,39	13.06
12	İş-ÖzelHayat Gelişimi1	3.06	.98	0.75	0.56	16.32
13	İş-ÖzelHayat Gelişimi2	3.09	1.04	0.87	0.75	19.84
14	İş-ÖzelHayat Gelişimi3	3.23	1.02	0.69	0.48	14.75
15	ÖzelHayat-İş Gelişimi1	3.47	.88	0.83	0.70	19.78
16	ÖzelHayat-İş Gelişimi2	3.56	.89	0.91	0.82	22.44
17	ÖzelHayat-İş Gelişimi3	3.58	.89	0.83	0.68	19.53

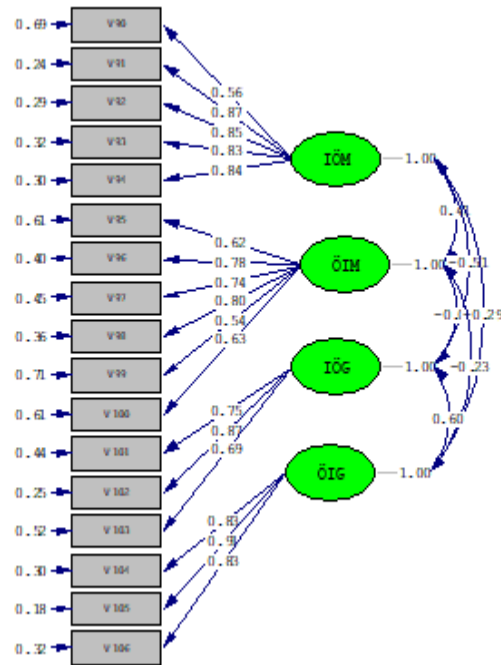
İş yaşam dengesi ölçeğinin DFA sonucundan elde edilen uyum iyilik değerleri Tablo 23'te yer almaktadır. Bu değerlerinin öngörülen referans değerler aralığında yer aldığı görülmektedir. Ayrıca ölçeğin DFA sonuçları üzerinden ortaya çıkan modeli

Şekil 6'da verilmiştir. Sonuç olarak 17 ifade 4 boyut ile iş yaşam dengesi ölçeği doğrulanmış ve yapısal geçerliliği sağlanmıştır.

Tablo 23: İş Yaşam Dengesi Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

	X^2/df	SRMR	CFI	NFI	GFI	RMSEA
İş yaşam Dengesi	3.00	0.069	0.96	0.95	0.92	0.070
İyi Uyum	< 3	< 0.05	> 0.95	> 0.95	≥ 0.90	≤ 0.05
Kabul E.Uyum	$3 < X^2 / sd < 5$	< 0.08	> 0.90	> 0.90	≥ 0.85	≤ 0.08

Şekil 6: İş Yaşam Dengesi Ölçeği Birinci Düzey DFA



Yapılan geçerlilik analizinden sonra ölçek ve ölçeğe ait alt boyutlar "Cronbach Alfa" iç tutarlık katsayısı analizi uygulanarak güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Ölçeğe ilişkin değerler Tablo 24'te verilmiştir. Geçerleme analizi öncesi ve sonrasında güvenilirlik düzeylerinde bir değişiklik olmadığı belirlenmiştir. Bu doğrultuda elde edilen değerler sosyal bilimler için kabul edilebilir sınır değerlerin üzerinde yer almaktadır.

Tablo 24: İş Yaşam Dengesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Katsayıları

	Analiz Önce Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri	Analiz Sonrası Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
İş yaşam dengesi	17	0. 87	17	0. 87
İşin özel hayata müdahalesi	5	0.89	5	0.89
Özel hayatın işe müdahalesi	6	0.83	6	0.83
İş özel hayat gelişimi	3	0.81	3	0.81
Özel hayat iş gelişimi	3	0.89	3	0.89

5.2.3.2. İş Yerinde Mutluluk Ölçeği

Çalışanların iş yerinde mutluluklarını ölçmek için Polatçı ve Ünüvar (2021) tarafından geliştirilmiş olan “İşte Mutluluk Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 36 ifadeli olup 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin yönetici kaynaklı mutluluk boyutunda 14 ifade, iş yeri kaynaklı mutluluk boyutunda 8 ifade, birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk boyutunda 8 ifade ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk boyutunda da 6 ifade bulunmaktadır. Ölçekte toplam 4 ifade ters kodlanmıştır.

İşte mutluluk ölçeğinin yapısının örneklemden elde edilen veri ile doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek amacıyla birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analizi gerçekleştirmek için LISREL istatistik programı kullanılmıştır. Yapılan analizde sonucunda t değerlerinde ve standardize edilmiş faktör değerlerinde herhangi bir probleme rastlanılmamıştır. Sonrasında ölçeğin DFA sonucunda elde edilen uyum iyilik değerlerine bakılmıştır. Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde GFI değeri dışındaki uyum iyilik değerlerinin öngörülen referans değerler aralığında olduğu, GFI değerinin ise kabul edilebilir uyum iyiliği sınırın altında olduğu görülmektedir. Bu değeri yükseltmek için program tarafından önerilen modifikasyon işlemi yapılmıştır. Önerdiği modifikasyon işlemleri yapıldıktan sonra elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 25’te verilmiştir.

Tablo 25: İşte Mutluluk Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

	X²/df	SRMR	CFI	NFI	GFI	RMSEA
İşte Mutluluk (Modifikasyon öncesi)	2.69	0.060	0.97	0.96	0.82	0.065
İşte Mutluluk (Modifikasyon sonrası)	2.22	0.057	0.98	0.97	0.85	0.055
İyi Uyum	< 3	< 0.05	> 0.95	> 0.95	≥ 0.90	≤ 0.05
Kabul E.Uyum	3 < X ² /sd < 5	< 0.08	> 0.90	> 0.90	≥ 0.85	≤ 0.08

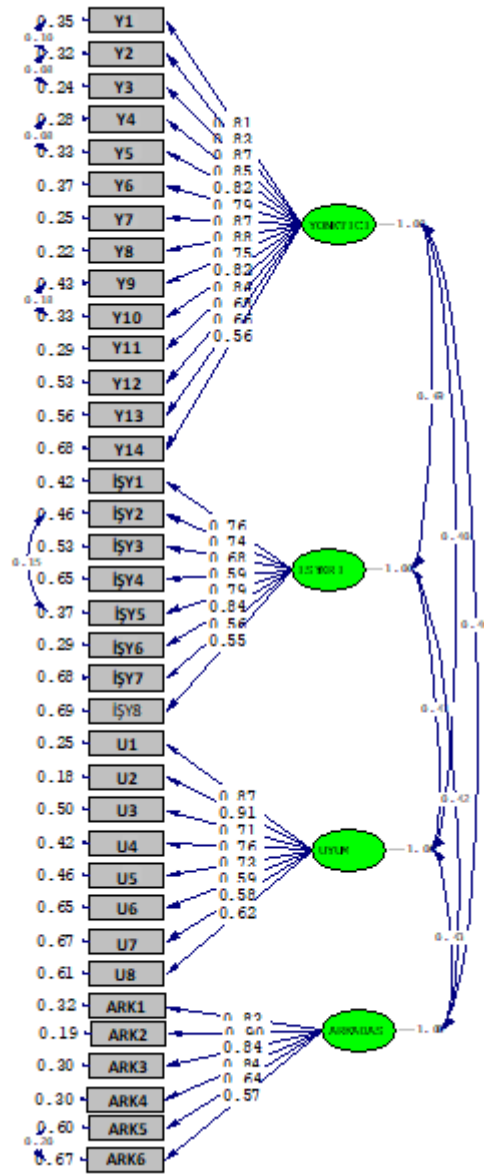
Tablo 25 incelendiğinde, yapılan modifikasyon sonucunda uyum iyiliği değerlerinin yükseldiği ve bu değerlerin tatmin edici düzeyde olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda işte mutluluk ölçeğinin yapısal geçerliliği sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Analiz sonucu elde edilen ölçek ifadelerine ilişkin değerler Tablo 26'da yer almaktadır. Ayrıca ölçeğe ait nihai yapısal model ise Şekil 7'de verilmiştir.

Tablo 26: İşte Mutluluk Ölçeği Birinci Düzey DFA Sonuçları

	Boyutlar ve İfadeler	$\bar{x}$	Standart Sapma	Standart Faktör Yüğü	R ²	t değeri
1	Yönetici Kay. Mut.1	3.41	1.04	0.81	0.65	19.37
2	Yönetici Kay. Mut.2	3.20	1.10	0.83	0.68	20.05
3	Yönetici Kay. Mut.3.	3.12	1,12	0.87	0.76	21.79
4	Yönetici Kay. Mut.4	3.15	1,16	0.85	0.72	21.00
5	Yönetici Kay. Mut.5	2.98	1.21	0.82	0.67	19.78
6	Yönetici Kay. Mut.6	3.43	1.11	0.79	0.63	18.95
7	Yönetici Kay. Mut.7	3.39	1.09	0.87	0.75	21.77
8	Yönetici Kay. Mut.8	3.32	1.09	0.88	0.78	22.30
9	Yönetici Kay. Mut.9	3.33	1.18	0.75	0.57	17.53
10	Yönetici Kay. Mut.10	3.14	1.22	0.82	0.67	19.74
11	Yönetici Kay. Mut.11	3.01	1.15	0.84	0.71	20.81
12	Yönetici Kay. Mut.12	3.39	1.11	0.68	0.47	15.36
13	Yönetici Kay. Mut.13	3.22	1.03	0.66	0.44	14.69
14	Yönetici Kay. Mut.14	3.14	1.15	0.56	0.32	12.05
15	İş yeri Kay. Mut.1	2.46	1.04	0.76	0.58	17.39
16	İş yeri Kay. Mut.2	2.52	1.11	0.74	0.54	16.47
17	İş yeri Kay. Mut.3	2.43	1.15	0.68	0.47	14.99
18	İş yeri Kay. Mut.4	2.36	1.13	0.59	0.35	12.35
19	İş yeri Kay. Mut.5	2.48	1.09	0.79	0.63	18.30
20	İş yeri Kay. Mut.6	2.69	1.17	0.84	0.71	20.13
21	İş yeri Kay. Mut.7	2.95	1.10	0.56	0.32	11.75
22	İş yeri Kay. Mut.8	2.66	1.19	0.55	0.31	11.47
23	Birey-İş Uyum Kay. Mut.1	3.83	1.07	0.87	0.75	21.45
24	Birey-İş Uyum Kay. Mut.2	3.79	1.09	0.91	0.82	23.12
25	Birey-İş Uyum Kay. Mut.3	3.99	1.03	0.71	0.50	15.91
26	Birey-İş Uyum Kay. Mut.4	3.68	1.06	0.76	0.58	17.55
27	Birey-İş Uyum Kay. Mut.5	3.82	1,07	0.73	0.54	16.71
28	Birey-İş Uyum Kay. Mut.6	3.23	1.26	0.59	0.35	12.56
29	Birey-İş Uyum Kay. Mut.7	3.48	1.10	0.58	0.33	12.19
30	Birey-İş Uyum Kay. Mut.8	3.30	1.19	0.62	0.39	13.48
31	İş yeri Arkadaşı Kay. Mut.1	3.79	.88	0.83	0.68	19.84
32	İş yeri Arkadaşı Kay. Mut.2	3.62	.98	0.90	0.81	22.73
33	İş yeri Arkadaşı Kay. Mut.3	3.84	.89	0.84	0.70	20.16
34	İş yeri Arkadaşı Kay. Mut.4	3.45	.97	0.84	0.70	20.12
35	İş yeri Arkadaşı Kay. Mut.5	3.70	1.01	0.64	0.40	13.74
36	İş yeri Arkadaşı Kay. Mut.6	3.58	1.11	0.57	0.33	12.02

Şekil 7: İşte Mutluluk Ölçeği Birinci Düzey DFA



Yapılan geçerlilik analizinden sonra ölçek ve ölçeğe ait alt boyutlar "Cronbach Alfa" iç tutarlık katsayısı analizi uygulanarak güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Ölçeğe ilişkin değerler Tablo 27'de verilmiştir. Geçerleme analizi öncesi ve sonrasında güvenilirlik düzeylerinde bir değişiklik olmadığı belirlenmiştir. Bu doğrultuda elde edilen değerler sosyal bilimler için kabul edilebilir sınır değerlerin üzerinde bulunmaktadır. İşte Mutluluk Ölçeği Ek 5'te yer almaktadır.

Tablo 27: İşte Mutluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Katsayıları

	Analiz Önce Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri	Analiz Sonrası Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
İşte mutluluk	36	0.95	36	0.95
Yönetici kaynaklı mutluluk	14	0.95	14	0.95
İş yeri kaynaklı mutluluk	8	0.89	8	0.89
Birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk	8	0.89	8	0.89
İş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk	6	0.90	6	0.90

5.2.3.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği

Araştırmada çalışanların kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen 44 ifadeli "Beş Faktör Kişilik Envanteri" isimli ölçeği kullanılmıştır. Ölçek dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte dışadönüklük ve duygusal denge boyutları 8'er ifade, uyumluluk ve sorumluluk boyutları 9'ar ifade, deneyime açıklık boyutu ise 10 ifade ile ölçülmektedir. Ölçekte toplam 18 ifade ters kodlanmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması, 56 ülkeye ait katılımcıların kişilik özellikleri konusunda yapılan bir araştırmanın (Schmitt, vd., 2007) Türkiye ayağı kapsamında, Sümer ve Sümer (2005) tarafından yapılmıştır.

Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin yapısının geçerliliğini tespit etmek amacıyla birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analizi gerçekleştirmek için LISREL istatistik programı kullanılmıştır. Yapılan analizde öncelikli olarak t değerleri incelenmiştir. "Uyumluluk1", "Uyumluluk9", "Dışadönüklük7", "Sorumluluk7", "Sorumluluk9" ifadelerinin 0.01 anlamlılık düzeyinde 2.56'dan düşük olması nedeniyle teker teker analizden çıkarılmış ve gerekli kontroller yapılmıştır. Sonrasında uyum iyilik değerlerine bakıldığında değerlerin öngörülen referans değer aralığında olmadığı görülmüştür. Bu nedenle uyum iyiliği değerlerini iyileştirebilmek için programın önermiş olduğu modifikasyonlar yapılarak uyum iyiliği değerleri iyileştirilmeye çalışılmıştır. Bu süreçte t değeri 0.01 anlamlılık düzeyinde 2.56'dan düşük olan 3 ifade (Sorumluluk5, Uyumluluk7, Deneyime Açıklık7) daha analizden çıkarılmıştır. Analiz sonucunda uyum iyilik değerlerinin referans değer aralığında yer

aldığı görülmektedir. Buna yönelik elde edilen DFA sonuçları ve uyum iyilik değerlerine ilişkin sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

Tablo 28: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Birinci Düzey DFA Sonuçları

	Boyutlar ve İfadeler	$\bar{x}$	Standart Sapma	Standart Faktör Yüğü	R ²	t değeri
1	Dışadönüklük1	3.69	.983	0.45	0.20	8.62
2	Dışadönüklük2	3.77	1.01	0.44	0.19	8.31
3	Dışadönüklük3	3.75	.77	0.62	0.39	12.67
4	Dışadönüklük4	3.77	.81	0.64	0.41	13.10
5	Dışadönüklük5	3.35	1.09	0.31	0.09	5.70
6	Dışadönüklük6	3.61	.89	0.58	0.34	11.70
7	Dışadönüklük8	3.78	.91	0.62	0.38	12.45
8	Uyumluluk2	4.23	.76	0.72	0.51	15.38
9	Uyumluluk3	4.02	.93	0.41	0.17	7.95
10	Uyumluluk4	3.91	.88	0.41	0.17	7.86
11	Uyumluluk5	4.23	.69	0.71	0.51	15.25
12	Uyumluluk6	3.98	.78	0.55	0.31	11.15
13	Uyumluluk8	3.89	.77	0.56	0.31	11.23
14	Sorumluluk1	4.08	.74	0.69	0.48	15.01
15	Sorumluluk2	4.09	.67	0.75	0.56	16.67
16	Sorumluluk3	3.80	.74	0.53	0.29	10.79
17	Sorumluluk4	4.19	.76	0.71	0.50	15.39
18	Sorumluluk6	4.37	.68	0.59	0.35	12.34
19	Sorumluluk8	4.12	.85	0.46	0.21	9.13
20	Duygusal Denge1	3.44	1.03	0.52	0.27	10.06
21	Duygusal Denge2	3.22	.98	0.59	0.35	10.40
22	Duygusal Denge3	2.70	.94	0.56	0.32	11.07
23	Duygusal Denge4	3.13	1.08	0.58	0.33	11.03
24	Duygusal Denge5	3.37	1.01	0.55	0.30	10.58
25	Duygusal Denge6	2.72	1.00	0.59	0.35	11.07
26	Duygusal Denge7	3.50	.92	0.50	0.25	9.25
27	Duygusal Denge8	3.31	1.05	0.63	0.40	12.20
28	Deneyime Açıklık1	3.75	.82	0.69	0.47	14.66
29	Deneyime Açıklık2	3.95	.79	0.65	0.43	13.68
30	Deneyime Açıklık3	4.00	.68	0.66	0.43	13.71
31	Deneyime Açıklık4	3.86	.86	0.73	0.53	15.74
32	Deneyime Açıklık5	3.78	.79	0.72	0.52	15.47
33	Deneyime Açıklık6	3.94	.85	0.52	0.27	10.45
34	Deneyime Açıklık8	4.00	.73	0.59	0.35	12.22
35	Deneyime Açıklık9	3.50	1.12	0.34	0.12	6.50
36	Deneyime Açıklık10	3.54	.97	0.43	0.19	8.50

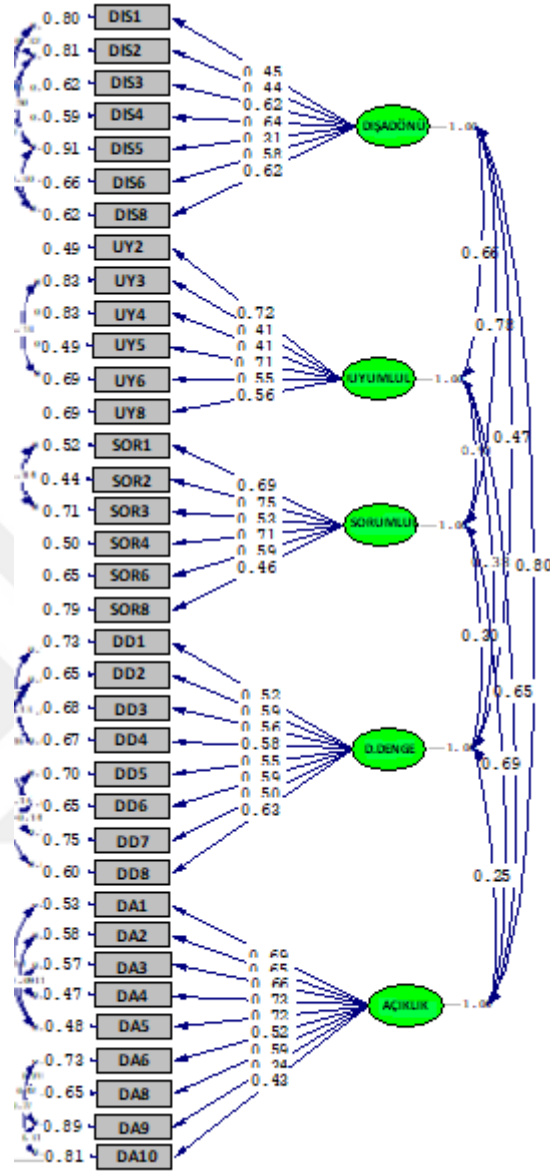
Uyum iyilikleriyle ilgili değerler aşağıda Tablo 29' da yer almaktadır.

Tablo 29: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

	X²/df	SRMR	CFI	NFI	GFI	RMSEA
Beş Faktör Kişilik (Modifikasyon öncesi)	4.47	0.098	0.88	0.84	0.69	0.092
Beş Faktör Kişilik Modifikasyon sonrası)	2.54	0.071	0.95	0.91	0.85	0.062
İyi Uyum	< 3	< 0.05	> 0.95	> 0.95	≥ 0.90	≤ 0.05
Kabul E.Uyum	3 < X ² /sd < 5	< 0.08	> 0.90	> 0.90	≥ 0.85	≤ 0.08

Tüm bu değerlendirmeler sonucunda 44 ifadeli beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin yapılan analizler sonucunda geriye kalan 36 ifade ile yapısal geçerlemesi sağlanmıştır. Ayrıca ölçeğe ait nihai yapısal model ise Şekil 8'de verilmiştir.

Şekil 8: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Birinci Düzey DFA



Yapılan geçerlilik analizinden sonra ölçeğe ait boyutlar "Cronbach Alfa" iç tutarlık katsayısı analizi uygulanarak güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Geçerleme analizi öncesi ve sonrasında güvenilirlik düzeylerinde değişiklikler meydana gelmiştir. Geçerleme analizi sonrasında güvenilirlik düzeylerinde yükselmeler görülmüştür. Bu değerler kabul edilebilir sınır değerlerin üzerindedir. Ölçeğe ilişkin değerler Tablo 30'da verilmiştir.

Tablo 30: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine Ait Güvenilirlik Katsayıları

	Analiz Önce Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri	Analiz Sonrası Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
Dışadönüklük	8	0.80	7	0.80
Uyumluluk	9	0,68	6	0,73
Sorumluluk	9	0.72	6	0.79
Duygusal Denge	8	0.78	8	0.78
Deneyime Açıklık	10	0.81	9	0.84

5.3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada elde edilen verilerle yapılmış olan analizler sonucunda ulaşılan bulgulara yer verilmiştir.

5.3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın örnekleminde yer alan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulguları frekans ve yüzde dağılımlarıyla Tablo 31'de yer almaktadır.

Tablo 31: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

		Sıklık (n)	Yüzde (%)			Sıklık (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	230	%57.5	Medeni Durum	Evli	216	%54
	Erkek	170	%42.5		Bekâr	184	%46
Yaş	20-29 yaş	116	%29	Sektör	Kamu	76	%19
	30-39 yaş	212	%53		Özel	324	%81
	40-49 yaş	54	%13.5				
	50yaş ve üzeri	18	%4.5				
Eğitim Durumu	İlköğretim	6	%1.5	İş yerindeki Çalışma Süresi	1 yıldan az	22	%5.5
	Lise	28	%7		1-5 yıl	181	%45.3
	MYO	46	%11.5		6-10 yıl	131	%32.8
	Lisans	225	%56.3		11-15yıl	31	%7.8
	Lisansüstü	95	%23.8		16 yıl ve üzeri	35	%8.8
Coğrafi Bölge	İç Anadolu	168	%42	Gelir Dağılımı	0-2.323 TL arası	12	%3
	Karadeniz	38	%9.5		2.324TL (Asgari ücret)	32	%8
	Marmara	70	%17.5		2.325-5.000 TL arası	186	%46.5
	Ege	39	%9.8		5.001-8.000 TL arası	139	%34.8
	Akdeniz	46	%11.5		8.001-11.000TLarası	24	%6
	Güneydoğu Anadolu	18	%4.5		11.001 TL ve üzeri	7	%1.8
	Doğu Anadolu	21	%5.2				

Araştırmada yer alan katılımcıların cinsiyete göre dağılımlarına bakıldığında, örneklem içerisinde kadın (%57.5) ve erkek (%42.5) katılımcıların birbirine yakın oranlarda oldukları dikkat çekmektedir. Katılımcıların yaş grupları arasındaki dağılımlarına bakıldığında ise büyük çoğunluğunun 30–39 yaş arasında (%53) olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan katılımcıların medeni durumları incelendiğinde %54’ünün evli, %46’sının bekâr olduğu görülmektedir. Gelir dağılımına bakıldığında ise %46.5’i 2.325-5000 TL arasında bir kazanç sağladıkları belirlenmiştir.

Eğitim durumları açısından değerlendirildiğinde katılımcıların yarısından fazlasının lisans düzeyinde bir eğitim programından mezun (%56.3) olduğu belirlenmiştir. Akabinde %11.5’i yüksekokul, %23.8’i lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) olmak üzere %91.6 gibi büyük bir çoğunluğunun yüksek öğretim mezunu olduğu görülmektedir. Örneklemin eğitim düzeyinin yüksek olması çalışmada yer alan

ifadeleri daha rahat anlayabilmelerini sağlayacağından ötürü araştırma sonuçlarının güvenilirliği açısından da önemli olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların iş yerindeki çalışma sürelerine bakıldığında, %5.5'i 1 yıldan daha az bir süre çalıştığı belirlenmiş olup %45.3'ü 1-5 yıl arasında, %32.8 'i 6-10 yıl arasında, %7.8'i 11-15 yıl arasında ve %8.8'i 16 yıl ve üzerinde çalışmakta oldukları tespit edilmiştir.

Diğer taraftan çalışmaya katılanların %42'si İç Anadolu bölgesinde yer almakta olup bunu Marmara (%17.5) ve Akdeniz (%11.5) bölgeleri takip etmektedir. Katılımcıların %19'u kamu sektöründe çalışırken %81'i özel sektörde çalışmaktadır. Ayrıca farklı meslek gruplarından kişiler çalışmada yer almıştır.

5.3.2. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde kullanılan değişkenlerin alt boyutları dâhil olmak üzere, demografik değişkenler (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumları, çalıştığı sektör ve iş yerindeki çalışma süresi) açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu amaçla bağımsız örneklem t-testi (independent samples t-test) ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Yapılan analizlere bakıldığında, araştırma değişkenlerinin katılımcıların yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Buna göre, araştırma değişkenlerinden sadece iş yaşam dengesi alt boyutlarından iş-özel hayat gelişimi ile katılımcıların yaş grupları arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. Araştırmanın diğer değişkenleri ile yaş grupları arasında herhangi bir anlamlı fark bulunamamıştır (Bkz. Ek 9). Varyans analizi sonucunda tespit edilen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Bu testin sonucuna göre 50 yaş ve üzerindeki katılımcıların 20-29 yaş arasındaki katılımcılara göre iş özel hayat gelişim düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (Ort. Fark: .60028, Std. Hata: .21009, $p=.044$, ($p<0.05$)).

Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre araştırma değişkenlerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Buna göre, araştırma değişkenlerinden beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük ve iş yaşam dengesinin alt boyutu olan iş özel hayat gelişimi ile katılımcıların çalıştıkları sektör arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. Bu bağlamda özel sektörde çalışan katılımcıların ($\bar{x}=3.69$) kamuda çalışanlara ($\bar{x}=3.58$) göre dışadönüklük özelliklerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte diğer analiz sonucunda ise, kamuda çalışan katılımcıların ($\bar{x}= 3.14$) özel sektör de çalışanlara ($\bar{x}=3.12$) göre iş özel hayat gelişim düzeyinin az bir farkla yüksek olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar EK10'da yer almaktadır.

Katılımcıların cinsiyetlerine (kadın, erkek) ve medeni durumlarına (evli, bekâr) göre araştırma değişkenlerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda araştırma değişkenlerinin cinsiyet ve medeni duruma göre farklılaşmadığı sonucu tespit edilmiştir (Bkz. Ek11 ve Ek12). Diğer demografik değişkenlerden olan eğitim durumu ve çalışma süresiyle araştırma değişkenleri arasında farklılık olup olmadığı test etmek amacıyla ise tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre araştırma değişkenlerinin eğitim durumu ve çalışma süresine göre bir farklılık göstermediği sonucu tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına ilişkin bulgular Ek13 ve Ek14' te yer almaktadır.

5.3.3.Araştırma Modelindeki Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada kullanılan değişkenler ve alt boyutlarına ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 32'de yer almaktadır.

Tablo 32: Değişkenler ve Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler ve Alt Boyutları	Ortalama	Standart Sapma
Dışadönüklük	3.67	0.630
Uyumluluk	4.04	0.523
Sorumluluk	4.10	0.517
Duygusal Denge	3.17	0.635
Deneyime Açıklık	3.81	0.566
İşte Mutluluk	3.24	0.665
Yönetici kaynaklı mutluluk	3.23	0.909
İş yeri kaynaklı mutluluk	2.57	0.834
Birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk	3.63	0.842
İş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk	3.66	0.791
İş Yaşam Dengesi	2.88	0.417
İşin özel hayata müdahalesi	2.98	0.887
Özel hayatın işe müdahalesi	2.35	0.700
İş özel hayat gelişimi	3.13	0.861
Özel hayat iş gelişimi	3.53	0.806

Tablo 32'de değişkenler ve alt boyutlara ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde, beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk ve sorumluluk boyutlarının diğer boyutlara (dışadönüklük, duygusal denge, deneyime açıklık) kıyasla ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Öte yandan işte mutluluk değişkeninin ortalaması yüksek olmakla birlikte işte mutluluğun alt boyutlarına bakıldığında iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk ve birey-iş uyumu kaynaklı mutluluğun ortalamalarının birbirine yakın ve diğerlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş yaşam dengesinin alt boyutlarına bakıldığında ise, iş özel hayat gelişimi ve özel hayat iş gelişimin ortalamalarının işin özel hayata müdahalesi ile özel hayatın işe müdahalesine göre yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum müdahale boyutlarının zıt yönde anlam ifade etmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

5.3.4. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arası İlişkilere Ait Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde araştırma modelinde yer alan beş faktör kişilik özellikleri, işte mutluluk ve iş yaşam dengesi değişkenleri arasındaki ilişkiler ele

alınmıştır. Değişkenler analize tüm alt boyutları ile dahil edilmiştir. Korelasyon analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 33'te sunulmuştur.

