



2023, 12 (2), 938-975 | Araştırma Makalesi

A Kişilik Tipi ve İşyeri Mutluluğu İlişkisinde İçsel Motivasyonun Rolü

Salih GÜNEY¹

Gülen ERGİN²

Öz

Çalışmada işyeri mutluluğu kavramının A kişilik tipine göre farklılık gösterip göstermediği ve bu bağlamda içsel motivasyonun rolü incelenmiştir. Bireyler dış görünüşleri ve zihinsel yapıları bir birinden farklıdır. Bu durumun doğal bir sonucu olarak da dış dünyayı algılayış biçimleri de bir birinden farklıdır. Kişilik kavramının esas bu unsurlardan meydana gelmektedir. Kişilik bireyin dış dünya ile olan münasebetini etkiler ve hislerini, düşünce ve eylemlerini yönlendirir. Bu çalışmada A kişilik tipi ele alınacaktır. İşyeri mutluluğu Türkiye’de akademik olarak az çalışılan ve işletmeler açısından düşündüğümüzde ise çoğunlukla üstünde fazla durulmayan bir kavramdır. Bununla beraber işyerinde mutlu olan çalışanın bulunduğu kuruma her anlamda katkı sağlaması beklenmektedir. Çalışanların mutluluğunu etki eden hisler ve bireyin kendisinde olduğunu düşündüğü potansiyeli gerçekleştirdiğine ilişkin fikri işyeri mutluluğu kavramının temelini meydana getirmektedir. Motivasyon kuramları uzun yıllardır araştırılan ve teorilerle açıklanmaya çalışılan kavramlardır. Çalışmamızda sadece içsel motivasyon ele alınmıştır. İçsel motivasyonu dışsal motivasyondan ayıran en önemli nokta motivasyon kaynağının bireyin kendisi ve iç dünyası olmasıdır. Bireylerde içsel motivasyonun dışsal motivasyondan daha etkili olması beklenmektedir. Bunun nedeni ödüllendirme gibi dışsal motivasyon faktörlerinin ortadan kalkması durumunda bireyin motivasyonunun kolayca düşmesidir. Araştırmada bireylerin işyerinde mutlu olma hallinin A kişilik tipi ve içsel motivasyon gibi işletme dışı faktörlerinden etkilenmesinin araştırılması bakımından literatüre katkısı bulunmaktadır. Araştırma öğretmenlere yönelik yapılmış olup 500 anketten 390 geçerli anket çalışmada kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; A kişilik tipinin işyeri mutluluğuna doğrudan ve dolaylı etkisi bulunduğu saptanmıştır. Araştırma ile literatüre yapılan katkının yanı sıra insan kaynakları süreçlerinde kişilik yapısı motivasyon ve işyeri mutluluğu gibi kavramları dahil etmek isteyen kurumlara da katkı sağlanabilir. Araştırmanın örneklemini öğretmenler oluşturması nedeniyle elde edilmiş olan bulguların özellikle eğitim kurumlarına katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İçsel Motivasyon, İşyeri mutluluğu, A tipi Kişilik, Motivasyon, Kişilik, Aracı Rol

Güney, S. & Ergin, G. (2023). A Kişilik Tipi ve İşyeri Mutluluğu İlişkisinde İçsel Motivasyonun Rolü . İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi , 12 (2) , 938-975 . <https://doi.org/10.15869/itobiad.1265046>

Geliş Tarihi	14.03.2023
Kabul Tarihi	16.05.2023
Yayın Tarihi	21.06.2023
*Bu CC BY-NC lisansı altında açık erişimli bir makaledir.	

¹ Prof. Dr., İstanbul Aydın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye, salihguney@aydin.edu.tr, ORCID:0000-0002-7565-5541

² Doktora Öğrencisi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye, gulenergin@stu.aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2743-7603



2023, 12 (2), 938-975 | ResearchArticle

The Role of Intrinsic Motivation in the Relationship between Personality Type A and Workplace Happiness

Salih GÜNEY¹

Gülen ERGİN²

Abstract

In this study, whether the concept of workplace happiness differs according to personality type A and the role of intrinsic motivation will be examined in this context. Individuals are different from each other in terms of their external appearance and mental structures. As a natural consequence of this, the way they perceive the external world is also different from each other. The essence of the concept of personality consists of these elements. Personality affects the relationship of individuals with the external world and directs their feelings, thoughts, and actions. In the study, personality type A will be discussed. Workplace happiness is a concept that is rarely studied academically in Türkiye and when we think about it in terms of businesses, it is mostly not emphasized much. In addition, it is expected that the employee who is happy at the workplace will contribute to the institution in every sense. The feelings that affect the happiness of the employees and the idea that the individual realizes the potential he thinks he has, form the basis of the concept of workplace happiness. Motivation theory is a concept that has been researched for many years and tried to be explained with theories. In the study, only intrinsic motivation was considered. The most important point that distinguishes intrinsic motivation from extrinsic motivation is that the source of motivation is the individual himself and his inner world. The research was conducted for teachers and 390 valid questionnaires out of 500 questionnaires were used in the study. According to the results of the research, it was determined that personality type A has a direct and indirect effect on workplace happiness. It is expected that the findings will contribute especially to educational institutions, since the sample of the research is teachers.

Keywords : Intrinsic Motivation, Workplace Happiness, Personality Type A, Motivation, Personality, Mediator Role

Güney, S. & Ergin, G. (2023). The Role of Intrinsic Motivation in the Relationship between Personality Type A and Workplace Happiness . Journal of the Human and Social Science Researches , 12 (2) , 938-975 .
<https://doi.org/10.15869/itobiad.1265046>

Date of Submission	14.03.2023
Date of Acceptance	16.05.2023
Date of Publication	21.06.2023
*This is an open access article under the CC BY-NC license.	

¹Professor, Istanbul Aydın University, Faculty of Business Administration, Department of Business Administration , Istanbul, Türkiye, salihguney@aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7565-5541

² PhD Student, Istanbul Aydın University, Institute of Postgraduate Education, Department of Business Administration, Istanbul, Türkiye, gulenergin@stu.aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2743-7603

Giriş

Günümüzdeki sosyo kültürel gelişmeler ve değişime uyum sağlama zorunluluğu araştırmacıları ve kurumları insan davranışının nedenselliğini araştırmaya yöneltmiştir. Kişilik bireyi diğerlerinden ayıran en önemli özelliklerden biridir. Bireyin kişiliği; fiziki görünüşü, algı dünyası, duygu durumu, eylemleri ve zihinsel süreçleri gibi bir çok unsuru etkilemektedir. Bu nedenle çalışan davranışını anlamlandırabilmek bakımından çalışanın kişilik özelliğini bilmek kurumlar için önemlidir.

A tipi kişiliğe sahip bireyler agresif, stresli, rekabete önem veren kişiler olarak tanımlanmaktadır (Şahin, vd., 2009, s.245). A tipi kişilik kavramı ilk kez, ikisi de kardiyoloji hekimi olan Friedman ve Rosenman tarafından kalp hastalığına yakalanan bireylerin davranış örüntülerini araştırırken edinilen tıbbi gözlemler neticesinde oluşmuştur. Friedman ve Rosenman; A tipi kişilerin eş zamanlı olarak birden fazla şeyi başarmak amacıyla saldırgan bir biçimde eyleme geçmelerinin onlarda kalp hastalıklarına yakalanma eğilimini arttırdığını ileri sürmüşlerdir (Friedman ve Rosenman, 1974, s.269). Sonraki çalışmalarda A tipi kişilik davranış bilimleri açısından değerlendirilmiştir (Durna, 2004, s.192; Özsoy, 2013, s.33; Pertev, 2006, s.45; Griffiths ve Dancaster, 1995, s.548; Caplan ve Jones, 1975). Davranış bilimleri açısından A tipi kişilik özelliklerini taşıyan bireylerin bu özelliklerinin iş yaşamına olan etkileri incelenmiştir.

Spesifik olarak A tipi kişilik ve işyeri mutluluğu ilişkisinin araştırıldığı herhangi bir yayına Türkiye’de ve yurt dışında rastlanmamaktadır. Bu anlamda çalışmamızın ilk olduğunu söyleyebiliriz; fakat kişilik ve işyeri mutluluğu ya da kişilik ve mutluluk ilişkisiyle alakalı araştırmalar literatürde yer almaktadır.

Araştırmamıza paralel olarak literatürdeki diğer çalışmalarda da kişilik ve mutluluk arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Malezya’da akademisyenler üzerine yapılan araştırmada kişilik ve mutluluk arasında anlamlı ilişki saptanmıştır (Aziz vd. 2013, s. 4210). Hindistan’da akademisyenlere yönelik yapılmış olan çalışmaya göre, kişilik özelliklerinin akademisyenlerin işyeri mutluluğu üzerindeki olumlu etki gösterdiği saptanmıştır (Bhandari vd. 2022, s.1395). Türkiye’de üniversite öğrencileri üzerine yapılmış kişilik faktörleri ve mutluluk ilişkisi ile ilgili araştırmada ise bulgular anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkiyi göstermektedir (Keçeci vd. 2021, s. 389). Araştırmamızda da A tipi kişilik özelliklerine sahip olup olmamanın işyeri mutluluğu üzerine anlamlı etkisi bulunmakta ve bu bakımdan benzer çalışmalarla paralellik göstermektedir.

Çalışanların buldukları iş ortamında kendilerini mutlu hissetmeleri hem kurumsal hem bireysel bağlamda faydalıdır. Diğer bir deyişle çalışanlarda işyeri mutluluğu sağlandığında kurum ve çalışanların ortak amaç doğrultusunda hareket etmeleri daha kolay olacaktır. Mutsuz birinden çok fazla dinamizm, verimlilik ve coşku elde etmek zordur. Bununla birlikte, çalışanları özellikle de kilit görevlerde bulunan bireyleri bir kuruluştaki tutmada iş yeri mutluluğu daha da önemli hale gelmektedir. İş yerinde mutlu olmak hem çalışan hem de şirket için çok önemlidir. İnsanlar yetişkinlik hayatlarının çoğunu her şeyden çok işlerinde geçireceklerdir.

İşyeri mutluluğu en genel tanımı ile çalışanın görevine karşı sevgi ve istek besleyen ve üstlendiği görevden enerji edinen bireylerin sergilediği davranış neticesinde görevlerine anlam yüklemeleri ve bağlanmalarıdır (Kara ve Başboğa, 2022, s.369). Bu nedenle işyeri mutluluğu hem kurum hem çalışan için önem taşıyan bir unsurdur. İşgörenin çalışma

ortamında mutlu olması, kendisini görevine adayacak, verimli ve etkin bir çalışma davranışı sunacaktır (Özkes, vd. 2022, s. 165). Verimliliğin, iş performansının, çalışan motivasyonunun, iş kalitesinin, çalışanların etkinliğinin, yaratıcılığın ve yenilikçi çalışanların, iş tatmininin artmasında, başarısızlık sorununun, devamsızlığın ve stresin azalması bakımından işyeri mutluluğu önemli bir faktördür (Abdullah ve Ling, 2016 s.80). Buna göre işyeri mutluluğu kavramı çalışanlarının verimliliğini arttırmak isteyen kurumların insan kaynakları ve kurumsal süreçlerine eklenebilir.

Motivasyon bireyin davranışına yön veren en önemli unsurlardan birisidir. En genel tanımıyla motivasyon herhangi bir eylemin başlatılması, sürekli hale getirilmesi ve olumlu yönde devam ettirilmesidir (Önen ve Kanayan,2015, s.49). İçsel motivasyon ise görevin kendisiyle ilgili dışarıdan ödüllendirilmeye gereksinim duyulmayan motivasyon biçimidir. İçsel olarak motive kişi, ödüllendirilmeye ya da cezaya gereksinim olmadan eylemlerle alakadar olmakta, özgür iradesiyle ve davranışta bulunmaktadır (Doğan ve Aslan, 2018, s.113). İçsel olarak motive olmuş bir bireyin görevi sırasında dışsal etkenlerden kaynaklanan zorluklar karşısında daha güçlü bir duruş sergilemesi beklenmektedir. Kurumlar çalışan verimliliğini her zaman arttırmak istemektedir. İçsel olarak motive olmuş işyeri mutluluğuna sahip bir çalışanın kurumsal verimliliğe katkı sağlaması beklenmektedir.

Bu çalışmanın amacı, A tipi kişiliğin özelliklerinin işyeri mutluluğuna etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisine ilişkin hipotezler önermek ve test etmektir. Buna yönelik olarak öncelikle öğretmenlere anket çalışması yapılmıştır. Sonrasında ise araştırmadan edinilen verilerin SPSS 22.0 programı ile değerlendirilmesi yapılarak tanımlayıcı istatistik analizleri yapılmıştır. Bunlar; standart sapma, yüzde, sayı, ortalamadır. T-testi, grup arasında Tek yönlü (Oneway) Varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır. Son olarak Pearson korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. En son olarak da bulgulara göre elde edilen neticeler çerçevesinde literatürde bulunan diğer çalışmalarla karşılaştırılarak gelecekteki araştırmalar için fikir verilecektir.

Kavramsal Çerçeve

Burada araştırmamızda yer alan; işyeri mutluluğu, içsel motivasyon ve A tipi kişilik yapısı kavramları tanımlanmış olup, çalışma yaşamındaki önemine değinilmiştir.

İşyeri Mutluluğu

Bireyler mutlu olmak isterler bununla beraber mutluluğun ne anlama geldiği bireysel tercihler doğrultusunda farklılıklar göstermektedir. Bazı durumlarda mutluluk heyecanlı hissetmek olarak tanımlanırken bazı durumlarda mutluluk sakin hissetmek olarak tanımlanır (Uchida ve Oishi, 2016 s.125). Mutluluk türü, kişinin zamansal odaklanması tarafından da belirlenir, öyle ki bireyler geleceğe odaklandıklarında daha heyecan verici seçenekleri ve şimdiki ana odaklandıklarında daha sakinleştirici seçenekleri seçme eğilimindedirler. Dolayısıyla, mutluluğun tanımının ve bireylerin iç dünyaları sonucunda ortaya çıkan seçimler neticesinde dinamikdir ve farklılık gösterebilir.

Pozitif hislerin oluşturulması, geliştirilmesi ve asıl hedef olarak elde edilmesi istenen mutluluk kavramı bir çok kişinin elde etmek istediği bir duygu durumudur. Karşılaşılan olayların algılayış şekli, kişilik özellikleri, tutumlar ile şekillenen mutluluğu hissetme neticesinde yaşamdan, sosyal ortamdan ve yapılan işleten elde edilen tatmin

seviyesi kişiden kişiye farklı olabilmektedir. Yaşamını sürdürmek, daha iyi bir hayata sahip olmak veya mesleki bağlılık gibi farklı nedenlerle kişiler yaptıkları işlerini sürdürmek için uğraş göstermektedir (Erhan, 2021, s.5690). Bireyler mutlu olabilmek için kendi içsel dünyalarında mutluluk kavramındaki unsurları gerçekleştirmek adına çaba sarf ederler. Bu unsurlar bireyden bireye farklılık gösterebilir.

