

Gönderilme Tarihi : 13.02.2019  
Kabul Tarihi : 26.03.2019  
DOI : 10.32705/yorumyonetim.540916

*Araştırma Makalesi/Research Article*

## PSİKOLOJİK SAĞLAMLIĞIN VE GENEL ÖZ-YETERLİLİĞİN ÇALIŞMAYA TUTKUNLUĞA ETKİSİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

**Meral Zor**

*Sakarya Üniversitesi, [m.zor45@gmail.com](mailto:m.zor45@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-0885-1497>*

**Emrah Özsoy**

*Dr. Öğr. Üyesi, Sakarya Üniversitesi,*

*[eozyoy@sakary.edu.tr](mailto:eozyoy@sakary.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0003-2886-8824>*

### ÖZ

Bu çalışmada daha önceki ampirik çalışmalarda çalışmaya tutkunluğun bireysel öncülleri olduğu tespit edilen psikolojik sağlık ve genel öz-yeterliliğin çalışmaya tutkunluğa etkilerinin karşılaştırılması amaçlanmıştır. Araştırmada veriler Sakarya'da üretim sektöründe faaliyet gösteren bir özel sektör işletmesinde çalışan 215 çalışanın katılımı ile elde edilmiştir. Çoklu regresyon analizi bulgularına göre genel öz-yeterliliğin, psikolojik sağlamlığa göre çalışmaya tutkunluğu daha fazla açıkladığı tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular teorik ve ampirik açıdan değerlendirilmiş ve birtakım araştırma önerilerinde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışmaya Tutkunluk, Genel öz-yeterlilik, Psikolojik Sağlamlık

### COMPARISON OF THE IMPACT OF PSYCHOLOGICAL RESILIENCE AND GENERAL SELF-EFFICACY ON WORK ENGAGEMENT

#### ABSTRACT

In this study, it was aimed to compare the effects of psychological resilience and general self-efficacy on work engagement, which were both found to be the individual antecedents of work engagement in previous research. In the study, data were collected with the participation of 241 employees in a private sector enterprise operating in the production sector in Sakarya. According to the findings of multiple regression analysis, it was determined that general self-efficacy predicted work engagement stronger than psychological resilience. The findings of the research were evaluated in terms of theoretical and empirical aspects and some research suggestions were made.

**Keywords:** Work Engagement, General Self-Efficacy, Psychological Resilience

## GİRİŞ

2000'li yılların başlarında ortaya atılan pozitif psikolojik yaklaşımı (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000) aradan geçen yaklaşık 20 yıllık bir süre sonrasında giderek daha fazla araştırmacının ilgisini çekmekte ve psikolojide kendi başına bir alt disiplin olma yolundadır. Pozitif psikolojinin örgütsel psikoloji kapsamında incelenmesiyle birlikte giderek yaygınlaşan pozitif örgütsel davranış akımının etkisiyle çalışma ortamında geleneksel olarak incelenen olumsuz içerikli davranışlara ek olarak umut, öz-yeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık gibi kavramlar giderek yaygın bir şekilde incelenmektedir (Glavas, 2016; Graen ve Grace, 2015; Luthans, 2002). Bu kapsamda çalışmaya tutkunluk (work engagement) da son dönemde yaygın bir şekilde incelenmeye başlanmıştır. Çalışmaya tutkunluk ile ilgili yapılan çalışmaların bulguları genel olarak incelendiğinde, çalışmaya tutkunluğun işe ve örgüte yönelik tutum ve çıktıları ağırlıklı olarak pozitif etkilediği görülmektedir (Christian, Garza ve Slaughter, 2011; Rich, LePine ve Crawford 2010; Saks, 2006). Ancak çalışmaya tutkunluğun öncüllerine ilişkin çalışma sayısı kısıtlıdır. Çalışmaya tutkunluğun öncülleri; bireysel farklılıklar bağlamında bireysel öncüller ve örgütsel uygulamalar bağlamında örgütsel öncüller çerçevesinde incelenmektedir. Bireysel farklılıklar bağlamında incelenen öncüller genellikle kişilik özellikleri bağlamında yürütülmektedir (Akhtar vd., 2015; Inceoglu ve Warr, 2011; Liao vd., 2013). Çalışmaya tutkunluğun bireysel öncülleri kapsamında psikolojik sermayenin bileşenleri olan psikolojik sağlamlık, umut, iyimserlik ve öz-yeterlilik gibi değişkenlerin çalışmaya tutkunlukla ilişkisine ilişkin belli sayıda çalışma bulunmaktadır (Caesens ve Stinglhamber, 2014; Durán vd., 2006; Skaalvik ve Skaalvik, 2016). Bu çalışmalarda psikolojik sağlamlık ve öz-yeterlilik, çalışmaya tutkunlukla pozitif ilişkilendirilmiştir. Ancak psikolojik sağlamlık ve öz-yeterlilik gibi kritik pozitif psikoloji kavramlarından hangisinin çalışmaya tutkunlukla daha yüksek düzeyde ilişkilendiğine dair yeterli ampirik çalışma bulunmamaktadır (Mache vd., 2014). Öz-yeterlilik ve psikolojik sağlamlık kavramları birbiri ile ilişkili iki kavram olmakla birlikte belli noktalarda ayrılmaktadır. Dolayısı ile bu çalışmada psikolojik sağlamlık ve öz-yeterliliğin çalışmaya tutkunluğa etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Böylelikle söz konusu iki değişkenin çalışmaya tutkunluğu açıklamada hangisinin daha güçlü olduğu yönünde özgün bulgular elde edilecektir.

