

Yaşam doyumu ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolü¹

Tuğçe Şimşek², Gökhan Kenek³, Osman Benk⁴

^{2,3,4}Gümüşhane Üniversitesi, İktisadi ve İdari ve Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, Gümüşhane, Türkiye.

ÖZET

Bu çalışmanın amacı bireylerin sahip oldukları genel yaşam doyumlarının, psikolojik iyi olma durumlarına ve bir çalışan olarak işlerine olan tutkunluklarına etkisini ortaya koymaktır. Bununla birlikte psikolojik iyi oluşun, yaşam doyumu ile çalışmaya tutkunluk arasında öngörülen aracılık rolünün incelenmesi araştırmanın diğer bir amacıdır. Araştırma, Karadeniz Bölgesi'nde öğrenci barınma hizmetleri kapsamında öğrenci yurtlarında görev yapan çalışanlar örnekleminde 2022 yılı Haziran ile Temmuz ayları arasında gerçekleştirilmiştir. Veri toplamak için yüz yüze anket yönteminin kullanıldığı çalışmada 191 katılımcıdan geri dönüş sağlanmıştır. Elde edilen verilerin analizi için Mplus 7 ve SPSS 26 paket programlarından faydalanılmıştır. Toplanan veriler ve gerçekleştirilen analizler doğrultusunda elde edilen bulgulara göre tüm hipotezler kabul edilmiştir. Hipotezlerin kabulü ile birlikte; bireylerin yaşamlarına ilişkin sahip oldukları tatmin duygusunun onların psikolojik olarak kendilerini iyi hissetmelerinde ve iş hayatlarında da bunu sürdürerek, örgütsel etkinlik ve verimlilik için arzu edilen ve pozitif çalışan davranışlarından biri olarak kabul edilen çalışmaya tutkunluğun gelişmesinde önemli rol oynadığı ifade edilebilir. Sonuçlar yaşam doyumunun artması ile birlikte psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluğun da artış göstereceğine işaret etmektedir. Aynı zamanda psikolojik iyi olma durumunun da çalışmaya tutkunluğun önemli bir belirleyicisi olduğu tespit edilmiştir.

ANAHTAR KELİMELELER

Yaşam doyumu, çalışmaya tutkunluk, psikolojik iyi oluş, karadeniz bölgesi, öğrenci yurdu çalışanları.

The mediating role of psychological well-being in the relationship between life satisfaction and work engagement

ABSTRACT

This study aims to reveal the effect of the general life satisfaction of individuals on their psychological well-being and work engagement as an employee. However, examining the mediating role of psychological well-being predicted between life satisfaction and work engagement is another aim of the research. The research was carried out between June and July 2022 in the sample of employees working in student dormitories within the scope of student accommodation services in the Black Sea Region. In the research, where the face-to-face survey method was used to collect data, 191 participants were returned. Mplus 7 and SPSS 26 package programs were used for the analysis of the obtained data. All hypotheses were accepted according to the findings obtained in line with the collected data and analyses. With the acceptance of the hypotheses, it can be stated that the sense of satisfaction that individuals have about their lives plays an important role in their psychological well-being, and maintaining this in their business life plays an important role in the development of work engagement, which is considered one of the desired and positive employee behaviors for organizational effectiveness and productivity. The results indicate that with the increase in life satisfaction, psychological well-being, and work engagement will

¹Araştırmanın etik kurallara uygunluğu için Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 27/04/2022 tarih ve 2022/3 sayılı karar ile etik kurul onayı alınmıştır.

Atf: Şimşek, T., Kenek, G., & Benk, O. (2024). Yaşam doyumu ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolü. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 757-774. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.1292350>

also increase. At the same time, it has been determined that psychological well-being is an important determinant of work engagement.

KEYWORDS

Life Satisfaction, Work Satisfaction, Psychological Well-Being, Black Sea Region, Student Dormitory Staff

Giriş

Mutlu bir hayatın ve kaliteli bir yaşamın ne olduğu ve nasıl yaşanacağı insanlık tarihinin en eski tartışmalarından biridir. Bu tartışma, özellikle Eski Yunan felsefe geleneğinden bugüne farklı paradigmlar çerçevesinde yüzyıllar boyunca devam edegelmiştir. Bireylerin yaşam kalitesinin bilişsel bir değerlendirmesi olan yaşam doyumu öznel iyi oluşun temel bir unsuru (Diener vd., 1985) olup, pozitif psikolojik işleyişin bir göstergesi olarak sunulmuştur (Ryff ve Keyes, 1995). Buna göre yaşam doyumu, “yaşamın bilişsel bir değerlendirmesi olarak olumlu-olumsuz duygulanım ile birlikte bireylerin iyi olma hali”ni ortaya koyan kavramlardandır (Kardaş vd., 2019). Yaşam doyumu tek bir boyutla sınırlandırılmayacak çok boyutlu bir yaklaşımdır. Bu geniş yaklaşım içerisinde farklı araştırmacılar tarafından tartışılan aile hayatından doyum, profesyonel yaşamdan doyum, iş doyumu ve akranlardan doyum gibi birçok alan bulunmaktadır (Gilman ve Huebner, 2003).

21. yüzyılın sürekli değişen ortamında başarılı olmak ve hayatta kalmak için sadece sağlıklı çalışanlardan ziyade örgütlerin çalışmaya tutkun işgörenlere ihtiyacı vardır (Schaufeli vd., 2002). Çalışmaya tutkunluk kavramı tükenmişlik araştırmalarından ortaya çıkmıştır, yani çalışanın iyi olmamasından (tükenmişlik) çalışanın iyi oluşuna kadar uzanan tüm spektrumu kapsama girişimi olarak ele alınmaya başlanmıştır (Maslach vd., 2001). Kahn (1990) “fiziksel, bilişsel ve duygusal kaynakların ifadesi yoluyla çalışmaya tutkunluk için bir ön koşul olarak psikolojik varlığı” öne süren ilk araştırmacıdır.

İyi oluş 1700’lü yıllardan itibaren insanların memnuniyetinin göstergesi bakımından çeşitli kavramlarla araştırmacıların ilgi odağı olmuştur (Ryff ve Keyes, 1995). Maslow’un 1954’te pozitif psikolojiyi tanıtmalarının ve 1990’dan sonra Seligman tarafından yeniden tanıtılmasının ardından (Lopez ve Gallagher, 2009, s. 3-4) geçmişte sağlıkla ilgili olumsuz sonuçlar üzerine araştırma yapma takıntısının yerini pozitif psikolojiyle ilgilenen ve bireylerin ve toplulukların gelişimini teşvik etmeyi amaçlayan iyimserlik, refah, gelişim ve tatmin gibi olumlu sağlıkla ilgili araştırmalar almıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluk, pozitif örgütsel davranışın önemli sonuç değişkenleri olarak kabul edilmektedir (Park vd., 2017).

İlgili literatür ve araştırmalar bağlamında; alanyazına salt özgünlüğü anlamında değilse bile yeni bir araştırma yönüyle katkı sunacağı düşünülen bu araştırmanın amacı çalışanların genel yaşam doyumlarının, psikolojik iyi olma hâllerine ve bir işgören olarak çalışma tutkunluklarına etkisini ortaya koymaktır. Bununla beraber, psikolojik iyi oluşun, yaşam doyumu ile çalışmaya tutkunluk arasında varsayılan aracılık rolünün incelenmesi araştırmanın ikincil amacıdır. Bu amaçlardan hareketle, öncelikle ilgili araştırma değişkenleri ve aralarındaki ilişkilerden bahsedilecek, daha sonra analizler sonucu elde edilen verilerin yorumlanması ve değerlendirilmesi yapılacaktır.

Kavramsal Çerçeve

Kavramsal çerçeve başlığı altında yaşam doyumu, çalışmaya tutkunluk ve psikolojik iyi oluş hakkında bilgi verilecektir.

Yaşam doyumu

Yaşam doyumu çalışmalarının geçmişi yaşamdan mutluluk duymayı tanımlamayı hedeflemiştir. Mutluluk kavramının alanyazında tanımlanmaya çalışılması ve bu kavramın açıklanabilmesi için ise öncelikli olarak psikolojik iyi oluş kavramını anlamak gerekmektedir. Psikolojik iyi oluşun öncül çalışması olan “The Structure of Psychological Well-Being” Bradburn tarafından 1969

