



Şeflerin Kişilik Tipleri ve Kişilik Özelliklerinin İş Tatminlerine ve Psikolojik İyi Oluşlarına Etkisi**
(The Effect of Personality Types and Personality Traits on Chefs' Job Satisfaction and Psychological Well-Being)

*Yılmaz AKGÜNDÜZ¹ , Gülçin ELÇELİK² , Elif Zehra AVCI³ , Beyza BAYIR⁴ , Sultan SEYREK⁵ 

¹Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü
E-Posta: yilmaz.akgunduz@deu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8887-9280

²Lisans Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü
E-Posta: gulcin.elcelik@ogr.deu.edu.tr, ORCID: 0009-0000-7814-431X

³Lisans Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü
E-Posta: elifzehra.avci@ogr.deu.edu.tr, ORCID: 0009-0000-6857-3567

⁴Lisans Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü
E-Posta: beyzabyr7@icloud.com, ORCID: 0009-0003-7444-4560

⁵Lisans Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü
E-Posta: sultansyrk21@gmail.com, ORCID: 0009-0001-9432-0827

Anahtar Kelimeler

Şef,
İş tatmini,
Psikolojik İyi Oluş,
A ve B Tipi Kişilik,
Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Jel Sınıflama Kodu

L83

Makale Türü

Araştırma Makalesi

Keywords

Chef,
Job Satisfaction,
Psychological Well-Being,
Personality Types,
Personality Traits

Jel Classification Code(s)

L83

Article Type

Research Article

Öz

Bu araştırmanın amacı şeflerin kişilik tiplerinin ve kişilik özelliklerinin iş tatminleri ve psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu kapsamda İzmir'de faaliyet gösteren restoranlarda görev yapan şeflerden Kasım 2023 – Ocak 2024 döneminde anket formu aracılığıyla veri toplanmıştır. Anket formunda kişilik tipleri (A tipi ve B tipi), kişilik özellikleri (dışa dönüklük, nörotiklik, yumuşakbaşlılık, deneyime açıklık, sorumluluk), iş tatmini ve psikolojik iyi oluş ölçekleri yer almaktadır. Ayrıca şeflerin medeni durum, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve mesleki deneyim bilgilerini belirlemek amacıyla kategorik sorulara ver verilmiştir. Araştırmada ölçeklerin yapısal geçerlilikleri doğrulayıcı faktör analizi değerleri, güvenilirlikleri ise Cronbach alfa değerleri esas alınarak belirlenmiştir. Araştırmanın hipotezleri çoklu regresyon analizleri test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre şeflerin iş tatmini, A ve B tipi kişilik tiplerinden, dışadönüklük ve sorumluluk kişilik özelliklerinden olumlu olarak etkilenmektedir. Şeflerin psikolojik iyi oluşları, A ve B tipi kişilikten, iş tatmininden ve deneyime açıklık kişilik özelliğinden olumlu olarak; nörotiklik ve yumuşakbaşlılık kişilik özelliğinden ise olumsuz olarak etkilenmektedir. Ayrıca araştırma bulguları şeflerin iş tatminleri ve psikolojik iyi oluşlarının medeni durum, cinsiyet, yaş, mesleki deneyim ve eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediğini göstermektedir.

Abstract

The aims of this research is to determine the effect of chefs' personality types and personality traits on their job satisfaction and psychological well-being. In this context, data was collected from chefs working in restaurants operating in İzmir through a questionnaire form between November 2023 and January 2024. The questionnaire includes personality types (A type and B type), personality traits (extraversion, neuroticism, agreeableness, openness to experiences and conscientiousness), job satisfaction and psychological well-being scales. In addition, categorical questions were asked to determine the marital status, age, gender, education level and Professional experience of the chefs. In the study, the structural validity of scales was determined based on confirmatory factory analysis values, and their reliability was determined based on Cronbach's alpha values. The hypotheses of the research were tested with multiple regression analyses. According to the analysis Results, job satisfaction of chefs is positively affected by A type and B type personality, and personality traits of extraversion and conscientiousness. The psychological well-being of chefs is positively affected by A type and B type personality, job satisfaction, and openness personality traits, and negatively affected by neuroticism and agreeableness personality traits. In addition, this research findings indicate that job satisfaction and psychological well-being of chefs don't differ significantly according to marital status, gender, age, professional experience and educational level.

Akgündüz., Y., Elçelik, G., Avcı, E. Z., Bayır, B., ve Seyrek, S. (2024). Şeflerin kişilik tipleri ve kişilik özelliklerinin iş tatminlerine ve psikolojik iyi oluşlarına etkisi. *International Journal of Contemporary Tourism Research*, 8(1), 1-12. <http://doi.org/10.30625/ijctr.1448553>

Makale Gönderim Tarihi: 07/03/2023

Makale Kabul Tarihi: 27/05/2024

***Sorumlu Yazar**

****Bu araştırma, TÜBİTAK 2209-A Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı kapsamında desteklenmiştir (Proje Numarası: 1919B012300658)**

GİRİŞ

Kişilik özellikleri ile işin özellikleri arasındaki uyum, çalışanların işe yönelik olumlu tutumlar içerisinde olmasını sağlamaktadır. Bu nedenle hem örgütsel performans ve başarı hem de çalışanların performans ve mutluluğu için yaptıkları işin kişilik tiplerine ve özelliklerine uygun olması önem taşımaktadır. Edward (1991) tarafından önerilen kişi-iş uyumu teorisi de kişi ile iş arasındaki uyumun önemine vurgu yaparak işin özellikleri ve gereklilikleri ile işgörenin yetenekleri ve becerileri arasında uyum olması durumunda, bu uyumun örgütsel çıktılar etkili olacağını ileri sürmektedir. Çalışanların değerleri, amaçları, tutumları ve kişilikleri bu kapsamda kişi ile iş arasındaki uyumun temel belirleyicileridir (Akgündüz, 2020).

Bireylerin kariyer hedeflerindeki mesleğin gerektirdiği çaba, deneyim, bilgi ve yeteneğe ilişkin bilgi sahibi olmaları, hedefledikleri mesleğin kendilerine uygun olup olmadığına ilişkin doğru bir karar vermelerini sağlamaktadır. Özellikle meslekte başarılı olan kişilerin kişilik tiplerinin ve özelliklerinin bilinmesi ideallerindeki mesleğin/işin kendileri için ne kadar uygun olduğunun belirlenmesi için bir fırsat yaratmaktadır. Bu nedenle kariyer hedefi şef olmak olan bir kişinin, meslekte başarılı olan şeflerin kişilik tipleri ve kişilik özellikleri hakkında bilgi sahibi olmaları kariyer planlamasında yararlı olacaktır.

Kişi-iş uyumu teorisi, çalışanların kişilik özellikleri ile işin özellikleri arasında uyum olması durumunda çalışanların işe yönelik olumlu tutumlara sahip olduğunu ileri sürmektedir (Huang vd., 2019). Teori kişi-iş arasındaki uyumu işgörenlerin bilgi, beceri ve yetenek ile iş gerekliliklerine odaklanarak değerlendirmektedir (Zhou vd., 2011). Yapılan bu araştırma ile şeflerin kişilik özellikleri ve kişilik tipleri belirlenerek kariyer amacı şef olmak olan kişilere, kendi kişilik özelliklerinin mesleğe uygunluğunu karşılaştırma olanağı vermesi beklenmektedir. Bu çalışmanın sadece üniversitelerin yiyecek-içecek alanlarında eğitim alan öğrencilere değil, örgün eğitim dışında olan veya farklı bir alanda eğitim almasına rağmen kariyer hedefi şef olmak olan tüm bireylere yön göstermesi beklenmektedir.

