

Araştırma Makalesi / Research Article

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

Hande ÜNÜVAR¹ , Sema POLATCP² 

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluk üzerindeki etkisini tespit etmek ve bu etkileşimde iş yaşam dengesinin aracılık rolü olup olmadığını belirlemektir. Araştırmada veriler, Türkiye’de kamu veya özel sektörde çalışan toplam 400 katılımcıdan kota örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Katılımcılardan veriler anket tekniğiyle toplanmıştır. Elde edilen bu veriler araştırmanın amacı kapsamında oluşturulan modeli test etmek için aracılık analizi ile değerlendirilmiştir. Verilerin analiz edilmesiyle elde edilen sonuçlara bakıldığında araştırma değişkenleri arasında bir aracılık rolünün bulunmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte değişkenlerin alt boyutlarına bakıldığında ise, iş-özel hayat gelişimi ve işin özel hayata müdahalesi boyutlarının duygusal denge ile yönetici ve iş yeri kaynaklı mutluluk arasındaki etkileşiminde kısmi aracılık rolünün olduğu sonucu elde edilmiştir. Alan yazın incelendiğinde tüm bu değişkenlerin bir arada ele alındığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ayrıca çalışmada değişkenlerin tüm alt boyutları ayrıntılı bir şekilde analize dahil edildiğinden, bu durum araştırmayı hem özgün hale getirdiği hem de yazındaki bir boşluğu kapatmaya katkıda bulunabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Mutluluk, İşte Mutluluk, İş Yaşam Dengesi, Doğrulamalı Faktör Analizi.

JEL Sınıflandırması: M12, M19, I31, D23.

THE MEDIATING ROLE OF WORK-LIFE BALANCE IN THE EFFECT OF FIVE FACTOR PERSONALITY TRAITS ON HAPPINESS AT WORK

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of five factor personality traits on happiness at work and to determine whether work-life balance has a mediating role in this interaction. In the study, data were collected from a total of 400 participants working in the public or private sector in Turkey by quota sampling method. Data from the participants were collected by questionnaire technique. When the results obtained by analyzing the data are examined, it has been determined that there is no mediating role between the research variables. On the other hand, when the sub-dimensions of the variables are

¹ Bu makale Hande Ünüvar tarafından hazırlanmış, Doç. Dr. Sema Polatçı danışmanlığında yürütülmüş olan “İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ): Bir Ölçek Geliştirme Çalışması ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İşte Mutluluk Üzerindeki Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

¹ Dr., hande.unuvar@gmail.com

² Prof. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, Tokat, Türkiye, sema.polatci@gop.edu.tr

examined, it is concluded that the dimensions of the work interference with personal life and the work enhancement of personal life have a partial mediation role in the interaction between emotional stability and the manager and workplace-induced happiness. When the literature was examined, no study was found in which all these variables were considered together. In addition, since all sub-dimensions of the variables were included in the analysis in detail, it is thought that this situation both makes the research unique and may contribute to filling a gap in the literature.

Keywords: Five Factor Personality Traits, Happiness, Happiness at Work, Work Life Balance, Confirmatory Factor Analysis.

JEL Classification Codes: M12, M19, I31, D23.

EXTENDED SUMMARY

Research Purpose

The aim of this research is to determine the effect of five factor personality traits on happiness at work and to determine whether work-life balance has a mediating role in this interaction. Since A study examining these variables together has not been found in the literature, and all sub-dimensions of the variables were included in the analysis in detail, it is thought that the study is original and will contribute to closing a gap in the literature.

Population and Sample of the Research

In line with the purpose of the study, the sample of the research consists of employees working in the public or private sector in Turkey. In the research, quota sampling method was chosen in order to make a choice in accordance with the sample and to balance the distribution between different sectors (public and private). The questionnaires to be used in the research were sent to the participants in the electronic (internet) environment, and the questionnaires were delivered to 450 employees. 400 of the returned questionnaires were analysed.

Methodology

Validity and reliability analysis of each of the data collection tools used in the research was conducted. The model and hypotheses of the research were formed and shaped in the light of the information obtained as a result of the literature review. Regression analysis and structural equation modeling (SEM) were used to analyze the hypotheses established within the scope of the research model. When the results obtained by analyzing the data are examined, it has been determined that there is no mediating role between the research variables. On the other hand, when the sub-dimensions of the variables are examined, it is concluded that the dimensions of the work interference with personal life and the work enhancement of personal life have a partial mediation role in the interaction between emotional stability and the manager and workplace-induced happiness.

Results and Conclusion

Considering that human resources are the most important factor for businesses to provide sustainable competitive advantage today, the efficient use of these valuable resources will provide important conveniences for businesses to survive in an intense competitive environment and to achieve their goals successfully. In this direction, it becomes important for busi-

nesses to retain employees, and this is only possible if the expectations of the employees are met and they are happy within the organization. Therefore, it is of great importance for businesses that want to carry themselves to the future to ensure that their employees are happy at work, and to consider the issue of ensuring happiness from managers and workplaces, especially in line with the results obtained in this study. In this direction, businesses and managers can make important contributions to ensure the happiness of employees arising from managers and workplaces. Businesses can be careful about choosing people with high emotional balance in the recruitment process. When we look at people with high emotional balance, it is seen that they do not get angry easily, are calm and can control their emotions. From this point of view, trainings and seminars can be organized for employees on various subjects such as emotion and stress management in the workplace, and effective communication, and they can contribute to their self-development. On the other hand, in order to increase the positive interaction between work and life, arrangements can be made on issues such as flexible working hours, job sharing, reduced working hours, and job autonomy. Privileged opportunities may be offered on important days in their private lives that employees may neglect due to their work. It is important for the managers to be aware that the trainings to be given at work, the opportunities to be offered to the employees and the contributions will reflect and contribute positively to the private life of the employees, and this will be reflected positively to the organization by the employee again. For this reason, various trainings can be organized to make managers aware of this cycle and to inform them. Managers can exhibit some attitudes and behaviors aimed at raising the morale and energy of the employees with their helpful behaviors. In this direction, it can provide the flexibility that employees need with applications such as coming to work late, leaving early or long lunch hours from time to time. It can avoid actions that restrict the employee's private life and prevent them from getting out of the work (asking for a job while on leave, calling, sending e-mail, etc.).

1. Giriş

Günümüzde işletmelerin küreselleşmenin getirdiği hızlı değişime ayak uydurabilmelerinde, karlılığını artırabilme ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmelerinde en önemli faktörün insan kaynağı olduğu görülmektedir. İşletmeler elinde bulundurduğu bu kaynağı hangi oranda etkin bir şekilde kullanabilirse, yaşadığı yoğun rekabet koşullarında varlıklarını koruyabilmeleri ve hedeflenen amaçlara başarılı bir şekilde ulaşabilmeleri o kadar kolay hale gelecektir. Bu kapsamda işletmelerin çalışanlarını kaybetmemek için kendi amaçlarıyla birlikte, çalışanlarının amaçlarını da önemsemesi ve onların işte mutlu olmalarını sağlaması önemli hale gelmiştir. Son dönemlerde günümüz iş dünyasında önemi giderek artan işte mutluluk konusu yazındaki çalışmalar da yer almakta olup bu çalışmadaki değişkenlerden biri olmuştur.

İnsanların sahip oldukları kişilik özellikleri işe ve iş yerine bakış açılarını etkileyip şekillendirebilmektedir. İşletmelerin sahip olduğu insan kaynağından en iyi şekilde yararlanabilmesi onu en iyi şekilde tanıyabilmesinden, diğer kişilerden ayıran farklılıklarını ortaya koyabilmesinden yani kişilik özelliklerini anlayabilmesinden geçmektedir. Dolayısıyla çalışanları tanımak, iş yerindeki davranışlarını inceleyip iş ve iş yerine kişilik özelliklerinin ne kadar uyumlu olduklarını gözlemlemek bireylerin örgüt içerisinde verimli, etkin ve mutlu olması açısından önem arz etmesi nedeniyle, bu çalışmanın ikinci değişkeni kişilik özellikleri olarak belirlenmiştir.

İnsanoğlunun var oluşundan günümüze kadar ekonomik, kültürel, sosyal alanlarda meydana gelen değişimler, özellikle küreselleşme ve teknolojideki gelişmelerle birlikte hız kazanmıştır. Tüm bu değişimler kişilerin hem iş yaşamını hem de aile ve özel yaşamını önemli ölçüde etkilemiştir. Bakıldığında kadınların iş hayatında yer alma oranlarının artması, teknolojideki gelişme ve yeniliklerin hız kazanması, iş ortamında rekabetin artması gibi birçok değişim bireylerin iş ve iş dışındaki yaşamları birbirinden ayırmasında güçlük çekmesine neden olmuştur. Bu nedenle bireylerin hayatta aldıkları sorumlulukları üstlendikleri rollerin gerekliliklerini keyif alarak yerine getirme isteği artmıştır. Diğer bir ifadeyle yaşamlarında yer verdikleri ya da yer vermek istedikleri tüm alanlara (iş, aile, sosyal alan vb.) ayırdıkları zaman, emek ve alınan keyif açısından, dengede hissetme arzusu artmıştır. Bu doğrultuda iş ile yaşam arasında denge kurma isteği özellikle günümüzde giderek önemi artan bir konu haline gelmiş olup bu çalışmanın da son değişkenini oluşturmuştur.

Bu çalışma çerçevesinde iş yaşam dengesinin diğer iki değişkenle (işte mutluluk ve kişilik özellikleri) arasındaki etkileşimine bakıldığında, iş yaşam dengesini sağlayabilen bireylerin bu durumu iş yerine de yansıtması ve işte daha mutlu olması beklenmektedir. Bununla birlikte bireylerin sahip olduğu kişilik özellikleri onların hayata bakış açılarını, yaşam tarzlarını etkileyebilmekte, bu durum iş yaşam dengesini kurup kuramamasına yansıtılabilmektedir. Diğer bir ifadeyle bireylerin sahip oldukları farklı kişilik özellikleri onların iş ve iş dışındaki hayatlarında yaşadıkları karşısında farklı tepkiler vermesine, bu da iş ile yaşam arasında dengeyi sağlayıp sağlamamasına etki edebileceği düşünülmektedir.

