

İŞ YERİ ARKADAŞLIĞININ İŞ YERİ MUTLULUĞU ÜZERİNDE ETKİSİ: İŞ YAŞAM KALİTESİNİN ARACI ROLÜ*

Ali AYVAZ², Merve GÜNEŞ³, Hüseyin ÇİÇEK⁴

Öz

Bu çalışmanın amacı, iş yeri arkadaşlığının iş yeri mutluluğuna etkisinin olup olmadığını ve etkinin var olması durumunda iş yaşam kalitesinin aracı rolünün ortaya konması amaçlanmıştır. Bu kapsamda, Isparta ilinde kozmetik alanında faaliyet gösteren firmalarındaki iş görenler örnekleminde veriler toplanmıştır. Anket yöntemiyle 215 örneklemden elde edilen veriler AMOS, SPSS ve PROCESS makrosu aracılığıyla frekans analizi, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre iş yeri arkadaşlığı boyutlarının, iş yeri mutluluğu üzerinde etki sahibi olduğu ve iş yaşam kalitesinin aracı değişken rolüne sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca iş yeri arkadaşlığı boyutlarıyla ayrı ayrı incelenen etki analizleri sonucunda Arkadaşlık Kurma Fırsatı boyutunun, Arkadaşlık Değeri boyutuna göre daha fazla oranda iş yeri mutluluğuna etki ettiği sonucu tespit edilmiştir. Bu bağlamda araştırmanın özgün sonucu ortaya konmuş, bulgular teorik ve alan yazınıyla tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Yeri Arkadaşlığı, İş Yeri Mutluluğu, İş Yaşam Kalitesi, Çalışma Yaşam Kalitesi

JEL Kodları: D23, J20, M10, M12, M19

THE EFFECT OF WORKPLACE FRIENDSHIP ON WORKPLACE HAPPINESS: THE INTERMEDIATE ROLE OF WORK LIFE QUALITY

Abstract

The purpose of this study is investigated whether workplace friendship has an impact on workplace happiness and, if so, to identify the mediating role of job life quality. To achieve this aim, data was collected from employees working in cosmetic companies in Isparta province. Data obtained from a sample of 215 participants through a questionnaire was analyzed using frequency analysis, confirmatory factor analysis, correlation, and regression analysis via AMOS, SPSS, and PROCESS macros. The research findings indicate that workplace friendship dimensions have an impact on workplace happiness and serve as a mediating variable in job quality. Furthermore, through the impact analysis of individual workplace friendship dimensions, it was found that the Friendship Opportunity dimension has a greater impact on workplace happiness more than Friendship Value dimension. Thus, the study provides original results, and the findings was discussed in relation to theoretical and the literature.

Keywords: Crafting, Workplace Happiness, Perceived Organizational Support

JEL Codes: D23, J20, M10, M12, M19

* Bu çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 07/07/2022 tarihli ve E-87432956-050.99 sayılı toplantısının 123/5 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

² Doktora Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, aliyvaz09@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4767-1931>

³ Yüksek Lisans Öğrencisi, Burdur Mehmet Akif Üniversitesi, İşletme Bölümü, mervegunes.06@yandex.com, <https://orcid.org/0000-0001-8013-4823>

⁴ Doç. Dr. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, hcecek@mehmetakif.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8284-7955>

GİRİŞ

Süratle değişmekte olan zamanın talepleri hiç şüphesiz işletmelerin de üzerinde düşünüp plan ve stratejiler oluşturmaya yol açmaktadır. Yeni gelişen veya dönüşen iş sektörleri bu değişimin en somut örnekleridir. Bu yeni olgu beraberinde iş dünyasında anlam farklılıklarına da yol açmaktadır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001, s. 20). Aynı zamanda günlük yaşamlarının önemli bir bölümünü iş yerinde geçiren bireyler, sahip oldukları yeterliliklere göre davranış farklılıkları oluşturduğu ve iş yerlerinin çalışan davranışlarına bir kaynak olduğu gözlenmektedir. İş yerlerine adanan bu derece yoğun zaman ve enerji, kişilerin sosyal, politik ve kişilerarası iletişim becerilerinin de kaynağı haline geldiği söylenebilir (Alparslan, Yastioğlu ve Taş, 2022, s. 17). Diğer bir taraftan daha genç nesillerin iş piyasalarına girmesiyle de birlikte iş kavramları, değişim ve dönüşüm göstermektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001, s. 21). Ayrıca değişen işin anlamıyla beraber iş deneyimlerin şekillenmesi ve kişisel olarak anlamlandırılması, psikoloji alanındaki çalışmalarda da (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003; Duchon ve Plowman, 2005) ele alınmıştır. Yukarıda ifade edilenler üzerine gelişen/dönüşen çalışan yapılarındaki anlam ve durumlar, iş yerleri üzerinde sıklıkla incelemelerin yapılmasına zemin hazırlanmaktadır.

Bu çalışmada ele alınan iş yeri arkadaşlığı kavramı, çalışanın rehberlik ve aidiyet duygularını yardımcı olan, işletmeler için hem pozitif hem de negatif yönde katkı sağlayan bir kavramdır (Caesens, Marique, Hanin ve Stinglhamber, 2016; Morgeson ve Humphrey, 2006; Tierney ve Tepper, 2007). Araştırmada ele alınan diğer bir kavram olan iş yeri mutluluğu, bireyin öznel iyi oluşundaki hedonik ve ökonomik mutluluk durumundan psikolojik sermayesine, pozitif psikolojiden bireyin sahip olduğu erdemlere uzanan, her durumun kendi içerisinde değerlendirildiği, örgüt için hayati öneme sahip olan şemsiye bir kavram olarak ifade edilmektedir (Alparslan vd., 2019). Araştırmada ele alınan son kavram olan iş yaşam tatmini, iş tatmini ve insan memnuniyetine katkıda bulunmanın yanı sıra işletmelerin uzun vadeli verimliliği, uyarlanabilirliği, etkinliği ve performansı için gerekli bir temel olarak ifade edilmektedir (Elizur ve Shye, 1990, s. 276).

