

Araştırma Makalesi / Research Article

KARİYER ADANMIŞLIĞI, İŞYERİ MUTLULUĞU VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİ

Ceren EVCİMEN¹ , Ecesu KÖK² 

ÖZET

Çalışmanın amacı kariyer adanmışlığının yaşam doyumuna etkisinde işyeri mutluluğu değişkeninin aracılık rolünü incelemektir. Araştırmanın örneklemini Ankara il sınırları içinde bulunan ve farklı sektörlerde faaliyet gösteren firmaların beyaz yakalı çalışanları oluşturmaktadır. Veriler online ve yüz yüze anket yöntemi ile araştırmacılar tarafından toplanmıştır. Araştırmanın veri toplama aracı demografik soruların yanı sıra kariyer adanmışlığı, işyeri mutluluğu ve yaşam doyumu ölçeklerinden oluşmaktadır. Verilerin analizi için SPSS 26 paket programının kullanıldığı çalışmada tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi ve hipotezleri test etmek için IBM SPSS PROCESS v4.2 makro uygulaması ile gerçekleştirilen aracılık etki analizleri kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda çalışmanın tüm değişkenleri arasında orta düzeyde ve pozitif korelasyon gözlenmiştir. Kariyer adanmışlığının yaşam doyumuna etkisinde işyeri mutluluğunun aracılık rolü olup olmadığını belirlemek için yapılan analiz sonucunda, işyeri mutluluğunun aracı değişken olarak modele dahil edildikten sonra bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamsızlaştığı ve dolaylı etkinin anlamlı olduğu dolayısıyla işyeri mutluluğu değişkeninin bu modelde tam aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Adanmışlığı, İşyeri Mutluluğu, Yaşam Doyumu Kariyer Adanmışlığı, İşyeri Mutluluğu, Yaşam Doyumu

JEL Sınıflandırması: I31, M12, M54

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Mersin Üniversitesi, Erdemli MYO, Mersin, Türkiye, cerenevcimen0@gmail.com

² İnsan Kaynakları Uzmanı, MAZ İnşaat, Ankara, Türkiye, ecesuukok@gmail.com

Bu makaleye yapılacak atıf: Evcimen, C., Kök E. (2026). Kariyer adanmışlığı, işyeri mutluluğu ve yaşam doyumu ilişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 22(1), 67-82. <https://doi.org/10.17130/ijmneb.1689475>

ISSN:2147-9208 E-ISSN:2147-9194

<http://dx.doi.org/10.17130/ijmneb.1689475>

Başvuru Tarihi: 02.05.2025, Yayına Kabul Tarihi: 19.07.2025

Bu çalışma için Mersin Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 04.12.2024 tarihli toplantısında ve 35 sayılı kararıyla etik kurul izni alınmıştır.



THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER ENGAGEMENT, WORKPLACE HAPPINESS, AND LIFE SATISFACTION

ABSTRACT

The aim of the study is to examine the mediating role of workplace happiness in the relationship between career engagement on life satisfaction. The sample of the study consists of white-collar employees working in companies operating in different sectors within the borders of Ankara province. Data were collected by the researchers through online and face-to-face survey methods. The data collection instrument consists of demographic questions as well as career engagement, workplace happiness and life satisfaction scales. In the study where SPSS 26 package program was used for data analysis, descriptive statistics, correlation analysis and mediation effect analyses performed with IBM SPSS PROCESS v4.2 macro application were used to test the hypotheses. Moderate and positive correlations were observed between all variables in the analyses. As a result of the analysis conducted to determine whether workplace happiness has a mediating role in the effect of career engagement on life satisfaction, it was determined that the effect of the independent variable on the dependent variable became insignificant after workplace happiness was included in the model as a mediating variable and the indirect effect was significant, therefore the workplace happiness variable assumed a full mediating role in this model.

Keywords: Career Engagement, Workplace Happiness, Life Satisfaction

JEL Classification Codes: I31, M12, M54

EXTENDED SUMMARY

Research Questions & Purpose

While the changing world and competitive conditions necessitate the structural transformation of organizations, they have also placed human resources at the center of this transformation. In this context, today's employees are expected to be individuals who can quickly adapt to changes and direct their careers accordingly. According to Moses & Hall (2023: 2), we need to re-evaluate our assumptions about career, especially after the Covid-19 pandemic. Emphasizing that life satisfaction will also play a critical role in the motivations that direct organizational behavior in addition to the changes in question, the authors define life satisfaction, which they see as a personal concept in response to the motivations that direct behaviors for personal development and happiness, and report its interaction with the concept of career. Workplace happiness is considered as a positive concept that affects employees' satisfaction with their jobs and their psychological well-being at work. Again, career engagement, which is a positive concept in organizational terms, reflects individuals' commitment to their career goals and the effort they show to achieve these goals. Considering the centrality of work in life, it is possible to say that variables considered positive in the field of organizational behavior play a critical role in increasing employees' life satisfaction. In this study, the mediating role of workplace happiness in the effect of career engagement on life satisfaction is examined among white-collar individuals working in different sectors.

Literature Review

According to Neault & Pickerell (2011: 187), who state that continuity in organization-individual relationships can be built with positive emotions, career engagement increases positive emotions. In parallel, it is emphasized that individuals who are dedicated to their careers are more likely to be happy to take part in their career tasks and that this tendency also functions in terms of creating positive emotions in life (Le et al., 2018: 241). In the literature, in addition to studies finding a positive relationship between career engagement and workplace happiness (Daswati et al., 2021; Hirshi & Freund, 2014), it is noteworthy that findings are reported that there is a positive relationship between individuals' career engagement and life satisfaction (Ertekin, 2021; Hirshi & Freund, 2014; Karaşin & Öztürk, 2023; Korkmaz, 2023; Le et al., 2018; Yam, 2023). Although studies on the relationship between workplace happiness and life satisfaction can be observed (Bassi et al., 2013; Çayak, 2021; Erer, 2021), no study has been found investigating the mediating role of workplace happiness in the relationship between career engagement and life satisfaction.