Tüm bu değerlendirmeler sonucunda bu araştırmanın amacı, çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluk üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolünün olup olmadığını tespit etmektir. Bu doğrultuda rekabetin yoğun yaşandığı günümüz dünyasında kendilerini geleceğe taşımak isteyen işletmelerin mevcut iş gücünü kaybetmemek adına çalışanla-

rın işte mutlu eden ve/veya etmeyen değişkenleri neler olabileceğini ortaya koyabilmesi önem taşımaktadır. Bununla birlikte çalışanların işte mutluluk ve iş yaşam dengesi üzerinde işletmelerin en önemli kaynağı olan insan faktörünün sahip oldukları kişilik özelliklerinin önemini görmeye yönelik faydalı sonuçlar üreteceği düşünülmektedir. Bu sonuçların örgütsel amaçlara sağlayacağı katkılar göz önüne alındığında yöneticilere ve insan kaynakları uygulayıcılarına bir ışık tutulması hedeflenmektedir.

Yazına yönelik yapılan araştırmada tüm bu değişkenlerin bir arada ele alındığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Çalışmada çalışanların sahip olduğu hangi kişilik özelliklerinin işte mutlu olup olmamayı etkilediği ve hangi kişilik özelliğinin iş yaşam dengesi kurmasında kolaylık sağladığı da ortaya çıkarılacaktır. Buradan hareketle uygulayıcılara önemli geribildirimlerin geliştirilmesi beklenmekte ve sonraki çalışmalarda araştırmacılara yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle bu araştırmanın kendi alanı içerisinde özgün olacağı ve yazındaki boşlukları doldurmaya katkısı açısından da önem taşıyacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışmada değişkenlerin tüm alt boyutları ayrıntılı bir şekilde analize dâhil edilmesi de çalışmayı özgün hale getirecektir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İşte Mutluluk

Küreselleşmeyle birlikte ortaya çıkan teknolojideki gelişmeler ve beraberinde getirdiği değişimler ve yenilikler, eski rutin iş süreçlerinin hâkim olduğu iş hayatının yerini çok daha yaratıcı ve rekabetçi olmayı gerektiren bir sürece bırakmıştır. Bu durum da işletmelerin çalışanlarına, çalışanların da işe bakış açlarına yansımaktadır. Eskinin “*yeter ki iyi para versinler ne iş olsa çalışırım*” diyen çalışanları, bugün iş yerinde paradan önce mutlu olmak isteyen çalışanlar haline gelmişlerdir. İşte mutlu olan çalışan daha inovatif, üretken, başarılı ve kaliteli hizmetler vermektedir, bu da şirketin başarısına yansımaktadır (Pryce-Jones, 2010: 2). Bu durumun farkına varan işletmeler rekabet ortamında varlıklarını koruyabilmek ve sürdürülebilir bir başarı elde edebilmek için çalışanların iş yerindeki mutluluğunu ön planda tutmaya başlamışlardır. Bu farkındalık da iş yerinde mutluluk konusunun önemini giderek artırmaktadır.

Yazındaki çalışmalar incelendiğinde işte mutluluğun ne olduğuna ilişkin farklı tanımların olduğu görülmektedir. Paschoal & Tamayo (2008: 11) işte mutluluğu, iş yerindeki duygulardan ve mizahtan, yapılan işin anlamlılığına ve bireyin potansiyelinin ne kadarını gerçekleştirdiğine yönelik oluşan pozitif algı olarak tanımlamaktadırlar. Başka bir tanımda iş yerinde mutluluğu, işin kendisine, iş özelliklerine ve bir bütün olarak örgüte karşı olumlu duygular hissedilmesi olarak ifade edilmiştir (Fisher, 2010: 385). Maenapothi (2007)’ye göre ise işte mutluluk, çalışanların çalışmaktan mutlu olduğu ve kendilerini çalışıyormuş gibi hissetmediği, verimli olduğu ve hem çalışan düzeyinde hem de örgütsel düzeyde planlanan hedeflere ulaştıkları iş yerindeki bir durumu ifade etmektedir (Özmen vd., 2018: 348).

İşte mutluluk konusu yazındaki çalışmalara bakıldığında daha net anlaşılması adına farklı boyutlarla değerlendirildiği görülmektedir (Demo & Paschoal, 2013; Zheng vd., 2015; Salas-Vallina vd., 2017). Bu boyutlandırmalar içerisinde Türk kültüründe çalışanların işte mutluluğunu Polatçı & Ünüvar’ın (2021: 195) dört boyutta incelediği görülmektedir. Çalışmanın ölçeğinde de yer alan bu boyutlar bu araştırma da kullanılmış olup aşağıdaki şekilde açıklanmıştır:

Yönetici Kaynaklı Mutluluk: Yöneticilerin iş yerinde çalışanlarına karşı göstermiş oldukları davranış tarzlarının çalışanların mutluluk düzeyleri üzerindeki etkisini açıklamaktadır. Yöneticinin çalışma arkadaşlarına güven vermesi, samimi ve güler yüzlü olması, adil bir şekilde davranması, herhangi bir sorun olduğunda destek olması gibi olumlu davranışlar göstermesi çalışanların işte mutlu olmasına fayda sağlamaktadır. Buna karşın çalışanların fikirlerine değer vermeme, işle ilgili konularda sürekli baskı yapma gibi tam tersi davranışlar ise iş yerinde mutsuz olmalarına neden olabilmektedir.

İş Yeri Kaynaklı Mutluluk: İş yerinin çalışanlarına sağladığı imkanların, çalışanların işte mutluluğu üzerindeki etkisini değerlendirmektedir. İşte terfi ve ödüllendirme sistemlerinin mevcut ve adil olması, kariyer ve gelişim imkânlarının sağlanması, düzenli çalışma saatlerinin olması, kariyer ve gelişim imkânlarının sunulması gibi olanakların sağlanması çalışanların işte mutluluk düzeylerinin artmasına fayda sağlamaktadır.

Birey-İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk: Çalışanların yaptıkları işle uyum içerisinde olması, işini benimsemesi, anlamlı bulmasının işteki mutluluk üzerindeki etkisini açıklamaktadır. Kişilerin yetenek, bilgi ve becerilerinin yaptıkları işle uyum içerisinde olması, isteyken zamanın nasıl geçtiğini anlamaması, işini sevmesi, gurur duyması, topluma, insanlara faydalı olduğunu düşünmesi işte mutlu olunmasına fayda sağlamaktadır.

İş Yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk: İş yerinde bireylerin çalışma arkadaşlarıyla birbirlerine yönelik geliştirmiş oldukları tutum ve davranışların, mutlulukları üzerindeki etkisini ele almaktadır. Bireylerin çalışma arkadaşlarıyla uyum içinde çalışabilmesi, konuşup anlaşabilmesi, güvенеbilmesi, samimi ve içten ilişkiler geliştirebilmesi gibi durumlar olumlu yönde fayda sağlamaktadır. Aksi durum ise çalışanların işte mutluluklarını olumsuz yönde etkilemektedir.

2.2. İş Yaşam Dengesi

Çalışma yaşamının önemli bir boyutu olan iş ve yaşam arasındaki ilişki, çalışma olgusuna geçmiştten günümüze kadar eşlik eden bir araştırma konusu olmuştur. Sanayi devriminin başından, 21. yüzyılın gelişen ve değişen iş koşullarına dek iş ve yaşam arasındaki ilişkiler farklı açılardan ele alınıp değerlendirilmiştir (Gerçek vd., 2015: 69). Sanayi devriminden önce iş ve aile birbirinden soyutlanmamışken, Sanayi devrimiyle birlikte iş yerleri, ev ve aileden uzaklaşmış ve üretim bunların dışındaki örgütlerde gerçekleşmeye başlamıştır. Son dönemlerde sanayi sonrasına geçiş sürecinde ise yaşanan ekonomik, teknoloji, sosyal ve kültürel alanlarındaki köklü değişimler hem iş yaşamına hem de aile ve özel yaşama farklılıklar ve yeni bakış açıları getirmiştir (Kapız, 2002: 139). Bu doğrultuda özel yaşamlarında ve iş hayatında meydana gelen değişimlerin bir sonucu olarak kişilerin hem iş hem de iş dışındaki sosyal yaşamlarını birbirinden ayırt etmekte zorlanmakta ve her ikisi arasındaki sınırları korumakta güçlük çekmeye başlamaktadırlar. Bu sebeple kişilerin hayatta aldıkları sorumlulukları, üstlendikleri rollerin gerekliliklerini keyif alarak yerine getirme isteği iş ve iş dışındaki yaşam arasında bir uyum, bir denge kurma isteğini artırmış ve bu istek iş yaşam dengesi kavramını gündeme taşımıştır (Vatansever, 2010: 203).