Bu açıdan bakıldığında, kişi hayatında olumsuz duygulardan daha çok olumlu duygulara odaklıdır. Birey yaşamını değerlendirirken iyi (mutlu) olduğunda ve daha yüksek duygusal zekaya sahip olabilir. Örneğin; zenginlik (gelir), sağlık, istikrarlı istihdam, olumlu ilişkiler ve yaşamdaki mutlu olayları (evlilik, çocuk doğurma, ev satın alma, vb.) daha yüksek mutlulukla ilişkilidir (Jooand Lee, 2017, s.209). Dolayısı ile bireyin kendi yaşam hikayesindeki olumlu olaylar mutluluk kavramıyla ilgili olup bu bağlamda işyeri mutluluğundan farklıdır. İşyeri mutluluğu bireyin işyeri kaynaklı olarak olumlu hislere sahip olmasını ifade etmektedir.

Mutluluk terimi açık bir kavram değildir ve farklı şekillerde tanımlanmıştır. İki ana bakış açısı hedonik ve eudemoniktir. Hedonik yaklaşım, hoş duygulara ve duygulanım dengesine atıfta bulunur ve öznel iyi oluşla ilişkilendirilir. Buna karşılık, eudemonik bakış açısı, mutluluğu, tatmin edici bir hayata sahip olmak için doğru olanı yapmak ve duygulara kayıtsız, kendi içinde uyumlu hedefleri takip etmek olarak yorumlanmaktadır (Salas-Vallina ve Alegre, 2021, s.93). Mutluluk konusundaki iki yaklaşım arasındaki farklılık mutluluğun kaynağına ilişkin olup sonuç her iki durumda da olarak birey olumlu duygu durumuna girmektedir. Buna göre mutluluk güzel duygulara sahip olma ve tatminkar bir hayata sahip olmaktır denilebilir. Genel anlamda mutluluğa ilişkin tanımlar aşağıda sıralanmıştır.

Mutluluk bazı durumlarda bireyin heyecanlı hissetmesi, bazı durumlarda ise sakin hissetmesi olarak tanımlanır (Mogilner vd. 2012,s. 429)

Mutluluk; iş tatmini, bağlılık gibi konuları içeren bir dizi tutum ve hedonik bir durum olarak tanımlanır (Ashkanasy, 201, s. 24).

Mutluluk, sağlıklı olmak, olumlu sosyal ilişkiler içinde bulunmak, saygı görmek ve takdir edilmek kavramları ile yakından ilişkilidir (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016,s. 98).

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere mutluluk olumlu yönde hissedilen heyecanı, dış dünya ile kurulan olumlu ilişkileri, saygı görmek, takdir edilmek, yaşamı konusunda tatminkar olmak gibi kavramları içermektedir.

Araştırmacıların mutluluk kavramına olan ilgisi belirli bir süre sonra iş yeri deneyimlerine de yayılmıştır. İşyerinde mutluluğun tanımı, nedenleri ve sonuçları hakkında bilinenleri gözden geçirilirken, genel olarak mutluluk üzerine geliştirilmiş olan pozitif psikoloji ve örgütsel davranış literatürünün yararlanılmaktadır. Geçmişteki çalışmalarda çalışan mutluluğu kavramı önemsenmemektedir.

Mutlu insanlar örgüt için üretken, kararlı ve yaratıcıyken mutsuz olanlar üretkenlik, bağlılık ve yaratıcılık açısından biraz daha az veya tam tersi olabilir. Ancak geçmişte çalışan mutluluğu ile ilgili çalışmalar nadiren yapılmaktaydı. İşyerinde mutluluk konusunun, bu konudaki araştırmaların yönlendirilebilmesi için uygun bir şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir (Vivek ve Sonam, 2018, s.1090). İşyerindeki personelin

mutluluğu işverenler için önemli olmalıdır; çünkü bireyin mutluluğu onun üretkenliğini etkilemektedir.

Mutluluk genellikle bir ruh hali veya duygu biçimiyle eşittir ve çoğunlukla memnun olma kavramıyla aynı anlama geldiği zannedilir. Davranış bilimciler mutluluk kavramını psikolojik olarak pozitif hislere sahip olmak şeklinde ifade etmektedirler. Mutluluk, işyeri uygulamalarının veya politikalarının sonucudur (Rao, 2018, s.251). İşyeri politikaları ile çalışanın değerlerinin uyduğu noktada çalışanlar buldukları kurumda mutlu olmaya başlamaktadırlar.

Günümüzde modern insan yaşamının çoğu bir tür iş ortamında geçiyor. İş yerinde ne kadar mutlu hissettiğimiz, genel yaşam kalitemizi doğrudan etkiler. Bu nedenle, işte bizi neyin mutlu ya da mutsuz ettiğini anlamak çok önemlidir. Bununla beraber şaşırtıcı bir şekilde; böylesine önemli bir konuyu örgütsel anlamak önemlidir. Mutluluk, sağlıklı olmak, maddi imkanları yeterli olması gibi unsurların etkili olduğu, olumlu ruh halini ifade eden bir duygudur. Bireysel düzeydeki mutluluğun kapsamı, işe bağlılık, iş tatmini ve duygusal örgütsel bağlılığı içerebilir.

İş yerindeki mutluluk, çalışanın memnuniyet düzeyini ifade etmektedir. Çalışanlar ve iş ve performansa yönelik duyguları. Bu açıdan iş yerindeki mutluluk, memnuniyetle karıştırılmamalıdır. İşyeri mutluluğu, bireyin psikolojisinin doğal olarak bulunmaktadır ancak çalışanın açısından motivasyon kaynağı olup olmadığı bir araştırma konusudur.

İşyerinde mutluluk, bireylerin görevlerinden ve yaşamlarına olan memnuniyetinin düzeyi ile ilgilidir. Mutluluk fikri, bireyin öznel iyi oluşuyla da ilgilidir (Wesarat vd. 2014, s.78).

İş yerinde mutlu olmak iş tatmini kavramını da içinde barındırır; fakat bundan çok daha fazlasıdır. Kişisel seviyede mutluluk kapsamını, işe bağlılık, iş tatmini ve duygusal organizasyonel bağlılığı içerebilir. Mutluluğun yönleri, geçici deneyimler, istikrarlı kişi düzeyindeki tutumlar ve kolektif tutumlar dahil olmak üzere ve ayrı olaylar, iş ve organizasyon gibi çoklu odaklarla ilgili olarak birden fazla düzeyde kavramsallaştırılmış ve ölçülmüştür (Fisher, 2010, s.384). İşyeri mutluluğu iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarını da içeren ama bunların ötesinde çalışana işyeri ile alakalı olarak olumlu duygu durumunda olmasını sağlayan bir kavramdır. İşyeri mutluluğuna ilişkin tanımlardan bazıları aşağıda sıralanmıştır.

İş yeri mutluluğu, işgörenlerin potansiyellerini başarıyla gerçekleştirebilmeleri amacıyla onları eyleme geçiren ve onların performanslarını azami seviyeye yükselten bilişsel bir yapı tanımlamaktadır (Polatçı ve Ünüvar, 202, s.181).

İşyeri mutluluğu, işyerine ilişkin olumlu yargıları (olumlu tutumlar), olumlu deneyimleri (pozitif duygular, ruh halleri, duygular, akış durumları) veya olumlu duygusal deneyimi yansıtan bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Abraham, 2015, s.2456).

İşyeri Mutluluğu, işteki olumlu yargıları, olumlu tutum, davranış, hoş deneyimleri ve olumlu hisleri ifade etmektedir (Varias ve Seniati, 2017, s. 376).

İşyerinde mutluluk, bireyin iş ve yaşam doyumunu veya işyerinde kendini iyi hissetmesini ifade etmektedir (Jain ve Sharma, 2019, s.2).

İşyerinde mutluluk, esasen insanların en derin duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarını işleriyle nasıl tatmin ettikleriyle ilgili olmasıdır (Bhatia ve Mohsin, 2020, s.29267).

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere çalışanın bulunduğu kurumda mutlu olması memnuniyetin ötesinde bir kavramdır. Bu bağlamda düşünüldüğünde işyerinde mutlu olan çalışan çalıştığı kuruma ilişkin olumlu yargıları bulunmaktadır. Ayrıca, mutluluk esas olarak derinlerde ve kalıcı olduğundan, mutlu bir çalışanın mutluluğunu günlük yaşamlarında maneviyatın ilkelerini benimserken kişisel yaşamının diğer yönlerine yayması muhtemeldir. Çalışan kurumsal menfaatler paralelinde hem kendi potansiyelini ortaya koymak için çalışmaktadır.

Bununla beraber iş yeri mutluluğunu etkileyen unsurlar bulunmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda sıralanmıştır (Turan, 2018, s.188; Akın ve Aktar, 2019, s. 7; Kandemir ve Özdaşlı, 2019, s.254)

Örgütün paylaşılan değerleri, diğer çalışanlarla iletişim, iş hayatının kalitesi, amirlerin tutum ve eylemleri,

İş ilhamı, örgütün değerleri, ilişkiler, liderlik ve çalışma yaşamı kalitesi,

Çalışma arkadaşları ve amirlerle olan ilişkileri, iş çeşitliliği ve iş güvenliği ve özerkliğin bulunması,

Kişinin meslektaşları ile ilişkilerine bakıldığında sıcakkanlı, birbirlerine destek ve yardımcı olan, devamlı olarak dayanışmanın bulunduğu bir kurumda çalışanlar görevlerinden hoşlanmasalar da iş arkadaşlarını sevdikleri için işlerinden mutlu olmaktadırlar.

Kurumdaki terfi ve terfi imkanlarıyla bunların adaletli bir biçimde belirli kıstaslar çerçevesinde yapılması işgörenlerin işyeri mutluluğuna etki eden bir diğer faktörler arasında yer almaktadır.

Olumlu yönde informal iletişimin bulunması, kurumda resmi ortam haricinde, yakın ve olumlu ilişkilerin kurulabildiği bir sosyal alan yaratmakta bu durum da iş yeri mutluluğuna etki etmektedir.

Genel olarak değerlendirdiğimizde işyerinde bulunan yönetici ve diğer iş arkadaşları ile olumlu ilişkiler, kurumda dayanışma kültürünün bulunması, çalışana görevinde özerklik tanınması, işinde güvende hissetmek, görevinde özerklik tanınması, liyakata dayalı bir kurumsal kariyer planının var olması gibi unsurlar bireyin işyeri mutluluğunu etkilemektedir.

İş yeri mutluluğu, yaptığı işten enerji alan, heyecanlanan, işini anlamlı bulan ve görevinde bir hedefin olduğuna inanan, çalıştığı kurumda olumlu ilişkiler içinde olan ve görevine bağlı olan işgörenlerin tecrübelerini tanımlayan bir terimdir. Genel olarak işyeri mutluluğu, çalışanların genel olarak çalışma hayatlarını nasıl değerlendirdiklerini ifade etmektedir (Kun ve Gadanez: 2019: 2). İşyeri mutluluğu bireyin işinden ve bulunduğu ortamdaki memnun olmasını ve işini heyecan verici bulmasını sağlamaktadır. Bu anlamda hem birey hem kurum açısından önemli bir kavramdır. İşyeri mutluluğuna sahip olan çalışanın diğerlerine göre daha yüksek performans

sağlaması beklenmektedir.

İçsel Motivasyon

Motivasyon, sosyal bilimlerdeki ana konulardan biridir ve örgütsel davranışta merkezi bir rol oynamaktadır. Motivasyonu, örgütsel davranıştaki herhangi bir konu kadar yoğun bir teorik gelişimi bulunmaktadır. Motivasyon kavramı literatürde uzun yıllardır araştırmalara konu olan bir kavramdır. Motivasyon bireylerin herhangi bir eylemi istenilen özellik ve biçimde yapmaya isteklenmiş olmalarını ifade eden bir kavramdır.

Genel anlamda motivasyon, kurum ve bireylerin gereksinimlerini tatminle neticelendirecek bir iş ortamı oluşturacak, bireyin eyleme geçmesini sağlayacak etki etme ve isteklendirme faaliyetlerine ilişkin bir süreçtir. Motivasyon süreci; gereksinim duyma, gereksinimin karşılanması için uygun ortam arayışı, gereksinimin karşılanması için istekli olma, gereksinimi karşılamak için uygun seçenekleri değerlendirme, gereksinimi karşılamak amacıyla eyleme geçme ve son olarak tatmin olma aşamalarından meydana gelmektedir (Güney, 2017, s. 294). Motivasyon bireyi içsel ya da dışsal olarak eyleme geçiren süreçtir. Motivasyonel unsurlar bireyin kendi iç dünyasından kaynaklanabildiği gibi dışsal unsurlardan da kaynaklanabilir. Bireyin kendine koyduğu hedef doğrultusunda çalışmalar yapması içsel unsurlara, Kendisine vaat edilen ödülleri elde edebilmek amacıyla herhangi bir eylemde bulunması ise dışsal unsurlara örnek olarak gösterilebilir.

Günümüzde organizasyonlarda, verim ve kişisel başarıyı artırma yöntemlerinden birisi de motivasyondur. Bunun nedeni günümüzde baskı, zorlama ve hakaret ederek bireylerin verimli çalışmalar alınamayacak olmasıdır. Baskı ve zorlama ile verim alınsa bile birey işten kaçınmanın yollarını arayacaktır. Bu nedenle bireyleri psikolojik ve maddi yönden etki altına alarak kurumsal amaç ve hedeflere yönelik olarak eyleme geçirmek mümkündür. Motivasyon iş hayatının sonuna kadar devam eden geniş bir süreci kapsamaktadır (Güney, 2007, s. 294). Motivasyona ilişkin tanımlardan bazıları aşağıda sıralanmıştır.

Motivasyon, davranışa amaç ve yön veren psikolojik süreçtir (Lindner, 1998, s. 1)

Motivasyon, davranışın uyarılmasını, yönünü ve sürdürülmesini etkileyen içsel ve dışsal koşullara geniş ölçüde atıfta bulunan yapıdır (Nehme, 2010, s.224).

Motivasyon, insanlarda sürekli olarak bir işe, role veya konuya ilgi duyma ve bağlılık duyma veya bir hedefe ulaşmak için çaba sarf etme arzusunu ve enerjisini harekete geçiren bir faktör olarak tanımlanır (Jumaboyeva ve Daminova, 2019, s. 84).

