



## Öz-Yeterlilik ve Çalışmaya Tutkunluk İlişkisi Üzerine Bir Araştırma

*A Research on the Relationship Between Self-Efficacy and Work Angement*

### ÖZET

Örgüt çalışanları görevlerini yerine getirirken bir takım yetkinliklere ihtiyaç duymaktadırlar. Çünkü yapmış oldukları işler çoğu zaman bir takım yetenekler gerektirebilmektedir. Bu kişisel yetkinlik ve yeteneklere sahip olan çalışanların ise iş hayatına kendisini daha çok adanmış, zaman ayırdığı, arzu ve gayretle çalıştığı düşünülmektedir. Bu doğrultuda, öz yeterlilik seviyesinin çalışmaya tutkunluk seviyeleri ile nasıl bir ilişki gösterdiği merak edilmektedir. Yapılan bu çalışmada öz yeterlilik ile çalışmaya tutkunluk ilişkisinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Bu kapsamda, bu çalışmada akademik personel örneklemini üzerinden bu ilişki incelenmiştir. Araştırma verileri anket yöntemiyle online olarak toplanmıştır. Anket öz yeterlilik ölçeği, çalışmaya tutkunluk ölçeği ve demografik sorular olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmaya katılım gösteren 240 akademik personel çalışmanın örneklemini oluşturmuş ve bu veriler değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen veriler öncelikle SPSS programına aktarılarak ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri analiz edilmiştir. Daha sonra demografik soruların farklılık testleri ve korelasyon analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, öz yeterlilik düzeyi ile çalışmaya tutkunluk düzeyi arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç literatürdeki diğer araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Ayrıca ankette yer alan demografik ifadelerle çalışmaya tutkunluk değişkeninin, öz yeterlilik değişkenine göre daha çok sayıda demografik faktörle anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Öz Yeterlilik, Çalışmaya Tutkunluk, İşe Adanmışlık

### ABSTRACT

Employees need certain competencies while performing their duties. Because their work often requires some skills. Employees who have these personal competencies and abilities are thought to devote themselves more to business life, spare time, and work with desire and effort. In this respect, it is wondered how the level of self-efficacy correlates with the level of work engagement. In this study, it is aimed to reveal the relationship between self-efficacy and work engagement. In this context, this relationship was examined through the sample of academicians in this study. Research data were collected online by questionnaire method. The questionnaire consists of three parts: self-efficacy scale, work engagement scale and demographic questions. 240 academicians participating in the research formed the sample of the study and these data were evaluated. The obtained data were first transferred to the SPSS program and the validity and reliability of the scales were analyzed. Then, the difference tests of the demographic questions were analyzed. The correlation was analyzed. As a result of the research, it was found that there is a positive and significant relationship between the level of self-efficacy and the level of work engagement. This result supports other research results in the literature. In addition, it was determined that the demographic expressions in the questionnaire and the variable of work engagement differ more significantly than the variable of self-efficacy.

**Keywords:** Self-Efficacy, Passion For Work, Work Engagement

### GİRİŞ

Örgütlerde pozitif psikoloji yaklaşımının benimsenmesiyle birlikte pozitif örgütsel davranış alanında yapılan çalışmaların sayısı günden güne artmaktadır. Bu alanda özellikle ulusal literatürde yeni yeni araştırma konusu olmaya başlayan ve önemi günden güne artan kavramlardan bir tanesi de 'Türkçe'ye 'Çalışmaya Tutkunluk' veya 'İşe Adanmışlık' olarak çevrilen 'Work Engagement' kavramıdır (Turgut, 2011). Çalışmaya tutkunluk en genel anlamda, kişinin işini severek, güçlü bir motivasyon ve tutku ile yapması olarak tanımlanmaktadır (Salanova ve Schaufeli, 2008). Başka bir tanıma göre ise çalışmaya tutkunluk; çalışanın iş rollerinin yanı sıra gönüllü olarak ekstra rol üstlenmesi, çalıştığı kurum ile kendisini özdeşleştirmesi ve kurumun çıkarlarını kendi çıkarlarının üstünde tutması olarak ifade edilmektedir.