Yazındaki çalışmalara bakıldığında iş yaşam dengesi kavramıyla ilgili çeşitli tanımlar yapıldığı görülmektedir. Lockwood (2003: 2) iş yaşam dengesini, bireyin iş ve kişisel yaşamından kaynaklanan taleplerinin dengede olması durumu şekilde tanımlamaktadır. Diğer bir ifadeyle kişilerin iş yükümlülükleri ve özel yaşamları arasındaki tatmin edici düzenleme ya

da uyumu açıklamaktadır (Sverko vd., 2002: 282). Clark (2001: 349) ise iş yaşam dengesini, kişinin hem iş ve hem de iş dışındaki hayatında sahip olduğu roller arasında minimum düzeyde uyumsuzluk yaşaması şeklinde tanımlamaktadır. Kavrama metaforik bir açıdan yaklaşan Halpern & Murphy (2005: 3), bir çalışanın tıpkı hokkabaz gibi eş, çocuk, akraba, müşteri, iş... vb. toplarını havada döndürmesini iş yaşam dengesine benzetmiştir. Onlara göre bu toplardan birinin uzun süre havada tutulması sonucunda diğer tüm topların dağılmasına, ahengin bozulmasına neden olması ise iş yaşam arasındaki dengesizliği ifade etmektedir. Farklı boyutlandırılmalar olmakla birlikte iş yaşam dengesi bu çalışmada yazında en sık karşılaşılan boyutlar çerçevesinde incelenerek değerlendirilmiştir. Boyutlar hakkında bilgiler kısaca şu şekildedir (Fisher, 2001; Fisher vd., 2009): İşin özel hayata müdahalesi: Kişinin işteki sorumluluklarının özel hayatındaki sorumlulukları yerine getirmesini engellemesi, müdahale etmesi olarak tanımlanmaktadır. Özel hayatın işe müdahalesi: Kişinin özel hayatındaki sorumluluklarının işteki sorumlulukları yerine getirmesini engellemesi olarak tanımlanmaktadır. İş özel hayat gelişimi: Kişinin iş hayatından elde ettiği bilgi, beceri ve deneyimlerin özel hayatını olumlu yönde etkilemesi olarak ifade edilmektedir. Bireyin özel hayatının iş hayatından ne ölçüde fayda sağladığını ele almaktadır. Özel hayat iş gelişimi: Kişinin özel hayatından elde ettiği bilgi, beceri ve deneyimlerin iş hayatını olumlu yönde etkilemesi diğer ifadeyle katkı sağlaması olarak ifade edilmektedir

2.3. Beş Faktör Kişilik Kuramı

İnsanlar fiziksel görünüşleriyle olduğu kadar tutum ve davranışları bakımından da birbirinden farklılıklar göstermektedirler. Nasıl ki her birey ortak biyolojik yapısına sahip olmasına rağmen birbirilerine benzemiyorsa aynı şekilde bir olay karşısında verecekleri tepkiler de birbirinden farklı olabilecektir. Çünkü bireylerin, düşünce yapıları, duyguları, çevreyi algılayış şekilleri, çevredeki olaylara yaklaşım tarzları birbirinden farklı olmaktadır (Özkalp & Kirel, 2010: 72). Bireyler arasında gözlenebilen ve bir insanı diğerinden ayıran bu farklılıklar bilim insanları tarafından klinik, eğitim ya da iş ortamlarındaki uygulamalarla uzun yıllarca araştırılmış (Can vd., 2015: 71) ve insanın ona bu bireyselliği, özgünlüğü kazandıran özellikleri “kişilik” kavramı altında açıklanmıştır (Aytaç, 2001). Yazındaki çalışmalara bakıldığında Allport (1937: 48) kişiliği, bireyin çevresine özgün ve farklı bir biçimde uyum sağlamasına neden olan psikofizik sistemlerin dinamik bir organizasyonu olarak tanımlamaktadır. Bu tanımda Allport bireyin kendine özgü duygu, düşünce ve davranışlarının benzersiz bir şekilde örgütlenip bütünleştiğini ve çevresine uyum sağlamasındaki eşsizliğini vurgulamaktadır. Cüceloğlu (2012: 404) kişiliği; bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi olarak tanımlamaktadır. Polatçı & Sobacı (2014: 64) ise kişiliği, insanın diğerlerinden ayrılarak “birey” olmasını sağlayan ve her insanı “ayrı bir dünya” yapan özellikler bütünü olarak ifade etmektedirler. Bu özellikleri nedeniyle bireylerin olay ve olgulara tepkisi farklı olabilecektir (Polatçı vd., 2015: 446). Kişiliğin tanımlanmasına ve ölçülmesine yönelik olarak pek çok kuramcının farklı çalışmaları olduğu görülmektedir (Cattell & Mead, 2008: 135; Can vd., 2015: 73). Bu çalışmalardan biri olan beş faktör kişilik kuramı kişiliğin değerlendirilmesinde sıklıkla kullanılan bir modeldir (Somer, 1998: 18). Bu çalışmada da kullanılan, beş faktör kişilik modelinde yer alan boyutlar şu şekildedir:

Dışa Dönüklük (Extraversion): Genel anlamda sosyal yönleri oldukça güçlü, konuşkan, enerjik, baskın, girişken ve kendinden emin kişilerdir (Benet-Martinez & John, 1998: 730;

McCrae & Costa, 2003: 4). Bu yapıya sahip bireyler, kendi ifade edebilen, iş birliğine yatkın ve başkalarına karşı sıcak/sevecen kişilerdir, insanlarla kolay bir şekilde tanışıp anlaşabilmekte, ilişki kurabilmektedirler, eğlenceyi seven, neşeli, hareketli, şakacı bir yapıda oldukları görülmektedir (McCrae & Costa, 1991: 368; Bono vd., 2002: 319; Somer vd., 2002: 23; Perry, 2003: 7).

Deneyime Açıklık (Openness): Kişilik yapısında bu özelliği ön planda olan bireylerin meraklı, bağımsız, yaratıcı, kültürlü, yeniliklere ve değişime açık olduğu; yeni fikirler üretmekten hoşlanan, maceracı, esnek, entelektüel merakları yüksek, yeni yöntem ve uygulamaları denemeyi hevesli, hayal gücü yüksek ve sanata karşı meraklı oldukları görülmektedir (Costa vd., 1986: 641; Perry, 2003: 8; Bitlisli vd., 2013: 462; McShane & Von Glinow, 2016: 31).

Uyumluluk (Agreeableness): Uyumluluk boyutu kişinin diğerleriyle uyum içinde olma ve insancıl yönünü göstermektedir. Uyumluluk yönü güçlü olan kişiler insanları seven, verici, vicdanlı, saygılı, affedici, nazik, merhametlidirler, rekabet yerine iş birliğini tercih etmektedirler, sıcak ve güvenilir kişilerdir, daha az kavga etmekte ve sosyal ilişkileri güçlü olmaktadır (Costa vd., 1986: 641; Zellars vd., 2000: 1576-1577; Yıldızoğlu & Burgaz, 2014: 298; Tatar vd., 2014: 185).

Sorumluluk (Conscientiousness): Sorumluluk düzeyi yüksek kişiler, düzenli, güvenilir, tedbirli, amaç odaklı, disiplinli, sistemli, azimli ve çalışkandır, ihtiyatlı davranmakta, mantık sistemi içerisinde hareketlerine yön vermektedirler. Bunun aksi durumunda sorumluluk düzeyi düşük kişiler ise, dağınık, işlerini tam yapmayan, tembelliğe meyilli, ihmalkâr, organize olamayan ve güvenilir olarak tanımlanmaktadır (Costa vd., 1986: 641; Hammond, 2001: 157; McCrae & Costa, 2003: 4; Doğan, 2013: 58; Kardeş & Şencan, 2018: 291).

Duygusal Denge (Emotional Stability): Kişinin duygusal olarak tutarlı olma, gerilimi yönetebilme derecesidir. Bu dengeyi kurabilen kişiler güvenli, sakin, geçimli, aşırı tepkiden uzak duran, endişeli olmayan özellikler göstermektedirler, kolay kolay öfkelenmezler, kendilerine güvenleri yüksek ve olumlu duygular yaşamaya eğilimlidirler (Costa vd., 1986: 641; Hammond, 2001: 157; McCrae & Costa, 2003: 4).

2.4. Beş Faktör Kişilik ve İşte Mutluluk Arasındaki İlişki

Pozitif duyguların kişilerin anlık zekâlarını genişlettiğini ve buna dayanarak güçlü kişisel özelliklerin oluştuğunu ifade eden Genişlet ve İnşa Et Teorisi, tüm pozitif duygular insanların düşünce-eylem dağarcığını genişletmekte ve fiziksel ve entelektüel kaynaklar ile sosyal ve psikoloji kaynakları dâhil birçok alanda kişisel kaynakların oluşmasında etkili olabilmektedir (Fredrickson, 2001: 218). Yazında bireylerin sahip oldukları kişilik özelliklerinin işteki mutlulukları üzerindeki etkisini değerlendirmeye yönelik araştırmalar yer almaktadır. Bunlardan bazıları ise beş faktör kişilik boyutlarının çalışanların mutluluğunu olumlu yönde etkilediğini tespit eden çalışmalarıdır (Matzler & Renzl, 2007; Goel & Singh, 2015; Mehryar & Golparvar, 2015; Okwaraji vd., 2017). Yazın ışığında kurulan hipotez aşağıda yer almaktadır:

H₁: Beş faktör kişilik özellikleri (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) işte mutluluk ve alt boyutlarını (yönetici kaynaklı mutluluk, iş yeri kaynaklı mutluluk, birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk, iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) pozitif etkilemektedir.

2.5. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki

Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşam dengesine etkisini araştıran çalışmalara bakıldığında, yazında bu konuya yönelik araştırmaların az sayıda olduğu görülmektedir. Bu çalışmalar doğrultusunda elde edilen sonuçlar incelendiğinde, genellikle beş faktör kişiliğin iş yaşam dengesini pozitif yönde etkilediğine (Gorsy & Panwar, 2016; Pandey vd., 2018; Soni & Bakhrü, 2019) yönelik sonuçların elde edildiği görülmektedir. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H₂: Beş faktör kişilik özellikleri (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) iş yaşam dengesi ve alt boyutlarını (işin özel hayata müdahalesi, özel hayatın işe müdahalesi, iş özel hayat gelişimi, özel hayat iş gelişimi) etkilemektedir.