Tablo 33'te araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelendiği korelasyon analizine bakıldığında, değişkenlerin büyük çoğunluğu arasında güçlü düzeyde ($p<0.01$) ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Beş faktör kişilik özelliklerine bakıldığında, dışa dönüklük boyutu ile yönetici kaynaklı mutluluk ve iş yaşam dengesi arasında bir ilişki tespit edilmezken işin özel hayata müdahalesi ve özel hayatın işe müdahalesi boyutlarıyla negatif yönlü, kalan değişken ve boyutlar arasında pozitif yönlü bir ilişki elde edilmiştir. Uyumluluk ve duygusal denge ile araştırmanın diğer tüm değişkenleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İlişkinin yönü iş yaşam dengesi ve işin özel hayata müdahalesi ve özel hayatın işe müdahalesi alt boyutlarında negatif, diğerlerinde pozitifdir. Sorumluluk boyutu ile iş yeri kaynaklı mutluluk ve iş yaşam dengesi arasında bir ilişki tespit edilmez iken işin özel hayata müdahalesi ve özel hayatın işe müdahalesi boyutlarıyla arasında negatif yönlü, kalan değişken ve boyutlar arasında pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Son kişilik boyutu olan deneyime açıklık ile işte mutluluk, birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk, iş-özel hayat gelişimi ve özel hayat-iş gelişimi boyutları arasında pozitif yönlü, özel hayatın işe müdahalesi boyutu ile negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Kalan değişken ve boyutlarla arasında bir ilişki saptanmamıştır.

Araştırmanın diğer değişkeni olan işte mutluluk ile iş yaşam dengesi ve özel hayatın işe müdahalesi boyutu arasında bir ilişki tespit edilmezken iş-özel hayat gelişimi ve özel hayat-iş gelişimi boyutlarıyla pozitif yönlü, işin özel hayata müdahalesi boyutuyla negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

İşte mutluluğun alt boyutlarına bakıldığında ise, yönetici kaynaklı mutluluk ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk boyutları ile iş-özel hayat gelişimi, özel-hayat iş gelişimi arasında pozitif yönlü bir ilişki, işin özel hayata müdahalesi boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. İş yaşam dengesi ve özel hayatın işe müdahalesi boyutuyla ise aralarında bir ilişki bulunamamıştır.

İş yeri kaynaklı mutluluk ile iş yaşam dengesi, iş-özel hayat gelişimi, özel hayat-iş gelişimi boyutları arasında pozitif yönlü, işin özel hayata müdahalesi boyutu ile

negatif yönlü bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Özel hayatın işe müdahalesi boyutu ile arasında bir ilişki çıkmamıştır.

Birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk ile iş yaşam dengesi arasında bir ilişki tespit edilemezken iken işin özel hayata müdahalesi, özel hayatın işe müdahalesi boyutlarıyla arasında negatif yönlü, iş-özel hayat gelişimi, özel-hayat iş gelişimi boyutlarıyla arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Elde edilen bu sonuçlar istatistiksel olarak $p<0.01$ düzeyinde anlamlıdır.



Tablo 33: Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Dair Korelasyon Değerleri

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 Dışadönüklük	-														
2 Uyumluluk	.366**	-													
3 Sorumluluk	.518**	.674**	-												
4 Duygusal Denge	.381**	.361**	.268**	-											
5 Deneyime Açıklık	.433**	.475**	.532**	.212**	-										
6 Yönetici Kaynaklı Mutluluk	.082	.205**	.150**	.235**	.071	-									
7 İş yeri Kaynaklı Mutluluk	.132**	.136**	.061	.234**	.012	.617**	-								
8 Birey-İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk	.304**	.323**	.359**	.225**	.214**	.385**	.381**	-							
9 İşyeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk	.225**	.305**	.218**	.211**	.069	.373**	.383**	.383**	-						
10 İşte Mutluluk	.211**	.298**	.241**	.295**	.115*	.886**	.790**	.668**	.611**	-					
11 İşin Özel Hayata Müdahalesi	-.119*	-.132**	-.110*	-.278**	-.046	-.261**	-.243**	-.329**	-.164**	-.332**	-				
12 Özel Hayatın İşe Müdahalesi	-.226**	-.326**	-.291**	-.233**	-.161**	.013	.041	-.218**	-.061	-.055	.404**	-			
13 İş Özel Hayat Gelişimi	.266**	.134**	.212**	.284**	.166**	.388**	.412**	.575**	.283**	.539**	-.438**	-.055	-		
14 Özel Hayat İş Gelişimi	.387**	.217**	.306**	.249**	.234**	.156**	.227**	.400**	.202**	.299**	-.257**	-.228**	.540**	-	
15 İş Yaşam Dengesi	.020	-.153**	-.060	-.124*	.016	.039	.100*	.012	.033	.058	.618**	.747**	.242**	.242**	-

5.3.5. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Analizler ve Bulgular

Araştırma modeli ile ilgili kurulan hipotezlerin analizi için regresyon analizi ve yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılmıştır.

5.3.5.1. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İşte Mutluluk ve Alt Boyutları Üzerindeki Etkisine İlişkin Hipotez Analizi

Beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluk ve alt boyutları üzerindeki etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçları Tablo 34 ve Tablo 35'te verilmiştir.

Tablo 34: Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve İşte Mutluluğa İlişkin Regresyon Analizi

		Beta	Düzeltilmiş R ²	F	P
Dışadönüklük	İşte Mutluluk	0.065	0.127	12.609	0.265
Uyumluluk		0.200*			0.003
Sorumluluk		0.064			0.367
Duygusal Denge		0.199*			0.000
Deneyime Açıklık		-0.085			0.142

Öncelikli olarak beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluk üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda Tablo 34'te beş faktör kişilik özelliklerine bakıldığında, uyumluluk ve duygusal denge boyutlarının işte mutluluğu pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Fakat dışadönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının işte mutluluk üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle H1 hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluğun alt boyutları üzerindeki etkilerinin sonuçları ise aşağıda tabloda detaylı bir şekilde verilmiştir;

Tablo 35: Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve İşte Mutluluğun Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi

		Beta	Düzeltilmiş R ²	F	P
Dışadönüklük	Yönetici Kaynaklı Mutluluk	-0.054	0.064	6.477	0.373
Uyumluluk		0.135			0.051
Sorumluluk		0.055			0.454
Duygusal Denge		0.201*			0.000
Deneyime Açıklık		-0.042			0.480
Dışadönüklük	İş Yeri Kaynaklı Mutluluk	0.090	0.057	5.813	0.142
Uyumluluk		0.125			0.071
Sorumluluk		-0.075			0.309
Duygusal Denge		0.198*			0.000
Deneyime Açıklık		-0.088			0.144
Dışadönüklük	Birey-İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk	0.038	0.154	15.552	0.117
Uyumluluk		0.124			0.060
Sorumluluk		0.196*			0.005
Duygusal Denge		0.081			0.120
Deneyime Açıklık		-0.026			0.645
Dışadönüklük	İş Yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk	0.153*	0.119	11.812	0.010
Uyumluluk		0.292*			0.000
Sorumluluk		0.003			0.961
Duygusal Denge		0.079			0.136
Deneyime Açıklık		-0.155			0.108

Tablo 35'te beş faktör kişilik özelliklerine bakıldığında, duygusal denge boyutunun yönetici ve iş yeri kaynaklı mutluluğu pozitif yönde etkilediği, sorumluluk boyutunun birey-iş uyumu kaynaklı mutluluğu pozitif yönde etkilediği ve son olarak dışa dönüklük ve uyumluluk boyutlarının iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluğu anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Deneyime açıklık boyutunun ise işte mutluluğun alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Tüm bu değerlendirmeler sonucunda H1_{a,b,c,d} hipotezleri kısmen desteklenmiştir. H1_e hipotezi desteklenmemiştir.

5.3.5.2. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutları Üzerindeki Etkisine İlişkin Hipotezlerin Analizi

Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşam dengesi ve alt boyutları üzerindeki etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçları Tablo 36 ve Tablo 37' de yer almaktadır.

Tablo 36: Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve İş Yaşam Dengesine İlişkin Regresyon Analizi

		Beta	Düzeltilmiş R ²	F	P
Dışadönüklük	İş Yaşam Dengesi	0.091	0.034	3.793	0.139
Uyumluluk		-0.192*			0.007
Sorumluluk		0.005			0.951
Duygusal Denge		-0.110*			0.048
Deneyime Açıklık		-0.088			0.146

Öncelikli olarak beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Tablo 36'da beş faktör kişilik özelliklerine bakıldığında, uyumluluk ve duygusal denge boyutlarının iş yaşam dengesini negatif yönde etkilediği görülmektedir. Fakat dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda H2 hipotezi desteklenmemiştir.

Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşam dengesi alt boyutları üzerindeki etkilerinin sonuçları ise aşağıdaki tabloda detaylı bir şekilde verilmiştir.

Tablo 37: Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve İş Yaşam Dengesinin Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi

		Beta	Düzeltilmiş R ²	F	P
Dışadönüklük	İşin Özel Hayata Müdahalesi	-0.008	0.069	6.914	0.894
Uyumluluk		-0.029			0.673
Sorumluluk		-0.042			0.567
Duygusal Denge		-0.264*			0.000
Deneyime Açıklık		0.050			0.403
Dışadönüklük	Özel Hayatın İşe Müdahalesi	-0.072	0.124	12.269	0.220
Uyumluluk		-0.210*			0.002
Sorumluluk		-0.110			0.122
Duygusal Denge		-0.112*			0.035
Deneyime Açıklık		0.052			0.365
Dışadönüklük	İş Özel Hayat Gelişimi	0.032	0.109	10.756	0.127
Uyumluluk		-0.104			0.124
Sorumluluk		0.132			0.066
Duygusal Denge		0.227*			0.000
Deneyime Açıklık		0.040			0.494
Dışadönüklük	Özel Hayat İş Gelişimi	0.268*	0.165	16.805	0.000
Uyumluluk		-0.033			0.618
Sorumluluk		0.141*			0.043
Duygusal Denge		0.114*			0.027
Deneyime Açıklık		0.034			0.545

Tablo 37'deki beş faktör kişilik özelliklerine bakıldığında, dışa dönüklük boyutunun özel hayat-iş gelişimini pozitif yönde etkilediği, uyumluluk boyutunun özel hayatın işe müdahalesini negatif yönde etkilediği, sorumluluk boyutunun özel hayat iş gelişimi pozitif yönde etkilediği ve duygusal denge boyutunun işin özel hayata müdahalesi ve özel hayatın işe müdahalesini negatif yönde etkilediği, iş-özel hayat gelişimi ve özel hayat-iş gelişimini ise pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Deneyime açıklık boyutunun ise iş yaşam dengesinin alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Tüm bu değerlendirmeler ışığında H2_{a,b,c} hipotezi kısmen desteklenmiştir. H2_d hipotezi desteklenmiştir ve H2_e hipotezi desteklenmemiştir.

5.3.5.3. İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının İşte Mutluluk ve Alt Boyutları Üzerindeki Etkisine İlişkin Hipotezlerin Analizi

Araştırma modelinde bir diğer değişken olan iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının işte mutluluk ve alt boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 38 ve Tablo 39' daki yer almaktadır.

Tablo 38: İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutları ve İşte Mutluluğa İlişkin Regresyon Analizi

		Beta	Düzeltilmiş R ²	F	P
İşin Özel Hayata Müdahalesi	İşte Mutluluk	-0.130*	0.295	42.822	0.012
Özel Hayatın İşe Müdahalesi		0.027			0.571
İş Özel Hayat Gelişimi		0.476*			0.000
Özel Hayat İş Gelişimi		0.015			0.778
İş Yaşam Dengesi		0.058	0.003	1.353	0.245

Öncelikli olarak iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının işte mutluluk üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda Tablo 38'deki analiz sonuçları incelendiğinde, iş yaşam dengesinin işte mutluluk üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. İş yaşam dengesinin alt boyutlarına bakıldığında ise, işin özel hayata müdahalesinin işte mutluluğu negatif yönde, iş-özel hayat gelişiminin işte mutluluğu pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte özel hayatın işe müdahalesi ve özel hayat-iş gelişiminin işte mutluluk üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda H3 hipotezi kısmen desteklenmiştir.

İş yaşam dengesinin alt boyutlarının işte mutluluğun alt boyutları üzerindeki etkilerinin sonuçları ise aşağıdaki tabloda detaylı bir şekilde verilmiştir.

Tablo 39: İş Yaşam Dengesinin Alt Boyutları ve İşte Mutluluğun Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi

		Beta	Düzeltilmiş R ²	F	P
İşin Özel Hayata Müdahalesi	Yönetici Kaynaklı Mutluluk	-0.152*	0.162	20.242	0.007
Özel Hayatın İşe Müdahalesi		0.081			0.123
İş Özel Hayat Gelişimi		0.357*			0.000
Özel Hayat İş Gelişimi		-0.057			0.309
İşin Özel Hayata Müdahalesi	İş Yeri Kaynaklı Mutluluk	-0.133*	0.178	22.600	0.017
Özel Hayatın İşe Müdahalesi		0.022			0.119
İş Özel Hayat Gelişimi		0.341*			0.000
Özel Hayat İş Gelişimi		0.037			0.512
İşin Özel Hayata Müdahalesi	Birey-İş Uyumlu Kaynaklı Mutluluk	-0.015	0.363	57.958	0.760
Özel Hayatın İşe Müdahalesi		-0.165*			0.000
İş Özel Hayat Gelişimi		0.517*			0.000
Özel Hayat İş Gelişimi		0.079			0.106
İşin Özel Hayata Müdahalesi	İş Yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk	-0.040	0.076	9.250	0.497
Özel Hayatın İşe Müdahalesi		-0.017			0.754
İş Özel Hayat Gelişimi		0.231*			0.000
Özel Hayat İş Gelişimi		0.063			0.288

Tablo 39'daki iş yaşam dengesinin alt boyutlarına bakıldığında, işin özel hayata müdahalesi boyutunun yönetici ve iş yeri kaynaklı mutluluğu negatif yönde etkilediği, özel hayatın işe müdahalesinin birey-iş uyumunu negatif yönde etkilediği ve iş-özel hayat gelişimi boyutunun işte mutluluğun bütün alt boyutlarını (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) pozitif yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir. Özel hayat-iş gelişimi alt boyutunun ise işte mutluluğun alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Tüm bu değerlendirmeler ışığında H3_{a,b} hipotezi kısmen desteklenmiştir. H3_c hipotezi desteklenmiştir ve H3_d hipotezi desteklenmemiştir.

5.3.5.4. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İşte Mutluluğa Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü

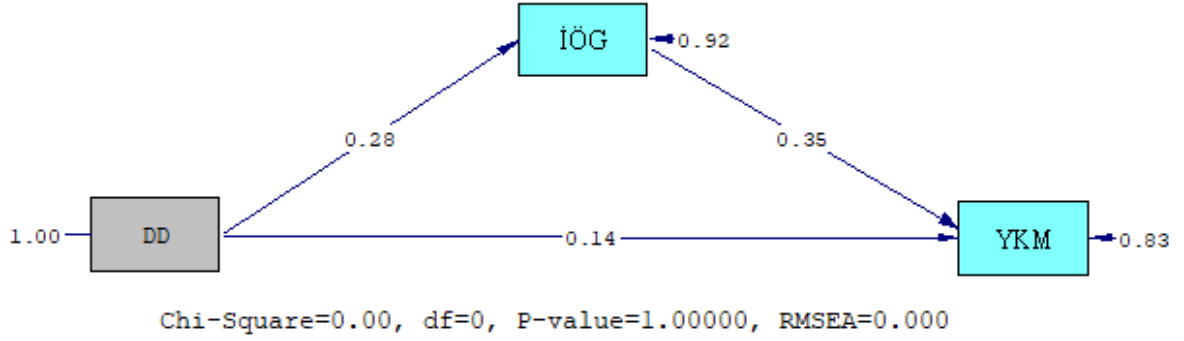
Araştırma hipotezlerinin son kısmında bulunan beş faktör kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) işte mutluluk üzerindeki (yönetici kaynaklı mutluluk, iş yeri kaynaklı mutluluk, birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) etkisinde iş yaşam

dengeşinin (işin özel hayata müdahalesi, özel hayatın işe müdahalesi, iş-özel hayat gelişimi, özel hayat-iş gelişimi) aracılık rolü olup olmadığına ilişkin hipotezler bu kısımda yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılarak test edilmiştir. Aracı değişken, bağımsız ve bağımlı değişken arasında, bağımsız değişkenin etkisini bağımlı değişkene ileten değişken olarak tanımlanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2015: 278). Aracılık testi Baron ve Kenny aracılık teorisi temel alınarak yapılmaktadır. Baron ve Kenny (1986)'e göre aracılık testinin yapılabilmesi için bazı kriterlerin sağlanması gerekmektedir. Bu kriterler aşağıda yer almaktadır:

- İlk olarak, bağımsız değişken bağımlı değişkeni anlamlı bir şekilde etkilemelidir.
- İkinci olarak, bağımsız değişken aracılık ettiği tahmin edilen değişkeni anlamlı bir şekilde etkilemelidir.
- Üçüncü olarak, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olması gerekmektedir.
- Son olarak, bağımsız, bağımlı ve aracı değişkenlerin birlikte dâhil edildiği aracılık analizinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamsız olduğunda tam aracılık durumu oluşmaktadır. Bununla birlikte bağımsız değişken ve bağımlı değişken arasındaki etki azalıyorsa kısmi aracılık ortaya çıkmaktadır.

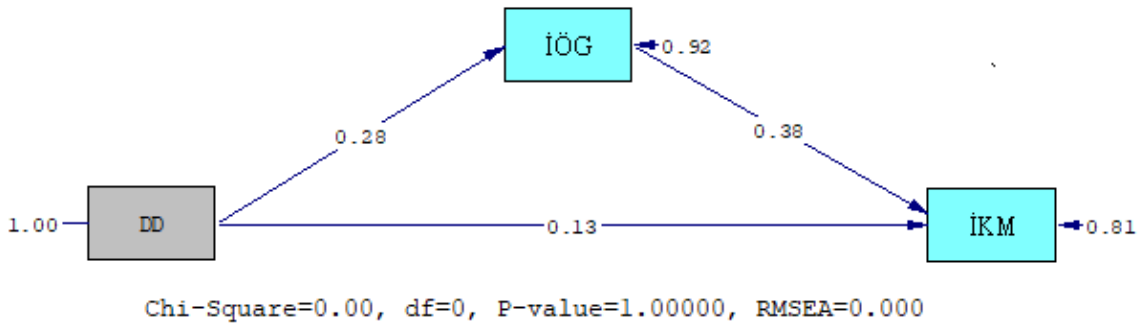
Bu doğrultuda bu aşamaya kadar yapılan analizler çerçevesinde ilk üç kriteri sağlayan değişkenlerin, son kriteri sağlayıp sağlamadıklarını test etmek için değişkenlerin her biri ayrı ayrı aracılık analizine tabi tutulmuş ve yapısal modeli test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıda detaylı olarak yer verilmiştir.

Şekil 9: Duygusal Dengenin Yönetici Kaynaklı Mutluluk Üzerindeki Etkisinde İş Özel Hayat Gelişiminin Aracılık Rolü



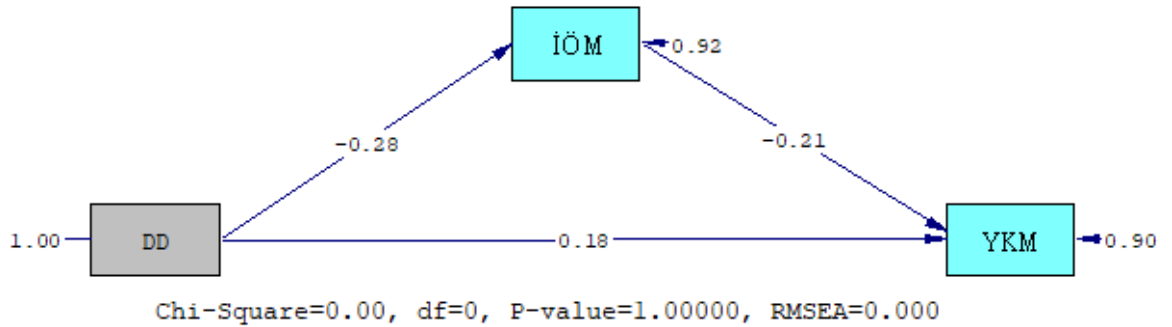
Araştırma modelinde yer alan duygusal dengenin (bağımsız değişken), yönetici kaynaklı mutluluk üzerindeki etkisine (bağımlı değişken) ilişkin ilk durumda β değeri 0.20 (Bkz.Tablo 35) iken aracı değişken olan iş özel hayat gelişimi analize dahil edilmesiyle bu değer Şekil 9'daki görüldüğü üzere 0.14'e düşmüştür. Nihai modelin uyum iyilik değeri "mükemmel" olarak ($X^2/df=0$, P-value=1.00000, RMSEA=0.000) belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda duygusal dengenin yönetici kaynaklı mutluluk üzerindeki etkisi azaldığı ancak tam olarak ortadan kalkmadığı için iş-özel hayat gelişiminin söz konusu etki üzerinde "kısmi aracılık" rolüne sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca yapılan Sobel testi neticesinde aracılık analizinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($z=3.72$; $p<0.001$).

Şekil 10: Duygusal Dengenin İş Yeri Kaynaklı Mutluluk Üzerindeki Etkisinde İş Özel Hayat Gelişiminin Aracılık Rolü



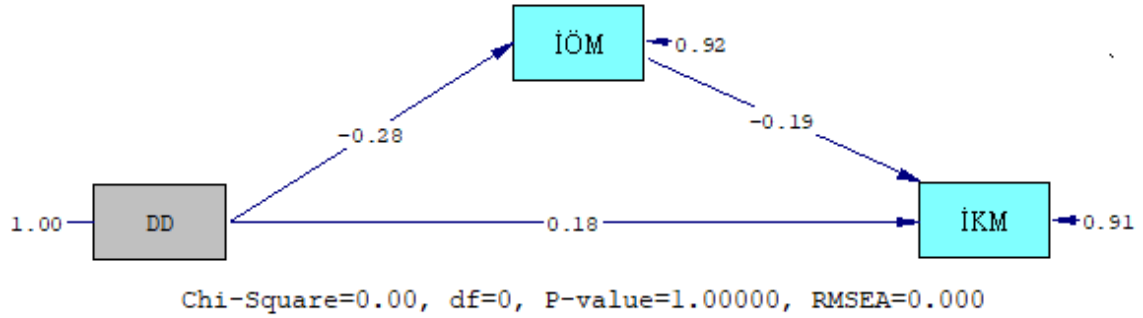
Araştırma modelinde yer alan duygusal dengenin (bağımsız değişken), iş yeri kaynaklı mutluluk üzerindeki etkisine (bağımlı değişken) ilişkin ilk durumda β değeri 0.19 (Bkz.Tablo35) iken aracı değişken olan iş-özel hayat gelişimi analize dahil edilmesiyle bu değer Şekil 10'da görüldüğü üzere 0.13'e düşmüştür. Model "mükemmel uyum" ($X^2/df=0$, P-value=1.00000, RMSEA=0.000) değerlerine sahiptir. Bu sonuçlar çerçevesinde duygusal dengenin iş yeri kaynaklı mutluluk üzerindeki etkisi azaldığı ancak tam olarak ortadan kalkmadığı için iş özel hayat gelişiminin söz konusu etki üzerinde "kısmi aracılık" rolüne sahip olduğu görülmektedir. Yapılan Sobel testi neticesinde aracılık analizinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Sobel testi: $z=3.80$; $p<0.001$).

Şekil 11: Duygusal Dengenin Yönetici Kaynaklı Mutluluk Üzerindeki Etkisinde İşin Özel Hayata Müdahalesinin Aracılık Rolü



Araştırma modelinde yer alan duygusal dengenin (bağımsız değişken), yönetici kaynaklı mutluluk üzerindeki etkisine (bağımlı değişken) ilişkin ilk durumda β değeri 0.20 (Bkz.Tablo35) iken aracı değişken olan işin özel hayata müdahalesi boyutu analize dahil edilmesiyle bu değer Şekil 11'de görüldüğü üzere 0.18'e düşmüştür. Nihai modelin uyum iyilik değeri "mükemmel" olarak ($X^2/df=0$, P-value=1.00000, RMSEA=0.000) belirlenmiştir. Bu değerlendirmeler doğrultusunda duygusal dengenin yönetici kaynaklı mutluluk üzerindeki etkisi azaldığı ancak tam olarak ortadan kalkmadığı için işin özel hayata müdahalesi söz konusu etki üzerinde "kısmi aracılık" rolüne sahiptir. Yapılan Sobel testi neticesinde aracılık analizinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Sobel testi: $z=3.15$; $p<0.001$).

Şekil 12: Duygusal Dengenin İş Yeri Kaynaklı Mutluluk Üzerindeki Etkisinde İşin Özel Hayata Müdahalesinin Aracılık Rolü



Araştırma modelinde yer alan duygusal dengenin (bağımsız değişken), iş yeri kaynaklı mutluluk üzerindeki etkisine (bağımlı değişken) ilişkin ilk durumda β değeri 0.19 (Bkz.Tablo35) iken aracı değişken olan işin özel hayata müdahalesi analize dahil edilmesiyle bu değer Şekil 12'de görüldüğü üzere 0.18'e düşmüştür. Nihai modelin uyum iyilik değeri "mükemmel" olarak ($X^2/df=0$, $P\text{-value}=1.00000$, $RMSEA=0.000$) belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi azalmasından dolayı duygusal dengenin iş yeri kaynaklı mutluluk üzerindeki etkisinde işin özel hayata müdahalesinin "kısmi aracılık" rolünü sahip olduğu görülmektedir. Yapılan Sobel testi neticesinde aracılık analizinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Sobel testi: $z=2.99$; $p<0.001$).

Tüm bu değerlendirmeler ışığında, Baron ve Kenny (1986)'nin aracılık testi için belirlediği kriterler çerçevesinde, araştırma değişkenleri arasında bir aracılık rolünün bulunmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte araştırma değişkenlerinin alt boyutları da aynı kriterler içerisinde değerlendirilmiştir. Kriterleri sağlayan değişkenlerin alt boyutlarından sadece iş-özel hayat gelişimi ve işin özel hayata müdahalesi boyutlarının duygusal denge ile yönetici kaynaklı mutluluk ve iş yeri kaynaklı mutluluk arasındaki etkileşiminde kısmi aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle H4 hipotezi kısmen desteklenmektedir.

Tablo 40'da araştırmanın hipotezlerinin desteklenip desteklenmediği ile ilgili genel bilgiler özetlenmiştir.