Methodology

This study is a descriptive research using the relational survey model. The sample of the study consists of white-collar employees of companies operating in different sectors within the borders of Ankara province. The data collection tool of the study consists of demographic questions as well as career engagement, workplace happiness and life satisfaction scales. The research was conducted in accordance with research ethics with the permission of Mersin University Social and Human Sciences Ethics Committee dated 04.12.2024 and numbered 355. The data were collected by the researchers via online and face-to-face survey methods. The study has hypotheses (H1, H2, H3) regarding a significant relationship between the variables and a hypothesis (H4) regarding the mediation effect. In the study where SPSS 26 package program was used for data analysis, descriptive statistics, correlation analysis and mediation effect analyzes performed with IBM SPSS PROCESS v4.2 macro application were used to test the hypotheses.

Results and Conclusions

As a result of the analysis, a moderate and positive correlation was observed between all variables of the study. As a result of the analysis conducted to determine whether workplace happiness has a mediating role in the effect of career engagement on life satisfaction, it was determined that after workplace happiness was included in the model as a mediating variable, the effect of the independent variable on the dependent variable became insignificant and the indirect effect was significant, therefore, the workplace happiness variable assumed a full mediating role in this model. All hypotheses of the study were accepted. In this context, it is thought that individuals will increase their intrinsic motivation and commitment by determining conscious goals for their careers and focusing on them, thus they will be happier and more productive, and this situation will also be positively reflected in their life satisfaction. In addition, it is thought that managers can contribute to individuals feeling happier at work and thus contributing to both their career engagement and life satisfaction by developing policies that meet their subordinates' needs for autonomy, competence and relationship.

1. Giriş

Küreselleşme etkileri, bilgi teknolojilerinin hızlı değişimi ve rekabetin çok boyutlu hale gelmesiyle birlikte örgütlerin yapıları ve insan kaynağından beklentileri sürekli bir değişim içinde bulunmaktadır. Yaşam boyu istihdamın geride kaldığı günümüz koşullarında bireylerin kariyerleri konusunda proaktif davranışlar sergilemesi beklenmektedir. İnsan kaynakları yönetiminin temel fonksiyonlarından olan kariyer yönetimi konusunda birincil sorumluluk bireyin kendisinde görülmektedir. Bu bağlamın kariyer başarısı için proaktif kariyer davranışlarına yönelimi artırdığı ifade edilmektedir (Thomas vd., 2010: 275-276). Yanı sıra Moses & Hall'a göre (2023: 2) özellikle Covid-19 pandemisinden sonra kariyer konusundaki varsayımlarımızı tekrar değerlendirmemiz gerekmektedir. Söz konusu değişimlerin yanında yaşam doyumunun da örgütsel davranışı yönlendiren motivasyonlarda kritik bir rolü olacağını vurgulayan yazarlar, kişisel gelişim ve mutluluk için davranışları yönlendiren motivasyonlara karşılık gördükleri yaşam doyumunu kişisel bir kavram olarak tanımlamakta ve kariyer kavramını etkileyeceğini bildirmektedirler.

Fisher'a göre (2010: 385) bireyin örgüte ilişkin deneyiminden kaynaklanan ve davranışı şekillendiren işyeri mutluluğu; çalışanın meslektaşlarına, işverenine ve çalışma ortamına yönelik olumlu değerlendirmeleri olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda işyeri mutluluğu, çalışanların işlerine yönelik tatminini ve iş yerindeki psikolojik iyi oluşlarını etkileyen olumlu bir kavram olarak ele alınmaktadır. Yine örgütsel temelde olumlu bir kavram olan kariyer adanmışlığı, bireylerin kariyer hedeflerine olan bağlılıklarını ve bu hedeflere ulaşmak için gösterdikleri çabayı yansıtmaktadır. İşin yaşamdaki merkeziliği göz önüne alındığında örgütsel davranış alanında olumlu kabul edilen değişkenlerin, çalışanların yaşam doyumunu artırmada kritik bir rol oynadığından söz etmek mümkündür.

Öz Belirleme Teorisi (Self Determination Theory) perspektifiyle (Deci & Ryan, 2000) değerlendirildiğinde kariyer adanmışlığı yüksek bireylerin iş yerinde özerklik, yeterlik ve ilişkili olma ihtiyaçlarını daha iyi karşılayabilecekleri ve bu durumun bireyin işyerindeki mutluluğunu artıracak varsayılmaktadır. İşe ilişkin olumlu duyguların bireyin yaşam doyumunu artıracaklarını vurgulayan pozitif psikoloji bakış açısıyla da kariyer adanmışlığının yaşam doyumunu işyeri mutluluğu gibi önemli bir pozitif duygu üzerinden etkileyeceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada kariyer adanmışlığının yaşam doyumuna etkisinde işyeri mutluluğunun aracılık rolü farklı sektörlerde çalışan beyaz yakalı bireyler üzerinde incelenmektedir. Takip eden bölümde kavramsal çerçeve ve hipotezler literatürdeki ampirik çalışmalarla birlikte tartışılmıştır. Yöntem bölümünde veri toplama araçları ve örneklemeye dair bilgilere yer verilmiştir. Ardından analizler ve ampirik bulgular sunulmuştur. Sonuç bölümünde yer alan bulgu özeti ve önerilerle çalışma sonlandırılmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Kariyer Adanmışlığı

Değişen dünya düzeni ve artan rekabetle birlikte, çağdaş örgüt yapılarında insan faktörünün en önemli kaynak olarak kabul edilmesi neredeyse tartışmasız bir gerçeklik halini almıştır. Koşullar, örgütlerin yapısal dönüşümünü zorunlu kılarken, insan kaynağını da bu dönüşümün merkezine yerleştirmiştir. Bu bağlamda, günümüz çalışanlarının değişimlere hızla uyum