2.6. İş Yaşam Dengesi ve İşte Mutluluk Arasındaki İlişki

Değişkenler arasındaki ilişki teori ve literatürden yola çıkarak Genişlet ve İnşa Et Teorisi (Fredrickson, 2001: 218) ile açıklamak mümkündür. Bu teoriye göre, olumlu duygusal deneyimlerin kişilerde düşünce ve eylem repertuarını genişletebileceğini; bu şekilde kişilerin yeni fiziksel, sosyal, psikolojik ve entelektüel kaynaklara kalıcı olarak sahip olabileceğini öngörmektedir. İlgili teoriden yola çıkarak, pozitif psikolojik gelişim kapasitelerinin yüksek olmasının oluşturabileceği pozitif duygusal genişleme ve inşa sürecinin etkisiyle, kişilerin işteki beklentilerinin karşılamasına yönünde olumlu duyguların oluşması kişisel yaşamından kaynaklanan talepleri karşılama konusunda denge kurabilmesine pozitif yönde katkı sağlayacağı varsayılmaktadır. Yazına yönelik incelemede bireylerin iş ile yaşam arasında kurdukları dengenin çalışma hayatlarını olumlu yönde etkileyeceği ve bu bağlamda çalışanların işte mutluluk düzeylerinin de artacağı düşünülmektedir. İş yaşam dengesinin çalışanların mutluluğunu pozitif yönde etkilediğini (Erkuş vd., 2013; Ötken & Erben, 2013; Jafri & Batra 2014; Erben & Ötken, 2014; Yang vd., 2018; John vd., 2020; Elnanto & Suharti, 2021) gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H₃: İş yaşam dengesi ve alt boyutları (işin özel hayata müdahalesi, özel hayatın işe müdahalesi, iş özel hayat gelişimi, özel hayat iş gelişimi) işte mutluluk ve alt boyutlarını (yönetici kaynaklı mutluluk, iş yeri kaynaklı mutluluk, birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk, iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) etkilemektedir.

2.7. Beş Faktör Kişilik Özellikleri, İşte Mutluluk ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki

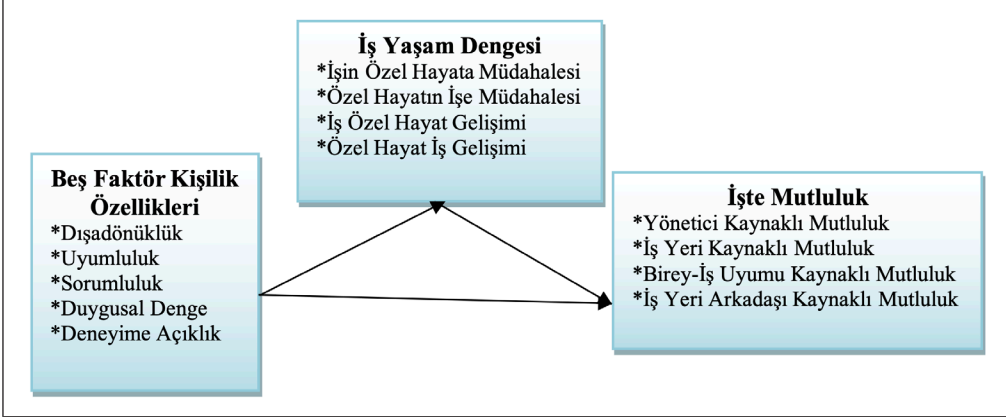
Yukarıda belirtilen tüm kavramlar arasındaki ilişkilerin literatürdeki kurumsal alt yapıları incelenerek bu çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluk üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolünün olup olmadığı tespit edilmesi amaçlanmıştır

Yazında yapılan araştırmalara bakıldığında beş faktör kişilik özellikleri, işte mutluluk ve iş yaşam dengesi kavramlarını bir arada incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu noktada çalışmanın özgün olduğu ve yazındaki bir boşluğu kapatma yönünde katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu değerlendirmeler doğrultusunda aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

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

Bu kapsamda çalışmanın araştırma modeli Şekil 1’de yer almaktadır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3. Araştırmanın Yöntemi

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’de kamu veya özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Çalışanların işte mutluluklarına ilişkin verilerin tek yönlülüğünden kaçınmak ve daha kapsamlı değerlendirme yapabilmek, farklı kişilik özelliğine sahip bireylerin iş yerinde mutlu olma konusu üzerinde etkileri ve sonuçları daha geniş bir çalışan kitlesinde değerlendirebilmek için evren bu şekilde tercih edilmiştir. Araştırmada evrene uygun olarak tercih yapabilmek, farklı sektörler (kamu ve özel) arasındaki dağılımı dengeleyebilmek adına tesadüf olmayan örnekleme yöntemlerinden kota örnekleme yöntemi seçilmiştir. Kota örnekleme, evrenin belirli özellikleri bakımından gruplara ayrıldığı ve bu grupların araştırma evrenine göre oranlandığı bir araştırma yöntemidir. Ana kütleli %95 güven aralığında temsil etme yeteneğine sahip örneklem büyüklüğü 384 olarak hesaplanmıştır (Gürbüz & Şahin, 2015: 128). Örnekleme oluşturacak 384 katılımcıyı kota örnekleme yöntemine göre belirleyebilmek için örneklem büyüklüğünün sektör dağılımındaki toplam çalışan sayısına oranı (%0,002) kullanılmıştır. Kamu ve özel sektörden örneklem alınacak işgören sayısı, bu oranla belirlenmiştir. Araştırmada kullanılacak anketler, elektronik (internet) ortamda katılımcılara gönderilmiştir. 450 çalışana kota örnekleme yöntemine uygun bir şekilde bu anketler ulaştırılmıştır. Anketlere 400 çalışan tarafından geri dönüş yapılmış ve veriler çerçevesinde analiz yürütülmüştür. Analize başlamadan önce elde edilen bu verilerde daha önceki yapılan kontrollerden ötürü herhangi bir uç ve kayıp değer bulunmadığı belirlenmiştir. Değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 değerlerinin arasında olması nedeniyle normal dağılıma sahip olduğu varsayılmıştır (Tabachnick & Fidell, 2001).

Katılımcıların %57,5’i kadın, %54’ü evlidir. % 53’ü 30-39 yaş aralığında olup %56,3’ü lisans mezunudur. İş yerindeki çalışma süreleri 1-5 yıl (%45,3) ve 6-10 yıl (%32,8) arasında yoğunlaşmaktadır. Katılımcıların %19’u kamu, %81’i de özel sektörde çalışmaktadır. Çalışmaya katılanların %42’si İç Anadolu bölgesinde yer almakta olup, bunu Marmara (%17,5) ve Akdeniz (%11,5) bölgeleri takip etmektedir. Farklı meslek gruplarından (mühendis, bankacı, hemşire, akademisyen, öğretmen, polis ..) kişiler çalışmada yer almıştır.

3.2. Veri Toplama Araçları ile Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket toplam 4 bölümden oluşmaktadır. İlk üç bölümde işte mutluluk, beş faktör kişilik ve iş yaşam dengesi ölçekleri yer alırken, son bölümde katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almıştır. Araştırmada katılımcıların anket formundaki ifadelere katılım düzeylerini belirlemek amacıyla 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Bu çalışma için Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 21.05.2020 tarihli ve 07.07 sayılı kararıyla etik onayı alınmıştır.

İş Yaşam Dengesi Ölçeği: Araştırmada çalışanların iş yaşam dengelerini ölçmek için Fisher vd. (2009) tarafından geliştirilmiş ölçek kullanılmıştır. Ölçek 17 ifadeli 4 boyuttan (işin özel hayata müdahalesi, özel hayatın işe müdahalesi, iş-özel hayat gelişimi ve özel hayat-ış gelişimi) oluşmaktadır. Toplam 11 ifade ters kodlanmıştır. Ölçekte "Özel hayatımdan dolayı işteyken moralim yüksektir.", "İşim istediğim şekilde özel hayatımı sürdürmemi zorlaştırıyor." gibi ifadeler bulunmaktadır. Ölçeğin geçerliliğini test etmek için yapılmış olan birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları Tablo 1'de görülmektedir. Uyum iyiliği değerlerine göre iş yaşam dengesi ölçeğinin yapısal geçerliliği sağlanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı boyutlar bazında 0.81 ile 0.89 arasında, genel olarak ise 0.87 olarak tespit edilmiştir. Bu değerlerin 0.70 ve üzeri olması, ölçme aracının güvenilir olduğunu göstermektedir (Şencan, 2005: 601; Şeker & Gençdoğan, 2014: 47).

İş Yerinde Mutluluk Ölçeği: Çalışanların iş yerinde mutluluklarını ölçmek için Polatçı & Ünüvar (2021) tarafından geliştirilmiş olan "İşte Mutluluk Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 36 ifadeli olup 4 boyuttan oluşmaktadır¹. Ölçeğin yönetici kaynaklı mutluluk boyutunda 14 ifade, iş yeri kaynaklı mutluluk boyutunda 8 ifade, birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk boyutunda 8 ifade ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk boyutunda da 6 ifade bulunmaktadır. Toplam 4 ifade ters kodlanmıştır. Ölçekte "İş arkadaşlarımla ilişkilerimiz samimi ve içtendir.", "Yöneticim çalışanlarına karşı adil davranır." gibi ifadeler yer almaktadır. Yapılan DFA analizi sonucunda GFI değerinde düşüklük görülmüş, yapılan modifikasyonlar sonucunda değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisine girdiği görülmüştür. Tablo 1'de görüldüğü gibi modifikasyon sonrası işte mutluluk ölçeğinin geçerliliği de sağlanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı 0,95 olup, boyutlar da 0,89 ile 0,95 arasında yer almaktadır.

Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği: Araştırmada çalışanların kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla Benet-Martinez & John (1998) tarafından geliştirilen 44 ifadeli "Beş Faktör Kişilik Envanteri" isimli ölçeği kullanılmıştır. Ölçek dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Toplam 18 ifade ters kodlanmıştır. Ölçekte, "Dışadönük, sosyal biriyim", "Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay sinirlenmem." Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması, Sümer & Sümer (2005) tarafından yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde t değeri anlamsız olan (0.01 anlamlılık düzeyinde 2.56'dan düşük olan) ifadeler çıkarılmış (Gürbüz & Şahin, 2015), gerekli modifikasyonlar yapılmış ve ölçeğin yapısal geçerliliği sağlanmıştır (Tablo 1). Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı boyutlar bazında 0,73 ile 0,84 arasında yer almaktadır.