Araştırma modeli, birçok teori ve literatürün incelenmesi sonucu iş yerinde arkadaşlık ilişkilerinin, iş yeri mutluluğuna etkisinin olup olmadığının keşfini amaçlanmıştır. Bu etkinin var olması halinde iş yaşam kalitesinin aracı rolü incelenmek istenmiştir. Geçmiş çalışmalar incelendiğinde araştırmanın uygulandığı örneklem grubuna mevcut değişkenler kullanılarak yapılan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Öte yandan iş yeri arkadaşlığı boyutlarıyla iş yeri mutluluğu üzerindeki etkinin incelenmesi araştırmanın bir diğer özgün tarafını ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçlarının, mevcut örneklem grubuna ve alan yazınına genellenebilir yorumlar ve örgütlerin insan kaynakları planlamalarında fayda sağlaması beklenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş Yeri Mutluluğu

Bireylerin öznel ve soyut şekilde kendi hayatlarının bir değerlendirmesi olan mutluluk, hiç şüphesiz çıktıkları bakımından ele alındığında her insan için gerekli ve faydalı bir durumdur. İş yeri mutluluğu ise, bireylerin performanslarını en üst düzeye çıkarmalarını ve potansiyellerine ulaşılmasını sağlamayı amaçlayan, bireyin psikolojik iyi oluşunun (Well-Being) hedonik ve ökonomik mutluluk bakımından ne şekilde desteklendiğiyle ilgilenir (Gavin ve Mason, 2004, s. 388). En genel ifadeyle iş yeri mutluluğu, çalışanların iş yerinde iyi olma, dinç ve mutlu hissetme halidir (Keyes, 2005). Ayrıca örgütler için son derece önemli olan iş yeri mutluluğu, geleceğin kaliteli çalışanlarını muhafaza ve motive eden bir olgudur (Fisher, 2010, s. 404). Çalışanların iş yeri mutluluğunu etkilen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden bazıları; iş tatmini, örgüt iklimi/kültürü, örgütsel bağlılık, bireyin motivasyonu, iş yaşam dengesi, işin anlamı, paylaşılan ortak değerler gibi faktörler örnek verilebilir (Fisher, 2010, s. 388). İş yeri mutluluğunu etkileyen faktörlerin oluşturulmasında veya artırılmasında maaş, çalışma saatleri, yetki, iş arkadaşları, çalışma ortamı ve yönetim davranışlarının yanında, çalışanların kişilik ve tutumları da ana mutluluk kaynağını oluşturmaktadır (Suojanen, 2012, s. 46). İş yeri mutluluğunun sonuçları incelendiğinde, çalışanların daha yüksek iş verimliliğine imkân sağlayacağı (Tortumlu ve Taş, 2020, s.710), işten ayrılma niyetlerinde negatif bir etkisinin olacağı (Türk ve Akın Gürdal, 2019, s.14), daha düşük iş yeri stresine katkı (Kır, Kösem, Akçakanat ve Uzunbacak, 2020, s.6) ve örgütsel itibarın oluşturulmasında/geliştirilmesinde fayda sağlayacağı belirtilmektedir (Erhan, 2021).

İş Yaşam Kalitesi

Bireylerin mevcut yaşam kalitesi, işlerinde etkin ve verimli çalışmalarına katkı sağlayan bir faktördür. Örgütlerin mevcut organizasyon içerisindeki çalışanların iş yaşam kalitesini ve motivasyonlarını pozitif doğrultuda iyileştirmeleri de etkililik ve verimlilik açısından stratejik bir adım olarak görülmektedir (Polat ve Erdem, 2017, s. 295). İş yaşam kalitesinin temel amacı, örgüt içerisindeki bireylerin fiziksel ihtiyaçlarıyla birlikte psikolojik, zihinsel ve sosyal ihtiyaçlarının da gözetilmesi, ayrıca kurumsal etkinlik ve verimliliğin amaçlanmasıdır (Polat ve Erdem, 2017, s. 296). İş yaşam kalitesi üzerindeki yapılan araştırmalar doğrultusunda, odaklanılan noktanın araştırmacılara göre değişiklik gösterdiği, bir uzlaşım olmadığı gözlenmiştir. Genel tabirle iş yaşam kalitesi, bireylerin istihdam sonrası örgüt içerisindeki motivasyon, kişisel tecrübe ve memnuniyet seviyesini ilgilendiren, örgüt tarafından çalışanların iş yaşamındaki kalitesini artırıcı güvenlik, özerklik ve sorumluluk gibi kavramları aşılması olarak tanımlanabilir (Coch ve French Jr, 1948; Davis ve Newstrom, 1997). Diğer bir ifadeyle, iş yerinin fiziksel ve psikolojik iyi oluş hali olarak, çalışanların iş hayatlarıyla bütünleşmesidir (Bilgin, 1995, s. 155). Buna rağmen bireyin iş yaşam kalitesi

seviyesinin artması için örgüt içerisinde olduğu kadar örgüt dışındaki yaşantısı da etkilidir (Davis ve Newstrom, 1997). İş yaşam kalitesini arttırmak için örgütler, iş görenlere yalın ve destekleyici davranış gösterme, güçlü iletişim kanalı, kararlara katılma konularında fırsat tanıma ve yetki devri gibi bir dizi çalışmalar yürütmektedir (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002, s. 307). Tüm bu tanımlardan yola çıkılarak iş yaşam kalitesi, iş genelinde unutulmuş insan boyutunu kapsayıcı bir şekilde ele alan kavram olarak ifade edilebilir.