gösterebilen ve kariyerlerini bu doğrultuda yönlendirebilen bireyler olması beklenmektedir. Değişen koşullar karşısında bireylerin edilgen bir tutum sergilemek yerine kendi gelişim süreçlerini yönlendiren, yaşam boyu öğrenme ilkesine sahip, fırsatları fark edip değerlendiren ve sorumluluk alan bir tutum benimsemelerinin işletmeler açısından stratejik bir gereklilik haline geldiğinden söz etmek mümkündür. Bu doğrultuda, proaktif davranışlar sergileyebilen bireylerin, sadece kendi kariyer gelişimlerine değil, örgütsel başarıya da katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Veldhoven & Dorenbosch'a göre (2008: 113) proaktif çalışanların iki şekilde üretkenlik sağlamaları beklenmektedir. Bunlardan birincisi iş başında proaktifliktir ve iş süreçlerinde ortaya çıkan verimsizliklerin çözümüne aktif olarak katılımı ifade etmektedir. İkincisi ise çalışanların gelişimsel ihtiyaçları için yeni bilgi ve beceriler öğrenerek istihdam edilebilirliklerini garantileme çabası olarak tanımlanan gelişimsel proaktifliktir. Kariyer adanmışlığı alanyazında proaktif bireysel yönelimi açıklamak amacıyla kullanılan önemli kavramlardan biridir. Hirschi vd. göre (2014: 577) kariyer adanmışlığı, bireyin kariyerini çeşitli kariyer davranışlarıyla proaktif olarak geliştirme derecesi biçiminde tanımlanmakta ve farklı kariyer yönetimi davranışlarına katılmanın genel derecesini ifade etmektedir. Yazarlara göre kavram, birey tarafından gösterilen kariyer davranışlarına odaklanması nedeniyle iş katılımı, kariyer taahhüdü, kariyer uyumluluğu, kariyer motivasyonu gibi tutuma odaklı kavramsal yapılardan ve kariyer yönetiminin tekil bileşenlerinden farklı bir yapıdadır.

Kariyer alanında yeni yaklaşımları keşfetme ihtiyacı olduğuna dikkat çeken Arnold & Jackson'a göre (1997: 429) "yeni kariyer" hem kariyerlerin şekillendiği değişen nesnel koşulları hem de bireylerin kariyerlerine dair öznel deneyimlerine verdikleri önemin evrenselliğini kabul eden bir anlayışı temsil etmektedir. Bu nedenle kariyer adanmışlığı yani bireyin kendi gelişimi için proaktif biçimde farklı kariyer davranışları sergilemesi örgütsel bağlamda önemli görülmektedir (Hirschi & Freund, 2014: 5).

Kariyere ilişkin bağlamsal görüşler temelinde kişisel ve çevresel faktörlerin adanmışlık derecesini etkilediği ifade edilmektedir (Hirschi vd., 2011: 180). Adanmışlığın uyum, bağlılık, katkı ve takdir olarak sıralanan dört temel bileşeni olduğu ve bunların her birinin kariyer adanmışlığını etkileyebileceği belirtilmektedir (Neault & Pickerell, 2011: 187). Kariyer adanmışlığının bireyin güçlü yönlerini yansıtmaması, alternatiflerin farkına varması ve ağ kurması ile ilişkili olduğu vurgulanmaktadır (Grosemans vd., 2024: 859). Dolayısıyla kariyer adanmışlığı yüksek bireylerin örgütsel başarılarını arttırmak için aktif biçimde fırsat arayışında olacakları ifade edilmektedir (Daswati vd., 2021: 3-4). İnsan sermayesine yatırım yapan bireyin aynı zaman da psikolojik sermayesini geliştirdiğine de dikkat çekilmektedir (Pryce-Jones, 2010: 170).

2.2. Kariyer Adanmışlığı ve İşyeri Mutluluğu İlişkisi

İş yapma biçimindeki revizyon ve işten ayrılma, stres, tükenmişlik, mobbing gibi olumsuz durumlardaki artışın işyerindeki mutluluk araştırmalarını birey ve örgüt açısından kritik hale getirdiği vurgulanmaktadır (Keser, 2018: 47). Bunların yanına istihdam ilişkilerindeki değişim, işyerinde yıkıcı rekabet gibi unsurlar da eklendiğinde pozitif psikolojinin önemli kavramlarından olan işyeri mutluluğu dikkat çekici hale gelmektedir.

Fisher'a göre (2010: 388, 404) işyerinde mutluluk, birey ve örgüt düzeyinde geçici duygular yerine istikrarlı tutum ve eğilimlere yönelik pek çok yapıyı içeren şemsiye bir kavramdır

ve olumlu inançlara ve beğenme deneyimine odaklanmaktadır. Kavram, kısa ve uzun vadede iş, görev, örgütteki olay ve koşullardan, kişilik gibi niteliklerden ayrıca bireysel beklentiler ve örgütün sağladıkları arasındaki uyumdan etkilenmektedir. Kişi ve örgüt düzeyindeki mutluluğun performans, müşteri memnuniyeti, adanmışlık ile ilişkili olduğunu belirten yazar, mutlulukla ilgili yapıların bireyler ve örgütler için önemli sonuçları olduğuna işaret etmektedir.

Pryce-Jones'a göre (2010: 3) işyeri mutluluğu tek bir yaklaşıma bağlanamayacak kadar geniş kapsamlı ve salt bireyin çabasıyla oluşturulamayacak karmaşıklıkta bir kavramdır. Bu bağlamda yazar işyeri mutluluğunu bireyin potansiyelini gerçekleştirmesini sağlayan düşünce biçimi olarak tanımlamaktadır. Ona göre mutluluk, zorlu iş görevleri için mücadele ederek ve potansiyelini geliştirerek başarmanın yoludur. Paralel biçimde Gavin & Mason (2004: 381, 387) örgütlerin kullandığı basitleştirme, standardizasyon gibi iş indirgemeci tekniklerin bireyin işe verdiği katkıyı da indirdiğine dikkat çekerek bir işyerinin, çalışanları için anlam yaratacak biçimde tasarlanıp yönetildiğinde bireylerin mutlu olma eğilimi ve üretkenliğinin artmasına katkı sağlayacağını vurgulamaktadır. Kariyer adanmışlığının mesleki gelişim süreçlerinde olumlu duyguları artırdığı ve olumlu duygular olmadan örgüt birey ilişkisinin sürekliliğini kaybedebileceği ifade edilmektedir (Neault & Pickerell, 2011: 187). Bu bağlamda, işyeri mutluluğunun nitelikli çalışanları bir arada tutan ve motive eden tutkal olma olasılığının yüksek olduğuna dikkat çekilmektedir (Fisher, 2010: 404).