Şeflerin kişilik özelliklerinin örgüte yönelik tutumlarına etkisi oldukça sınırlı çalışmada incelenmiştir. Alanyazında beş faktör kişilik özellikleri ile şeflerin inovasyon davranışları arasındaki ilişki araştırılmış olup, deneyime açıklık özelliğinin olumlu ve nörotiklik kişilik özelliğinin inovasyon davranışlarını olumsuz olarak etkilediği (Çetin ve Şahin, 2019); şeflerin kişi-meslek uyum düzeylerinin çok yüksek olduğu (Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017) belirlenmiştir. Ancak alanyazında şeflerin kişilik tipleri ve kişilik özellikleri ile iş tatminleri ve psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. İzmir’de yapılan bu araştırma ile hangi kişilik tiplerinin ve kişilik özelliklerinin şeflerin iş tatminleri ve psikolojik iyi oluşları üzerinde etkili olduğu belirlenerek alanyazındaki bu boşluğun doldurulması beklenmektedir.

Zamanının önemli bir bölümünü örgütlerde geçiren çalışanların psikolojik iyi oluşları da dolaylı olarak iş tatminlerinden etkilenmektedir (Wright ve Bonett, 2007; Tatlıcioğlu vd., 2023). Bu çalışmada şeflerin psikolojik iyi oluşları üzerinde iş tatmininin, kişilik tiplerinin ve kişilik özelliklerinin etkisinin belirlenmesi de bu araştırmanın bütüncül olarak orijinalliğini ve alanyazına katkısını arttırmaktadır. Nihai olarak İzmir’de bulunan restoranlarda çalışan şefler örneklemine gerçekleştirilen bu araştırma kapsamında kişilik özelliklerinin ve kişilik tiplerinin iş tatmini üzerindeki etkisi; kişilik özellikleri, kişilik tipleri ve iş tatmininin şeflerin psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisi alan araştırması ile test edilmektedir. Ayrıca şeflerin iş tatmini ve psikolojik iyi oluşlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve mesleki deneyime göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kişiliği açıklayan farklı kuramlar ve farklı kişilik türleri olmasına rağmen Beş Büyük Kişilik Özelliği (BBKÖ) olarak McCrea ve Costa tarafından geliştirilen kişilik kuramı araştırmalarda sıklıkla kullanılmaktadır. Belirtilen beş kişilik özelliğinin diğer kişilik özelliklerini ölçen modellere göre daha kapsayıcı olması nedeniyle BBKÖ modeline bağlı olarak şeflerin kişilik özellikleri incelenmiştir (Alderotti vd., 2023). BBKÖ modeline göre insanlar beş farklı kişilik özelliğine sahiptir (Costa ve McCrea, 1992). Bu özellikler dışadönüklük, nörotiklik (duygusal tutarsızlık), deneyime açıklık, yumuşakbaşlılık (geçimlilik/uyumluluk) ve sorumluluktur (özdenetimlilik) (Horzum vd., 2017). Dışadönüklük özelliği bireylerin ne ölçüde iddialı, aktif, coşkulu, enerjik ve baskın olduğunu ifade etmektedir (Costa ve McCrea, 1992). Dışadönük bireyler sosyal yönelimli olma eğiliminde oldukları için aynı zamanda hırslı, maceracı ve iddialıdırlar (Bui, 2017). Deneyime açık bireyler yaratıcıdırlar, farklılıkları tercih ederler ve hayal güçleri kuvvetlidir (Yıldırım vd., 2016). Yumuşakbaşlılık özelliği bireyin genel olarak ne ölçüde iyi huylu, işbirlikçi, destekleyici ve başkalarıyla ilgili olduğunu yansıtmaktadır (Barrick vd., 2001). Sorumluluk özelliği bireylerin ne ölçüde güvenilir, sorumlu, kurallara bağlı ve başarı odaklı olabileceğini açıklamaktadır (Zhai vd., 2013). Nörotiklik özelliği bireylerin yaşadığı endişe, kızgınlık, sıkıntı, düşünmeden hareket etme, güvensizlik ve depresyon durumunu ifade etmektedir. Sinirli, hüzünlü, korkak, mutsuz, kaygılı, güvensiz, içine kapanık, gergin, karamsar gibi sıfatlar nörotiklik özelliği yüksek olan kişileri nitelendirir (Akgündüz, 2020).

Araştırma kapsamında A ve B kişilik tipleri incelenmiştir. A tipi kişiliğe sahip bireyler aşırı rekabetçi, çok agresif, başarı odaklı, iddialı ve sabırsızdırlar (Glazer ve Beehr, 2002). Aynı anda birden fazla işi mümkün olan en kısa sürede ve mümkün olduğunca başarılı yapmak isterler. Bu bireyler zamanı boşa geçirmek istemezler, ailelerini ihmal

edecek kadar işlerine düşkünlüdürler. B tipi kişiliğe sahip olan bireyler A tipi kişilikteki bireylerin aksine genellikle daha az stres yaşayan ve başarıdan keyif alan ancak başaramadığında strese girmeyen bireylerdir (Pradhan ve Kaur, 2016). B tipi kişilikteki kişiler rahat, uysal, aşırı hırslı olmayan, kendinden emin, sakin ve düzenli çalışan kişilerdir. Bu bireyler rekabetin olduğu örgütlerde rahat çalışamazlar (Eroğlu, 2017).

İş tatmini, çalışanların kendi işi ya da iş tecrübelerini değerlendirmesine bağlı olarak ortaya çıkan bir duyguyu ifade etmektedir (Locke, 1976). Çalışanların işlerine ilişkin olumlu duygularını tanımlayan iş tatmini kişinin işin özelliklerini değerlendirmesinden kaynaklanır. İş tatmini yüksek olan çalışanlar işleriyle ilgili olumlu duygulara; iş tatmini düşük olan çalışanlar olumsuz duygulara sahiptir (Robbins ve Judge, 2013). Çalışanların ücrete, işin kendisine, yönetici ve çalışanlarla ilişkilere, çalışma koşullarına ilişkin beklentilerin karşılanması iş tatmini üzerinde etkili olmaktadır. İş tatmini, çalışanların örgütsel bağlılığını (Zopiatis vd., 2014), işgören avukatlığını (Yeh, 2014), işe gömülmüşlüğü (Kholiq ve Miftahuddin, 2017), işten ayrılma niyetini (Wang vd., 2020) etkilediği için işgören performansının dolayısıyla örgüt performansının ana belirleyicilerinden birisidir.

Çalışanların işlerine yönelik duyguları ve tutumları kişilik özelliklerinin bir sonucu olabilir (Furnham, 2002). Çalışanların örgütlerde sahip olduğu tutumlardan birisi de iş tatminidir. Alanyazında kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Özellikle nörotiklik ve dışadönüklük kişilik özelliğinin iş tatmini üzerinde etkili olduğu (Tokar ve Subich, 1997); nörotiklik ile iş tatmini arasında olumsuz ilişki olmasına rağmen diğer kişilik özellikleri ile olumlu ilişki olduğu (Polatçı vd., 2020), dışadönüklük, yumuşakbaşlılık, sorumluluk ve düşük düzeyde nörotiklik ile iş tatmini arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu (Judge vd., 2002), sorumluluk, dışadönüklük ve uyumluluk kişilik özelliği ile iş tatmini arasında olumlu ilişki olmasına rağmen, nörotiklik ile olumsuz ilişki olduğu (Khizar vd., 2018), dışadönüklük ve deneyime açıklık kişilik özelliğinin iş tatminini olumlu olarak etkilediği (Yildirim vd., 2016), dışadönüklük hariç diğer dört kişilik özelliği ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki olduğu (Bui, 2017), dışadönüklük kişilik özelliğinin iş tatminin en önemli öncülü olduğu (Zhai vd., 2013), nörotiklik kişilik özelliğinin olumsuz ilişki olmasına rağmen, diğer kişilik özellikleri ile iş tatmini arasında olumlu ilişkili olduğu (Li ve Xie, 2020), nörotiklik kişilik özelliğinin iş tatminini olumsuz, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliğinin iş tatminin olumlu olarak etkilediği (Kang ve Malvaso, 2023) belirlenmiştir.