1 Adı geçen çalışmada İşte Mutluluk Ölçeği'nin 8 ifadeli kısaltılmış formu da mevcuttur.

Tablo 1: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

	X ² /df	SRMR	CFI	NFI	GFI	RMSEA
İş Yaşam Dengesi	3,00	0,069	0,96	0,95	0,92	0,070
İşte Mutluluk (Modifikasyon öncesi)	2,69	0,060	0,97	0,96	0,82	0,065
İşte Mutluluk (Modifikasyon sonrası)	2,22	0,057	0,98	0,97	0,85	0,055
Beş Faktör Kişilik (Modifikasyon öncesi)	4,47	0,098	0,88	0,84	0,69	0,092
Beş Faktör Kişilik (Modifikasyon sonrası)	2,54	0,071	0,95	0,91	0,85	0,062
İyi Uyum	< 3	< 0,05	> 0,95	> 0,95	≥ 0,90	≤ 0,05
Kabul E.Uyum	3 < X ² /sd < 5	< 0,08	> 0,90	> 0,90	≥ 0,85	≤ 0,08

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

4. Araştırmanın Bulguları

4.1. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Analizler ve Bulgular

Öncelikle beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluk ve alt boyutları üzerindeki etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluk üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Beş faktör kişilik özelliklerine bakıldığında, uyumluluk ($\beta=0,200$, $p=0,003$) ve duygusal denge ($\beta=0,199$, $p=0,000$) boyutlarının işte mutluluğu pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Fakat dışadönüklük ($\beta=0,065$ $p=0,265$), sorumluluk ($\beta=0,064$, $p=0,367$) ve deneyime açıklık ($\beta= -0,085$, $p=0,142$) boyutlarının işte mutluluk üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluğun alt boyutları üzerindeki etkilerinin sonuçları ise şu şekildedir: Beş faktör kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu yönetici ($\beta= 0,201$, $p=0,000$) ve iş yeri kaynaklı ($\beta= 0,198$, $p=0,000$) mutluluğu, sorumluluk boyutu birey-iş uyumu kaynaklı mutluluğu ($\beta= 0,196$, $p=0,005$) pozitif yönde etkilemekte ve dışa dönüklük ($\beta= 0,153$, $p=0,010$) ve uyumluluk ($\beta= 0,292$, $p=0,000$) boyutları ise iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluğu pozitif yönde etkilemektedir. Deneyime açıklık boyutunun ($\beta=-0,042$, $p= 0,480$; $\beta=-0,088$, $p= 0,144$; $\beta=-0,026$, $p=0,645$; $\beta= -0,155$, $p=0,108$) ise işte mutluluğun alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle H_1 hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Hipotez 2'yi test edebilmek için beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Uyumluluk ($\beta= -0,192$, $p=0,007$) ve duygusal denge ($\beta= -0,110$, $p=0,048$) boyutlarının iş yaşam dengesini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Fakat dışa dönüklük ($\beta=0,091$, $p=0,139$), sorumluluk ($\beta=0,005$ $p=0,951$) ve deneyime açıklık ($\beta= -0,088$, $p=0,146$) boyutlarının iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşam dengesi alt boyutları üzerindeki etkilerinin sonuçları ise şu şekildedir: Dışa dönüklük boyutu özel hayat-iş gelişimini ($\beta=0,268$, $p=0,000$) pozitif yönde, uyumluluk boyutu özel hayatın işe müdahalesini ($\beta= -0,210$, $p=0,002$) negatif yönde, sorumluluk boyutu özel hayat-iş gelişimini ($\beta=0,141$, $p=0,043$) pozitif yönde, duygusal

denge boyutu için özel hayata müdahalesi ($\beta = -0,264, p=0,000$) ve özel hayatın işe müdahalesini ($\beta = -0,112, p=0,035$) negatif yönde, iş-özel hayat gelişimi ($\beta=0,227, p=0,000$) ve özel hayat-iş gelişimini ($\beta=0,114, p=0,027$) ise pozitif yönde etkilemektedir. Deneyime açıklık boyutunun ise iş yaşam dengesinin alt boyutları ($\beta=0,050, p=0,403$; $\beta = 0,052, p=0,365$; $\beta=0,040, p=0,494$; $\beta= 0,034, p=0,545$) üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda H_2 hipotezi kısmen desteklenmiştir.

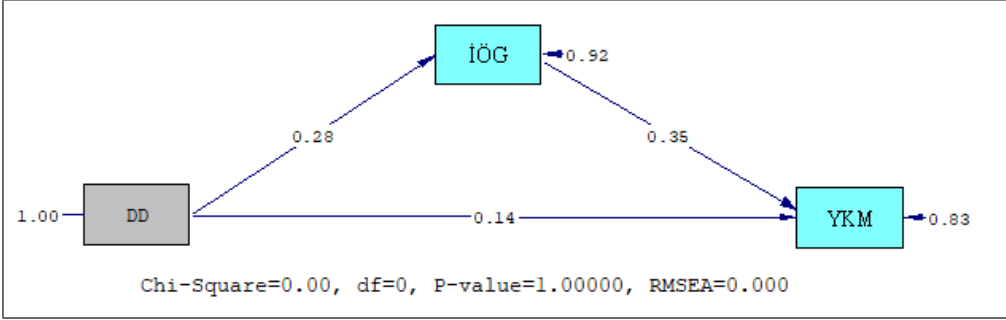
Araştırma modelinde bir diğer değişken olan iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının işte mutluluk ve alt boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılmış olan regresyon analizi sonucunda, iş yaşam dengesinin işte mutluluk ($\beta=0,058, p=0,245$) üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. İş yaşam dengesinin alt boyutlarına bakıldığında ise, işin özel hayata müdahalesinin işte mutluluğu negatif ($\beta = -0,130, p=0,012$), iş-özel hayat gelişiminin işte mutluluğu ($\beta=0,476, p=0,000$) pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte özel hayatın işe müdahalesi ($\beta=0,027, p=0,571$) ve özel hayat-iş gelişiminin ($\beta=0,015, p=0,778$) işte mutluluk üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Alt boyutlara ilişkin sonuçlar ise şu şekildedir: İşin özel hayata müdahalesi boyutunun yönetici ($\beta = -0,152, p=0,007$) ve iş yeri kaynaklı mutluluğu ($\beta = -0,133, p=0,017$) negatif, özel hayatın işe müdahalesinin birey-iş uyumunu ($\beta = -0,165, p=0,000$) negatif ve iş-özel hayat gelişimi boyutunun işte mutluluğun bütün alt boyutlarını (yönetici kaynaklı mutluluk ($\beta=0,357, p=0,000$), iş yeri kaynaklı mutluluk ($\beta=0,341, p=0,000$), birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk ($\beta=0,517, p=0,000$) ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk ($\beta=0,231, p=0,000$) pozitif yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir. Özel hayat-iş gelişimi alt boyutunun ise işte mutluluğun alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($\beta=-0,057, p=0,309$; $\beta=0,037, p=0,512$; $\beta=0,079, p=0,106$; $\beta=0,063, p=0,288$). Bu doğrultuda H_3 hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Araştırma hipotezlerinin son kısmında beş faktör kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) işte mutluluk üzerindeki (yönetici kaynaklı mutluluk, iş yeri kaynaklı mutluluk, birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) etkisinde iş yaşam dengesinin (işin özel hayata müdahalesi, özel hayatın işe müdahalesi, iş-özel hayat gelişimi, özel hayat-iş gelişimi) aracılık rolü olup olmadığına ilişkin hipotez, yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılarak test edilmiştir. Aracılık testi Baron & Kenny (1986) aracılık teorisi temel alınarak yapılmıştır.

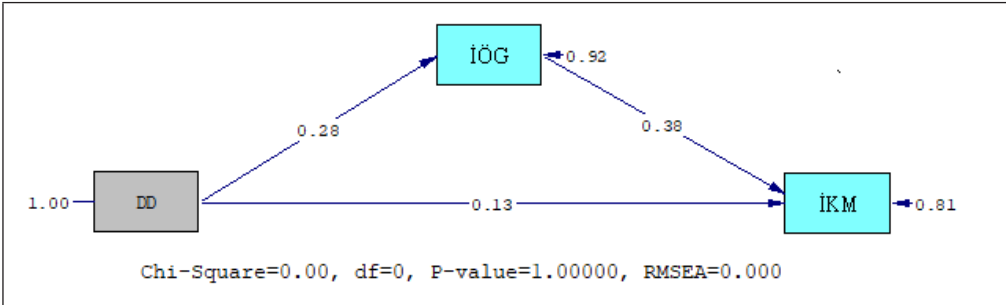
Bu doğrultuda bu aşamaya kadar yapılan analizler çerçevesinde Baron & Kenny'nin (1986) aracılık için önerdiği ilk üç varsayımı sağlayan değişkenlerin, son varsayımı sağlayıp sağlamadıklarını test etmek için değişkenlerin her biri ayrı ayrı aracılık analizine tabi tutulmuş ve yapısal modeli test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıda detaylı olarak yer verilmiştir.

Şekil 2: Duygusal Dengenin (DD) Yönetici Kaynaklı Mutluluk (YKM) Üzerindeki Etkisinde İş Özel Hayat Gelişiminin (İÖG) Aracılık Rolü



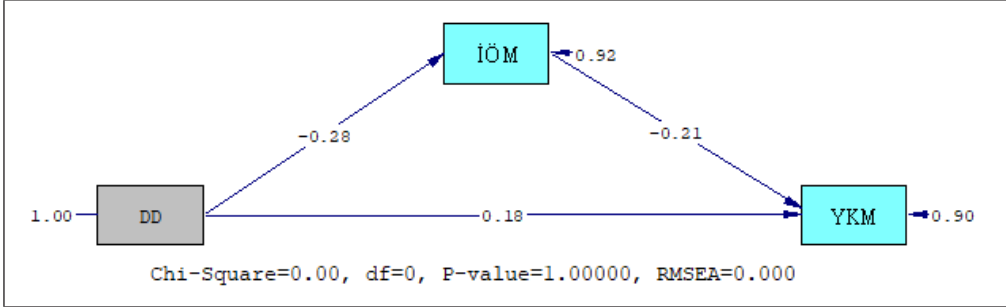
Araştırma modelinde yer alan duygusal dengenin (bağımsız değişken), yönetici kaynaklı mutluluk üzerindeki etkisine (bağımlı değişken) ilişkin ilk durumda β değeri 0,20 iken aracı değişken olan iş özel hayat gelişimi analize dahil edilmesiyle bu değer Şekil 2’de görüldüğü üzere 0,14’e düşmüştür. Nihai modelin uyum iyilik değeri “mükemmel” olarak ($X^2/df=0,00$ $p=1,00000$, $RMSEA=0,000$) belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda duygusal dengenin yönetici kaynaklı mutluluk üzerindeki etkisi azaldığı ancak tam olarak ortadan kalkmadığı için iş-özel hayat gelişiminin söz konusu etki üzerinde “kısmi aracılık” rolüne sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca yapılan Sobel testi neticesinde aracılık analizinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($z= 3,72$; $p<0,001$).