Son yıllarda bu alanda yapılan çalışmaların artmasının nedeni çalışmaya tutkunluğun başta örgütsel performans olmak üzere olumlu iş çıktılarına olan pozitif yönlü etkisinin tespit edilmesidir (Yavan, 2016). Schaufeli ve Salanova (2008), çalışmaya tutkunluğun örgütsel bağlılık, yüksek performans, ekstra gönüllü davranış gibi olumlu iş çıktıları sağladığını bunun da hem bireysel hem de örgütsel boyutta performansı arttırdığını ileri sürmektedir. Farklı araştırmacılar tarafından da benzer şekilde, çalışmaya tutkunluğun iş performansının bir öncülü olduğu görüşü desteklenmektedir (Schaufeli vd., 2002; Rich vd., 2010). Bununla birlikte, çalışmaya tutkunluğun çalışanın bilişsel ve fiziksel sağlığı üzerinde olumlu etkileri olduğu ifade edilmektedir (Hallberg ve Schaufeli, 2006). Yapılan çalışmalar bu kişilerin psikolojik açıdan daha az stres, kaygı ve tükenmişlik, fiziksel açıdan ise daha az yorgunluk ve

Burcu Altıntaş<sup>1</sup>   
Mustafa Altıntaş<sup>2</sup> 

### How to Cite This Article

Altıntaş, B. & Altıntaş, M. (2023). "Öz-Yeterlilik ve Çalışmaya Tutkunluk İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences, 9(61):2366-2376. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/JOSHAS.68275>

Arrival: 09 December 2022

Published: 28 February 2023

International Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

This journal is an open access, peer-reviewed international journal.

<sup>1</sup> Öğr. Gör. Dr., Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Gazipaşa Meslek Yüksekokulu, Turizm ve Otel İşletmeciliği, Antalya, Türkiye

<sup>2</sup> Öğr. Gör., Pamukkale Üniversitesi, Bozkurt Meslek Yüksekokulu, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği, Denizli, Türkiye

bitkinlik hissettiklerini ayrıca daha az sırt ve bel ağrıları yaşadıklarını göstermektedir (Peterson vd., 2011). Bu nedenle çalışmaya tutkunluk ile ilişkili kavramların incelenmesi hem kavramın daha iyi anlaşılması hem de sınırlı sayıda olan ilgili literatürdeki boşluğun doldurulması açısından son derece önemlidir. Bu doğrultuda yapılan çalışmalardan bazıları kişisel kaynakların çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisine odaklanmış ve kişisel kaynak olarak kabul edilen psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, öz yeterlilik, öz saygı ve güvenin çalışmaya tutkunluk düzeyini arttırdığını tespit etmiştir (Bal, 2008; Salanova vd., 2010). Bu çalışmanın amacı, bireyin kişisel kaynaklarından bir tanesi olarak kabul edilen öz yeterlilik ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik; kişinin kendi bilgi, beceri ve yetkinliğine olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1995). Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, öz yeterlilik; istenen bir görevi yerine getirme veya belirli bir performansa ulaşma hususunda kişinin kendi potansiyeline olan olumlu görüşüdür (Bandura, 1997). Bandura (1997) öz yeterliliği, davranışların ortaya çıkmasında etkili olan ve kişinin istenen görevi başarı ile yerine getireceğine dair olumlu görüşü olarak tanımlamaktadır.

Öz yeterlilik kavramı Bandura'nın çalışmaları sonucunda ortaya çıkmış olup yine Bandura'nın geliştirmiş olduğu Sosyal Biliş Teorisine (Social Cognitive Theory) dayanmaktadır (Bandura 1986, 1991). Teori, temelde bireylerin davranışlarının nasıl oluştuğu üzerinde durmakta olup, davranış değişimi ve davranışları etkileyen bilişsel nedenlere odaklanmaktadır (Houghton ve Neck, 2002). Ayrıca teori, bireylerin sürekli olarak kendi kendini düzenleme eylemi içerisinde olduğunu ve bu hususta en önemli etkiyi öz yeterlilik algısının oluşturduğunu ileri sürmektedir. Algılanan öz yeterlilik, göreve odaklanmak, stresle başa çıkabilmek ve durumsal talepleri karşılamak üzere güçlü bir güdülenme yaratır. Bu güdülenmede davranışların oluşmasını sağlar. Bu durum, bir davranışın gelişmesinde kişinin sahip olduğu öz yeterlilik algısının ne derece etkili olduğunu göstermektedir (Luszczynska vd., 2005). Bandura (1977), kişilerin yaşadığı deneyimler ve edindiği tecrübeler sonucunda öz yeterlilik algılarının da geliştiğini bunun da davranış değişikliğine neden olduğunu ifade etmektedir.