Motivasyonunu, zor bir şeyi başarma, engelleri aşma ve yüksek bir standarda ulaşmak ve kişinin kendisini aşma arzusu olarak tanımlamıştır (Acharya ve Joshi, 2009, s.72).

Tanımlarda da belirtildiği gibi motivasyon bireyin eylemlerine yön veren, herhangi bir konuya olan ilgilerini arttıran, belirlenmiş olan amaçlara erişmek için çalışmayı teşvik eden, zorlukları başarma isteği uyandıran bir kavramdır.

Kurumlar yalnızca yetenekli, yeterli ve uzman çalışanlara sahip olmayı istemekle kalmaz, aynı zamanda çok çalışmaya istekli ve en iyi sonuçları elde etme arzusuna da sahiptirler. Kurumların çalışanlarının yeteneklerinden azami düzeyde

yararlanabilmeleri için çalışanın işine motive olması gereklidir; ancak en önemlisi, çalışanın çok çalışma arzusunu ve daha fazla üretkenlik elde etmek için hevesli olma arzusunu harekete geçiren içsel motivasyondur. Bir kişi faaliyetlerini optimal, sağlıklı, güvenli ve rahat bir şekilde gerçekleştirebiliyorsa, çevresel bir koşulların buna uygun olduğu söylenebilir. İçsel motivasyondan etkilenebilen üretkenliktir çünkü çalışanın önemli olan ve genel olarak şirketleri etkileyen iç motivasyona sahip olması çok önemlidir. İçsel motivasyonun çalışanların üretkenliğini etkilediği beklenmektedir.

İçsel motivasyon ise; faaliyetin sonuçlarından, yararlarından ve hedeflerinden ayrılan bireysel tatmin için yürütülen faaliyetlerle bağlantılıdır. İçsel motivasyon, herhangi bir etkinliğe katılımın önemli bir belirleyicisi olarak da tartışılmaktadır. Ek olarak, içsel motivasyon, kullanıcıların bir aktiviteyi zevk ve tatmin için yapma algısı olarak ifade edilebilir ve içsel olarak motive edilen davranış, gönüllü ve kendi kendine belirlenir ve bireyleri ilginç, yeni ve zorlayıcı buldukları belirli faaliyetlere en uygun şekilde dahil eder. Bu bağlamda içsel motivasyonun, esas olarak eylemi gerçekleştirme süreci ile ilgili olduğu sonucuna varılabilir (Bastari, A., vd., 2020, s.2). İçsel motivasyon bireyin dışsal unsurlar haricinde kendi kendine motive olma sürecini ifade etmektedir.

İçsel motivasyon, görevin kendisinin kendi ödül olarak kabul edilmesidir ve kişiler kendi eylemlerini başlatıcıları olarak görürler ve amaçlarına erişmek için kendi yöntemlerini seçmektedirler (Demircioğlu ve Chen, 2019, s.52). İçsel motivasyona ilişkin tanımlardan bazıları aşağıda sıralanmıştır.

İçsel motivasyon bireyin kendisinden kaynaklanan bir motivasyon türüdür (Bravo, E., vd. 2011, s. 638).

İçsel motivasyon, ayrılabilir bir sonuçtan ziyade, bir eylemin içsel tatminini elde etmek amacıyla yapılmasını ifade etmektedir. Kişi içsel motivasyonu olduğunda; dışsal ödüller, yıldırımlar ya da ödüller yerine görevini eğlenerek yapmaya veya meydan okuma için hareket etmeye yönelmiş olur (Oudeyer ve Kaplan, 2007, s.1).

İçsel motivasyon, insanlar dışsal bir ödül nedeniyle değil, kendi iyiliği için bir faaliyete girdiğinde ortaya çıkar (Cameron ve Pierce, 1994, s. 364).

İçsel motivasyon, arzunun itici gücü ifade eder, kişinin kendisini en iyiye götürecektir unsurdur (Basit ve diğ. 2019, s.793).

İçsel motivasyon, insanların dış unsurlardan gelen etkiler haricinde herhangi bir konuda arzu, merak, eğlence ve keyif alma ve banzeri nedenlerden ötürü eyleme geçme sürecini ifade etmektedir (Özcan, 2021 s.26).

İnsanların kendilerini yetkin hissetme ve kendi kaderini tayin etme ihtiyacının, içsel olarak motive edilmiş davranışların temelini oluşturmaktadır. İçsel olarak motive edilen davranışlar pekiştirmeye bağlı değildir, çünkü eyleme geçmenin kendisi ödüllendiricidir (Skudiene ve Auruskeviciene, 2012, s. 53).

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere içsel motivasyonda yapılan eylemi yapıyor olmak ödül kaynağını oluşturmaktadır. Dolayısı ile burada bireyi motive eden unsurlar dışsal olarak aldıkları ödül ya da ceza değildir. Birey tüm bunlardan bağımsız olarak içsel olarak eyleme geçmeyi arzu etmektedir.

İçsel motivasyon, eğlenmek veya keyif almak için içten gelen bir eylemi yapmakla

ilgilidir, ancak dışsal motivasyon, ekonomik bir sonuç için bir şeyler yapmakla ilgilidir. Bu tanım, işin kendi sorumluluğu ve başarı dahil olmak üzere zevk almak için gerçekleştirilen etkinlik veya eylem, içsel motivasyonel bir unsurdur. Bu faktörler, “büyüme veya kendini gerçekleştirme ihtiyacını” karşıladıkları için ona karşı olumlu tutumlara yol açar (Ayalew . 2021, s.1). Örneğin, bir çalışan, eğer işini iyi yapmazsa yöneticisinin kendisine uygulayacağı yaptırım sonuçlarından kaçınmak için işini eksiksiz yapabilir. Bu durumda, eylemin ve motivasyonun nedeni dışsaldır. Bununla birlikte, bir çalışanın gelecekte hayallerinin işini elde etme becerilerini öğrenmesine yardımcı olacağına inandığı için işini eksiksiz yapması da mümkündür. Bu durumda, eylemin nedeni içseldir ve birey içsel olarak motive olmuştur (Owler, 2012 s.66). Dolayısı ile içsel motivasyon bireyin kendi içsel gelişimini ve kendini gerçekleştirme ihtiyacını tatmin eden eylemleri ifade etmektedir. Bu açıdan bakıldığında içsel motivasyonun bireyin eyleme geçme sürecini etkilemede dışsal motivasyondan daha fazla olması beklenmektedir.

A Kişilik Tipi

Kişilik nitelikleri, bireylerin kişisel düşünce, his ve eylem kalıplarıyla ilgilidir. Kişilik nitelikleri kendi içinde tutarlılık göstermektedir. Kişilik, bireyin neredeyse değişmeyen özelliklerinden birisidir. Kişilik özellikleri bireyin bulunduğu sosyal ortamlardaki eylemlerine yön veren faktörler arasında yer almaktadır. Kurumlar açısından bireylerin kişiliklerini bilmek yönetsel açıdan ise çalışanların etkin olacağı alanlarda görevlendirilmeleri bakımından önemlidir.

Yöneticiler tarafından bireylerin kişilik özelliklerini dikkate alarak, onların farklı özelliklerinin nedenleri ile his ve fikirlerinin nasıl değiştiği anlaşılmalı çalışılmıştır. Bunun nedeni çalışanların yaratıcılığundan yararlanmak ve fiziki, psikolojik ve duygusal bağlamda faydalı hale getirmek için onları anlamalıdır. Çalışanları anlamamanın ve başarılı yönetimin yolu da çalışanların kişilik yapısını, özelliklerini bilmekle mümkündür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008, s.3). Dolayısı ile bireylerin kişilik yapısını bilmek yöneticiler açısından onların fayda yaratmalarını sağlamak açısından önemlidir.

Kişilik kuramcıları için tek bir kişilik tanımı olmamasına karşın “kişilik” kişinin eylemlerine utarlılık ve bireysellik kazandırmaktadır, kalıcı ve özgündür. Bireysel özellikler, eylemlerdeki kişisel farklılıklara, zaman içindeki davranış tutarlılığına ve durumlar arasındaki davranışsal tutarlılığa katkıda bulunur. Kişisel özellikler özgün olabileceği gibi bazı toplumsal gruplar açısından ortak olabilir; fakat davranış kalıpları bireysel farklılıklar içermektedir. Bunun sonucunda her bireyin, belirli düzeyde özgün bir kişiliği olduğunu söyleyebiliriz (Feist ve Feist, 2008, s.4). Kişilik bireyin değişmesi en zor ve özgün özelliklerinden birisidir. Kişiliğe ilişkin tanımlardan bazıları aşağıda sıralanmıştır.

Kişilik, insanların belirgin, çoğunlukla değişmesi zor olan ve tutarlılık içeren özelliklerinin tamamını ifade etmektedir (Güney, 2011, s.54)

Kişilik kavramını bireyin kendisi açısından tanımladığımızda fiziksel, bilişsel ve psikolojik özellikler açısından sahip olunan bilgiyi ifade ederken diğer bireyler açısından tanımladığımızda ise bireyin sosyal konumu ve ona atfedilen rolleri ifade etmektedir (Eren, 2017, s.83)

Kişilik, bireyin doğumundan ölüme kadar zihninde organize olmuş bütünleştirici süreçler aracılığıyla ortaya çıkan işlevsel güçlerin ve biçimlerin sürekliliği olarak tanımlanır (Murray ve Kluckhohn, 1948, s.3)

Kişilik, insanın kendisine ait his, düşünüş ve eylemlerindeki kişisel farklılıklarıdır (Çiçek ve Aslan, 2019, s.2646)

Çalışmamızda kişilik, A tipi kişilik nitelikleri bağlamında değerlendirmede bulunulmuştur. A tipi kişilik bireye yaşamında hem avantaj ve hem de dezavantaj sağlayan özellikler bulunmaktadır. A Tipi kişiliğin tanımlanması, hem işyerinde hem de günlük yaşamda belirli grupların davranışsal ve psikolojik özelliklerini açıklamaya yardımcı olmaktadır.

A tipi kişilik niteliklerini gözlemleyebilmek zordur. A tipi kişilikte motor davranışlar gözlemlenmesi en kolay olan davranışlardır. Gözlemlenmesi daha zor olan davranışlar ise kişisel ve psikolojik niteliklerdir. Bu davranışları; rekabetten hoşlanma, azimli olma, çalışkan olma vb. olarak sıralayabiliriz. Gözlemlenmesi en zor davranış biçimleri ise bireyde A tipi kişiliğe sahip olmanın getirdiği çeşitli korkular ve düşünce kalıplarıdır. Bu düşünce kalıpları bireyin devamlı olarak kendini ispatlaması gerektiği ve sınırlı kaynakların bulunduğuna ilişkin geliştirdiği korkulardan oluşmaktadır. Bunun sonucunda da birey stres içeren hadiselerle karşı karşıya kalmaktadır ve sonuç olarak bireyin bilişsel unsurları bu durumdan etkilenmektedir (Yoder, 1987, s.58). Bu açıdan baktığımızda çalışkan ve azimli olmak A tipi kişiliğe sahip bireylere avantaj sağlayan özellikler arasında yer alırken, stresli olma dezavantaj sağlamaktadır. A tipi kişiliğe ilişkin tanımlar aşağıda sıralanmıştır.

A tipi kişiliğe sahip bireyler hedeflerine hızlı şekilde erişmeyi amaçlayan ve süre baskısıyla çalışan bireyler olarak tanımlanırlar (Aksu, vd., 2017, s.2448).

A Tipi olan kişilerin, günlük hadiseleri dahi stresli algılayabildikleri ve strese girme eğilimine sahip oldukları düşünülmektedir (Şahin, vd., 2009, s.245)

A tipi kişiliğe sahip bireyler eylemlerinde özgündür ve devamlı olarak zamanla yarışan, başarı odaklı kişilerde bulunur (Sakallı, 2019, s.3)

A Tipi kişilik davranışı kendini hırslı, kaygılı, işe çok ilgili, kişisel başarı odaklı ve zamanın çok değerli olduğunu hissetme şeklinde göstermektedir (Sakitri, 2020, s.172).

A Tipi Kişilik, yoğun hirs, zaman sınırlaması, rekabet ve sabırsızlık, kas gerginliği, uyanıklık, hızlanma, faaliyetleri amaca ulaştırma isteği, sinirlilik, düşmanlık gibi duygusal tepkiler dahil olmak üzere davranış kalıplarından oluşan eylemler bütünüdür (Amir ve diğ. 2011, s.2011).

Yukarıda sıralanmış olan tanımlardan da anlaşılacağı üzere A tipi kişiliğe sahip olmanın dezavantajlarını; sinirli olmak, düşmanca hisler beslemek, kaygılı olmak ve stres kaynaklı hastalıklara eğilimli olmak olarak ifade edilebilir. A tipi kişiliğe sahip olmanın avantajları ise başarı odaklı olmak, verilen işi hızlı bitirebilmek, zaman baskısının olduğu işlerde başarılı olabilmek ve özgün olmak şeklinde sıralanabilir.

A Tipi kişilik özelliğinin temel unsurların; hareketli olmak, dürtüsellik, hırslı olmak, rekabetçilik, şiddet eğilimi, düşmanca tutum ve davranışlar, zaman baskısı ve olayları tek yönlü değerlendirme olarak ifade edilmektedir. Bu ifadeler aşağıda açıklanmıştır.

Hareketlilik: Kesin bir konuşma şekli bulunan bu bireyler bazı kelimeleri vurgulayarak konuşurlar. Belirgin olarak mimik kullanarak ve cümle arasında serin nefes alarak konuşmaktadırlar (Baltaş ve Baltaş, 2004, ss.147-148). Dolayısıyla bu bireyler kendilerini ifade ederken yoğun biçimde jest ve mimik kullanırlar ve konuşurken cümlede vurgu yaparlar.

Zaman Baskısı A Tipi kişiliğe sahip bireyler sürekli olarak sıkılırlar, zamanın baskısını algırlar ve görevlerini ya da meydana gelecek olayın zamanından önce bitirmeyi saplantı haline getirirler. Özgüven sorunu yaşayan bu kişiler, elde ettikleri başarı ve arttırdıkları verim ile bu durumun üstesinden gelemeye çabalarlar. Beklenenden önce bitirebildikleri görevler sayesinde başarılı olma hissini yaşarlar (Baltaş ve Baltaş, 2004,ss. 147-148). Bu kişiler başarıyı görevi çabuk bitirebilme kabiliyetiyle ilişkilendirmişlerdir.

Dürtüsellik ve İhtiras: Kendileri ya da diğer bireyler için yüksek amaçlar belirlerler ve bu amaçlara ulaşamaması halinde çok rahatsız hissetmektedirler. Başardıkları işet neticesinde edindikleri mutluluk çok kısa sürmektedir. Eyleme odaklı bireylerdir. A Tipi kişiliğe sahip bireyler günlük yaşamdaki herhangi bir hadiseyi meydan okuma olarak kabul etme eğilimindedirler; bütün olaylara yönetebilmek için çabalarlar. Sıradan bir bireyin sadece önemli olaylar neticesinde gösterebileceği tepkileri basit olaylar karşısında gösterebilirler (Lelord ve Andre, 1996, s.162). Bu bireyler yüksek hedefleri bulunmaktadır ve diğer bireylerle daima yarış halindedirler.