yılında ortaya konmuştur (Bradburn, 1969). Bu nedenle yaşam doyumu kavramından önce mutluluk kavramı, mutluluk kavramından önce ise psikolojik iyi oluş kavramı üzerinde durulması uygun olacaktır. Bradburn genel mutluluğun öz değerlendirmelerinin olumlu ve olumsuz duygu dengesi tarafından belirlendiğini öne sürmüştür. Bunun yanı sıra Bradburn (1969, s. 6); kavramsal çerçevede temel bağımlı değişkeni olarak kabul edilen mutluluk veya psikolojik iyi olma hissini almaktadır. Bir kişinin psikolojik iyi olma boyutundaki konumu, bireyin olumlu ve olumsuz duygulanım olmak üzere iki bağımsız boyuttaki konumunun bir sonucu olarak görülmektedir. Model, bir bireyin olumsuz duygulanımdan fazla olumlu duygulanımlara sahip olduğu ölçüde psikolojik iyi oluşun yüksek olacağını ve olumsuz duygulanımların olumlu duygulanımlara baskın olduğu ölçüde iyi oluş düzeyinin düşük olacağını belirtmektedir. Brenner mutluluğun bir duygu ya da duygulanım deneyimi ile eşitlenmemesi gerektiğini belirtmiştir (Brenner, 1975). Bunun yerine, kişinin kendi seçtiği kriterlere göre yaşam kalitesinin küresel bir değerlendirmesi olarak görülmesi gerektiğini vurgulamıştır. Shin ve Johnson (1978)'un aktarımına göre von Wrigth (1963) mutluluğun (yapmanın aksine) kişiye edilgin bir haz veren belirli şeylere sahip olmaktan ibaret olduğunu söyleyen Epicurean ideallerin ilkinin adlandırmaktadır. Von Wright'a göre, mutlu yaşamın ikinci tür ideali, mutluluğu arzusunun tatminine bağlı olarak gören faydacıların yazılarında bulunmaktadır. Böyle bir görüşte mutluluk, bir yanda ihtiyaçlar ve istekler, diğer yanda ise tatmin arasındaki esasen hoşnutluk dengesidir; ihtiyaçların hızlı tatmini mutluluk üretirken, karşılanmayan ihtiyaçların devamlılığı mutsuzluğa neden olmaktadır. Mutlu yaşamın ideallerinin üçüncü bir kategorisi, felsefi literatürde ortaya konduğu gibi, mutluluğu ne mülkiyete sahip olmak gibi pasif zevkte ne de arzusunun tatmininde görmektedir (Shin ve Johnson, 1978). Yaşam doyumu "kişinin yaşamıyla ilgili bilişsel ve duyuşsal değerlendirmeleri"dir (Diener vd., 2002, s. 63). 1985 yılında Diener ve arkadaşları tarafından Yaşamdan Memnuniyet Ölçeği (Yaşam Doyumu Ölçeği), yaşam doyumu kavramını ölçmek için deneklere yaşamları hakkında genel bir yargıda bulunmaları gerektiği fikri etrafında tasarlanmıştır (Diener vd., 1985). Diener ve arkadaşları 1985 yılında oluşturmuş oldukları yaşam doyumu ölçeğini ilerleyen yıllarda birçok çalışmada kullanmıştır. 1995 yılında Diener ve Diener yaşam doyumu ve benlik saygısının kültürler arası ilişkisini incelemiş ve bireysel düzeyde benlik saygısı ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki tespit etmiştir (Diener ve Diener, 1995). 2000 yılında Diener ve arkadaşları pozitivite ve yaşam doyumu yargılarını incelemiştir (Diener vd., 2000). 2008 yılında Pavot ve Diener; 2013 yılında Diener ve arkadaşları yaşam doyumuna ilişkin gelişen görüşleri incelemiştir [(Pavot ve Diener, 2008), (Diener vd., 2013)]. Yaşam doyumu özellikle çalışanların işlerinde verimli olabilmeleri, işlerini yaparken mutlu olabilmeleri ve hatta iş yapmaya devam etmeleri açısından üzerinde durulması gereken bir konudur. Son yıllarda yöneticiler çalışanların yaşam doyumunu dikkate almaları ve bu konuda çalışanlarına yardımcı olmaları gerektiğini fark etmişlerdir. Yaşam doyumu ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Şimşek, 2021, s. 73).

Çalışmaya tutkunluk

Çalışmaya tutkunluk "kişinin işine duygusal, bilişsel ve fiziksel olarak dâhil olması" anlamına gelir (Kahn, 1990). Ayrıca, Kahn (1990) tutkunluğu, çalışanların işi anlamlı buldukları ve sonuç olarak kişisel ve kariyer faydaları elde etmek için işlerine yatırım yapmak istedikleri ve yatırım yapabilecekleri bir iş durumu olarak ele almaktadır. Ayrıca, "bir kişinin tercih edilen benliğinin, iş ve başkalarıyla bağlantıları, kişisel varlığı ve aktif tam rol performanslarını teşvik eden görev davranışlarında eş zamanlı istihdamı ve ifadesi"dir (Kahn, 1990). Çalışmaya tutkunluk; "rol performansı sırasında bireyin psikolojik varlığını ve bağlılığını (engagement) doğrudan etkileyen, işine karşı tutumu" (Smith vd., 2012), personelin kendini mutlu, sağlıklı, iyi ve huzurlu hissetmesinin göstergesidir (Poon, 2013).

Maslach vd. (2001) çalışanların neden iş tükenmişliği yaşadığını analiz ederek tamamlayıcı bir yaklaşım benimsemiştir. İş tükenmişliğinin panzehirinin çalışanların işlerine aktif olarak tutkunluk duymaları olduğunu öne sürmüşlerdir. Ayrıca, çalışmaya tutkunluğu "yüksek düzeyde

katılım ve zevk ile karakterize edilen, çalışanlarda kalıcı, olumlu, duygusal motivasyonel bir tatmin durumu” olarak tanımlamaktadır (Maslach vd., 2001).

Tükenmişliğin zitti olarak ele alınan çalışmaya tutkunluk dinçlik (vigour) “adanmışlık ve yoğunlaşma boyutları ile karakterize edilen olumlu, tatmin edici ve işle ilgili bir zihin durumu” anlamına gelir (Schaufeli vd., 2002). Dinçlik, “çalışırken yüksek düzeyde enerji ve zihinsel dayanıklılık, kişinin işine çaba harcama istekliliği ve zorluklar karşısında sebat etme” anlamına gelir. Adanmışlık (dedication) “önem-anlam, coşku, ilham, gurur ve meydan okuma hissi”ni betimler. Çalışmaya tutkunluğun üçüncü boyutu; Schaufeli ve arkadaşlarının (2001) otuz adet derinlemesine görüşme yapmış olduğu çalışmasının sonucunda başka bir boyutu olarak ortaya çıkmıştır. Bu boyut belirlenen yoğunlaşma (absorption) olarak adlandırılır (Schaufeli vd., 2001). Yoğunlaşma kişinin işine tamamen motive olması ve kendini mutlu bir şekilde vermesiyle karakterize edilir, bu sayede zaman hızla geçer ve kişi kendini işten ayırmakta güçlük çeker (Bakker vd., 2007).

May ve arkadaşları (2004) üç boyutlu bir çalışmaya tutkunluk kavramı ortaya koymuştur. Schaufeli ve Bakker’in boyutları bağlamında etiketler biraz farklı olsa da işlevsellikleri benzerdir. May vd. (2004), Schaufeli ve Bakker (2004)’in sırasıyla dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutlarına karşılık gelen fiziksel, duygusal ve bilişsel bileşenler arasında ayırım yapmaktadırlar.

Yüksek düzeyde çalışmaya tutkunluk, daha iyi zihinsel ve duygusal sağlık, gelişmiş rol performansı, mesleki hedeflere daha yüksek bağlılık ve daha hoş duygular dâhil olmak üzere hem bireyler hem de örgüler için çeşitli olumlu çıktılarla sonuçlanma eğilimindedir (Bakker ve Demerouti, 2008). Schaufeli ve Bakker (2004) motive edici olarak hareket eden iş kaynaklarının, tutkun çalışanların olumlu iş tutumları sergiledikleri, iyi zihinsel sağlığa sahip oldukları ve daha az tutkunluk duyanlardan daha iyi performans gösterdikleri çalışmaya tutkunlukla sonuçlandığını bulmuşlardır (Schaufeli ve Bakker, 2004; Şimşek ve Benk, 2023).

Psikolojik iyi oluş

İyi oluş, “bireyin hayatında kaygı, huzursuzluk, depresyon ve diğer psikolojik rahatsızlıkların olmaması durumu” olarak ele alınmaktadır (Ryff, 1995). İyi oluş bağlamında mevcut literatürün değerlendirilmesi üç kategoriyi tanımlar: (a) psikolojik iyi oluş (çalışanların iş yeri süreçleri ve uygulamalarından memnuniyet düzeylerini inceler), (b) fiziksel iyi oluş (Örneğin, stres ve kazalardan kaynaklanan çalışanların sağlık sonuçları) ve (c) sosyal iyi oluş (iş yeri sosyal ağlarının niceliği ve kalitesi, ayrıca çalışanların adalet ve eşitlik algıları) (Grant vd., 2007).

Literatürde iyi oluşa ilişkin öznel (hedonik) ve psikolojik (eudaimonik) yaklaşımlar olmak üzere iki bakış açısı yer almaktadır. 1980’lerde ortaya çıkan psikolojik iyi oluş kavramını Deci ve Ryan (2008) bireyin özel ve iş hayatındaki mutluluğu ve optimal verimlilik durumu olarak tanımlamışlardır. Hedonik yaklaşımda, yani psikolojik iyi oluş görüşünde, çalışanların iyi olma hâli, insanların olumlu etkiyi, memnuniyeti, zevki ve mutluluğu en üst düzeye çıkarmaya ve olumsuz etkiyi en aza indirmeye çalıştığı maksimum kişisel tatmin deneyimi olarak tasvir edilir (Diener, 2000). Psikolojik iyi oluş “kişinin zihinsel ve fiziksel sağlığından, özel ve iş yaşamından tatmin duyması ve hayattaki mutluluğuna ilişkin öz yargısı” ile ilgilidir (Garg ve Rastogi, 2009).