Davranışların oluşmasında veya şekillenmesinde önemli rol oynayan öz yeterliliğin davranışları üzerindeki etkisinin bir uzantısı olarak kişinin öğrenme, karar verme ve genel itibarıyla yaşanan gelişim sürecini de etkilediği ileri sürülmektedir (Bandura, 1997). Yüksek öz yeterlilik algısının istenen bir görevi yerine getirme veya kişisel hedeflerine ulaşmadaki arzu ve çabayı olumlu anlamda etkilediği, düşük öz yeterlilik algısının ise, görevden kaçınma, kolay vazgeçme, erteleme ve gerekli çabayı gösterememe gibi olumsuz sonuçlara yol açtığı düşünülmektedir (Neck ve Houghton, 2006). Luthans vd. (2007) de benzer şekilde, öz yeterlilik algısı yüksek kişilerin mücadele etmeyi seven, azimli ve kararlı kişiler olduğunu, zor görevlerdeki motivasyonlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğunu ayrıca bu kişilerin diğerlerine göre ulaşılması güç hedefler belirlediğini bu sayede gelişime açık bireyler olduğunu ifade etmektedir (Luthans vd., 2007: 38).

Luthans ve Youssef'e (2004) göre, öz yeterlilik algısı üç farklı yol ile geliştirilebilir. Bunlar; Başarıyı deneyimleme, dolaylı öğrenme – modelleme ve hayali deneyimlerdir. Öz yeterlilik algısını geliştirmenin ilk yolu olan başarıyı deneyimleme, ulaşılan hedefin veya başarı ile tamamlanan bir işin kişide yapabilirim duygusu yaratması ve sonraki eylemlerine karşı pozitif bir düşünce yapısının gelişmesine katkı sağlaması olarak ifade edilmektedir. Ancak bazen bir işi deneyimlemek mümkün olmayabilir. Böyle bir durumda öz yeterliliği geliştirmenin diğer bir yolun dolaylı öğrenme ve modelleme olduğu belirtilmektedir. Bir işin doğrudan deneyimlemek mümkün olmadığında o iş ile ilgili gözlem yapmanın veya o işi başarı ile tamamlamış birisini rol model almanın öz yeterlilik algısını geliştirdiği ifade edilmektedir. Son olarak hayali deneyimle ise, kişinin bir işi doğrudan deneyimleme ya da rol model alacağı bir durumun olmaması halinde ikame bir rol model belirlemesidir. Bu ikame rol modelin hayal edilen başarılı benlik olduğu ve kişinin bir görevi başarı ile tamamladığını hayal etmesinin o görev ile ilgili öz yeterlilik algısını geliştirdiği ileri sürülmektedir.

### Çalışmaya Tutkunluk

Çalışmaya tutkunluk kavramı ilk olarak Khan (1990) tarafından ele alınmış olup çalışanların iş rolleriyle olan ilişkisi üzerinden tanımlanmıştır. Khan'a göre çalışmaya tutkunluk, kişinin çalışma hayatında üstlendiği rolleri tüm benliği ile benimsemesi ve bu rollere kendisini fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak adanmasıdır (Kahn, 1990).