Tablo 40: Araştırma Hipotezleri İle İlgili Nihai Sonuçlar

Hipotezler	Sonuçlar
H1: Beş faktör kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık) işte mutluluk üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.	Kısmen destelendi
H1a:Dışadönüklüğün işte mutluluğun alt boyutları (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.	Kısmen destelendi
H1b: Uyumluluğun işte mutluluğun alt boyutları (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.	Kısmen destelendi
H1c: Sorumluluğun işte mutluluğun alt boyutları (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.	Kısmen destelendi
H1d: Duygusal dengenin işte mutluluğun alt boyutları (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.	Kısmen destelendi
H1e:Deneyime açıklığın işte mutluluğun alt boyutları (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.	Desteklenmedi
H2: Beş faktör kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık) iş yaşam dengesi üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.	Desteklenmedi
H2a: Dışadönüklüğün iş yaşam dengesinin alt boyutları (işin özel hayata müdahalesi, özel hayatın işe müdahalesi, iş özel hayat gelişimi, özel hayat iş gelişimi) üzerinde bir etkisi vardır.	Kısmen destelendi
H2b: Uyumluluğun iş yaşam dengesinin alt boyutları (işin özel hayata müdahalesi, özel hayatın işe müdahalesi, iş özel hayat gelişimi, özel hayat iş gelişimi) üzerinde bir etkisi vardır.	Kısmen destelendi
H2c: Sorumluluğun iş yaşam dengesinin alt boyutları (işin özel hayata müdahalesi, özel hayatın işe müdahalesi, iş özel hayat gelişimi, özel hayat iş gelişimi) üzerinde bir etkisi vardır.	Kısmen destelendi
H2d: Duygusal dengenin iş yaşam dengesinin alt boyutları (işin özel hayata müdahalesi, özel hayatın işe müdahalesi, iş özel hayat gelişimi, özel hayat iş gelişimi) üzerinde bir etkisi vardır.	Desteklendi
H2e: Deneyime açıklığın iş yaşam dengesinin alt boyutları (işin özel hayata müdahalesi, özel hayatın işe müdahalesi, iş özel hayat gelişimi, özel hayat iş gelişimi) üzerinde bir etkisi vardır.	Desteklenmedi
H3: İş yaşam dengesi ve alt boyutlarının işte mutluluk üzerinde bir etkisi vardır.	Kısmen desteklendi
H3a: İşin özel hayata müdahalesinde işte mutluluğun alt boyutları (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.	Kısmen desteklendi
H3b: Özel hayatın işe müdahalesinde işte mutluluğun alt boyutları (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.	Kısmen desteklendi
H3c: İş özel hayat gelişiminin işte mutluluğun alt boyutları (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.	Desteklendi
H3d: Özel hayat iş gelişiminin işte mutluluğun alt boyutları (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.	Desteklenmedi
H4: Beş faktör kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) işte mutluluk üzerindeki (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) etkisinde iş yaşam dengesinin (işin özel hayata müdahalesi, özel hayatın işe müdahalesi, iş özel hayat gelişimi, özel hayat iş gelişimi) aracılık rolü vardır.	Kısmen Desteklendi

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde örgütlerin başarılı olmasında ve hedeflerine ulaşmasında ön koşul çalışan faktörünün gücünden geçmektedir. Çalışanlar kendilerini örgütün bir parçası olarak görürlerse ve örgütte çalışmaktan mutlu olurlarsa bu durum çabalarına ve katkılarına o da doğrudan örgüte yansımaktadır. Bu olumlu yansımalar ise örgütlerin hem ulusal hem de uluslararası alanda rekabet etmesi, amaçladığı hedeflere ulaşması yolunda büyük bir adım atmasını sağlayacaktır. Bunun farkına varan işletmeler çalışanların iş yerinde mutlu olması konusuna özellikle son dönemlerde yönelmeye başlamışlardır. Bu doğrultuda iş ortamlarındaki bu gelişmeler ve değişiklikler nedeniyle giderek önemi artan iş yerinde mutluluk kavramı son yıllarda incelenmesi, üzerinde durulması gereken bir konu haline gelmektedir. Bu doğrultuda hem ulusal hem de uluslararası yazında bu konuyu değerlendirmeye yönelik çeşitli çalışmaların yapıldığı görülmektedir. İşte mutluluk konulu akademik makaleler Google akademikte tarandığında uluslararası kaynaklarda 2 milyondan fazla makale karşımıza çıkmakta ve bunların 124 bininin son 5 yıl içerisinde yayınlanmış olduğu görülmektedir. Türkçe kaynaklara bakıldığında ise 47 bin mutluluk makalesinin 17 bininin yine son 5 yıl içerisinde yayınlanmış olması dikkat çekmektedir. Ulusal yazında örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalara bakıldığında iş yerinde mutluluğa ilişkin araştırmaların dikkat çektiği görülmektedir.

Alan yazına katkı sağlamak adına hangi faktörlerin işte mutluluğu yordadığı ya da mutluluğun çalışan davranışlarını ne derecede ve nasıl etkilediği belirlemeye yönelik çeşitli araştırmalar yapılmaktadır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde iki konunun dikkat çektiği görülmektedir. Bunlardan biri, çalışmalarda işgörenlerin iş yerinde mutluluklarını ölçmek için, farklı ülkelerde geliştirilen ölçeklerin kullanıldığı görülmektedir. Bununla birlikte ulusal yazında çalışanların iş yerinde mutluluklarını ölçen bir ölçme aracının olmadığı fark edilmektedir. Diğer ise, iş yerinde mutluluğu etkileyen faktörleri değerlendirmeye yönelik yapılan araştırmalara bakıldığında çalışanların kişilik özelliklerinin ve iş ile iş dışındaki yaşamları arasında bir dengenin kurulup kurulamamasının işte mutlulukları üzerinde ne gibi etkilerinin olacağını değerlendirmeye yönelik bir çalışmanın olmamasıdır.

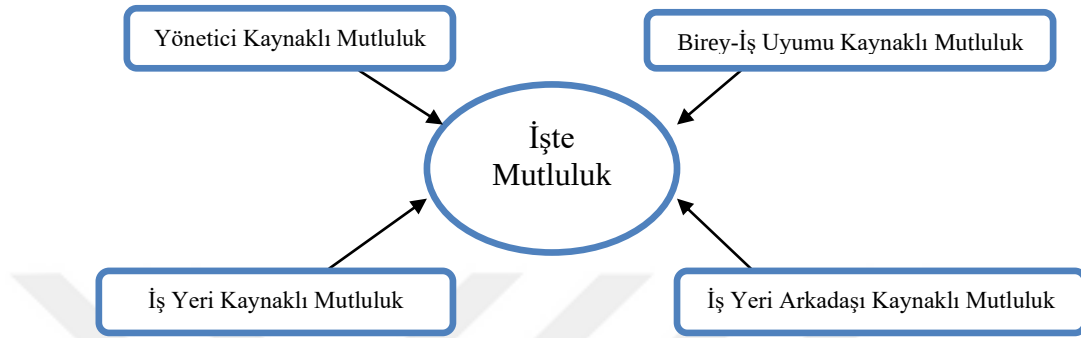
Bu doğrultuda tez çalışmasının amacı, yazında dikkat çeken bu iki konu üzerine odaklanarak şekillenmiştir. Buna göre amaçlardan biri, Türk kültüründe çalışanların iş yerinde mutluluklarını ölçülmesine yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmektir. Diğer ise, beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluk üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolünün olup olmadığını değerlendirmektir. Böylece beş faktör kişilik özellikleri ve iş yaşam dengesi değişkenlerinin işte mutluluk üzerindeki etkileri de ortaya çıkarılacaktır.

Bu amaçlar doğrultusunda elde edilen sonuçlar aşağıda kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Öncelikli olarak, işte mutluluk ölçeğinin geliştirilme sürecinde elde edilen sonuçlara yer verilmiştir. Sonrasında ise, işte mutluluk, iş yaşam dengesi ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki etkileşimi değerlendiren analiz sonuçlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

-İşte Mutluluk Ölçeğinin Geliştirilme Sürecine İlişkin Elde Edilen Sonuçlar

Tez çalışmasının temel amacından biri olan ölçek geliştirme sürecini ortaya koyabilmek adına karma yöntem desenlerinden “Keşfedici Sıralı Karma Desen” kullanılmıştır. Bu desende sıralı olarak ilk aşamada nitel yöntem, ikinci aşamada ise nicel yöntem kullanılmaktadır. Araştırmacı nicel aşamadan önce, konuyu nitel olarak derinlemesine keşfetmeye başlamaktadır. Nitel araştırma sonucunda elde ettiği sonuçlara dayalı olarak araştırma aşamaları arasında orta adım olarak bir araç geliştirmektedir. Sonrasında elde ettiği bu aracı, nicel verileri toplarken kullanmaktadır. Bu kapsamda öncelikli olarak işgörenlerin iş yerinde mutluluklarını etkileyen faktörleri belirlemek adına nitel araştırma yapılmıştır. Nitel araştırma kısmında, yazındaki teorik bilgiler ışığında yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. Nitel veriler katılımcıların bu forma verdikleri cevaplar sonucunda toplanmıştır. Görüşmeler sonucu elde edilen veriler analize tabi tutulmuş, sonuçlar 30 kod, 4 tema altında toplanmıştır. Bu temalardan yola çıkarak iş yerinde mutluluğu etkileyen faktörler; "iş yeri kaynaklı mutluluk", "birey-iş uyumu kaynaklı", "yönetici kaynaklı mutluluk" ve "iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk" şeklinde oluşturulmuştur (Şekil 13). Buradaki isimlerin sıralanması toplam frekans sıklığına göre en yüksekte yer alandan başlayarak yapılmıştır.

Sonuç olarak çalışmanın nitel boyutunda, iş yerinde mutluluğu etkileyen faktörlerin neler olduğu katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda ortaya konulmaya çalışılmıştır.



Şekil 13: İşte Mutluluğu Etkileyen Faktörler

Ölçek geliştirme sürecinin nicel araştırma kısmında, elde edilen temalardan yola çıkılarak “İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ)” geliştirilmiştir. Araştırmanın birinci aşaması olan nitel boyutta elde edilen bulgular nicel boyut için kaynak teşkil etmiştir. Bu doğrultuda öncelikli olarak “İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ)”nin geliştirilmesi amacıyla bir madde havuzu hazırlanmıştır. Bu maddelerin belirlenmesi aşamasında nitel süreçte elde edilen bulgulardan, kod ve temalardan yararlanılmıştır. Bu tema ve kodlar kapsamında çalışanların iş yerindeki mutluluğunu ölçmeye yönelik 58 ifadeli bir madde havuzu oluşturulmuştur. Hazırlanan madde havuzunda yer alan maddelerin, ölçülmek istenen davranışını değerlendirmede nicelik ve nitelik olarak yeterli olup olmadığının belirlemek yani kapsam geçerliliğine bakmak için uzman görüşüne başvurulmuştur. Alan uzmanlarından her bir maddeyi “Uygun”, “Uygun Değil”, “Uygun Ancak Düzeltilmeli” şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir. Uzman görüşlerinin sonuçlarının değerlendirilmesi için Lawshe Tekniği kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda 3 madde ölçekten çıkarılarak 4 boyut, 55 maddenin bulunduğu bir taslak ölçek elde edilmiştir. Ayrıca uzman değerlendirmeleri sonucunda geçerlilik indeksi (KGİ) = 0.95 olarak hesaplanmıştır. Uzman görüşleri sonrası taslak ölçekte yer alan maddelerin anlaşılabilirliğini test etmek için kamu veya özel sektörde çalışan 46 kişiye bir pilot uygulama yapılmış olup ölçeğin faktör analiz aşamasına geçmesi için son şekli verilmiştir. Taslak olarak hazırlanan ölçek, kamu veya özel sektörde çalışan 392 kişiye

uygulanmıştır. Elde edilen veriler işte mutluluk ölçeği boyutlarının belirlemesi, anlamlı faktörlerin elde edilmesi için Açımlayıcı Faktör Analizi'ne (AFA) tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda 17 madde ölçekten çıkarılmış, toplam 38 madde ve 4 boyuttan oluşan nihai bir ölçek elde edilmiştir. Elde edilen 4 boyutun isimlendirilmesi, nitel analiz ve faktör analizi çalışmaları sonuçlarının birbiriyle uyum sağlaması sonucunda, nitel analiz sonucu elde edilen ve isimlendirilen 4 temaya göre yapılmıştır. Buradaki isimlerin sıralandırılması açıklanan varyans oranlarına göre en yüksekte yer alan boyuttan başlayarak yapılmıştır. Buna göre sıralama şu şekildedir; "yönetici kaynaklı mutluluk", "iş yeri kaynaklı mutluluk", "birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk" ve "iş yeri arkadaşlığı kaynaklı mutluluk". Ölçeğin güvenilirliğini saptamak için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısının (α) hesaplanmasıyla yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara bakıldığında, ölçeğin tamamı için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.95 olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları ise; *Yönetici kaynaklı mutluluk boyutu için* 0.96, *iş yeri kaynaklı mutluluk boyutu için* 0.89, *birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk boyutu için* 0.87 ve *iş yeri arkadaşlığı kaynaklı mutluluk boyutu için* ise 0.91 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin madde toplam kolerasyon sonuçlarına bakıldığında ise, tüm maddelerin 0.30 üzerinde 0.345 ile 0.748 aralığında olduğu görülmektedir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen 38 madde ve 4 faktörden oluşan işte mutluluk ölçeğinin yeni halinin doğrulanması amacıyla DFA gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bu yeni ölçek, doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulması için AFA' da yer almayan yeni bir örnekleme uygulanmıştır. Bu doğrultuda doğrulayıcı faktör analizi kamu veya özel sektörde çalışan 446 kişiden sağlanan veriler doğrultusunda yürütülmüştür. Yapılan analizde öncelikli olarak t değerleri incelenmiş, ölçeğin 2 maddesinin 0.01 anlamlılık düzeyinde 2.56'dan düşük olduğu görülmüş ve çıkarılmıştır. Sonrasında gerekli modifikasyon işlemleri yapılmış beklenen uyum iyilik düzeyine ulaşıldığı görülmüştür ($X^2/df = 2.50$, SRMR=0.056, CFI= 0.98, NFI=0.97, GFI=0.85, RMSEA= 0.058). Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda 4 boyut 36 maddeden oluşan "İşte Mutluluk Ölçeği" elde edilmiştir. Ölçekte 4 madde ters kodlanmıştır. İşte Mutluluk Ölçeği'nin geçerliğini incelemek için DFA'ya ek olarak benzeşim ve ayrışım geçerliliği ile ölçüte dayalı (kriter) geçerlilikleri de incelenmiş ve ölçeğin bu geçerlilikleri de sağladığı tespit edilmiştir.

İşte Mutluluk Ölçeği'nin güvenilirliği, cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı, test-tekrar test ve bileşik güvenirlik (CR) yöntemleriyle incelenmiştir. Güvenirlik analizleri sonucunda, ölçme aracının cronbach alfa güvenirlik katsayısı, ölçeğin geneli için 0.95 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutları için bu değer yönetici kaynaklı mutluluk boyutu için 0.96, iş yeri kaynaklı mutluluk boyutu için 0.89, birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk boyutu için 0.90 ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk boyutu için ise 0.90 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin kararlılık anlamındaki güvenilirliğini tespit etmek için 46 kişiye iki hafta arayla yapılan test-tekrar test uygulaması yapılmıştır. Test tekrar test güvenirlik katsayısının ölçeğin tamamı için 0.74 olarak hesaplandığı görülmektedir. Alt boyutlarının aldığı değerler 0.72 ile 0.75 arasında değişmektedir. Son olarak ölçeğin tamamı için bileşik güvenirlik değeri 0.98 olarak belirlenmiştir. Alt boyutları için bu değerler 0.89 ile 0.96 arasında değişmektedir. Elde edilen analizler sonucunda ölçeğin güvenirlik düzeylerinin belirlenen sınırların üzerinde olduğu görülmüştür. Bu kapsamda işte mutluluk ölçeğinin güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Yapılan tüm bu değerlendirmeler ve analizler sonucunda geliştirilen 36 madde 4 boyuttan oluşan “İşte Mutluluk Ölçeği”, çalışanların iş yerinde mutluluklarını ölçme konusunda çalışmalarda kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu belirlenmiştir. Son olarak geliştirilen ölçeğin boyutlarına ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmektedir:

Yönetici Kaynaklı Mutluluk: Bir iş yerindeki yöneticinin çalışanlarına yönelik geliştirmiş olduğu tutum ve davranışlarının çalışanların mutluluğu üzerindeki etkisini ifade etmektedir. Yöneticinin çalışanlarına karşı güler yüzlü ve samimi olması, adil davranması, bir sorun olduğunda destek olması, güven vermesi, yaptığı iş hakkında geri bildirimde bulunması, çalışanlarıyla sağlıklı bir iletişim kurması gibi pozitif tutum ve davranışlar sergilemesi çalışanların iş yerinde mutlu olmasına katkı sağlamaktadır. Tam tersi çalışanlarına işle ilgili konularda sürekli baskı yapması, fikirlerine değer vermemesi gibi davranışları ise iş yeri mutluluğunu olumsuz yönde etkilemektedir.

İş Yeri Kaynaklı Mutluluk: Bir iş yerinin çalışanlarına sunmuş olduğu imkânların çalışanların mutluluğu üzerindeki etkisini içermektedir. İş yerinde kariyer ve gelişim imkânlarının sağlanması, terfi ve ödüllendirme sistemlerinin mevcut ve adil olması, çalışma koşullarının yeterliliği, ücretin tatmin edici olması, çalışma saatlerinin düzenli

olması, özerklik tanıma gibi imkânlar sunulması çalışanların iş yerinde mutlu olmasına katkı sağlamaktadır.

Birey-İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk: İş yerinde çalışanların yapmış olduğu işle uyum içerisinde olması, işini benimsemesi, anlamlı bulmasının iş yerinde mutluluğu üzerindeki etkisini ifade etmektedir. Kişilerin bilgi, yetenek ve becerilerinin işleriyle uyum içerisinde olması, yaptığı işi sevmesi, gurur duyması, isteyken zamanın nasıl geçtiğini anlamaması, topluma, insanlara faydalı olduğunu düşünmesi gibi bireyin işiyle uyum sağlaması iş yerinde mutlu olmasına fayda sağlamaktadır.

İş Yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk: Kişilerin iş yeri arkadaşlarıyla birbirlerine karşı geliştirmiş oldukları tutum ve davranışların iş yerindeki mutluluk üzerindeki etkisini içermektedir. Kişilerin iş yeri arkadaşları ile iş yerinde konuşup anlaşabilmesi, uyum içerisinde çalışabilmesi, samimi ve içten ilişkiler geliştirebilmesi, güvenebilmesi, iş dışında da görüşebilmesi iş yerinde mutluluklarına olumlu yönde katkı sağlamaktadır. Ters durumların ise mutluluklarını olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir.

Yazındaki çalışmalara bakıldığında zaman ve maliyet tasarrufu sağlamak, pek çok farklı değişkenin araştırmada bir arada ele alınmasına olanak tanımak ve uygulama ve değerlendirmeyi kolaylaştırmak adına araştırmacıların genellikle kısa form ölçekleri daha çok tercih ettikleri görülmektedir. Bu doğrultuda araştırmalara katkı sağlamak adına “İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ)” nin kısa formuna da çalışmada yer almaktadır. İşte Mutluluk Ölçeği'nin uzun formu 36 madde 4 boyuttan oluşmaktadır. Her bir boyuttan faktör yükü en yüksek 2 madde seçilmiş ve bu maddeler bir araya getirilerek 8 maddeli tek boyutlu “**İşte Mutluluk Ölçeği Kısa Formu (İMÖ-K)**” oluşturulmuştur. Ölçeğin güvenirlik analizi sonucuna bakıldığında ise, örneklem-1 (AFA örneklem) için cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0.80, örneklem-2 (DFA örneklem) için ise cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0.82 olduğu görülmektedir. Elde edilen cronbach alfa değerleri kabul edilebilir sınır değerlerin üzerinde yer almaktadır (Şencan, 2005: 601). Sonuç olarak araştırmalarda kullanım kolaylığı sağlamasına yönelik tek boyutlu 8 maddeli bir ölçme aracı da elde edilmiştir.

Tüm bu elde edilen sonuçlar ışığında, 36 madde 4 boyuttan oluşan Türk kültüründe çalışanların iş yerinde mutluluğunu ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir

ölçme aracı geliştirmiştir. Bununla birlikte “İşte Mutluluk Ölçeği Kısa Formu (İMÖ-K)”da çalışmada yer almaktadır. Bu çalışmanın ulusal yazında çalışanların iş yerinde mutluluklarını ölçmeye yönelik bir ölçme aracının olmaması nedeniyle, Türkiye’de çalışanların mutluluklarını değerlendirmeye yönelik yapılan araştırmalarda önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Ayrıca ölçeğin, bireysel mutluluğa alternatif sunarak, işte mutluluğun ölçümüne imkân tanınması, araştırmacılar tarafından tercih edilme ihtimalini artıracaktır. Ölçeğin bu alanda da yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

-Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İşte Mutluluk Üzerindeki Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolünü Belirlemeye İlişkin Yapılan Analizlerden Elde Edilen Sonuçlar

Tez çalışmasının diğer temel amacı ise beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluk üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolünü belirlemektir. Bu kapsamda elde edilen sonuçlara aşağıda detaylı bir şekilde yer verilmiştir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda çalışmanın teorik kısmı yazılmış ve uygulama kısmı için ise araştırmanın evreni, Türkiye’de kamu veya özel sektörde çalışan işgörenler olarak belirlenmiştir. Evrenin bu şekilde tercih edilmesinin sebebi, çalışanların iş yerinde mutluluklarına ilişkin verilerin tek yönlülüğünden kaçınmak ve daha kapsamlı değerlendirme yapabilmek, farklı kişilik özelliğine sahip bireylerin iş yerinde mutlu olma konusu üzerinde etkileri ve sonuçları daha geniş bir işgören kitlesinde değerlendirebilmek içindir. Araştırmada evrene uygun olarak tercih yapabilmek, farklı sektörler (kamu ve özel) arasındaki dağılımı dengeleyebilmek adına kota örnekleme yöntemi seçilmiştir. Araştırmada kullanılacak anketler, elektronik (internet) ortamda katılımcılara gönderilmiş, 450 işgörene anket ulaştırılmıştır. Geri dönen anketlerin 400 tanesi analize tabi tutulmuştur.

Araştırmanın modeli ve hipotezleri yazın taraması sonucunda elde edilen bilgiler ışığında oluşturulup şekillendirilmiştir. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarına bakıldığında, "İşte Mutluluk Ölçeği" tez çalışması içerisinde geliştirilmiş, geçerlilik ve güvenilirliği sağlanmış bir ölçektir. Bu ölçek ilk olarak bu çalışmada kullanılmış olup bundan sonraki çalışmalar için de kullanılması, katkı sağlaması beklenilmektedir.

Çalışmada kullanılan diğer ölçekler, beş faktör kişilik özellikleri ölçeği ve iş yaşam dengesi ölçeği ise yazında birçok çalışmada kullanılmıştır. Ölçekler orijinal formlarından Türkçe'ye çevrilmiştir. Öncelikli olarak ölçeklerin yapı geçerliliğinin test edilmesi amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sonuçlarına göre, işte mutluluk ve iş yaşam dengesi ölçekleri orijinal formu ile tutarlılık göstermiş olup herhangi bir ifade çıkartılmamıştır. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin DFA sonuçlarına bakıldığında ise, ölçek beş boyutlu (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık) halini korurken, 44 ifadeli ölçeğin orijinal formundan 8 ifadesi çıkartılmıştır. Ölçeklerin geçerleme aşamasından sonra güvenirlik analizi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda ölçeklerin cronbach alfa değerlerinin tatmin edici düzeyde oldukları saptanmıştır.

Araştırma örneklemini kadın ve erkek katılımcı sayılarının birbirine yakın olduğu genç işgörenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların eğitim durumlarının yüksek, büyük çoğunluğunun iş yerindeki çalışma sürelerinin 1-5 yıl ve 6-10 yıl arasında olduğu görülmektedir. Katılımcılar çoğunlukla 2.325-5000 TL arasında bir kazanç sağlamak ve İç Anadolu, Marmara ve Akdeniz bölgesinden katılımların yoğunlukta olduğu görülmektedir.

Yapısal model ve hipotezlerin test edilmesinden önce araştırma değişkenleri arasındaki korelasyon değerlerine bakılmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre, dışa dönüklük boyutu ile yönetici kaynaklı mutluluk ve iş yaşam dengesi arasında, sorumluluk boyutu ile iş yeri kaynaklı mutluluk ve iş yaşam dengesi arasında, deneyime açıklık ile iş yaşam dengesi, işin özel hayata müdahalesi, yönetici, iş yeri ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk arasında, işte mutluluk ile iş yaşam dengesi ve özel hayatın işe müdahalesi arasında, yönetici ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk ile iş yaşam dengesi ve özel hayatın işe müdahalesi arasında, iş yeri kaynaklı mutluluk ile özel hayatın işe müdahalesi arasında ve son olarak birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk ile iş yaşam dengesi arasında bir ilişki tespit edilmezken diğer tüm değişken ve boyutlar arasında ilişki tespit edilmiştir.

Araştırma değişkenlerinin demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini test etmek için bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analizlere bakıldığında, araştırma değişkenlerinin

katılımcıların yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Buna göre, araştırma değişkenlerinden sadece iş yaşam dengesi alt boyutlarından iş-özel hayat gelişimi ile katılımcıların yaş grupları arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. Araştırmanın diğer değişkenlerinin yaş gruplarına göre herhangi bir anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Varyans analizi sonucunda tespit edilen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Bu testin sonucuna göre 50 yaş ve üzerindeki katılımcıların 20-29 yaş arasındaki katılımcılara göre iş özel hayat gelişim düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum, bireysel deneyimlerden ve bireylerin zaman içerisinde hayata bakış açısında meydana gelen değişimden kaynaklı olarak açıklanabilir.

Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre araştırma değişkenlerinin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Buna göre, araştırma değişkenlerinden beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük boyutu ve iş yaşam dengesinin alt boyutu olan iş özel hayat gelişimi ile katılımcıların çalıştıkları sektör arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. Bu bağlamda özel sektörde çalışan katılımcıların ($\bar{x}=3.69$) kamuda çalışanlara ($\bar{x}=3.58$) göre dışadönüklük özelliklerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum özellikle rekabetin yoğun ve kamuya oranla iş güvencesinin daha az olduğu özel sektörde çalışan kişilerin, kendilerini geliştirmeleri ve ispatlamaları, sosyal yönlerinin geliştirmeleri, girişken olmaları iş yerindeki sürekliliği için önemli olmasıyla açıklanabilir. Bununla birlikte diğer analiz sonucunda ise, kamuda çalışan katılımcıların ($\bar{x}= 3.14$) özel sektör de çalışanlara ($\bar{x}=3.12$) göre iş özel hayat gelişim düzeyinin az bir farkla yüksek olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuca bakıldığında özel sektöre kıyasla kamu sektöründe çalışma koşullarındaki farklılıklar (çalışma saati, iş yükü, hafta sonu tatil vb.) çalışanların iş dışındaki hayatlarına da olumlu şekilde yansımaya katkı sağladığı şeklinde ifade edilebilir.

Araştırmadaki diğer demografik değişkenlerden olan cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve iş yerindeki çalışma süresiyle araştırma değişkenleri arasında farklılık olup olmadığı test etmek amacıyla analizler yapılmış ve yapılan analiz sonucunda

araştırma değişkenlerinin belirtilen demografik özelliklere göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Araştırma modeli ile ilgili kurulan hipotezlerin analizi için regresyon analizi ve yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Bu doğrultuda yapılan analizlerden elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

Öncelikli olarak beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluk üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Buna göre uyumluluk ve duygusal denge boyutları işte mutluluğu pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Fakat dışadönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının işte mutluluk üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle H1 hipotezi kısmen desteklenmiştir. Beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluğun alt boyutları üzerindeki etkilerine bakıldığında ise, duygusal denge boyutunun yönetici ve iş yeri kaynaklı mutluluğu pozitif yönde etkilediği, sorumluluk boyutunun birey-iş uyumu kaynaklı mutluluğu pozitif yönde etkilediği ve son olarak dışa dönük ve uyumluluk boyutlarının iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluğu anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Deneyime açıklık boyutunun ise işte mutluluğun alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda H1_{a,b,c,d} hipotezleri kısmen desteklenmiştir. H1_e hipotezi desteklenmemiştir. Analiz sonucunda elde edilen bilgiler şu şekilde yorumlanabilir;

Duygusal dengesi yüksek olan kişiler, iş yerinde kurdukları ilişkilerde (yönetici, arkadaş vb.), iş veya başka bir konuda karşılaştıkları zorluklar karşısında sakinliğini koruyarak, endişelenmeden durumu anlamaya çalışması, stresi yönetebilmesi daha sonrasında oluşabilecek sıkıntıları engelleyebilmesine yardımcı olabilecektir. Bu durum işindeki sorunları daha rahat çözebilmesine, ileriye dönük kendini geliştirmesine, iş yerinde başarılı olmasına katkı sağlayacaktır. Bu da gerek yöneticiden gerek iş yerinin sunduğu imkânlardan (terfi ve ödüllendirme, ücret tatmini, kariyer ve gelişim imkânı gibi) olumlu geri dönüşler almasını sağlayarak işte mutluluğunu (aynı zamanda iş yeri ve yönetici kaynaklı mutluluğu) artıracakı düşünülmektedir. Uyumluluk kişilik özelliğine sahip bireyler genellikle güvenilir, sıcakkanlı, kibar olmaları onları iş yerinde sağlıklı ilişkiler kurmalarına, iş yeri arkadaşlarıyla besleyici ilişkiler geliştirmelerine katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte iş yerlerinde çatışmaya girmekten kaçınmaları ve işbirliği içerisinde hareket etmeyi daha çok tercih etmeleri karşılaştıkları problemi daha

kolay çözümlmelerine ya da daha az problemle karşılaşmalarına olanak tanıyacaktır. Tüm bu olumlu sonuçlar da bu kişilerin olumlu duygularını, işte mutluluklarını (aynı zamanda iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluğu) artacağı düşünülmektedir. Dışadönük kişilerin, konuşkan, sıcakkanlı, sosyal yönleri güçlü olması, iş arkadaşlarıyla derin ve doyurucu ilişkiler kurmasını ve geliştirmesini, birbirlerine karşı güven duygusu beslemesini sağlayacaktır. Bu da dışa dönük kişilerin olumlu duygularının artmasını, iş yeri arkadaşı kaynaklı mutlu olmasını sağlayacağı düşünülmektedir. Sorumluluk düzeyi yüksek kişiler ise, azimli, çalışkan olmaları, disiplinli bir şekilde işlerini yürütmeleri, iş yerinde işine kendini vererek isteyerek çalışmasını, kendini geliştirerek yaptığı işi daha iyi öğrenmesini sağlayabilecektir. Böylece yaptığı işle uyumu yakalayarak mutluluğu artıracaktır.