İşyeri mutluluğunun somut ve soyut pozitif etkileri olduğuna dikkat çeken Zengin vd. (2024: 73) söz konusu etkilerin bireyin kariyer sürecine olumlu yansıdığını ifade etmektedir. Paralel biçimde işyeri mutluluğunun, hedeflere yönelik adanmışlık ve katılıma yol açan olumlu duyguları beslediği vurgulanmaktadır (Kakkar & Sachdeva, 2025: 24). Başka bir açıdan Kesser (2018: 56) işyerinde ilerleme ve gelişim imkânı olmayışının mutsuzluk sebepleri arasında olduğunu belirtmektedir. Omar vd. (2019) araştırmasında kariyer bağlılığı ve işyeri mutluluğu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı raporlanmış olsa da alanyazında kariyer adanmışlığı ve işyeri mutluluğu arasında pozitif ilişkinin bulunduğu çalışmaların (Hirshi & Freund, 2014; Daswati vd., 2021) yanı sıra kariyer adanmışlığı ve iş yaşamının kalitesi arasında pozitif ilişki tespit eden araştırmalar (Hamzah vd., 2021) da olduğu gözlenmiştir. Buradan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Kariyer adanmışlığı ile işyeri mutluluğu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

2.3. Kariyer Adanmışlığı ve Yaşam Doyumu İlişkisi

Özel iyi oluşun bireyin hayatına yönelik bilişsel ve duyuşsal değerlendirmesi olduğunu ifade eden Diener & Diener (1996: 181) bu değerlendirmenin bilişsel yönünü yaşam doyumu olarak tanımlamaktadır. Bireyin algıladığı yaşam koşullarını kendi standartları ile karşılaştırması ve karşılaştırma sonunda standartlarla koşulların uyuşma düzeyinin yaşam doyumuna işaret ettiği dolayısıyla kişiye bağlı yargı ölçütleri ile oluşan bu kavramın, bilinçli bir bilişsel yargı olduğu belirtilmektedir (Pavot & Diener, 1993: 164). Yaşam doyumu bireysel ve örgütsel düzeyde istendik bir durumdur. Bu bağlamda bireyin çalışma koşulları ve kariyerine yönelik deneyiminin yaşam doyumuna etkisini bilmenin önemli olduğu vurgulanmaktadır (Hagmaier vd., 2018: 142; Karayaman, 2024: 755). Yazında bireylerin kariyer adanmışlıkları ile yaşam doyumları arasında pozitif ilişki olduğuna yönelik bulguların raporlandığı göze çarpmaktadır

(Ertekin, 2021; Hirshi & Freund, 2014; Karaşin & Öztırak, 2023; Korkmaz, 2023; Le vd., 2018; Yam, 2023). Alanyazın temelinde aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

Hipotez 2: Kariyer adanmışlığı ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

2.4. İşyeri Mutluluğu ve Yaşam Doyumu İlişkisi

Mutluluk, insan deneyiminin birincil bir boyutu olarak görülmekte (Kammann vd., 1983: 91) ve yaşamın tüm alanlarını kapsadığı ifade edilmektedir (Keser, 2008: 81). Brief & Weiss'e göre (2002: 280) çalıştığı örgüt bireyin hem işyerindeki hem de işyeri dışındaki duygu, düşünce ve davranışlarını etkilemekte ve aynı biçimde bireylerin duygu, düşünce ve davranışları da örgütleri etkilemektedir. Dolayısıyla bireyin işyerinde mutlu olmasının birey ve örgüt düzeyinde olumlu sonuçlar ürettiğinden söz etmek mümkündür. Bu bağlamda örgüt ihtiyaçları ile uyumlu biçimde oluşturulan mutluluğa ilişkin uygulamaların örgütsel amaçlara ulaşmayı kolaylaştıracağı belirtilmektedir (Karayaman, 2021: 55; Zengin vd., 2024: 72). Pryce-Jones'a göre (2010: 187) ise birey işyerinde mutlu olduğunda bu yaşamda da mutluluğu getirecektir. Bununla birlikte bir işin ya da örgütün tek başına bireylerin yaşam doyumları için yeterli desteği sağlayamayacağı ancak işlerinde mutlu olmayanların yaşamda tam anlamıyla mutlu olamayacağı ifade edilmektedir (Gavin & Mason, 2004: 381). Yazındaki araştırma sonuçlarına dayanarak (Bassi vd., 2013; Çayak, 2021; Erer, 2021) işyerinde mutluluğu deneyimleyen bireylerin yaşam doyumunda olumlu değişiklik olacağı düşünülmüş ve aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 3: İşyeri mutluluğu ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

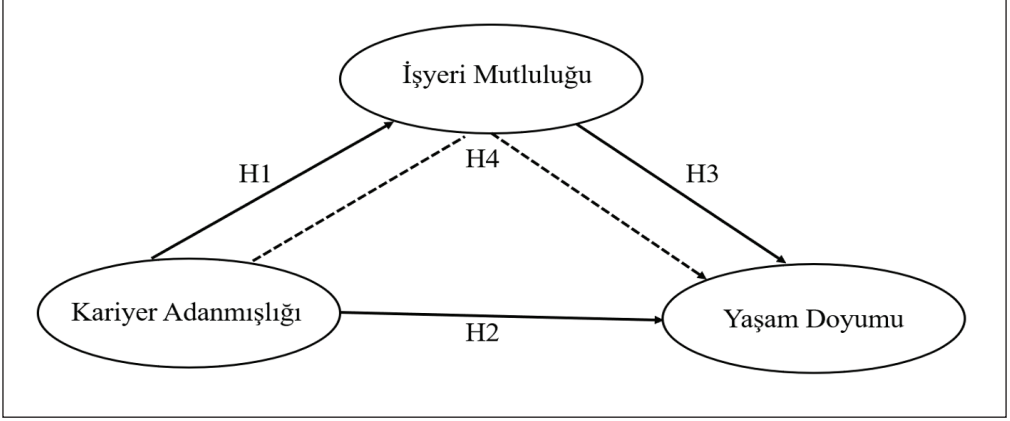
2.5. Kariyer Adanmışlığı ve Yaşam Doyumu İlişkisinde İşyeri Mutluluğunun Rolü

Örgüt birey ilişkilerinde sürekliliğin olumlu duygularla inşa edilebileceğini belirten Neault & Pickerell'e göre (2011: 187) kariyer adanmışlığı olumlu duyguları artırmaktadır. Paralel biçimde kariyerine adanmış bireylerin kariyer görevlerinde yer almaktan mutluluk duyma olasılığının yüksek olduğu ve bu eğilimin aynı zamanda yaşamda olumlu duygular oluşturma anlamında işlev gördüğü vurgulanmaktadır (Le vd., 2018: 241). Yazında kariyer adanmışlığı ve yaşam doyumu ilişkisinde işyeri mutluluğunun aracılık rolünü araştıran çalışmaya rastlanmıştır. Bu anlamda literatüre katkı sağlayacağı düşünülen araştırmanın son hipotezi aşağıdaki biçimdedir.