Eudaimonik psikolojik iyi oluş kavramı, bireylerin davranışları veya çalışma gibi belirli faaliyetleri gerçekleştirirken gerçek benlikleri (true self) ile ilgili bir anlam duygusunu kişisel olarak ifade ettikleri bir durumu ifade eder. Böylece, yüksek düzeyde bir pio, insanların hedeflerine ulaşmasına ve kendini gerçekleştirmesine izin verir, böylece tam potansiyellerini geliştirmelerini sağlar (Ryff, 2014).

Psikolojik iyi oluşun mutluluk paradigması, insan potansiyelinin gerçekleşmesinin, insanların optimal psikolojik işlevselliğe ve olumlu zihinsel sağlığa ulaşmaya çalıştıkları ölçüde bir fonksiyon olduğunu öne sürer (Ryff, 1989; Ryff ve Keyes, 1995). Pio altı boyuttan oluşur: kendini kabul (self-acceptance), başkalarıyla olumlu ilişkiler, özerklik, çevresel hakimiyet (environmental mastery), yaşam amacı ve kişisel gelişim (Ryff, 1989; Ryff ve Keyes, 1995). Özerklik, “davranışın

kendi kendini düzenlemesi, bağımsızlık ve kendi kaderini tayin etme nitelikleri"yle alakalıdır. Yaşam amacı, "kişinin hayatı için hedeflere, niyetlere ve amaçlara sahip olması"dır. Başkalarıyla olumlu ilişkiler, "sevebilmek ve diğer insanlarla güvene dayalı ve sıcak bir ilişki geliştirebilmek"le ilgilidir. Kendini kabul, "kendini gerçekleştirme, olgunluk, optimal işleyiş ve zihinsel sağlığın temel özellikleri"ni ifade eder. Kişisel gelişim, "alışkanlıklarını ve davranışlarını geliştirebilmek, öz farkındalıklarını ve kimlik duygularını sürekli olarak genişletebilmek ve yaşamları boyunca yeteneklerini geliştirebilmek" manasındadır. Altıncı boyut çevresel hakimiyet ise "kişinin psikolojik koşullarına uygun ortamlar yaratması"yla alakalıdır (Ryff, 1989).

Psikolojik iyi oluş çalışanların iş bağlamına (work context) ilişkin tutum ve duyguları olarak tanımlanmaktadır (Diener, 2000). İş tatmininden daha fazlasını kapsaması hem maddi hem de maddi olmayan iş bağlamı yönleriyle tatmini içermesi yönleriyle klasik anlamdaki iş tatmini tutumundan farklılaşır (Brunetto vd., 2012).

Arkaplan ve Hipotezler

Fredrickson (1998)'in olumlu duyguların genişlet ve inşa et teorisine göre örgütsel araştırmaya yönelik Pozitif Örgütsel Davranış temelli yaklaşım; neşe, ilgi, memnuniyet ve mutluluk dâhil olmak üzere bir dizi olumlu duygunun olduğunu ve bunların hepsinin akla gelen mevcut düşünce ve eylem dizisini genişleterek bireyin anlık düşünce-eylem repertuarını genişletme yeteneğini paylaştığını vurgular (Fredrickson, 1998, 2001). Ek olarak, bu pozitif duygular, doğası gereği fiziksel, psikolojik, entelektüel ve sosyal olmak üzere, bireyin kalıcı kişisel kaynaklarını inşa etmesine yardımcı olur. Pozitif olanı deneyimleme kapasitesinin, kişinin gelişme, zihinsel olarak ilerleme ve psikolojik olarak büyüme yeteneğinin merkezinde olduğu ileri sürülmektedir (Fredrickson, 2001). Bu gelişme duygusunun, halinden memnun, mutlu veya psikolojik olarak iyi olan insanların daha proaktif ve stres semptomlarına daha az eğilimli (Myers ve Diener, 1995) olmalarına yardımcı olduğu da ileri sürülmüştür. Örneğin, Fredrickson (2001) halinden memnun bireylerin "mevcut yaşam koşullarının tadını çıkarma ve bu koşulları yeni yaşam görüşlerine entegre etme" arzusu yaratarak düşünce-eylem dağarcıklarını genişletebileceklerini öne sürer. Bu olumlu duygulara sürekli odaklanma, bu dürtüleri genişletir ve geliştirir, bireysel karakter gelişimini daha da geliştirebilecek potansiyel olarak ılımlı bir yukarı sarmal etkisi yaratır (Wright ve Wright, 2002). Birlikte ele alındığında, kişinin pozitif duygular yaşama kapasitesi temel bir insani güç olarak kabul edilebilir (Fredrickson, 2001). Ayrıca, ilgili başlık altında Fredrickson'ın genişlet ve inşa et teorisi bağlamında araştırma değişkenlerinin kendi aralarındaki ilişkilere yer verilerek araştırma hipotezleri geliştirilmiştir.

Yaşam doyumunu ile çalışmaya tutkunluk ilişkisi

Mache ve arkadaşları 2014 yılında cerrahların çalışmaya tutkunluğunu incelemişler ve yaşam doyumuna etki eden faktörleri ve ilişkileri ortaya koymuşlardır. Yapmış oldukları çalışmanın sonucunda; cerrahların yüksek oranda çalışmaya tutkunluk davranışı sergilediklerini belirtmişlerdir. Cerrahların çalışmaya tutkunlukları, iş tatminleri ve yaşam kaliteleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca, çalışmaya tutkunluk, kurumsal faktörler ile cerrahların iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık etmiştir (Mache vd., 2014).

Polis memurları üzerine yapılmış olan bir çalışmada ise çalışmaya tutkunluk, yaşam doyumunu hem doğrudan hem de iş-aile çatışması yoluyla dolaylı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Hem çalışmaya tutkunluk ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide hem de iş-aile çatışması ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide farklı psikolojik kopukluk düzeylerinin de moderatör etkiye sahip olduğu gösterilmiştir (Liu vd., 2019).

Otel çalışanlarının örneklemini oluşturduğu çalışmada; sonuçlar, psikolojik sözleşme ihlalinin sınır birimlerindeki çalışanların yaşam doyumunu olumsuz etkilediğini göstermiştir. Bununla birlikte, istismarcı denetim, sınır birim çalışanlarının yaşam doyumunu ile önemli ölçüde ilişkili olmadığını ortaya koymuştur. Ayrıca, iş tatmini ve çalışmaya tutkunluk, istismarcı denetim ve psikolojik sözleşme ihlali ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık rolü üstlendiği

görülmektedir (Ampofo, 2021). Ampofo ve arkadaşları (2021) otel çalışanlarının çalışmaya tutkunluk, yaşam doyumu ve örgütsel gömülmüşlüklerini incelediği çalışmalarında ise çalışmaya tutkunluk; örgütsel gömülmüşlükle yaşam doyumu arasında yer alan ilişki içerisinde aracılık rolü görmektedir.

Çalışmaya tutkunluğun yaşam doyumu üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu [(Hakanen ve Schaufeli, 2012), (Çapri vd., 2013), (Ferreira vd., 2020)] yapılan çalışmalarda görülmektedir. Çalışmaya tutkunluk ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü ilişki de çalışmalarda görülmektedir. İlişkinin derecesi çalışmalarda farklılık göstermektedir. Orta düzeyde pozitif yönlü ilişki Meynhardt ve arkadaşlarının (2020) ve Blatný vd. (2018)'nin çalışmasında görülmüştür.

Derinlemesine görüşmelerden elde edilen sonuçlar çalışmaya tutkun çalışanların uzun saatler çalıştığını, ancak işkoliklerin karakteristik özelliği olan çalışma takıntısından yoksun olduklarını göstermektedir (Schaufeli vd., 2001). Bu anlamda yaşam doyumu elde etme olasılıkları daha yüksek gözükmektedir. Literatürde yapılan çalışmalar da dikkate alındığında aşağıdaki H₁ geliştirilmiştir.

H₁: Yaşam doyumunun çalışmaya tutkunluk üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Yaşam doyumu ile psikolojik iyi oluş ilişkisi

Üniversite öğrencileri üzerine yapılmış olan bir çalışmada psikolojik iyi oluş ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü orta düzeyde ($r = 0,581$) bir ilişki olduğu görülmektedir (Çetinceli ve Tüzün, 2022). Psikolojik iyi oluşun alt boyutlarının yaşam doyumu üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu belirtilmektedir (Montes-Berges ve Augusto-Landa, 2014). Park ve Jeong (2015) çalışmalarında psikolojik iyi oluşun alt boyutları olan kendini kabul, başkalarıyla olumlu ilişkiler, özerklik, çevresel hakimiyet, yaşam amacı, kişisel gelişim ile yaşam doyumu arasındaki ilişkilere odaklanılmıştır. Üniversite öğrencilerinin kendini kabul ile yaşam doyumu arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki tespit edilmiştir (Park ve Jeong, 2015). Uzaktan eğitim sisteminde ders alan öğrenciler üzerine yapılmış olan çalışmada, psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumu açısından yarı zamanlı ya da tam zamanlı uzaktan eğitim öğrencileri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (Yunus vd., 2015). Labrague (2021) Covid-19 döneminde hemşirelik öğrencilerinin psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumlarını orta-yüksek düzeyde tespit etmiştir. Yapılan araştırmalara göre; H₂ (*Yaşam doyumunun psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*) geliştirilmiştir.