İş Yeri Arkadaşlığı

İş yeri arkadaşlığı, örgüt içerisindeki çalışanların beraber çalıştığı iş arkadaşlarına göstermiş olduğu sosyal ve duygusal destek olarak tanımlanır (Gillen, Baltz, Gassel, Kirsch ve Vaccaro, 2002, s. 35). Çalışanların performans, bağlılık ve tatmin gibi sosyal ve duygusal ihtiyaçlarına doğrudan etkisi olan iş yeri arkadaşlığı, örgütler için önemli bir olgu olarak ifade edilmektedir (Ayvaz ve Çiçek, 2022, s. 78; Sias, Gallagher, Kopaneva ve Pedersen, 2012). Ancak kimi zaman destekleyici olan iş yeri arkadaşlığı iş yerini pozitif bir alana döndürebilirken, kimi zamanda negatif bir alana dönüştürebilmektedir (Tierney ve Tepper, 2007, s. 172). Arkadaşlık ilişkilerini ele alan kuramlar incelendiğinde; Festinger (1954)'in Sosyal Karşılaştırma Kuramı, bireylerin kendi duygu ve düşüncelerine yakın olan bireylerle bir arada olmaktan rahatlık hissedeceği, düşüncelerinin tayin edilmesi açısından benzer kişilerle beraber olma isteğinin muhtemel olacağını belirtilmiştir (Gemlik, Sığırı ve Sur, 2007, s. 55). Byrne ve Clore'nın (1970) Koşullanma Kuramına göre, bireylerin iletişim kurma istekleri, aynı fikri savunan bireyler arasında oluşacağını, değer ve inançların paylaşıldığı kişilerden etkileneceği ve bu sayede iletişimin sürdürülebilir kılınacağı düşünülmektedir (Milam, 2012, s. 32). Diğer teorilerin aksine Sosyal İlişkiler Teorisi, örgüt içerisindeki hiyerarşik yapının arkadaşlık desteği ve ilişkisi bakımından belirleyici olacağını savunmaktadır (Fiske, 1992, s. 691). Buna rağmen iş yeri arkadaşlığı, örgüt içerisindeki nüfusun büyük çoğunluğunda rastlanmaktadır. Bu sayede güç meselelerinin daha az, etkileşimin daha sık olduğu ortamda duygusal ve davranışsal etkiler artış eğilimi göstererek çalışanlar üzerinde rol algısı, etkililik, pozitif tutum gibi davranışların oluşmasında kaynak oluşturmaktadır (Chiaburu ve Harrison, 2008, s. 1086). Aynı zamanda iş yeri arkadaşlığının rehberlik (Ensher, Thomas ve Murphy, 2001, s. 426) ve göreve yönelik yardım gibi etkileri de bulunmaktadır (Morgeson ve Humphrey, 2006, s. 1329).

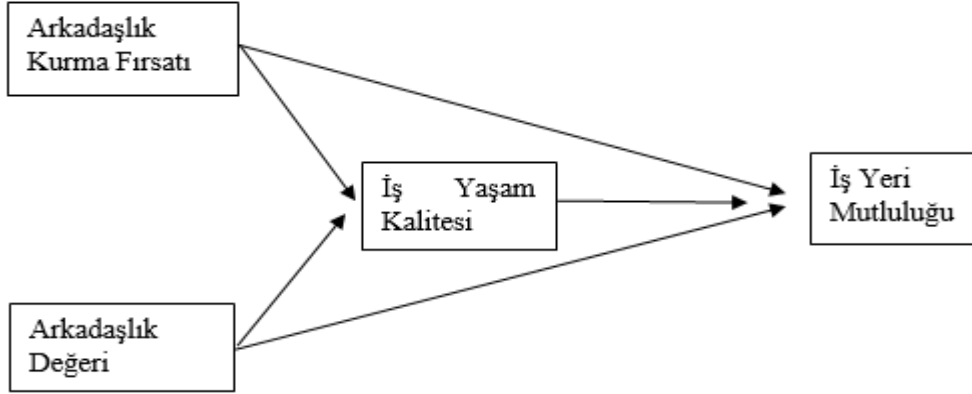
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın bu bölümünde; çalışmanın amacı, araştırma modeli, örnekleme, veri toplama araçları ve bulgular yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli, teorik ve literatür üzerinden yola çıkılarak oluşturulmuş olup, Şekil 1’de belirtilmiştir.

Şekil 1: Araştırmanın modeli



Amaç ve Hipotezler

Bu çalışmada, teori ve literatürden yola çıkılarak iş yeri arkadaşlığının, iş yeri mutluluğuna etkisinin olup olmadığının keşfi amaçlanmıştır. Çalışma hayatının öznel bir değerlendirmesi olan iş yaşam kalitesi, temelde iki bağlamda ele alınır. İlk olarak iş tatmini ve işe bağlılık üzerinde, ikinci olarak iş ve iş dışı zamanların değerlendirilmesi olarak görülmektedir (Van Laar, Edwards ve Easton, 2007, s. 326). Maslow’un ihtiyaçlar teorisine göre, temel ihtiyaçların iş yoluyla da karşılanmaya çalışıldığını, iş yoluyla da güdülenmenin oluşacağını ileri sürmektedir. Aynı zamanda Warr ve diğerleri (1979) iş yaşam kalitesini, işe bağlılık, içsel motivasyon, psikolojik dayanıklılık, algılanan içsel iş özellikleri, iş doyumunu, yaşam doyumunu, mutluluk ve kendi kendine değerlendirme üzerinde pay sahibi olduğunu belirtmektedir. Ayrıca iş yeri arkadaşlığının dayandırıldığı Sosyal Kimlik Teorisi bağlamında, bireylerin kendilerini güvende hissetmelerini sağlayacak bir ortamın tam anlamıyla bireysel elde edilemeyeceği, örgüt tarafından bir ortamın oluşturulması gerektiği (Sias ve Cahill, 1998, s. 275) ve uyum süreçlerinin hızlandırıldığı, stres ve belirsizliğin giderilmesinde etkisi olduğu ifade edilmektedir (Boyd ve Taylor, 1998, s. 3). Teori ve çalışmalar göz önüne alınarak, iş yeri arkadaşlığının iş yeri mutluluğuna etkisinde iş yaşam kalitesinin aracı rolünün olup olmadığının test edilmesi, çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Kişiler arası ilişkilerden doğan iş yeri arkadaşlığı, örgütsel iş yaşamının sosyal yönünü oluşturmada hem olumlu hem de olumsuz davranışsal ve örgütsel sonuçlara yol açmaktadır (Ömüriş, 2014). İş yeri arkadaşlık ilişkisi

bireylerde sosyal destek algısı oluşturmakta, çalışanların örgütlerine karşı güven duygularını geliştirebilmektedir. Literatürde, iş yeri arkadaşlığının iş görenler üzerinde mutluluk, motivasyon ve yaşam kalitesi kaynağı oluşturduğu çalışmalar da mevcuttur (Ayvaz ve Çiçek, 2021; Plessis, 2021, s. 99). Bu bağlamda incelenen literatür ve teorik çerçeveler ışığında hipotezler ve araştırma modeli oluşturulmuştur.

H1- İş yeri arkadaşlığı boyutları iş yeri mutluluğunu pozitif yönde etkilemektedir.