Rekabet Eğilimi, Agresif ve Düşmanca Hisler: Diğer bireylerle bulunduğu gibi kendileri ile de bir rekabet etme halindedirler. Düşmanca his ve sınırlarını durdurmak için çabalasalar da bu tür davranışları gösterebilirler. Agresif ve saldırgan davranışlar strese girmelerine neden olur. Davranışlarını ilerleyen zamanlarda inkar edebilirler ve çevrelerindeki bireylerin kırılacağını bilseler de istediklerini elde edebilirler. Bunun sonucunda yalnızlaşırlar (Rowshan, 1998, s.141). Bu bireyler istem dışı olarak diğer bireylere oranla daha agresif ve saldırgan olma eğilimi göstermektedirler.

A tipi kişiliğe sahip bireyler, ortalama bir bireyden daha fazla, daha sık ve daha uzun süre strese girmeye yatkındırlar. Bu bireyler genç yaşta ve sağlıklıyken stresin fiziksel ve ruhsal neticelerinden etkilenmezler; fakat ileri yaşlarda "aşırı gerginlik" riski yükselir (Lelord ve André, 2013, s.165). A tipi kişiliğe sahip bireyler durumlarından memnun olmazlar devamlı olarak her şeyden şikayetçi ve mutsuz olurlar. Her şeyi kontrol etmeye meyillidirler. Diğer bireylerin sorunları ile ilgilenmek, zaman kaybetmek istemezler. Diğer bireyleri suçlamaya meyillidirler. Her zaman sevilme ve saygı görmek isterler. Grup münasebetlerinde uyumu zor sorun çıkaran bireylerdir. Kuralcı, katı, mağrur, kendini beğenmiş, hızlı sınırlenen, kindar özelliklerini barındıran bireylerdir (Tarhan, 2002, s.28).

Bu özellikleri ile diğer bireyler arasında karakteristik özellikleri çabuk ayırt edilirler. Sahip oldukları özellikler A tipi kişilik yapısına sahip olan bireylerin diğerlerini suçlama eğilimi, kindar olmaları, agresif olmaları gibi özellikleri hem yaşam kalitelerini hem de iş yaşamındaki münasebetlerini olumsuz etkilemesi beklenmektedir. Bununla beraber, aldıkları görevleri hızlıca bitirme istekleri, başarı güdüsünün diğer bireylerden çok olması gibi özelliklerinin ise iş yaşamında başarılı olmalarına katkı sağlaması beklenir. Bu açıdan düşünüldüğünde A tipi kişiliğe sahip bireylerin doğru şekilde istihdam edilmesi örgütsel anlamda çalışanlarda depresyon kaygı ve olumsuzlukların önüne geçilmesi kurumsal verimlilik bağlamında önem taşımaktadır.

Araştırma Modeli

Bu çalışma tarama modelinde tanımlayıcı olacak biçimde oluşturulmuştur. “Tarama modelleri, geçmiş zamanda veya günümüzde varlığını sürdüren bir durumun aynı biçimde betimlemeyi hedefleyen araştırma çeşididir. Araştırma konusu olan olaylar, kişiler veya objeler, bulunduğu koşullarda, aynı şekilde tanımlanır. Araştırmaya konu olan unsurları değişime uğratma ya da etkide bulunmaya çalışılmaz (Karasar, 2009, s.77). Tanımlayıcı araştırmaların esas hedefi; anket uygulaması, gözlem yapmak, görüşmek ve örnekleme gibi yöntemlerle ana kütlelin istenen niteliklerinin saptanmasını sağlamaktır. (Seyidoğlu, 1993, s. 25). Tanımlayıcı araştırmalarda oluşturulan modelde en az iki ya da ikinin üstünde değişkenin arasında bulunan ilişki seviyesi saptanabilmektedir (Kurtuluş, 2004, s.252). Araştırmanın modeli Baron ve Kenny'nin geliştirmiş olduğu aracı değişken koşulları bağlamında oluşturulmuştur. Baron ve Kenny'e göre herhangi bir değişkenin aracı değişken olabilmesi için sıralanmış olan nitelikler bulunmalıdır (Baron ve Kenny, 1986, ss.11-73). Bunlar sırasıyla; bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde bir etkisinin olması, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olması, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde bir etkisi bulunması ve aracı değişken modele eklendiğinde, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini yitirmesi (tam aracı değişken) veya etkisinde azalma olması (kısmi aracı değişken) şartları aranmaktadır. Bu çalışmada A kişilik tipi, içsel motivasyon ve iş yeri mutluluğu var olduğu şekilde tanımlanmaya çalışılmıştır. Araştırmada A tipi kişiliğin iş yeri mutluluğu üzerine etkisinde içsel motivasyonun aracılık rolünün belirlenmesi araştırma modeli olarak belirlenmiştir ve araştırma modeli aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Araştırmanın bağımsız değişkenini kişilik tipi, bağımlı değişkenini işyeri mutluluğu, aracı değişkenini içsel motivasyon oluşturmaktadır.

Aracı değişkenin bulunduğu araştırma modellerinde, bağımlı ve bağımsız değişken ilişkisinin nedenselliğine açıklık getirilir. Bundan dolayı bağımsız değişkenle aracı değişken ve aracı değişkenin bağımlı değişkenle münasebeti araştırılır (Uğurlu, 2023, s.8). Aracı modeldeki aracılık etkisi kısmi veya tam olabilir (Yılmaz ve Dalbudak, 2018, s. 518).

Araştırma Soruları ve Hipotezleri

Araştırma Soruları

Bu araştırma kapsamında ele alınmış olan temel araştırma soruları aşağıda sıralanmıştır;

Kişilik tipi, işyeri mutluluğu üzerinde ne derece etkilidir?

İçsel motivasyon, işyeri mutluluğu üzerinde ne derece etkilidir?

Kişilik tipinin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı rolü var mıdır?

Eğer varsa tam ara değişken midir yoksa kısmi ara değişken mi?

Araştırma Hipotezleri

Ana Hipotezler

H₁ A Kişilik tipi işyeri mutluluğuna anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmaktadır.

H₂ A Kişilik tipinin içsel motivasyona pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H₃ A Kişilik tipinin işyeri mutluluğuna etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisi bulunmaktadır.

H₄ İçsel motivasyonun işyeri mutluluğuna anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmaktadır.

Alt Hipotezler

H₅ İş saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğuna anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmaktadır.

H₆ İş saplantısı alt boyutunun içsel motivasyona pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H₇ İş saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğuna etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisi bulunmaktadır.

H₈ İş saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğuna anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmaktadır.

H₉ Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyutunun işyeri mutluluğuna anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmaktadır.

H₁₀ Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyutunun içsel motivasyona olumlu ve anlamlı anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H₁₁ Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyutunun işyeri mutluluğuna etkisinde içsel

motivasyonun aracı etkisi bulunmaktadır.

H₁₂ Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyutunun işyeri mutluluğuna anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmaktadır.

H₁₃ Hız Saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğuna anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmaktadır.

H₁₄ Hız Saplantısı alt boyutunun içsel motivasyona pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H₁₅ Hız Saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğuna etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisi bulunmaktadır.

H₁₆ Hız Saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğuna anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmaktadır.

H₁₇ Zaman saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğuna anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmaktadır.

H₁₈ Zaman saplantısı alt boyutunun içsel motivasyona pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H₁₉ Zaman saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğuna etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisi bulunmaktadır.

H₂₀ Zaman saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğuna anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmaktadır.

Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırma evrenini İstanbul ilindeki öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise İstanbul ilinde Bağcılar, Esenyurt, Halkalı ve Zeytinburnu ilçelerinde çeşitli kademelerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmadan edinilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı ile analizi yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesi yapılırken tanımlayıcı istatistiksel analizler yapılmıştır. Bunlar; sayı, yüzde, ortalama, standart sapmadır. İki bağımsız gruplardaki niceliksel sürekli veriler mukayese edilirken t-testi, ikinin üstünde bağımsız grup arasında niceliksel sürekli veriler mukayese edilirken Oneway ANOVA ve Varyans analizinden yararlanılmıştır. ANOVA analizinden sonra farklılıkların belirlenmesinde yararlanılmıştır. Sürekli değişkenleri arasındaki ilişki için pearson korelasyon ve regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Kullanılan Ölçekler

A tipi kişilik ölçeği 25 sorudan meydana gelen beşli likert ölçeği olup Türkçe'ye (Durak-Batıgün ve Şahin, 2006) tarafından çevrilmiştir. 4 alt boyut ve 25 soru bulunan A tipi kişilik ölçeği A- tipi kişilik özelliklerinin eylemsel unsurlarını içermektedir. 1 ile 125 puan aralığı arasında değişen ölçekte yüksek puanlar kişinin A-Tipi kişiliğe sahip olduğu anlamına gelmektedir. Puan aralığı 25-125 arasında farklılaşmaktadır. Ölçek dört faktör tabanlı alt ölçekten oluşmaktadır; İş saplantısı boyutu (rekabetçilik, başarı odaklılık ve işe verilen önem ifadelerini içeren 12 madde (2, 5, 6, 7, 8, 10, 16, 20, 21, 23, 24, 25), sosyal etkinliklerden uzaklaşma boyutu 4 madde (9, 11, 12, 13), hız saplantısı boyutu 6 madde (1, 3, 14, 17, 18, 19), zaman saplantısı boyutu 3 maddeden (4, 15, 22)

oluşmaktadır. A- tipi Kişilik Ölçeği için Cronbach alfa katsayısı,40 ile .90 arasında değişmektedir (Durak-Batıgün ve Şahin, 2006, s.170).

İş yeri mutluluğunu ölçmek için “WHO Collaborating Center for Mental Health, Frederiksberg General Hospital Psikiyatrik Araştırmalar Birimi” tarafından geliştirilmiş olan “İş yerinde kendimi neşeli ve keyifli hissedirim” gibi 4 ü pozitif ve “İş yerinde gergin bir ruh halim vardır” şeklinde 1 i negatif olan 5 maddeyi kapsayan ve tek boyuttan meydana gelen bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek (Alparslan, 2016, s.180) tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. İçsel motivasyon ölçeği olarak da Mottaz’ın (1985) motivasyon modeli esas alınarak Dünder vd. (2007) tarafından geliştirilen dokuz sorulu 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Araştırma

Güvenilirlik Analizi

Cronbach’s alfa katsayısı 0-1 arasında değişmektedir. Katsayı 0,00 <0,40 aralığında yer alıyorsa ölçek güvenilir değil, 0,40 <0,60 aralığında ise ölçek düşük güvenilirlikte, 0,60 <0,80 aralığında ise ölçek oldukça güvenilir ve 0,80 < 1,00 aralığında ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek olarak değerlendirilmektedir. (Tavşancıl, 2005).Güvenilirlik analiz sonuçlarına baktığımızda; A-tipi Kişilik Ölçeği madde sayısı 25,Cronbach's Alfa değeri 0,861; İş Yeri Mutluluğu Ölçeği; madde sayısı 5, Cronbach's Alfa değeri 0,865;İçsel Motivasyon Ölçeğimadde sayısı 9, Cronbach's Alfa değeri 883 ölçeklerin güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach Alfa katsayısı verilmiştir. Cronbach Alfa değerlerine göre ölçekler yüksek derecede güvenilirlerdir.

Demografik bilgilere baktığımızda cinsiyet bakımından katılımcıların 275’i kadın, 114’ü erkektir. Yaş aralıkları bakımından katılımcıların dağılımına baktığımızda 18- 25 yaş aralığındaki katılımcı sayısı 40’dır, 26-35 yaş aralığındaki katılımcı sayısı 229’dur, 36-45 yaş aralığındaki katılımcı sayısı 92’dir, 46-55 yaş aralığındaki katılımcı sayısı 15’dir, 56 yaş ve üzeri yaş aralığındaki katılımcı sayısı13’tür. Medeni duruma göre; katılımcıların 232’si evli, 157’si bekarıdır. Eğitim durumuna göre katılımcı sayısı; lise 5, ön lisans17, lisans 283, yüksek lisans 69, Doktora 15’dir. Kurumda çalışma süresine bakıldığında katılımcıların aynı kurumda 1’yıldan az çalışanlar 72, 1-5 yıl arası işgören sayısı 167, 6-10 yıl çalışan süresi 73, 11-15 yıl çalışan süresi 40, 16 yıl ve üzeri çalışan süresi 23’tür. Kurum içinde çalışılan pozisyon sorulduğunda katılımcıların 373 çalışan, 16’sı yönetici olduğunu ifade etmiştir.

Buna göre katılımcıların % 70,7’si kadın ve % 29,3’ü erkektir. Katılımcıların % 58,9’u 26-35 yaş aralığındadır. Ankete katılanların % 59,6’sı evlidir. Ankete katılanların % 72,8’i lisans mezunudur. Kurumdaki çalışma süresi incelendiğinde katılımcıların % 44,5’inin 1-5 yıldır çalıştıkları belirlenmiştir. Katılımcıların pozisyonları incelendiğinde ankete katılanların %95,9’unun çalışan olduğu saptanmıştır.