### Teorik Çerçeve

**Çalışmaya Tutkunluk:** İngilizcesi work engagement olan kavramın Türkçe'ye uyarlaması hakkında bir fikir birliği bulunmamaktadır. Bu kapsamda kavramın; çalışmaya tutkunluk (Turgut, 2013; Özsoy, Filiz ve Semiz, 2013), işe adanmışlık (Keleş, 2014), işe angaje olma (Özkalp ve Meydan, 2015) işe cezbolma (Özer ve diğ., 2015), işe gönülden adanma (Taştan Bal, 2014), işle bütünleşme (Ardıç ve Polatçı, 2009), işe bağlılık (Tanrıverdi ve Sarıhan, 2013) gibi ifadelerle Türkçe'ye uyarlandığı görülmektedir (Ardıç, Özsoy ve Uslu, 2016: 102). Bu çalışmada çalışmaya tutkunluk kavramı tercih edilmiştir. Çalışmaya tutkunluk ağırlıklı olarak "dinçlik" (vigor), "adanma" (dedication) ve "yoğunlaşma" (absorption) gibi üç temel boyut kapsamında ölçülmekte ve değerlendirilmektedir. Dinçlik kişinin işini yüksek enerji ve aşkla yapmasını ifade etmektedir. Kişi işini severek, arzusuyla ve şevkle yerine getirmektedir. Hem fiziksel hem de zihinsel olarak enerjik ve istekli bir şekilde çevresine pozitif enerji vererek işini yapmaktadır. Adanmışlık, kişinin ömrünü ve kaynaklarını işine tamamen ayırması değil, beklentiler dâhilinde işinin çevreye ve topluma katkı sunduğuna inanması ve kararlı bir şekilde işini sürdürmesini ifade etmektedir. Yoğunlaşma yine istek ve arzu ile kişinin işine odaklanmasını ve işini yüksek motivasyon ve konsantrasyon ile yapması, kişinin işini yaparken keyif alarak ve zamanın nasıl geçtiğini anlamayacak düzeyde yapmasını ifade etmektedir (Schaufeli ve diğ., 2002; Schaufeli ve Salanova, 2007; Schaufeli, 2012; Turgut, 2011). Özetle çalışmaya tutkunluk, çalışanın işini enerji, coşku, istek ve gayretle yapması anlamına gelmektedir (Ardıç, Özsoy ve Uslu, 2016). Çalışmaya tutkunluk çalışanların işine karşı, gelip geçici güdülenmesini ifade etmemektedir. Çalışanın işinde tutarlı ve istikrarlı güdülenmişliğini ifade etmektedir. Ancak her ne kadar tutarlılığı ve sürekliliği vurgulasa da, bireyin sürekli olarak yüksek istek ve şevk ile çalışması beklenemez. Gün içerisinde yaşanan olumsuz olaylar, ailevi sorunlar, geçici sağlık sorunları gibi nedenlerden dolayı ortaya çıkan isteksizliğin çalışmaya tutkun kişilerde de görülmesi olağandır. Bu bakımdan çalışmaya tutkunluğun çalışanın her durumda işini aşkla yapması anlamına gelmemektedir (Ardıç, Özsoy ve Uslu, 2016).

**Öz-yeterlilik:** Psikolojik sermayenin kritik bileşenlerinden biri olan öz yeterlilik iki temel açıdan incelenmektedir. Bunlardan ilki belirli bir göreve yönelik öz-yeterliliğdir. Örneğin öğretmenlik öz-yeterliliği, matematik öz-yeterliliği gibi belirli bir alana ya da konuya yönelik spesifik öz-yeterliliği ifade etmektedir. Bir diğer ayırım ise genel öz-yeterliliğdir. Genel öz-yeterlilik spesifik bir konuya odaklanmadan kişinin genel olarak yaşam sürecine ilişkin kendine inancını ifade etmektedir. Bu kapsamda; kişinin hayatta karşılaştığı sorunları yenme, amaç belirleme, mücadele etme, beklenmedik durum ve olayların üstesinden gelebilme gibi konularda kişinin zihinsel ve fiziksel kaynaklarına olan inancını ifade etmektedir (Luszczynska, Gutierrez- Dona ve Schwarzer, 2005; Schwarzer ve Jerusalem, 1995; Wood ve Bandura, 1989).