Şekil 3: Duygusal Dengenin (DD) İş Yeri Kaynaklı Mutluluk (İKM) Üzerindeki Etkisinde İş Özel Hayat Gelişiminin (İÖG) Aracılık Rolü



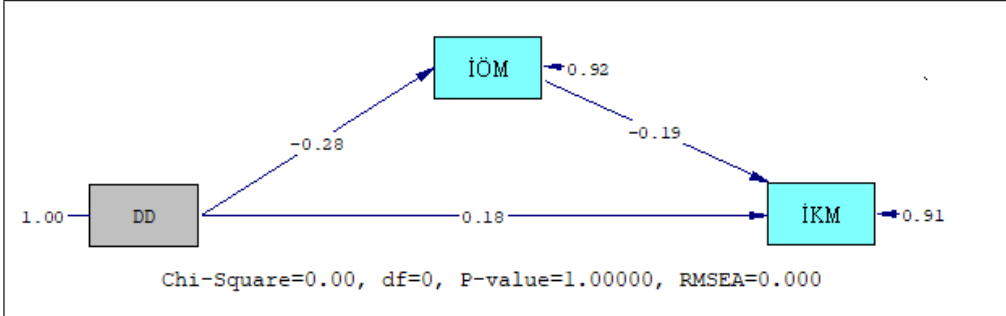
Araştırma modelinde yer alan duygusal dengenin (bağımsız değişken), iş yeri kaynaklı mutluluk üzerindeki etkisine (bağımlı değişken) ilişkin ilk durumda β değeri 0,19 iken aracı değişken olan iş-özel hayat gelişimi analize dahil edilmesiyle bu değer Şekil 3’te görüldüğü üzere 0,13’e düşmüştür. Model “mükemmel uyum” ($X^2/df=0,00$ $p=1,00000$, $RMSEA=0,000$) değerlerine sahiptir. Bu sonuçlar çerçevesinde duygusal dengenin iş yeri kaynaklı mutluluk üzerindeki etkisi azaldığı ancak tam olarak ortadan kalkmadığı için iş özel hayat gelişiminin söz konusu etki üzerinde “kısmi aracılık” rolüne sahip olduğu görülmektedir. Yapılan Sobel testi neticesinde aracılık analizinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($z= 3,80$; $p<0,001$).

Şekil 4: Duygusal Dengenin (DD) Yönetici Kaynaklı Mutluluk (YKM) Üzerindeki Etkisinde İşin Özel Hayata Müdahalesinin (İÖM) Aracılık Rolü



Araştırma modelinde yer alan duygusal dengenin (bağımsız değişken), yönetici kaynaklı mutluluk üzerindeki etkisine (bağımlı değişken) ilişkin ilk durumda β değeri 0.20 iken aracı değişken olan işin özel hayata müdahalesi boyutu analize dahil edilmesiyle bu değer Şekil 4'te görüldüğü üzere 0.18'e düşmüştür. Nihai modelin uyum iyilik değeri "mükemmel" olarak ($X^2/df=0,00$ $p=1,00000$, $RMSEA=0,000$) belirlenmiştir. Bu değerlendirmeler doğrultusunda duygusal dengenin yönetici kaynaklı mutluluk üzerindeki etkisi azaldığı ancak tam olarak ortadan kalkmadığı için işin özel hayata müdahalesi söz konusu etki üzerinde "kısmi aracılık" rolüne sahip olmaktadır. Yapılan Sobel testi neticesinde aracılık analizinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($z= 3,15$; $p<0,001$).

Şekil 5: Duygusal Dengenin (DD) İş Yeri Kaynaklı Mutluluk (İKM) Üzerindeki Etkisinde İşin Özel Hayata Müdahalesinin (İÖM) Aracılık Rolü



Araştırma modelinde yer alan duygusal dengenin (bağımsız değişken), iş yeri kaynaklı mutluluk üzerindeki etkisine (bağımlı değişken) ilişkin ilk durumda β değeri 0.19 iken aracı değişken olan işin özel hayata müdahalesi analize dahil edilmesiyle bu değer Şekil 5'te görüldüğü üzere 0.18'e düşmüştür. Nihai modelin uyum iyilik değeri "mükemmel" olarak ($X^2/df=0,00$ $p=1,00000$, $RMSEA=0,000$) belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi azalmasından dolayı duygusal dengenin iş yeri kaynaklı mutluluk üzerindeki etkisinde işin özel hayata müdahalesinin "kısmi aracılık" rolünü sahip olduğu görülmektedir. Yapılan Sobel testi neticesinde aracılık analizinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($z=2,99$; $p<0,001$).

Tüm bu değerlendirmeler ışığında, Baron & Kenny (1986)'nin aracılık testi için belirlediği kriterler çerçevesinde, araştırma değişkenleri arasında bir aracılık rolünün bulunmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte araştırma değişkenlerinin alt boyutları da aynı kriterler içerisinde değerlendirilmiştir. Kriterleri sağlayan değişkenlerin alt boyutlarından sadece iş-özel hayat gelişimi ve işin özel hayata müdahalesi boyutlarının duygusal denge ile yönetici kaynaklı mutluluk ve iş yeri kaynaklı mutluluk arasındaki etkileşiminde kısmi aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlar açısından ise herhangi bir aracılık rolü tespit edilememiştir. Bu nedenle H_4 hipotezi kısmen desteklenmektedir.

5. Sonuç ve Öneriler

İşletmelerin sürdürülebilir bir rekabet üstünlüğü sağlamaları için en önemli faktör, sahip oldukları insan kaynağıdır. İşletmeler sahip oldukları bu değerli kaynağı ne derece verimli kullanırlarsa, bu yoğun rekabet ortamında ayakta kalmaları ve hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşmaları o derece kolay olacaktır. Bu doğrultuda, işletmelerin çalışanları elde tutabilmesi önemli hale gelmekte bu da ancak çalışanların beklentilerinin karşılanmasıyla, örgüt içerisinde mutlu olmalarıyla mümkün olabilmektedir. Bu nedenle kendilerini geleceğe taşımak isteyen işletmeler çalışanların iş yerinde mutlu olması konusu dikkate alması önem arz etmektedir. Çalışanların işte mutlu olmasını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu çalışmada çalışanların sahip olduğu kişilik özellikleri ve iş ve iş dışındaki yaşamları arasında denge konuları bu faktörler arasında değerlendirilmiştir. Hangi kişilik özelliklerinin işte mutlu olmasında ön planda olduğunu ortaya çıkarmak ve de iş ve iş dışındaki yaşamları arasında denge sağlayabilmesi de mutlu olması üzerinde bir etken olup olmadığı incelenmiştir. Tüm bu değerlendirmeler ışığında bu çalışmanın amacı, beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluk üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolünü belirlenmesi olarak belirlenmiştir.

Araştırmada öncelikli olarak beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluk üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Buna göre uyumluluk ve duygusal denge boyutları işte mutluluğu pozitif yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir. Bununla birlikte, beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluğun alt boyutları üzerindeki etkilerine bakıldığında ise, duygusal denge boyutunun yönetici ve iş yeri kaynaklı mutluluğu pozitif yönde etkilediği, sorumluluk boyutunun birey-iş uyumu kaynaklı mutluluğu pozitif yönde etkilediği ve son olarak dışa dönük ve uyumluluk boyutlarının iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluğu anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal dengesi yüksek olan kişiler, iş yerinde kurdukları ilişkilerde (yönetici, iş arkadaşı vb.), iş veya başka bir konuda karşılaştıkları zorluklar karşısında sakinliklerini koruyarak, endişelenmeden durumu anlamaya çalışabilecek, streslerini yönetebilecek ve sonrasında oluşabilecek sıkıntıları engelleyebilme imkanına sahip olabileceklerdir. Bu durum işteki sorunları daha rahat çözebilmesine, ileriye dönük kendini geliştirmesine, iş yerinde başarılı olmasına katkı sağlayacaktır. Bu da gerek yöneticiden gerek iş yerinin sunduğu imkânlardan (terfi ve ödüllendirme, ücret tatmini, kariyer ve gelişim imkânı gibi) olumlu geri dönüşler almasını sağlayarak işteki mutluluğa (aynı zamanda iş yeri ve yönetici kaynaklı mutluluğa) katkı sağlayabilecektir. Uyumluluk kişilik özelliğine sahip bireylerin güvenilir, sıcakkanlı, kibar olma özellikleri, onların iş yerinde sağlıklı ilişkiler kurmalarına, iş yeri arkadaşlarıyla besleyici ilişkiler geliştirmelerine katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte iş yerlerinde çatışmaya girmekten kaçınmaları ve iş birliği içerisinde hareket etmeyi tercih etmeleri karşılaştıkları problemleri daha kolay çözümlenmelerine ya da daha az problemle karşılaşmalarına olanak tanıyacaktır.