Tablo 1. Betimleyici İstatistikler

	ort.	ss.	min.	maks.	çarpıklık	basıklık
İş Saplantısı	33,62	8,38	13	59	0,279	-0,288
Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma	11,44	3,76	4	20	0,042	-0,398

<i>Hız Saplantısı</i>	20,56	4,36	6	30	-0,345	-0,125
<i>Zaman Saplantısı</i>	11,54	2,45	4	15	-0,412	-0,503
A-tipi Kişilik Ölçeği	77,15	14,87	32	123	0,181	-0,029
İş Yeri Mutluluğu	18,81	4,56	5	25	-0,639	0,033
İçsel Motivasyon Ölçeği	38,83	5,77	14	45	-1,050	0,920

A-tipi Kişilik Ölçeği, İş Yeri Mutluluğu ve İçsel Motivasyon Ölçekleriyle ilgili edinilen verilerin normal dağılıma uygunluğun olup olmadığının saptanabilmesi için çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Ölçeklerden edinilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında bulunması durumunda normal dağılım olduğu kabul edilmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997). Dolayısıyla üç ölçeğin de normal dağılım gösterdiğini söyleyebiliriz. Bundan dolayı analizlerde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Tablo 2. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Cinsiyetleri Bakımından Karşılaştırılması

	Kadın		Erkek		t	p
	ort.	ss.	ort.	ss.		
<i>İş Saplantısı</i>	33,25	8,77	34,51	7,33	-1,451	0,148
<i>Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma</i>	11,43	3,95	11,45	3,26	-0,038	0,970
<i>Hız Saplantısı</i>	20,49	4,39	20,72	4,31	-0,477	0,634
<i>Zaman Saplantısı</i>	11,46	2,50	11,73	2,32	-0,975	0,330
A-tipi Kişilik Ölçeği	76,63	15,29	78,40	13,80	-1,069	0,286
İş Yeri Mutluluğu	18,96	4,54	18,44	4,61	1,027	0,305
İçsel Motivasyon Ölçeği	38,88	5,81	38,69	5,70	0,296	0,767

Tablo 2’de ankete katılanların cinsiyete göre ölçek ve alt boyut puanlarının bağımsız örneklem t-testi sonuçları bulunmaktadır. Yapılan analiz neticesine göre cinsiyet grupları arasında ölçek puanlarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 3. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Yaşları Bakımından Karşılaştırılması

	18-25 yaş		26-35 yaş		36-45 yaş		46-55 yaş		56 yaş ve üzeri		F	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
<i>İş Saplantısı</i>	35,13	8,20	33,29	8,56	33,87	8,69	33,20	6,32	33,46	5,61	0,438	0,781
<i>Sosyal Etkinlikler</i>	12,23	3,45	11,00	3,87	12,07	3,71	11,67	2,58	12,08	3,33	2,004	0,093

<i>en Uzaklaşma</i>												
<i>Hız Saplantısı</i>	20,08	5,03	20,3 2	4,13	21,3 7	4,66	20,9 3	3,6 9	20,0 0	4,73	1,17 3	0,32 2
<i>Zaman Saplantısı</i>	11,70	2,46	11,3 5	2,52	11,9 5	2,26	10,9 3	1,9 8	12,2 3	2,74	1,51 5	0,19 7
A-tipi Kişilik Ölçeği	79,13	14,6 8	75,9 6	14,7 7	79,2 5	15,8 1	76,7 3	9,7 4	77,7 7	14,9 2	1,01 2	0,40 1
İş Yeri Mutluluğu	18,73	4,41	18,4 6	4,74	19,6 2	4,28	19,1 3	4,4 9	19,0 0	3,49	1,08 6	0,36 3
İçsel Motivasyon Ölçeği	37,83	6,15	38,4 0	6,05	40,3 4	4,82	36,5 3	5,1 5	41,4 6	3,57	3,55 5	0,00 7*

Tablo 3’de ankete katılanların yaşlarına göre ölçek ve alt boyut puanlarının ANOVA analizi sonuçları bulunmaktadır. Analiz neticesine elde edilen bulgulara göre; yaş grupları arasında İçsel Motivasyon Ölçek puanına göre istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre, 26-35 arası yaşlarda olanların İçsel Motivasyon Ölçek puanı, 36-45 yaş aralığında bulunanlar göre daha düşük puanlıdır.

Tabo 4. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Medeni Hali Bakımından Karşılaştırılması

	Evli		Bekar		t	p
	ort.	ss.	ort.	ss.		
<i>İş Saplantısı</i>	33,58	8,17	33,68	8,72	-0,120	0,905
<i>Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma</i>	11,53	3,72	11,31	3,82	0,567	0,571
<i>Hız Saplantısı</i>	20,60	4,07	20,48	4,78	0,256	0,798
<i>Zaman Saplantısı</i>	11,65	2,22	11,38	2,75	1,043	0,298
A-tipi Kişilik Ölçeği	77,36	14,54	76,85	15,40	0,332	0,740
İş Yeri Mutluluğu	19,10	4,39	18,37	4,78	1,561	0,119
İçsel Motivasyon Ölçeği	39,15	5,47	38,36	6,18	1,326	0,186

Tablo 4’de ankete katılanların medeni hali bakımından ölçek ve alt boyut puanlarının bağımsız örneklem t-testi sonuçları gösterilmektedir. Analiz neticelerine göre medeni hal grupları arasında ölçek puanları açısından istatistiki olarak anlamlı fark yoktur ($p>0,05$).

Tablo 5. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Eğitim Seviyesi Bakımından Karşılaştırılması

	Lise		Ön Lisans		Lisans		Yüksek Lisans		Doktora		F	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
<i>İş Saplantısı</i>	38,4 0	4,16	32,2 4	9,03	33,3 9	8,26	33,5 1	8,26	38,5 3	10,2 3	1,887	0,11 2
<i>Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma</i>	12,0 0	0,00	11,9 4	4,09	11,6 2	3,81	10,3 3	3,45	12,2 7	3,69	1,969	0,09 9
<i>Hız Saplantısı</i>	21,4 0	4,34	21,5 3	4,40	20,5 7	4,45	20,1 7	4,19	20,6 7	3,79	0,391	0,81 5
<i>Zaman Saplantısı</i>	8,00	0,71	12,2 4	2,68	11,5 5	2,47	11,3 9	2,30	12,3 3	1,92	3,497	0,00 8*
<i>A-tipi Kişilik Ölçeği</i>	79,8 0	6,87	77,9 4	15,9 8	77,1 3	14,9 0	75,4 1	14,1 7	83,8 0	17,7 1	1,039	0,38 7
<i>İş Yeri Mutluluğu</i>	19,2 0	3,42	20,0 6	4,56	18,9 9	4,49	18,1 3	4,78	16,9 3	4,82	1,463	0,21 3
<i>İçsel Motivasyon Ölçeği</i>	35,8 0	6,02	39,7 1	5,57	39,0 6	5,77	38,5 7	5,76	35,6 0	5,42	1,784	0,13 1

Tablo 5’de katılımcıların eğitim seviyesi gruplarına göre ölçek ve alt boyut puanlarının bağımsız örneklem t-testi sonuçları gösterilmiştir. Analize göre;

Eğitim seviyesi grupları arasında Zaman Saplantısı alt boyut puanına göre istatistik bakımından anlamlı fark bulunmaktadır ($p < 0,05$). Buna göre, lise mezunu olanların Zaman Saplantısı alt boyut puanı, diğer tüm gruplara göre düşüktür. Bu sonuca göre; lise mezunları A tipi kişilik özelliğinin alt boyutu olan zaman saplantısı (görevi zamanında bitirme) eğilimi göstermektedirler.

Tablo 6. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Kurumdaki Çalışma Süreleri Durumlarına göre Karşılaştırılması

	1 yıldan az		1-5 yıl		6-10 yıl		11-15 yıl		16 yıl ve üstü		F	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
<i>İş Saplantısı</i>	35,75	8,12	32,68	8,41	32,49	8,86	36,58	8,09	33,70	7,04	3,283	0,012 *
<i>Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma</i>	11,82	3,65	11,16	3,92	10,68	3,84	12,50	2,55	13,22	3,83	3,821	0,006 *
<i>Hız Saplantısı</i>	20,67	4,43	20,40	4,47	20,04	4,14	21,73	3,56	21,17	4,77	1,167	0,325

Zaman Saplantısı	11,29	2,36	11,50	2,55	11,51	2,49	11,48	2,32	12,39	2,04	0,889	0,470
A-tipi Kişilik Ölçeği	79,53	14,47	75,75	15,17	74,73	15,03	82,28	13,49	80,48	12,65	2,852	0,024 *
İş Yeri Mutluluğu	17,75	4,98	19,12	4,59	18,85	4,15	18,38	4,35	20,48	4,24	2,046	0,087
İçsel Motivasyon Ölçeği	37,31	6,07	38,82	5,69	39,32	5,77	39,43	5,57	40,26	5,70	1,840	0,121

Tablo 6'da katılımcıların kurumda çalışma süresi gruplarına göre ölçek ve alt boyut puanlarının bağımsız örneklem t-testi neticeleri mevcuttur. Analizden elde edilen bulgulara göre;Kurumda çalışma süresi grupları arasında İş Saplantısı alt boyut puanına göre istatistiki bakımdan anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre, kurumda 1 yıldan az çalışanların İş Saplantısı alt boyut puanı, 1-5 yıl ve 6-10 yıl çalışanlara göre yüksektir. Ayrıca, kurumda 11-15 yıl arası çalışanların İş Saplantısı alt boyut puanı, 1-5 yıl ve 6-10 yıl çalışanlara göre yüksektir.Bu sonuca göre bunun nedeni çalışanların çalışma süresi arttıkça işlerine önem göstermeleri olabilir.

Kurumda çalışma süresi grupları arasında Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyut puanına göre istatistiki bakımdan anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre, kurumda 11-15 yıl çalışanların Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyut puanı, 6-10 yıl çalışanlara göre yüksektir. Bu sonuca göre bunun nedeni çalışanların çalışma süresi arttıkça bireylerin yaşlarının da daha ileri olması ve buna bağlı olarak daha az sosyalleşme eğilimi göstermeleri olabilir.

Kurumda çalışma süresi grupları arasında A-tipi Kişilik Ölçek puanına göre istatistiki bakımdan anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre, kurumda 6-10 yıl çalışanların A-tipi Kişilik Ölçek puanı, 1 yıldan az ve 11-15 yıl çalışanlara göre düşüktür. Ayrıca, kurumda 1-5 yıl çalışanların A-tipi Kişilik Ölçek puanı, 11-15 yıl çalışanlara göre düşüktür.Bu sonuca göre çalışma yaşamının ilk yıllarında olan genç bireyler, A tipi kişilik özelliklerini içeren davranış örüntülerini daha az taşıdıkları söylenebilir.

Tablo 7. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Çalıştıkları Statüye Göre Karşılaştırılması

	Yönetici		Çalışan		t	p
	ort.	ss.	ort.	ss.		
İş Saplantısı	36,06	7,48	33,51	8,41	1,191	0,234
Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma	12,19	3,99	11,40	3,75	0,816	0,415
Hız Saplantısı	22,19	4,51	20,49	4,35	1,530	0,127
Zaman Saplantısı	12,38	2,34	11,50	2,45	1,394	0,164
A-tipi Kişilik Ölçeği	82,81	14,47	76,91	14,86	1,558	0,120
İş Yeri Mutluluğu	18,75	5,30	18,81	4,53	-0,051	0,959
İçsel Motivasyon Ölçeği	39,56	6,86	38,80	5,73	0,520	0,604

Tablo 7’de katılımcıların çalıştıkları statüye göre ölçek ve alt boyut puanlarının bağımsız örneklem t-testi sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre çalışılan pozisyon grupları arasında ölçek puanları açısından istatistiki bakımdan anlamlı fark yoktur ($p>0,05$).

Tablo 8. Ölçekler Arası Korelasyon

		a	b	c	d	e	f
a. İş Saplantısı	r						
	p						
b. Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma	r	,472*					
	p	0,000					
c. Hız Saplantısı	r	,532*	,446*				
	p	0,000	0,000				
d. Zaman Saplantısı	r	,371*	,198*	,451*			
	p	0,000	0,000	0,000			
e. A-tipi Kişilik Ölçeği	r	,900*	,682*	,780*	,557*		
	p	0,000	0,000	0,000	0,000		
f. İş Yeri Mutluluğu	r	-,329*	-0,052	0,076	-0,011	-,178*	
	p	0,000	0,304	0,133	0,829	0,000	
g. İçsel Motivasyon Ölçeği	r	-,250*	-0,079	,102*	,131*	-,110*	,618*
	p	0,000	0,118	0,044	0,010	0,031	0,000

Tablo 8’de ölçeklerin ve alt boyutlarının ilişki testi neticeleribulunmaktadır. Pearson korelasyon katsayılarına göre 0-0.25 çok zayıf, 0.26-0.49 zayıf, 0.50-0.69 orta, 070-0.89 yüksek, 0.90-1.00 ise çok yüksek ilişki bulunmaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014, s.45). Analiz sonucunda elde edilen verilere göre;

İş Saplantısı alt boyutu puanıyla Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma puanı arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır.

İş Saplantısı alt boyutu puanıyla Hız Saplantısı alt boyut puanı arasında pozitif yönlü orta bir ilişki vardır.

İş Saplantısı alt boyutu puanıyla Zaman Saplantısı puanı arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır.

İş Saplantısı alt boyutu puanıyla A-tipi Kişilik Ölçek puanı arasında pozitif yönlü çok yüksek bir ilişki vardır.

İş Saplantısı alt boyutu puanıyla İş Yeri Mutluluğu puanı arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır.

İş Saplantısı alt boyutuyla İçsel Motivasyon Ölçek puanı arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır.

Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyut puanıyla Hız Saplantısı alt boyut puanı arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır.

Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyutu puanıyla Zaman Saplantısı alt boyut puanı

arasında pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır.

Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyutu puanıyla A-tipi Kişilik Ölçek puanı arasında pozitif yönlü orta bir ilişki vardır.

Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyutu puanıyla İş Yeri Mutluluğu puanı arasında bir ilişki yoktur.

Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyutu puanıyla İçsel Motivasyon Ölçek puanı arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır.

Hız Saplantısı alt boyut puanı ile Zaman Saplantısı alt boyut puanı arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Hız Saplantısı alt boyutu puanıyla A-tipi Kişilik Ölçek puanı arasında pozitif yönlü yüksek bir ilişki bulunmaktadır.

Hız Saplantısı alt boyunun puanıyla İş Yeri Mutluluğu puanının arasında bir ilişki yoktur.

Hız Saplantısı alt boyutunun puanıyla İçsel Motivasyon Ölçek puanının arasında pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır.

Zaman Saplantısı alt boyut puanıyla A-tipi Kişilik ölçek puanının arasında pozitif yönlü orta bir ilişki mevcuttur.

Zaman Saplantısı alt boyut puanıyla ile İş Yeri Mutluluğu puanı arasında bir ilişki mevcut değildir.

Zaman Saplantısı alt boyut puanıyla İçsel Motivasyon Ölçek puanıyla pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki mevcuttur.

A-tipi Kişilik Ölçek puanıyla İş Yeri Mutluluğu puanıyla negatif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır.

A-tipi Kişilik Ölçek puanıyla İçsel Motivasyon Ölçek puanı arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır.

İş Yeri Mutluluğu puanıyla İçsel Motivasyon Ölçek puanı arasında pozitif yönlü orta bir ilişki vardır.