Bireyin işine fiziksel olarak adanması ile anlatılmak istenen çalışanın iş rollerini yüksek bir enerji ile yerine getirmesi olarak ifade edilmektedir. Fiziksel adanmışlık düzeyi yüksek çalışanların diğerlerine göre daha verimli çalıştıkları ve daha iyi bir performans sergiledikleri belirtilmektedir (Rich, vd., 2010). Kişinin işine olan pozitif bakış açısı olarak ifade edilen duygusal adanmışlığın genellikle iş yaşamında kurulan sosyal ilişkiler ile oluştuğu ifade edilmektedir. Yine bu kişilerin diğerlerine göre risk almaktan kaçınmayan ve yüksek bir özveri ile çalışan kişiler oldukları

düşünülmektedir (Esen, 2011). Khan'ın çalışmaya tutkun kişilerde gözlemlendiği diğer bir özellik olan zihinsel adanma ise, bireyin işine ve iş rollerine sadece fiziksel olarak değil aynı zamanda zihinsel olarak da hazır ve uygun olması olarak tanımlanmaktadır (Khan, 1990).

Çalışmaya tutkunluk kavramı zaman içinde farklı araştırmacılar tarafından çeşitli yaklaşımlar ile açıklanmıştır. Örneğin; Schaufeli vd. (2008), çalışmaya tutkunluğun pozitif psikoloji yaklaşımı ile açıklanabileceğini ifade etmiş olup çalışmaya tutkunluğu, çalışanın işine olan pozitif tutumu olarak tanımlamıştır. Attridge (2009) de benzer şekilde, çalışmaya tutkunluğu pozitif psikoloji yaklaşımı çerçevesinde ele almış ve bu kişileri, işine karşı pozitif bir tutum benimseyen, işi ile ilgili oluşabilecek tüm sorunları iyimser bir bakış açısı ile ele alan ve işi kendisi için anlamlı kılan kişiler olarak tanımlamıştır. Macey ve Schneider (2008), çalışmaya tutkunluğu davranışsal açıdan ele almış ve kavramı, çalışanın işine karşı sergilediği özverili ve gönüllü bir davranış şekli olarak tanımlamıştır. Saks (2006) ise, çalışmaya tutkunluğun sosyal mübadele teorisi ile açıklanabileceğini ifade etmiştir. Teoriye göre, tüm ilişkiler değişimin karşılıklı olması ile oluşmaktadır. Saks, çalışanın çalışmaya tutkunluk düzeyini, büyük ölçüde genel itibarıyla işinden veya işvereninden aldığı kaynakların belirleyeceğini ifade etmektedir. Bu bakış açısına göre, çalışanın üstlendiği iş rolleri sonucunda elde edeceği ekonomik veya duygusal kaynaklar onun işe duygusal, fiziksel ve zihinsel katkılarını etkileyecektir. Çalışmaya tutkunluk alan yazında farklı bakış açıları ile ele alınmış olsa da ortak görüş, çalışarlarda yüksek enerji düzeyi, motivasyon ve konsantrasyon gibi pozitif çıktıları olan bilişsel bir süreç olduğudur (Gruman ve Saks, 2011).

Khan'a göre iş rollerine fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak adanmışlık gösteren bir çalışanın çabası, enerjisi ve katkısı diğer çalışanlara göre daha fazla olacaktır. Bu doğrultuda, çalışanların adanmışlık düzeylerini etkileyen faktörlerin aydınlatılması hem birey hem örgütler için ayrıca önem arz etmektedir. Adanmışlık veya diğer bir adıyla çalışmaya tutkunluk temelde üç unsurdan etkilenmektedir. Bunlar; uygunluk, anlamlılık ve güvendir (Khan, 1990). Uygunluk; çalışanın psikolojik, fiziksel ve yapısal karakteristik özelliklerinin iş rolleri ile olan uyumunu, anlamlılık; çalışan için o işin değerini, güven ise; çalışanın yöneticilerine, kuruluşa olan inancı ve işten ayrılma kaygısı duymadan iş rollerini sükunetle yerine getirmesi olarak ifade edilmektedir (Collins, 2009: 17). Bununla birlikte çalışmaya tutkunluğun, özerklik (Llorens vd., 2006), geri bildirim (Schaufeli ve Bakker, 2004), etkili bir ödül sistemi (Saks, 2006) ve sosyal destek (Schaufeli ve Bakker, 2004; Hakanen vd., 2006) ile artırılacağı ifade edilmektedir.