Bireylerin kişiliklerine uygun işlerde çalışmaları kendilerinin olduğu kadar çalıştıkları örgütlerin de verimliliğini artırmaktadır. Kişilik özelliğine uygun bir işte çalışan işgörenin iş tatmini sağlması daha olası olarak kabul edilmektedir. Bunun temel nedeni işin gerekleri ile kişilik özellikleri arasındaki uyumun çalışanın genel olarak işe yönelik yaptığı değerlendirmeyi olumlu olarak etkilemesidir. A ve B tipi kişilik ile iş tatmini arasında ilişki olduğu da alanyazında Özsoy (2013), Yazıcı ve Altun (2013), Lu vd. (2022), Reza (2012), Ulutaş (2019) tarafından yapılan ampirik araştırmalarda belirlenmiştir.

Örgütsel davranış alanyazınında kişi-iş uyumu, bireyin bilgi, beceri ve yetenekleri ile işin talepleri (gerektirdiği nitelikler) arasındaki uyum olarak kabul edilmektedir (Lauver ve Kristof-Brown, 2001). Bu kapsamda kişi-iş uyumu birey ile işi arasındaki uyumun derecesi olarak açıklanmaktadır (Wong ve Tetrick, 2017). Kişi-iş uyumu modeli aynı zamanda iş uyumu teorisi ile açıklanabilir. Bu teoriye göre bir bireyin yeteneklerinin iş rolü veya örgütün gereklilikleri uyumu ne kadar yüksekse, bireyin işi daha iyi yerine getirme olasılığı da o kadar yüksek olmaktadır (Leng ve Chin, 2016). Bu nedenle kişi-iş uyumuna bağlı olarak çalışanların işe ve örgüte yönelik olumlu tutumlarının da artacağı varsayılmaktadır. Alanyazında (Aslan, 2019; Polatçı vd., 2019; Hasan vd., 2021; Atılmış ve İnci Bolat, 2023) kişi-iş uyumunun, çalışanların iş tatminini arttırdığı da doğrulanmıştır. Yapılan açıklamalar ve yukarıda belirtilen ampirik araştırmalara bağlı olarak kişilik özelliklerinin ve kişilik tiplerinin iş tatmini üzerinde etkisi olduğu varsayılmış ve aşağıda belirtilen hipotezler geliştirilmiştir.

H1. Şeflerin kişilik tipleri, iş tatminlerini etkiler.

H1a. Şeflerin A tipi kişilik özellikleri iş tatminlerini etkiler.

H1b. Şeflerin B tipi kişilik özellikleri iş tatminlerini etkiler.

H2. Şeflerin kişilik özellikleri iş tatminlerini pozitif olarak etkiler.

H2a. Şeflerin dışadönüklük kişilik özellikleri iş tatminlerini etkiler.

H2b. Şeflerin deneyime açıklık kişilik özellikleri iş tatminlerini etkiler.

H2c. Şeflerin nörotiklik kişilik özellikleri iş tatminlerini etkiler.

H2d. Şeflerin sorumluluk kişilik özellikleri iş tatminlerini etkiler.

H2e. Şeflerin yumuşakbaşlılık kişilik özellikleri iş tatminlerini etkiler.

Psikolojik iyi oluş, bireyin kendini olumlu olarak algılamasını, güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olmasını ve bununla birlikte kendinden memnun olmasını, bağımsız hareket edebilmesini ve yaşamını anlamlı bulmasını kapsamaktadır (Ryff ve Keyes, 1995). Çok boyutlu bir kavram olan psikolojik iyi oluş kendini kabul, diğerleri ile olumlu ilişkiler, özerklik, çevresel hakimiyet, yaşam amacı ve kişisel gelişim boyutlarından oluşmaktadır.

Alanyazında psikolojik iyi oluş hedonizm ve tam işlev yapma bakış açılarıyla ele alınmaktadır. Hedonizm (hazcılık) bakış açısında iyi olmada haz ya da mutluluğa odaklanılırken (Kahneman vd., 1999), tam işlev yapma bakış açısında ise iyi olma mutluluktan daha fazlasını içerdiği için bireyin kendini gerçekleştirme düzeyine, kendini anlama ve anlamlılık üzerine odaklanılmaktadır (Ryan ve Deci, 2001).

Psikolojik iyi oluşu etkileyen çeşitli faktörler var. Bu faktörler arasında kişilik tipleri ve kişilik özellikleri de yer almaktadır. Alanyazında Abdullahi vd. (2020) nörotiklik hariç kişilik özelliklerin psikolojik iyi oluş ile pozitif ilişkili olduğunu; Kokko vd. (2013) düşük nörotiklik ve yüksek dışadönüklüğün psikolojik iyi oluş ile yüksek düzeyde ilişki olduğunu; uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık özelliği ile psikolojik iyi oluş arasında ilişki olduğunu; Oravec vd. (2020) psikolojik iyi oluşun nörotiklik ile olumsuz; dışadönüklük ile olumlu ilişkisi olduğunu; Yaşın (2016) dışadönüklük ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin psikolojik iyi oluşu arttırdığını; Özalp ve Ümmet (2022) sadece yumuşakbaşlılığın psikolojik iyi oluşu arttırdığını; Hicks ve Mehta (2018) A tipi kişiliğin psikolojik iyi oluşu yordadığını belirlemiştir. Yapılan açıklamalara ve alanyazındaki araştırmalara bağlı olarak kişilik tiplerinin ve kişilik özelliklerinin şeflerin psikolojik iyi oluşlarını etkileyeceği varsayımına dayandırılarak H3 ve H4 önerilmiştir. Araştırmanın kavramsal çerçevesi ve hipotezleri Şekil 1’de gösterilmektedir.

H3. Şeflerin kişilik tipleri psikolojik iyi oluşlarını etkiler.

H3a. Şeflerin A tipi kişilik özellikleri psikolojik iyi oluşlarını etkiler.

H3b. Şeflerin B tipi kişilik özellikleri psikolojik iyi oluşlarını etkiler.

H4. Şeflerin kişilik özellikleri psikolojik iyi oluşlarını etkiler.

H4a. Şeflerin dışadönüklük kişilik özellikleri psikolojik iyi oluşlarını etkiler.

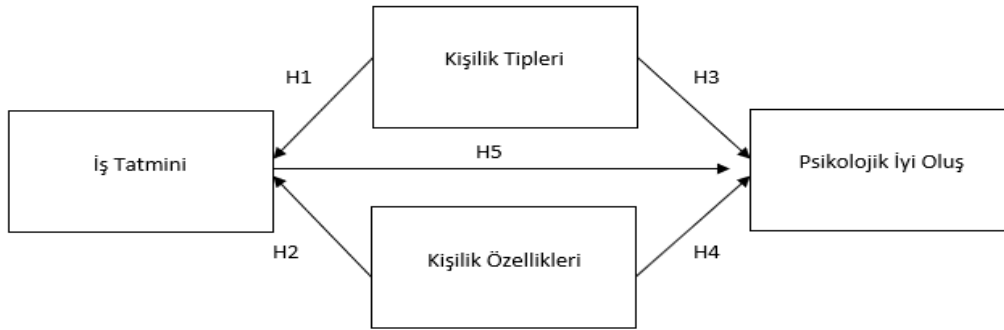
H4b. Şeflerin deneyime açıklık kişilik özellikleri psikolojik iyi oluşlarını etkiler.