H2-İş yeri arkadaşlığı boyutlarının iş yeri mutluluğuna etkisinde iş yaşam kalitesinin aracı değişken rolü vardır.

Örneklem

Araştırma evreninin küçük olması ve araştırma öncesi incelenen firmalardaki çalışanların yorumları üzerine belirlenen örneklem çevresi, Isparta ilinde yer alan kozmetik alanında faaliyet gösteren işletmeler olarak belirlenmiştir. Çalışmada anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Bu çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan E-87432956-050.99-300714 sayılı 123/5 sayılı ve kararı gereğince 07.07.2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır. İşletmelerin sözlü beyanı üzerine toplam 350 çalışan bulunmaktadır. 10 Temmuz 2022- 25 Temmuz 2022 tarihleri arası yüz yüze uygulanan ankete toplam 215 katılım sağlanmıştır. Ölçekte yer alan ifade sayısının (37 ifade) 5 katı kadar veriye sahip olunması yeterli olacağı varsayımı göz önüne alınmıştır (Child, 2006). Aynı zamanda tarama türü araştırma yöntemlerinin örneklem sayısı 200 ila 300 arasında olması analiz açısından uygun olacağı görüşü baz alınmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2014, s. 126)

Örnekleme ilişkin uygulanan anket formunda yer alan demografik özellikler ve tanımlayıcı istatistikler ışığında ortaya çıkan sonuçlar şu şekildedir. Katılımcıların 106'sı (%49,4) kadın, 109'u (%50,7) erkek; 34'ü (%15,8) 18-23, 45'i (%20,8) 24-29, 36'sı (%16,7) 30-35, 49'u (%22,8) 36-41 yaş aralığında ve son olarak 51'i ise (%23,7) 42 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların 67'si (%31,2) orta öğretim, 25'i (%11,6) lise, 60'ı (%27,9) ön lisans, 52'si(%24,2) lisans ve 11'i (%5,1) lisansüstü eğitime sahip olup; 90'i(%41,9) mavi yakalı,125'i (%58,1) beyaz yakalı ve ortalama kıdem 8 yıl olduğu tanımlayıcı istatistikler sonucunda belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada likert tipi ölçekler kullanılmıştır. Ölçeklerin orijinal yapılarının doğrudan kullanıldığı çalışmada İş Yeri Arkadaşlığı ve İş Yeri Mutluluğu için “1. Hayır, 2. Biraz, 3. Orta Düzeyde, 4. Evet, 5. Kesinlikle Evet”, İş Yaşam Kalitesi için ise “1. Hiç Memnun Değilim, 2. Memnun Değilim, 3. Kararsızım,

4. Memnunum, 5.Çok Memnunum’’ şeklinde ölçek ifadeleri bulunmaktadır. İş yeri mutluluğu kavramı için Salas-Vallina ve Alegre Vidal (2018) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Elif Bilginoğlu ve Uğur Yozgat (2020) tarafından yapılmıştır. Ölçek formu toplam 3 boyut (işe angaje olma, iş tatmini ve örgütsel bağlılık) ve 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte “İş yerinde kendimi güçlü ve enerjik hissediyorum” ve “Kariyerimin geri kalanını bu kurumda geçirmekten çok memnun olurum” gibi ifadeler yer almaktadır. İş yeri arkadaşlığı ölçeği Nielsen ve arkadaşları (2000) tarafından geliştirmiştir. Ölçeğin Türkçe formu için Şahinbaş’ın (2019) çalışmasından yararlanılmıştır. Ölçek formu 12 madde ve 2 alt boyuttan (arkadaşlık kurma fırsatı ve arkadaşlık değeri) meydana gelmektedir. Ölçekte “İşyerinde güçlü arkadaşlıklar kurdum” ve “İş yerindeki insanlara güvenebilirim.” gibi örnek ifadeler yer almaktadır. İş yaşam kalitesi için Çiçek (2005) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek formu toplam 15 madde ve 3 alt boyuttan (iş ortamı, çalışma koşulları, sağlanan hizmet) oluşmaktadır. Ölçekte “Örgütsel gelişim ve değişim konusunda yapılan çalışmalardan” ve “Örgüt hedefleri ile kişisel hedefleriniz arasındaki uyumdan” gibi örnek ifadeler yer almaktadır.

Veri Analizleri

Elde edilen verilerin gerekli istatistiki analizleri için AMOS, SPSS, SPSS PROCESS makrosu kullanılarak yapılmıştır. Araştırma modeline ilişkin tespit aşamasından önce kavramların korelasyon katsayıları ve anlamlılıkları belirlenerek ortaya konmuştur. Araştırma kapsamındaki ölçeklerin geçmiş çalışmalarda yer alması ve Türkçe formda kullanılması nedeniyle yapı geçerlilik uygunluklarının belirlenmesi amacıyla yalnızca doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Yapılan DFA’lar iş yeri arkadaşlığı hariç diğer iki kavram olan iş yaşam kalitesi ve iş yeri mutluluğu, tek boyut olarak ele alınması amacıyla ikinci düzey olarak uygulanmıştır. Ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach Alpha (α) değerleri bulunarak yapılmıştır. Belirlenen aracı değişkenin için regresyon temelli aracılık analizi olan PROCESS Model 4 kullanılarak ölçülmüştür (Hayes, 2013).

Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçek yapılarının korunup korunmadığını tespit edebilmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Her ölçeğin kendi içerisinde boyutlarıyla ayrı ayrı yapıldığı doğrulayıcı faktör analizi, AMOS 23.0 programı kullanılarak uygulanmıştır. DFA uygulanmadan önce yapının güçlü sonuçlar vermesi amacıyla (Çapık, 2014, s. 97) güvenilirlik testi ve normallik dağılımı incelenmiştir. Analiz 215 katılımcının verileriyle uygulanmıştır. Ölçeklerin ortaya çıkan DFA sonuçları Tablo 1’de belirtilmiştir.