Yazında bu konuya yönelik yapılan çalışmalara bakıldığında beş faktör kişilik özelliklerinin mutluluk/işte mutluluk üzerindeki etkisini değerlendirmeye yönelik çeşitli araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Yazındaki yer alan çalışmalardan Matzler ve Renzl (2007), Goel ve Singh (2015), Okwaraji ve arkadaşları (2017) elde edilen bulgular ile bu çalışmanın bulguları arasında benzerlik olduğu görülmektedir.

Araştırma modeli kapsamında elde edilen diğer bir sonuca bakıldığında ise, beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk ve duygusal denge boyutları iş yaşam dengesini negatif yönde etkilediği görülmektedir. Fakat dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda H2 hipotezi desteklenmemiştir. Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşam dengesinin alt boyutları üzerindeki etkilerine bakıldığında ise, dışa dönüklük boyutunun özel hayat-iş gelişimini pozitif yönde etkilediği, uyumluluk boyutunun özel hayatın işe müdahalesini negatif yönde etkilediği, sorumluluk boyutunun özel hayat iş gelişimini pozitif yönde etkilediği ve duygusal denge boyutunun işin özel hayata müdahalesi ve özel hayatın işe müdahalesini negatif yönde etkilediği, iş-özel hayat gelişimi ve özel hayat-iş gelişimini ise pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Deneyime açıklık boyutunun ise iş yaşam dengesinin alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Tüm bu değerlendirmeler ışığında H2_{a,b,c} hipotezi kısmen desteklenmiştir. H2_d hipotezi desteklenmiştir ve H2_e hipotezi desteklenmemiştir.

Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşam dengesine etkisini araştıran çalışmalarda genellikle (Soni ve Bakhru, 2019; Kundnani ve Mehta, 2014; Gorsy ve Panwar, 2016; Pandey vd., 2018) beş faktör kişiliğin iş yaşam dengesini pozitif yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir. Bu çalışmada yapılan regresyon analizi sonucuna bakıldığında ise, beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşam dengesini etkilemediği görülmektedir. Ancak bununla birlikte beş faktör kişilik özelliklerinden bazılarının iş yaşam dengesinin alt boyutlarının bazılarını etkilediği analiz sonucunda elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar şu şekilde açıklanabilir; Dışa dönük kişiler, sosyal yönleri güçlü olması, konuşkan, girişken olmaları hem aile hem sosyal hayatında sağlıklı iletişim kurabilmelerini ve oluşabilecek problemleri daha rahat çözümlemesini, kendini iyi ifade edilmesini sağlayabilecektir. Elde ettiği bu olumlu deneyimler de iş hayatına olumlu bir şekilde yansıyacak iş yerinde de sağlıklı ilişkiler geliştirebilme, uzun dönemli arkadaşlıklar kurabilme, uyumsuzlukları ve sorunları azaltabilmesine fayda sağlayabilecektir. Uyumluluk boyutu yüksek olan kişiler, aile veya sosyal hayatındaki kişilere karşı nazik, saygılı olması, kırıncı ve kavgacı olmaktan ziyade yapıcı, güvenilir ilişkiler geliştirmesi bireye olumlu geri dönüşler sağlayabilecek bu da iş hayatında da huzurlu ve pozitif olmasını sağlarken çatışmaları, olumsuzlukları azaltabilecektir. Sorumluluk düzeyi yüksek olan kişiler, özel hayatında örneğin, kendini geliştirmek için kurslara gitmesi, kendini ve ailesini ihmal etmemesi, ev işlerinde düzenli olması, düzenli spor yapma disiplini olması iş yerinde de işlerinde düzenli, disiplinli olmasını, kontrollü davranma becerisini olumlu yönde etkileyebilecektir. Duygusal dengesi yüksek olan kişiler iş hayatında karşılaştıkları sorunlar karşısında sakin kalması, aşırı tepki göstermemeye dikkat etmesi, iş ya da ilişkilerde oluşabilecek stresi yönetebilmesi, sabırlı olması özel hayatında da aile, arkadaş ilişkilerinde sabırlı olmayı, sakin kalabilme becerisini olumlu yönde etkileyerek, çatışmayı, gerginliği azaltabilecektir. Ayrıca bu kişilerin özel hayatında örneğin çocukları ile iletişim kurarken sabırlı olması, arkadaşlarıyla yaşanan olumsuz bir durumda sakin kalarak, gerginliği yönetmesi iş hayatında da sabırlı ve kontrollü davranma becerilerini olumlu yönde etkileyebilecek, çatışmayı gerginlikleri azaltabilecektir.

Araştırma modeli kapsamında elde edilen diğer bir sonuç ise, araştırma değişkenlerinden iş yaşam dengesinin işte mutluluk üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığına yöneliktir. İş yaşam dengesinin alt boyutlarına bakıldığında ise, işin özel

hayata müdahalesinin işte mutluluğu negatif yönde, iş-özel hayat gelişiminin işte mutluluğu pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte özel hayatın işe müdahalesi ve özel hayat-iş gelişiminin işte mutluluk üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda H3 hipotezi kısmen desteklenmiştir. İş yaşam dengesinin alt boyutlarının işte mutluluğun alt boyutları üzerindeki etkisine bakıldığında ise, işin özel hayata müdahalesi boyutunun yönetici ve iş yeri kaynaklı mutluluğu negatif yönde etkilediği, özel hayatın işe müdahalesinin birey-iş uyumunu negatif yönde etkilediği ve iş-özel hayat gelişimi boyutunun işte mutluluğun bütün alt boyutlarını (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) pozitif yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir. Özel hayat-iş gelişimi alt boyutunun ise işte mutluluğun alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Tüm bu değerlendirmeler ışığında H3_{a,b} hipotezi kısmen desteklenmiştir. H3_c hipotezi desteklenmiştir ve H3_d hipotezi desteklenmemiştir. Elde edilen sonuçlar şu şekilde değerlendirilebilir;

İşin özel hayata müdahalesinin işte mutluluğu (aynı zamanda yönetici ve iş yeri kaynaklı mutluluğu) negatif yönde etkilemesi, çalışanların işle ilgili sorumluluklarından dolayı özel hayatına zaman ve enerji ayıramadığında iş yerine, yöneticisine karşı olumsuz duygular beslemesi, işte mutlu olamaması şeklinde yorumlanabilir. Örneğin, iş yerinde yöneticinin iş konusunda sürekli baskı yapması, uzun çalışma saatleri, yetersiz ücret ve çalışma koşulları gibi durumlar çalışanın özel hayatına stres, gerginlik ve yorucu bir hayat olarak etki edecektir. Bunun sonucunda da çalışan iş yerine, yöneticiye karşı memnuniyetsiz bir tavır sergileyebilecektir. Özel hayatın işe müdahalesinin birey-iş uyumunu negatif yönde etkilemesi ise, çalışanın aile veya sosyal hayatından kaynaklanan sorumluluklarından ötürü iş yerinde gergin, yetersiz ve stresli olmasına bu da işinde hevesli bir şekilde çalışamamasına, kendini işine verememesine sebep olabilir şeklinde ifade edilebilir. İş-özel hayat gelişiminin işte mutluluk ve alt boyutlarını (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) pozitif yönde etkilemesi sonucu ise şu şekilde değerlendirilebilir; Çalışanların iş hayatında edindikleri bilgiler, tecrübeler özel hayatlarına olumlu şekilde yansımaktadır. Mesela çatışma yönetimi konusunda almış oldukları bir eğitim neticesinde elde ettikleri beceriler, eşiyle, çocuklarıyla veya sosyal çevresindeki kişilerle yaşadıkları çatışmaları da etkin bir şekilde çözmesine olumlu yönde katkı sağlayabilir. Ya da iş yerinde işlerini

bir düzen içinde yürütme, zamanı etkin kullanması aynı şekilde özel hayatında da aynı düzeni kazanarak birçok şeye vakit ayırmasına katkı sağlayabilecektir. Özel hayatındaki bu olumlu geri dönüşümler kişinin iş yerine de yansıyacak kişi genel anlamda iş yerinde kendini iyi hissetmesine, yönetici ve arkadaşlarıyla iyi anlaşmasına güzel iletişim kurmasına, işine kendini tamamen vermesine katkı sağlayabilecektir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara bakıldığında iş yaşam dengesinin işte mutluluk üzerinde bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak yazındaki çalışmalar incelendiğinde (Erkuş vd., 2013; Ötken ve Erben, 2013; Jafri & Batra 2014; Erben ve Ötken, 2014; Yang vd., 2018; John vd., 2020) çoğunlukla iş yaşam dengesinin işte mutluluk üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucu elde edilmiştir.

Araştırmanın ana hipotezi olan beş faktör kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) işte mutluluk üzerindeki (yönetici kaynaklı mutluluk, iş yeri kaynaklı mutluluk, birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) etkisinde iş yaşam dengesinin (işin özel hayata müdahalesi, özel hayatın işe müdahalesi, iş-özel hayat gelişimi, özel hayat-iş gelişimi) aracılık rolünü analiz etmek amacıyla YEM analizi yapılmıştır. Bu aşamada Baron ve Kenny (1986)'nin klasik aracılık teorisi takip edilmiş ve aracılık testi için belirledikleri kriterler çerçevesinde (bağımsız değişkenin aracı ve bağımlı değişkenleri ve aracı değişkenin bağımlı değişkeni etkilemesi) analizler gerçekleştirilmiştir.

Buna göre öncelikli olarak araştırma değişkenleri belirlenen kriterler çerçevesinde analize tabi tutulmuştur. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda araştırma değişkenleri arasında bir aracılık rolünün bulunmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte araştırma değişkenlerinin alt boyutları da aynı kriterler içerisinde bu aşamada dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Buna göre öncelikle ilk üç kriterin sağlanması için gerekli olan analizler yapılmıştır. Yapılan analizlere göre, sadece duygusal denge boyutunun aracı (iş-özel hayat gelişimi, işin özel hayata müdahalesi) ve bağımlı (iş yeri kaynaklı ve yönetici kaynaklı mutluluk) değişkenleri etkilediği ve aynı zamanda aracı değişkenlerinde bağımlı değişkenleri etkilediği sonucu elde edilmiştir. Bu doğrultuda bu aşamaya kadar ilk üç kriteri sağlayan değişkenlerin, son kriteri sağlayıp sağlamadıklarını test etmek için değişkenlerin her biri ayrı ayrı aracılık analizine tabi tutulmuş ve yapısal modeli test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, iş-özel hayat

gelişimi ve işin özel hayata müdahalesi boyutlarının duygusal denge ile yönetici ve iş yeri kaynaklı mutluluk arasındaki etkileşiminde kısmi aracılık rolü oynadığı görülmüştür. Tüm bu değerlendirmeler doğrultusunda H4 kısmen kabul edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar şu şekilde yorumlanabilir; Çalışanların yüksek duygusal denge kişilik özelliklerine sahip olması iş özel hayat gelişimini artırmakta ve bu durum da yönetici ve iş yeri kaynaklı mutluluklarını artırmaktadır. Bununla birlikte çalışanların yüksek duygusal denge kişilik özelliklerine sahip olması işin özel hayata müdahalesini azaltmakta ve bu durumda yönetici ve iş yeri kaynaklı mutluluklarını artırmaktadır.

Günümüzde işletmelerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için en önemli faktörün sahip oldukları insan kaynakları olduğu düşünüldüğünde, bu değerlerli kaynakları verimli bir şekilde kullanılması işletmeler için yoğun rekabet ortamında ayakta kalma ve hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşma konusunda önemli kolaylıklar sağlayacaktır. Bu doğrultuda, işletmelerin çalışanları elde tutabilmesi önemli hale gelmekte bu da ancak çalışanların beklentilerinin karşılanmasıyla, örgüt içerisinde mutlu olmalarıyla mümkün olabilmektedir. Dolayısıyla kendilerini geleceğe taşımak isteyen işletmelerin çalışanların işte mutlu olmasını sağlamak özellikle bu çalışmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda yönetici ve iş yeri kaynaklı mutlulukları sağlamak konusunu dikkate alması büyük önem arz etmektedir. Bu doğrultuda çalışanların yönetici ve iş yeri kaynaklı mutluluklarını sağlamaya yönelik işletmeler ve yöneticiler önemli katkılar sağlayabilir. İşletmeler işe alım sürecinde duygusal denge kişilik özelliği yüksek kişileri tercih etme konusunda dikkat edebilir. Duygusal dengesi yüksek olan kişilere bakıldığında kolay kolay öfkelenmeyen, sakin, duygularını kontrol edebilen özelliklere sahip olduğu görülmektedir. Bu noktadan hareketle iş yerinde duygu ve stres yönetimi, etkili iletişim kurma gibi çeşitli konularda çalışanlara eğitimler ve seminerler düzenlenebilir bu konularda kendilerini geliştirmelerine katkı sağlanabilir. Öte yandan örgütler iş ve yaşam arasında olumlu etkileşimi artırmak adına esnek çalışma saatleri, iş paylaşımı, azaltılmış çalışma saatleri, iş özerklikleri gibi konularda düzenlemeler yapılabilir. Çalışanların işleri nedeniyle ihmal edebileceği özel yaşamlarındaki önemli günlerde ayrıcalıklı imkânlar sunulabilir. Yöneticilerin işte verilecek eğitimlerin, çalışanlara sunulacak imkânların, katkılarının çalışanların özel hayatına da olumlu yönde yansıyor katkı sağlayacağını ve bunun da tekrardan çalışan tarafından örgüte olumlu şekilde yansıtılacağını farkında olması önemlidir. Bu nedenle

yöneticilerin bu döngünün farkında olması, bilgilendirilmesi adına çeşitli eğitimler düzenlenebilir. Yöneticiler yardımsever davranışları ile çalışanların morallerini ve enerjilerini yükseltilmeye yönelik bir takım tutum ve davranışlar sergileyebilir. Bu doğrultuda zaman zaman işe geç gelme, erken ayrılma ya da uzun öğle yemeği saatleri gibi uygulamalarla çalışanların ihtiyaç duydukları esnekliği sağlayabilir. Çalışanın özel hayatını daraltıcı ve işin etkisinden çıkmayı engelleyici (izindeyken iş isteme, arama, e-mail gönderme vb.) hareketlerden kaçınabilir.



ÖNERİLER

Yapılan bu tez çalışmasından elde edilen sonuçlar ile uygulayıcılara (yöneticiler, kurumlar) yönelik çeşitli öneriler geliştirilmiş olup aşağıda maddeler halinde sunulmuştur:

- Çalışanların iş yerinde mutlu olması onların sahip oldukları kişilik özelliklerine göre şekillenebilmektedir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara bakıldığında uyumluluk ve duygusal denge kişilik özellikleri yüksek olan kişilerin genel olarak iş yerinde mutlu olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu doğrultuda işletmeler iş yerinde mutluluğu sağlamak için bu kişilik özelliklerine sahip çalışanların işe alımı konusuna önem vermesi önerilebilir. Bununla birlikte uyumluluk (iş birliği içinde olan, sıcak ve güvenilir, sosyal ilişkileri güçlü vb.) ve duygusal denge (kolay kolay öfkelenmeyen, sakin, kendinden emin ve güven verici vb.) kişilik özellikleri dikkate alındığında işletmeler duygu ve stres yönetimi, etkili iletişim kurma gibi çeşitli konularda eğitimler ve seminerler düzenleyerek çalışanların duygu kontrolü, sağlıklı iletişim kurma gibi konularda kendilerini geliştirmelerine katkı sağlayabilirler.
- Çalışmanın diğer bir sonucu işin özel hayata müdahalesi artıkça çalışanların işte mutluluğunun azaldığına yöneliktir. Bu kapsamda iş yerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik düzenlemeler yapılabilir. Uzun çalışma saatleri yerine esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma gibi farklı uygulamalar çalışanlara sunulabilir. Çalışanların işi nasıl yapacağı, ne zaman ve ne kadar sürede yapacağı gibi çalışma şartları üzerinde karar verebilme yani işinde özerkliğe sahip olma konusunda haklar tanınabilir. Aşırı iş yükünün çalışanlar üzerindeki etkilerinin bilincinde olarak çalışanlara daha adaletli ve planlı bir şekilde iş dağılımı yapılabilir. Çalışanlara kapasitesini aşacak işler verilmeyip bunun yerine bilgisine, özelliklerine ve yeteneklerine uygun işlerin verilmesine yönelik düzenlemeler yapılabilir. Çalışanların işleri nedeniyle ihmal edebileceği özel yaşamlarındaki önemli günlerde ayrıcalıklı imkânlar sağlanabilir.
- Yöneticilerin, çalışanların kendilerine ait bir özel hayatının olduğu, hayatlarının işten ibaret olmadığını kabul eden destekleyici bir davranış sergilemesi önemlidir. Bu kapsamda yöneticilerin iş yaşam dengesi konusundaki farkındalığını artırmak,

konunun önemini anlamak adına çeşitli seminer ve eğitimler almasına katkı sağlanabilir.

- Yöneticiler çalışanlarının isteklerini bilip önemseyen bir davranış sergileyerek çalışanları ile ilişkilerinde toleranslı, esnek ve olumlu iletişim yolları geliştirebilirler. Böylece çalışanları iş ve iş yeri kaynaklı olumsuz yönde etkileyen ve özel hayatına yansıyan konularda bilgi sahibi olarak bu konuları iyileştirmek adına çeşitli yöntemler geliştirebilirler.
- Yöneticiler zaman zaman işe geç gelme, erken ayrılma ya da uzun öğlen yemekleri gibi uygulamalarla çalışanların ihtiyaç duydukları esneklikleri sağlayabilirler. Çalışanların özel hayatını daraltıcı ve işin etkisinden çıkmayı engelleyici (izinmeyen iş isteme, arama, e-mail gönderme vb.) hareketlerden kaçınabilirler.
- Özel hayatın işe müdahalesi artıkça çalışanların birey-iş uyumu kaynaklı mutluluklarının azalması araştırmanın bir diğer sonucudur. İşletmeler maddi veya manevi anlamda çalışanlara özel hayatlarındaki sorumluluklarını hafifletmek ya da düzenlemek adına katkılar sağlayabilirler. İşletmeler psikolojik/tıbbi konularda bilgi sağlayan birimler oluşturma, hasta ya da yaşlı aile üyelerinin bakımı için destekleyici politikalar, çocuk bakımına yönelik uygulamalar (kreş imkânı tanıma, çocukların eğitiminin maddi olarak desteklenmesine katkı, çocuk bakım hizmetleri), ebeveyn olma sorumlulukları, sağlıklı aile içi ilişki ve iletişim kurma, zaman yönetimi gibi konularda yaşam becerileri sağlamaya yönelik eğitimler sağlayarak kişinin işine kendini vererek konsantre bir şekilde çalışmasına, hevesli bir şekilde işini yapmasına katkı sağlanabilir.
- Dışadönüklük ve uyumluluk kişilik özellikleri yüksek olan bireylerin iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluklarının arttığı görülmektedir. İşletmeler bu doğrultuda çalışanların sosyal yönlerini güçlendirmek, birbirleri arasında etkileşimi artırmak adına sosyal aktiviteler (piknik, kahvaltı, gezi, yemek vb.) düzenleyebilirler. Takım çalışmaları düzenleyerek birlikteliğe, etkileşime, işbirliği içerisinde hareket etmelerine katkı sağlamaya yönelik düzenlemeler yapılabilirler.
- İş özel hayat gelişimi arttıkça çalışanların iş yerinde mutluluğun artması da çalışmada elde edilen diğer önemli bir sonuçtur. Bu kapsamda çalışanların kişisel gelişimine önem veren, bilgi ve becerilerini geliştirmelerine yönelik çeşitli eğitim imkânları (iş yükünü yönetme, zaman ve çatışma yönetimi, etkin iletişim kurma gibi)

sunulabilir. Böylece elde etmiş olduğu bilgi ve tecrübeler çalışanların özel hayatına da yansiyarak olumlu katkılar sağlayabilir. Bununla birlikte yöneticilerin işte verilecek eğitimlerin, çalışanlara sunulacak imkânların, katkılarının çalışanların özel hayatına da olumlu yönde yansiyıp katkı sağlayacağını ve bunun da tekrardan çalışan tarafından örgüte olumlu şekilde yansıtılacağını farkında olması önemlidir. Bu nedenle yöneticilerin bu döngünün farkında olması, bilgilendirilmesi adına çeşitli eğitimler düzenlenebilir.

- Bu çalışmada elde edilen bir diğer sonuç da çalışanların işte mutluluğunu ölçmeye yönelik bir ölçme aracının geliştirilmesidir. Çalışanlarının iş yerinde mutluluğunu önemseyen, iş yerinde mutlu olup olmadığını değerlendirmek, ölçmek isteyen işletmeler çalışmada geliştirilen "İşte Mutluluk Ölçeği"ni kullanabilir, elde ettiği sonuçlar doğrultusunda kurumda çeşitli düzenlemeler ve değişimler yapabilirler.

Son olarak yapılan bu tez çalışmasından elde edilen sonuçlar bir arada incelendiğinde, sonraki çalışmalara ve araştırmacılara yönelik çeşitli öneriler de aşağıda maddeler halinde sunulmuştur:

- Bu çalışmada ölçek geliştirme sürecinde örneklem çeşitliliği sağlamak ve daha kapsamlı sonuç elde etmek amacıyla araştırmada farklı sektörlerde farklı meslek gruplarında çalışan kişiler bir arada incelenmiştir. İlerleyen zamanlarda yapılacak olan araştırmalarda belirli bir sektöre ya da meslek grubuna odaklanılarak işte mutluluk ölçeği geliştirmeye yönelik çalışmalar yapılabilir.
- Bu tez çalışması sadece işte mutluluğun öncülleri üzerine odaklanmıştır. Sonraki araştırmalarda çalışanın işte mutlu olup olmamasının ortaya çıkaracağı bireysel ve örgütsel sonuçlar tartışılabilir. Bununla birlikte işte mutluluğu etkileyen başka değişkenleri değerlendirmeye yönelik yeni kavramlarla arasındaki etkileşimi inceleyebilir.
- Bu çalışmada geliştirilen "İşte Mutluluk Ölçeği" veya "İşte Mutluluk Ölçeğinin Kısa Formu" belirli bir sektörde veya farklı meslek gruplarında yer alan çalışanlara uygulanarak ölçeğin ölçme gücüne/geçerlilik ve güvenilirliğine önemli katkılar sağlanabilir.
- Covid-19 sürecinde iş hayatında meydana gelen bir çok değişiklik kişilerin iş ve yaşam arasındaki dengelerini kurmada önemli değişiklikler ortaya çıkarmıştır. Bunu

değerlenmek adına çalışanların demografik değişkenlerini baz alarak Covid-19 öncesi ve sonrasında iş ve yaşam arasındaki etkileşiminde ortaya çıkan farklılıkları ortaya konulması, olumlu ve olumsuz sonuçları değerlendirmek adına nicel, nitel ya da karma araştırmalar yapılabilir. Ayrıca konuya yönelik kamu ve özel sektör çerçevesinde karşılaştırılma da yapılabilir.

- Bu çalışmada birlikte analize tabi tutulan değişkenlerin (beş faktör kişilik, iş yaşam dengesi ve işte mutluluk) daha önce bir arada ele alındığı çalışmaya yazında rastlanılmamıştır. Bu durum ilerideki çalışmalar için daha farklı örneklem kitleleriyle ve farklı değişkenlerle yeni araştırmalar yapılabileceğini göstermektedir. Bununla birlikte nicel araştırma yöntemi ile hazırlanan bu araştırmanın benzerinin nitel ya da karma araştırma yöntemleri ile desteklenerek yapılması daha kapsamlı ve derinlemesine sonuçlara ulaşılması açısından yarar sağlayabilir.
- İleriki araştırmalarda çalışanların demografik özelliklerinin işte mutluluk ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi değerlendirilebilir, bu değişkenlere göre farklılıklar ortaya koyulabilir.
- Yazında çeşitli çalışmalarda çalışanların iş yaşam dengesi ile işte mutluluk arasında ilişki ortaya koyulurken bu çalışmada herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. İleride yapılacak olan çalışmalarda iş yaşam dengesi ile ilgili farklı ölçekler ve örneklemeler kullanılarak söz konusu ilişkilerin tutarlılığı sağlanabilir.
- Araştırma modeli bir meslek grubuna yönelik daha geniş örneklemle çalışılarak, o meslek grubuna özgü sonuç ve değerlendirmeler elde edilebilir.
- Bundan sonra yapılacak çalışmalarda beş faktör kişilik modelini oluşturan kişilik özelliklerinden farklı kişilik özelliklerinin de işte mutluluk üzerindeki etkileri/katkıları incelenebilir.
- Bir araştırma modeli olarak duygusal zekânın veya psikolojik sermayenin işte mutluluk üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolü bundan sonraki başka bir çalışmada incelenebilir.

KAYNAKLAR

- ABDULLAH, A. G. K. ve LING, Y. L. (2016). Understanding Workplace Happiness in Schools: The Relationships between Workplace Happiness, Teachers' Sense of Efficacy, Affective Commitment and Innovative Behavior. *Academy of Social Science Journal*, 1 (4), 80-83.
- ADAMS, G. A., KING, L. A. ve KING, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of applied psychology*, 81(4), 411.
- ADLER A. (2002). Sosyal Duygunun Gelişiminde Bireysel Psikoloji. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- AGHO, A. O., PRICE, J. L. ve MUELLER, C. W. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. *Journal of occupational and organizational psychology*, 65(3), 185-195.
- AKDENİZ, M. Z. ve ERKUŞ, A. (2016). Paternalistik Liderlik Çalışan Mutluluğunu Etkiler mi? Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü. Adana Çukurova Üniversitesi Dördüncü Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı (ss. 191-193). Düzenleyen: Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı. Adana. 4-5 Kasım 2016.
- AKIN, A., ULUKÖK, E. ve ARAR, T. (2017). İş-yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 113-124.
- AKINYELE, S. T., PETERS, M. C. ve AKINYELE, F. E. (2016) Work-Life Balance Imperatives for Modern Work Organization: A Theoretical Perspective. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* Volume, 4, 57-66.
- AKYILDIZ, H. (2006). Freud'çu Liberal ve Marksist Kişilik Kuramlarının Türevi Olarak Toplum, İktisat ve Siyaset Teorileri. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), 1-23.

- ALLEN, M. S. ve MCCARTHY, P. J. (2016). Be Happy In Your Work: The Role Of Positive Psychology In Working With Change And Performance. *Journal of Change Management*, 16 (1), 55-74.
- ALLPORT, G. W. (1937). *Personality: a Psychological Interpretation*. New York: Holt Publishing.
- ALPARSLAN, A. M. (2016). Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini Mi İşyerinde Mutluluk Mu?. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30 (1), 203-215.
- _____, ÇİÇEK, H. ve SOYDEMİR, S. (2015). Birey-Örgüt Uyumunu Güçlendiren Öncül: İşyeri Arkadaşlığı. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 175-194.
- _____, KAHRAMAN M. ve CANTÜRK, N. (2016). Araştırma Görevlilerinin İşyerinde Mutluluk ve Mutsuzluk Nedenleri: Bir Alan Araştırması. İstanbul Üniversitesi 15. *Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı*. Düzenleyen: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İşletme Bölümü. İstanbul.26-28 Mayıs 2016
- ALTUNIŞIK, R., COŞKUN, R., BAYRAKTAROĞLU, S., ve YILDIRIM, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı (6. Baskı)*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- AMIN, S., ARSHAD, R. ve GHANI, R. A. (2017). Spousal Support and Subjective Career Success: The Role Of Work-Family Balance and Career Commitment As Mediator. *Jurnal Pengurusan (UKM Journal of Management)*, 50.
- ANDERSON, S. E., COFFEY, B. S. ve BYERLY, R. T. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of management*, 28(6), 787-810.
- ANDREASSI, J. K., ve THOMPSON, C. A. (2008). Work-family culture: Current research and future directions. In *Handbook of work-family integration* (pp. 331-351). Academic Press.