H4c. Şeflerin nörotiklik kişilik özellikleri psikolojik iyi oluşlarını etkiler.

H4d. Şeflerin sorumluluk kişilik özellikleri psikolojik iyi oluşlarını etkiler.

H4e. Şeflerin uyumluluk kişilik özellikleri psikolojik iyi oluşlarını etkiler.

Şekil 1: Araştırmanın Kavramsal Çerçevesi



Psikolojik iyi oluş, bireylerin yaşam amacının olmasını, sorumluluklarının farkında olmasını, becerilerini ve yeteneklerini etkin bir şekilde kullanabilmesini ifade etmektedir (Hefferon ve Boniwell, 2001). Bu bağlamda bireylerin yeteneklerini ve becerilerini çalışma hayatında etkin olarak kullanabilmesi de psikolojik iyi oluşlarının bir parçası olarak kabul edilmektedir (Kundi vd., 2021). Yeteneklerini ve becerilerini kullanarak işe ilişkin olumlu duygulara, diğer bir ifadeyle iş tatminine sahip olan bireylerin, iş dışına da bu olumlu duyguları taşıyacakları Taşma/Yayımla Teorisi ile de açıklanabilir. Teori iş ve özel yaşam alanlarının birbirini etkilediğini, iş yaşamındaki olumlu duyguların özel yaşama, özel yaşamdaki olumlu duyguların iş yaşamına etkisinin olduğunu; olumsuz duygular için de benzer bir yayılmanın olduğunu ileri sürmektedir (Poelmans vd., 2008). Bu nedenle iş tatmini bulunan çalışanların kendilerini olumlu olarak değerlendireceklerini, yüksek psikolojik iyi oluşa sahip olacaklarını beklemek mümkündür. Alanyazındaki amprik araştırmalar da (Şeker Kayar ve Aslan, 2023; Yaşın, 2016; Gül, 2023; Tatlıcıoğlu vd., 2023; Kuo vd., 2023) iş tatmininin psikolojik iyi oluşu yordadığını göstermektedir. Yapılan açıklamalara ve alanyazındaki amprik araştırmalara bağlı olarak şeflerin iş tatminlerinin psikolojik iyi oluşlarını etkileyeceği varsayılmış ve H5 geliştirilmiştir.

H5. Şeflerin iş tatmini psikolojik iyi oluşlarını etkiler.

3. YÖNTEM

Araştırmanın verileri anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Anket formunda araştırmanın amacına uygun olarak geçerliliği ve güvenilirliği alanyazında belirlenmiş dört adet ölçek ve şeflerin demografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim ve mesleki deneyim süresi) belirlemek için hazırlanmış kategorik sorular yer almaktadır. Şeflere uygulanacak anket formunda Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği, Rammstedt ve John (2007) tarafından

geliştirilmiş ve Horzum vd. (2017) tarafından 10 madde olarak Türkçeye uyarlanmıştır. Dışadönüklük, deneyime açıklık, yumuşakbaşlılık, nörotiklik ve sorumluluk olmak üzere beş kişilik özelliği/boyut yer alır. Her boyut 1'i ters kodlu olan 2 maddeden oluşmaktadır. Bu nedenle her bir kişilik özelliğine ilişkin iki maddenin ortalaması alınarak analizlere dahil edilmiştir.

Anket formunda A ve B Tipi Kişilik Formu yer almaktadır. A ve B Tipi Kişilik Formu Aktaş (2001) tarafından 7 madde olarak geliştirilmiştir. Bu form likert tipi (8 dereceli) bir ölçektir. İki zıt kutuplu 7 maddeden oluşur. Elde edilen toplam puan 3 ile çarpılır, en yüksek 168 puan, en düşük 21 puandan oluşur. Katılımcının puanı 100'den fazla ise A tipi kişilik, 100'den az ise katılımcının B tipi kişilik olduğuna karar verilir (Aktaş, 2001). Ayrıca anket formunda Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen ve Bilgin (1995) tarafından Türkçeye 3 madde olarak uyarlanan İş Tatmini Ölçeği, Diener vd. (2010) tarafından geliştirilen ve Telef (2013) tarafından Türkçeye 8 madde olarak uyarlanan Psikolojik İyi Oluş Ölçeği de yer almaktadır.

Bu araştırmanın evrenini İzmir ilinde faaliyet gösteren işletme belgeli yiyecek-içecek işletmelerinin şefleri oluşturmaktadır. İzmir İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü'nün verilerine göre 87 adet işletme belgeli yiyecek içecek tesisi faaliyette bulunmaktadır (İzmir İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, 2023). Bu işletmelerin menü çeşitliliği dikkate alınarak her bir işletmede ortalama 4 adet şefin görev yaptığı kabul edilmiş ve şeflere ilişkin evren büyüklüğü 348 olarak belirlenmiştir. Evren büyüklüğünün belirli olması nedeniyle $p=0,50$ $q=0,50$ $t=1,96$ $d=0,05$ olarak kabul edilerek örneklem büyüklüğü 183 olarak belirlenmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi ile 15 Kasım 2023 - 30 Ocak 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilen veri toplama sürecinde 236 adet geçerli anket toplanmıştır. Alan araştırması için DEU Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulunun 17/01/2023 tarihli toplantısında 16 sayılı karar ile etik izin alınmıştır.

4. BULGULAR

Veri toplama süreci sonunda 236 adet geçerli anket elde edilmiştir (Tablo 1). Araştırmaya katılan şeflerin %34'ü lise (81 kişi) ve %31'i lisans (74 kişi) mezunudur. Şeflerin %22'si 41 yaş üzerinde (53 kişi) ve %26'si 21-25 yaş arasındadır (62 kişi). %63'ünün mesleki deneyimi (148 kişi) 5 yıl ve üzerindedir. Ayrıca katılımcıların %59'u bekar (140 kişi) ve %76'ı (179 kişi) erkektir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri

Değişken	Kategori	n	%	Değişken	Kategori	n	%
Eğitim Durumu	İlköğretim	51	21,6	Yaş	20 yaş ve altı	22	9,3
	Lise	81	34,3		21-25 yaş arası	62	26,3
	Önlisans	23	9,7		26-30 yaş arası	40	16,9
	Lisans	74	31,4		31-35 yaş arası	27	11,4
	Lisansüstü	7	3,0		36-40 yaş arası	32	13,6
	Toplam	236	100,0		41 yaş ve üzeri	53	22,5
Mesleki Deneyim	1yıldan az	13	5,5	Medeni Durum	Toplam	236	100,0
	1 ile 2 yıl arası	42	17,8		Evli	96	40,7
	3 ile 4 yıl arası	33	14,0		Bekar	140	59,3
	5 yıl ve üzeri	148	62,7		Toplam	236	100,0
	Toplam	236	100,0		Kadın	57	24,2
						Erkek	179
				Toplam	236	100,0	