**Psikolojik sağlamlık:** Psikolojik sağlamlık da psikolojik sermayenin temel kavramlarından biridir. Bireyin hayat deneyimi sürecinde yaşadığı olumsuz durumlar, risk faktörleri ve belirsizlikler (travmalar, depresyon, doğal afetler, yakın aile üyelerinin kaybı gibi deneyimler) karşısında güçlü ve dirayetli olabilmesini, bu gibi durumlarla baş edebilme gücünü ifade eden bir bireysel yetkinliktir (Luthans ve Youssef, 2007; Luthans, 2002). Psikolojik sağlamlık düzeyi yüksek bireyler stresli koşullarda, ani gelişen beklenmedik durumlarda sakince bilişsel, duyuşsal ve davranışsal açıdan bulunduğu durumu kontrol altına alabilmektedir (de Terte ve Stephens, 2014; Robertson vd., 2015)

### **Araştırmanın Arka Planı ve Hipotez Geliştirilmesi**

Çalışanların iş ve sosyal yaşamında mutluluğu ile yakından ilişkili olan çalışmaya tutkunluk kavramının öncülleri (Rich, LePine ve Crawford, 2010; Saks, 2006), ölçümü (Schaufeli ve Bakker, 2010) ve sonuçlarına ilişkin (Halbesleben, 2010) son dönemlerde yaygın bir şekilde araştırma yapılmaktadır. Çalışmaya tutkunluğun sonuçları ve etkileri üzerine yapılan çalışmalarda ağırlıklı olarak ön plana çıkan husus; çalışmaya tutkunluğun çalışanların işe (Garg, Dar ve Mishra, 2018) örgüte ve sosyal yaşama (Upadyaya, Vartiainen ve Salmela-Aro, 2016) ilişkin tutum ve çıktılarını olumlu yönde etkilediği yönündedir. Bu kapsamda çalışmaya tutkunluğun sonuçlarından ziyade; çalışmaya tutkunluğa etki eden faktörler ya da çalışmaya tutkunluğun öncülleri üzerine daha fazla çalışma yapılması gerektiği düşünülmektedir (Sharma ve Agrawal, 2015). Çalışmaya tutkunluğun bireysel öncüllerine ilişkin yeterli sayıda çalışma bulunmamaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde pozitif psikoloji kavramları ile çalışmaya tutkunluğun pozitif ilişkilendiğine dair bulgular elde edilmiştir. Ancak birbiri ile teorik ve ampirik açıdan yakından ilişkili olan, pozitif psikoloji bileşenleri olan psikolojik sağlamlığın ve öz-yeterliliğin çalışmaya tutkunlukla ilişkisi karşılaştırıldığında hangisinin çalışmaya tutkunluğu daha güçlü bir şekilde açıkladığına dair yeterli çalışma yoktur. Birbirlerinden bağımsız olarak hem psikolojik sağlamlığın hem de genel öz-yeterliliğin ya da öz-yeterliliğin çalışmaya tutkunlukla ilişkine yönelik çok sayıda ampirik çalışma yürütülmüştür (Örn., Durán vd., 2006; Saucedo ve Ríos, 2018; Schaufeli ve Salanova, 2007). Bu çalışmalarda her iki değişkenin de çalışmaya tutkunluğun (toplam skor ve boyutlar bazında) pozitif ilişkilendiği görülmektedir (Daha önce konuya psikolojik sağlamlık ve öz-yeterlilik ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmaların bulgularına ilişkin genel görünüm Tablo 1’de sunulmuştur).

**Tablo 1. Psikolojik sağlamlık ve genel öz-yeterliliğin çalışmaya tutkunluk ile ilişkisini inceleyen çalışmalarda elde edilen bulgular**

<b>Araştırmacılar</b>	<b>Çalışmaya Tutkunluk</b>	<b>Çalışmaya Tutkunluk ve Psikolojik Sağlamlık İlişkisi</b>
*Saucedo ve Ríos (2018)	Çalışmaya Tutkunluk	.63*
*Ugwu ve Amazue (2014)	Çalışmaya Tutkunluk	.38*
*Meintjes ve Hofmeyr (2018)	Çalışmaya Tutkunluk	.63
*Malinen, Kuntz ve Näswall (2014)	Çalışmaya Tutkunluk	.65
	Dinçlik	.42*
*Wassink (2018)	Adanma	.37*
	Yoğunlaşma	.10
<b>Araştırmacılar</b>	<b>Çalışmaya Tutkunluk</b>	<b>Çalışmaya Tutkunluk ve Öz-yeterlilik ilişkisi (r)</b>
*Durán vd., (2006)	Dinçlik	.22*

	Adanma	.16*
	Yoğunlaşma	.16*
	Dinçlik	.62*, .67*, .70*, .56*
*Schaufeli ve Salanova (2007)	Adanma	.62*, .44*, .41*, .70*
	Yoğunlaşma	.61*, .52*, .45*, .42*
	Dinçlik	.59*
*Schaufeli ve Bakker (2004)	Adanma	.63*
	Yoğunlaşma	.47*
	Dinçlik	.45*
*Chirkowska (2012)	Adanma	.45*
	Yoğunlaşma	.32*
*Caesens ve Stinglhamber (2014).	Çalışmaya tutkunluk	.50*
*Xanthopoulou vd., (2008)	Çalışmaya tutkunluk	.28*
*Skaalvik ve Skaalvik (2016)	Çalışmaya tutkunluk	.48*, .51*