Kişinin işini severek, yüksek bir motivasyon, enerji ve bağlılık ile yapması olarak ifade edilen çalışmaya tutkunluk üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; dinçlik, yoğunlaşma ve adanmışlıktır (Turgut, 2011). Tanımdan da anlaşılacağı gibi, çalışanın gösterdiği yüksek enerji dinçlik boyutu, bağlılık adanmışlık boyutu, işini severek yapması ve zamanın nasıl geçtiğini anlamaması ise yoğunlaşma alt boyutu ile açıklanabilir.

### **Öz Yeterlilik ve Çalışmaya Tutkunluk İlişkisi**

İlgili alan yazın incelendiğinde çalışmaya tutkunluğun iyimserlik, öz saygı ve öz yeterlilik ile pozitif yönlü ilişkisi olduğu görülmektedir (Xanthopoulou vd., 2009). Bununla birlikte öz yeterliliğin sağladığı motivasyon, pozitif düşünce sistemi ve özgüven ile bireyin ihtiyaç duyduğu kişisel kaynaklarını oluşturduğunu, bu kişisel kaynakların da çalışmaya tutkunluğu olumlu yönde etkilediğini ifade edilmiştir (Salanova ve Schaufeli, 2008; Wood ve Bandura, 1989). Sweetman ve Luthans (2010), psikolojik sermayenin çalışmaya tutkunluk ile ilişkisini ele almış ve psikolojik sermayenin hem alt boyutları (öz yeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, esneklik) itibarıyla hem de genel anlamda çalışmaya tutkunluk ile pozitif yönlü ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Halbesleben (2010), yaptığı çalışma ile öz yeterlilik ve iyimserliğin çalışmaya tutkunluk ile pozitif yönde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gösterdiğini tespit etmiştir.

Bunların yanı sıra bazı çalışmalar doğrudan olmasa da bu iki kavram arasındaki ilişkiyi destekler niteliktedir. Örneğin, Luthans, Zhu ve Avolio (2006) öz yeterlilik ile çalışmaya tutkunluğun doğrudan ilişkili olduğu kavramlardan bir tanesi olan örgütsel bağlılık ile arasında pozitif yönlü, öz yeterlilik ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişkiyi destekleyen (Gökaslan, 2018; Büyükbeşe ve Gökaslan, 2018) çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda, öz yeterlilik ile çalışmaya tutkunluk arasında anlamlı bir etkileşim olduğu söylenebilir. Benzer şekilde Prussia, Anderson ve Manz (1998), öz yeterlilik ile performans arasındaki ilişkiyi ele almış ve öz yeterliliğin performansı doğrudan etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Çalışmaya tutkunluğun performansın öncülü olduğu düşünüldüğünde bu sonuç öz yeterlilik ile çalışmaya tutkunluk arasındaki etkileşimi destekler niteliktedir.

## GEREÇ VE YÖNTEM

### Araştırmanın Önemi, Amacı, Kapsamı ve Veri Toplama Araçları

Araştırmanın evrenini Antalya ilindeki devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan akademik personeller oluşturmaktadır. Araştırma için kolayda örnekleme ile evreni temsil edecek düzeyde 240 örnekleme ulaşılmıştır. Veri toplama araçları katılımcılara online anket formu şeklinde uygulanmıştır.

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak; öz yeterlilik düzeyinin ölçülmesi için Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeğinin içerisindeki öz yeterlilik ölçeği kullanılmıştır. İlgili ölçek Akçay (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Çalışmaya tutkunluk düzeyinin ölçülmesi için ise; Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilen ve Turgut (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan çalışmaya tutkunluk ölçeği kullanılmıştır.

Bu araştırmanın temel amacı öz yeterlilik ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

- ✓  $H_1$  Öz yeterlilik ile çalışmaya tutkunluk arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
- ✓  $H_{1a}$  Öz yeterlilik ile çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından dinçlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
- ✓  $H_{1b}$  Öz yeterlilik ile çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından yoğunlaşma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
- ✓  $H_{1c}$  Öz yeterlilik ile çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışmada araştırmacılar tarafından sıkça yararlanılan anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Toplanan datanın analizi için SPSS paket programı kullanılmıştır. Öncelikle demografik ifadelerin yer aldığı frekans tablosu ortaya konarak toplanan datanın geçerlilik ve güvenilirlik analizler incelenmiştir. Daha sonra ankette yer alan demografik ifadelerin farklılaşma düzeyleri ANOVA ve bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Son olarak ise korelasyon analizi yapılarak çalışmanın hipotezleri test edilmiştir.