Regresyon Analizi

A Kişilik tipinin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisi

A Kişilik tipinin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık etkisinin test edilebilmesi için bir dizi basit ve çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 9. A-tipi Kişilik Ölçeğinin İş Yeri Mutluluğu Ölçeği üzerindeki etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayılar			Model		
		B	t	p	F	p	R ²
İş Yeri Mutluluğu	sabit	23,023	19,109	0,000	12,698	0,000	0,032
	A-tipi Kişilik Ölçeği	-0,055	-3,564	0,000			

Tablo 9’da A-tipi Kişilik Ölçeğinin İş Yeri Mutluluğu üzerindeki etkisinin testi için kurulan basit regresyon modeline ait değerler görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, İş Yeri Mutluluğunun A-tipi Kişilik ölçeğinden etkilenmesi için kurulan model anlamlıdır ($p<0,05$). A-tipi Kişilik Ölçeği, İş Yeri Mutluluğunu anlamlı düzeyde yordamakta ve İş Yeri Mutluluğunda meydana gelen değişimin %3,2’si A-tipi Kişilik Ölçeği puanları ile açıklanabilmektedir.

Tablo 10.A-tipi Kişilik Ölçeği ve İçsel Motivasyon Ölçeğinin İş Yeri Mutluluğu üzerindeki etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayılar			Model		
		B	t	p	F	p	R ²
İş Yeri Mutluluğu	sabit	2,858	1,750	0,081	125,831	0,000	0,395
	A-tipi Kişilik Ölçeği	-0,034	-2,807	0,005			
	İçsel Motivasyon Ölçeği	0,479	15,219	0,000			

Tablo 10’da A-tipi Kişilik Ölçeği ve İçsel Motivasyon Ölçeğinin İş Yeri Mutluluğu üzerindeki etkisinin testi için kurulan çoklu regresyon modeline ait değerler görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, İş Yeri Mutluluğu’nun A-tipi Kişilik ölçeği ve İçsel Motivasyon ölçeğinden etkilenmesi için kurulan model anlamlıdır ($p<0,05$). A-tipi Kişilik Ölçeği ve İçsel Motivasyon Ölçeği, İş yeri Mutluluğunu anlamlı düzeyde yordamakta ve İş Yeri Mutluluğunda meydana gelen değişimin %39,5’i A-tipi Kişilik Ölçeği ve İçsel Motivasyon Ölçeği puanları ile açıklanabilmektedir.

Tablo 11.A-tipi Kişilik Ölçeğinin İçsel Motivasyon Ölçeği üzerindeki etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayılar			Model		
		B	t	p	F	p	R ²
İçsel Motivasyon Ölçeği	sabit	42,108	27,338	0,000	4,704	0,031	0,012
	A-tipi Kişilik Ölçeği	-0,043	-2,169	0,031			

Tablo 11’de A-tipi Kişilik Ölçeğinin İçsel Motivasyon Ölçeği üzerindeki etkisinin testi için kurulan basit regresyon modeline ait değerler görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, İçsel Motivasyon Ölçeği’nin A-tipi Kişilik ölçeğinden etkilenmesi için kurulan model anlamlıdır ($p<0,05$). A-tipi Kişilik Ölçeği, İçsel Motivasyon Ölçeğini anlamlı düzeyde yordamakta ve İçsel Motivasyon Ölçeğinde meydana gelen değişimin %1,2’si A-tipi Kişilik Ölçeği puanları ile açıklanabilmektedir.

A-tipi Kişilik Ölçeğinin İş Yeri Mutluluğu Ölçeği üzerindeki dolaylı etkisine bakıldığında Etki, -0,020; Güven aralığı alt sınırını -0,039, Güven aralığı üst sınırını; -0,002 oluşturmaktadır.

A-tipi Kişilik Ölçeğinin İş Yeri Mutluluğu Ölçeği üzerindeki dolaylı etkisine ilişkin güven aralığı alt ve üst sınırları görülmektedir. Buna göre güven aralığı alt ve üst sınırları “0” değerini barındırmadığı için A Kişilik tipinin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisinden söz etmek mümkündür. Çoklu regresyon analizinde A-tipi Kişilik ölçeğine ilişkin anlamlılık değerinde anlamsızlaşma

görülmediği için bu etkinin kısmi aracılık etkisi olduğu yorumu yapılabilir.

İş saptantısı alt boyutunun işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisi

Tablo 12. İş Saptantısı alt boyutunun İş Yeri Mutluluğu Ölçeği üzerindeki etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayılar			Model		
		B	t	p	F	p	R ²
İş Yeri Mutluluğu	sabit	24,830	27,449	0,000	47,075	0,000	0,108
	İş Saptantısı	-0,179	-6,861	0,000			

Tablo 12’de İş Saptantısı alt boyutunun İş Yeri Mutluluğu üzerindeki etkisinin testi için kurulan basit regresyon modeline ait değerler görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, İş Yeri Mutluluğunun İş Saptantısı alt boyutundan etkilenmesi için kurulan model anlamlıdır ($p < 0,05$). İş Saptantısı alt boyutu, İş Yeri Mutluluğunu anlamlı düzeyde yordamakta ve İş Yeri Mutluluğunda meydana gelen değişimin %10,8’i İş Saptantısı alt boyutu puanları ile açıklanabilmektedir.

Tablo 13. İş Saptantısı alt boyutu ve İçsel Motivasyon Ölçeğinin İş Yeri Mutluluğu üzerindeki etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayılar			Model		
		B	t	p	F	p	R ²
İş Yeri Mutluluğu	sabit	4,673	2,927	0,004	136,809	0,000	0,415
	İş Saptantısı	-0,101	-4,630	0,000			
	İçsel Motivasyon Ölçeği	0,452	14,216	0,000			

Tablo 13’de İş Saptantısı alt boyutu ve İçsel Motivasyon Ölçeğinin İş Yeri Mutluluğu üzerindeki etkisinin testi için kurulan çoklu regresyon modeline ait değerler görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, İş Yeri Mutluluğu’nun İş Saptantısı alt boyutu ve İçsel Motivasyon ölçeğinden etkilenmesi için kurulan model anlamlıdır ($p < 0,05$). İş Saptantısı alt boyutu ve İçsel Motivasyon Ölçeği, İş yeri Mutluluğunu anlamlı düzeyde yordamakta ve İş Yeri Mutluluğunda meydana gelen değişimin %41,5’i İş Saptantısı alt boyutu ve İçsel Motivasyon Ölçeği puanları ile açıklanabilmektedir.

Tablo 14. İş Saptantısı alt boyutunun İçsel Motivasyon Ölçeği üzerindeki etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayılar			Model		
		B	t	p	F	p	R ²
İçsel Motivasyon Ölçeği	sabit	44,621	38,014	0,000	25,867	0,000	0,627
	İş Saptantısı	-0,172	-5,086	0,000			

Tablo 14’de İş Saplantısı alt boyutunun İçsel Motivasyon Ölçeği üzerindeki etkisinin testi için kurulan basit regresyon modeline ait değerler görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, İçsel Motivasyon Ölçeği’nin İş Saplantısı alt boyutundan etkilenmesi için kurulan model anlamlıdır ($p < 0,05$). İş Saplantısı alt boyutu, İçsel Motivasyon Ölçeğini anlamlı düzeyde yordamakta ve İçsel Motivasyon Ölçeğinde meydana gelen değişimin %6,27’si İş Saplantısı alt boyutu puanları ile açıklanabilmektedir.

İş Saplantısı alt boyutunun İş Yeri Mutluluğu Ölçeği üzerindeki dolaylı etkisine bakıldığında Etki, -0,078, Güven aralığı alt sınır, -0,111, Güven aralığı üst sınır, -0,047’dir. İş Saplantısı alt boyutunun İş Yeri Mutluluğu Ölçeği üzerindeki dolaylı etkisine ilişkin güven aralığı alt ve üst sınırları görülmektedir. Buna göre güven aralığı alt ve üst sınırları “0” değerini barındırmadığı için İş Saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisinden söz etmek mümkündür. Çoklu regresyon analizinde İş Saplantısı alt boyutuna ilişkin anlamlılık değerinde anlamsızlaşma görülmediği için bu etkinin kısmi aracılık etkisi olduğunu söylemek mümkündür.

Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyutunun işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisi

Tablo 15. Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyutunun İş Yeri Mutluluğu Ölçeği üzerindeki etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayılar			Model		
		B	t	p	F	p	R ²
İş Yeri Mutluluğu	sabit	19,533	26,330	0,000	1,060	0,304	0,003
	Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma	0,064	-1,030	0,304			

Tablo 15’de Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyutunun İş Yeri Mutluluğu üzerindeki etkisinin testi için kurulan basit regresyon modeline ait değerler görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, İş Yeri Mutluluğunun Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyutundan etkilenmesi için kurulan model anlamlı değildir ($p > 0,05$). Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyutu işyeri mutluluğunu anlamlı derecede yordamadığı için içsel motivasyonun aracı etkisinden söz etmek mümkün değildir. Bu nedenle ilave regresyon analizi yürütülmemiştir.

Hız Saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisi

Tablo 16. Hız Saplantısı alt boyutunun İş Yeri Mutluluğu Ölçeği üzerindeki etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayılar			Model		
		B	t	p	F	p	R ²
İş Yeri Mutluluğu	sabit	17,170	15,431	0,000	2,263	0,133	0,006
	Hız Saplantısı	0,080	1,504	0,133			

Tablo 16’da Hız Saplantısı alt boyutunun İş Yeri Mutluluğu üzerindeki etkisinin testi için kurulan basit regresyon modeline ait değerler görülmektedir. Analiz sonuçlarına

göre, İş Yeri Mutluluğunun Hız Saplantısı alt boyutundan etkilenmesi için kurulan model anlamlı değildir ($p>0,05$). Hız Saplantısı alt boyutu işyeri mutluluğunu anlamlı derecede yordamadığı için içsel motivasyonun aracı etkisinden söz etmek mümkün değildir. Bu nedenle ilave regresyon analizi yürütülmemiştir.

Zaman Saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisi

Tablo 17. Zaman Saplantısı alt boyutunun İş Yeri Mutluluğu Ölçeği üzerindeki etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayılar			Model		
		B	t	p	F	p	R ²
İş Yeri Mutluluğu	sabit	19,042	17,070	0,000	0,047	0,829	0,000
	Zaman Saplantısı	-0,020	-0,216	0,829			

Tablo 17'de Zaman Saplantısı alt boyutunun İş Yeri Mutluluğu üzerindeki etkisinin testi için kurulan basit regresyon modeline ait değerler görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, İş Yeri Mutluluğunun Zaman Saplantısı alt boyutundan etkilenmesi için kurulan model anlamlı değildir ($p>0,05$). Zaman Saplantısı alt boyutu işyeri mutluluğunu anlamlı derecede yordamadığı için içsel motivasyonun aracı etkisinden söz etmek mümkün değildir. Bu nedenle ilave regresyon analizi yürütülmemiştir.

Bulgular

Araştırmamızın sonucunda elde edilmiş olan bulgulara göre; çalışmanın örneklemini öğretmenlerden oluşmaktadır. 390 katılımcının kişisel bilgilerinin dağılımına göre; katılımcıların %70,7'si kadın ve % 29,3'ü erkektir. Katılımcıların % 58,9'u 26-35 yaş aralığındadır. Ankete katılanların % 59,6'sı evlidir. Ankete katılanların % 72,8'i lisans mezunudur. Kurumdaki çalışma süresi incelendiğinde katılımcıların % 44,5'inin 1-5 yıldır çalıştıkları belirlenmiştir. Katılımcıların pozisyonları incelendiğinde ankete katılanların % 95,9'unun çalışan olduğu saptanmıştır.

Ana ve hipotezler bağlamında değerlendirme yaptığımızda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

H₁ A Kişilik tipi işyeri mutluluğuna anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmaktadır

H₀ A Kişilik tipinin işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi yoktur.

A-tipi Kişilik Ölçeği, İş Yeri Mutluluğunu anlamlı düzeyde yordamakta ve İş Yeri Mutluluğunda meydana gelen değişimin %3,2'si A-tipi Kişilik Ölçeği puanları ile açıklanabilmektedir. Buna göre; **H₁** Kabul, **H₀** Ret

H₂ A Kişilik tipinin içsel motivasyona pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H₀ A Kişilik tipinin içsel motivasyon üzerinde olarak pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi yoktur.

İçsel Motivasyon Ölçeği'nin A-tipi Kişilik ölçeğinden etkilenmesi için kurulan model anlamlıdır ($p<0,05$). A-tipi Kişilik Ölçeği, İçsel Motivasyon Ölçeğini anlamlı düzeyde yordamakta ve İçsel Motivasyon Ölçeğinde meydana gelen değişimin %1,2'si A-tipi

Kişilik Ölçeği puanları ile açıklanabilmektedir. Buna göre; **H₂** Kabul, **H₀** Ret

H₃ A Kişilik tipinin işyeri mutluluğuna etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisi bulunmaktadır.

H₀ A Kişilik tipinin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisi yoktur.

İş Yeri Mutluluğunun A-tipi Kişilik ölçeğinden etkilenmesi için kurulan model anlamlıdır ($p < 0,05$). A-tipi Kişilik Ölçeği, İş Yeri Mutluluğunu anlamlı düzeyde yordamakta ve İş Yeri Mutluluğunda meydana gelen değişimin %3,2'si A-tipi Kişilik Ölçeği puanları ile açıklanabilmektedir. **H₃** Kabul, **H₀** Ret

H₄ İçsel motivasyonun işyeri mutluluğuna anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmaktadır.

H₀ İçsel motivasyonun işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi yoktur.

İçsel motivasyon ölçek puanı ve işyeri mutluluğu arasında pozitif yönlü orta bir ilişki, bulunmaktadır. Buna göre **H₄** Kabul, **H₀** Ret

Alt hipotezler bağlamında değerlendirme yaptığımızda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

H₅ İş saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğuna anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmaktadır.

H₀ İş saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi yoktur.

İş Saplantısı alt boyut puanı ile İş Yeri Mutluluğu puanı arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre; **H₅** Ret, **H₀** Kabul

H₆ İş saplantısı alt boyutunun içsel motivasyona pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H₀ İş saplantısı alt boyutunun içsel motivasyon üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi yoktur.

İş Saplantısı alt boyut puanı ile İçsel Motivasyon Ölçek puanı arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre; **H₆** Ret, **H₀** Kabul

H₇ İş saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğuna etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisi bulunmaktadır.

H₀ İş saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisi yoktur.

İş Yeri Mutluluğunun İş Saplantısı alt boyutundan etkilenmesi için kurulan model anlamlıdır ($p < 0,05$). İş Saplantısı alt boyutu, İş Yeri Mutluluğunu anlamlı düzeyde yordamakta ve İş Yeri Mutluluğunda meydana gelen değişimin %10,8'i İş Saplantısı alt boyutu puanları ile açıklanabilmektedir. Buna göre; **H₇** Kabul, **H₀** Ret

H₈ İş saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğuna anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmaktadır.

H₀ İş saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğuna anlamlı ve olumlu bir etkisi yoktur.