Not: \* p < .05, r= korelasyon katsayısı

Mevcut çalışmalarda elde edilen bulgulara dayanarak hangisinin çalışmaya tutkunlukla daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu söylemek mümkün değildir. Çünkü her iki değişkeninde çalışmaya tutkunlukla ilişkisini inceleyen çalışmalarda ilişki gücünün düşük, orta ya da yüksek dereceli olduğu yönünde bulgular elde edilmiştir (Bknz., Tablo 1; Genel öz-yeterlilik ve çalışmaya tutkunluk ilişkisi;  $r=0.16$  ve  $0.70$  arası; psikolojik sağlamlık ve çalışmaya tutkunluk ilişkisi;  $r= 0.10$  ve  $0.63$  arası). Teorik olarak bakıldığında her ne kadar birbirleri ile yakından ilişkili olsa söz konusu iki kavram birbirlerinden farklıdır (Schwarzer ve Warner, 2012). Psikolojik sağlamlık ağırlıklı olarak ortalama bir bireyin yaşam süreci içerisinde deneyimlediği köklü değişiklikler, travmatik deneyimler, kriz durumları gibi şiddetli akut strese hatta bazı durumlarda travma sonrası stres bozukluğuna yol açabilecek durumlarda; kişinin gösterdiği uyum ve mücadele etme yetkinliğini ifade etmektedir (Luthans, 2002). Genel öz-yeterliliğe ilişkin yaklaşımlar incelendiğinde her ne kadar yukarıda belirtilen ortalama üstü strese yol açacak durumlar da kapsam için de olabilese bile, genel olarak kişinin günlük ya da iş yaşamında deneyimlediği olumsuzlukların (illa yüksek düzeyde strese yol açması gerekmeyen) üstesinden gelebileceğine dair kendisine inancını ifade etmektedir (Wood ve Bandura, 1989). Kişinin bu gibi durumlarda kendisine inancının arka planında ise zihinsel ve fiziksel kaynaklarına güvenmesi, geçmiş deneyimlerinde benzer durumların üstesinden gelmiş olmanın verdiği öz-güven, hayata dair olumlu tutum gibi etmenler gelmektedir. Bu bakımdan psikolojik sağlamlık ve genel öz-yeterlilik arasındaki temel farkın ortaya çıkacak olumsuz gelişmelerin şiddeti ile ilişkili olduğu söylenebilir. Yani genel öz-yeterlilikte yaşanan hadiselerin köklü ya da travmatik olması gerektiği yönünde vurgu daha azdır. Ayrıca herhangi bir stresör olmasa bile genel öz-yeterlilik kişiyi amaçları doğrultusunda güdüleyebilecek önemli bir yetkinliktir (Schwarzer ve Warner, 2012) ve dolayısı ile genel-öz yeterlilikte kişinin geleceğe ilişkin yapıcı plan yapabilmesi, doğru amaçlar belirlemesi ve bu amaçları gerçekleştirme için enerjisini kanalize etmesi gibi hususlar daha fazla vurgulanmaktadır. Bu bakımdan genel olarak değerlendirildiğinde genel öz-yeterliliğin, psikolojik sağlamlığa kıyasla çalışmaya tutkunluğun daha güçlü bir yordayıcısı olacağı beklenmektedir. Bu kapsamda oluşturulan hipotez ise şu şekildedir.

**Hipotez:** Genel öz-yeterlilik, psikolojik sağlamlığa kıyasla çalışmaya tutkunluğu daha güçlü bir şekilde etkilemektedir.

### Yöntem

**Örnekleme ve verilerin toplanması:** Araştırmaya Sakarya'da üretim sektöründe faaliyet gösteren bir özel sektör işletmesinde çalışan işgörenler katılmıştır. Araştırmada veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Kurumdaki çalışanlara online olarak yaklaşık 280 kişiye gönderilen anketin başlığında cevapların gizli tutulacağı bilgisi verilmiştir. Yaklaşık 2 aylık süre zarfında (Aralık 2018-Ocak 2019), 280 kişiden 245 kişi anketi yanıtlamıştır, kontrol soruları vasıtasıyla anketler elimine edilmiş ve toplamda 215 adet geçerli anket formu ilgili analizlere tabi tutulmuştur.

### Ölçekler

**Çalışmaya Tutkunluk:** Çalışmaya tutkunluğun ölçümü için Schaufeli vd.'nin (2002) geliştirdiği Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ölçeğinin Türkçe formu (Turgut, 2011) kullanılmıştır. Ölçek 17 maddeden ve dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma boyutlarından oluşmaktadır. Ölçek bu çalışmada 6'lı Likert tipinde (1-kesinlikle katılmıyorum ve 6- kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasını Turgut (2011) tarafından yapılmıştır ve ölçeğin Türkçe dilinde geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçeğin boyutlarına göre madde dağılımı şu şekildedir; dinçlik; 6 madde, adanmışlık; 5 madde ve yoğunlaşma; 6 maddedir.