4.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

İş tatmini ve psikolojik iyi oluş ölçeklerinin yapısal geçerlilikleri doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Yapılan DFA'da psikolojik iyi oluş ölçeğinde yer alan üç gözlenen değişkene ait standardize faktör yük değerleri 0.50 eşit değer altında olduğu analizden çıkartılmıştır. Tekrarlanan DFA'da $X^2/df = 1.65$ $RMSEA = .053$ $NFI = .98$ $NNFI = .99$ $PNFI = .66$ $CFI = .99$ $IFI = .99$ $RFI = .97$ $RMR = .046$ $SRMR = .036$ $GFI = .97$ $AGFI = .94$ $PGFI = .51$ olarak belirlenmiştir. Ayrıca iş tatminin ve psikolojik iyi oluş gizil değişkene ait CR ve CA değerleri Hair vd. (2011) tarafından eşik değer olarak kabul edilen .70'in üzerindedir. Yapı geçerliliğini gösteren açıklanan varyans değeri (AVE) için .50 eşik değer olarak kabul edilmektedir (Hair vd., 2011). İş tatmini gizil değişkeni için .72 olmasına rağmen, psikolojik iyi oluş gizil değişkenine ait AVE .49 olarak belirlenmiştir. Psikolojik iyi oluş gizil değişkenine ait AVE .50'den küçük olmasına rağmen Fornell ve Lacker (1981) ve Lam (2012) göre CR değerinin .60'dan büyük

olması, değişkenin yapı geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir. Bu varsayıma bağlı olarak psikolojik iyi oluş ölçeğinin de yapı geçerliliğine sahip olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 2: İş Tatmini ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeklerine İlişkin DFA Sonuçları

	Faktör yükü	t-değeri	AVE	CR	Ortalama	CA
İş Tatmin Ölçeği			.72	.885	4.243	.880
İşimi yaparken mutluyum.	.98	17.84				
İşimi severek yapıyorum.	.98	17.18				
Mevcut işimden çok memnunum.	.90	12.08				
Psikolojik İyi Oluş			.49	.824	4.027	.823
Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim.	.91	12.97				
İnsanlar bana saygı duyar.	.65	8.93				
Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum.	.89	.14.12				
Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.	.97	.11.95				
Geleceğim hakkında iyimserim.	.58	9.54				
X ² =31.43 df=19 RMSEA=.053 NFI=.98 NNFI=.99 PNFI=.66 CFI=.99 IFI=.99 RFI=.97 RMR=.046 SRMR=.036 GFI=.97 AGFI=.94 PGFI=.51						
CA= Cronbach's Alpha CR= Composite Reability (Bütünleşik Güvenirlik)						

4.2. Korelasyon Analizi

Bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır. Şeflerin iş tatmini psikolojik iyi oluşları ile ($r=0.512$ $p<0.01$) orta düzeyde pozitif ve anlamlı, A tipi kişilik ile ($r=0.284$ $p<0.01$) ve B tipi kişilik ile ($r=0.236$ $p<0.01$) düşük düzeyde pozitif ve anlamlı ilişkiye sahiptir. Ayrıca şeflerin iş tatmini dışa dönüklük ($r=0.181$ $p<0.01$), sorumluluk ($r=0.312$ $p<0.01$) ile pozitif; ve nörotiklik ($r= -0.141$ $p<0.01$) ile düşük düzeyde negatif ve anlamlı ilişkilidir. Şeflerin iş tatmininin yumuşakbaşlılık ($r=0.077$ $p>0.05$) ve deneyime açıklık ($r=0.109$ $p>0.05$) kişilik özellikleri ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Şeflerin psikolojik iyi oluşları B tipi kişilik ($r=0,365$ $p<0,01$) ile orta düzeyde, A tipi kişilik ile ($r=0.204$ $p<0.01$) düşük düzeyde pozitif ve anlamlı ilişkilidir. Şeflerin psikolojik iyi oluşları dışadönüklük ($r=0.242$ $p<0.01$), sorumluluk ($r=0.323$ $p<0.01$), deneyime açıklık ($r=0.282$ $p<0.01$) kişilik özellikleri ile pozitif; nörotiklik ($r= -0.372$) ve yumuşakbaşlılık ($r= -0.199$ $p<0,01$) ile negatif ve anlamlı bir ilişkili bulunmaktadır.

Tablo 3: Korelasyon Analizi

	Ortalama	St. Sapma	İsT	PİO	B Tipi	A Tipi	DD	YB	Sr	Nv	DA
İsT	4.2435	1.02401	1								
PİO	4.0270	.87935	.512**	1							
B Tipi Kişilik	3.1061	.57025	.236**	.365**	1						
A Tipi Kişilik	3.2948	.65985	.284**	.204**	.085	1					
DD	3.9597	1.15844	.181**	.242**	.089	-.105	1				
YB	2.1653	.95105	-.077	-.199**	-.112	.026	-.217**	1			
Sr	4.2267	.92050	.312**	.323**	.068	.102	.262**	-.253**	1		
Nv	2.5340	1.03616	-.141*	-.372**	-.226**	.047	-.121	.078	-.223**	1	
DA	3.7797	.92723	.109	.282**	.221**	-.010	.229**	-.002	.274**	-.200**	1

Not: * $p<0.05$ ** $p<0.01$ İsT= İş Tatmini, PİO= Psikolojik İyi Oluş DD=Dışa Dönüklük, YB= Yumuşakbaşlılık Sr= Sorumluluk Nv=Nörotiklik, DA=Deneyime Açıklık

Şeflerin B tipi kişilik deneyime açıklık ($r=0.221$ $p<0.01$) anlamlı ve pozitif; nörotiklik ($r=-0.226$ $p<0.01$) anlamlı ve negatif ilişkilidir. Ancak dışadönüklük, yumuşakbaşlılık, sorumluluk kişilik özellikleri ile anlamlı ilişkiye sahip değildir. Ayrıca şeflerin A tipi kişilik özelliklerinin dışadönüklük, yumuşakbaşlılık, sorumluluk, nörotiklik ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile anlamlı bir ilişkiye sahip değildir.

4.3. Hipotez Testleri

Araştırma hipotezlerini test etmek için çoklu regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir (Tablo 4 ve Tablo 5). İlk regresyon analizinde iş tatmini bağımlı değişken olarak, A ve B tipi kişilik, kişilik özellikleri bağımsız değişken olarak kabul edilmiştir. Veri setinde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını belirlemek amacıyla VIF ve CI değerleri esas alınmıştır. Analize göre VIF değeri 1.050 ile 1.257 arasında ve CI'nın en yüksek değeri 31.937 olarak belirlenmiş ve bu değerlere bağlı olarak bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığına karar verilmiştir. Değişkenler arasında otokorelasyon sorunu olup olmadığı Durbin-Watson değeri ile incelenmiş olup analiz sonucunda Durbin-Watson değeri 1.898 olarak belirlenmiştir. Bu değere bağlı olarak değişkenler arasında otokorelasyon olmadığı kabul edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre kişilik tipleri ve kişilik özellikleri şeflerin iş tatmininin yaklaşık %22'sini açıklamaktadır. Analiz sonuçları şeflerin A tipi ve B tipi kişiliğinin, dışadönüklük ve sorumluluk kişilik özelliklerinin iş tatminlerini arttırdığını; şeflerin yumuşakbaşlılık, deneyime açıklık ve nörotiklik kişilik özelliklerinin iş tatminlerini etkilemediğini göstermektedir. Bu nedenle H1a, H1b, H2a ve H2d hipotezleri kabul edilmiş H2b, H2c, H2e hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 4: Şeflerin İş Tatminini Etkileyen Bağımlı Değişkenlere İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	St. Edilmemiş		St. Edilmiş	t	p	CI	VIF
	β	St. hata	β				
Sabit	.460	.642		.716	.475	1,000	
B tipi kişilik	.335	.112	.186	2.995	.003	6,407	1.121
A tipi kişilik	.401	.093	.258	4.286	.000	7,283	1.050
Dışadönüklük	.122	.056	.138	2.174	.031	11,017	1.163
Yumuşakbaşlılık	.035	.067	.033	.528	.598	13,234	1.125
Sorumluluk	.273	.073	.245	3.726	.000	14,630	1.257
Nörotiklik	-.049	.062	-.050	-7.99	.425	16,855	1.126
Deneyime Açıklık	-.043	.071	-.039	-.605	.546	31,937	1.193
D-W= 1.898 R=0.468 R ² =0.219 Δ R ² =0.195 F=9.079 Sig=0.001							
Bağımlı Değişken: İş Tatmini							