Psikolojik iyi oluş ile çalışmaya tutkunluk ilişkisi

Sağlık çalışanları üzerinde uygulanan araştırmada "psikolojik iyi oluş ile çalışmaya tutkunluk arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki ve psikolojik iyi oluşun çalışmaya tutkunluk üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi" saptanmıştır (Şimşek, 2022).

Çankır ve Şahin (2018) PİO ile çalışma performansı ilişkisinde çalışmaya tutkunluk değişkeninin aracılık rolünü araştırmışlardır. Türk tekstil işçileri üzerinde yaptıkları ve yapısal eşitlik modellemesi kullandıkları çalışmalarında; "çalışmaya tutkunluğun psikolojik iyi oluş ile çalışma performansı ilişkisinde aracı bir değişken" olduğunu ortaya koymuşlardır (Çankır ve Şahin, 2018).

White (2011) iş talepleri-kaynaklar modelini kullanarak; iş stresi, çalışmaya tutkunluk ve psikolojik ayrılma (detachment) faktörleri tarafından işle ilgili psikolojik iyi oluşun teşvik edilmesini incelemiştir. Korelasyon analizi sonuçları psikolojik iyi oluş ile çalışmaya tutkunluk arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir. Bununla birlikte, çalışmaya tutkunluk alt boyutlarının analizinde, dinçlik ile PİO değişkenleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki keşfedilmiştir. Bu, psikolojik iyi oluş seviyesi düşük çalışanların görevlerine yüksek enerji ile yaklaşmadıklarını göstermektedir (White, 2011).

İyimserlik, umut, coşku gibi olumlu duygularla ilişkili olan çalışmaya tutkunluk, işgörenin bireysel ve örgütsel kaynaklar aracılığıyla iş talepleriyle başa çıktığında ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle pio; çalışmaya tutkunluk ile yakın ilişkilidir (Bakker vd., 2007). Brunetto vd. (2012), Shimazu ve Schaufeli (2009) ve Shimazu vd. (2012) kavramlar arasında anlamlı-pozitif bir ilişki

bulgulamışlardır. Bulgular çalışmaya tutkunluğun çalışanların psikolojik iyi oluşları ile pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir (Harter vd., 2002; Halbesleben ve Wheeler, 2008; Sonnentag, 2003). Çalışmanın kuramsal altyapısı olarak ele alınan Fredrickson'ın genişlet ve inşa et teorisi bağlamında aşağıda yer alan H_3 ve H_4 geliştirilmiştir.

H_3 : Psikolojik iyi oluşun çalışmaya tutkunluk üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

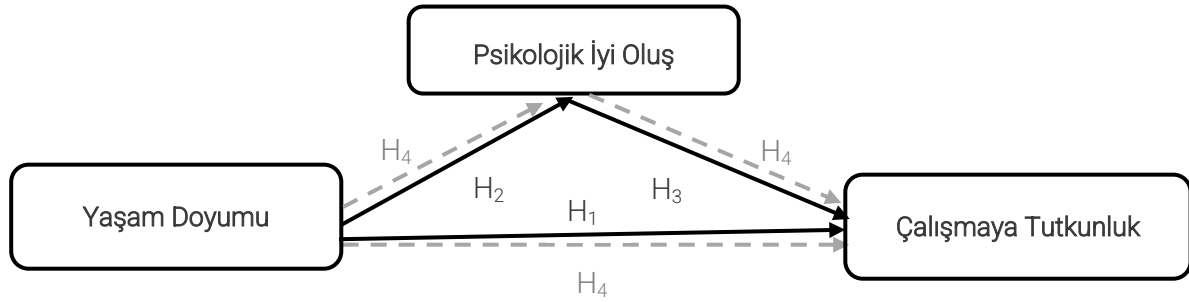
H_4 : Yaşam doyumu ile çalışmaya tutkunluk arasında psikolojik iyi oluşun aracılık rolü vardır.

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Araştırmaya öncesinde Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 27/04/2022 tarih ve 2022/3 sayılı karar ile etik kurul onayı alınmıştır. Araştırma ve yayın etiğine riayet edilerek araştırma sürdürülmüştür. Ayrıca, 191 katılımcı bilgilendirilerek gönüllülük formu imzalatılmıştır. Bu çalışmanın amacı bireylerin sahip oldukları genel yaşam doyumlarının, psikolojik iyi olma durumlarına ve bir çalışan olarak işlerine olan tutkunluklarına etkisini ortaya koymaktır. Bununla birlikte psikolojik iyi oluşun, yaşam doyumu ile çalışmaya tutkunluk arasında öngörülen aracılık rolünün incelenmesi araştırmanın diğer bir amacıdır.

Sahip oldukları ve olmadıkları, yaşadıkları ve yaşamadıkları ile birlikte genel olarak yaşamlarından memnun olan bireylerin, psikolojik açıdan da belirli bir sağlık, iyi oluş durumuna sahip olabilecekleri düşünülmektedir. Aynı zamanda psikolojik açıdan sağlıklı çalışanların, verilen görevleri yerine getirme konusunda kendilerinden beklenildiği şekilde hareket etmeleri, enerjik ve odaklanmış biçimde çalışmalarını sürdürmeye çaba gösterecekleri tahmin edilmektedir. Buradan yola çıkarak ilgili literatür de dikkate alınarak Görsel 1'de sunulan ilişkiel tarama nicel araştırma modeli tasarlanmıştır.



Görsel 1 Araştırma modeli

Araştırmanın örnekleme ve katılımcıların demografik özellikleri

Araştırma, Karadeniz Bölgesinde öğrenci barınma hizmetleri kapsamında öğrenci yurtlarında görev yapan 191 çalışanın katılımı ile 2022 yılı Haziran-Temmuz ayları içerisinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada rastlantısal olmayan örnekleme yöntemlerinden kartopu örnekleme ve veri toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda çevrimiçi olarak oluşturulan anket formları referans kişiler aracılığıyla öğrenci yurdu çalışanlarına ulaştırılmıştır. Araştırmaya gönüllülük göstererek katılım sağlayan çalışan sayısı 207'dir. Ancak eksik ve hatalı doldurulan anketlerin çıkarılmasıyla nihai örneklem 191 kişiden oluşmuştur.

Tablo 1 Örnekleme ait betimleyici özellikler

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	99	51,9
	Erkek	92	48,1
Yaş	20-30 yaş	83	43,4
	31-40 yaş	66	34,6

	41-50 yaş	35	18,3
	51-60 yaş	7	3,7
Medeni Durum	Evli	104	54,5
	Bekâr	87	45,5
Çalışma Süresi	0-5 yıl	95	49,7
	6-10 yıl	64	33,5
	11-15 yıl	18	9,4
	16-20 yıl	9	4,7
	20 yıl ve üzeri	5	2,7
Unvan	Büro Personeli	165	86,4
	Alt Kademe Yönetici	14	7,3
	Orta Kademe Yönetici	3	1,6
	Destek Hizmet Personeli	9	4,7
Toplam		191	%100

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya %48 oranla 92 erkek ve %52 oranla 99 kadın çalışan katılım göstermiştir. Büyük oranda 20-30 yaş arasında (%43,3) olan katılımcıların, %35’i 31-40, %18’i ise 41-50 yaş arasındadır. Yalnızca 7 katılımcının 50 yaş üzerinde olduğu gözlemlenmiştir. 104’ü evli ve 87’i bekâr olan katılımcılar çalışma süreleri bakımından ele alındığında neredeyse %50’sinin 0-5 yıl çalışma süresine sahip olduğu; bunun dışında kalanların üçte ikisinin de 6-10 yıl arasında çalışma süresine sahip oldukları belirlenmiştir. Sadece 5 çalışanın da 20 yıldan fazla süredir mevcut kurumlarında görev yaptıkları belirlenmiştir. Unvan açısından değerlendirildiğinde ise araştırmaya 165 büro çalışanın yanında 14 alt kademe yönetici ve 3 orta kademe yönetici, bununla birlikte 9 destek hizmet personeli (temizlik, ikram vb. alanlarda) gönüllü olarak katılım göstermiştir.

Veri toplama yöntemi ve kullanılan ölçekler

Çalışma amacı doğrultusunda oluşturulan anket formunun ilk kısmında, araştırma örneklemini genel olarak tanımlayıcı yaş, cinsiyet, medeni durum gibi bazı demografik nitelikleri tespit etmeye dair sorular yer almaktadır. Formun ikinci bölümünde ise ele alınan değişkenleri istatistiksel olarak değerlendirebilmek için aşağıda belirtilen ölçeklere yer verilmiştir.

Yaşam doyumu ölçeği

Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen yaşam doyumu ölçeği 5 maddeden (Örnek: “Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.”) oluşmaktadır. Diener ve arkadaşları (1985) tarafından 7’li Likert biçiminde hazırlanan “ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı 0,87” olarak belirtilmiştir. Bu araştırmada Dağlı ve Baysal (2016)’ın Türkçe uyarlama ölçeğinden yararlanılmıştır. Dağlı ve Baysal, yapı geçerliliğini ortaya koydukları ve beşli Likert “1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum” şeklinde uyarlamış oldukları ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısını 0,88 ve test-tekrar test güvenilirliğini ise 0,97 olarak saptamışlardır.