**Psikolojik Sağlamlık:** Psikolojik sağlamlığın ölçülmesinde Smith vd.'nin (2008) geliştirdiği Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği uygulanmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Doğan (2015) tarafından yapılmıştır ve bu çalışmada ölçeğin Türkçe formu kullanılmıştır. Ölçek altı maddeden oluşmaktadır ve 5'li Likert tipinde (1-kesinlikle katılmıyorum ve 5-kesinlikle katılıyorum) uygulanmıştır. Psikolojik sağlamlık değişkeni ters kodlu soruların çevrilmesiyle hesaplanmıştır.

**Genel öz-yeterlilik:** Genel öz yeterliliğin ölçülmesi için Schwarzer ve Jarusalam (1995) tarafından geliştirilmiş 10 maddeli genel öz-yeterlilik ölçeğinin Türkçe formu (Aypa, 2010) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Aypay (2010) tarafından yapılmış ve ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçek bu çalışmada 5'li Likert tipindeki (1-tamamen yanlış ve 5-tamamen doğru) kullanılmıştır.

**Katılımcılar:** Araştırmaya toplamda 215 çalışan katılmıştır. Katılımcıların % 57.2'si kadın, % 55.8'i evlidir. Katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin dağılım ise şu şekildedir; lise % 10.7, ön lisans % 19.1, lisans % 64.2, yüksek lisans % 5.6. Katılımcıların yaş ortalaması 32.15, (standart sapma 5.59), mevcut kurumda ortalama çalışma süresi 9.66 yıl (standart sapma 6.40).

### Bulgular

Tanımlayıcı istatistikler ve içsel tutarlılık bulguları Tablo 2'de, korelasyon analizi bulguları Tablo 3'te ve çoklu regresyon analizi bulguları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Bulguları

Değişkenler	O	SS	$\alpha$
<b>Çalışmaya Tutkunluk</b>	4.33	1.16	.98
<b>Dinçlik</b>	4.14	1.14	.97
<b>Adanmışlık</b>	4.33	1.47	.90
<b>Yoğunlaşma</b>	4.54	1.18	.98
<b>Genel Öz-yeterlilik</b>	3.75	0.73	.96
<b>Psikolojik Sağlamlık</b>	3.44	0.61	.83

Not: O= ortalama, SS= Standart Sapma,  $\alpha$ = Cronbach alpha

Tablo 2'de görüldüğü üzere katılımcıların çalışmaya tutkunluk (tüm boyutlar dahil) ve genel öz-yeterlilik düzeyleri yüksektir. Katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeyleri ise orta düzeydedir. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin içsel tutarlılık değerleri ise kabul edilebilir düzeydedir (en düşük  $\alpha$  değeri 0.83).

**Faktör analizi:** Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin faktör yapılarının incelenmesi için açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. *Çalışmaya tutkunluk ölçeği* için; (KM0 = 0.94; en düşük faktör yükü = 0.51; en yüksek faktör yükü = 0.84; toplam açıklanan varyans = % 83.84; boyutlar bazında açıklanan varyans (Dinçlik = %18.14; Adanmışlık = % 43.11; Yoğunlaşma = % 21.57). *Psikolojik sağlamlık ölçeği* için (KM0 = 0.80; en düşük faktör yükü = 0.62; en yüksek faktör yükü = 0.83; toplam açıklanan varyans = % 55.44). *Genel öz-yeterlilik* ölçeği için (KM0 = 0.95; en düşük faktör yükü = 0.77; en yüksek faktör yükü = 0.93; toplam açıklanan varyans = % 75.23). Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere yapılan açımlayıcı faktör analizinde ölçeklerdeki maddelerin orijinali ile uyumlu bir şekilde (madde dağılımı ve faktör sayısı bakımından) faktörlere ayrıştığı tespit edilmiştir. Bu bulgular hem daha önce yapılan geçerlik çalışmalarını desteklemekte hem de ölçeklerin faktör yapılarını desteklemektedir.

### Tablo 3. Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1.Çalışmaya Tutkunluk	-					
2.Dinçlik	.93***	-				
3.Adanmışlık	.95***	.82***	-			
4.Yoğunlaşma	.93***	.77***	.86***	-		
5.Genel Öz-yeterlilik	.57***	.54***	.55***	.52***	-	
6.Psikolojik Sağlık	.50***	.50***	.44***	.46***	.68***	-

Not: \* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

Tablo 3'te görüldüğü üzere çalışmaya tutkunluğun toplam skoru, genel öz-yeterlilik ve psikolojik sağlamlıkla orta düzeyli ve pozitif yönde ilişkilendirilmiştir. Ayrıca genel öz-yeterlilik ve psikolojik sağlamlık çalışmaya tutkunluğun alt boyutları ile de pozitif ilişkilendirilmiştir. Genel öz-yeterlilik ve psikolojik sağlamlık arasında ise yüksek kuvvette pozitif yönlü ilişki elde edilmiştir.