- ANDREW, S. S. (2011). *Smiles: The Differentiating Quotient For Happiness At Work*, <https://www.happiestminds.com>, 1-13.
- ANGİ, A. (2002) *A Comprehensive Study Concerning The Job Satisfaction of theInstructors Associated With Students' Evaluation*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- APAYDIN, Ç. (2011). *Öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki*.(Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı..
- APPLE, M. T. (2011). *The Big Five Personality Traits and Foreign Language Speaking Confidence Among Japanese Efl Students*. Doctoral Dissertation, Temple University, Pennsylvania.
- ARIDAĞ, Ç. N, ERUS, S. M. ve SEYDOOĞLULLARI, S. Ü. (2019). Eş Desteğinin Evlilik Doyumu ve Psikolojik İyi Oluş İle İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(71), 1014-1024.
- ARNOLD, K. A., TURNER, N., BARLING, J., KELLOWAY, E. K. ve MC KEE, M. C. (2007). Transformational Leadership And Psychological Well-Being: The Mediating Role Of Meaningful Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (3), 193-203.
- ARSLAN, Y. ve POLAT, S. (2017). Adaptation of Well-Being At Work Scale To Turkish. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 603-622.
- ARYEE, S., SRINIVAS, E. S. ve TAN, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of applied psychology*, 90(1), 132.
- ASHFAQ, S., MAHMOOD, Z. ve CHOUDHARY, M. A. (2013). Impact of work-life conflict and work over load on employee performance in banking sector of Pakistan. *Middle-east journal of scientific research*, 14(5), 688-695.

- ATKINSON, R.L., ATKINSON, R.C., SMITH, E.E., BEM, D.J. ve NOLEN-HOEKSENA, S. (1996). *Psikolojiye giriş*. Çev. Yavuz Alagon. Ankara: Arkadaş Yayınları.
- AYCAN, Z., ve ESKİN, M. (2005). Relative Contributions Of Childcare, Spousal Support, And Organizational Support In Reducing Work–Family Conflict For Men and Women: The case of Turkey. *Sex roles*, 53(7-8), 453-471.
- _____, _____ve YAVUZ, S. (2007). *Hayat Dengesi: İş, Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı*. İstanbul: Sistemantik Yayıncılık.
- AYDOĞDU, G., COŞKUN, S. E. ve DİCLE, A. N. (2019). Yabancı uyruklu öğrencilerle yaşanan sorunlara ve bu sorunların çözümlerine yönelik okul öncesi öğretmenlerinin görüşleri. *14. Ulusal Okul Öncesi Öğretmenliği Öğrenci Kongresi: Çocuğun Ekolojik Dünyası Özet Kitapçığı*. Düzenleyen: Maltepe Üniversitesi.
- AYGÜL, İLHAM S. (2013). *Kurumlarda Mutluluk Başkanı Yönetim Modeli*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- AYTAÇ, S. (2001). Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(1).
- AYTAR, A. G., AKSOY, A. B. ve KAYTEZ, N. (2014). Anne Kişiliği ve Çocuğun Mizaç Özelliği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3), 237-251.
- BAGOZZI, R. P. ve YI, Y. (1988). On The Evaluation Of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74–94.
- BALCI ARVAS, F. (2017). Psikolojide ve İslam Düşünce Geleneğinde Mutluluk Kavramı: Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 109-128.
- BARDAKÇI, S. ve GÜRBÜZ, R. B. (2020). Marka Güven Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1684-1692.

- BARDAKOĞLU, Ö., AKGÜNDÜZ, Y., KIZILCALIOĞLU, A. G. G., ve YEŞİLYURT, A. G. H. (2017). Otel İşletmelerinde Algılanan Yönetici Desteğinin Çalışanların İş Stresi ve Mutluluk Düzeylerine Etkisi. *Balıkesir Üniversitesi 8. Uluslararası Girişimcilik Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss.103-115). Düzenleyen: Balıkesir Üniversitesi. Balıkesir. 14- 16 Temmuz 2017.
- BARKER, C. ve MARTIN, B. (2011). Participation: The Happiness Connection. *Journal of Public Deliberation*, 7 (1), 1-16.
- BARNETT, R. C. ve HYDE, J. S. (2001). Women, Men, Work, and Family: An Expansionist Theory. *American psychologist*, 56(10), 781.
- BARON, R. M. ve KENNY, D. A. (1986). The Moderator –Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51(6): 1173-1182.
- BASIM, H. N., ÇETİN, F. ve TABAK, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63).
- BAŞARAN, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış-İnsanın Üretim Gücü*. 3.Baskı, Ankara: Feryal Matbaası.
- BAYKAL, B. (2014). Çalışma saatleri iş–aile çatışması açısından belirleyici midir? Erkek çalışanlar açısından bir inceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(2), 10-23.
- BAYMUR, F. (2010). *Genel Psikoloji*. (14. Baskı). İstanbul: İnkılap Yayıncılık .
- BEATTY, C. A. (1996). The Stress Of Managerial and Professional Women: Is The Price Too High?. *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 233-251.
- BEEHR, T. A. ve MCGRATH, J. E. (1992). Social Support, Occupational Stress and Anxiety. *Anxiety, Stress, & Coping*, 5(1), 7–19.
- BEENY, C., GUTHRIE, V. L., RHODES, G. S. ve TERRELL, P. S. (2005). Personal and Professional Balance Among Senior Student Affairs Officers: Gender

- Differences In Approaches and Expectations. *The College Student Affairs Journal*, 24(2), 137-151.
- BELL, A. S. , Rajendran, D. ve Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 8 (1), 25-37
- BELLET, C., DE NEVE, J. E. ve WARD, G. (2019). Does Employee Happiness Have An Impact On Productivity?. *Saïd Business School WP* 2019-13,
- BENET-MARTINEZ, V. ve JOHN, O. P. (1998). Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait-Multimethod Analyses of The Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*. 75(3), 729-750.
- BERMAN, E. M., WEST, J. P. ve RICHTER, M. N. (2002). Workplacereleations: Friendship patterns and consequences (according to managers). *Public Administration Review*, 62 (2), 217-230.
- BERRY, D. S. ve HANSEN, J. S. (2000). Personality, Nonverbal Behavior, and Interaction Quality In Female Dyads. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(3), 278-292.
- BEUGRE, C.D. (2002). Understanding Organizational Justice And Its Impact On Managing Employees: An African Perspective. *The International Journal of Human Resource Management*. 13 (7) , 1091–1104.
- BIRD, J. (2003). *Work-Life Balance Defined*. <https://worklifebalance.com/work-life-balance-defined/>. Erişim Tarihi; 18.04.2019.
- BISWAS-DIENER, R., DIENER, E. ve TAMIR, M. (2004). The Psychology Of Subjective Well Being. *Daedalus*, 133 (2), 18-26.
- BITTERLY, T. B., BROOKS, A. W. ve SCHWEITZER, M. E. (2016). Risky business: When humor increases and decreases status. *Journal of personality and social psychology*, 112(3), 431.

- BİÇEN, G. ve KOÇ, H. (2019). İşgören Mutluluk Düzeylerinin İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir İnceleme. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 1450-1468.
- BİLGİNOĞLU E. ve YOZGAT, U. (2020). İşyerinde Mutluluk Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Journal of Yaşar University*, 15, 201-206.
- BİNGÖL, D. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım.
- BİTLİSLİ, Ö. G. F., DİNÇ, O. M., ÇETİNELİ, Ö. G. E. ve KAYGISIZ, Ü. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 459-480.
- BLACKHURST, A. (2000). Effects of mentoring on the employment experiences and career satisfaction of women student affairs administrators. *NASPA Journal*, 37(4), 573-586.
- BONO, J. E., Boles, T. L., Judge, T. A. ve Lauver, K. J. (2002). The role of personality in task and relationship conflict. *Journal of personality*, 70(3), 311-344.
- BOYAR SL, Maertz CP, Pearson AW ve Keough S (2003) Work-Family Conflict: A Model of Linkages Between Work and Family Domain Variables and Turnover Intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15(2): 175-190.
- BRUCK, C. S. ve ALLEN, T. D. (2003). The relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 457-472.
- BULUT, A. (2015). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Algılarının İncelenmesi: Bir Norm Çalışması*. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi. Gaziantep.
- BURGER, J. M. (2016). *Kişilik*. Kaknüs Yayınları, 5.Baskı, İstanbul.

- BÜLBÜL, Ş. ve GİRAY, S. (2011). Sosyo-demografik Özellikler ile Mutluluk Algısı Arasındaki İlişki Yapısının Analizi. *Ege Academic Review*, 11, 113-123.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 32, 470-483.
- _____ (2003). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (3. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- CAN, A. (2017). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- CAN, H., AŞAN, Ö. ve AYDIN, E. M. (2006). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım.
- CANN, A. ve COLLETTE, C. (2014). Sense of Humor, Stable Affect, and Psychological Well-Being. *Europe's Journal of Psychology*, 10(3), 464-479.
- CAMFIELD, L., ve S. M. SKEVINGTON (2008). On Subjective Well-Being and Quality of Life. *Journal of Health Psychology*, 13 (6), 764-775.
- CARBONELL, A. F. (2005). Income And Well-being: An Empirical Analysis Of The Comparison Income Effect. *Journal of Public Economics*, 89, 114-140.
- CARLSON, D. S. (1999). Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55 (2), 236-253.
- _____, GRZYWACZ, J. G. ve ZIVNUSKA, S. (2009). Is Work-family Balance More Than Conflict and Enrichment?. *Human relations*, 62(10), 1459-1486.
- CEYLAN, A. (2014). *Yönetimde İnsan ve Davranış*. (3. Baskı). İstanbul: Kuşak Matbaası.
- CEYLAN, İ. (2019). Kişilik Gelişimi Din İlişkisi. *Din ve Bilim-Muş Alparslan Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 50-72.
- CHA, K. (2003). Subjective Well-Being Among College Students. *Social Indicators Research*, 62, 455-477.

- CHAIPRASIT, K. ve SANTIDHIRAKUL, O. (2011). Happiness at Work of Employees In Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 25, 189-200.
- CLARK, S. C. (2000). Work-family border theory: A New Theory Of Work-Family Balance. *Human Relations*, 53 (6), 747-770.
- _____ (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational behavior*, 58(3), 348-365.
- CLONINGER, C. R. (1994). Temperament and Personality. *Current Opinion in Neurobiology* 4(2): 266-273
- COBB, S. (1976). Social Support As A Moderator Of Life Stress. *Psychosomatic Medicine*, 5 (38), 300-314.
- COHEN, S. ve WILLS, T. A. (1985). Stress, Social Support, And The Buffering Hypothesis. *Psychological bulletin*, 98 (2), 310-356.
- CONCEIÇÃO, P. ve BANDURA, R. (2008). Measuring Subjective Wellbeing: A Summary Review Of The Literature. *United Nations Development Programme (UNDP) Development Studies, Working Paper*. New York. Erişim Tarihi: 8.10.2018.
- CONWAY, J. M. ve HUFFCUTT, A. I. (2003). A Review and Evaluation of Exploratory Factor Analysis Practices in Organizational Research. *Organizational Research Methods*, 6(2), 147–168.
- COSTA, P. T., BUSCH, C. M., ZONDERMAN, A. B. ve MCCRAE, R. R. (1986). Correlations of MMPI Factor Scales With Measures Of The Five Factor Model Of Personality. *Journal of Personality Assessment*, 50(4), 640-650.
- _____ ve MCCRAE, R. R. (1980). Influence Of Extraversion And Neuroticism On Subjective Well-being: Happy and Unhappy People. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 38 (4), 668.
- CRAWFORD, C.B. (1994). Theory and Implications Regarding The Utilization Of Strategic Humour By Leaders. *The Journal of Leadership Studies*, 1, 53-68.

- CRESWELL, J. W. (2013). *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni* (3. Baskı). (Çev. Ed. Bütün, M ve Demir, SB). Ankara: Siyasal Yayın Dağıtım.
- _____ (2016). *Araştırma Deseni: Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları* (Çev. Demir, SB.). Ankara: Eğiten Kitap Yayıncılık.
- _____ ve CRESWELL, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Fifth Edition, Sage publications.
- _____ ve PLANO CLARK, V. L. (2018). *Karma yöntemleri araştırmaları tasarımı ve yürütülmesi*. (Çev.Dede, Y. and Demir, SB.). Ankara: Anı yayıncılık.
- CROPANZANO, R., ve WRIGHT, T. A. (2001). When a" happy" worker is really a" productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3), 182.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. (1990). *Flow: The Psychology Of Optimal Experience*. New York: Harper Perennial.
- CÜCELOĞLU, D. (2012). *İnsan ve Davranış: Psikolojinin Temel Kavramları* (25. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- ÇAKIR, Ö. (2001). Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 3(1).
- ÇAKIROĞLU, Ü. GÖKOĞLU, S. ve ÇEBİ, A. (2015). Öğretmenlerin teknoloji entegrasyonlarına yönelik temel göstergeler: Bir Ölçek Geliştirme çalışması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(3).
- ÇALIŞKAN, K. (2010). Mutluluk. G. İslamoğlu (Ed.). *Kurumlarda İyilik Var* (ss. 119-136) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- ÇALIŞKAN, S. C. (2011). Çalışanların Psikolojik Güçlendirilme Algıları Üzerinde iş yeri Arkadaşlıkları Ve Örgütsel iletişimin Etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (3), 77-92.

- ÇELİK, M., TURUNÇ, Ö., ve BİLGİN, N. (2014). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisi: Çalışanların İyilik Halinin Düzenleyici Rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(4), 559-585.
- ÇETİN, N. G. ve BECEREN, E. (2007). Lider Kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (5), 111-132.
- ÇİVİTÇİ, N. ve Arıcıoğlu, A. (2012). Beş Faktör Kuramına Dayalı Kişilik Özellikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 78-96.
- ÇOLAK, S. (2018). *Kabin Memurlarında İş-Aile Çatışmasının İş Tatmini ve Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkileri: THY Örneği*. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- ÇOKLUK, Ö., ŞEKERCİOĞLU, G., ve BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. 3.Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- DAĞ, K. (2018). Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Seviyelerinin İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algıları Üzerine Etkisi. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 1-15.
- DANIELS, K., BROUGH, P., GUPPY, A., PETERS-BEAN, K.M., WEATHERSTONE L. (1997). A Note on a Modification to Warr's Measures of Affective Well-being at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 129-138.
- DELECTA, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-18
- DENEVE, K. M. ve COOPER, H. (1998). The Happy Personality: A Meta-Analysis Of 137 Personality Traits And Subjective Well-Being. *Psychological bulletin*, 124(2), 197-227.

- DENİZ, A. ve ERCİŞ, A. (2008). Kişilik Özellikleri ile Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 301-330.
- DEVI, A. C. ve RANI, S. S. (2012). Personality and Work-Life Balance. *Journal of Contemporary Research in Management*, 7(3), 23.
- DIENER, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- _____ (1994). Assessing Subjective Well-being: Progress And Opportunities. *Social Indicators Research*, 31(2), 103-157.
- _____ (2000). Subjective Well-Being. The Science of Happiness And A Proposal For A National Index. *American Psychologist*. 55 (1), 34-43
- _____, 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), 419-437.
- _____, OISHI, S. ve LUCAS, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54 (1), 403-425.
- _____ ve SELIGMAN, M. E. (2002). Very Happy People. *Psychological Science*, 13 (1), 81-84.
- _____, SUH, E. M., LUCAS, R. E. ve SMITH, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades Of Progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276-302.
- _____, SUH, E. ve OISHI, S. (1997). Recent Findings On Subjective Well-being. *Indian Journal Of Clinical Psychology*, 1-24.
- DİLEK, Y. ve TAŞKIRAN, E. (2016). Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(13), 402-434.
- DİLMAÇ, B. ve BOZGEYİKLİ, H. (2009). Öğretmen Adaylarının Öznel İyi Olma Ve Karar Verme Stillerinin İncelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 171-187.

- DİNÇ, S. (2018). *Kişilik Tanımları Yoluyla Beş Faktör Kişilik Kuramı Tarihi*. https://www.rehabilitasyon.com/makale/Kisilik_Tanimlari-2_CJ0vDJ0_97 . (15.08.2019).
- DOĞAN, O. (1999). *Tıp Fakülteleri İçin Davranış Bilimleri*. (2.Baskı). Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları.
- DOĞAN, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- _____ (2016). Psikolojik Belirtilerin Yordayıcısı Olarak Sosyal Destek ve İyilik Hali. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(30), 30-44.
- _____ ve ÇÖTOK, N. A. (2020). Mutluluk Saldırganlık İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (11), 275-299.
- _____ ve ERYILMAZ, A. (2013). İki Boyutlu Benlik Saygısı Ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (33), 107-117.
- _____, _____ ve ERCAN, L. (2014). İşe Bağlılığın Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 48-57.
- DOTAN, H. (2009). Workplace Friendships: Origins and Consequences for Managerial Effectiveness. *In Academy of Management Proceedings*, 1, 1-6.
- DUNSMORE, J. A. (2005). *An Investigation Of The Predictive Validity Of Broad And Narrow Personality Traits In Relation To Academic Achievement*. Doctoral Dissertation, Tennessee University, Knoxville.
- DURNA, U. ve BABABYİĞİT, A. (2015). İşgörenlerin İş Yaşam Dengesine Yönelik Tutumlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *International Conference On Eurasian Economies*.
- EBY, L. T., CASPER, W. J., LOCKWOOD, A., BORDEAUX, C., ve BRINLEY, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content Analysis and Review Of the Literature (1980–2002). *Journal of vocational behavior*, 66(1), 124-197.

- EDWARDS, J. R., ve ROTHBARD, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- ELIZUR, D. (1991). Work and Nonwork Relations: The Conical Structure Of Work and Home Life Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 12(4), 313-322.
- ENG, W., MOORE, S., GRUNBERG, L., GREENBERG, E. Ve SIKORA, P. (2010). What Influences Work-Family Conflict? The function of Work Support and Working From Home. *Current Psychology*, 29, 104-120.
- ENGLER, B. (2009). *Personality Theories*. Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company, Eighth Edition, New York.
- ERBEN, G. S. ve ÖTKEN, A. B. (2014). Paternalist Liderlik ve İşe Bağlı Mutluluk İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(22), 103-121.
- ERDİNÇ, İ. E. (2018). Üniversite Gençliği Bağlamında Siyasal Katılım ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6(1), 194-223.
- EREN, E. (2015). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 15. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- ERKUŞ, A. ve FINDIKLI, M. (2012). İş Yaşamında Mutluluk: Psikolojik Sermaye ve İş Çevresinin Etkileri Üzerine Bir Araştırma. 20. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 420-422.
- _____ve TABAK, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma sanayinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 213-242.
- _____, ÇÖPOĞLU, M ve AFACAN FINDIKLI M. (2013). Çalışanların İş Yaşam Dengesinin İş Yaşamındaki Mutlulukları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri. *Sakarya Üniversitesi 1. Örgütsel Davranış Kongresi*

- Bildiriler Kitabı* (117-120). Düzenleyen: Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi. Sakarya. 15-16 Kasım 2013.
- EROĞLU, E. (2006). *Davranış Bilimleri*. (7.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- EROĞLU, E. ve ÖZKAN, G. (2009). Örgüt Kültürü ve İletişim Doyumu İle Bireysel Özellikler Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Bir Uygulama Örneği. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 5(4), 50-61.
- EROL, E. (2019). Politik Taktikler Ölçeği Üniversite/Fakülte Versiyonunun Geliştirilmesi. *Turkish Studies Educational Sciences*, 14(3), 531-563.
- ERSELCAN, R. C. ve ÖZER, S. P. (2018). İş Doyumunun Performansa Etkisinde Mutluluğun Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Karadeniz Teknik Üniversitesi 26. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Bildiriler Kitabı* (ss.182-193). Düzenleyen: Karadeniz Teknik Üniversitesi. Trabzon. 10-12 Mayıs 2018.
- ERYILMAZ, A. ve ATAĞ, H. (2011). Ergen Öznel İyi Oluşunun, Öz Saygı Ve İyimserlik Eğilimi İle İlişkisinin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (37), 170-181.
- EVANS, P. ve BARTOLOMÉ, F. (1984). The Changing Pictures Of The Relationship Between Career And Family. *Journal of Organizational Behavior*, 5(1), 9-21.
- FAIRLLIE, P. (2004) Work-Life Issues: An EAP's Perspective. *Warren Shepell Research Group*, 3 (4), 1-8.
- FIELD, L. K.ve BUITENDACH, J. H. (2011). Happiness, Work Engagement And Organisational Commitment Of Support Staff At A Tertiary Education Institution In South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37 (1), 1-10.
- FISHER, G. G. (2001). *Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study*. Bowling Green State University. Dissertation Doctor .
- _____, BULGER, C. A. ve SMITH, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.

- FISHER, C. D. (2010). *Happiness At Work*. International Journal of Management Reviews, 12 (4), 384-412.
- FORNELL, C. ve LARCKER, D.F. (1981). Evaluating Structural Equations Models With Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- FREY, B. ve STUTZER, A. (2001). *Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being*. New Jersey: Princeton University.
- FRONE, M. R., RUSSELL, M. ve COOPER, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes Of Work-Family Conflict: Testing A Model Of The Work-Family Interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65.
- _____, _____ ve _____ (1994). Relationship Between Job and Family Satisfaction: Causal or Noncausal Covariation?. *Journal of Management*, 20(3), 565-579.
- FRONE, M. R. (2000). Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-895.
- GALLAGHER, D. J. (1990). Extraversion, Neuroticism and Appraisal of Stressful Academic Events. *Personality and Individual Differences*, 11(10), 1053-1057.
- GEDİKLİ, H (2014). *Mutluluk Virüsünü Yayalım*. <http://blog.milliyet.com.tr/mutluluk-virusunu-yayalim/Blog/?BlogNo=443967>, 20 eylül-2018.
- GENÇ, G, S., GENÇ, V., ve GÜMÜŞ, M. (2016). Otel İşletmelerinde Duygusal Zekanın İş Stresi ve İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(2/1), 97-112.
- GENÇTAN, E. (2012). *Psikanaliz ve Sonrası*. (15. Baskı). İstanbul: Metis Yayınları.
- GENTLES, S. J., CHARLES, C., PLOEG, J. ve MCKIBBON, K. A. (2015). Sampling in Qualitative Research: Insights from an Overview of The Methods Literature. *The Qualitative Report*. 20(11): 1772-1789.

- GERÇEK, M., ATAY, S. E. ve DÜNDAR, G. (2015). Çalışanların İş - Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(11), 67-86.
- GILBERT, D. (2012). The Science Behind The Smile. *Harvard Business Review*, Jan-Feb, 84-90.
- GLENN, N. D. MCLANAHAN, S. (1981). The Effects Of Offspring On The Psychological Well-Being Of Older Adults. *Journal of Marriage and the Family*, 43, 138– 150.
- GOEL, D. ve SINGH, M. (2015). Personality And Employee Happiness: A Study Of Working Women in Delhi/NCR. *Indian Journal of Health-Wellbeing*, 6 (2), 143-147.
- GOLDBERG, L. R. (1981). Language and Individual Differences: The Search for Universals In Personality Lexicons. In L. Wheeler (Ed.), *Review of personality and social psychology*, 2(1), 141-165. Beverly Hills, CA:Sage.
- _____ (1990). An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Journal of personality and social psychology*, 59(6), 1216-1229..
- GOLPARVAR, M. ve ABEDINI, H. (2014). A Comprehensive Study On The Relationship Between Meaning And Spirituality At Work With Job Happiness, Positive Affect And Job Satisfaction. *Management Science Letters*, 4, 255-268.
- GOODMAN, S. A. ve SVYANTEK, D. J. (1999). Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.
- GORSY, C. ve PANWAR, N. (2016). Work-Life Balance, Life Satisfaction and Personality Traits Among Teaching Professionals. *International Journal in Management & Social Science*, 4(2), 98-105.
- GREENHAUS, J. H. ve BEUTELL, N. J. (1985). Sources Of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy Of Management Review*, 10(1), 76-88.

- _____, COLLINS, K. M. ve SHAW, J. D. (2003). The Relation Between Work–Family Balance And Quality Of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- GRZYWACZ, J., G. ve BASS, B. L. (2003). Work, Family, and Mental Health: Testing Different Models of Work-Family Fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 254.
- GUEST, D. E. (2002). Perspectives On The Study Of Work-Life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- GUJRAL, H.K. ve BHARDWAJ, P. (2016). Humor and Workplace Wellbeing: Does Humor Enhance Workplace Wellbeing?. *Global Journal of Management*, 1(1), 54-67.
- GUNTHER, K. C., COHEN, L. H. ve ARMELI, S. (1999). The Role of Neuroticism in Daily Stress and Coping. *Journal of personality and social psychology*, 77(5), 1087.
- GUPTA, V. (2012). Importance of Being Happy at Work. *International Journal of Research and Development - A Management Review*, 1(1), 9-14.
- GÜNAYDIN, S. C., SANI, F. O. Ü., TARLACI, Ö. A. ve YOZGAT, U. (2016). Hizmetkâr Liderliğin Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, 4 (1), 25-43.
- GÜNER, F. ve BOZKURT, Ö. Ç. (2017). Banka Çalışanlarının İş yerinde Mutluluk ve Mutsuzluk Nedenleri Üzerine Keşif Amaçlı Bir araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 85-105.
- GÜNEY, S. (2015). *Örgütsel Davranış*. (3.Baskı) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- GÜRBÜZ, S. ve ŞAHİN, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem Analiz*. Ankara: Seçkin.
- HAAR, J. M., RUSSO, M., SUNE, A. ve OLLIER-MALATERRE, A. (2014). Outcomes Of Work–Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and

- Mental Health: A Study Across Seven Cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.
- HACKMAN, J. R. ve OLDHAM, G. R. (1975). Development Of the Job Diagnostic Survey, 60 (2), 159-170.
- _____ ve _____ (1976). Motivation Through The Design Of Work: Test Of a Theory. *Organizational Behavior And Human Performance*, 16, 250-279.
- HAIR, J. F., BLACK, W. C., ANDERSON, R. E., ve BABIN, B. J. (2010). *Multivariate Data Analysis, Seventh Edition*. New Jersey, Prentice Hall.
- HAKIM, C. (2006). Women, Careers, and Work-Life Preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3), 279-294.
- HALL, D. T. ve RICHTER, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help?. *The Academy of Management Executive*, 2 (3), 213-223.
- HALPERN, D. F. ve Murphy, S. E. (2005). *From Balance to Interaction: Why the Metaphor Is Important*. D. F. Halpern & S. E. Murphy (Eds.), *From work-family balance to work-family interaction: Changing the metaphor* (p. 3–9). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- HAMMOND, M. S. (2001). The Use Of the Five-Factor Model Of Personality As a Therapeutic Tool In Career Counseling. *Journal of Career Development*, 27(3), 153-165.
- HART, P. M. (1999). Predicting Employee Life Satisfaction: A Coherent Model of Personality, Work and Nonwork Experiences and Domain Satisfactions. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 564-584.
- HATİPOĞLU, Z. ve AKDUMAN, G. (2018). Mutluluk ve İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısına Yönelik Ülkeler Bazında Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(3), 154-172.

- HEFFERON, K. ve BONIWELL, I. (2018). *Pozitif Psikoloji; Kuram, Araştırma ve Uygulamalar*. Çev. Doğan, T.. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- HELLSTROM, T. (2014). *Leading Happiness: Leadership And Happiness At Work In Certified B Corporations, A Qualitative Study Of Leaders And Employees To Understand The Influence Of Shared Leadership On Worker Happiness Within Certified Benefit Corporations*. SIT Graduate Institute, PhD. USA.
- HERMAN, J. B., ve GYLLSTROM, K. K. (1977). Working Men and Women: Inter- and Intra-Role Conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 1(4), 319-333.
- HIZLIALP, F. (2003). *Tao ve Konfüçyüs Felsefeleri (Taoculuk ve Konfüçyüsçülük) Taoizm (Taoisme)- Konfüçyanizm (Confucianisme)*. http://historicalsense.tripod.com/Archive/taoconfuc_1.htm .(Erişim tarihi: 24.04.2018)
- HOUGH, L. M. ve ONES, D. S. (2002). *The structure, measurement, validity, and use of personality variables in industrial, work, and organizational psychology*. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology, Vol. 1. Personnel psychology* (p. 233–277). Sage Publications Ltd.
- HUANG, H. (2016). *Workplace Happiness: Organizational Role And The Reliability Of Self-Reporting*. Maryland University, Doctoral Dissertation, USA.
- HYUN,C., SUH E., RYU J. (2013). Worker Happiness in Korea. *Samsung Economic Research Institute*, 9-13.
- IRAK, D. U., KALKIŞIM, K., ve YILDIRIM, M. (2019). Emotional Support Makes the Difference: Work-Family Conflict and Employment Related Guilt Among Employed Mothers. *Sex Roles*, 82(1-2).
- İLBARS, Z. (2018). Kişiliğin Oluşmasındaki Kültürel Etmenler. *DTCF Dergisi*. 31(1-2): 201-211.
- İLHAN, M., ÇETİN, B. ve KİNAY, İ. (2015). Standart Testlere Yönelik İnanç Ölçeği'nin (STYİÖ) Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(29), 161-189.