Psikolojik iyi oluş ölçeği

8 maddeden (Örnek: “Başkalarının mutluluğuna ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.”) oluşan ölçek Diener ve arkadaşları (2009, s. 154-155) tarafından geliştirilmiştir. Araştırmacılar tarafından 7’li Likert biçiminde hazırlanan ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısının 0,86 olduğu ve madde faktör yüklerinin 0,61 ile 0,77 arasında değiştiğini rapor etmiştir. Bu çalışmada ölçeğin, Telef (2013) tarafından AFA ve DFA ile geçerlik ve güvenilirliği ortaya konan ve Cronbach Alpha iç tutarlık kat sayısını 0,80 olan Türkçe uyarlaması kullanılmıştır. Çalışmada Psikolojik İyi Oluş Ölçeği beşli Likert şeklinde “1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum” cevap aralığında katılımcılara yöneltilmiştir.

Çalışmaya tutkunluk ölçeği

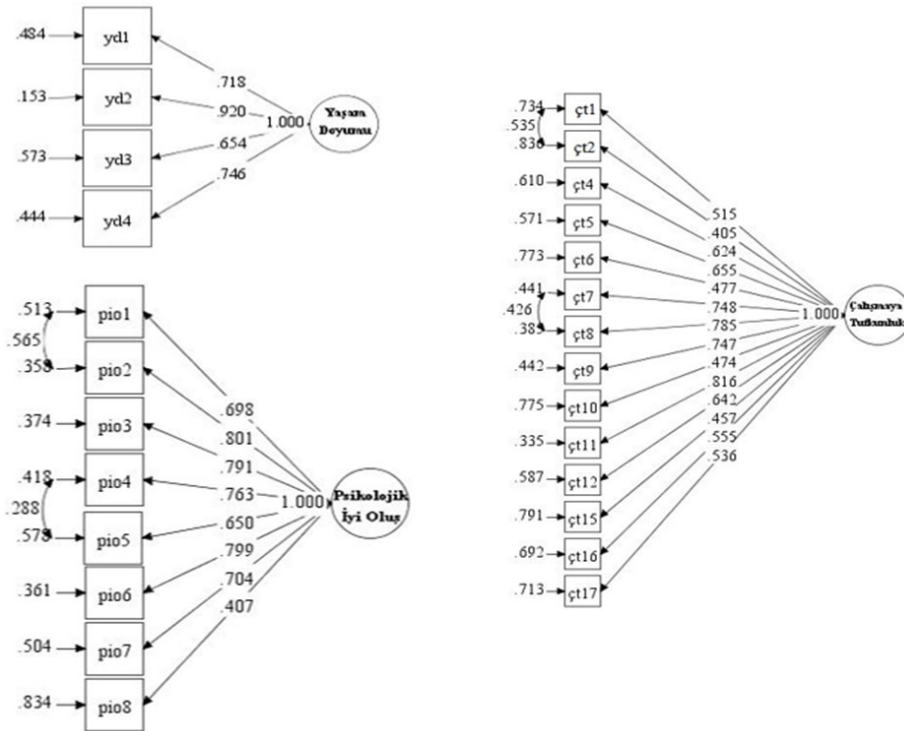
Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen ölçek 17 maddeden (Örnek: “İşimi yaparken enerji dolu olurum.”, “İşimi hevesle yaparım.”) oluşmaktadır. Schaufeli ve arkadaşları tarafından

yapı geçerliliği ortaya konan ölçeğin Türkçe çevirisi Turgut (2011) tarafından yapılmıştır ve Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı 0,89 olarak tespit edilmiştir. İşle Bütünleşme Ölçeği yapılan bu çalışmada "1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum" olmak üzere beşli Likert biçiminde kullanılmıştır.

Ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizleri ve güvenilirlik testi

Bu bölümde katılımcıların yaşam doyumu, psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluk düzeylerini değerlendirebilmek amacıyla kullanılmış olan ölçeklere yönelik doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) gerçekleştirilmiştir. Bunun için öncelikle ölçeklerin DFA'ya uygunluğunun tespit edilebilmesi adına Kaiser Mayer Olkin (KMO) yeterlik ölçümü ve Barlett küresellik testleri yapılmıştır. Yapılan testler sonucunda yaşam doyumu ölçeği (KMO=0,768; Barlett= $p<0,00$), psikolojik iyi oluş ölçeği (KMO=0,871; Barlett= $p<0,00$) ve çalışmaya tutkunluk ölçeği için (KMO=0,820; Barlett= $p<0,00$) uygun değerlere ulaşılması ile ölçeklere yönelik doğrulayıcı faktör analizlerine geçilmiştir.

Mplus 7 programı vasıtasıyla gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda Görsel 2'de yer alan yol diyagramlarında görüldüğü üzere; yaşam doyumu ölçeğinden "yd5" kodlu, çalışmaya tutkunluk ölçeğinden ise "çt3", "çt13" ve "çt14" kodlu maddeler çıkarılarak ölçekler yeniden değerlendirilmiştir. Bunun ardından yaşam doyumu ölçeğinde yer alan 4 maddenin faktör yüklerinin 0,654 ile 0,920 arasında; psikolojik iyi oluş ölçeğinde yer alan 8 maddenin faktör yüklerinin 0,407 ile 0,801 arasında; çalışmaya tutkunluk ölçeğinde yer alan 14 maddeye ait faktör yüklerinin ise 0,405 ile 0,816 arasında değer aldığı gözlemlenmiştir.



Görsel 2 Ölçeklere Ait DFA Yol Diyagramları

Tablo 2 Ölçeklere ait yapısal değerlendirme ve güvenilirlik analizi sonuçları

Değişkenler	KMO	Barlett	χ^2/df	RMSEA	CFI	TLI	SRMR	α
Yaşam Doyumu	0,768	$p<0,00$	2,172	0,068	0,997	0,981	0,014	0,820
Psikolojik İyi Oluş	0,871	$p<0,00$	2,517	0,078	0,976	0,961	0,030	0,900
Çalışmaya Tutkunluk	0,820	$p<0,00$	2,460	0,076	0,963	0,932	0,042	0,892

Not: n=191; KMO= Kaiser-Meyer-Olkin; χ^2 = Ki-kare istatistiği; df= Serbestlik derecesi; RMSEA= Yaklaşık hataların ortalama kare kökü; CFI= Karşılaştırmalı uyum indeksi; TLI= Tucker-Lewis indeksi; SRMR= Standardize edilmiş kalıntıların ortalama kare kökü; α = Cronbach Alpha.

Ölçeklere ait DFA uyum iyiliğini gösteren indeksler ve iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach Alpha değeri Tablo 2'de verilmiştir. Hu ve Bentler (1999) tarafından önerilen uyum iyiliği değerlerine göre ölçek maddelerinin ölçüm yapısı ile uygun olduğu yargısına ulaşılmıştır. Elde edilen bu değerlerin ardından araştırma hipotezlerini test edebilmek adına SPSS 26 programı aracılığıyla korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Bulgular

Bulgular başlığı altında elde edilen veriler doğrultusunda gerçekleştirilen istatistiksel analizlere ve sonuçlarına yer verilmiştir. Öncelikli olarak katılımcılardan elde edilen veri setinin normal dağılıma sahip olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla ölçeklere ait çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Tabachnick ve Fidell (2013, s. 79)'e göre normal dağılımdan söz edebilmek için bu değerlerin $\pm 1,50$ arasında olması gerekmektedir. Buna göre yapılan testler sonucunda yaşam doyumu ölçeğinin çarpıklık ($,593$) ve basıklık ($-,015$); psikolojik iyi oluş ölçeğinin çarpıklık ($,003$) ve basıklık ($-,003$) ve çalışmaya tutkunluk ölçeğinin ise çarpıklık ($,611$) ve basıklık ($,074$) değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir ve böylece normallik varsayımının kabul edilerek parametrik testlerin gerçekleştirilmesinin uygun olduğuna karar verilmiştir.

Korelasyon Analizi

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin test edilmesi için gerekli olan regresyon analizlerinden önce değişkenler arasındaki ilişkileri resmedebilmek adına korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3 Korelasyon analizi sonuçları

Değişken	Ort.	S.S.	YD	PiO	ÇT
Yaşam Doyumu (YD)	2,71	0,756	-		
Psikolojik İyi Oluş (PiO)	3,66	0,630	0,385*	-	
Çalışmaya Tutkunluk (ÇT)	2,87	0,613	0,421*	0,521*	-

Not: N=191; Ort.= Ortalama; S.S.= Standart Sapma; *Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3'te görüldüğü üzere yaşam doyumu ile psikolojik iyi oluş arasında ($r=0,385$, $p<0,01$) ve yaşam doyumu ile çalışmaya tutkunluk arasında ($r=0,421$, $p<0,01$) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. Bununla birlikte psikolojik iyi oluş ile çalışmaya tutkunluk arasında da ($r=0,521$, $p<0,01$) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre ele alınan araştırma değişkenleri arasında ($0,30>r$ ise zayıf, $0,30\leq r<0,50$ ise orta, $0,50\leq r<1$ ise güçlü) orta ve güçlü ilişkilerin var olduğu söylenebilir (Cohen,1988, s. 413).