Tablo 1: Ölçeklere ilişkin DFA uyum iyiliği değerleri

Değişkenler		RMSEA	GFI	AGFI	NFI	CFI	X ² /df
İş Yeri Arkadaşlığı	1. Düzey	,081	,933	,868	,956	,970	2,909
	2. Düzey	,087	,883	,851	,972	,921	3,602
İş Yeri Mutluluğu	1. Düzey	,079	,943	,872	,963	,975	3,108
	2. Düzey	,085	,866	,797	,955	,934	3,437
İş Yaşam Kalitesi	1. Düzey	,073	,905	,835	,935	,971	3,084
	2. Düzey						

İyi Uyum: $0 \leq RMSEA \leq .05$ $.90 \leq GFI \leq 1$ $.90 \leq AGFI \leq 1$ $.97 \leq NFI \leq 1$ $.97 \leq CFI \leq 1$ $0 \leq \chi^2/df \leq 3$

Kabul Edilebilir Uyum: $.05 \leq RMSEA \leq .08$ $.85 \leq GFI \leq .90$ $.85 \leq AGFI \leq .90$ $.95 \leq NFI \leq .97$ $.95 \leq CFI \leq .97$ $3 \leq \chi^2/df \leq 5$

Ölçeklerin yapı geçerliklerine için iş yeri mutluluğu ve iş yaşam kalitesi ölçeklerine ikinci düzey, iş yeri arkadaşlığı ölçeğine birinci düzey DFA uygulanmıştır. Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde kabul edilebilir sınırlar dahilinde olduğu görülmüştür (Kline, 2019, s. 219; Gürbüz ve Şahin, 2014, s. 345). İş yeri arkadaşlığı ölçeği 2 boyut ve 12 maddeden oluşmaktadır. En optimal sonucun elde edildiği ölçek yapısı için 3 modifikasyon işlemi ve uyum değerlerini bozduğu için 2 madde çıkarımı yapılmıştır. İş yeri mutluluğu ölçeği ise 3 boyut ve 9 maddeden oluşmaktadır. En optimal sonucun elde edildiği ölçek yapısı için 3 modifikasyon işlemi uygulanmıştır. İş yaşam kalitesi ölçeğine 3 boyut 16 maddeden oluşmaktadır. En optimal sonucun elde edildiği ölçek yapısı için 3 modifikasyon ve uyum değerlerini bozduğu için 4 ifade çıkarılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi uygulaması sonrasında analiz uygunluğunun test edilmesi amacıyla tekrar Normal Dağılım Testi uygulanmıştır. Sosyal bilimler alanındaki çalışmalarda normallik dağılımı (Çarpıklık ve Basıklık) -2 ve +2 değerler arasında olabileceği görüşü (George, 2011) göz önüne alınmış olup, veri setinin bu değerler arasında normal dağıldığı saptanmıştır.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Analizlere ilişkin kullanılan ölçeklere korelasyon, ölçeklerin maddeleri arasında tutarlılığın tespiti için güvenilirlik analizi, ortalama ve standart hata değerleri tespit edilmiş.

Tablo 2: Ölçeklere ilişkin güvenilirlik, ortalama ve değişkenler arası ilişkiler

Boyutlar	1	2	3	4	5	6	7	8	(α)	Ortalama	Std.Hata
1.AKF	1								,877	3,783	,0568
2.AD	,795**	1							,850	3,587	,0639
3.İYMTLLK	,662**	,650**	1						,925	3,779	,0607
4.İYKLT	,670**	,674**	,843**	1					,948	3,613	,0487

**Tüm boyutlar $p < ,01$ düzeyinde anlamlı ilişkiye sahiptir.

AKF-> Arkadaşlık Kurma Fırsatı İş Yeri Arkadaşlığı

AD->Arkadaşlık Değeri İş Yaşam Kalitesi

İYKLT İş Yaşam Kalitesi

İYMTLLK İş Yeri Mutluluğu

Tablo 2’de araştırmada kullanılan ölçeklerin alt boyutlarının korelasyon, güvenilirlik(α), boyut ortalamaları ve standart sapmaları belirtilmiştir. Korelasyon değerleri incelendiğinde tüm değişken boyutlarının $p < ,01$ düzeyinde anlamlı olduğu, en yüksek korelasyonun iş tatmini ve örgütsel bağlılık boyutları arasında ($,849$) gerçekleştiği görülmüştür. Güvenilirlik değerleri incelendiğinde tüm ölçekler yüksek güvenilirlik ($0,80 \leq \alpha < 1,00$) düzeyindedir (Kalaycı, 2010, s. 405).

Araştırma modeline uygun şekilde; iş yeri arkadaşlığı boyutlarının, bağımlı değişken olan iş yerinde mutluluk üzerindeki etkisinde iş yaşam kalitesinin aracı keşfinin yapılması amacıyla, etkinin tespit edebilmesi için kullanılan (PROCESS Model 4) aracı değişken analizi, %95 güven aralığında 5000 bootstrap yöntemiyle uygulanmıştır (Preacher ve Hayes, 2004, s. 745). Aracı değişkenin yer aldığı, dolaylı etki ile doğrudan etkinin gösterildiği ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki toplam etkisi Tablo 3 ve Tablo 4’te belirtilmiştir. Aracı değişken etkisinin ortaya konabilmesi için öncelikli olarak bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki regresyon tespit edilmiş olup, elde edilen bulgular Tablo 3’te belirtilmiştir.

Tablo 3: H1 varsayımı regresyon bulgusu

	Beta (β)	Std. Hata	t	Sig
Sabit	,816	,198	4,290	,000
Arkadaşlık Kurma Fırsatı	,423	,087	4,854	,000
Arkadaşlık Değeri	,318	,078	4,107	,000
Model Özeti	R: ,693	R ² Square: ,480	Std. Hata: ,645	F: 97,805

Değişkenler arası ilişkinin bulunması sonrasında ilk hipotez varsayımı “İş yeri arkadaşlığı boyutları iş yeri mutluluğunu pozitif yönde etkilemektedir.” test sonuçları Tablo 3’te belirtilmiştir. Buna göre; iş yeri arkadaşlığı kavramı boyutlarından arkadaşlık kurma fırsatının, iş yeri mutluluğu üzerinde etkisinin bulunduğu ($\beta = ,423$) ve etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. İş yeri arkadaşlığının diğer boyutu olan arkadaşlık değerinin de iş yeri mutluluğu üzerinde etkisinin olduğu ($\beta = ,318$) ve etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Özetle iş yeri arkadaşlığı, iş yeri mutluluğu üzerinde etkisinin olduğunu ve kurulan model çerçevesinde hipotez ($R = ,693$; $R^2 = ,480$; $F = 97,805$; $p < ,01$) ,480 oranında açıklanmaktadır. Bu sonuç ile H1 varsayımı desteklenmektedir.