- İNANÇ YAZGAN, B. ve YERLİKAYA, E. E. (2017). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi.
- İSLAMOĞLU, A. H. (2011). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (SPSS uygulamalı)*. İstanbul : Beta Basım Yayım.
- İSLAMOĞLU, H. ve ALNIAÇIK, Ü. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (3. Baskı)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- JACOBSON, D. E. (1986). Types And Timing Of Social Support. *Journal of Health and Social Behavior*, 27, 250-264.
- JAFRI, MD. H. and BATRA, M. (2014). Work-life Balance and Subjective Well-being: Role of Social Support and Psychological Detachment. *MERC Global's International Journal of Management*, 2(4), 133-150.
- JAHANGIR, N., AKBAR M., BEGUM, N. (2006). The Role Of Social Power, Procedural Justice, Organizational Commitment, and Job Satisfaction To Engender Organizational Citizenship Behavior. *ABA Journal*. 26, 21-36.
- JANDAGHI, G., ALIMADADI, A., FARD, S. M. H. ve GOLVERDI, M. (2012). Relationship between organizational justice and staff happiness in the institutes of standard & industrial research of Qom province and jihad agricultural management in Qom city. *Human Resource Management*, 43, 6618-6626.
- JENSEN, M. T. (2014). Exploring Business Travel with Work–Family Conflict and the Emotional Exhaustion Component Of Burnout As Outcome Variables: The Job Demands–Resources Perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(4), 497-510.
- JIA, H. H. (2008). *Relationships Between The Big Five Personality Dimensions and Cyberloafing Behavior*. Doctoral Dissertation, Southern Illinois University, Carbondale.
- JOHN, O. P. ve SRIVASTAVA, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. (Ed. L. Pervin and O.P. John).

Handbook of personality: Theory and research. NY: The Gulliford Press, New York.

JOHN, I., ANTHONY, N. K. ve BAKARI, D. Y. (2020). Impact of Work Life Balance on the Psychological Wellbeing of Employees in the University of Cape Coast. *Journal of Psychology*, 8(1), 8-19.

JUNG, M. H. (2017). The Effect Of Psychological Well-being On Life Satisfaction For Employees. *The Journal of Industrial Distribution & Business*, 8(5), 35-42.

KAHN, R. L., WOLFE, D. M., QUINN, R. P., SNOEK, J. D.ve ROSENTHAL, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.* John Wiley.

KALAYCI, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri.* Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

KANBUR, A. (2015). Örgütsel Bağlılığı Belirleyici Bir Faktör Olarak İşyeri Arkadaşlığının İncelenmesi Üzerine Emniyet Teşkilatında Bir Araştırma. *The Journal Of Academic Science Studies*, 31(2), 45-63.

KANGAL, A. (2013). Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme Ve Türk Hanehalkı İçin Bazı Sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 214-233.

KANTEN,P., YEŞİLTAŞ, M. ve AKDAĞ, G. (2014). Kariyer Engellerinin Mutluluk Üzerindeki Etkisinde Kariyer Motivasyonun Rolü: Otel İşletmelerinde Kadın İş görenler Üzerine Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi 15. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss. 411-430). Düzenleyen: Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi. Ankara. 13-16 Kasım 2014.

KAPIZ, S. Ö. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3): 139-153.

KARA, M. M. (2010). *The Relation Of Job Satisfaction With Happiness And Success Level.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- KARAHAN, G., ve EYÜBOĞLU, E. (2018). Örgütsel İletişimde İşe İlişkin Duyuşsal İyiye Algısı İle Öznel Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Türkiye’de Havayolu Şirketlerinde Kabin Memurları Üzerine Bir Alan Araştırması. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(3), 210-232.
- KARANCI, N., DİRİK, G. ve YORULMAZ, O. (2007). Reliability and Validity Studies of Turkish Translation of Eysenck Personality Questionnaire Revised-Abbreviated. *Turkish Journal of Psychiatry*. 18(3): 1– 7.
- KARAMAN, N. (2015). *Refah Rejimleri Sınıflandırmaları Ekseninde Türkiye’de İş-Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları ve Kadın İstihdamı*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KARDAŞ, S. ve ŞENCAN, H. (2018). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33.
- KAŞLI, M. (2011). İş Özellikleri Modelinin Otel İşletmelerinde Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2), 159-174.
- KATIPOĞLU, B. (2012). Din Psikolojisi Açısından Kişilik Ve Karakter Analizi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(23) , 341-348.
- KAYA, M. F. (2013). Sürdürülebilir Kalkınmaya Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 28, 175-193.
- KAYA, İ. ve ATÇI, D. (2015). Türk Turizm Sektöründe Çalışma Saatlerinin Analizi ve Değerlendirilmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 23-47.
- KEKLİK, B. ve COŞKUN US, N. (2013). Örgütsel Adalet Algılamalarının İş Tatminine Etkisi: Hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 143-161.
- KESER, A. (2018). İşte Mutluluk Araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14 (1), 43-57.
- KESKİN, E. ve KARAVARDAR, G.(2018). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanlara Yönelik Bir Uygulama. *Social Sciences Studies Journal (SSSJJournal)*, 4(21), 3239-3251.

- KICIR, B. (2017). Evde Çalışanlarda İş-Yaşam Dengesi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 19(4).
- KILIÇ, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- KINNUNEN, U., GEURTS, S. ve MAUNO, S. (2004). Work-To-Family Conflict And Its Relationship With Satisfaction And Well-being: A One-Year Longitudinal Study On Gender Differences. *Work & Stress*, 18(1), 1-22.
- _____, FELDT, T., GEURTS, S. ve PULKKINEN, L. (2006). Types of Work-Family Interface: Well-being Correlates Of Negative and Positive Spillover Between Work and Family. *Scandinavian journal of psychology*, 47(2), 149-162.
- KJERULF, A. (2015). *Sabah 9' Dan Akşam 6' Ya Happy Hour, İşyerinde Nasıl Mutlu Olunur?.* İstanbul: Doğan Egmont Yayıncılık.
- KOCABIYIK, O. O. (2016). Olgubilim ve Gömülü kuram: Bazı Özellikler Açısından Karşılaştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 55-66.
- KOÇYİĞİT, M. (2016). *Etkili İletişim ve Duygusal Zekâ.* (3.Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi.
- KORKMAZ, O. ve ERDOĞAN, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(4), 541-557.
- KÖKNEL, Ö. (1997). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik.* (14. Baskı). İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi,
- KUNDNANI, N. ve MEHTA, P. (2014). Role of personality traits in balancing work-life. *International Journal of Management Research and Reviews*, 4(7), 722.
- KUTANİS ÖZEN, R. (2006). *Örgütlerde Davranış Bilimleri.* (3.Baskı). İstanbul: Sakarya Kitapevi.

- KÜÇÜKPARLAK, İ. ve YILDIRIM, E. A. (2009). Tükenmişliğin Psikobiyolojik Sınırı: İşçi Sağlığının Görülmeyen Yüzü. *Türkiye Psikiyatri Derneği Bülteni*, 12(2), 15-21.
- KÜÇÜKUSTA, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268.
- LAMA, D ve CUTLER, H.C. (2014). The Art of Happiness at Work Book Review. *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*, 19 (1), 1-7.
- LAYARD, R. (2005). *Happiness: Lessons From a New Science*. London: Penguin Books.
- LAZAR, I., OSOIAN, C., ve RATIU, P. (2010). The Role Of Work-Life Balance Practices In Order To Improve Organizational Performance. *European Research Studies*, 13(1), 201-214.
- LAWSHE, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28, 563–575.
- LEWIS C.A., FRANCIS L. , SHEVLIN M. ve FORREST, S. (2002) Confirmatory Factor Analysis Of the French Translation Of The Abbreviated Form of The Revised Eysenck Personality Questionnaire (EPQR-A). *Europe J Psychol Assess*, 18: 79-85.
- LIBRÁN, E. C. (2006). Personality Dimensions And Subjective Well-being. *The Spanish Journal of Psychology*, 9(1), 38-44.
- LISCHETZKE T. ve EID, M. (2006). Why Extraverts are Happier than Introverts: The Role of Mood Regulation. *Journal of Personality*, 74(4), 1127-1162.
- LOCKWOOD, N. R. (2003). Work/life balance: Challenges and solutions. *HRMagazine; Alexandria*, 48(6).
- LU, L. ve GILMOUR, R. (2004). Culture And Conceptions Of Happiness: Individual Oriented And Social Oriented SWB. *Journal of Happiness Studies*, 5(3), 269-291.

- LUTHANS, F. (2002). The Need For And Meaning Of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- LYKKEN, D. ve TELLEGEN, A. (1996). Happiness Is A Stochastic Phenomenon. *Psychological Science*, 7 (3), 186-189.
- LYTTLE, J. (2007). The Judicious Use and Management of Humor in the Workplace. *Business Horizons*, 50, 239-245.
- LYUBOMIRSKY, S., SHELDON, K.M. ve SCHKADE, D. (2005a). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9, 111-131.
- _____, KING, L. ve DIENER, E. (2005b). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, (131) 6, 803- 855.
- _____. (2007). *The How of Happiness: A scientific approach to getting the life you want*. The Penguin Press, NY.
- MADRAN, C. ve AKDOĞAN, T. (2010). Satıcıların kişilikleri ile performanslarının ilişkisi; beş faktör modeline göre bir analiz. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 366-381.
- MAGNUS, J.M, GLEW, D.J ve VISWESVARAN, C (2012) A Meta-Analysis Of Positive Humor In The Workplace. *Journal of Management Psychology*, 27 (2) 155–190.
- MÄKELÄ, L., BERGBOM, B., TANSKANEN, J. ve KINNUNEN, U. (2014). The relationship between international business travel and sleep problems via work-family conflict. *Career Development International*, 19(7).
- MALEKIHA, M., ABEDI, M. R. ve BAGHBAN, I. (2012). Work-Family Conflict And Personality. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3 (10), 144-152
- MALIK, S. (2015). Effect of Work-Life Balance On Gender And Marital Status. *International Journal of Science Technology and Management*, 4(1), 782-789.

- MARKS, S. R. ve MACDERMID, S. M. (1996). Multiple Roles And The Self: A Theory Of Role Balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417–432.
- MARKUS, H.R. ve S. KITAYAMA (1991). Culture and The Self: Implication For Cognition, Emotion, and Motivation. *Psychological Review*, 98, 224–253.
- MASON, C. M. ve GRIFFIN, M. A. (2005). Group Task Satisfaction: The Group's Shared Attitude to Its Task and Work Enviroment. *Group And Organization Managment*, 30: 623-652.
- MASTEKAASA, A. (1992). Marriage and Psychological Well-being: Some Evidence On Selection Into Marriage. *Journal of Marriage and the Family*, 54, 901-911.
- MATZLER, K., ve RENZL, B. (2007). Personality Traits, Employee Satisfaction and Affective Commitment. *Total Quality Management*, 18(5), 589-598.
- MAY, D. R., GILSON R. L. ve HARTER L. M. (2004). The Psychological Conditions Of Meaningfulness, Safety And Availability And The Engagement Of The Human Spirit At Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 (1), 11-37.
- MCCRAE, R. R. ve COSTA, P. T. (1987). Validation Of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers. *Journal of personality and social psychology*, 52(1), 81.
- _____ (1991a). Adding Liebe und Arbeit: The Full Five-Factor Model and Well-Being. *Personality and social psychology bulletin*, 17(2), 227-232.
- _____ (1991b). The NEO Personality Inventory: Using the five-factor model in counseling. *Journal of Counseling & Development*, 69(4), 367-372.
- _____ (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. Guilford Press.
- MCGONAGLE, C. (2015). *Happiness In The Workplace: An Appreciative Inquiry*. Dublin City University, Doctoral dissertation. Ireland.

- MCKEE, A. (2017). How to Be Happy at Work: The Power of Purpose, Hope, and Friendship. USA: *Harvard Business Press*
- MCSHANE S. L. ve VON GLINOW, M.A. (2016). *Örgütsel Davranış*. Çev.Edt. Günsel, A. ve Bozkurt, S. (2.Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- MEYDAN, H. ve ŞEŞEN, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- MILFONT, T. L. ve SIBLEY, C. G. (2012). The Big Five Personality Traits And Environmental Engagement: Associations At The Individual And Societal Level. *Journal of Environmental Psychology*, 32(2), 187-195.
- MROCZEK, D. K. ve KOLARZ, C. M. (1998). The Effect Of Age On Positive And Negative Affect: A Developmental Perspective On Happiness. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 75 (5), 1333-1349.
- MUBARAK, E. (2014). Leadership Behaviors and Its Effects on Employees'Happiness. *International Journal of Scientific&Engineering Research Management*. (5-10):622-624
- MYERS, D. G. ve DIENER, E. (1995). Who Is Happy?. *Psychological Science*, 6 (1), 10-19.
- NAITHANI, P. (2010). Overview of Work-Life Balance Discourse and Its Relevance in Current Economic Scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 148-155.
- NORMAN, W. T. (1963). Toward an Adequate Taxonomy of Personality Attributes: Replicated Factor Structure IN Peer Nomination Personality Ratings. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66(6), 574-583.
- OKTUĞ, Z., TURGUT, T. ve ÜNAL, Z. M. (2018). İşyerinde Mizah Yoluyla Başa Çıkma Ölçeği: Türkçe'ye Uyarlanması, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (26), 782-797.

- OKWARAJI, F. E., NDUANYA, C. U., OKORIE, A., ve OKECHUKWU, H. E. (2017). Personality traits, happiness and life satisfaction, in a sample of Nigerian adolescents. *The journal of medical research*, 3(6), 284-289.
- ORÇAN, F. (2018). Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi: İlk Hangisi Kullanılmalı?. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 9(4), 414-421.
- ÖTKEN, A. B., ve ERBEN, G. S. (2013). The Relationship Between Work-Life Balance and Happiness From the Perspectives Of Generation X and Y. *Humanities and Social Sciences Review*, 2(4), 45-53.
- ÖZAYDIN, A. (1991). *Asr-ı Saadet*. İslam Ansiklopedisi, 501-502.
- ÖZDAMAR, K. (2017). *Ölçek ve Test Geliştirme Yapısal Eşitlik Modellemesi* (1. Baskı). İstanbul: Nisan Kitabevi.
- ÖZDEMİR Y. ve KORUKLU, N. (2011). Üniversite Öğrencilerinde Değerler Ve Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (1), 190-210.
- ÖZDEMİR, O., ÖZDEMİR, P. G., KADAK, M. T. ve NASIROĞLU, S. (2012). Kişilik Gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4), 566-589.
- ÖZKALP, E. ve KIREL, Ç. (2010). *Örgütsel Davranış*. (4. Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- ÖZMEN, M., BOZKURT, ÇETİNKAYA, Ö.ve ŞEN, S. (2018). İşyeri Mutluluğu İle Bireysel Mutluluk Arasındaki İlişkiler: Mermer Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Karadeniz Teknik Üniversitesi 26. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 348-355.
- ÖZMETE, E. ve EKER, I. (2012). İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 1-23.
- ÖZSOY, E. ve YILDIZ, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.

- ÖZTÜRK, L., MERAL, İ. G. ve YILMAZ, S. S. (2017). Lisans Öğrencilerinin Mutluluk ve Dindarlık İlişkisi: Kırıkkale Üniversitesi Örneği. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 8(1), 23-39.
- ÖZYER, K., KANBUR, A., KANBUR, E. ve SEÇGİN, Y. (2013). Arkadaşlık Mutluluk Getirir mi? İşyeri Arkadaşlığı ile Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Sakarya Üniversitesi 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitabı*, 16-21.
- PALINKAS, L. A., HORWITZ, S. M., GREEN, C. A., WISDOM, J. P., DUAN, N., ve HOAGWOOD, K. (2015). Purposeful Sampling For Qualitative Data Collection and Analysis In Mixed Method Implementation Research. *Administration and policy in mental health and mental health services research*, 42(5), 533-544
- PANDEY, V. K., SHUKLA, T.ve NANDA, A. (2018). A Study On Impact Of Personality Traits On Work-Life Balance. *Paper presents at the National Conference Perspectives and Approaches for Employable Skill Development in New India*.
- PARLAK, N. K. (2016). İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 109-137.
- PASCHOAL, T. ve TAMAYO, A. (2008). Construção E Validação Da Escala De Bem-Estar No Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- PATTON, M. Q. (2014). Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri. (3. Baskı). Çev.Edt. Bütün, M. ve Demir, S.B , Pegem Yayınevi, Ankara.
- PERRY, S. R. (2003). *Big Five Personality Traits and Work Drive as Predictors of Adolescent Academic Performance*. Tennessee University, Doctoral Dissertations.
- PISHVA, N., GHALEHBAN, M., MORADİ, A., ve HOSEINI, L. (2011). Personality and happiness. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 429-432.
- POLATCI, S. (2018). İş Aile Yayılımı. A. Keser, G. Yılmaz ve S. Yürür (Ed.). (ss.99-125). *Çalışma Yaşamında Davranış, Güncel Yaklaşımlar*, İzmit: Umuttepe Yayınları.

- _____, BAYGIN E. ve SOBACI, F. (2020). İş Aile Zenginleşmesinin İşte Mutluluk Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü. 19. *Uluslararası İşletmecilik Kongresi* (ss. 1456-1464). Düzenleyen: Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü. Kayseri. 23-25 Eylül 2020.
- _____, IRK, E., GÜLTEKİN, Z. ve SOBACI, F. (2017). Psikolojik Dayanıklılık ve Kişilik Özellikleri Tatmin Düzeyini Etkiler mi?. *Journal of Suleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, 29(4).
- _____ ve SOBACI, F. (2014). Öğrencilerin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Üzerinde Kişilik Özellikleri ve Duygusal Zekâ Düzeylerinin Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 50-71.
- _____, _____ ve KABAN, İ. (2015). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Kişi-İş Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkileri: Taşeron Firma Elemanları Üzerine Bir Araştırma. *Aksaray Üniversitesi, 14. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiri Kitabı, Aksaray*.
- _____ ve ÜNÜVAR, H. (2021). İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ): Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Journal of Research in Business*. 6(1), 177-202.
- POLYHART, R. ve RYAN, M. (1997). Toward an Expnasion of Applicant Reactions: An Examination of Organizational Justice and Attribution Frameworks. *Organizational Behaviorand Human Decision Process*, 72, 308-335.
- PRYCE-JONES, J. (2010). *Happiness At Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success*. Wiley-Blackwell.
- RAİN, J. S., LANE, I. M. ve STEINER, D. D. (1991). A Current Look At The Job Satisfaction/Life Satisfaction Relationship: Review and Future Considerations. *Human relations*, 44(3), 287-307.

- RAWLINS, W. (1992). Friendship Matters: Communication, Dialectics, And The Life Course. *Hawthorne, NY: Aldine SD Gruyter Paper Presented At The Annual Meeting Of The Academy of Management*. Chicago, IL.
- ROBBINS, S.P. ve JUDGE, T.A. (2012), *Örgütsel Davranış*, Çev. Edt. Erdem, İ. (14.Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- ROSENBAUM, M. ve COHEN, E. (1999). Equalitarian Marriages, Spousal Support, Resourcefulness, and Psychological Distress among Israeli Working Women. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 102–113.
- ROSE, P., BEEBY, J. ve PARKER, D. (1995). Academic rigour in the lived experience of researchers using phenomenological methods in nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 21, 1123-1129.
- 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 (1), 141-166.
- _____, HUTA, V. ve DECI, E. L. (2008). Living Well: A Self-Determination Theory Perspective On Eudaimonia. *Journal Of Happiness Studies*, 9 (1), 139-170.
- SAHAI, A. ve SINGH, A. (2016). Organizational justice enhances subjective well-being. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(6), 21-33.
- SALAS-VALLINA, A. ve ALEGRE, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 1-21.
- _____, ve FERNANDEZ, R. (2017). Happiness At Work And Organisational Citizenship Behaviour: Is Organisational Learning A Missing Link?. *International Journal of Manpower*, 38 (3), 470-488.
- SALTZSTEIN, A. L., TING, Y. ve SALTZSTEIN, G. H. (2001). Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. *Public Administration Review*, 61(4): 452-467.

- SANTOS, J., GONÇALVES, G. ve GOMES, A. (2013). Organizational Culture And Subjective And Work Well-Being. The Case Of Employees Of Portuguese Universities. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*, 1 (3), 153-161.
- SAPMAZ, F. ve DOĞAN, T. (2012). Mutluluk Ve Yaşam Doyumunun Yordayıcısı Olarak İyimserlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (3), 63-69.
- SATHYANARAYANA, K. (2007). *The Power Of Humor At The Workplace* (1th ed.). Los Angeles: Response Books/Sage Publications.
- SAYIN, A. ve ASLAN, S. (2005). Duygudurum Bozuklukları İle Huy, Karakter ve Kişilik İlişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 16(4), 276-283.
- SCHEIER, M. F. ve CARVER, C. S. (1985). Optimism, Coping, And Health: Assessment And Implications Of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology*, 4 (3), 219-247.
- SCHMINKE, M., AMBROSE, M. L. ve CROPANZANO, R. S. (2000). The Effect of Organizational Structure on Perceptions of Procedural Fairness. *Journal of Applied Psychology*, 85 (2), 294-304.
- SCHMITT, D. P., ALLIK, J., MCCRAE, R. R. ve BENET-MARTINEZ, V. (2007). The Geographic Distribution of Big Five Personality Traits: Patterns and Profiles of Human SelfDescription Across 56 Nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 38(2): 173-212.
- SCHWARTZBERG, N. S. ve DYTELL, R. S. (1996). Dual-Earner Families: The Importance Of Work Stress and Family Stress For Psychological Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2), 211–223.
- SEÇER, İ. (2018). *Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- SELİGMAN, M. E. P. (2002). Positive Psychology, Positive Prevention, And Positive Therapy. *Handbook Of Positive Psychology*, 2, 3-12.
- _____ (2003). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. London: Nicholas Brealey Publishing.

- _____ (2013). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- _____ ve CSIKSZENTMIHALYI, M. (2000). Positive Psychology. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
- SIAS, P. M. ve CAHILL, D. J. (1998). From Coworkers To Friends: The Development Of Peer Friendships In The Workplace. *Western Journal of Communication*, 62, 273–299.
- SINGH N. ve SINGH N. (2017). Happiness Of Employees At Work In Manufacturing Industry, India. *International Research Journal of Management Science & Technology*, 8 (6), 121-128.
- SIRISUNHIRUN, S. ve DHIRATHITI, N. S. (2015). Job Characteristics And A Happy Workplace: Increasing Organisational Engagement in Thai Higher Education Institutions. *Organization Development Journal*, 33(1), 71-89.
- SMITH, J. ve GARDNER, D. (2007). Factors Affecting Employee Use of Work-Life Balance Initiatives. *New Zeland Journal of Psychology*. 36(1): 3-12.
- SMITH, D. R. ve SNELL, W. E. (1996). Goldberg's Bipolar Measure Of The Big-Five Personality Dimensions: Reliability and validity. *European Journal of Personality*, 10(4), 283-299.
- SOMER, O. (1998). Turkce’de Kişilik Özelliklerini Tanımlayan Sifatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42), 17-32.
- _____ (2001). Çeşitli Çalışma Alanlarının Beş-Faktör Kişilik Boyutlarıyla İlişkisi. *Ege Eğitim Dergisi*, 1(1), 31-40.
- _____, KORKMAZ, M. ve TATAR, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri’nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), 21-33.

SONI, P. Ve BAKHRU, K. M. (2019). Understanding triangulated collaboration of work-life balance, personality traits and eudaimonic well-being. *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 63.

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU:
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri. (Erişim Tarihi: 14.09.2020).

SOUSA, J. M. D. ve PORTO, J. B. (2015). Happiness At Work: Organizational Values And Person-Organization Fit Impact. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 25(61), 211-220.

SPREITZER, G.M. (1995). Psychological Empowerment In The Workplace: Dimensions, Measurement, And Validation. *Academy of Management Journal*, 38 (5),1442-1465.

STAINES, G. L. ve PLECK, J. H. (1984). Nonstandard Work Schedules and Family Life. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 515.

STODDARD, M. ve MADSEN, S. R. (2007). Toward an Understanding of the Link between Work-Family Enrichment and Individual Health. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 9(1) 2-15.

STREINER, D. L. (1994). Figuring out factors: the use and misuse of factor analysis. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 39(3), 135-140.

SUOJANEN, I. (2012). *Work For Your Happiness-Theoretical And Empirical Study Defining And Measuring Happiness At Work*. University Of Turku.

SÜMER, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*. 3(6), 49-74

_____ ve SÜMER, H.C. (2005). *Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği* (Yayınlanmamış çalışma).

SVERKO, B., ARAMBASIC, L., ve GALEŠIĆ, M. (2002). Work-life balance among Croatian employees: role time commitment, work-home interference and well-being. *Social science information*, 41(2), 281-301.

ŞEKER, M. (2009). Mutluluk Ekonomisi. *Sosyoloji Konferansları*, (39), 115-134.

- ŞEKER, H ve GENÇDOĞAN, B. (2014). *Psikolojide ve Eğitimde Ölçme Aracı Geliştirme*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- ŞENCAN, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- ŞENGÜL, C. M. (2008). *Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- ŞİMŞEK, Ö. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine: Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- ŞİMŞEK, M.Ş., AKGEMCİ, T. ve ÇELİK, A. (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. (7.Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- ŞİŞMAN, M. (2014). *Örgütler ve Kültürler*. (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- TABACHNICK, B. G. ve FIDELL, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. Fourth Edition, Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- _____ve _____ (2012). *Using Multivariate Statistics*. Sixth Edition, Pearson Education.
- TAN, S. J., TAMBYAH, S. K. ve KAU, A. K. (2006). The Influence Of Value Orientations And Demographics On Quality-Of-Life Perceptions: Evidence From A National Survey Of Singaporeans. *Social Indicators Research*, 78 (1), 33-59.
- TASHAKKORI, A., ve CRESWELL, J. W. (2007). The New Era of Mixed MMethods. *Journal of Mixed Methods Research* ,1(1),3-7.
- TATAR, A., BİLDİK, T., SALTUKOĞLU, G. ve DİNÇEL, M. G. (2014). Klinik Olmayan Örneklemde Beş Faktör Kişilik Envanteri Belirti Tarama Amaçlı Kullanılabilir mi?: Ön Çalışma. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, (4), 181-199.

- TATLILIOĞLU, K. (2013). Beş Faktör Kişilik Kuramı Bağlamında Kişilik Kavramına Genel Bir Bakış. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (BUSBED)*, 3(6), 128-146.
- TAUSIG, M. ve FENWICK, R. (2001). Unbinding time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance. *Journal of family and economic issues*, 22(2), 101-119.
- TAVŞANCIL, E.(2010). *Tutumların Ölçülmesi ve Spss ile Veri Analizi*. 4. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- TAYFUR, Ö.ve ARSLAN, M. (2012). Algılanan İş Yükünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi: İş-Aile Çatışmasını Aracılık Rolü. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 147-172.
- TEKİNER, M. A. (2014). Psikolojik Güçlendirme ve Duygusal Bağlılık: Emniyet Teşkilatı Örnekleme. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 172-203.
- TEZTEL, G. (2016). Psikolojide Akış Kuramı ve Müzik İcrası Bağlamında Değerlendirilmesi. *Konservatoryum/Conservatorium*, 3 (2), 1-17.
- THOMAS, K. W. ve VELTHOUSE, B. A. (1990). Cognitive Elements Of Empowerment. *Academy of Management Review*, 15: 666-681.
- 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.
- THOMPSON, C. A., BEAUVAIS, L. L., ve LYNESS, K. S. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415.
- TOPGÜL, S. (2016). İş ve Aile Yaşamı Dengesi (zlığı) nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. *Yönetim ve Ekonomi*, 23(1), 217-231.
- TOPSES, G. ve SERİN BULUT, N. (2018). *Psikolojik Danışma ve Kişilik Kuramları*. (2. Basım) İstanbul. Nobel Akademi Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.