İş Yeri Mutluluğunun İş Saplantısı alt boyutundan etkilenmesi için kurulan model anlamlıdır ($p < 0,05$). İş Saplantısı alt boyutu, İş Yeri Mutluluğunu anlamlı düzeyde yordamakta ve İş Yeri Mutluluğunda meydana gelen değişimin %10,8'i İş Saplantısı alt boyutu puanları ile açıklanabilmektedir. Buna göre H_8 kabul H_0 Ret

H_9 Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyutunun işyeri mutluluğuna anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmaktadır.

H_0 Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyutunun işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi yoktur.

Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyut puanı ile İş Yeri Mutluluğu puanı arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Buna göre; H_9 Ret, H_0 Kabul

H_{10} Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyutunun içsel motivasyon üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_0 Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyutunun içsel motivasyon üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi yoktur.

Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyut puanı ile İçsel Motivasyon Ölçek puanı arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre; H_{10} Ret, H_0 Kabul

H_{11} Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyutunun işyeri mutluluğuna etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisi bulunmaktadır.

H_0 Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyutunun işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisi yoktur.

İş Yeri Mutluluğunun Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyutundan etkilenmesi için kurulan model anlamlı değildir ($p > 0,05$). Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyutu işyeri mutluluğunu anlamlı derecede yordamadığı için içsel motivasyonun aracı etkisinden söz etmek mümkün değildir. H_{11} Ret, H_0 Kabul

H_{12} Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyutunun işyeri mutluluğuna etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisi bulunmaktadır.

H_0 Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyutunun işyeri mutluluğuna anlamlı ve olumlu bir etkisi yoktur.

Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma alt boyut puanı ile İş Yeri Mutluluğu puanı arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Buna göre; H_{12} Ret, H_0 Kabul

H_{13} Hız Saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğuna anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmaktadır.

H_0 Hız Saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi yoktur.

Hız Saplantısı alt boyut puanı ile İş Yeri Mutluluğu puanı arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Buna göre; H_{13} Ret, H_0 Kabul

H_{14} Hız Saplantısı alt boyutunun içsel motivasyona pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H_0 Hız Saplantısı alt boyutunun içsel motivasyon üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir

etkisi yoktur.

Hız Saplantısı alt boyut puanı ile İçsel Motivasyon Ölçek puanı arasında pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre; **H₁₃ Ret, H₀ Kabul**

H₁₅ Hız Saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğuna etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisi bulunmaktadır.

H₀ Hız Saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisi yoktur.

İş Yeri Mutluluğunun Hız Saplantısı alt boyutundan etkilenmesi için kurulan model anlamlı değildir ($p>0,05$). Hız Saplantısı alt boyutu işyeri mutluluğunu anlamlı derecede yordamadığı için içsel motivasyonun aracı etkisinden söz etmek mümkün değildir. Bu nedenle ilave regresyon analizi yürütülmemiştir. Buna göre; **H₁₄ Ret, H₀ Kabul**

H₁₆ Hız Saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğuna anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmaktadır.

H₀ Hız Saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi yoktur.

Hız Saplantısı alt boyut puanı ile İş Yeri Mutluluğu puanı arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Buna göre; **H₁₅ Ret, H₀ Kabul**

H₁₇ Zaman saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğuna anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmaktadır

H₀ Zaman saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi yoktur.

Zaman Saplantısı alt boyut puanı ile İş Yeri Mutluluğu puanı arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Buna göre; **H₁₆ Ret, H₀ Kabul**

H₁₈ Zaman saplantısı alt boyutunun içsel motivasyona pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H₀ Zaman saplantısı alt boyutunun içsel motivasyon üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi yoktur.

Zaman Saplantısı alt boyut puanı ile İçsel Motivasyon Ölçek puanı arasında pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre; **H₁₇ Kabul, H₀ Ret**

H₁₉ Zaman saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğuna etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisi bulunmaktadır.

H₀ Zaman saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisi yoktur.

İş Yeri Mutluluğunun Zaman Saplantısı alt boyutundan etkilenmesi için kurulan model anlamlı değildir ($p>0,05$). Zaman Saplantısı alt boyutu işyeri mutluluğunu anlamlı derecede yordamadığı için içsel motivasyonun aracı etkisinden söz etmek mümkün değildir. Bu nedenle ilave regresyon analizi yürütülmemiştir. Buna göre; **H₁₈Ret, H₀ Kabul**

H₂₀ Zaman saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi vardır.

H₀ Zaman saplantısı alt boyutunun işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi yoktur.

Zaman Saplantısı alt boyut puanı ile İş Yeri Mutluluğu puanı arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Buna göre; **H₁₉** Ret, **H₀** Kabul

A-tipi Kişilik Ölçeğinin İş Yeri Mutluluğu üzerindeki etkisinin testi için kurulan basit regresyon modeline göre analiz yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, İş Yeri Mutluluğunun A-tipi Kişilik ölçeğinden etkilenmesi için kurulan model ($p<0,05$) olduğundan anlamlıdır. A-tipi Kişilik Ölçeği, İş Yeri Mutluluğunu anlamlı düzeyde yordamakta ve İş Yeri Mutluluğunda meydana gelen değişimin %3,2'si A-tipi Kişilik Ölçeği puanları ile açıklanabilmektedir.

A-tipi Kişilik Ölçeğinin İş Yeri Mutluluğu Ölçeği üzerindeki dolaylı etkisine ilişkin güven aralığı alt ve üst sınırları "0" değerini barındırmadığı için A Kişilik tipinin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisinden söz etmek mümkündür. Çoklu regresyon analizinde A-tipi Kişilik ölçeğine ilişkin anlamlılık değerinde anlamsızlaşma görülmediği için bu etkinin kısmi aracılık etkisi olduğu yorumu yapılabilir.

A-tipi Kişilik Ölçeğinin İçsel Motivasyon Ölçeği üzerindeki etkisinin testi için kurulan basit regresyon modeline ait analiz sonuçlarına göre, İçsel Motivasyon Ölçeği'nin A-tipi Kişilik ölçeğinden etkilenmesi için kurulan model anlamlıdır ($p<0,05$). A-tipi Kişilik Ölçeği, İçsel Motivasyon Ölçeğini anlamlı düzeyde yordamakta ve İçsel Motivasyon Ölçeğinde meydana gelen değişimin %1,2'si A-tipi Kişilik Ölçeği puanları ile açıklanabilmektedir.

Sonuç olarak yapılan analizlerde ana hipotez doğrulanmıştır. Öğretmenlerin işyeri mutluluğu onların A tipi kişilik olup olmamalarına göre farklılık göstermekte olup A tipi kişilik olanların işyeri mutluluğunda azalış bulunmaktadır. Bununla beraber öğretmenlerin içsel motivasyon düzeyi de buna aracılık etmektedir.

Sonuç ve Tartışma

Daha önce de değindiğimiz gibi özellikle A tipi kişilik ve işyeri mutluluğunu ilişkisini inceleyen bir araştırma bulunmamaktadır. Bu bağlamda çalışmamızı daha önce literatürdeki benzer çalışmalarla karşılaştırdığımızda; Hindistan'da yapılmış olan çalışmaya göre, kişilik özelliklerinin akademisyenlerin işyeri mutluluğu üzerindeki olumlu etki gösterdiği saptanmıştır (Bahandari ve Gupta,2022, s.1395). Malezya'da yapılan araştırmada kişilik ve mutluluk arasında ilişki saptanmıştır (Aziz vd. 2013, s. 4210). Diğer bir araştırmada da beş büyük kişilik özelliği ile mutluluk arasında ilişki saptanmıştır (Kamilçelebi, 2022, s.365). Sivil havacılık öğrencilerine ilişkin yapılan araştırmada da kişilik özellikleri ve mutluluk ilişkisi anlamlıdır (Akduman ve Karahan, 2022 s.14). Türkiye'de yapılmış diğer bir araştırmada ise kişilik faktörleri ve mutluluk ilişkisi ile bulgular anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkiyi göstermektedir (Keçeci vd. 2021, s. 389). Araştırmamızda İş Yeri Mutluluğunun A-tipi Kişilik ölçeğinden etkilenmesi için kurulan model anlamlıdır ($p<0,05$). A-tipi Kişilik Ölçeği, İş Yeri Mutluluğunu anlamlı düzeyde yordamakta ve İş Yeri Mutluluğunda meydana gelen değişimin %3,2'si A-tipi

Kişilik Ölçeği puanları ile açıklanabilmektedir. Dolayısı ile A tipi kişilik özelliklerine sahip olup olmamanın işyeri mutluluğu üzerine anlamlı etkisi bulunmakta ve bu bakımdan benzer çalışmalarla paralellik göstermektedir. Bulgulardan anlaşılacağı üzere bireyin A kişilik tipine sahip olup olmaması işyerinde mutlu olup olmamasına etki eden bir unsurdur.

Literatür incelendiğinde spesifik olarak A tipi kişilik ve içsel motivasyon ilişkisine yönelik bir çalışma bulunmamakla beraber kişilik ve motivasyon veya A tipi kişilik ve motivasyon ilişkisine yönelik çalışmalar mevcuttur. Amerika’da meslek yüksek okulu öğrencilerinin kişilik ve akademik motivasyonlarının araştırıldığı çalışmaya göre kişilik ve akademik motivasyon ilişkisine yönelik bulgular anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkiyi göstermektedir (Clark ve Schroth, 2010, s.22). İran’da kadın olimpiyat atletleri üzerine yapılan çalışmada A veya B kişilik tipi kişiliğe sahip olmanın motivasyonla ilişkili olduğu saptanmıştır (Bahrampour ve diğ. 2022, s.1). Kuzey Kıbrıs’da Üniversite öğrencilerine yönelik yapılmış olan araştırma sonuçlarına göre kişiliğin bireyin motivasyonunun dış ve iç faktörlerini seçmesini etkilediği saptanmıştır (Keshavarz ve Hulus, 2019, s.84). Üniversite psikoloji bölümü öğrencileri üzerine yapılan çalışmada beş büyük kişilik özelliği ve başarıya motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Busato ve diğ. 2000, s.1062) Bununla beraber 2019 yılında Türk ve Yemenli sivil toplum kuruluşu çalışanları üzerine yapılmış olan çalışmada yalnızca kişiliğin alt boyutlarından “gelişime açıklığın” motivasyona etkisi saptanmış olup diğer alt boyutlarla (öz disiplin, dışadönüklük, uyumluluk ve nevrotik arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır (Balfakih, 2019, s.107). Çalışmamızda içsel Motivasyon Ölçeği’nin A-tipi Kişilik ölçeğinden etkilenmesi için kurulan model anlamlıdır ($p<0,05$). A-tipi Kişilik Ölçeği, İçsel Motivasyon Ölçeğini anlamlı düzeyde yordamakta ve İçsel Motivasyon Ölçeğinde meydana gelen değişimin %1,2’si A-tipi Kişilik Ölçeği puanları ile açıklanabilmektedir. Literatürde önceden yapılmış çalışmalara baktığımızda kişilik özellikleri ve motivasyon arasında ilişki bulunduğu bir gerçektir. Yaptığımız çalışmada da önceki çalışmalara paralel olarak A tipi kişilik ve içsel motivasyon arasında ilişki saptanmıştır. Bu sonuçlardan yola çıkarak bireylerin motive olmasını etkileyen önemli unsurlardan birinin kişilik özellikleri olduğu söylenebilir.

Literatürdeki içsel motivasyon ve işyeri mutluluğu ya da motivasyon ve mutluluk ilişkisi üzerine yapılan çalışmaları incelediğimizde; İstanbul ilinde esnek çalışma saatine göre çalışan personel üzerine yapılan çalışmada içsel motivasyonun ve mutluluğu etkilediği saptanmıştır (Taş ve Tortumlu, 2021, s. 941). Erzincan’da turizm sektöründe çalışanlara yapılan çalışmada motivasyonun işyeri mutluluğunu olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (Baş ve Alagöz, 2022, s.693). Hentbolcular üzerine yapılan bir çalışmada ise başarıya motivasyonu ve mutluluk arasında ilişki olduğu saptanmıştır (Özgün ve diğ. 2017, s.83).. İran’da üniversite öğrencileri üzerine yapılan çalışmada başarıya motivasyonunun mutluluğu etkilediği; fakat bunun cinsiyete göre farklılık göstermediği saptanmıştır (Hassanzadeh ve Mahdinejad, 2013, s.62). İran’da hemşirelik lisans öğrencileri üzerine yapılan çalışmada mutluluk ve başarıya motivasyonu arasında anlamlı ilişki saptanmıştır (Nezhad ve diğ, 2022, s.3). Yaptığımız çalışmadan elde edilen bulgular literatürdeki araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermekte ve içsel motivasyon ölçek puanı ve işyeri mutluluğu arasında pozitif yönlü orta bir ilişki, bulunmaktadır. Buna göre içsel olarak motive olmuş bireylerin çalışma ortamlarına daha mutlu oldukları söylenebilir.

Araştırmanın sınırlılığı İstanbul ilinde çeşitli kademelerde görev yapan özel ve devlet okulunda çalışan öğretmenlerden oluşmasıdır. Yapılmış olan literatür araştırmasında benzer çalışmaların genellikle paralellik gösterdiği de tespit edilmiş olsa da Türkiye'nin farklı illerinde, değişik sektör ve meslek gruplarında ya da başka bir ülkede araştırmamızdan elde ettiğimiz bulgulardan farklı sonuçlar elde edilebilir.

Araştırmamızdan elde ettiğimiz bulgular işyeri mutluluğu, içsel motivasyon ve A tipi kişilik kavramlarını kurumsal verimliliği arttırma aracı olarak kullanmak isteyen kurumlara, özellikle de eğitim kurumları ışık tutabilir. Bununla beraber daha önce de değindiğimiz gibi özellikle A tipi kişilik ve işyeri mutluluğu ilişkisine ilişkin farklı çalışma bulunmaması bakımından sonraki araştırmalara da katkı sağlayabilir.

Değerlendirme	İki Dış Hakem / Çift Taraflı Körleme
Etik Beyan	*(İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Kurul Komisyonu 10.03.2022 Tarih , 04 Nolu kararı ile Etik Kurul Kararı alınmıştır.) <i>Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.</i>
Benzerlik Taraması	Yapıldı – Ithenticate
Etik Bildirim	itobiad@itobiad.com
Çıkar Çatışması	Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.
Finansman	Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.
Yazar Katkıları	Çalışmanın Tasarlanması: 1. Yazar (%50), 2. Yazar (%50) Veri Toplanması: 1. Yazar (%50), 2. Yazar(%50) Veri Analizi: 1. Yazar (%50), 2. Yazar(%50) Makalenin Yazımı: 1. Yazar (%50), 2. Yazar(%50), Makale Gönderimi ve Revizyonu: 1. Yazar (%50), 2. Yazar(%50)

Peer-Review	Double anonymized - Two External
Ethical Statement	*(İstanbul Aydın University Rectorate, Ethics Committee Decision was taken with the decision dated 10.03.2022, numbered 04 of the Presidency of the Publication Ethics Committee.) * It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited.
Plagiarism Checks	Yes - Ithenticate
Conflicts of Interest	The author(s) has no conflict of interest to declare.
Complaints	itobiad@itobiad.com
Grant Support	The author(s) acknowledge that they received no external funding in support of this research.
Author Contributions	Design of Study: 1. Author (%50), 2. Author (%50) Data Acquisition: 1. Author (%50), 2. Author (%50) Data Analysis: 1. Author (%50), 2. Author (%50) Writing up: 1. Author (%50), 2. Author (%50) Submission and Revision: 1. Author (%50), 2. Author (%50)

Kaynakça / References

Abdullah, A., and 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), ss.80-83.