## BULGULAR

### Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik dağılımlarına ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	124	51,7
	Kadın	116	48,3
	Toplam	240	100,0
Yaş	25 ve altı	58	24,2
	26-35 yaş	118	49,2
	36-45 yaş	29	12,1
	46-55 yaş	20	8,3
	56 ve üstü	15	6,3
	Toplam	240	100,0
Medeni Durum	Evli	126	52,5
	Bekar	114	47,5
	Toplam	240	100,0
Çocuk Sayısı	Çocuğum yok	174	72,5
	1 çocuk	40	16,7
	2 çocuk	18	7,5
	3 ve üstü	8	3,3
	Toplam	240	100,0
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans	139	57,9
	Doktora	101	42,1
	Toplam	240	100,0
Çalıştığımız Üniversite	Devlet	140	58,3
	Vakıf	100	41,7
	Toplam	240	100,0
	Akademik Unvan	Arş Gör.	59
Öğr. Gör.		114	47,5
Dr. Öğr. Üy.		37	15,4
Prof.		30	12,5
Toplam		240	100,0
Mesleki Tecrübe	0-5 yıl	71	29,6
	6-10 yıl	126	52,5
	11-15 yıl	12	5,0
	16-20 yıl	14	5,8
	21 ve üstü	17	7,1
	Toplam	240	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların demografik dağılımları en yüksek değerler açısından incelendiğinde; %51,7' si erkek, %49,2'si 26-35 yaş aralığında, %52,5'i evli, %72,5'i çocuk sahibi değil, %57,9'u yüksek lisans mezunu, %58,3'ü devlet üniversitesi çalışanı, %47,5'i öğretim görevlisi, %52,5'i ise 6 ila 10 yıl arası meslekte tecrübeye sahip olduğu görülmüştür.

**Tablo 2: Normal Dağılıma Uygunluk Testi**

	İstatistik	Sd	P	Skewness	Kurtosis	Mean	Median
Öz Yeterlilik	0,174	240	0,000	-0,837	0,852	4,07	4,16
Çalışmaya Tutkunluk	0,096	240	0,000	-0,443	-0,648	3,61	3,70

Tablo 2'de Kolmogorov-Smirnov normal dağılım analizi sonucu yer almaktadır. Analiz neticesinde öz yeterlilik ve çalışmaya tutkunluk ölçeklerinin normal dağılımın varsayımlarından; ortalama ve medyanın yakın olması, basıklık ve çarpıklık değerlerinin  $\pm 1,5$  değeri arasında olması dolayısıyla araştırma datasının normal dağıldığını söylemek mümkündür (Tabachnick ve Fidell, 2013).

### Ölçeğin Güvenirlik ve Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Öz yeterlilik ve çalışmaya tutkunluk ölçeklerindeki sorulara katılımcıların verdikleri yanıtlar güvenirlilik analizine tabi tutulmuştur. Bu analizde güvenirlilik katsayısının 0,70 ve üzerinde çıkması durumunda güvenirliliğin sağlanmış olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2004).

**Tablo 3: Ölçeklerin Güvenirlilik Test Sonuçları**

Ölçekler	n	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )
Öz Yeterlilik	6	0,891
Çalışmaya Tutkunluk	17	0,922

Tablo 3'te görüleceği üzere, kullanılan öz yeterlilik ölçeğinin güvenirliliği (Cronbach's alpha)  $\alpha=0,891$  oranına, iş yaşam dengesi ölçeğinin güvenirliliği ise (Cronbach's alpha)  $\alpha=0,922$  oranına sahiptir.