Tüm bu olumlu sonuçların da bu kişilerin olumlu duygularını ve işteki mutluluklarını (aynı zamanda iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluğu) artıracakı düşünölmektedir. Dışadönük kişilerin, konuşkan, sıcakkanlı, sosyal yönleri güçlü olması, iş arkadaşlarıyla derin ve doyurucu ilişkiler kurmasını ve geliştirmesini, birbirlerine karşı güven duygusu beslemesini sağlayacaktır. Bu da dışa dönük kişilerin olumlu duygularının artmasını, iş yeri arkadaşı kaynaklı mutlu olmalarını sağlayacakı düşünölmektedir. Sorumluluk düzeyi yüksek kişiler ise, azimli, çalışkan olmaları, disiplinli bir şekilde işlerini yürütmeleri, işlerine kendilerini vererek isteyerek çalışmalarını, kendilerini geliştirerek yaptıkları işi daha iyi öğrenmelerini sağlayabilecektir. Böylece yaptıkları işle uyumu yakalayarak mutluluğu artırabilecektir. Yazında bu konuya yönelik yapılan çalışmalara bakıldığında beş faktör kişilik özelliklerinin mutluluk/işte mutluluk üzerindeki etkisini değerlendirmeye yönelik çeşitli araştırmaların yapıldığı görölmektedir. Yazındaki yer alan çalışmalardan elde edilen bulgular (Matzler & Renzl, 2007; Goel & Singh, 2015; Mehryar & Golparvar, 2015; Okwaraji vd., 2017) ile bu çalışmanın bulguları arasında paralellik olduğu görölmektedir.

Araştırma modeli kapsamında diğeri bir analiz beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşam dengesi üzerinde bir etkisini değerlendirmeye yöneliktir. Yazında beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşam dengesine etkisini araştıran çalışmalarda genellikle (Gorsy & Panwar, 2016; Pandey vd., 2018; Soni & Bakhru, 2019) beş faktör kişiliğinin iş yaşam dengesini pozitif yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir. Bu çalışmada elde edilen sonuçlara bakıldığında ise, beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşam dengesini etkilemediği görölmektedir. Ancak bununla birlikte beş faktör kişilik özelliklerinden bazılarının iş yaşam dengesinin alt boyutlarının bazılarını etkilediği tespit edilmiştir. Dışa dönük kişilerin, sosyal yönlerinin güçlü olması, konuşkan, girişken olmaları hem aile hem sosyal hayatta sağlıklı iletişim kurabilmelerini ve oluşabilecek problemleri daha rahat çözümlenmelerini, kendilerini iyi ifade edilmelerini sağlayabilecektir. Elde ettikleri bu olumlu deneyimler de iş hayatına olumlu bir şekilde yansiyarak iş yerinde de sağlıklı ilişkiler geliştirebilmelerini, uzun dönemli arkadaşlıklar kurabilmelerini, uyumsuzlukları ve sorunları azaltabilmelerini sağlayabilecektir. Uyumluluk boyutu yüksek olan kişiler, aile veya sosyal hayatlarındaki kişilere karşı nazik, saygılı olmaları, kırıncı ve kavgacı olmaktan ziyade yapıcı, güvenilir ilişkiler geliştirmeleri olumlu geri dönüşler sağlayabilecek, iş hayatında da huzurlu ve pozitif olmalarını sağlarken çatışmaları, olumsuzlukları azaltabilecektir. Sorumluluk düzeyi yüksek olan kişiler, özel hayatlarında, kendilerini geliştirmek için kurslara gitmeleri, kendilerini ve ailelerini ihmal etmemeleri, ev işlerinde düzenli olmaları, düzenli spor yapma disiplinine sahip olmaları gibi sebeplerle, iş yerinde de düzenli, disiplinli olmakta, kontrollü davranma becerisini olumlu yönde kullanabilmektedirler. Duygusal dengesi yüksek olan kişilerin iş hayatında karşılaştıkları sorunlar karşısında sakin kalması, aşırı tepki göstermemeye dikkat etmesi, iş ya da ilişkilerde oluşabilecek stresi yönetebilmesi, sabırlı olması özel hayatında da aile, arkadaş ilişkilerinde sabırlı olmayı, sakin kalabilme becerisini olumlu yönde etkileyerek, çatışmayı, gerginliği azaltabilecektir. Ayrıca bu kişilerin özel hayatında örneğin çocukları ile iletişim kurarken sabırlı olması, arkadaşlarıyla yaşanan olumsuz bir durumda sakin kalarak, gerginliği yönetmesi iş hayatında da sabırlı ve kontrollü davranma becerilerini olumlu yönde etkileyebilecek, çatışmayı gerginlikleri azaltabilecektir.

Araştırma modeli kapsamında elde edilen diğeri bir analiz de, iş yaşam dengesinin işte mutluluk üzerindeki etkisini değerlendirmeye yöneliktir. Yazında iş yaşam dengesinin işte mutluluk üzerindeki etkisini araştıran çalışmalarda çoğunlukla iş yaşam dengesinin işte mutluluk

üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucu elde edilmiştir (Erkuş vd., 2013; Ötken & Erben, 2013; Jafri & Batra 2014; Erben & Ötken, 2014; Yang vd., 2018; John vd., 2020; Elnanto & Suharti, 2021). Bu çalışmada yapılan regresyon analizi sonucuna bakıldığında ise, iş yaşam dengesinin işte mutluluğu etkilemediği alt boyutlarından ise, işin özel hayata müdahalesinin işte mutluluğu negatif yönde, iş-özel hayat gelişiminin işte mutluluğu pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte iş yaşam dengesinin alt boyutlarının bazılarının işte mutluluğun alt boyutlarının bazılarını etkilediği analiz sonucunda elde edilmiştir. İşin özel hayata müdahalesinin işte mutluluğu (aynı zamanda yönetici ve iş yeri kaynaklı mutluluğu) negatif yönde etkilemesi, çalışanların işle ilgili sorumluluklarından dolayı özel hayatlarına zaman ve enerji ayıramadığında iş yerine, yöneticisine karşı olumsuz duygular beslemesi, işte mutlu olamaması şeklinde yorumlanabilir. Örneğin, iş yerinde yöneticinin iş konusunda sürekli baskı yapması, uzun çalışma saatleri, yetersiz ücret ve çalışma koşulları gibi durumlar çalışanın özel hayatına stres, gerginlik ve yorucu bir hayat olarak etki edecektir. Bunun sonucunda da çalışan iş yerine, yöneticiye karşı memnuniyetsiz bir tavır sergileyebilecektir. Özel hayatın işe müdahalesinin birey iş uyumunu negatif yönde etkilemesi ise, çalışanın aile veya sosyal hayatından kaynaklanan sorumluluklarından ötürü iş yerinde gergin, yetersiz ve stresli olmasına bu da işinde hevesli bir şekilde çalışmamasına, kendini işine verememesine sebep olabilir şeklinde ifade edilebilir. İş-özel hayat gelişiminin işte mutluluk ve alt boyutlarını (yönetici, iş yeri, birey-iş uyumu ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) pozitif yönde etkilemesi sonucu ise şu şekilde değerlendirilebilir; Çalışanların iş hayatında edindikleri bilgiler, tecrübeler özel hayatlarına olumlu şekilde yansımaktadır. Mesela iş yerinde işlerini bir düzen içinde yürütmeye, zamanı etkin kullanması aynı şekilde özel hayatında da aynı düzeni kazanarak birçok şeye vakit ayırmasına katkı sağlayabilecektir. Özel hayatındaki bu olumlu geri dönüşümler kişinin iş yerine de yansıyacak kişi genel anlamda iş yerinde kendini iyi hissetmesine, yönetici ve arkadaşlarıyla iyi anlaşmasına güzel iletişim kurmasına, işine kendini tamamen vermesine katkı sağlayabilecektir.

Son olarak çalışmanın nihai amacını gerçekleştirmek üzere beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluk üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Gerçekleştirilen aracılık analizinde araştırma değişkenleri arasında bir aracılık rolünün bulunmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte araştırma değişkenlerinin alt boyutlarının bazıları arasında aracılık rolüne rastlanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, iş-özel hayat gelişimi ve işin özel hayata müdahalesi boyutlarının duygusal denge ile yönetici ve iş yeri kaynaklı mutluluk arasındaki etkileşiminde kısmi aracılık rolü oynadığı görülmüştür. İşletmelerin misyon ve vizyonlarıyla doğru orantılı olarak istihdam ettiği personelin değerli ve fark yaratan nitelikte olması, işletmelerin rakipleri karşısında rekabet avantajı elde eden, sürdürülebilir kılan ve işletme hedeflerine ulaşma becerilerine sahip kazanımlar sağlayacaktır. Bu noktada, işletmenin çalışanlarını elde tutması amacıyla çalışanların işletmeden beklentilerinin karşılanması ve işletme içinde mutlu olmalarının sağlanması gerekmektedir. Dolayısıyla kendilerini sürdürülebilir kılmak isteyen işletmelerin çalışanların işte mutlu olmasını sağlaması, özellikle bu çalışmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda yönetici ve iş yeri kaynaklı mutlulukları sağlamak konusunu dikkate alması büyük önem arz etmektedir. Bu doğrultuda çalışanların yönetici ve iş yeri kaynaklı mutluluklarını sağlamaya yönelik olarak işletmeler ve yöneticiler önemli katkılar sağlayabilir. İşletmeler işe alım sürecinde duygusal denge kişilik özelliği yüksek kişileri tercih etme konusunda dikkat edebilirler. Duygusal dengesi yüksek olan kişilere bakıldığında kolay kolay öfkelenmeyen, sakin, duygularını kontrol edebilen özelliklere sahip oldukları görül-

mektedir. Bu noktadan hareketle iş yerinde duygu ve stres yönetimi, etkili iletişim kurma gibi çeşitli konularda çalışanlara eğitimler ve seminerler düzenlenebilir bu konularda kendilerini geliştirmelerine katkı sağlanabilir. Öte yandan örgütler iş ve yaşam arasında olumlu etkileşimi artırmak adına iş paylaşımı, iş özerklikleri, azaltılmış çalışma saatleri, esnek çalışma saatleri gibi konularda düzenlemeler yapılabilir. Çalışanların işleri nedeniyle ihmal edebileceği özel yaşamlarındaki önemli günlerde ayrıcalıklı imkânlar sunulabilir. Yöneticilerin işte verilecek eğitimlerin, çalışanlara sunulacak imkânların, katkıların çalışanların özel hayatına da olumlu yönde yansıyor katkı sağlayacağını ve bunun da tekrardan çalışan tarafından örgüte olumlu şekilde yansıtılacağını farkında olması önemlidir. Bu nedenle yöneticilerin bu döngünün farkında olması, bilgilendirilmesi adına çeşitli eğitimler düzenlenebilir. Yöneticiler yardımsever davranışları ile çalışanların morallerini ve enerjilerini yükseltilmeye yönelik bir takım tutum ve davranışlar sergileyebilir. Bu kapsamda çalışanların ihtiyaç duydukları uygulamalarla örneğin; zaman zaman mesai saatlerine geç başlamaları, mesaiden erken ayrılmaları veya öğle yemeği molalarında esneklik gibi konularda esneklikler sağlayabilir. Çalışanın iş dışındaki yaşamını kısıtlayıcı ve işin etkisinden çıkmayı sınırlandırıcı (izinmeyen iş isteme, e-mail gönderme, arama vb.) hareketlerden kaçınabilir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda sonraki çalışmalara ve araştırmacılara yönelik çeşitli öneriler de aşağıda maddeler halinde sunulmuştur:

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

Katkı Oranı Beyanı

Makale yazarları çalışmaya eşit oranda katkıda bulunmuşlardır.

Çatışma Beyanı

Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt Publishing.
- Aytaç, S. (2001). Örgütsel davranış açısından kişiliğin önemi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(1).
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator –mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Benet-Martinez, V., & John, O. P. (1998). Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the big five in spanish and english. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729-750.
- Bitlisli, Ö. G. F., Dinç, O. M., Çetineli, Ö. G. E., & Kaygısız, Ü. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ile akademik güdülenme ilişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 459-480.
- Bono, J. E., Boles, T. L., Judge, T. A., & Lauver, K. J. (2002). The role of personality in task and relationship conflict. *Journal of Personality*, 70(3), 311-344.
- Can, H., Aşan, Ö. & Aydın, E. M. (2015). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım.
- Cattell, H. E. P., & Mead, A. D. (2008). The sixteen personality factor questionnaire (16PF). In G. J. Boyle, G. Matthews, & D. H. Saklofske (Eds.), *The Sage handbook of personality theory and assessment, Personality measurement and testing* (pp. 35–159). Sage Publications, Inc.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348-365.
- Costa, P. T., Busch, C. M., Zonderman, A. B., & McCrae, R. R. (1986). Correlations of MMPI factor scales with measures of the five factor model of personality. *Journal of Personality Assessment*, 50(4), 640-650.
- Cüceloğlu, D. (2012). *İnsan ve davranış: Psikolojinin temel kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Demo, G., & Paschoal, T. (2013). *Well-Being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the United States comprising affective and cognitive components*. Proceeding XXXVII Encontro da ANPAD, 7-11 September. Rio de Janeiro.
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Elnanto, J. G., & Suharti, L. (2021). The impact of work from home to work life-balance and its implication to employee happiness. *International Journal of Social Science and Business*, 5(3), 311-318.
- Erben, G. S., & Ötken, A. B. (2014). Paternalist liderlik ve işe bağlı mutluluk ilişkisinde İş-yaşam dengesinin rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(22), 103-121.
- Erkuş, A, Çöpoğlu, M., & Afacan F. M. (2013, Kasım). Çalışanların iş yaşam dengesinin iş yaşamındaki mutlulukları ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri, 1. Örgütsel Davranış Kongresi içinde (s. 118-122), Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12 (4), 384-412.
- Fisher, G. G. (2001). Work/personal life balance: A construct development study. Bowling Green State University. Dissertation Doctor.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Gerçek, M., Atay, S. E., & DüNDAR, G. (2015). Çalışanların iş-yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi. *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(11), 67-86.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe yöntem analiz*. Ankara: Seçkin.
- Goel, D., & Singh, M. (2015). Personality and employee happiness: A study of working women in delhi/NCR. *Indian Journal of Health-Wellbeing*, 6(2), 143- 147.
- Gorsy, C., & Panwar, N. (2016). Work-life balance, life satisfaction and personality traits among teaching professionals. *International Journal in Management & Social Science*, 4(2), 98-105.
- Halpern, D. F., & Murphy, S. E. (2005). From balance to interaction: Why the metaphor is important. In D. F. Halpern & S. E. Murphy (Eds.), *From work-family balance to work-family interaction: Changing the metaphor* (p. 3-9). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Hammond, M. S. (2001). The use of the five-factor model of personality as a therapeutic tool in career counseling. *Journal of Career Development*, 27(3), 153-165.
- Jafri, Md. H., & Batra, M. (2014). Work-life balance and subjective well-being: Role of social support and psychological detachment. *MERC Global's International Journal of Management*, 2(4), 133-150.
- John, I., Anthony, N. K., & Bakari, D. Y. (2020). Impact of work life balance on the psychological wellbeing of employees in the university of cape coast. *Journal of Psychology*, 8(1), 8-19.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Kardaş, S., & Şencan, H. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(33), 287-299.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance: Challenges and solutions. USA: *Society for Human Resource Management*.
- Matzler, K., & Renzl, B. (2007). Personality traits, employee satisfaction and affective commitment. *Total Quality Management*, 18(5), 589-598.
- Mccrae, R. R., & Costa, P. T. (1991). The NEO Personality Inventory: Using the five-factor model in counseling. *Journal of Counseling & Development*, 69(4), 367-372.
- Mccrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. Guilford Press.
- Mcshane S. L., & Von Glinow, M. A. (2016). *Örgütsel Davranış*. (A. Günsel & S. Bozkurt, Çev.). 2.Baskı. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Mehryar, D., & Golparvar, M. (2015). An analysis of the structural relationship of big five personality factors with job happiness and career success. *British Journal of Education, Society & Behavioral Science*, 11(2), 1-10.
- Meydan, H., & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Okwaraji, F. E., Nduanya, C. U., Okorie, A., & Okechukwu, H. E. (2017). Personality traits, happiness and life satisfaction, in a sample of Nigerian adolescents. *The Journal of Medical Research*, 3(6), 284-289.
- Ötken, A. B., & Erben, G. S. (2013). The relationship between work-life balance and happiness from the perspectives of generation X and Y. *Humanities and Social Sciences Review*, 2(4), 45-53.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel davranış*. 4. Baskı. Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- Özmen, M., Bozkurt, Çetinkaya, Ö., & Şen, S. (2018). İşyeri mutluluğu ile bireysel mutluluk arasındaki ilişkiler: Mermer sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. 26. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı içinde (s.348-355). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Pandey, V. K., Shukla, T., & Nanda, A. (2018). A study on impact of personality traits on work-life balance. Paper Presents at the National Conference Perspectives and Approaches for Employable Skill Development in New India.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção E validação da escala de bemestar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Perry, S. R. (2003). Big five personality traits and work drive as predictors of adolescent academic performance. Tennessee University, Doctoral Dissertations.
- Polatci, S., & Sobacı, F. (2014). Öğrencilerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri üzerinde kişilik özellikleri ve duygusal zekâ düzeylerinin etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 50-71.
- Polatci, S., Sobacı, F., & Kaban İ. (2015, Mayıs). Beş faktör kişilik özellikleri ve kişi-iş uyumunun iş tatmini üzerine etkileri: Taşeron firma elemanları üzerine bir araştırma. Karadal, H. (Ed.), 14. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiri Kitabı içinde (s. 446-453), Aksaray Üniversitesi, Aksaray.
- Polatci, S., & Ünüvar, H. (2021). İşte mutluluk ölçeği (İMÖ): Bir ölçek geliştirme çalışması. *Journal of Research in Business*. 6(1), 177-202.
- Pryce-Jones, J. (2010). Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success. Wiley-Blackwell
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández, R. (2017). On the road to happiness at work (HAW): Transformational leadership and organizational learning capability as drivers of HAW in a healthcare context. *Personnel Review*, 46(2), 314-338.
- Soni, P., & Bakhru, K. M. (2019). Understanding triangulated collaboration of work-life balance, personality traits and eudaimonic well-being. *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 63.
- Somer, O. (1998). Türkçe’de kişilik özelliklerini tanımlayan sıfatların yapısı ve beş faktör modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42), 17-32.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanteri’nin geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Sümer, N., & Sümer, H.C. (2005). Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği (Yayımlanmamış metin).
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şeker, H., & Gençdoğan, B. (2014). *Psikolojide ve eğitimde ölçme aracı geliştirme*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sverko, B., Arambasic, L., & Galesic, M. (2002). Work-life balance among Croatian employees: Role time commitment, work-home interference and wellbeing. *Social Science Information*, 41(2), 281-301.

- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Fourth Edition, Needham Heights, MA: Allyn & Bacon
- Tatar, A., Bildik, T., Saltukoğlu, G., & Dinçel, M. G. (2014). Klinik olmayan örnekleme beş faktör kişilik envanteri belirti tarama amaçlı kullanılabilir mi? Ön çalışma. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, (4), 181-199.
- Vatansever, Ç. (2010). İş ve iş dışı yaşam dengesi. İçinde G. İslamoğlu (Ed.). *Kurumlarda iyilik var* (s.201-224). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yang, J. W., Suh, C., Lee, C. K., & Son, B. C. (2018). The work–life balance and psychosocial well-being of south korean workers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 30(1), 1-7.
- Yıldızoğlu, H., & Burgaz, B. (2014). Okul yöneticilerinin beş faktör kişilik özellikleriyle çatışma yönetimi stili tercihleri arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29-2), 295-310.
- Zellars, K. L., Perrew, P. L., & Hochwarter, W. A. (2000). Burnout in health care: The role of the five factors of personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(8), 1570-1598.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644.