Regresyon Analizleri

Araştırma amacı doğrultusunda ilk üç hipotezin değerlendirilebilmesi adına basit doğrusal regresyon analizlerinin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Tablo 4'te aktarıldığı gibi H1'i test etmek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda; yaşam doyumunun çalışmaya tutkunluk üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta=0,421$; $p<0,000$) ve yaşam doyumunun, çalışmaya tutkunlukta meydan gelen değişimin %17'sini açıklama gücüne sahip olduğu tespit edilmiştir ($R^2= 0,177$). Böylece H1 (*Yaşam doyumunun çalışmaya tutkunluk üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*) kabul edilmiştir.

2. modelde görüldüğü üzere gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonucunda yaşam doyumunun bu kez psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı etkisi bulgulanmıştır ($\beta=0,385$; $p<0,000$; $R^2= 0,148$). Buna göre yaşam doyumunun, psikolojik iyi oluştaki değişimin %14'ünü açıklama gücüne sahip olduğu ifade edilebilir. Böylece H2 (*Yaşam doyumunun psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*) de kabul edilmiştir.

3. modelde ise psikolojik iyi oluşun çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda psikolojik iyi oluşun, çalışmaya tutkunluk üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta=0,507$; $p<0,000$), çalışmaya tutkunlukta meydana gelen değişimi açıklama kuvvetinin yaşam doyumundan daha yüksek bir oranla %27 olduğu tespit edilmiştir ($R^2= 0,272$). Bu bulgu, H3'ün (*Psikolojik iyi oluşun çalışmaya tutkunluk üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*) kabul edildiğini göstermektedir.

Tablo 4 Basit doğrusal regresyon analizlerine ait bulgular

Regresyon Analizleri		B	S.H.	β	Model İstatistikleri
1. Model (H ₁)	Bağımsız Değişken= Yaşam Doyumu	,341	,046	0,421	R ² = 0,177 F= 54,714 p<0,000
	Bağımlı Değişken= Çalışmaya Tutkunluk				
Regresyon Denklemi: Çalışmaya Tutkunluk= (0,341 x Yaşam Doyumu) + 1,949					
2. Model (H ₂)	Bağımsız Değişken= Yaşam Doyumu	,321	,048	,385	R ² = 0,148 F= 44,250 p<0,000
	Bağımlı Değişken= Psikolojik İyi Oluş				
Regresyon Denklemi: Psikolojik İyi Oluş = (0,321 x Yaşam Doyumu) + 2,798					
3. Model (H ₃)	Bağımsız Değişken= Psikolojik İyi Oluş	,507	,052	,521	R ² = 0,272 F= 94,791 p<0,000
	Bağımlı Değişken= Çalışmaya Tutkunluk				
Regresyon Denklemi: Çalışmaya Tutkunluk= (0,507 x Psikolojik İyi Oluş) + 1,014					

Not: b=Standardize edilmemiş beta katsayısı; S.H.=Standart Hata; β = Standardize edilmiş beta katsayısı

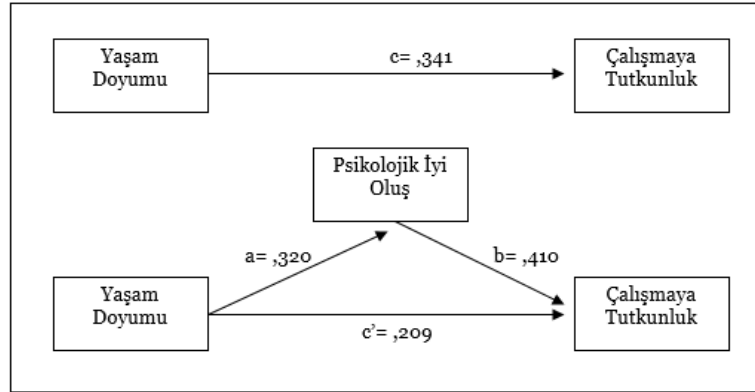
Basit doğrusal regresyon analizlerinin ardından yaşam doyumunun çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık rolünü test etmek için Tablo 5'te yer alan bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Analizler Hayes (2013, s. 99) tarafından geliştirilen SPSS programına kurulan Process makro eklentisi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analizde araştırma modeline uygun olarak Hayes tarafından önerilen Model 4 seçilmiş ve üç değişken aynı anda analize tabi tutulmuştur. Burada aynı zamanda gerekli örnekleme dağılımlarını oluşturmak için gözlenen verilerden tekrarlanan örnekleme içeren ve dolaylı etkilerin anlamlılığını kestirmeye yarayan Bootstrap (n=5000) yöntemi kullanılmıştır (%95 güven aralığında).

Tablo 5. Aracı etki modeli analiz sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri				R ² ,148 F= 44,249 p<.001	c' yolu	Y= Çalışmaya Tutkunluk				R ² =,148 F= 44,249 p<.001
	M= Psikolojik İyi Oluş	b	S.H.	LLCI			ULCI	b	S.H.	LLCI	
X Yaşam Doyumu	a y ol u	,32 0	,04 8	,22 5	,415		,20 9	,04 5	,120	,29 8	
M Psikolojik İyi Oluş						b yolu	,41 0	,05 4	,303	,51 7	
Toplam Etki						c yolu	,341	,046	,250	,432	

Doğrudan Etki	c' yolu	,209	,045	,120	,298
Dolaylı Etki	(a×b)	,131	,027	,083	,188

Not: b =Standardize edilmemiş beta katsayısı; S.H.=Standart Hata; LLCI= Alt Limit Güven Aralığı; ULCI= Üst Limit Güven Aralığı



Görsel 3 Çalışmaya tutkunluk üzerinde yaşam doyumu vepsikolojik iyi oluşun doğrudan, dolaylı ve toplam etkisi

Tablo 5'te yaşam doyumunun çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık rolünü belirlemeye ilişkin gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları yer almaktadır. Buna göre psikolojik iyi oluş ile yaşam doyumunun, çalışmaya tutkunluk üzerindeki dolaylı etkisinin ($a \times b$) istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,001$; $B = ,131$; S.H.= ,027) olduğu görülmektedir (bootstrap %95 güven aralığında LLCI= ,083; ULCI= ,188). Bununla birlikte, yaşam doyumunun çalışmaya tutkunluk üzerindeki doğrudan etkisinin (c') de anlamlı ($p < 0,001$; $B = ,209$; S.H.= ,045) olarak devam ettiği izlenmektedir (LLCI= ,120; ULCI= ,298). Elde edilen bu sonuçlara göre psikolojik iyi oluşun, yaşam doyumunun çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisinde kısmi aracılığı söz konusudur ve böylece H_4 (Yaşam doyumunu ile çalışmaya tutkunluk arasında psikolojik iyi oluşun aracılık rolü vardır.) desteklenmiştir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Karadeniz Bölgesi'nde öğrenci barınma hizmetleri kapsamında öğrenci yurtlarında görev yapan 191 çalışanın katılımı ile Haziran-Temmuz 2022'de gerçekleştirilen bu çalışmada toplanan veriler ve SPSS26 paket programında gerçekleştirilen korelasyon ve regresyon analizleri doğrultusunda elde edilen sonuçlara bakıldığında tüm araştırma hipotezleri kabul edilmiştir. Hipotezlerin kabulü ve Fredrickson (1998)'in olumlu duyguların genişlet ve inşa et teorisine dayanarak; bireylerin yaşamlarına ilişkin sahip oldukları tatmin duygusunun onların psikolojik olarak kendilerini iyi hissetmelerinde ve iş hayatlarında da bunu sürdürerek, örgütsel etkinlik ve verimlilik için arzu edilen ve pozitif çalışan davranışlarından biri olarak kabul edilen çalışmaya tutkunluğun gelişmesinde önemli rol oynadığı ifade edilebilir. Sonuçlar yaşam doyumunun artması ile birlikte psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluğun da artış göstereceğine işaret etmektedir. Aynı zamanda, psikolojik iyi olma durumunun da çalışmaya tutkunluğun önemli bir belirleyicisi olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar; çalışmaya tutkunluğun yaşam doyumunu pozitif etkilemesi yönüyle Hakanen ve Schaufeli (2012), Çapri vd. (2013), Blatný vd. (2018), Liu vd. (2019), Ferreira vd. (2020) ve Meynhardt vd. (2020)'nin araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Elde edilen bulgular; psikolojik iyi oluş ile yaşam doyumunu arasındaki pozitif yönlü bir ilişkinin ortaya konulmasıyla Montes-Berges ve Augusto-Landa (2014), Park ve Jeong (2015) ve Çetinceli ve Tüzün (2022)'ün araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Elde edilen analiz çıktılarına göre; psikolojik iyi oluşun çalışmaya tutkunluğunu pozitif etkilemesiyle Harter vd. (2002), Sonnentag (2003), Bakker vd. (2007), Halbesleben ve Wheeler (2008), Shimazu ve Schaufeli (2009), Brunetto vd. (2012), Shimazu vd. (2012) ve Şimşek (2022)'in araştırma bulguları aynı sonuçlara işaret etmektedir.