Hipotez 4: İşyeri mutluluğunun, kariyer adanmışlığı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.

Çalışmanın hipotezleri temelinde geliştirilen araştırma modeli Şekil 1'de yer almaktadır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3. Yöntem

Bu çalışma ilişkisel tarama modeli kullanılan betimsel bir araştırmadır. Araştırmada beyaz yakalı çalışanların kariyer adanmışlığı, işyeri mutluluğu ve yaşam doyumu düzeyi incelenmiştir. Çalışmanın bağımlı değişkeni olan yaşam doyumunun kariyer adanmışlığı ile ilişkisinde işyeri mutluluğunun aracı rolü analiz edilmiştir.

Veri toplama süreci Aralık 2024 itibarı ile başlamış 407 veriye ulaşılan Nisan 2025'te sonlandırılmıştır. Veri setinde çok değişkenli normallik incelemesi için Mahalanobis uzaklık değerleri hesaplanmıştır. Ardından ki-kare olasılık hesaplamasıyla her ölçek için uç değerler belirlenmiştir. Uç değer analizi sonucunda işyeri mutluluğu ölçeği temelinde 9 gözlem, kariyer adanmışlığı ölçeği için 7 gözlem ve yaşam doyumu ölçeği için 4 gözlemin uç değer olduğu bulunmuş söz konusu gözlemlerde örtüşme olmadığından 20 gözlem veri setinden çıkarılarak 387 gözlemden oluşan veri seti ile analizlere devam edilmiştir. Ölçeklerin çarpıklık basıklık değerlerinin -sıralı biçimde- işyeri mutluluğu (-,354 ve -,375), kariyer adanmışlığı (-,600 ve ,451) ve yaşam doyumu (-,009 ve -,469) ölçeği için Tabachnick & Fidell'in (2014) önerdiği +/- 1.5 aralığında olduğu gözlenmiştir.

3.1. Örneklem

Araştırmanın katılımcıları, Ankara il sınırları içinde bulunan ve farklı sektörlerde faaliyet gösteren firmaların beyaz yakalı çalışanlarıdır. Veriler online ve yüz yüze anket yöntemi ile araştırmacılar tarafından toplanmıştır. Tablo 1, 387 gözlemden oluşan örneklemin demografik özelliklerini göstermektedir.

Tablo 1 incelendiğinde katılan beyaz yakalı çalışanların yaklaşık %53'ünün erkek, %59'unun evli, %61'inin lisans mezunu ve %65'inin hizmet sektöründe faaliyet gösteren firmaların çalışanı olduğu görülmektedir. Yani sıra 387 katılımcının yaş ortalamasının 36,12 ve iş tecrübesinin de ortalama 11,78 yıl olduğu gözlenmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken Adı	Kategoriler	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	181	46,8
	Erkek	206	53,2
	Toplam	387	100,0
Medeni Durum	Evli	230	59,4
	Bekar	157	40,6
	Toplam	387	100,0
Eğitim Durumu	Lise ve altı	23	5,9
	Ön Lisans	44	11,4
	Lisans	236	61,0
	Lisans üstü	84	21,7
	Toplam	387	100,0
Çalışılan Sektör	Hizmet	253	65,4
	Bilgi ve Teknoloji	69	17,8
	Üretim ve Sanayi	65	16,8
	Tarım, Madencilik	0	0,0
	Toplam	387	100,0

3.2. Veri Toplama Araçları

Beyaz yakalı çalışanların kariyer adanmışlığı ve işyeri mutluluğunun yaşam doyumu-na etkisini belirlemek amacıyla hazırlanan ölçme aracı dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek üzere sorulan 6 sorunun yanında online veri toplama sürecinde hatayı ortadan kaldırmak üzere 1 kontrol sorusu (Hangi şehirde çalışıyorsunuz?) bulunmaktadır. İzleyen bölümler araştırma değişkenlerini ölçmek üzere kullanılan ölçeklerden oluşmaktadır.

Kariyer Adanmışlığı Ölçeği Hirschi, Freund & Herrmann (2014) tarafından bireyin yönlendirdiği kariyer gelişimini artıran davranışları belirlemek üzere geliştirilmiştir. Tek boyutta yer alan, 9 maddeden oluşan ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Korkmaz, Kırdök, Alkal & Akça (2020) tarafından yapılmıştır. Likert tipi 5’li derecelendirmeye sahip olan ölçeğin yanıtları “Neredeyse Hiç (1)” ve “Çok Sık (5)” biçimindedir. İlgili çalışmada ölçeğin güvenirliği 0,88 olarak raporlanmıştır.

İşyeri Mutluluğu Ölçeği Salas-Vallina & Alegre (2021) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışması Bilginoğlu & Yozgat (2020) tarafından yapılmıştır. Çalışmada ölçeğin 3 faktörlü (işe angaje olma, iş tatmini, örgüte bağlılık) bir yapı gösterdiği ve iç tutarlılık katsayısının 0,89 olduğu bildirilmiştir.

Diener, Emmons, Larsen & Griffin (1985) tarafından geliştirilen Yaşam Doyumu Ölçeği’nin Türkçe uyarlama çalışması Dağlı & Baysal (2016) tarafından yapılmıştır. Tek fak-

törlü ve 5 maddeden oluşan ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı 0,88 olarak bildirilmiştir.