İkinci hipotez varsayımı “İş yeri arkadaşlığı boyutlarının iş yeri mutluluğuna etkisinde iş yaşam kalitesinin aracı değişken rolü vardır.” için Hayes tarafından geliştirilen PROCESS makrosunda Model-4 aracı değişken analizi ve bootstrap yöntemi ile elde edilen dolaylı etki bulguları Tablo 4’ de açıklanmıştır.

Tablo 4: Aracı değişken bulguları

Değişkenler	Standardize β	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
AKF->İYKLT->MTLLK (Toplam Etki)	,707	,054	12,897	,00	,599	,815
AKF->İYKLT->MTLLK (Dolaylı Etki)	,518	,051			,428	,631
AD->İYKLT->MTLLK (Toplam Etki)	,617	,049	12,472	,00	,519	,715
AD->İYKLT->MTLLK (Dolaylı etki)	,475	,048			,386	,579
AKF-> Arkadaşlık Kurma Fırsatı						İYKLT->İş Yaşam Kalitesi
AD->Arkadaşlık Değeri						MTLLK->İş Yeri Mutluluğu

Buna göre; arkadaşlık kurma fırsatının iş yeri mutluluğu üzerindeki etkisinde (toplam etki $\beta = ,707$) iş yaşam kalitesinin aracı değişken rolünün olduğu (dolaylı etki $\beta = ,518$) sıfırı kapsamayan LLCI ve ULCI değerleri bakılarak tespit edilmiştir. Bir diğer boyut olan arkadaşlık değerinin iş yeri mutluluğu üzerindeki etkisinde (toplam etki $\beta = ,617$) iş yaşam kalitesinin aracı değişken rolünün olduğu (dolaylı etki $\beta = ,475$) saptanmıştır. Bu sonuçlara göre H2 varsayımı desteklenmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada iş yeri arkadaşlığının iş yeri mutluluğuna etkisinde iş yaşam kalitesinin aracı rolünün olup olmadığı incelenmiştir. Isparta ilindeki kozmetik firmalarında çalışan iş görenler üzerinde yapılan araştırma sonucunda, iş yeri arkadaşlığının iş yeri mutluluğuna etkisinin bulunduğu ve iş yaşam kalitesinin aracılık rolü olduğu saptanmıştır. Çalışmada iş yeri arkadaşlığı boyutlarının her ikisi için ayrı ayrı aracı değişken analizi uygulanmıştır. Bunun sebebi, iş yeri arkadaşlığının kimi zaman olumlu, kimi zaman

olumsuz çıktılarının bulunması (Tierney ve Tepper, 2007, s. 127), bulguların daha belirgin incelenmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir. Bulgulardan yola çıkarak, iş yeri arkadaşlığı boyutlarının iş yeri mutluluğu üzerindeki etki düzeylerinin oransal olarak bu derece farklı olması, araştırma sonucunun tartışılması gereken önemli bir bulgudur. Bunun sebebi çalışanların kişilik, iş tecrübesi ve yaşam deneyimlerinden oluşan tutum ve davranış farklılıkları örnek gösterilebilir. Diğer bir ifadeyle çalışanın iş ve hayat arasındaki anlam arayışından kaynaklanabilir (Narcıkara, 2018).

Kavramların dayandırıldığı teorilerden yola çıkarak bulgular açıklanmaya çalışıldığında; Olumlu Duyguları Genişletme ve İnşa Etme Teorisi'ne göre (Fredrickson, 2001), mutluluğu ifade eden pozitif duygular bireylerin yaratıcılık alanlarını (örn. düşünce ve bakış açısı) geliştirmekte, olumlu ilişki ve duygu hali açısından sürdürülebilirliği kolaylaştırmaktadır. Öz-Belirleme Teorisi'ne göre (Ryan ve Deci, 2009), iş yerinde baskı hissetmeme, karar verme gibi benzeri psikolojik gereksinimlerin karşılanması, bireyin kendini yeterli hissetmesine neden olmakta, çevre ile pozitif bağ kurma bağlamında olumlu etkisi olmaktadır (Erhan, 2021, s. 5692). İhtiyaçların Giderilmesi Teorisi'ne göre, bireylerin örgüt içerisinde yerine getirilmesinin istendiği temel ihtiyaçların bulunduğu ve ancak ihtiyaçların karşılanması ölçüsünde doyum sağlanacağı ifade edilmektedir. Yayılma Etkisi Teorisi'ne göre, birey işinden ne kadar memnun olursa yaşamının diğer bölümlerindeki paydaşlarıyla (aile, sosyal yaşam, ekonomik durum vb.) olan memnuniyet düzeyini etkileyeceği, iş yaşamının iş harici yaşamını, dolayısıyla iş harici yaşamın da iş yaşamına etki edeceğini ifade etmektedir (Bromet, Dew ve Parkinson, 1990, s. 135; Leiter ve Durup, 1996, s. 33; Steiner ve Truxillo, 1989, s. 35). Son olarak Bandura'nın Sosyal Öğrenme Teorisi'ne göre, iş yeri arkadaşlığının yüksek olduğu iş ortamlarının genellikle destekleme ve bilgi paylaşımını doğurduğu, iş yerini olumlu bir alana dönüştürdüğü ifade edilmektedir (Chang, Chou, Liou ve Tu, 2016, s. 260). Araştırmada ele alınan kavramların bu araştırma özelinde negatif etkileri bulunmamakta, aksine pozitif etkiler oluşturmaktadır. Bu sebeple ifade edilen her bir teori araştırma bulgularıyla uyuşmakta ve sonuçların desteklenmesine katkı sağlamaktadır.

Alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde, bireyin kişisel ve çevresel faktörlerinden etkilendiği, çalışma yaşamı mutluluğunu en çok işe yönelik tutumların etkilediği sonucuna varılmıştır (Turan, 2019). Bir diğer çalışmaya göre işin anlamı, özerk çalışma ve iş-yaşam dengesi gibi kavramlar, çalışanları iş yerinde mutlu ettiği sonucuna varılmıştır (Yap ve Badri, 2020). Alfisyahri, Etikariena ve Gatari'nin (2017) çalışmasına göre, çalışanlara örgütsel destek sağlanması ve desteğin artırılması için bir dizi müdahalenin iş yeri arkadaşlığı yoluyla oluşabileceği ve var olan desteğin arttırılabileceği sonucuna varılmıştır. Bir diğer çalışmaya göre, örgütlerin iş yeri mutluluğunu arttırıcı çalışmalar yürütmesi hem iş görenler üzerinde olumlu tutumlara sebep olmakta, hem de örgüt kültürünün pozitif anlamda gelişmesinde önemli çıktılar

oluşturduğu ileri sürülmektedir (Williams, Kern ve Waters, 2017). Öte yandan çalışma arkadaşları arasındaki ilişkiyi arttıracak politikaların oluşturulmasının örgütler için pozitif çıktılara kaynak olacağı, aynı zamanda çalışma arkadaşı desteğinin örgüt içerisindeki olumsuz durumların hafifletilmesinde etkisinin bulunabileceği belirtilmektedir (Xu vd., 2018). Bu araştırma bulgularında ulaşılan sonuçlar, teori ve geçmiş çalışmalarla benzer şekillerde sonuçlanmıştır. Ancak alanda yapılan çalışmalarda, iş yeri arkadaşlığını pozitif ve bir bütün olarak ele alan çalışmalar yoğunlukta olup, boyut bazında etkilerinin incelendiği ve negatif çıktılarının bulunduğu çalışmalara rastlanılmamaktadır. Ayrıca insan kaynakları planlamalarını destekleyici somut örnekler de ulaşılmamıştır. Araştırmanın sonuçları, insan kaynakları tarafından iş arkadaşlığı, iş yaşam dengesi ve iş yeri mutluluğunu oluşturacak veya geliştirecek politikaların üretilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Örnek olarak; özel gün ve haftaların çalışanların bir araya gelecek şekilde kutlanması, çalışanlara verilen seminer, konferanslar ve eğitimlerin artırılması, iş harici vakitlerde örgütlerin düzenleyeceği sosyal, sportif veya sanatsal etkinliklerin planlanması, belirli aralıklarla gerçekleşen grup toplantıları, iş yerinde kreş imkanlarının oluşturulması, hibrid çalışma sistemlerinin oluşturulması, ücret adaletsizliğinin önüne geçilmesi, yetki devri, kıdem ve terfi imkanlarının şeffaflaştırılması gibi kararların alınması önerilebilir (Wesarat, Sharif ve Abdul Majid, 2014; Bayramoğlu, 2018; Ayvaz ve Çiçek, 2021). Son olarak gelecek çalışmalar için mevcut araştırma modelinin farklı evren ve örneklem grubunda çeşitli veri toplama/analiz yöntemleriyle uygulanmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Yazarlar, çalışmanın tümünü eşit şekilde gerçekleştirmiştir. Yazarlar, herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Bu çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 07/07/2022 tarihli ve E-87432956-050.99 sayılı toplantısının 123/5 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

KAYNAKÇA

Alfisyahri, K., Etikariena, A., & Gatari, E. (2017). The relationship between perceived organizational support and employee's turnover intention through supportive co-worker workshop in division B at Company X. *Proceedings of the 1st International Conference on Intervention and Applied Psychology (ICIAP 2017). Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR), 13*, 289-299.

Alparslan, A. M., Yastioğlu, S., Taş, G., Ali, M., & Özmen, M. (2022). Yaşamın-işin anlam kaynakları ve iyi oluş ilişkisi üzerine bir araştırma. *Visionary E-Journal/Vizyoner Dergisi, 13(33)*, 14-33.

Alparslan, A., Yastioğlu, S., & Taş, M. (2019). *Mutlu eden yöneticiler: Pozitif psikoloji bağlamında araştırmalar ve öneriler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Ayvaz, A., & Çiçek, H. (2021). *İş becerikliliğinin iş yerinde mutluluğa etkisi: Algılanan örgüt ve çalışma arkadaşı desteğinin rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- Ayvaz, A., & Çiçek, H. (2022). *İş becerikliliği ve iş yeri mutluluğu*. İksad Yayınevi.
- Bayramoğlu, G. (2018). İş/aile sınırı teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş/yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1722-1744.
- Bilgin, N. (1995). *Sosyal psikolojide yöntem ve pratik çalışmalar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Boyd, N. G., & Taylor, R. R. (1998). A developmental approach to the examination of friendship in leader-follower relationships. *The Leadership Quarterly*, 9(1), 1-25.
- Bromet, E. J., Dew, M. A., & Parkinson, D. K. (1990). Spillover between work and family: A study of blue-collar working wives. J. Eckenrode & S. Gore (Eds), *Stress between work and family* (ss. 133-151) içinde. Springer.
- Byrne, D., & Clore, G. L. (1970). A reinforcement model of evaluative responses. *Personality: An International Journal*, 1(2), 103-128.
- Caesens, G., Marique, G., Hanin, D., & Stinglhamber, F. (2016). The relationship between perceived organizational support and proactive behaviour directed towards the organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 398-411.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. (2003). An introduction to positive organizational scholarship. *Positive Organizational Scholarship*, 3(13), 2-21.
- Chang, H.-T., Chou, Y.-J., Liou, J.-W., & Tu, Y.-T. (2016). The effects of perfectionism on innovative behavior and job burnout: Team workplace friendship as a moderator. *Personality and Individual Differences*, 96(1), 260-265.
- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082.
- Child, D. (2006). *The essentials of factor analysis* (3. Edisyon). London: Continuum.
- Coch, L., & French Jr, J. R. (1948). Overcoming resistance to change. *Human relations*, 1(4), 512-532.
- Çapık, C. (2014). Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205.
- Çiçek, D. (2005). *Örgütlerde motivasyon ve iş yaşam kalitesi: Bir kamu kuruluşundaki yönetici personelin motivasyon seviyelerinin tespit edilerek iş yaşam kalitesinin geliştirilmesi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The leadership quarterly*, 16(5), 807-833.