Yaşam doyumu çalışanları çevresel ve sosyal stresörlerin zararlı etkilerinden korumak için hareket edebilen psikolojik bir güç olmanın yanı sıra, öznel ve psikolojik iyi oluşun elde edilmesini sağlayan temel bilişsel mekanizmadır. Bireysel bir bilişsel değişken olarak yaşam doyumu sosyal çevrede kendini gösterir. Yaşam doyumu yüksek olanlar genellikle daha dışa dönük, uyumlu ve sosyaldirler, daha tatmin edici ilişkilere sahip olup, daha fazla sayıda yapılandırılmış örgüt dışı etkinliklere katılırlar, daha sağlıklıdırlar ve artan iş yeri başarısı ve iş doyumundan yararlanırlar. Tersine, düşük yaşam doyumundan muzdarip olanlar zayıf zihinsel ve fiziksel sağlık riski altındadır ve davranış problemlerini, şiddeti, saldırganlığı, nevroz, depresyon ve anksiyete gibi psikopatolojik durumları dışa vurmaya ve içselleştirmeye daha yatkındırlar (Proctor vd., 2017, s. 8).

Çalışmaya tutkunluğu oluşturan ve sürdüren bir iş ortamı sağlamak yönetimin sorumluluğundadır. May ve arkadaşları (2004) çalışmaya tutkunluğun öncüllerinin etkin liderlik ve iş arkadaşı ilişkileri, ilginç iş görevleri, işlerini iyi yapmak için kaynaklar ve ödüller olduğunu belirtmektedir. Çalışmaya tutku duyan kişi örgütünün amaçlarına ulaşması için bireysel katılımı katkı sağlar (Altunel vd., 2015). İş kaynaklarının artırılması çalışmaya tutkunluk üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir. Bu, örneğin, katılımcı yönetimle, sosyal desteği artırarak, süpervizörlerden olumlu geribildirim sağlayarak ve takım oluşturma yoluyla başarılabilir. Çalışmaya tutkunluğu artırmanın başka bir yolu kişisel kaynakları güçlendirme, örneğin iyimserliği, dayanıklılığı veya öz yeterliliği artırmaya odaklanan eğitim programları ile mümkün olabilir.

Psikolojik iyi oluş insan hayatının iyi gitmesiyle ilgili olup, iyi hissettiren ve etkin bir şekilde işleyen bir kombinasyondur. Sürdürülebilir iyi oluş, kişilerin hep iyi hissetmelerini şart koşmaz; acı veren hislerin tecrübesi (Örneğin, başarılı olamama, pişmanlık, kaygı) hayatın olağan akışı içerisinde. Bu gibi negatif ya da acı verici hislerle başa çıkabilmek gelecek odaklı iyi olma adına önemlidir. Bununla beraber, negatif hisler yoğun ve çok uzun devam ettiğinde ve bireyin gündelik yaşamında iş görme yeteneğini engellediğinde psikolojik iyi olma durumu tehlikeye girer. İyi hissetme kavramı sadece olumlu mutluluk ve memnuniyet duygularını değil, aynı zamanda ilgi, tutkunluk, güven ve şefkat gibi duyguları da içerir. Psikolojik olarak etkin işlev görme kavramı kişinin potansiyelinin geliştirilmesini, bireyin yaşamı üzerinde bir miktar kontrol sahibi olmasını, bir amaç duygusuna sahip olmasını (Örneğin, değerli hedeflere doğru çalışmak) ve olumlu ilişkiler deneyimlemesini içerir (Huppert, 2009). İnsanları neyin zenginleştirdiğine ve insana odaklanan iyi oluş biliminin umut verici yaklaşımı davranışsal, biyolojik ve sosyal açıdan bireylerin iyi oluşunu anlamadaki gelişmeleri çalışanlara, örgütlere ve böylelikle topluma yarar sağlayacaktır. Özetle, örgütler çalışanlarının yaşam doyumları ve psikolojik iyi oluşlarına yönelik bilince sahip olmalıdırlar. Bu farkındalık işletmelere çalışmaya tutkun bireylerin çekilmesinde ve elde tutulmasında kolaylık sağlayabilecektir.

Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 27/04/2022 tarihli, 2022/3 sayılı karar ile etik kurul onayı alınarak başlanan bu araştırmanın belli bir zaman diliminde ve belirli bir örgüt-çalışan kitlesiyle gerçekleştirilmesi araştırma bulgularının genellenebilmesi yönünden kısıt oluşturmaktadır. Fakat, her halükarda bilimsel yönüyle çalışanları ve örgütleri anlama açısından araştırmacılara ve literatüre katkı sunacaktır. Gelecek araştırmalar için ilgili değişkenlerin farklı sektörlerde karşılaştırmalı olarak ele alınması ve kavramların kişilik tipleri ile incelenmesi önerilmektedir.

Yazar Katkı Oranları

Çalışmaya 1. Yazar % 34, 2. Yazar % 33 ve 3. Yazar %33 oranında katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

"Yaşam Doyumu ile Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkide Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü" başlıklı makalemiz ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur. Yazarlar arasında da herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Altunel, M. C., Kocak, O. E., & Çankir, B. (2015). The effect of job resources on work engagement: A study on academicians in Turkey. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 15(2), 409-417. <https://doi.org/10.12738/estp.2015.2.2349>
- Ampofo, E. T. (2021). Do job satisfaction and work engagement mediate the effects of psychological contract breach and abusive supervision on hotel employees' life satisfaction? *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 30(3), 282-304. <https://doi.org/10.1080/19368623.2020.1817222>
- Ampofo, E., Owusu, J., Coffie, R. B., & Asiedu-Appiah, F. (2021). Work engagement, organizational embeddedness, and life satisfaction among frontline employees of star-rated hotels in Ghana. *Tourism and Hospitality Research*, 22(2), 1-15. <https://doi.org/10.1177/14673584211040310>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *The Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Blatný, M., Květon, P., Jelínek, M., Šolcová, I., Zábrodská, K., Mudrák, J., & Machovcová, K. (2018). The influence of personality traits on life satisfaction through work engagement and job satisfaction among academic faculty members. *Studia Psychologica*, 60(4), 274-286. <https://doi.org/10.21909/sp.2018.04.767>
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago, Illinois: Aldine Publishing Company.
- Brenner, B. (1975). Quality of affect and self-evaluated happiness. *Social Indicators Research*, 2, 315-331. <https://doi.org/10.1007/BF00293251>
- Brunetto, Y., Teo, S. T., Shacklock, K., & Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: Explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 428-441. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2012.00198.x>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd Edition). New York: Routledge Academic. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Çankır, B. & Şahin, S. (2018). Psychological well-being and job performance: The mediating role of work engagement. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2549-2560. <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.487244>
- Çapri, B., Gündüz, B., & Akbay, S. E. (2013). The study of relations between life satisfaction, burnout, work engagement and hopelessness of high school students. *International Education Studies*, 6(11), 35-46. DOI:10.5539/ies.v6n11p35
- Çetinceli, K. & Tüzün, P. (2022). Üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygısı, yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *Current Perspectives in Social Sciences*, 26(1), 21-30. DOI: 10.54614/JSSI.2022.952094
- Dağlı, A. & Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59). <https://doi.org/10.17755/esosder.263229>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, 49(3), 182-185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Diener, E. (2000). Subject wellbeing: The science of happiness, and a proposal for a national index. *American Psychology*, 55(1), 34-43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., & Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 653-663. DOI: 10.1007/978-90-481-2352-0_4
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. DOI: 10.1207/s15327752jpa4901_13

- Diener, E., Inglehart, R., & Tay, L. (2013). Theory and validity of life satisfaction scales. *Social Indicators Research, 112*(3), 497-527. DOI: 10.1007/s11205-012-0076-y
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). *Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction*. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 463-73). Oxford University Press.
- Diener, E., Napa Scollon, C. K., Oishi, S., Dzokoto, V., & Suh, E. M. (2000). Positivity and the construction of life satisfaction judgments: Global happiness is not the sum of its parts. *Journal of Happiness Studies*(1), 159-176. <https://doi.org/10.1023/A:1010031813405>
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D.-w., & Oishi, S. (2009). *New measures of well-being*. In E. Diener (Ed.), *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener* (pp. 247-266). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_12
- Ferreira, P., Gabriel, C., Faria, S., Rodrigues, P., & Pereira, M. S. (2020). What if employees brought their life to work? The relation of life satisfaction and work engagement. *Sustainability, 12*(2743), 1-12. <https://doi.org/10.3390/su12072743>
- Fredrickson, B.L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology, 2*, 300-319. Doi: 10.1037/1089-2680.2.3.300
- Fredrickson, B.L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. The broaden-and-build theory of positive emotions. *The American Psychologist, 56*(3), 218-226. Doi: 10.1037//0003-066x.56.3.218
- Garg, P. & Rastogi, R. (2009). Effect of psychological wellbeing on organizational commitment of employees. *The IUP Journal of Organizational Behavior, 8*(2), 42-51.
- Gilman, R., & Huebner, E. S. (2003). A review of life satisfaction research with children and adolescents. *School Psychology Quarterly, 18*, 192-205. <https://doi.org/10.1521/scpq.18.2.192.21858>
- Grant, A. M., Christianson, M. K. & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives, 21*(3), 51-63. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.26421238>
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders (141)*, 415-424. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>
- Halbesleben, J. R., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work and Stress, 22*(3), 242-256. <https://doi.org/10.1080/02678370802383962>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 268-279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: Guilford Press.
- Hu, L. T. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being, 1*(2), 137-164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kardaş, F., Çam, Z., Eşkisü, M., & Gelibolu, S. (2019). Gratitude, hope, optimism and life satisfaction as predictors of psychological well-being. *Eurasian Journal of Educational Research, 82*, 81-100. DOI: 10.14689/ejer.2019.82.5
- Labrague, L. (2021). Resilience as a mediator in the relationship between stress-associated with the Covid-19 pandemic, life satisfaction, and psychological well-being in student nurses: A cross-sectional study. *Nurse Education in Practice, 56*(103182), 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103182>