3.3. Geçerlik ve Güvenirlik

Çalışmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini belirlemek için faktör analizi yöntemi kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine (DFA) ilişkin sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Ölçeklerin DFA Sonuçları

Ölçekler	Cmin/df	CFI	GFI	NFI	AGFI	RMSEA	Yük Değerleri
Kariyer Adanmışlığı	1.957	0.994	0.985	0.989	0.956	0.050	.93-.50
İşyeri Mutluluğu	3.071	0.984	0.972	0.977	0.933	0.073	.99-.59
Yaşam Doyumu	1.025	1.000	0.997	0.983	0.984	0.008	.84-.69

Yapılan doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda kariyer adanmışlığı ölçeğinde bir maddenin (madde 8) ve işyeri mutluluğu ölçeğinde bir maddenin (madde 4) 0.50’nin altında faktör yükü olduğu tespit edildiğinden maddeler ölçeklerden çıkarılarak (Büyüköztürk, 2015) analizler tekrar edilmiştir. Ölçeklerin uyum indeksleri incelendiğinde X^2/sd oranının 3’ün altında olması mükemmel, 5’in altında olması ise orta düzeyde uyuma işaret etmektedir (Kline, 2023). Yine CFI, GFI, NFI ve AGFI değerlerinin (>.90) kabul düzeyinde bulundukları (Collier, 2020: 66-67) görülmektedir. RMSEA değerleri (<.08) için ise yeterli bir uyumdan söz etmek mümkündür (MacCallum vd., 1996). Ayrıca ölçeklerin iç tutarlılığı için Cronbach Alpha katsayıları incelenmiştir. Ölçüme ilişkin sonuçlar Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Madde sayısı	Alt Boyut Madde Sayısı	α
Kariyer Adanmışlığı	8	-	0.908
İşyeri Mutluluğu	8	-	0.901
İşe Angaje Olma	-	3	0.833
İş Tatmini	-	2	0.754
Örgüte Bağlılık	-	3	0.894
Yaşam Doyumu	5	-	0.869

DFA sonucunda faktör yapısını ve uyum iyiliği değerlerini koruyabilmek için çıkarılan ifadelerin dahil edilmediği analiz sonucunda ortaya çıkan güvenilirlik katsayılarının .70’in üzerinde dolayısıyla yeterli olduğu (Büyüköztürk, 2015) görülmektedir. Bu bağlamda ölçümün geçerli ve güvenilir olduğundan söz etmek mümkündür.

4. Analiz ve Bulgular

Kariyer adanmışlığı, işyeri mutluluğu ve yaşam doyumu ölçeklerinin ortalamaları ve Pearson korelasyon değerleri hesaplanmış ve Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Ölçeklerin Ortalama, Standart Sapma ve Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ort.	ss	KA	YD	İM	İA	İT	ÖB
Kariyer Adanmışlığı (KA)	3.88	0.70	1					
Yaşam Doyumu (YD)	2.95	0.85	.306**	1				
İşyeri Mutluluğu (İM)	3.79	0.93	.535**	.620**	1			
İşe Angaje Olma (İA)	3.64	0.95	.521**	.515**	.872**	1		
İş Tatmini (İT)	2.47	1.09	.436**	.523**	.768**	.511**	1	
Örgüte Bağlılık (ÖB)	3.18	1.19	.433**	.562**	.921**	.710**	.582**	1

** p<0,01

Tablodaki korelasyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde kariyer adanmışlığı ve işyeri mutluluğu arasında ($r=0.535$, $p<0.01$) orta düzeyde pozitif, işyeri mutluluğu ve yaşam doyumu arasında ($r=0.620$, $p<0.01$) orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu yine kariyer adanmışlığı ve yaşam doyumu arasında ($r=0.306$, $p<0.01$) orta düzeyde ve pozitif ilişki olduğu görülmektedir (Büyüköztürk, 2015: 32).

Kariyer adanmışlığı ile yaşam doyumu ilişkisinde işyeri mutluluğunun aracılık rolü IBM SPSS PROCESS v4.2 makro uygulaması ile incelenmiştir. Bu bağlamda bağımsız değişken olarak kariyer adanmışlığı, bağımlı değişken olarak yaşam doyumu ve aracı değişken olarak işyeri mutluluğunun yer aldığı Model 4 kullanılmıştır. Tablo 5 değişkenler arasındaki regresyon analizlerine ilişkin sonuçları göstermektedir.

Analiz sonuçları, Model 1'de kariyer adanmışlığı ile işyeri mutluluğu arasında ($\beta 5.670$; $p<0,001$) ve Model 2'de kariyer adanmışlığı ile yaşam doyumu arasında ($\beta 0.368$; $p<0,001$) anlamlı bir pozitif ilişkinin olduğunu göstermektedir. Yani sıra Model 3'te işyeri mutluluğu ve yaşam doyumu arasında da ($\beta 0.072$; $p<0,001$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve Hipotez 1, Hipotez 2 ve Hipotez 3 kabul edilmiştir.

Aracılık etkisine ilişkin hipotez olan Hipotez 4'ün test edilmesi için yani kariyer adanmışlığının yaşam doyumuna etkisinde işyeri mutluluğunun aracılık rolü olup olmadığını belirlemek için yapılan analiz sonucunda, işyeri mutluluğunun aracı değişken olarak modele dahil olduktan sonra bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamsızlaştığı ($\beta_1=0.368$, $\beta_2=-0.042$; $p<0,001$) p değerinin .000'dan .461'e gerilediği gözlenmiştir. Ayrıca dolaylı etkinin anlamlı olduğu, alt ve üst sınır değerleri arasında sıfır bulunmadığı ($\beta=0.411$; LLCI=0.325; ULCI=0.512) dolayısıyla bu modelde işyeri mutluluğu değişkeninin tam aracılık rolü olduğu tespit edilmiş ve Hipotez 4 kabul edilmiştir.

Tablo 5: Modeller ve Regresyon Analizi Sonuçları

Doğrudan İlişkiler			Model 1		Model 2		Model 3	
Hipotezler	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	t	β	t	β	t
H1	KA	İM	5.670*	12.409				
H2	KA	YD			0.368*	6.311	-0.042*	-0.737
H3	İM	YD					0.072*	13.474
			R ² = 0.2857		R ² = 0.093		R ² = 0.384	
			F= 153.997		F= 39.834		F= 120.040	
			Sig. = 0.000		Sig. = 0.000		Sig. = 0.000	
Dolaylı İlişkiler								
	Bağımsız D.	Aracı D.	Bağımlı D.	Dolaylı Etki β		BootLLCI	BootULCI	
H4	KA	İM	YD	0.411		0.325	0.512	

5. Sonuç

Çalışmada kariyer adanmışlığı kavramı ele alınarak bu değişkenin yaşam doyumu ile ilişkisi ele alınmıştır. Yanı sıra kariyer adanmışlığı ve yaşam doyumu ilişkisinde işyeri mutluluğunun aracılık rolü incelenmiştir. Ankara il sınırları içinde bulunan ve farklı sektörlerde faaliyet gösteren firmaların beyaz yakalı çalışanlarının katılımıyla yürütülen araştırmada veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Veri toplama aracı altı demografik soru ve üç ölçekten (kariyer adanmışlığı, işyeri mutluluğu ve yaşam doyumu) oluşmaktadır. Veriler SPSS paket programı, AMOS ve IBM SPSS PROCESS v4.2 makro uygulaması kullanılarak analiz edilmiştir.