- TROCHIM, W. M., ve DONNELLY, J. P. (2006). *The Research Methods Knowledge Base* (3rd ed.). Cincinnati, OH: Atomic Dog.
- TUPES E.C ve CHRISTAL R. E (1961). "Recurrent personality factors based on trait ratings". *USAF ASD Tech. Rep.* 60 (61-97): 225-51
- TURAN, N. (2018). Çalışma Mutluluğu: Kavram ve Kapsam. *Uludağ Journal of Economy & Society*, 37(1).
- TURGUT, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- UĞURLU, B. (2012). *Resmi Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle Kullandıkları Disiplin Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- UMUTLU, S. (2021). *Kadınlarda İş-Aile-Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik*. Ankara: Astana Yayınları.
- USAL, A. ve KUŞLAVA, Z. (2002). Davranış Bilimleri (Sosyal Psikoloji). Barış Yayınları Fakülteler Kitapevi, 4.Baskı, İzmir.
- UYARGİL, C. (2015). İş Analizi ve İş Dizaynı. İ.Ü. Yönetimi İstanbul Üniversitesi Anabilim Dalı Öğretim Üyeleri (Ed.). *İnsan Kaynakları* (ss.49-84), İstanbul: Beta Basım.
- UYAROĞLU, E. S. (2019). *Örgütsel bağlılığın örgütsel mutluluğa etkisi: Eğitim Sektörü Örneği*. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- ÜNAL, Ö. F. (2016). Hizmet Sektöründe Çalışan Memnuniyeti: Şirketler Grubuna Bağlı Kargo Şirketi ve Kırtasiye Mağazalar Zinciri Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12 (1), 161-176.
- ÜNSAL, P. (2010). Beş Faktörlü Kişilik Modeli. G. İslamoğlu (Ed.). *Kurumlarda İyilik Var* (ss. 161-200) Ankara: Nobel Yayıncılık.

- VAN DEER MEER, P. H. ve WIELERS, R. (2013). What Makes Workers Happy?. *Applied Economics*, 45, 357-368.
- VAN SCHUERBEEK, P., BAEKEN, C., DE RAEDT, R., DE MEY, J., ve LUYPAERT, R. (2011). Individual Differences in Local Gray and White Matter Volumes Reflect Differences in Temperament and Character: A Voxel-Based Morphometry Study In Healthy Young Females. *Brain Research*, 1371, 32-42.
- VATANSEVER, Ç. (2010). İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi. Güler İslamoğlu (Ed.). *Kurumlarda İyilik Var* (ss.201-224). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- VEENHOVEN, R. (1994). Is Happiness A Trait?. Tests Of The Theory That A Better Society Does Not Make People Any Happier. *Social indicators research*, 32, 477-536.
- _____ (2010). Greater Happiness For A Greater Number - Is That Possible And Desirable?. *Journal of Happiness Studies*, Vol. 11: 605-629.
- YANG, J. W., SUH, C., LEE, C. K., ve SON, B. C. (2018). The Work–Life Balance and Psychosocial Well-Being of South Korean Workers. *Annals of occupational and environmental medicine*, 30(1), 1-7.
- YAŞLIOĞLU, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- YAVUZ, N. (2018). *İş Yaşam Dengesi İle İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- YEŞİLYURT, S. ve ÇAPRAZ, C. (2018). Ölçek geliştirme çalışmalarında kullanılan kapsam geçerliği için bir yol haritası. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 251-264.
- YILDIRIM, B. (2017). Okul Müdürlerinin Liderlik Uygulamaları ile Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. *International Online Journal of Educational Sciences*, 9(3), 755- 767.

- YILDIRIM, A ve ŞİMŞEK, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- YILDIZ, D. ve UZUNSAKAL, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.
- YILDIZOĞLU, H. ve BURGAZ, B. (2014). Okul yöneticilerinin beş faktör kişilik özellikleriyle çatışma yönetimi stili tercihleri arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29-2), 295-310.
- YILMAZ, H. ve ÜNÜVAR, H. (2018).Yapısal Güçlendirmenin İş Performansına Etkisi: Tükenmişliğin Aracılık Rolü, Akademisyenler Üzerinde Bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı* (250-261). Düzenleyen: Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı. Isparta. 2-3 Kasım 2018.
- YOON, K. (1997). *General Mental Ability and the Big Five Personality Dimensions: An Investigation of the Cross-Cultural Generalizability of Their Construct and Criterion-Related Validities in Korea*. Doctoral Dissertation, Iowa University, Iowa.
- YURCU, G. ve ATAY, H. (2015). Çalışanların Öznel İyi Oluşunu Etkileyen Demografik Faktörlerin İncelenmesi: Antalya İli Konaklama İşletmeleri Örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 17-34.
- YURDUGÜL, H. (2005). Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Kapsam Geçerliği İçin Kapsam Geçerlik İndekslerinin Kullanılması. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, 1.
- YÜCEL, İ. ve KOÇAK, D. (2014). Örgüt Kültürü İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 45-64.
- YÜKSEKBİLGİLİ, Z. ve AKDUMAN, G. (2015). Sağlık Personelinin Mutlulukları Üzerine Bir Alan Araştırması: Aile Sağlığı Merkezlerinde Bir Uygulama. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (FESA)*, 1(1), 71-84.

- _____ (2016). Bireysel Mutluluk ve İşkoliklik ilişkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 95-112.
- ZEDECK, S. ve MOSIER, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240–251
- ZEL, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- ZELLARS, K. L., PERREW, P.L. ve HOCHWARTER, W. A. (2000). Burnout in Health Care: The Role of the Five Factors of Personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(8), 1570-1598.
- WALTMAN, J. ve SULLIVAN, B. (2007). Creating And Supporting a Flexible Work-Life Environment For Faculty And Staff. *Effective Practices for Academic Leaders*, 2(2), 1-16.
- WATSON, D. ve HUBBARD, B. (1996). Adaptational Style And Dispositional Structure: Coping in The Context Of the Five-Factor Model. *Journal of personality*, 64(4), 737-774.
- WILENSKY, H. L. (1960). Work, careers and social integration. *International Social Science Journal*, 12(4), 543–560.
- WRIGHT, T. A. ve CROPANZANO, R. (2000). Psychological Well-Being and Job Satisfaction As Predictors Of Job Performance. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 84.
- _____ ve BONETT, D. G. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being As Nonadditive Precditors Of Work Place Turnover, *Journal of Management*, 33, 141-160.
- WRZESNIEWSKI, A. ve DUTTON, J. E. (2001). Crafting A Job: Revisioning Employees As Active Crafters Of Their Work. *Academy of Management Review*, 26, 179-201.
- XANTHOPOULOU, D., BAKKER, A. B., DEMEROUTI, E. ve SCHAUFELİ, W.B. (2014). A Diary Study on The Happy Worker: How Job Resources Relate to

Positive Emotions and Personal Resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21 (4), 489- 517

XU, Y. ve GEODEGEBUURE, R. (2005). Employee Satisfaction And Customer Satisfaction: Testing The Service-Profit Chain in a Chinese Securities Firm. *Innovative Marketing Journal*, 2(1).

<https://tr.wikipedia.org>.

<http://nmts.com.tr/is-yerinde-mutlulugun-bilimi>, Erişim Tarihi: 10.10.2018

<http://www.tdk.gov.tr>.



EKLER

Ek 1: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu (Nitel Araştırma)

NİTEL ARAŞTIRMA GÖRÜŞME FORMU

GİRİŞ

Merhaba

Ben Hande ÜNÜVAR, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesinde doktora öğrencisiyim. Yaptığım bir araştırma nedeniyle sizinle bu görüşmeyi gerçekleştirmektedirim. Bu araştırma, çalışanların iş yerinde mutlu olmasını etkileyen faktörlerin neler olduğunu belirlemeye yöneliktir. Belirttiğim konuya yönelik sizin düşüncelerinizi öğrenmek istiyorum. Bu doğrultuda konuya ilişkin sorularıma vereceğiniz samimi ve gerçek cevaplarınız bu çalışma için çok önemlidir.

Görüşme süresince söyleyeceklerinizin tümü gizli kalacak ve sadece araştırma için kullanılacaktır. Bu bilgileri araştırmacıların dışında herhangi bir kimsenin görmesi mümkün olmayacaktır.

Şimdiden değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkür ederim. Mutlu bir iş hayatı geçirmenizi temenni ederim.

☐ **Tarih:**

☐ **Saat (Başlangıç-Bitiş):**

GÖRÜŞME SORULARI

1. Sizin için mutluluk nedir?

❖ Genel olarak kendinizi mutlu bir insan mı mutsuz mu kabul edersiniz; neden?

2. Sizce iş yerinde mutluluk nedir?

❖ Bir cümleyle tanımlar mısınız?

3. İş yerinizde mutlu musunuz?

❖ Neden?

❖ Ne kadar?

❖ Ne olsa daha çok ne olsa daha az mutlu olursun?

4. İş yerinizde mutluluğunuzu etkileyen faktörler nelerdir?

- ❖ Bahsettiğiniz faktörler hakkında biraz daha bilgi almak istiyorum. X faktörü dediniz. Bu X faktörü iş yerinde mutluluğunuzu nasıl etkiliyor? Biraz bahseder misiniz?

5. İş yerinde yaşadığınız sizi mutlu eden anılarınızdan ilk aklınıza geleni anlatabilir misiniz?

6. İş yerinde mutluluk nasıl artırılabilir?

- ❖ Siz olsanız iş yerinde mutluluğu artırmak için neleri değiştirmek isterdiniz?
- ❖ Kimler iş yerinde mutluluğunuza doğrudan veya dolaylı katkıda bulunabilir? Nasıl?

7. Gelecekte mutlu bir iş yeri hayal ediniz deseydik neler olurdu? Neler olmazdı?

8. Bir daha bu dünyaya gelecek olsanız bu iş yerine girer miydiniz?

- ❖ Neden?

9. Bir daha bu dünyaya gelecek olsanız bu işi yapar mıydınız?

- ❖ Neden?

10. Son olarak konuyla ilgili ifade etmek/eklemek istediğiniz herhangi bir şey var mı?

Kişisel Bilgiler

- ☐ Yaş:
- ☐ Medeni haliniz:
- ☐ Eğitim Durumu:
- ☐ Meslek:
- ☐ Aylık gelirin:
- ☐ Kaç yıldır çalışıyorsunuz:

Ek 2: Uzman Görüşü Formu

İŞTE MUTLULUK ÖLÇEĞİ UZMAN GÖRÜŞÜ FORMU

Sayın Hocam,

Aşağıda yer alan ölçek maddeleri, çalışanların iş yerinde mutluluk düzeyini ölçmeye yönelik hazırlanmıştır. Ölçekteki maddeler farklı kurumlarda farklı meslek gruplarında çalışan kişilerle yapılan yarı yapılandırılmış mülakat analizleri sonucunda elde edilmiştir.

Bu aşamada sizden her bir ölçek maddesinin iş yerinde çalışanların mutluluk düzeyini ölçme konusunda bir etken olup olmadığını değerlendirmeniz istenilecektir. Eğer madde belirtilen özelliği ölçmeye yönelik bir madde ise 'Uygun', madde konu kapsamında ancak düzenlenmesi ya da değiştirilmesi gerekiyorsa 'Uygun Ancak Düzeltilmeli', madde belirtilen özelliği ölçmeye yönelik değilse 'Uygun Değil' seçeneklerini işaretleyiniz. Uygun olmayan maddelerin yerine önereceğiniz madde varsa, neden çıkarılması gerektiğiyle ilgili bilgi vermek isterseniz veya düzeltilmesi, değiştirilmesi gerektiğini düşündüğünüz maddeler olursa formda yer alan 'Açıklama' bölümünde belirtiniz.

Ayrıca bu değerlendirmeyi yaparken her bir ölçek maddesinin aşağıda belirtilen durumları göz önüne alarak da incelemeniz rica edilmektedir:

- a) Sizce maddeler tüm katılımcılar için aynı anlamı verecek midir?
- b) Birbiriyle yakın anlama sahip, birbiri yerine kullanılacak, kafa karıştırabilecek ya da dil açısından hatalı olduğunu düşündüğünüz maddeler var mı?
- c) Temalar (boyutlar) ve maddeler birbiriyle uyumlu mudur?

Bu sorulara yanıt olarak herhangi bir maddeyle ilgili bir ekleme, çıkarma, düzeltme gerektiğini düşündüğünüz olursa formun en sonundaki 'BİLGİLENDİRME' kısmına yazabilirsiniz.

Son olarak ifadeler arasında olmadığını tespit ettiğiniz ve olması gerektiğini düşündüğünüz konu veya madde var ise formun en sonunda 'ÖNERİLEN MADDELER' kısmına eklemeniz bu çalışmaya önemli katkılar sağlayacaktır.

Değerli katkılarınız ve yardımlarınız için şimdiden çok teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Hande ÜNÜVAR

Temalar (Boyutlar)		Uygun	Uygun Ancak Düzeltilmeli	Uygun Değil	Açıklama
Yönetici Kaynaklı Mutluluk	1. Yöneticim çalışanlarına karşı güler yüzlüdür.				
	2. Yöneticim çalışanlarına karşı samimi davranır.				
	3. Yöneticimle çalışanları arasında sağlıklı bir iletişim vardır.				
	4. Yöneticime güvenirim.				
	5. Yöneticim çalışanlarına karşı adil davranır.				
	6. Yöneticim çalışanlarına karşı kibar davranır.				
	7. Yöneticim bir sorun olduğunda çalışanlarına destek olur.				
	8. Yöneticim çalışanlarına karşı anlayışlıdır.				
	9. Yöneticim gerekli bilgi, beceri ve deneyime sahiptir.				
	10. Yöneticim iş yerinde profesyonel bir tavır sergilemektedir.				
	11. Yöneticim çalışanlarını motive eder.				
	12. Yöneticim çalışanların fikirlerine değer vermez. ®				
	13. Yöneticim iş ile ilgili olumlu veya olumsuz geri bildirimler yaparak çalışanların kendilerini geliştirmelerine katkı sağlamaktadır.				
	14. Yöneticim işle ilgili konularda sürekli baskı yapmaktadır. ®				
İş Yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk	15. İş arkadaşlarımla uyum içerisinde çalışmaktayız.				
	16. İş arkadaşlarımla ilişkilerimiz samimi ve içtendir.				
	17. İhtiyaç duyduğumuzda iş arkadaşlarımla birbirimize destek oluruz.				
	18. İşyerimdeki arkadaşlarıma güvenirim.				

	19. İşyerimde her konuda konuşup danışabileceğim arkadaşlarım vardır.				
	20. İşyerimdeki arkadaşlarımla iş dışında da (yemek, piknik, akşam ziyaretleri, halı saha maçı, vb.) birlikte vakit geçiririz.				
İş yeri Kaynaklı Mutluluk	21. İşyerim, işle ilgili gerekli olan araç-gereç ve ekipman ihtiyaçlarını karşılamaktadır.				
	22. İşyerimde sunulan fiziksel imkânlar (işyerinin düzeni, aydınlatma, ısınma, temizlik, havalandırma vs.) yeterli düzeydedir				
	23. İşyeri tarafından sosyal etkinlikler (piknik, kahvaltı, gezi, spor, yemek vs.) düzenlenmektedir.				
	24. İşyerimde çalışanların belirli zamanlarda kendilerine vakit ayıracağı sosyal alanlar (spor, okuma, oyun, yürüme vs.) bulunmaktadır.				
	25. İşyerim ek imkânlar (ulaşım, yemek, kreş vs.) sunmaktadır.				
	26. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yeterli düzeydedir.				
	27. Çalışma arkadaşlarımdan aldığım ücretle kendi ücretimi kıyasladığımda, adil bir ücret dağılımı yapılmadığını düşünüyorum. ®				
	28. İşyerimde adil bir görev dağılımı vardır.				
	29. İşyerimde çalışma saatleri düzenlidir.				
	30. İşyerimde mesai saatlerinin dışında da çalışmak zorunda kalıyorum. ®				
	31. Fazla mesai yaptığımda işyerimden karşılığını (ücret, izin) almaktayım.				
	32. İşyerimde çalışanların yaratıcı fikirleri teşvik edilmektedir.				
	33. İşyerimde maddi nitelikte (ikramiye, prim, hediye çeki vb.) ödüllendirmeler yapılmaktadır.				
	34. İşyerimde manevi nitelikte (takdir, teşekkür etme, plaket, ayın elemanı vb.) ödüllendirmeler yapılmaktadır.				
	35. İşyerimde adil bir ödüllendirme sistemi vardır.				
	36. İşyerimde çalışanların değerli oldukları hissettirilmektedir.				
	37. İşimle ilgili kararları kendim veririm.				
	38. İşyerimde yeterli düzeyde terfi imkânları bulunmaktadır.				
	39. İşyerimde terfi imkânları adildir.				

	40. İşyerimde çalışanların kendilerini geliştirmeleri için çeşitli imkânlar (eğitim, seminer, kurs, fuar, kongre katılma vb.) sunulmaktadır.				
	41. İşyerinde herkes kendi işinin sorumluluklarını bilmektedir.				
	42. İşyerimde devamlı işimi kaybetme korkusu yaşamaktayım. ®				
	43. İş yüküm olması gerekenden fazladır. ®				
	44. Özel hayatımdaki sorumluluklarım işimi olumsuz etkilemektedir. ®				
	45. İşle ilgili sorumluluklarım özel hayatımı olumsuz etkilemektedir. ®				
	46. Yoğun bir tempoda çalışsam dahi, bu beni olumsuz etkilemez.				
	47. Yaptığım iş ile gurur duyuyorum.				
Birey-İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk	48. Yaptığım işten keyif alıyorum.				
	49. İşteyken çoğunlukla dakikaları, günleri sayıyorum. ®				
	50. Bilgi, yetenek ve becerilerimin işime uygun olduğunu düşünürüm.				
	51. Yaptığım iş tam olarak beni yansıtmamaktadır.®				
	52. İşyerinde potansiyelimi tam olarak gerçekleştir ~~mi~~ yorum. ®				
	53. İşimi severek yapıyorum.				
	54. Mesleğimi seviyorum ama yaptığım işi sev ~~mi~~ yorum. ®				
	55. İşim kendimi geliştirmeme imkân tanımaktadır.				
	56. İşimi başından sonuna kadar kendim tamamlayabilirim.				
	57. Yaptığım işin insanlara, topluma faydalı olduğunu düşünüyorum.				
	58. İşim kendimi daha iyi tanımamı, anlamamı sağlamaktadır.				

Not 1: Çalışanların cevapları için 5'li likert tipi ölçek ('kesinlikle katıl~~mı~~yorum', 'kısmen katıl~~mı~~yorum', 'ne katılıyorum ne katılmıyorum', 'kısmen katılıyorum' ve 'kesinlikle katılıyorum') kullanılması düşünülmektedir.

Not 2: '®' ters maddeler olduğunu belirtmektedir.

ÖNERİLEN MADDELER

--

BİLGİLENDİRME

--

Ek 4: Açıklayıcı Faktör Analiz Sonuçları, Madde Toplam Korelasyon ve Ortak Varyans Değerleri

İŞTE MUTLULUK ÖLÇEĞİ	Yönetici Kaynaklı	İş yeri Kaynaklı	Birey -iş Uyumu	İş yeri arkadaşlığı	Madde toplam korelasyonu	Ortak Varyans
1.Yöneticim çalışanlarına karşı güler yüzlüdür.	.841				.708	.760
2. Yöneticim çalışanlarına karşı samimi davranır.	.835				.694	.745
3.Yöneticimle çalışanları arasında sağlıklı bir iletişim vardır.	.830				.737	.765
4.Yöneticime güvenirim.	.820				.720	.740
5. Yöneticim çalışanlarına karşı adil davranır.	.816				.686	.720
6. Yöneticim çalışanlarına karşı kibar davranır.	.806				.697	.719
7.Yöneticim bir sorun olduğunda çalışanlarına destek olur.	.791				.726	.712
8.Yöneticim çalışanlarına karşı anlayışlıdır.	.790				.701	.703
9.Yöneticim gerekli bilgi, beceri ve deneyime sahiptir.	.759				.657	.637
10.Yöneticim iş yerinde profesyonel bir tavır sergilemektedir.	.758				.705	.671
11. Yöneticim çalışanlarını motive eder.	.746				.718	.664
12. Yöneticim çalışanların fikirlerine değer vermez. ®	.712				.635	.572
13.Yöneticim işle ilgili olumlu veya olumsuz geri bildirimler yaparak çalışanların kendilerini geliştirmelerine katkı sağlamaktadır.	.703				.729	.638
14. Yöneticim işle ilgili konularda sürekli baskı yapmaktadır. ®	.585				.601	.461
15.İş yerimde yeterli düzeyde terfi imkânları bulunmaktadır.		.771			.558	.669
16. İş yerimde adil bir ödüllendirme sistemi vardır.		.765			.613	.682
17. İş yerimde manevi nitelikte (takdir, teşekkür etme, plaket, ayın elemanı vb.) ödüllendirmeler yapılmaktadır.		.733			.509	.596
18.İş yerimde terfi imkânları adildir.		.726			.564	.606
19. İş yerimde maddi nitelikte (ikramiye, hediye çeki, prim vb.) ödüllendirmeler yapılmaktadır.		.671			.383	.489
20. İş yerimde çalışanların değerli oldukları hissettirilmektedir.		.610			.748	.680
21.İş yerimde çalışanların kendilerini geliştirmeleri için çeşitli imkânlar (eğitim, kurs, seminer, fuar vb.) sunulmaktadır.		.597			.551	.493
22. İş yerimde çalışanların belirli zamanlarda kendilerine vakit ayıracağı sosyal alanlar (yürüme, spor, okuma, oyun vb.) bulunmaktadır.		.567			.376	.350
23. İş yerimde sosyal etkinlikler (piknik, kahvaltı, gezi, spor, yemek vb.) düzenlenmektedir.		.539			.517	.400
24. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yeterli düzeydedir.		.520			.453	.345
25. Yaptığım iş ile gurur duyuyorum.			.803		.536	.720
26. İşimi severek yapıyorum.			.796		.576	.727
27. İşim kendimi daha iyi tanımamı, anlamamı sağlamaktadır.			.725		.459	.548
28. Yaptığım işin insanlara, topluma faydalı olduğunu düşünüyorum.			.706		.433	.579
29. Bilgi, yetenek ve becerilerimin işime uygun olduğunu düşünürüm.			.666		.385	.471
30. Yaptığım iş tam olarak beni yansıtmamaktadır. ®			.583		.439	.412
31. İşteyken çoğunlukla dakikaları, günleri sayıyorum. ®			.574		.462	.413
32. İşim kendimi geliştirmeme imkân tanımaktadır.			.568		.571	.518

33. İş arkadaşlarımla uyum içerisinde çalışmaktayız.				.868	.461	.799
34. İş arkadaşlarımla ilişkilerimiz samimi ve içtendir.				.844	.419	.743
35. İhtiyaç duyduğumuzda iş arkadaşlarımla birbirimize destek oluruz.				.828	.495	.761
36. İşyerimdeki arkadaşlarıma güvenirim.				.803	.531	.745
37. İşyerimde her konuda konuşup danışabileceğim arkadaşlarım vardır.				.781	.455	.670
38. İşyerimdeki arkadaşlarımla iş dışında da (yemek, piknik, akşam ziyaretleri, halı saha maçı vb.) birlikte vakit geçiririz.				.757	.345	.600
Öz değer:	9.381	5.155	4.562	4.416		
Açıklanan varians oranı (%):	24.687	13.567	12.005	11.622		
Toplam açıklanan varians oranı (%):	61.882					
Cronbach Alfa:	0.961	0.890	0.870	0.915		
Cronbach Alfa(Bütün boyutlar dahil)	0.95					

'R' İşaretli maddeler ters kodludur.

Ek 5: İşte Mutluluk Ölçeği

Aşağıda çalışanların işte mutluluklarını değerlendirmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadeleri dikkatli bir şekilde okuyarak size en uygun şekilde cevaplayınız.

İŞTE MUTLULUK ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Yöneticim çalışanlarına karşı güler yüzlüdür.					
2. Yöneticim çalışanlarına karşı samimi davranır.					
3.Yöneticimle çalışanları arasında sağlıklı bir iletişim vardır.					
4.Yöneticime güvenirim.					
5. Yöneticim çalışanlarına karşı adil davranır.					
6. Yöneticim çalışanlarına karşı kibar davranır.					
7.Yöneticim bir sorun olduğunda çalışanlarına destek olur.					
8.Yöneticim çalışanlarına karşı anlayışlıdır.					
9.Yöneticim gerekli bilgi, beceri ve deneyime sahiptir.					
10.Yöneticim iş yerinde profesyonel bir tavır sergilemektedir.					
11. Yöneticim çalışanlarını motive eder.					
12. Yöneticim çalışanların fikirlerine değer vermez. ®					
13.Yöneticim iş ile ilgili olumlu veya olumsuz geri bildirimler yaparak çalışanların kendilerini geliştirmelerine katkı sağlamaktadır.					
14. Yöneticim işle ilgili konularda sürekli baskı yapmaktadır. ®					
15.İş yerimde yeterli düzeyde terfi imkânları bulunmaktadır.					
16. İş yerimde adil bir ödüllendirme sistemi vardır.					
17. İş yerimde manevi nitelikte (takdir, teşekkür etme, plaket, ayın elemanı vb.) ödüllendirmeler yapılmaktadır.					
18. İş yerimde terfi imkânları adildir.					
19. İş yerimde maddi nitelikte (ikramiye, hediye çeki, prim vb.) ödüllendirmeler yapılmaktadır.					
20. İş yerimde çalışanların değerli oldukları hissettirilmektedir.					
21.İş yerimde çalışanların kendilerini geliştirmeleri için çeşitli imkânlar (eğitim, kurs, seminer, fuar vb.) sunulmaktadır.					
22. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yeterli düzeydedir.					
23. Yaptığım iş ile gurur duyuyorum.					
24. İşimi severek yapıyorum.					
25. İşim kendimi daha iyi tanımamı, anlamamı sağlamaktadır.					
26. Yaptığım işin insanlara, topluma faydalı olduğunu düşünüyorum.					
27. Bilgi, yetenek ve becerilerimin işime uygun olduğunu düşünürüm.					
28. Yaptığım iş tam olarak beni yansıtmamaktadır. ®					
29. İşteyken çoğunlukla dakikaları, günleri sayıyorum. ®					
30. İşim kendimi geliştirmeme imkân tanımaktadır.					

31. İş arkadaşlarımla uyum içerisinde çalışmaktayız.					
32. İş arkadaşlarımla ilişkilerimiz samimi ve içtendir.					
33. İhtiyaç duyduğumuzda iş arkadaşlarımla birbirimize destek oluruz.					
34. İş yerimdeki arkadaşlarıma güvenirim.					
35. İş yerimde her konuda konuşup danışabileceğim arkadaşlarım vardır.					
36. İş yerimdeki arkadaşlarımla iş dışında da (yemek, piknik, akşam ziyaretleri, halı saha maçı vb.) birlikte vakit geçiririz.					

'®' İşaretli maddeler ters kodludur.

Boyutlar ve maddeler:

Yönetici kaynaklı mutluluk boyutu maddeleri: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14

İş yeri kaynaklı mutluluk boyutu maddeleri: 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22

Birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk boyutu maddeleri: 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30

İş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk boyutu maddeleri: 31, 32, 33, 34, 35, 36

Ek 6: Yordama ve Eş Zaman Geçerliliği İçin Kullanılan Anketler (Görev Performansı ve İş yerinde Mutluluk Ölçeği Kısa Formu)

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.İşimin bütün amaçlarına ulaşırım.					
2.Bütün performans kriterlerine uygunum.					
3.İşimle ilgili bütün görevlerde uzmanlıkla çalışırım.					
4. İşimin bütün gerekliliklerini yerine getiririm.					
5. Verilen görevden daha fazla sorumluluk üstlenebilirim.					
6. Daha üst bir pozisyon için uygun görünmekteyim.					
7. İşin kapsadığı bütün alanlarda yetenekliyim. Bütün görevlerle ustalıkla başa çıkarım.					
8. Verilen görevleri istenilen şekilde yerine getirerek işin genelinde iyi bir performans sergilerim.					
9.İşin amaçlarına ulaşmasını planlarım ve verilen görevi tamamlanması gereken zamanda tamamlarım.					
10.İşimde kendimi güçlü ve dinç hissediyorum.					
11.İşim konusunda hevesliyim.					
12.Çalışırken kendimi işime kaptırırım.					
13.Yaptığım işin içeriğinden ve özelliklerinden memnunum.					
14.Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten memnunum.					
15.İşyerimin yükselme için sunduğu mevcut fırsatlardan memnunum.					
16.Kariyerimin geri kalanını bu kurumda geçirmek beni mutlu eder.					
17.Çalıştığım kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.					
18.Kurumuma karşı güçlü bir aitlik duygusu hissediyorum.					