- Liu, T., Zeng, X., Chen, M., & Lan, T. (2019). The harder you work, the higher your satisfaction with life? The influence of police work engagement on life satisfaction: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology, 10*(826), 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00826>
- Lopez, S. J., & Gallagher, M.W. (2009). *A case for positive psychology*. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology* (pp. 3–6). Oxford University Press.
- Mache, S., Vitzthum, K., Klapp, B. F., & Danzer, G. (2014). Surgeons' work engagement: Influencing factors and relations to job and life satisfaction. *The Surgeon, 12*, 181-190. DOI: 10.1016/j.surge.2013.11.015
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- May, D., Gilson, R. & Harter, L. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*(1), 11-37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Meynhardt, T., Brieger, S. A., & Hermann, C. (2020). Organizational public value and employee life satisfaction: the mediating roles of work engagement and organizational citizenship behavior. *The International Journal of Human Resource Management, 31*(12), 1560-1593. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1416653>
- Montes-Berges, B., & Augusto-Landa, J.-M. (2014). Emotional intelligence and affective intensity as life satisfaction and psychological well-being predictors on nursing professionals. *Journal of Professional Nursing, 30*(1), 80-88. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2012.12.012>
- Park, H.-j., & Jeong, D. Y. (2015). Psychological well-being, life satisfaction, and self-esteem among adaptive perfectionists, maladaptive perfectionists, and nonperfectionists. *Personality and Individual Differences, 72*, 165-170. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.08.031>
- Park, J. G., Kim, J. S., Yoon, S. W., & Joo, B.-K. (2017). The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement: The mediating role of psychological capital. *Leadership & Organization Development Journal, 38*(3), 350-367. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2015-0182>
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology, 3*(2), 137-152. <https://doi.org/10.1080/17439760701756946>
- Poon, J.M. (2013). Relationships among perceived career support, affective commitment, and work engagement. *International Journal of Psychology, 48*, 1148-1155. <http://dx.doi.org/10.1080/00207594.2013.768768>
- Proctor, C., Linley, P. A., & Maltby, J. (2017). *Life satisfaction*. In: Levesque, R. (eds) *Encyclopedia of Adolescence*. Springer, Cham.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science, 4*(4), 99-104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics, 83*(1), 10-28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Schaufeli, W.B., & 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. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being, 3*(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. B., & de Jonge, J. (2001). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer [Does work make healthy? The quest for the engaged worker]. *De Psycholoog, 36*, 422-428.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55*(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>

- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee psychological well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495-502. DOI: 10.2486/indhealth.47.495
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee psychological well-being and performance in opposite directions? *Industrial Health*, 50(4), 316-321. <https://doi.org/10.2486/indhealth.MS1355>
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492. <https://doi.org/10.1007/BF00352944>
- Smith, M. R., Rasmussen, J. L., Mills, M. J., Wefald, A. J., & Downey, R. G. (2012). Stress and performance: Do service orientation and emotional energy moderate the relationship? *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 116-128. <https://doi.org/10.1037/a0026064>
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.518>
- Şimşek, T. (2021). Covid-19 döneminde hemşire ve diğer sağlık çalışanlarının yaşam doyumu, iş yükü algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. A. Aksoy, A. Karapınar, F. Zaif, & B. Aydın tan içinde, Covid-19 Pandemisinin İşletme ve Ekonomi Alanında Etkileri (s. 65-76). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şimşek, T. (2022). Sağlık personellerinde psikolojik iyi oluşun çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(2), 299-309. <https://doi.org/10.30855/gjeb.2022.8.2.007>
- Şimşek, T., & Benk, O. (2023). The effect of work engagement on emotional labor: A study on teachers. *Journal of Management and Economics Research*, 21(4), 1-16. <https://doi.org/10.11611/yead.1280208>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-3), 374-384.
- 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(3-4), 155-179.
- White, E. (2011). Helping to promote psychological well-being at work: The role of work engagement, work stress and psychological detachment using the job demands-resources model. *The Plymouth Student Scientist*, 4, 155-180.
- Wright, T.A., & Wright, V.P. (2002). Organizational researcher values, ethical responsibility, and the committed-to-participant research perspective. *Journal of Management Inquiry*, 11, 173-185. <https://doi.org/10.1177/1059260201100201>
- Yunus, F. W., Mustafa, S. M., Nordin, N., & Malik, M. (2015). Comparative study of part-time and full-time students' emotional intelligence, psychological well-being and life satisfactions in the era of new technology. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 170, 234-242. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.033>

Extended Abstract

What a happy and quality life is and how to live it is one of the oldest debates in human history. This debate has continued for centuries within the framework of different paradigms, especially from the Ancient Greek philosophical tradition to the present. Life satisfaction, which is a cognitive assessment of individuals' quality of life, is a basic element of subjective well-being (Diener et al., 1985) and is presented as an indicator of positive psychological functioning (Ryff & Keyes, 1995). Accordingly, life satisfaction is one concept that reveals "the state of well-being of individuals with positive-negative affect as a cognitive evaluation of life" (Kardaş et al., 2019). Life satisfaction is a multidimensional approach that cannot be limited to a single dimension. Within this broad approach, there are many areas, such as satisfaction with family life, satisfaction with professional life, job satisfaction, and satisfaction with peers, which are discussed by different researchers (Gilman & Huebner, 2003). In order to be successful and survive in the ever-changing environment of the 21st century, organizations need employees who are passionate about work rather than just healthy employees (Schaufeli et al., 2002). The concept of work engagement has emerged from burnout research, that is, it has been started to be considered as an attempt to cover the entire spectrum from employee well-being (burnout) to employee well-being (Maslach et al., 2001). Kahn (1990) was the first to propose "psychological presence as a prerequisite for engagement to work through the expression of physical, cognitive, and emotional resources". Well-being has been the focus of the attention of researchers with various concepts in terms of the indicator of people's satisfaction since the 1700s (Ryff & Keyes, 1995). After Maslow's introduction of positive psychology in 1954 and its reintroduction by Seligman after 1990 (Lopez & Gallagher, 2009), the past obsession with

research on negative health outcomes was replaced by optimism, well-being, and optimism, which deals with positive psychology and aims to promote the development of individuals and communities through positive health-related research such as growth and satisfaction (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Psychological well-being and work engagement are accepted as important outcome variables of positive organizational behavior (Park et al., 2017). Considering the studies in the literature, the following hypotheses have been developed.

H1: Life satisfaction has a significant effect on work engagement.

H2: Life satisfaction has a significant effect on psychological well-being.

H3: Psychological well-being has a significant effect on work engagement.

H4: Psychological well-being has a mediating role between life satisfaction and work engagement.

Prior to the study, ethics committee approval was obtained from Gümüşhane University Scientific Research and Publication Ethics Committee with the decision dated 27/04/2022 and numbered 2022/3. The research was continued by complying with the research and publication ethics. In addition, 191 participants were informed and signed a volunteer form. The aim of this study is to reveal the effect of the general life satisfaction of individuals on their psychological well-being and their passion for their work as an employee.

Table 3 shows a significant and positive relationship between life satisfaction and psychological well-being and between life satisfaction and work engagement. In addition, a significant and positive relationship was found between psychological well-being and work engagement. Accordingly, it can be said that there are moderate and strong relationships between the research variables. Table 5 presents the regression analysis findings conducted to determine the mediating role of psychological well-being in the effect of life satisfaction on work engagement. Accordingly, the indirect effect of psychological well-being and life satisfaction on work engagement is statistically significant. However, the direct effect (c') of life satisfaction on work engagement continued to be significant. According to these results, psychological well-being partially mediates the effect of life satisfaction on work engagement, and thus H4 (Psychological well-being has a mediating role between life satisfaction and work engagement).

Based on the acceptance of the hypotheses and Fredrickson's (1998) theory of expanding and building positive emotions, the satisfaction of individuals about their lives is accepted as one of the desirable and positive employee behaviors for organizational effectiveness and productivity by maintaining their psychological well-being in their work life. It can be stated that it plays an important role in the development of passion for work. The results indicate that with the increase in life satisfaction, psychological well-being, and work passion will also increase. At the same time, it has been determined that psychological well-being is an important determinant of work engagement. These results obtained from Hakanen and Schaufeli (2012), Çapri et al. (2013), Blatný et al. (2018), Liu et al. (2019), Ferreira et al. (2020), and Meynhardt et al. (2020) research findings. The findings obtained show parallelism with the research results of Montes-Berges and Augusto-Landa (2014), Park and Jeong (2015), and Çetinceli and Tüzün (2022), in revealing a positive relationship between psychological well-being and life satisfaction. According to the analysis outputs obtained, Harter et al. (2002), Sonnentag (2003), Bakker et al. (2007), Halbesleben and Wheeler (2008), Shimazu and Schaufeli (2009) report that psychological well-being has a positive effect on work engagement. Brunetto et al. (2012), Shimazu et al. (2012), and Şimşek (2022) point to the same conclusions.