Analizlerin sonucunda tüm değişkenler arasında orta düzeyde ve pozitif korelasyon gözlenmiş ve çalışmanın hipotezlerinden H1, H2, ve H3 kabul edilmiştir. Kariyer adanmışlığının yaşam doyumuna etkisinde işyeri mutluluğunun aracılık rolü olup olmadığını belirlemek için yapılan analiz sonucunda, işyeri mutluluğunun aracı değişken olarak modele dahil edildikten sonra bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamsızlaştığı ve dolaylı etkinin anlamlı olduğu dolayısıyla işyeri mutluluğu değişkeninin bu modelde tam aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiş ve Hipotez 4 kabul edilmiştir. Bulgu, kariyer adanmışlığının yaşam doyumu üzerindeki etkisinin işyeri mutluluğu üzerinden gerçekleştiğine işaret etmektedir. Bu bağlamda bireyin kariyerine adanmışlığının ancak işyerinde mutluluğu deneyimlediğinde yaşam doyumuna yansıdığından söz edilebilir. Öz Belirleme Teorisi de işyerinde karşılanan temel psikolojik ihtiyaçların (özerklik, yeterlik ve ilişki) bireyin içsel motivasyonunu ve işyeri mutluluğunu desteklediğine ve bunun yaşam doyumuna olumlu katkıda bulunduğuna işaret etmektedir.

Örgütlerin çalışanların proaktifliğini insan kaynakları uygulamaları aracılığıyla etkileyebileceği ifade edilmektedir (Veldhoven & Dorenbosch, 2008: 112). Bu bağlamda örgütlerin amaca yönelik insan kaynakları uygulamaları ile çalışanlarının kariyer adanmışlığına yatırım yapabilecekleri düşünülmektedir. Kariyer adanmışlığını desteklemek için bireylerin yetkinlik-

lerini kullanabilecekleri işler ile görevlendirilmesinin önemli olduğuna dikkat çekilmektedir (Neault & Pickerell, 2011: 186). Bireylerin kariyerlerine yönelik bilinçli hedefler belirlemesi ve buna odaklanması ile içsel motivasyon ve bağlılıklarının artacağı böylece daha mutlu ve üretken olacakları ayrıca bu durumun yaşam doyumlarına da olumlu yansıyacağı düşünülmektedir.

Fisher'a göre (2010: 394) örgüt kültürü ve insan kaynaklarına ilişkin nitelikli uygulamalar çalışanlar tarafından mutluluk nedeni olarak görülmektedir. Çalışma sonuçları ile birlikte düşünüldüğünde bu araştırmanın bir başka önerisi de işyerinde mutluluğu destekleyen çalışma ortamları oluşturmaya önem verilmesidir. Bu bağlamda yöneticilerin, astlarının özerklik, yeterlik ve ilişki ihtiyaçlarını karşılayan politikalar geliştirerek, bireylerin işyerinde daha mutlu hissetmelerine ve böylece hem kariyer adanmışlıklarına hem de yaşam doyumlarına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Seligman'a göre (2002: 3) pozitif psikolojinin amacı yaşamdaki en iyi nitelikleri oluşturmaya yönelik değişimin katalizörü olmaktır. Güçlü ve olumlu yönleri desteklemek hem birey hem örgüt için daha faydalı sonuçlar ortaya çıkaracaktır. Bu bağlamda, çalışanlar kariyerlerine olan adanmışlıklarını güçlendirdikçe, iş yerlerinde daha fazla mutluluk ve anlam bulurlar, bu da genel yaşam doyumlarını iyileştirir. Dolayısıyla, işyeri mutluluğu ve kariyer adanmışlığının birlikte ele alınması, yaşam doyumunu anlamada ve iyileştirmede önemli bir teorik ve pratik çerçeve sunmaktadır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Birinci yazarın çalışmaya katkısı %70, ikinci yazarın %30 düzeyindedir.

Çatışma Beyanı

Makalenin yazarları arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Yapay Zekâ Kullanımı Beyanı

Bu çalışmanın sadece abstract ve extended summary bölümlerinde dilbilgisel doğruluğu artırmak amacıyla çeviri aracı [DeepL] kullanılmıştır. Çevrilen içerik, yazarlar tarafından incelenmiş ve nihai sorumluluk üstlenilmiştir. Söz konusu bölümler dışında yapay zeka ile oluşturulmuş bir metin bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Arnold, J., & Jackson, C. (1997). The new career: Issues and challenges. *British Journal of Guidance & Counselling*, 25(4), 427-433. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/03069889708253821>
- Bassi, M., Bacher, G., Negri, L., & Delle Fave, A. (2013). The contribution of job happiness and job meaning to the well-being of workers from thriving and failing companies. *Applied Research Quality Life*, 8, 427-448. <https://doi.org/10.1007/s11482-012-9202-x>
- Bilginöğlu, E., & Yozgat, U. (2020). İşyerinde mutluluk ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15 (Özel Sayı), 201-206. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jyasar/issue/53734/629959>
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156>
- Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Collier, J. E. (2020). *Applied structural equation modeling using AMOS*. New York: Routledge.