Ek 8: Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu doktora tez çalışmasına veri toplamak için hazırlanmıştır. Sonuçlar sadece bilimsel bir amaca hizmet etmek üzere kullanılacaktır. Ankette siz değerli katılımcılardan hiç bir şekilde kimlik belirtici bilgi istenmemektedir. Bu çalışmanın başarılı olabilmesi için anket sorularına verdiğiniz cevapların tam ve doğru olması çok önemlidir. Araştırmaya sağladığınız katkıdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Hande ÜNÜVAR

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Yöneticim çalışanlarına karşı güler yüzlüdür.					
2. Yöneticim çalışanlarına karşı samimi davranır.					
3.Yöneticimle çalışanları arasında sağlıklı bir iletişim vardır.					
4.Yöneticime güvenirim.					
5. Yöneticim çalışanlarına karşı adil davranır.					
6. Yöneticim çalışanlarına karşı kibar davranır.					
7.Yöneticim bir sorun olduğunda çalışanlarına destek olur.					
8.Yöneticim çalışanlarına karşı anlayışlıdır.					
9.Yöneticim gerekli bilgi, beceri ve deneyime sahiptir.					
10.Yöneticim iş yerinde profesyonel bir tavır sergilemektedir.					
11. Yöneticim çalışanlarını motive eder.					
12. Yöneticim çalışanların fikirlerine değer vermez. ®					
13.Yöneticim iş ile ilgili olumlu veya olumsuz geri bildirimler yaparak çalışanların kendilerini geliştirmelerine katkı sağlamaktadır.					
14. Yöneticim işle ilgili konularda sürekli baskı yapmaktadır. ®					
15.İş yerimde yeterli düzeyde terfi imkânları bulunmaktadır.					
16. İş yerimde adil bir ödüllendirme sistemi vardır.					
17. İş yerimde manevi nitelikte (takdir, teşekkür etme, plaket, ayın elemanı vb.) ödüllendirmeler yapılmaktadır.					
18. İş yerimde terfi imkânları adildir.					
19. İş yerimde maddi nitelikte (ikramiye, hediye çeki, prim vb.) ödüllendirmeler yapılmaktadır.					
20. İş yerimde çalışanların değerli oldukları hissettirilmektedir.					
21.İş yerimde çalışanların kendilerini geliştirmeleri için çeşitli imkânlar (eğitim, kurs, seminer, fuar vb.) sunulmaktadır.					
22. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yeterli düzeydedir.					
23. Yaptığım iş ile gurur duyuyorum.					
24. İşimi severek yapıyorum.					
25. İşim kendimi daha iyi tanımamı, anlamamı sağlamaktadır.					

26. Yaptığım işin insanlara, topluma faydalı olduğunu düşünüyorum.					
27. Bilgi, yetenek ve becerilerimin işime uygun olduğunu düşünürüm.					
28. Yaptığım iş tam olarak beni yansıtmamaktadır. ®					
29. İşteyken çoğunlukla dakikaları, günleri sayıyorum. ®					
30. İşim kendimi geliştirmeme imkân tanımaktadır.					
31. İş arkadaşlarımla uyum içerisinde çalışmaktayız.					
32. İş arkadaşlarımla ilişkilerimiz samimi ve içtendir.					
33. İhtiyaç duyduğumuzda iş arkadaşlarımla birbirimize destek oluruz.					
34. İş yerimdeki arkadaşlarıma güvenirim.					
35. İş yerimde her konuda konuşup danışabileceğim arkadaşlarım vardır.					
36. İş yerimdeki arkadaşlarımla iş dışında da (yemek, piknik, akşam ziyaretleri, halı saha maçı vb.) birlikte vakit geçiririz.					
37. Konuşkan biriyim.					
38. Başkalarının hatasını bulmaya yatkınam.					
39. Bir işi tam yaparım.					
40. Karamsar biriyim.					
41. Orijinal, yeni fikirler üreten biriyim.					
42. İçine kapanık biriyim.					
43. Yardımsever biriyim, bencillik yapmam.					
44. Bazen dikkatsiz davranabilirim.					
45. Rahat birisiyim, stresle başa çıkabilirim.					
46. Pek çok farklı şeyi merak ederim.					
47. Enerji dolu biriyim.					
48. Başkalarıyla tartışma çıkaran biriyim.					
49. Güvenilir bir çalışanıam.					
50. Gergin olabilirim.					
51. Zeki, derin düşünebilen biriyim.					
52. İnsanların işlerini istekle yapmalarını sağlarım.					
53. Affedici bir yapıya sahibim.					
54. Dağınık biriyim.					
55. Endişeli biriyim.					
56. Hayal gücüm kuvvetlidir.					
57. Sessiz birisiyim.					
58. Başkalarının gözünde genellikle güvenilir biriyim.					
59. Tembel biriyim.					
60. Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay sinirlenmem.					
61. Yaratıcı biriyim.					
62. İddialı bir kişiliğe sahibim.					
63. Başka insanlara karşı soğuk ve mesafeli olabilirim.					
64. Bir işi bitirene kadar azimle devam ederim.					
65. Duygu durumum değişkendir.					
66. Sanatsal ve estetik şeylere değer veririm.					
67. Bazen utangaç, çekingenimdir.					
68. Hemen hemen herkese karşı anlayışlı ve kibarımdır.					
69. İşlerimi verimli bir şekilde yaparım.					
70. Gergin ortamlarda sakin kalabilirim.					
71. Rutin işleri yapmayı tercih ederim.					
72. Dışadönük, sosyal biriyim.					

73.Bazen başkalarına karşı kaba davranabilirim.					
74.Planlar yapar ve bu planları uygularım.					
75.Kolay sinirlenirim.					
76.Düşünmeyi seven, fikirleri yorumlayan biriyim.					
77.Sanata merakım azdır.					
78.Başkalarıyla işbirliği yapmayı severim.					
79.Dikkatim çabuk dağılır					
80.Sanat, müzik ve edebiyat alanlarında bilgiliyimdir.					
81.İşten eve geldiğimde istediğim şeyleri yapmak için çok yorgun olurum.					
82.İşim istediğim şekilde özel hayatımı sürdürmemi zorlaştırıyor.					
83.İşim nedeniyle kişisel ihtiyaçlarımı sıklıkla ihmal ederim.					
84.İşimden dolayı özel hayatım olumsuz etkilenir.					
85. İşimin yoğunluğu nedeniyle kişisel aktiviteleri kaçıyorum.					
86. Özel hayatım işim için gerekli olan enerjimi tüketir.					
87.Özel hayatım nedeniyle işim olumsuz etkilenir.					
88.Özel hayatımdaki sorumluluklarım olmasaydı işime daha fazla zaman ayırırdım.					
89.Özel hayatım nedeniyle işimde başarılı olmak için çok yorulurum.					
90.İşteyken iş dışındaki sorumluluklarım hakkında kaygılanırım.					
91.Kişisel sorunlarım nedeniyle işimi yapmakta zorlanırım.					
92.İşim, benim için önemli olan iş dışındaki aktiviteleri sürdürmem için bana enerji verir.					
93.İşimden dolayı evde moralim yüksektir.					
94.İşteki sorumluluklarım özel hayatımda karşılaştığım sorunlarla başa çıkmamda bana yardımcı olur.					
95. Özel hayatımdan dolayı işteyken moralim yüksektir.					
96. Özel hayatım işimi yapabilmem için bana enerji verir.					
97.Özel hayatım rahatlamama ve ertesi gün işe hazır hissetmeme yardımcı olur.					

Cinsiyetiniz: ()Kadın ()Erkek

Yaşınız:.....

Medeni Haliniz: ()Evli () Bekar

Eğitim Durumunuz: ()İlkokul ()Ortaokul () Lise () 2 yıllık üniversite mezunu () 4 yıllık üniversite mezunu ()Yüksek lisans () Doktora

Mesleğiniz :.....

Aylık Geliriniz: () Asgari ücretten az (2.324,70 TL) ()Asgari ücret (2.324,70TL) ()2.325-5000TL arası ()5.001-8000TL arası ()8.001-11.000TL arası ()11.001-14.000 TL arası ()14.001TL ve üzeri

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz: ()Kamu ()Özel

Bulunduğunuz kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz:

Hangi şehirde çalışmaktasınız:.....

Ek 9: Yaş Grupları ile Araştırma Değişkenlerine İlişkin Varyans Analizi Tablosu

Değişkenler	Yaş	N	$\bar{x}$	SS	F	P
Dışadönüklük	20-29 yaş	116	3.64	0.64	1.119	.341
	30-39 yaş	212	3.68	0.62		
	40-49 yaş	54	3.61	0.64		
	50yaş ve üzeri	18	3.91	0.55		
	Toplam	400	3.67	0.63		
Uyumluluk	20-29 yaş	116	4.05	0.49	2.107	.099
	30-39 yaş	212	4.07	0.52		
	40-49 yaş	54	3.87	0.61		
	50yaş ve üzeri	18	4.13	0.45		
	Toplam	400	4.67	0.52		
Sorumluluk	20-29 yaş	116	4.08	0.46	1.205	.308
	30-39 yaş	212	4.13	0.52		
	40-49 yaş	54	4.01	0.60		
	50yaş ve üzeri	18	4.21	0.52		
	Toplam	400	4.10	0.52		
Duygusal Denge	20-29 yaş	116	3.09	0.60	1.649	.177
	30-39 yaş	212	3.21	0.67		
	40-49 yaş	54	3.11	0.54		
	50yaş ve üzeri	18	3.37	0.65		
	Toplam	400	3.17	0.63		
Deneyime Açıklık	20-29 yaş	116	3.85	0.52	1.388	.246
	30-39 yaş	212	3.81	0.58		
	40-49 yaş	54	3.68	0.63		
	50yaş ve üzeri	18	3.92	0.43		
	Toplam	400	3.81	0.57		
İşte Mutluluk	20-29 yaş	116	3.26	0.65	.249	.862
	30-39 yaş	212	3.24	0.67		
	40-49 yaş	54	3.18	0.67		
	50yaş ve üzeri	18	3.29	0.69		
	Toplam	400	3.24	0.66		
Yönetici Kaynaklı Mutluluk	20-29 yaş	116	3.27	0.96	.252	.860
	30-39 yaş	212	3.22	0.88		
	40-49 yaş	54	3.15	0.85		
	50yaş ve üzeri	18	3.31	1.04		
	Toplam	400	3.23	0.91		
İş yeri Kaynaklı Mutluluk	20-29 yaş	116	2.63	0.83	.400	.753
	30-39 yaş	212	2.55	0.84		
	40-49 yaş	54	2.48	0.77		
	50yaş ve üzeri	18	2.52	0.98		
	Toplam	400	2.57	0.83		
Birey İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk	20-29 yaş	116	3.57	0.89	.516	.672
	30-39 yaş	212	3.66	0.83		
	40-49 yaş	54	3.63	0.81		
	50yaş ve üzeri	18	3.79	0.64		
	Toplam	400	3.63	0.84		
İş yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk	20-29 yaş	116	3.71	0.73	.430	.732
	30-39 yaş	212	3.66	0.81		
	40-49 yaş	54	3.57	0.90		
	50yaş ve üzeri	18	3.62	0.59		
	Toplam	400	3.66	0.79		

İş Yaşam Dengesi	20-29 yaş	116	2.89	0.45	1.390	.245
	30-39 yaş	212	3.85	0.42		
	40-49 yaş	54	2.95	0.38		
	50yaş ve üzeri	18	3.00	0.29		
	Toplam	400	2.88	0.42		
İşin Özel Hayata Müdahalesi	20-29 yaş	116	3.01	0.93	.314	.815
	30-39 yaş	212	2.96	0.89		
	40-49 yaş	54	3.02	0.84		
	50yaş ve üzeri	18	2.83	0.65		
	Toplam	400	2.98	0.88		
Özel Hayatın İşe Müdahalesi	20-29 yaş	116	2.33	0.76	1.032	.378
	30-39 yaş	212	2.32	0.67		
	40-49 yaş	54	2.50	0.70		
	50yaş ve üzeri	18	2.42	0.68		
	Toplam	400	2.36	0.70		
İş Özel Hayat Gelişimi	20-29 yaş	116	3.09	0.84	2.879	.036
	30-39 yaş	212	3.08	0.88		
	40-49 yaş	54	3.19	0.85		
	50yaş ve üzeri	18	3.68	0.44		
	Toplam	400	3.13	0.86		
Özel Hayat İş Gelişimi	20-29 yaş	116	3.60	0.74	1.183	.316
	30-39 yaş	212	3.49	0.83		
	40-49 yaş	54	3.47	0.86		
	50yaş ve üzeri	18	3.78	0.62		
	Toplam	400	3.53	0.81		

Ek 10: Çalışılan Sektör ile Araştırma Değişkenlerine İlişkin t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Sektör	N	$\bar{x}$	SS	T	P
Dışadönüklük	Kamu	76	3.58	0.49	-1.163	.040
	Özel	324	3.69	0.39		
Uyumluluk	Kamu	76	4.02	0.60	.228	.228
	Özel	324	4.04	0.50		
Sorumluluk	Kamu	76	4.12	0.60	.230	.159
	Özel	324	4.10	0.49		
Duygusal Denge	Kamu	76	3.11	0.62	-.901	.823
	Özel	324	3.18	0.63		
Deneyime Açıklık	Kamu	76	3.73	0.65	-1.269	.310
	Özel	324	3.83	0.54		
İşte Mutluluk	Kamu	76	3.31	0.74	-2.100	.052
	Özel	324	3.33	0.64		
Yönetici Kaynaklı Mutluluk	Kamu	76	3.10	0.94	-2.311	.293
	Özel	324	3.28	0.89		
İş yeri Kaynaklı Mutluluk	Kamu	76	3.37	0.88	-2.274	.214
	Özel	324	3.61	0.81		
Birey-İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk	Kamu	76	3.62	0.92	-.109	.066
	Özel	324	3.64	0.82		
İş yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk	Kamu	76	3.57	0.90	-1.050	.216
	Özel	324	3.68	0.76		
İş Yaşam Dengesi	Kamu	76	2.79	0.47	-2.027	.088
	Özel	324	2.90	0.39		
İşin Özel Hayata Müdahalesi	Kamu	76	2.86	0.95	-1.309	.240
	Özel	324	3.01	0.87		
Özel Hayatın İşe Müdahalesi	Kamu	76	2.22	0.69	-1.904	.725
	Özel	324	2.39	0.70		
İş Özel Hayat Gelişimi	Kamu	76	3.14	0.93	-.114	.028
	Özel	324	3.12	0.84		
Özel Hayat İş Gelişimi	Kamu	76	3.53	0.84	-.094	.233
	Özel	324	3.52	0.79		

Ek 11: Cinsiyet ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	T	P
Dışadönüklük	Kadın	230	3.70	0.64	.958	.887
	Erkek	170	3.64	0.62		
Uyumluluk	Kadın	230	4.09	0.51	2.432	.378
	Erkek	170	3.97	0.53		
Sorumluluk	Kadın	230	4.16	0.49	.2674	.243
	Erkek	170	4.02	0.54		
Duygusal Denge	Kadın	230	3.14	0.67	-.966	.065
	Erkek	170	3.20	0.59		
Deneyime Açıklık	Kadın	230	3.83	0.59	.679	.213
	Erkek	170	3.79	0.53		
İşte Mutluluk	Kadın	230	3.25	0.66	.322	.912
	Erkek	170	3.23	0.68		
Yönetici Kaynaklı Mutluluk	Kadın	230	3.27	0.87	1.212	.150
	Erkek	170	3.16	0.96		
İş yeri Kaynaklı Mutluluk	Kadın	230	2.53	0.81	-.749	.189
	Erkek	170	2.60	0.86		
Birey İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk	Kadın	230	3.63	0.88	-.204	.055
	Erkek	170	3.64	0.78		
İş yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk	Kadın	230	3.65	0.81	-.282	.598
	Erkek	170	3.67	0.77		
İş Yaşam Dengesi	Kadın	230	2.87	0.43	-.402	.376
	Erkek	170	2.89	0.41		
İşin Özel Hayata Müdahalesi	Kadın	230	2.99	0.87	.422	.403
	Erkek	170	2.96	0.91		
Özel Hayatın İşe Müdahalesi	Kadın	230	2.36	0.71	.046	.508
	Erkek	170	2.36	0.69		
İş Özel Hayat Gelişimi	Kadın	230	3.09	0.87	-.904	.889
	Erkek	170	3.17	0.85		
Özel Hayat İş Gelişimi	Kadın	230	3.50	0.82	-1.070	.430
	Erkek	170	3.58	0.78		

Ek 12: Medeni Durum ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Medeni durum	N	$\bar{x}$	SS	T	P
Dışadönüklük	Evli	216	3.74	0.62	2.236	.346
	Bekar	184	3.60	0.64		
Uyumluluk	Evli	216	4.02	0.55	-.813	.105
	Bekar	184	4.06	0.48		
Sorumluluk	Evli	216	4.12	0.55	.762	.052
	Bekar	184	4.08	0.47		
Duygusal Denge	Evli	216	3.17	0.66	.209	.085
	Bekar	184	3.16	0.59		
Deneyime Açıklık	Evli	216	3.77	0.59	-1.800	.395
	Bekar	184	3.87	0.53		
İşte Mutluluk	Evli	216	3.27	0.67	.850	.404
	Bekar	184	3.21	0.65		
Yönetici Kaynaklı mutluluk	Evli	216	3.25	0.90	.557	.984
	Bekar	184	3.20	0.91		
İş yeri Kaynaklı Mutluluk	Evli	216	2.58	0.84	.465	.748
	Bekar	184	2.54	0.83		
Birey İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk	Evli	216	3.68	0.81	1.130	.204
	Bekar	184	3.58	0.88		
İş yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk	Evli	216	3.68	0.84	.536	.248
	Bekar	184	3.64	0.73		
İş Yaşam Dengesi	Evli	216	2.92	0.41	1.752	.840
	Bekar	184	2.85	0.42		
İşin Özel Hayata Müdahalesi	Evli	216	2.98	0.93	-.082	.079
	Bekar	184	2.99	0.83		
Özel Hayatın İşe Müdahalesi	Evli	216	2.38	0.71	.717	.406
	Bekar	184	2.33	0.69		
İş Özel Hayat Gelişimi	Evli	216	3.18	0.88	1.410	.315
	Bekar	184	3.06	0.84		
Özel Hayat İş Gelişimi	Evli	216	3.63	0.82	2.542	.801
	Bekar	184	3.42	0.77		

Ek 13: Eğitim Durumu ile Araştırma Değişkenlerine İlişkin Varyans Analizi Tablosu

Değişkenler	Eğitim Durumu	N	$\bar{x}$	SS	F	P
Dışadönüklük	İlköğretim	6	3.64	0.61	1.233	.296
	Lise	28	3.84	0.59		
	Myo	46	3.77	0.73		
	Lisans	225	3.66	0.62		
	Lisansüstü	95	3.59	0.59		
	Toplam	400	3.67	0.63		
Uyumluluk	İlköğretim	6	3.97	0.55	2.119	.078
	Lise	28	4.02	0.63		
	Myo	46	4.15	0.65		
	Lisans	225	4.07	0.48		
	Lisansüstü	95	3.91	0.48		
	Toplam	400	4.04	0.52		
Sorumluluk	İlköğretim	6	3.92	0.52	1,393	.236
	Lise	28	4.23	0.64		
	Myo	46	4.19	0.58		
	Lisans	225	4.11	0.51		
	Lisansüstü	95	4.03	0.43		
	Toplam	400	4.10	0.52		
Duygusal Denge	İlköğretim	6	3.35	0.90	.1939	.103
	Lise	28	3.11	0.66		
	Myo	46	3.21	0.62		
	Lisans	225	3.22	0.63		
	Lisansüstü	95	3.02	0.62		
	Toplam	400	3.17	0.63		
Deneyime Açıklık	İlköğretim	6	3.72	0.53	.325	.861
	Lise	28	3.88	0.57		
	Myo	46	3.85	0.63		
	Lisans	225	3.81	0.56		
	Lisansüstü	95	3.77	0.54		
	Toplam	400	3.81	0.56		
İşte Mutluluk	İlköğretim	6	3.12	0.69	1.281	.277
	Lise	28	3.16	0.66		
	Myo	46	3.06	0.77		
	Lisans	225	3.29	0.64		
	Lisansüstü	95	3.25	0.66		
	Toplam	400	3.24	0.67		
Yönetici Kaynaklı Mutluluk	İlköğretim	6	3.34	0.90	1.317	.263
	Lise	28	3.02	1.00		
	Myo	46	3.00	1.01		
	Lisans	225	3.27	0.87		
	Lisansüstü	95	3.30	0.91		
	Toplam	400	3.23	0.91		
İş yeri Kaynaklı Mutluluk	İlköğretim	6	2.43	0.95	1.161	.327
	Lise	28	2.62	0.89		
	Myo	46	2.35	0.91		
	Lisans	225	2.63	0.83		
	Lisansüstü	95	2.52	0.76		
	Toplam	400	2.57	0.83		

Birey İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk	İlköğretim	6	3.27	0.57	1.012	.401
	Lise	28	3.46	0.77		
	Myo	46	3.51	0.91		
	Lisans	225	3.68	0.81		
	Lisansüstü	95	3.65	0.89		
	Toplam	400	3.63	0.84		
İş yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk	İlköğretim	6	3.30	0.73	1.029	.392
	Lise	28	3.78	0.84		
	Myo	46	3.54	0.94		
	Lisans	225	3.71	0.76		
	Lisansüstü	95	3.60	0.76		
	Toplam	400	3.66	0.79		
İş Yaşam Dengesi	İlköğretim	6	2.75	0.20	1.060	.376
	Lise	28	3.00	0.47		
	Myo	46	2.92	0.45		
	Lisans	225	2.89	0.40		
	Lisansüstü	95	2.84	0.40		
	Toplam	400	2.88	0.41		
İşin Özel Hayata Müdahalesi	İlköğretim	6	2.63	0.85	1.225	.299
	Lise	28	3.15	0.91		
	Myo	46	3.13	1.02		
	Lisans	225	2.98	0.86		
	Lisansüstü	95	2.86	0.86		
	Toplam	400	2.98	0.88		
Özel Hayatın İşe Müdahalesi	İlköğretim	6	3.36	0.88	.236	.918
	Lise	28	2.48	0.84		
	Myo	46	2.32	0.85		
	Lisans	225	2.35	0.64		
	Lisansüstü	95	2.36	0.72		
	Toplam	400	2.36	0.70		
İş Özel Hayat Gelişimi	İlköğretim	6	3.17	1.00	.186	.946
	Lise	28	3.25	0.80		
	Myo	46	3.08	0.99		
	Lisans	225	3.13	0.84		
	Lisansüstü	95	3.11	0.87		
	Toplam	400	3.13	0.86		
Özel Hayat İş Gelişimi	İlköğretim	6	3.33	1.05	.252	.909
	Lise	28	3.57	0.62		
	Myo	46	3.61	0.91		
	Lisans	225	3.53	0.78		
	Lisansüstü	95	3.49	0.86		
	Toplam	400	3.53	0.81		

Ek 14: Çalışma Süresi ile Araştırma Değişkenlerine İlişkin Varyans Analizi Tablosu

Değişkenler	Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	SS	F	P
Dışadönüklük	1 yıldan az	22	3.58	0.64	.971	.423
	1-5 yıl	181	3.64	0.66		
	6-10 yıl	131	3.65	0.63		
	11-15 yıl	31	3.76	0.55		
	16 yıl ve üzeri	35	3.84	0.54		
	Toplam	400	3.67	0.63		
Uyumluluk	1 yıldan az	22	4.18	0.48	1.325	.260
	1-5 yıl	181	4.07	0.49		
	6-10 yıl	131	3.99	0.57		
	11-15 yıl	31	3.92	0.62		
	16 yıl ve üzeri	35	4.06	0.41		
	Toplam	400	4.04	0.52		
Sorumluluk	1 yıldan az	22	4.15	0.42	.670	.613
	1-5 yıl	181	4.10	0.49		
	6-10 yıl	131	4.09	0.56		
	11-15 yıl	31	4.04	0.58		
	16 yıl ve üzeri	35	4.22	0.45		
	Toplam	400	4.11	0.52		
Duygusal Denge	1 yıldan az	22	3.32	0.68	1.181	.319
	1-5 yıl	181	3.13	0.61		
	6-10 yıl	131	3.14	0.65		
	11-15 yıl	31	3.28	0.55		
	16 yıl ve üzeri	35	3.29	0.67		
	Toplam	400	3.17	0.63		
Deneyime Açıklık	1 yıldan az	22	3.79	0.46	.447	.775
	1-5 yıl	181	3.85	0.57		
	6-10 yıl	131	3.77	0.60		
	11-15 yıl	31	3.75	0.59		
	16 yıl ve üzeri	35	3.85	0.45		
	Toplam	400	3.81	0.57		
İşte Mutluluk	1 yıldan az	22	3.43	0.73	.606	.658
	1-5 yıl	181	3.26	0.68		
	6-10 yıl	131	3.20	0.64		
	11-15 yıl	31	3.22	0.65		
	16 yıl ve üzeri	35	3.25	0.64		
	Toplam	400	3.24	0.66		
Yönetici Kaynaklı Mutluluk	1 yıldan az	22	3.50	1.00	.694	.596
	1-5 yıl	181	3.24	0.95		
	6-10 yıl	131	3.18	0.87		
	11-15 yıl	31	3.12	0.84		
	16 yıl ve üzeri	35	3.26	0.81		
	Toplam	400	3.23	0.91		
İş yeri Kaynaklı Mutluluk	1 yıldan az	22	2.82	0.94	.742	.564
	1-5 yıl	181	2.58	0.84		
	6-10 yıl	131	2.54	0.81		
	11-15 yıl	31	2.57	0.85		

	16 yıl ve üzeri	35	2.44	0.84		
	Toplam	400	2.56	0.83		
Birey İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk	1 yıldan az	22	3.65	0.80	.296	.880
	1-5 yıl	181	3.66	0.88		
	6-10 yıl	131	3.58	0.84		
	11-15 yıl	31	3.67	0.78		
	16 yıl ve üzeri	35	3.71	0.72		
	Toplam	400	3.64	0.84		
İş yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk	1 yıldan az	22	3.79	0.68	.287	.886
	1-5 yıl	181	3.68	0.77		
	6-10 yıl	131	3.61	0.84		
	11-15 yıl	31	3.68	0.84		
	16 yıl ve üzeri	35	3.65	0.76		
	Toplam	400	3.66	0.79		
İş Yaşam Dengesi	1 yıldan az	22	2.77	0.40	1.994	.095
	1-5 yıl	181	2.85	0.41		
	6-10 yıl	131	2.90	0.43		
	11-15 yıl	31	3.04	0.41		
	16 yıl ve üzeri	35	2.93	0.35		
	Toplam	400	2.88	0.42		
İşin Özel Hayata Müdahalesi	1 yıldan az	22	2.70	0.89	.702	.591
	1-5 yıl	181	3.02	0.87		
	6-10 yıl	131	2.99	0.93		
	11-15 yıl	31	2.97	0.84		
	16 yıl ve üzeri	35	2.90	0.82		
	Toplam	400	2.98	0.89		
Özel Hayatın İşe Müdahalesi	1 yıldan az	22	2.26	0.66	1.841	.120
	1-5 yıl	181	2.28	0.67		
	6-10 yıl	131	2.41	0.75		
	11-15 yıl	31	2.61	0.65		
	16 yıl ve üzeri	35	2.33	0.65		
	Toplam	400	2.35	0.70		
İş Özel Hayat Gelişimi	1 yıldan az	22	3.07	0.75	1.626	.167
	1-5 yıl	181	3.06	0.92		
	6-10 yıl	131	3.11	0.82		
	11-15 yıl	31	3.24	0.83		
	16 yıl ve üzeri	35	3.44	0.75		
	Toplam	400	3.12	0.86		
Özel Hayat İş Gelişimi	1 yıldan az	22	3.59	0.70	1.379	.240
	1-5 yıl	181	3.47	0.85		
	6-10 yıl	131	3.51	0.81		
	11-15 yıl	31	3.80	0.73		
	16 yıl ve üzeri	35	3.65	0.66		
	Toplam	400	3.53	0.81		

Ek 15: Etik Kurul Kararı

KARAR TARİHİ	OTURUM NO	KARAR SAYISI
21.05.2020	07	01-10

KARAR 07.07- Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 30.04.2020 tarih ve 22040 sayılı yazısına istinaden raportör Doç. Dr. Yücel EROL'un raporu görüşülmüş olup, aşağıda bilgileri yer alan araştırmacının yapmak istediği uygulamaların ve kullanacağı veri toplama araçlarının etik açıdan uygunluğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

ÇALIŞMANIN TÜRÜ	Doktora Tez Çalışması
BAŞLIK	Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Mutluluğu Üzerindeki Etkisi: İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü
PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ	Doç. Dr. Sema POLATCI
TEZ YAZARI	Hande ÜNÜVAR Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD Doktora öğrencisi
RAPORTÖR GÖRÜŞÜ	OLUMLU