İkinci çoklu regresyon analizinde şeflerin psikolojik iyi oluşları bağımlı değişken, iş tatmini, A tipi kişilik, B tipi kişilik ve kişilik özellikleri bağımsız değişken olarak modele dahil edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre VIF değerleri 1.127 ile 1.334 arasında ve CI'nın en yüksek değeri 33.28 olarak belirlenmiş ve bu değerlere bağlı olarak bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığına karar verilmiştir. Durbin-Watson değeri 2.009 olması nedeniyle değişkenler arasında otokorelasyon olmadığı kabul edilmiştir. Bağımsız değişkenler (A tipi ve B tipi kişilik, beş faktör kişilik özellikleri ve iş tatmini) şeflerin psikolojik iyi oluşlarının yaklaşık %45'ini açıklamaktadır. Analiz sonuçlarına göre şeflerin A ve B tipi kişilikte olmaları, iş tatminleri ve deneyime açıklık kişilik özellikleri psikolojik iyi oluşlarını artırırken; nörotiklik ve yumuşakbaşlılık kişilik özellikleri psikolojik iyi oluşlarını azaltmaktadır. Şeflerin sorumluluk ve dışadönüklük kişilik özellikleri ise psikolojik iyi oluşlarını anlamlı olarak etkilememektedir. Bu nedenle H3a, H3b, H4b, H4c ve H4e, H5 kabul edilmiş; H4a, H4d reddedilmiştir.

Tablo 5: Psikolojik İyi Oluşu Etkileyen Bağımsız Değişkenlere İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

	St. Edilmemiş		St. Edilmiş	t	p	CI	VIF
	β	St. Hata	β				
Sabit	1.250	.466		2.683	.008	1,000	
B tipi kişilik	.260	.083	.169	3.153	.002	6,697	1.166
A tipi kişilik	.142	.070	.107	2.024	.044	7,723	1.136
İş tatmini	.305	.048	.355	6.342	.000	11,286	1.280
Dışadönüklük	.060	.041	.080	1.475	.142	13,170	1.187
Yumuşakbaşlılık	-.098	.049	-.106	-2.010	.046	15,521	1.127
Sorumluluk	.053	.055	.056	.975	.331	17,683	1.334
Nörotiklik	-.198	.045	-.233	-4.433	.000	17,957	1.129
Deneyime Açıklık	.120	.051	.127	2.341	.020	33,928	1.194

D-W= 2.009 R=0.668 R²=0.446 ΔR²=0.427 F= 22.753 Sig=0.001

Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş

Araştırma kapsamında medeni durum ve cinsiyete göre şeflerin iş tatminleri ve psikolojik iyi oluşlarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız örneklem t testleri; eğitim düzeyi, mesleki deneyim ve yaşa göre iş tatmini ve psikolojik iyi oluşun farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek-yön ANOVA testleri gerçekleştirilmiştir. Ancak farklılık testlerine ilişkin bulguların anlamlılık düzeyinin kabul edilir eşiğin üzerinde olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle iş tatmini ve psikolojik iyi oluşun medeni durum, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve mesleki deneyime göre farklılaşmadığını söylemek mümkündür.

SONUÇ

Kişi-iş uyumu teorisine bağlı olarak tasarlanan bu çalışmada şeflerin kişilik tiplerinin ve kişilik özelliklerinin iş tatminleri ve psikolojik iyi oluşlarını etkilediği varsayımı test edilmiştir. Araştırmanın bulguları şeflerin iş tatminini hem A tipi ve B tipi kişiliğin hem de dışadönüklük ve sorumluluk kişilik özelliklerinin arttırdığını göstermektedir. Etki güçleri özelinde incelendiğinde A tipi kişiliğin B tipi kişiliğe göre; sorumluluğun dışadönüklüğe kişilik özelliğine göre iş tatminini daha fazla etkilediği söylenebilir. Bu nedenle şef adaylarının A tipi kişilikte olmaları ve sorumluluk kişilik özelliklerinin baskın olması iş tatminlerinin yüksek olacağı şeklinde yorumlanabilir.

Çalışma alanı olarak mutfak, sahip olduğu yapısal özellikleri nedeniyle aynı ayna birden fazla işi/siparişin tamamlanmak zorunda olduğu, rekabetçi bir alandır. Bu nedenle mutfakta rekabetçi, kendini işine adanmış, zamana duyarlı, birden fazla görevi aynı anda yapmayı tercih eden A tipi kişilikteki çalışanların, B tipi kişiliğe sahip olan çalışanlardan daha fazla iş tatminine sahip olmasını olağan bir sonuç olarak kabul etmek mümkündür. Alanyazında farklı işler özelinde de A tipi kişilikte bireylerin B tipi kişilikteki çalışanlardan daha fazla iş tatminine sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle akademisyenlerin (Özsoy, 2013), inşaat ve fabrikada çalışan kişilerin (Sakallı, 2019) A tipi kişilikte olanların B tipi kişiliktekilerden daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip oldukları; yiyecek-içecek işletmelerinde A tipi kişilik ile iş tatmini arasında pozitif ilişkili olduğu (Ulutaş, 2019) belirlenmiştir. Bu nedenle araştırma bulgularının alanyazın ile uyumlu olduğunu söylemek mümkündür.

Şefler örnekleminde yapılan bu araştırmanın bulguları ve yukarıda belirtilen alanyazındaki diğer araştırmaların gösterdiği gibi farklı iş kollarında iş tatminini B tipi kişilik veya A tipi kişilik daha fazla etkileyebilmektedir. Bu nedenle kişi-iş uyumu değerlendirmesinin iş özelinde yapılarak işin özellikleri ile kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi daha anlamlı çıkarımların yapılmasını sağlayabilir. Şeflerin iş özellikleri göz önünde bulundurulduğunda A tipi kişiliğin B tipi kişiliğe göre iş tatminlerinin daha yüksek olması olasıdır. Bu nedenle, A tipi kişilikte olan şef adaylarının iş tatminlerinin B tipi kişilikte olan şef adaylarına göre daha yüksek olmasının olası olduğu söylenebilir.