- Çakmak Otluoğlu, K. Ö., & Akdoğanlı, Ç. (2019). Algılanan kariyer bariyerleri ve kariyer bariyerleri ile başa çıkmanın kariyere adanmışlık üzerindeki etkisi: Kadın çalışanlar üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 90-108. <https://doi.org/10.35333/mukatcad.2020.128>
- Çayak, S. (2021). The mediating role of organizational happiness in the relationship between work engagement and life satisfaction: A study on teachers. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8 (4), 27-46. <https://doi.org/10.33200/ijcer.852454>
- Dağlı, A., & Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (59), 1250-1262. <https://doi.org/10.17755/esosder.263229>
- Daswati, D., Wirawan, H., Hattab, S., Salam R., & Iskandar, A. S. (2021). The effect of psychological capital on performance through the role of career engagement: Evidence from Indonesian public organizations, *Cogent Social Sciences*, 8 (1), <https://doi.org/10.1080/23311886.2021.2012971>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Diener, E., & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7 (3), 181-185. <https://www.jstor.org/stable/40062938>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Erer, B. (2021). İşyeri mutluluğunun öncülleri ve sonuçları üzerine nitel bir çalışma. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8 (1), 215-229. <https://doi.org/10.47097/piar.918559>
- Ertekin, A. B. (2021). Kariyer adanmışlığı ile yaşam doyumu arasındaki ilişki: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 23(3). <https://dergipark.org.tr/en/pub/ataunibesyo/issue/65179/837330>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33 (4), 379-392. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.005>
- Grosemans, I., Forrier, A., & De Cuyper, N. (2024). Dynamic interconnections between career engagement and perceived employability among recent graduates: A latent change score modeling approach. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 14 (4), 850-864. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/heswbl-03-2024-0072/full/html>
- Hagmaier, T., Abele, A. E., & Goebel, K. (2018). How do career satisfaction and life satisfaction associate?. *Journal of Managerial Psychology*, 33 (2), 142-160. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/jmp-09-2017-0326/full/html>
- Hamzah, S. R., Musa, S. N. S., Muda, Z., & Ismail, M. (2021). Quality of working life and career engagement of cancer survivors: The mediating role of effect of disease and treatment. *European Journal of Training and Development*, 45 (2/3), 181-199. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2020-0015>
- Hirschi, A., & Freund, P. A. (2014). Career engagement: Investigating intraindividual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. *The Career Development Quarterly*, 62, 5-20. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00066.x>
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>

- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34 (1), 173-182. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2009.12.009>
- Kakkar, R., & Sachdeva, G. (2025). Bibliometric exploration of workplace happiness: Identifying patterns, research themes and opening up the research agenda. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 1-35. <https://doi.org/10.1080/15555240.2025.2491390>
- Kammann, R., Farry, M., & Herbison, P. (1983). The analysis and measurement of happiness as a sense of well-being. *Social Indicators Research*, 15, 91-115. <https://doi.org/10.1007/BF00426282>
- Karaşin, Y., & Öztürk, M. (2023). Çalışanların kariyer adanmışlığının öznel iyi oluşları üzerindeki etkisinin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Journal of Healthcare Management and Leadership*, 1, 46-56. <https://doi.org/10.35345/johmal.1252034>
- Karayaman, S. (2021). Yönetimde duygusal zekâ ve işyeri mutluluğu ilişkisi: Okul yöneticileri örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (1), 51-66. <https://doi.org/10.17336/igusbd.609054>
- Karayaman, S. (2024). Banka çalışanlarının öz yeterlik, iş ve yaşam doyumu ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Akademik Hassasiyetler*, 11 (24), 752-777. <https://doi.org/10.58884/akademik-hassasiyetler.1333700>
- Keser, A. (2008). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4 (7), 77-96. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ct/issue/71805/1155269>
- Keser, A. (2018). İşte mutluluk araştırması. *PARADOKS Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14 (1), 43-47. <https://dergipark.org.tr/en/pub/paradoks/issue/36230/355854>
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling* (5th ed.). New York: The Guilford Press.
- Korkmaz, O., Kırdök, O., Alkal, A., & Akça, M. Ş. (2020). Kariyer adanmışlık ölçeği: Proaktif kariyer davranışlarının ölçümünün geçerlik ve güvenirlik çalışması. *International Social Sciences Studies Journal*, 6 (72), 4668-4677. <https://sssjournal.com/DergiTamDetay.aspx?ID=2570>
- Korkmaz, O. (2023). Lone wolf personality, career adapt-abilities, proactive career behaviors, and life satisfaction: A serial mediation analyses through the career construction model of adaptation. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi (AKEF) Dergisi*, 5(1), 194-212. <https://doi.org/10.38151/akef.2023.50>
- Le, H., Jiang, Z., & Nielsen, I. (2018). Cognitive cultural intelligence and life satisfaction of migrant workers: The roles of career engagement and social injustice. *Social Indicators Research*, 139, 237-257. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1393-3>
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1 (2), 130-149. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.2.130>
- Moses, J., & Hall, D. T. (2023). Careers and their motivators are changing. *Organizational Dynamics*, 52 (101008), 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2023.101008>
- Neault, R. A., & Pickerell, D. A. (2011). Career engagement: Bridging career counseling and employee engagement. *Journal of Employment Counseling*, 48 (4), 184-188. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01111.x>
- Omar, S., Jayasingam, S., & Abu Bakar, R. (2019). Does positive organisational behaviour and career commitment lead to work happiness?. *International Journal of Business Excellence*, 19 (1), 44-64. <https://doi.org/10.1504/IJBEX.2019.101707>

- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5 (2), 164-172. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27 (3), 460-480. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. İçinde C. R. Snyder & S. J. Lopez (Ed.). *Handbook of positive psychology* (s. 3-9). New York: Oxford University Press.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics*. (6th ed.). London: Pearson.
- Thomas, J. P., Whitman, D. S., & Viswesvaran, C. (2010). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 275-300. <https://doi.org/10.1348/096317910X502359>
- Veldhoven, M., & Dorenbosch, L. (2008). Age, proactivity and career development. *Career Development International*, 13 (2), 112-131. <https://doi.org/10.1108/13620430810860530>
- Yam, F. C. (2023). Career engagement scale: Examination of Turkish psychometric properties. *Research on Education and Psychology*, 7 (2), 203-217. <https://doi.org/10.54535/rep.1332754>
- Zengin, Y., Atay, M., Altay, A., & Kurtaal, S. E. (2024). İş yeri mutluluğunun iş yaşamında yalnızlık ve mesleki canlılığa etkisi. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 37, 69-94. <https://doi.org/10.54600/igdirsosbilder.1389030>