- Elizur, D., & Shye, S. (1990). Quality of work life and its relation to quality of life. *Applied Psychology*, 39(3), 275-291.
- Ensher, E. A., Thomas, C., & Murphy, S. E. (2001). Comparison of traditional, step-ahead, and peer mentoring on protégés' support, satisfaction, and perceptions of career success: A social exchange perspective. *Journal of Business and Psychology*, 15(3), 419-438.
- Erhan, T. (2021). İşyeri mutluluğu: Bir kavram incelemesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(38), 5686-5712.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human relations*, 7(2), 117-140.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.
- Fiske, A. P. (1992). The four elementary forms of sociality: Framework for a unified theory of social relations. *Psychological review*, 99(4).
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3).
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational dynamics*, 33(4), 379-392.
- Gemlik, H. N., Sığırı, Ü., & Sur, H. (2007). Sosyal karşılaştırma ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisinin yönetsel etkileri hastane yöneticileri ve çalışanları üzerine bir çalışma. *Yönetim Dergisi: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü*, 18(57), 55-66.
- George, D. (2011). *SPSS for windows step by step: A simple study guide and reference, 17.0 update* (10. Baskı). Boston: Pearson.
- Gillen, M., Baltz, D., Gassel, M., Kirsch, L., & Vaccaro, D. (2002). Perceived safety climate, job demands, and coworker support among union and nonunion injured construction workers. *Journal of safety research*, 33(1), 33-51.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. *Ankara: Seçkin Yayıncılık*.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. The Guilford Press.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (5. Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Keyes, C. L. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of consulting and clinical psychology*, 73(3), 539-548.
- Kır, A., Kösem, Ü., Akçakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2020). Öğretmenlerde şükürün işyeri mutluluğuna etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 5-18.
- Kline, R. B. (2019). *Yapısal Eşitlik Modellemesinin İlkeleri ve Uygulaması* (4. Baskı) (Çev. Ed: S. Şen). Nobel Yayın Dağıtım.



- Leiter, M. P., & Durup, M. J. (1996). Work, home, and in-between: A longitudinal study of spillover. *The Journal of applied behavioral science*, 32(1), 29-47.
- Milam, J. G. (2012). *Why workplace friendships matter: An assessment of workplace friendships, employee engagement, job embeddedness, and job burnout* (Yayımlanmamış doktora tezi). Alliant International University, LA, California.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of applied psychology*, 91(6).
- Narcıkara, E. B. (2018). Spiritüelitate (Ruhsallık) ve iş ortamında anlam arayışı. *Alanya Akademik Bakış*, 2(1), 11-25.
- Newstrom, J. W. & Davis, K. (1997). *Organizational behavior–human behavior at work* (10. Baskı). McGraw-Hill. *International Edition, New York*.
- Nielsen, I. K., Jex, S. M., & Adams, G. A. (2000). Development and validation of scores on a two-dimensional workplace friendship scale. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628-643.
- Ömüriş, E. (2014). *İşyerinde arkadaşlık ilişkilerinin temel belirleyicileri ve örgütsel sonuçlar üzerine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Özgen, H., Öztürk, A., & Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Nobel Kitabevi.
- Plessis, M. du. (2021). Chapter 6 Enhancing Psychological Wellbeing in Industry 4.0: The Relationship Between Emotional Intelligence, Social Connectedness, Work-Life Balance and Positive Coping Behaviour. N. Ferreira, I.L. Potgieter ve M. Coetzee (Eds), *Agile Coping in the Digital Workplace* (99-118). Springer International Publishing, Cham.
- Polat, F. N., & Erdem, R. (2017). Merhamet yorgunluğu düzeyinin çalışma yaşam kalitesi ile ilişkisi: Sağlık profesyonelleri örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 291-312.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2009). *Promoting self-determined school engagement: Motivation, learning, and well-being*. New York: Taylor & Francis.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Guerrero, R. F. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management And Business Economics*, 24(3), 149-159.
- Sias, P. M., & Cahill, D. J. (1998). From coworkers to friends: The development of peer friendships in the workplace. *Western Journal of Communication (includes Communication Reports)*, 62(3), 273-299.
- Sias, P. M., Gallagher, E. B., Kopaneva, I., & Pedersen, H. (2012). Maintaining workplace friendships: Perceived politeness and predictors of maintenance tactic choice. *Communication Research*, 39(2), 239-268.

- Steiner, D. D., & Truxillo, D. M. (1989). An improved test of the disaggregation hypothesis of job and life satisfaction. *Journal of Occupational Psychology*, 62(1), 33-39.
- Suojanen, I. (2012). *Work for your happiness-Theoretical and empirical study defining and measuring happiness at work* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). University of Turku, Finlandiya.
- Şahinbaş, F., & Erigüç, G. (2019). Pozitif örgütsel davranış yaklaşımıyla işyeri arkadaşlığı ve işe adanma ilişkisi: Sağlık Çalışanları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(4), 1201-1225.
- Tierney, P., & Tepper, B. J. (2007). Introduction to The Leadership Quarterly special issue: Destructive leadership. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 171-173.
- Tortumlu, M., & Taş, M. A. (2020). İşyeri kabalığı ve mutluluk ilişkisinde iş yaşamında yalnızlığın düzenleyici etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 706-719.
- Turan, N. (2019). Bir kamu üniversitesi personelinin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler: Nitel araştırma örneği. *Journal of Economy Culture and Society*, 60(1), 187-205.
- Türk, S., & Akın Gürdal, S. (2019). Mutluluk işten ayrılma niyetini azaltır mı? Mutluluk ve yaşam doyumunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 4-28.
- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The work-related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of advanced nursing*, 60(3), 325-333.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of occupational Psychology*, 52(2), 129-148.
- Wesarat, P., Sharif, M. Y., & Abdul Majid, A. H. (2014). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.
- Williams, P., Kern, M. L., & Waters, L. (2017). The role and reprocessing of attitudes in fostering employee work happiness: An intervention study. *Frontiers in Psychology*, 8(1), 28-37.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201.
- Xu, S., Martinez, L. R., Van Hoof, H., Tews, M., Torres, L., & Farfan, K. (2018). The impact of abusive supervision and co-worker support on hospitality and tourism student employees' turnover intentions in Ecuador. *Current issues in Tourism*, 21(7), 775-790.
- Yap, W. M., & Badri, S. K. Z. (2020). What makes millennials happy in their workplace? *Asian Academy of Management Journal*, 25(1).
- Yozgat, U., & Bilginoğlu, E. (2020). İşyerinde mutluluk ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15(1), 201-206.