**Tablo 4. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı değişkenler							
	Çalışmaya Tutkunluk		Dinçlik		Adanmışlık		Yoğunlaşma	
	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t
Genel Öz-yeterlilik	.43	5.70***	.37	4.75	.46	5.88***	.39	4.95***
Psikolojik Sağlık	.21	2.77**	.25	3.28*	.13	1.68	.20	2.48*

Not: \* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001.

Psikolojik sağlamlık ve genel öz-yeterliliğin çalışmaya tutkunluğa ve çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarına etkisini incelemeye yönelik gerçekleştirilmiş çoklu regresyon analizi bulguları Tablo 4'te sunulmuştur. Buna göre hem genel öz-yeterlilik hem de psikolojik sağlamlık çalışmaya tutkunluğu pozitif yönde etkilemiştir. Ancak genel öz-yeterlilik çalışmaya tutkunluğun toplam skorunu ve çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarını daha güçlü bir etki büyüklüğü ile (effect size) etkilemiştir. Bu bulguya dayanarak araştırmamızın hipotezi desteklenmiştir. Yani genel öz-yeterliliğin psikolojik sağlamlığa göre çalışmaya tutkunluğun daha güçlü bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

### Tartışma ve Sonuç

Psikolojik sağlamlığın ve genel öz-yeterliliğin çalışan mutluluğu ve örgüt performansı açısından kritik bir işe yönelik tutum olan çalışmaya tutkunluğun bireysel öncülü olduğu, daha önceki çalışmalara uyumlu bir şekilde bu çalışmada da ortaya konmuştur (Malinen, Kuntz ve Näswall, 2014; Meintjes ve Hofmeyr, 2018; Skaalvik ve Skaalvik, 2016; Xanthopoulou vd., 2008). Psikolojik sağlamlık ve genel öz-yeterliliğin çalışmaya tutkunluk ile ilişkisi benzer etki büyüklüğünde orta düzeyde, pozitif yönde tespit edilmiştir. Çoklu regresyon analizinde psikolojik sağlamlık ve genel öz-yeterlilik bağımsız değişken, çalışmaya tutkunluk ise bağımlı değişken olarak incelendiğinde ise genel öz-yeterliliğin çalışmaya tutkunluğa etkisine ilişkin etki büyüklüğü daha yüksek tespit edilmiştir. Bu bulgu ise araştırmamızın hipotezini desteklemiştir.

**Bulguların yorumlanması:** Daha önceki çalışmalarda da tespit edildiği gibi hem psikolojik sağlamlığın (Malinen, Kuntz ve Näswall, 2014) hem de genel öz-yeterliliğin (Chirkowska, 2012; Schaufeli ve Salanova, 2007) çalışmaya tutkunluğun bireysel öncülleri tespit edilmesi beklenen bir bulgudur. Bu çalışmada birbirleri ile teorik ve ampirik açıdan yakın ilişkili olan psikolojik sağlamlık ve genel öz-yeterlilik değişkenlerinin hangisinin çalışmaya tutkunluğa daha şiddetli etkilediğine odaklanılmıştır. Esasen her ne kadar genel öz-yeterlilik çalışmaya tutkunluğa kısmen daha fazla etkilese de (olumlu yönde), genel öz-yeterliliğin çalışmaya tutkunluğa etkisi ile psikolojik sağlamlığın çalışmaya tutkunluğa etkisi mukayese edildiğinde çarpıcı bir farklılığın olduğunu belirgin bir şekilde iddia etmek mümkün değildir. Dolayısı ile sınırlı bir örneklem üzerinde yürütülen bu çalışmanın bulgularına dayanarak genel öz-yeterliliğin gerek çalışmaya tutkunluğa gerekse işe yönelik tutumlara etkisinin psikolojik sağlamlığa göre daha fazla olabileceğini iddia etmek mümkün değildir. Genel öz-yeterliliğin, psikolojik sağlamlığa göre çalışmaya tutkunluğa daha yüksek düzeyde açıklaması ise, genel öz-yeterliliğin spesifik veya köklü bir yaşam deneyimine ya da stresöre karşı gösterilen esneklikten ziyade (Schwarzer ve Warner, 2012) genel yaşam deneyimine ilişkin süreçleri kapsamasından kaynaklanabilir. Genel öz-yeterlilik stresli bir durum olmasa bile, işler olağan seyrinde gitse bile kişinin geleceğe odaklanmasını da kapsayan bir

kavramdır. Ancak psikolojik sağlık kavramında ağırlıklı olarak şiddetli stresörle, travmatik durumlarla başa çıkmada kişinin esneklik ve dirayeti vurgulanmaktadır. Bu durumda genel öz-yeterliliğin çalışma yaşamında ya da sosyal yaşamda bireyin istikrarlı bir iyi-oluş sürdürmesine daha etkili katkılar sunmasına hizmet etmesi beklenebilir.