Şeflerin dışadönük olmaları ve sorumluluk özellikleri iş tatminlerini arttırmaktadır. Mutfakta başarılı olmak için şeflerin diğer çalışanlarla birlikte ve etkileşim halinde çalışma gereklilikleri ile dışadönüklük özellikleri; disiplinli ve planlı çalışma gereklilikleri ile sorumluluk özellikleri ilişkilendirilebilir. Bu nedenle şeflerin dışadönük ve sorumluluk özelliklerine sahip olmaları iş tatminlerini etkileyebilmektedir. Farklı iş kollarında da kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiye belirlemek amacıyla yapılmış araştırmalar bulunmaktadır. Gönüllüler üzerinde yapılan çalışmada iş tatmini ile nörotiklik arasında negatif; deneyime açıklık, dışadönüklük, sorumluluk arasında pozitif (Turhan, 2019), kamu çalışanları örnekleminde yapılan çalışmada nörotiklik ile iş tatmini arasında negatif; dışadönüklük ve yumuşakbaşlılık arasında pozitif (Ünsever ve Çetinkaya, 2021), panel üyesi olan çalışanlar örnekleminde yapılan çalışmada yumuşakbaşlılık ve sorumluluk ile iş tatmini arasında pozitif, nörotiklik ile arasında negatif (Kang ve Malvaso, 2023), ulusal örnekleminde yapılan bir çalışmada yumuşakbaşlılık, sorumluluk ve dışadönüklük ile iş tatmini arasında pozitif, nörotiklik ile arasında negatif ilişki olduğu (Bui, 2017) belirlenmiştir. Şefler örnekleminde yapılan bu araştırmanın bulguları şef adaylarının dışadönüklük ve sorumluluk kişilik özelliklerinin diğer kişilik özelliklerinden baskın olmasının iş tatminlerini arttıracığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma bulguları A tipi ve B tipi kişilik, iş tatmini ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin şeflerin psikolojik iyi oluşlarının attırdığını; yumuşakbaşlılık ve nörotiklik kişilik özelliklerinin ise psikolojik iyi oluşlarını azalttığını göstermektedir. Kişilik tiplerinin etki büyüklüklerine bağlı olarak B tipi kişilikteki şeflerin A tipi kişiliktekilere göre psikolojik iyi oluşlarının daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Psikolojik iyi oluş iş tatmininden daha genel bir kavram olduğu için etkilendiği faktör/parametre sayısı da doğal olarak daha fazladır. Araştırmanın bulguları psikolojik iyi oluşun etkilendiği bu faktörler arasında iş tatmini, kişilik tipleri, deneyime açıklık, yumuşakbaşlılık ve nörotiklik kişilik özellikleri olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla şeflerin yeni deneyimler edinmeye açık olmaları, başkalarını da düşünmelerinin ve uzlaşmaya yatkın olmalarının psikolojik iyi oluşlarını arttırdığı söylenebilir. Alanyazında da (Şeker Kayar ve Aslan, 2023; Tatlıoğlu vd., 2024; Tortumlu vd., 2020; Yaşın, 2016) da iş tatmini ile psikolojik iyi oluş arasındaki pozitif ilişki amprik olarak kanıtlanmıştır. Sonuç olarak hem şefler örnekleminde yapılan bu araştırmanın bulgularına hem de alanyazında konu ile ilgili alan

araştırmalarının bulgularına bağlı olarak iş tatmininin kişilik tiplerinden ve kişilik özelliklerinden etkilendiği; iş tatmininin, kişilik tiplerinin ve kişilik özelliklerinin de psikolojik iyi oluşunu etkilediği söylenebilir.

Bu araştırmada sadece İzmir’de faaliyet gösteren işletme belgeli yeme-içme işletmelerinin şefleri ile sınırlandırılmıştır. Bu nedenle bulguları diğer yiyecek içecek işletmelerinde çalışan şefleri kapsayacak şekilde genellemek oldukça zordur. Daha büyük bir örneklem ile alan araştırmalarının yapılması genellemeye imkan verecektir. Araştırmanın sadece nicel olarak yürütülmesi de katılımcı cevaplarının sadece anket formunda yer alan ifadelerle sınırlı olmasına neden olmuştur. Gelecekte yapılacak araştırmalarda karma yöntem kullanılması durumunda araştırma konusuna ilişkin daha detaylı bilgi sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Abdullahi, A. M., Orji, R., Rabi, A. M., ve Kawu, A.B. (2020), Personality and subjective well-being: Towards personalized persuasive interventions for health and well-being. *Online Journal of Public Health Information*, 12(1), 1-24. <https://doi.org/10.5210%2Fojphi.v12i1.10335>
- Akgündüz, Y. (2020). *Örgütsel Davranış*. Nobel Akademi.
- Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), 25-42.
- Alderotti, G., Rapallini, C., ve Traverso, S. (2023). The big five personality traits and earnings: A meta-analysis. *Journal of Economic Psychology*, 94. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2022.102570>
- Aslan H. (2019). Mediating role of person-organization fit in person-job fit’s effect on job satisfaction. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3(2), 275-284.
- Atılmış, T., ve İnci Bolat, O. (2023). İşyerinde kişi uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Kişi-örgüt uyumu açısından bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1), 1-20.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., ve Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?. *Personality and Performance*, 9, 9–30.
- Bilgin, N. (1995). *Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar*. Sistem Yayıncılık.
- Brayfield, A. H., ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307–311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Bui, H. T. M. (2017). Big five personality traits and job satisfaction: Evidence from a national sample. *Journal of General Management*, 42(3), 21-30. <https://doi.org/10.1177/0306307016687990>
- Costa, P. T., ve McCrae, R. R. (1992). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the revised NEO personality inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
- Çetin, S. A., ve Şahin, B. (2019). Aşçıların beş faktör kişilik özellikleri, bireysel inovasyon algıları ve bireysel inovasyon davranışları arasındaki ilişkiler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 706-719.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., ve Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Soc Indic Res*, 97, 143-156. [10.1007/s11205-009-9493-y](https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y)
- Edwards, J. R. (1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. John Wiley & Sons.
- Eroğlu, F. (2017). *Davranış Bilimleri*. Beta Basım.
- Fornell, C., ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Furnham, A., Petrides, K.v., Jackson, C.J., ve Cotter, T. (2002). Do personality factors predict job satisfaction?. *Personality and Individual Differences*, 33(8), 1325-1342. [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00016-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00016-8)
- Glazer, S., ve Beehr, T. (2002). Similarities and differences in human values between nurses in four countries. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 2, 185-202.
- Gül, T. (2023). Duygusal emek, iş yükü, psikolojik iyi oluş ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modelleri ile incelenmesi: Çağrı merkezi çalışanları üzerine bir uygulama. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics*, 18(3), 865-884. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.72431>
- Hair, J.F., Ringle, C. M., ve Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–151. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hasan, T., Jawaad, M., ve Butt, I. (2021). The influence of person-fit, work-life balance, and work conditions on organizational commitment: Investigating the mediation of job satisfaction in the private sector of the emerging market. *Sustainability*, 13, 6622. <https://doi.org/10.3390/su13126622>