Abraham, S. (2015), Factors influencing workplace happiness among employees in software companies in Bangalore, *International Journal of Research in Applied Management Science&Technology II (I)*, ss.2410-2456

Acharya, N. ve Joshi, S. (2009), Influence of parents' education on achievement motivation of adolescents, *Indian Journal Social Science Researches*, 6(1), ss.72-79

Akduman, G., ve Karahan, G. Dijital Çağda ETİK Değerlere Yatkinlik ve Mutluluk Arasındaki İlişkinin Kişilik Çerçevesinde İncelenmesi: Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Öğrencileriyle Bir Araştırma. *FSM Mesleki Bilimler Dergisi*, 1(1), ss.1-20.

Akın, O. Ve Aktar, A. (2019), Muhasebe meslek mensuplarında mesleki yabancılaşmanın işyeri mutluluğu üzerine etkisi: burdur ili ve Bucak ilçesinde bir araştırm", *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(2), ss.1-24

Ali, Aksu, Nejat, İ. R. A., Yalçınkaya, M., ve Yurttaş, A. (2017). Öğretim Elemanlarının İş Erteleme Davranış Düzeyleri ile A-Tipi Kişilik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(5), ss.2445-2458.

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), ss. 203-215

Amani Nezhad, J., et. al (2022). Happiness and achievement motivation among Iranian nursing students: a descriptive correlational study. *BioMed Research International*, Vol. 2022(2022), ss. 2-10

Ayalew, E., vd. (2021). Intrinsic motivation factors associated with job satisfaction of nurses in three selected public hospitals in Amhara regional state, *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 15(2021), ss. 1-6

Aziz, R., vd. (2014). Personality and happiness among academicians in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (116), ss. 4209-4212.

Bahrampour, S. vd. (2022). The Role of Personality Types, Perception of Success and Regulation of Sports Behavior in Motivation of Sports Participation in Non-Athlete Female Students: a self-determination theory Approach. *Sport Psychology Studies (ie, mutaleat ravanshenasi varzeshi)*, 11(41), ss. 195-220.

Balfakih, D. (2019). Çalışanın kişilik özellikleri ve psikolojik güçlendirmenin iş motivasyonu üzerine etkileri: Türkiye ve Yemen uygulaması, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, s.107

Baltaş, A. ve Baltaş. Z. (2004), *Stres ve Başa Çıkma Yolları* (22nci Basım), İstanbul, Remzi Kitabevi, ss. 147-148

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), s. 1173

Basit, A. vd. (2018). The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity, *KnE Social Sciences.*, 3(10), s.793

Bastari, A. vd. (2020). Digitalization in banking sector: the role of intrinsic motivation. *Heliyon*, 6(12), ss.2-12

Batıgün, A. D., ve Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumunu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), ss.32-45.

Bhandari, S. vd. (2022) Effect Of Personality Types on Workplace Happiness Of University Teachers In Delhi/NCR. (17), ss.1388-1398

Bhatia, A., and Mohsin, F. (2020). Comprehensive literature review on workplace happiness linked to employee outcomes. *Test Engineering and Management*, May-June, (83), ss.29266-29279.

Bravo, E., Amante, B., Simo, P., Enache, M., & Fernandez, V. (2011). Video as a new teaching tool to increase student motivation. In *2011 IEEE global engineering education conference (EDUCON)* (pp. 638-642). IEEE.

Busato, V. vd. (2000). Intellectual ability, learning style, personality, achievement motivation and academic success of psychology students in higher education. *Personality and Individual differences*, 29(6), ss.1057-1068.

Cameron, J.,ve Pierce, W. D. (1994), "Reinforcement, reward, and intrinsic motivation: A meta-analysis", *Review of Educational research*, 64(3), s.364

Caplan, R. D., ve Jones, K. W. (1975). Effects of work load, role ambiguity, and type A personality on anxiety, depression, and heart rate. *Journal of applied psychology*, 60(6), s.713.

Clark, M. H.,ve Schroth, C. A. (2010). Examining relationships between academic motivation and personality among college students. *Learning and individual differences*, 20(1), ss.19-24.

Çiçek, İ. ve Aslan, A. E. (2019). Kişilik ile ayrışma bireyleşme arasında akran ilişkilerinin aracılığı. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(4), ss.2642-2671.

DeCarlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological methods*, 2(3), s.292.

Demircioğlu, M.A. and Chen, C.A. (2019), "Public employees' use of socialmedia:Its impact on need satisfaction and intrinsic work motivation", *Government Information Quarterly*, (36), s.52

Doğan, S., ve Aslan, M. (2018). Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3), ss.112-125.

Durna, U. (2004). Stres, A ve B tipi kişilik yapısı ve bunlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(1), ss.191-206.

Eren, E. (2017), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayıncılık, İstanbul, s.83

Ergün, Kara.,ve Başboğa, M. İ. (2022),İşyeri Mutluluğu ve İş Tatmini İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolünün Belirlenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), ss.364-384.

Erhan, T. (2021) “İşyeri mutluluğu: Bir kavram incelemesi”, *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(38), s.5690

Feist, J. ve Feist, G. J. (2008). *Theories of Personality*. McGraw–HillPrimis. s.4

Fisher, C. D. (2010), Happiness at work, *International journal of management reviews*, 12(4), s.384

GhorbaniAmir, H. (2011). Relationship between Type A personality and mental health. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (30), ss.2010-2018.

Griffiths, M. D., ve Dancaster, I. (1995). The effect of Type A personality on physiological arousal while playing computer games. *Addictive behaviors*, 20(4), 543-548

Groeneveld, R. A., & Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *Journal of the Royal Statistical Society: Series D (The Statistician)*, 33(4), 391-399.

Güney, S. (2007), *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Basım, Ankara. s. 294

Güney, S. (2011), *Örgütsel Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, 1. Basım, Ankara, s.54

Güney, S. (2017), *Yüksek Lisans, Doktora ve Doçentlik Sınavı İçin Yönetim ve Organizasyon El Kitabı*, Nobel Yayınevi, 2.Basım, Ankara. s.294

Hassanzadeh, R., and Mahdinejad, G. (2013). Relationship between happiness and achievement motivation: A case of university students. *Journal of Elementary Education*, 23(1), s.53-65.

Hopkins, K. D. ve Weeks, D. L. (1990). Tests for normality and measures of skewness and kurtosis: Their place in research reporting. *Educational and psychological measurement*, 50(4), ss.717-729.

Jain, S., & Sharma, V. (2019). What Determines Workplace Happiness?. *Research Journal of Humanities and Social Sciences*, 10(2), ss.495-502.

Joo, B. K. ve Lee, I. (2017, August), “Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being”, *In Evidence-based HRM: A global forum for empirical scholarship*, Emerald Publishing Limited. 5(2), s.209

Jumaboyev, J. S. ve Daminova, G. O. (2019). Role of Teachers’ Motivationin Teching, *Вопросы науки и образования*, (3)47, s. 84

Kamilcelebi, H. (2022). Effects of the COVID-19 Pandemic on Happiness and Socioeconomic Conditions: Differences Across Countries and Individuals' Personality Traits. *Journal of Economic Policy Researches*, 9(2), 353-372.

Kandemir, H. ve Özdaşlı, K. (2019), “Olumlu İnfornel İletişimin Personel Güçlendirme Aracılığı İle İş Yeri Mutluluğuna Etkisi: Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma”, *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), s.254

Karasar, N. (2009), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 2. Baskı. Nobel Yayınları, Ankara., s.77

Keçeci, H. S., vd. (2021). Dijital Bağımlılık ve FoMo, Kişilik Faktörleri ve Mutluluk ile İlişkisi: Üniversite Öğrencileri İle Bir Uygulama. *Bağımlılık Dergisi*, 22(4), ss.379-394.

Keshavarz, M. H., and Hulus, A. (2019). The effect of students' personality and learning styles on their motivation for using blended learning. *Advances in Language and Literary Studies*, 10(6), ss.78-88.

Kun, A, ve Gadanecz, P. (2019), "Work place happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers", *Current Psychology*, 4(1), s.2

Kurtuluş, K. (2004), *Pazarlama Araştırmaları*, Genişletilmiş Yedinci Basım, Literatür Yayıncılık Dağıtım Pazarlama San. Tic. Ltd. Şti, İstanbul., s.252

Lelord, F. and C. Andre. (2001), "Zor Kişilikler"le Yaşamak, (Çev. Rifat Madenci), İstanbul, İletişim Yayınları, s.162.

Lindner, J. R. (1998). Understanding employee motivation. *Journal of extension*, 36(3), s.1

Mogilner, C, (2012), How happiness affects choice, *Journal of Consumer Research*, 39(2), s.429

Moors, J. J. A. (1986). The meaning of kurtosis: Darlington reexamined. *The American Statistician*, 40(4), 283-284.

Murat, B. A. Ş., ve Alagöz, G. Çalışan motivasyonu İle İşyeri Mutluluğu Arasındaki İlişkide Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü. *Verimlilik Dergisi*, (4), 693-706.

Murray, H. A. ve Kluckhohn, C. (1948). Outline of a conception of personality, *personality in nature, society, and culture*, 7(3), ss. 3-32

Nehme, M. (2010), E-learning and Student's Motivation, *Legal education review*, 20(1/2), s.224

Oudeyer, P. Y. ve Kaplan, F. (2009), "What is intrinsic motivation? A typology of computational approaches", *Frontiers in neurorobotics*, 1(6), s.1

Owler, K. (2012). Facilitating internal motivation: Impacts of the life code matrix model on working life. 10(2), *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, ss.65-75

Önen, S. M., ve Kanayran, H. G. (2015). Liderlik ve motivasyon: kuramsal bir değerlendirme. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 43-64.

Özcan, M. (2021). *Benlik belirginliği, psikolojik güçlendirme ve içsel motivasyon arasındaki ilişkiler*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.26

Özgün, A., ve diğ.(2017). Hentbolcuların spora özgü başarı motivasyonu ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (UKSAD)*, 3(Special Issue 2), 83-94.

Özkes, S. vd. İşyeri mutluluğu: *Örgütsel Davranışta Ölçek Araştırmaları, (II)*,Eğitim Yayınevi s.165.

Özsoy, E. (2013). *A tipi ve b tipi kişilik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*, Yayınlanmamış Doktora tezi, Sakarya Üniversitesi, s.33

Pertev, E. (2006). *A tipi ve B tipi kişilik özellikleri ile stres arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, s.45

Polatçı, S., ve Ünüvar, H. İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ): Bir Ölçek Geliştirme çalışması, *Journal of Research in Business*, 6(1), s.181

Rao, Gudivada Venkat; Vijayalakshmi, D. ve Goswami, Rama. (2018) A study on factors of workplace happiness. *Asian Journal of Management*9(1), ss.251-260.

Rosenman, R. H., ve Friedman, M. (1974). Neurogenic factors in pathogenesis of coronary heart disease. *Medical Clinics of North America*, 58(2), ss.269-279.

Rowshan, A. *Stres Yönetimi* (2000), (İkinci Basım), İstanbul, Sistem Yayıncılık, s.141

Sabuncuoğlu, Z.ve Tüz, M., (2008), *Örgütsel Psikoloji*, (4. Baskı). Bursa: Furkan, s.3

Sakallı, A. E. (2019). A Tipi ve B Tipi Kişilik Özelliğine Sahip Bireylerde İş Doyumu Ve Kazalanma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ohs Academy*, 2(1), ss.11-31.

Sakitri, G. (2020). The relationship among student stress, Type A personality, and academic performance in a business school in Indonesia. *Journal of Education for Business*, 95(3), ss.169-179.

Salas-Vallina, A.,ve Alegre, J. (2021), "Happiness at work: Developing a shorter measure", *Journal of Management & Organization*, 27(3), s.93

Seyidoğlu, H. (1993), *Bilimsel Araştırma ve Yazma El Kitabı* (Genişletilmiş 5. Baskı), Gutem Yayınları, İstanbul, s.25

Skudiene, V., and Auruskeviciene, V. (2012). The contribution of corporate social responsibility to internal employee motivation. *Baltic journal of management*, 7(1), s. 53

Şahin, N. H., Güler, M. ve Basım, H. N. (2009). A tipi kişilik örüntüsünde bilişsel ve duygusal zekânın stresle başa çıkma ve stres belirtileri ile ilişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20(3), ss. 243-254.

Tarhan, N. (2002). Stresi mutluluğa dönüştürmek (2. Baskı). İstanbul: Timaş, s.28

Taş, M. A., ve Tortumlu, M. (2021). Esnek çalışma ortamındaki çalışanlarda öz kontrol ve öz yönetim, içsel motivasyon ve mutluluk ilişkisine dair bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(31), ss.940-954.

Uchida, Y. ve Oishi, S. (2016). The happiness of individuals and the collective. *Japanese Psychological Research*, 58(1), ss. 125-141.

Uğurlu, E. (2023). *Ekonometri Uygulamaları Kılavuzu*. Lap Lambert Academic Publishing, s.8

Varias ve Seniati (2018),The role of work-life balance as a mediator between psychological climate and organizational commitment of lecturers in higher education institutions, *Perspectives from Psychology and Behavioral Sciences*, 7(9), s.376

Vivek, S. ve Sonam, J. (2018), "Happiness at the Workplace: A Conceptual

Recapitulation", *Asian Journal of Management*, 9(3), s.1090

Wesarat, P. O. (2014), "A conceptual framework of happiness at the workplace", *Asian Social Science*, 11(2), s.78

Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S. (2014). SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri (4. Baskı). *Ankara: Detay Yayıncılık*. s.45

Yılmaz, V. ve Dalbudak, Z. İ. (2018). Aracı Değişken Etkisinin İncelenmesi: Yüksek Hızlı Tren İşletmeciliği Üzerine Bir Uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), ss. 517-534.

Yoder L. (1987) "Modifying the Type A Behavior Pattern", *Journal of Religion and Health*, 26(1), s.58

Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G.(2016), *Bireysel mutluluk ve işkoliklik ilişkisi*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (31), s.98