**Araştırmanın kısıtları:** Araştırmanın en temel kısıtı hem genel öz-yeterliliğin hem de psikolojik sağlamlığın kısaltılmış ölçeklerle ölçülmesidir. Teorik olarak belli noktalarda ayrışmalar da sınırlı maddelerle ölçülen söz konusu değişkenlere yönelik elde edilen bulguların, her iki kavramın da teorik çerçevesini büyük ölçüde kapsayacak şekilde ölçüldüğünü iddia etmek mümkün değildir.

**Gelecek araştırma önerileri:** Çalışmaya tutkunluğun sonuçlarına ilişkin çok sayıda çalışma yürütülmüş ve ağırlıklı olarak işe ve örgüte yönelik tutum ve çıktıları pozitif etkilediği sonucuna varılmıştır. “İşini ilk günkü hevesle yapma” ifadesine oldukça yakın bir içeriğe sahip olan çalışmaya tutkunluğun sağlanması ve yaygınlaşması, örgüt içi huzur, örgüt performansı, bireyin psikolojik dengesi ve nihayetinde ülke kalkınmasına katkı sunacak önemli bir husustur. Günümüz modern sanayi toplumunda kronik stres, tükenmişlik, depresyon, duygu durum bozuklukları gibi psikopatoloji kapsamına giren mental ve ruhsal sorunlar giderek artmaktadır. Bu sebeple sağlıklı örgüt ve toplum inşa etmek, ekonomide kalkınma sağlamak için işini aşkla yapan iş görenlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bazı insanlar yaşam deneyimi, mizaç farklılıkları, iş-beklenti uyumu gibi nedenlerden dolayı işini tutkuyla yapabilmektedir. Ancak bu birçok çalışan için geçerli değildir. O halde öncelikle çalışan refahı ve içsel huzuru sonrasında örgütsel ve toplumsal katkıları artırmak adına, çalışanların işlerine tutkun olma düzeyleri nasıl artırılır? soruna yanıt arayan çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu doğrultuda bireysel ve örgütsel bir takım öncüllerin incelenmesi gerekmektedir. Her ne kadar çalışmaya tutkunluğun bireysel ve örgütsel öncüllerine ilişkin belli sayıda çalışma olsa da henüz kimlerin veya hangi örgütsel uygulamaların çalışmaya tutkunluk düzeyini artırdığını net olarak söylemek mümkün değildir. Öte yandan psikolojik sermayenin bileşenleri olan umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve psikolojik sağlık gibi değişkenlerin teorik farklarının belirginleşmesi için de daha fazla çalışmaya (kavramsal ve ölçek geliştirme dâhilinde) ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

*Sonuç olarak*, daha önceki çalışmalara uyumlu bir şekilde psikolojik sağlık ve genel öz-yeterlilik değişkenlerinin çalışmaya tutkunluğun önemli bireysel öncülü olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada genel öz-yeterliliğin psikolojik sağlamlığa göre çalışmaya tutkunluğu kısmen daha güçlü etkilediği tespit edilmiştir. Ancak araştırmanın kısıtlarında da vurgulandığı üzere sınırlı bir örneklem ve kısıtlı ölçümle yürütülen bu çalışmanın bulgularının genellenebilmesi oldukça zordur. Bu bakımdan konuya ilişkin daha fazla çalışma yapılması gerektiği düşünülmektedir.

## KAYNAKLAR

\*Tablo 1’de bulguları sunulan çalışmaları ifade etmektedir.

Akhtar, R., Boustani, L., Tsivrikos, D., ve Chamorro-Premuzic, T. (2015). The engageable personality: Personality and trait EI as predictors of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 73, 44-49.

Ardıç, K., Özsoy, E., ve Uslu, O. (2016). Türkiye’de çalışmaya tutkunluk (work engagement) araştırmalarının genel görünümü (İçinde, Editör, Kutanis, R). *Türkiye’de örgütsel davranış çalışmaları II. Gazi Kitabevi. Ankara.*

Ardıç, K., ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.

Aypay, A. (2010). Genel Öz Yeterlilik Ölçeği’nin (GÖYÖ) Türkçe’ye uyarlama çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 113-131.

\*Caesens, G., ve Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *European Review Of Applied Psychology/Revue Européenne De Psychologie Appliquée*, 64, 259-267.