- Hicks, R. E., ve Mehta, Y. P. (2018). The big five, type A personality, and psychological well being. *International Journal of Psychological Studies*, 10(1), 49-58. <http://doi.org/10.5539/ijps.v10n1p49>
- Horzum, M.B., Aysa, T., ve Padır, M.A. (2017). Adaptation of big five personality traits scale to Turkish culture. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 398-408. <https://doi.org/10.19126/suje.298430>
- Huang, W., Yuan, C., ve Li, M. (2019). Person-job fit and innovation behavior: Roles of job involvement and career commitment. *Frontiers in Psychology*, 10:1134. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01134>
- İzmir İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü (2023). <https://izmir.ktb.gov.tr/TR-77217/tesis-verileri.html> Erişim Tarihi: 10 Ocak 2023
- Judge, T., Heller, D., ve Mount, M.K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541. <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.87.3.530>
- Kahneman, D., Diener, E., ve Schwarz, N. (1999). *Well-Being: Foundations Of Hedonic Psychology*. Russell Sage Foundation.
- Kang, W., ve Malvaso, A. (2023). Associations between personality traits and areas of job satisfaction: Pay, work itself, security, and hours worked. *Behavioral Sciences*, 13(6), 445, <https://doi.org/10.3390/bs13060445>
- Khizar, U., Mustafa, J., ve Orcullo, D. J. (2018). Occupational stress, personality traits and job satisfaction. The case of Pakistani police officers. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4.29), 72-74.
- Kholiq, D.A., ve Miftahuddin, M. (2017). Effect of job embeddedness, job satisfaction, and organizational commitment on employee turnover intention. *Tazkiya Journal of Psychology*, 5(1), 27-39. <http://dx.doi.org/10.15408/tazkiya.v22i1.8154>
- Kokko, K., Tolvanen, A., ve Pulkkinen, L. (2013). Associations between personality traits and psychological well-being across time in middle adulthood. *Journal of Research in Personality*, 47(6), 748-756.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E.M.I., ve Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: Exploring Mediating and moderating mechanism. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736-754. <http://dx.doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Kuo, T.S., Chu, L.C., Kao, P.L., ve Shih, C.L. (2023). The effect of job satisfaction on psychological well-being for Taiwanese home-care workers, mediated by emotional labor. *Healthcare (Basel)*, 11(18), 2514. <https://doi.org/10.3390%2Fhealthcare11182514>
- Lam, L. W. (2012). Impact of competitiveness on salespeople's commitment and performance. *Journal of Business Research*, 65(9), 1328-1334.
- Lauver, K. J., ve Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and personorganization fit. *Journal of Vocational Behaviour*, 59(3), 454-470.
- Leng, G. E., ve Chin, M. L. C. (2016). Person-job fit, personality, organizational commitment and intention to stay among employees in marketing departments. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 30(1), 80-89.
- Li, W. W., ve Xie, G. (2020). Personality and job satisfaction among Chinese health practitioners: The Mediating role of Professional quality of life. *Health Psychology*, 1-15. <https://doi.org/10.1177/2055102920965053>
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In: Dunnette, M. D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, (ss. 1297-1343).
- Lu, M., Zhang, F., Tang, X., Wang, L., Zan, J., Zhu, Y., ve Feng, D. (2022). Do type A personality and neuroticism moderate the relationships of occupational stressors, job satisfaction and burnout among Chinese older nurses? A cross-sectional survey. *BMC Nursing*, 21(88), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00865-7>
- Oravec, Z., Dirsmith, J., Heshmati, S., Vandekerckhove, J., ve Brick, T.R. (2020). Psychological well-being and personality traits are associated with experiencing love in everyday life. *Personality and Individual Differences*, 153(109620). <https://doi.org/10.1016/j.jpaid.2019.109620>
- Özalp, M., ve Ümmet, D. (2022). Türk gemi adamlarında psikolojik iyi oluşun kişilik özellikleri ve belirsizliğe tahammülsüzlük değişkenlerine göre incelenmesi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(4), 1395-1413.
- Özsoy, E. (2013). *A Tipi ve B Tipi Kişilik ile İş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Poelmans, S., Stepanova, O., ve Masuad, A. (2008). Positive spillover between personal and Professional life: Definitions, antecedents, consequences, and strategies. *Handbook of Work-Family Integration Research, Theory, and Best Practices*. Academic Press
- Polatçı, S., Sobacı, F., ve Kaban, İ. (2020). Kişilik özellikleri ve kişi-iş uyumunun iş tatmini üzerine etkileri: Taşeron çalışanlar üzerine bir araştırma. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(1), 12-30.

- Pradhan, P., ve Kaur, T. (2016). Personality (Type A and Type B) in relation to organizational citizenship behaviour (OCB) among female nursing professionals. *The International Journal of Indian Psychology*, 4(1), 15-31.
- Rammstedt, B., ve John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of research in Personality*, 41(1), 203-212.
- Reza, A.B. (2012). Relation between behavior pattern, job satisfaction, BMI and WHR in Shiraz Pshysical Education Office Personnel's. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 1859-1863.
- Robbins, S.P., ve Judge, T.A. (2013). *Organisational Behavior*. 15th edition, Pearson,
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
- Ryff, C. D., ve Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Sakallı, A. E. (2019). A tipi ve B tipi kişilik özelliğine sahip bireylerde iş doyumunu ve kazalanma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *OHS Academy*, 2(1), 11-31.
- Şeker Kayar, M., ve Aslan, M. (2023). Duygusal emek ile iş tatmini ilişkisinde psikolojik iyi oluşun düzenleyicilik rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 1258-1275.
- Tatlıcıoğlu, O., Kılıç, A., Apak, H., ve Koçak, O. (2023). How job satisfaction is associated with psychological well-being among social workers in Turkey: The Mediating role of meaning in life. *Journal of Social Service Research*, 50(1), 92-106. <https://doi.org/10.1080/01488376.2023.2276134>
- Tatlıoğlu, O., Kılıç, A., Apak, H., ve Koçak, O. (2024). How job satisfaction is associated with psychological well-being among social workers in Turkey: The mediating role of meaning in life. *Journal of Social Service Research*, 50(1), 92-106.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİOO): türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384
- Tokar, D. M., ve Subich, L. M. (1997). Relative contributions of congruence and personality dimensions to job satisfaction. *Journal of Vocational Behaviour*, 50, 482-491.
- Tortumlu, M., Barutcu, A. S., Akcakanat, T., ve Uzunbacak, H. H. (2020). Temel benlik değerlendirmesinin iş tatminine etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 11(4), 1147-1162.
- Turhan, Ö. (2019). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisinde depresyonun aracılık rolü. *IBAD*, 5, 9-21.
- Ulutaş, M. (2019). A ve B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi ve iş doyumunu arasındaki İlişki: Bişkek Örneği. *Journal of Academic Value Studies*, 5(4), 666-683.
- Ünsever, M. O., ve Çetinkaya, F. F. (2021). Kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisi: Kırşehir ilindeki kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2653-2677.
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., ve Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 10-22. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>
- Wong C. M., ve Tetrick L. E. (2017). Job crafting: older workers' mechanism for maintaining person-job fit. *Front. Psychol.* 8:1548. [10.3389/fpsyg.2017.01548](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01548)
- Wright, T. A., ve Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological Well-Being as Nodadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160. DOI: 10.1177/0149206306297582
- Yaşın, T. (2016). *Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkileri* (yayınlanmamış doktora tezi). Başkent Üniversitesi.
- Yazıcı, H. ve Altun, F. (2013). Type/A behavior, gender, and job Satisfaction: A research on instructors. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(3), 1455-1459.
- Yeh, Y. P. (2014). Exploring the impacts of employee advocacy on job satisfaction and organizational commitment: Case of Taiwanese airlines. *Journal of Air Transport Management*, 36, 94-100. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2014.01.002>
- Yılmaz, A., ve Tanrıverdi, H. (2017). Aşçıların meslek uyumu ve meslek algısı düzeyleri üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 621-639.

- Yildirim, B. I., Gulmez, M., ve Yildirim, F. (2016). The relationship between the five-factor personality traits of workers and their job satisfaction: S study on five star hotels in Alanya. *Procedia Economics and Finance*, 39, 284-291.
- Zhai, Q., Willis, M., O'Shea, B., Zhai, Y., ve Yang, Y. (2013). Big five personality traits, job satisfaction and subjective wellbeing in China. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1099-1108. <http://dx.doi.org/10.1080/00207594.2012.732700>
- Zhou, M., Shi, S., ve Jiang, J. (2011). Person-job, fit and work attitudes: Selfefficacy as a mediator. *Industrial Engineering and Management*, 16, 123–129.
- Zopiatis, A., Constanti, P., ve Theocharous, A.L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41, 129-140.

Etik Onay

Alan araştırması için Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulunun 17/01/2023 tarihli toplantısında 16 sayılı karar ile etik izin alınmıştır.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlar çalışmaya eşit katkıda bulunmuştur.

Çıkar Çatışması

Bu çalışmada potansiyel bir çıkar çatışması yoktur.

Teşekkür

TÜBİTAK'a araştırmamıza verdiği destek dolayısıyla teşekkür ederiz.