- \*Chirkowska, T. (2012). Does work engagement burn out? The person-job fit and levels of burnout and engagement in work. *Polish Psychological Bulletin*, 43, 76-85.
- Christian, M. S., Garza, A. S., ve Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89-136.
- Doğan, T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3, 93-102.
- \*Durán, A., Extremera, N., Rey, L., Fernández-Berrocal, P., ve Moltalban F. M. (2006). Predicting academic burnout and engagement in educational settings: Assessing the incremental validity of perceived emotional intelligence beyond perceived stress and general self-efficacy. *Psicothema*, 18, 158-164.
- Garg, K., Dar, I. A., ve Mishra, M. (2018). Job Satisfaction and Work Engagement: A Study Using Private Sector Bank Managers. *Advances in Developing Human Resources*, 20, 58-71.
- Glavas, A. (2016). Corporate social responsibility and organizational psychology: An integrative review. *Frontiers in Psychology*. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00144
- Graen G. B., ve Grace, M. (2015). Positive industrial and organizational psychology: Designing for tech savvy, optimistic, and purposeful millennial professionals' company cultures. *Industrial and Organizational Psychology*, 8, 395-408.
- Halbesleben, J. R. (2010) A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences. In *Work Engagement: Recent developments in theory and research* (Bakker A. B. ve Leiter M. B.), *Psychology Press, New York*, 102-107.
- Inceoglu, I., ve Warr, P. (2011). Personality and job engagement. *Journal of Personnel Psychology*, 10, 177-181.
- Keleş, S. (2014). Aile şirketlerinde yeni jenerasyonunun öz yeterlilik algısı ve işe adanmışlık ilişkisi. *Vizyoner Dergisi*, 5, 95-109.
- Liao, F. Y., Yang, L.Q., Wang, M., Drown, D., ve Shi, J. (2013). Team-member exchange and work engagement: Does personality make a difference? *Journal of Business and Psychology*, 28, 63-77.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal Of Management*, 33, 321-349.
- Mache, S., Vitzthum, K., Wanke, E., David, A., Klapp B. F., ve Danzer, G. (2014). Exploring the impact of resilience, self-efficacy, optimism and organizational resources on work engagement, *Work*, 47, 491-500.
- \*Malinen, S., Kuntz, J., ve Naswall, K. (2014). Employee engagement, wellbeing and resilience in a post-disaster context, 8-13.
- \*Meintjes, A., ve Hofmeyr, K. (2018). The impact of resilience and perceived organisational support on employee engagement in a competitive sales environment. *SA Journal of Human Resource Management*, 16.
- Özer, Ö., Saygılı, M., ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir araştırma. *Business & Management Studies, An International Journal*, 3, 261-272.
- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *İş-güç endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi*, 17, 4-19.
- Özsoy, E., Filiz, B., ve T, Semiz. (2013). İşkoliklik ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5, 58-68.
- Rich, B. L., LePine J. A., ve Crawford E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617-635.
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., ve Thomas, C. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 533-562.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.



- Salanova, M., ve Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 116-131.
- \*Saucedo, L., Alvarado, C., ve Alemán, J, Ríos. (2018). Resilience processes, engagement and emotional competencies, in professionals attending elder people in violence situations in saltillo, coahuila and monterrey, nuevo león, Mexico. *Actualidades en Psicología*, 32, 33-50.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14, 3-10.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., ve Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, New York: Psychology Press, 10-24.
- \*Schaufeli, W. B., ve Bakker, A.B. (2004), "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study", *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- \*Schaufeli, W. B., ve Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationship with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress & Coping*, 20, 177-196.
- Schaufeli, W., ve Salanova, M. (2007). Work engagement. An emerging psychological concept and its implications for organizations. *Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, 135-177.
- Schwarzer, R., ve Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs*, 35-37.
- Schwarzer, R., ve Warner, L. M. (2013). Perceived self-efficacy and its relationship to resilience. In A. PrinceEmbury, & D.H. Saklofske (Eds.). *Resilience in children, adolescents, and adults: Translating research into practice*. New York: Springer, 139-150.
- \*Skaalvik, E. M., ve Skaalvik, S. (2016). Teacher stress and teacher self-efficacy as predictors of engagement, emotional exhaustion, and motivation to leave the teaching profession. *Creative Education*, 7, 1785-1799.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., ve Jennifer Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 194-200.
- Tanrıverdi, H., ve Sarıhan, M. (2013). İşe bağlılığın tükenmişlik ve depresyon düzeyleri üzerindeki etkileri: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, 1, 206-228.
- Taştan, S. (2014). The theoretical implications of job demands-resources model: a research study on the relations of job demands, supervisor support and job autonomy with work engagement. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28, 149-192.
- Terte, L., ve Stephens, C. (2014). Psychological resilience of workers in high-risk occupations. *Stress and Health*, 30, 353-355.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25, 155-179.
- Turgut, T. (2013). Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkıları. *İşletme Dergisi/ İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi*, 42, 1-25.
- \*Ugwu, F., ve Amazue, L. (2014). Psychological ownership, hope, resilience and employee work engagement among teachers in selected mission schools. *European Journal of Business Management*, 6, 2222-2839.
- Upadyaya, K., Vartiainen, M., ve Salmela-Aro, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 3, 101-108.
- \*Wassink, S. (2018). The relationship between meaningful work and resilience. *Master Thesis Human Resource Studies, Tilburg University*.

- \*Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., ve Schaufeli, W. B. (2008). Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*, 345-356.
- \*Seligman, M. E. P., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55*, 5-14.
- \*Luszczynska, A., Gutierrez-Dona, B., ve Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International Journal of Psychology, 40*: 80-89.
- \*Wood, R.E. ve Bandura, A. (1989). Impact of Conceptions of Ability on Self Regulatory Mechanisms and Complex Decision Making. *Journal of Personality and Social Psychology, 56*, 407-415.