Ölçeklerin geçerliliği keşfedici faktör analizi ile test edilerek, faktör yük dağılımları incelenmiştir. KMO değerinin 0,5'ün üzerinde ve Barlett küresellik testinin anlamlı çıkması beklenmektedir. Faktör yüklerinin 0,40'ın üzerinde

olması ve ölçeklerin kaç faktörden meydana geldiğinin anlaşılması için ise özdeğer istatistiği 1'den büyük olan değerler dikkate alınmıştır.

**Tablo 4:** Öz Yeterlilik Faktör Analizi

KMO Değeri		0,908
Küresellik Testi	Ki-kare Değeri	735,895
	Df	15
	p	0,000
Toplam Varyans		64,987
Öz Yeterlilik Ölçeği		Faktör Yükleri
ÖY1		0,889
ÖY2		0,770
ÖY3		0,791
ÖY4		0,759
ÖY5		0,818
ÖY6		0,803

Tablo 4'teki faktör analizi sonucunda 'Öz Yeterlilik Ölçeği'nin KMO oranının 0,908 Barlett testinin ( $p=0,000 / \chi^2=735,895$ ;  $p<0,01$ ) anlamlı olduğu görülmüştür. Faktör yüklerinin hepsi 0,40 ve üzerinde olduğundan ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Analize göre toplam varyansın %64,987'si ortaya çıkan yapı tarafından açıklanmaktadır.

**Tablo 5:** Çalışmaya Tutkunluk Faktör Analizi

KMO Değeri		0,922	
Küresellik Testi	Ki-kare Değeri	3505,646	
	Df	136	
	p	0,000	
Toplam Varyans		75,830	
Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği		Faktör Yükleri	
	Adanmışlık	Yoğunlaşma	Dinçlik
ÇT13	0,935		
ÇT14	0,888		
ÇT15	0,903		
ÇT16	0,912		
ÇT17	0,837		
ÇT7		-0,939	
ÇT8		-0,829	
ÇT9		-0,895	
ÇT10		-0,857	
ÇT11		-0,869	
ÇT12		-0,887	
ÇT1			0,832
ÇT2			0,765
ÇT3			0,796
ÇT4			0,857
ÇT5			0,830
ÇT6			0,782

Tablo 5'teki faktör analizi sonucunda 'Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği'nin KMO oranının 0,922 Barlett testinin ( $p=0,000 / \chi^2=3505,646$ ;  $p<0,01$ ) anlamlı olduğu görülmüştür. Faktör yüklerinin hepsi 0,40 ve üzerinde olduğundan ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Analize göre toplam varyansın %75,830'u ortaya çıkan yapı tarafından açıklanmaktadır.

## Temel Bulgular

Öz yeterlilik ve iş çalışmaya tutkunluk ölçeklerine ilişkin katılımcıların demografik sorulara verdiği yanıtlar arasında farklılıklar ANOVA ve bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Analizler sonucunda öz yeterlilik değişkeninin ankette yer alan demografik sorulara ilişkin farklılığının eğitim düzeyi ve çalışılan üniversite türü haricinde %95 güven düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ). Çalışmaya tutkunluk değişkeninin ise ankette yer alan demografik sorulardan cinsiyet ve medeni duruma göre farklılığının %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı ( $p>0,05$ ), fakat diğer sorularla farklılığının anlamlı olduğu saptanmıştır ( $p<0,05$ ). Aşağıdaki tablolarda öz yeterlilik ve çalışmaya tutkunluk değişkenlerinin demografik sorulara ilişkin anlamlı farklılık incelemeleri sunulmuştur ( $p<0,05$ ).

**Tablo 6:** Çalışmaya Tutkunluğun Yaş Grupları ile Arasındaki İlişki

	Yaş	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p	Games-Howell
Çalışmaya Tutkunluk	20-24	58	2,9452	0,52195	20,958	0,000*	1-2
	25-34	118	3,6815	0,81321			1-3
	35-44	29	3,9858	0,96268			1-4
	45-54	20	4,3059	0,32701			1-5
	55 ve üzeri	15	4,1020	0,31792			

\*P<0,05

Tablo 6’da araştırmaya katılanların çalışmaya tutkunluğunun yaş grupları ile farkının anlamlı olduğu görülmüştür (F=20,958; P<0,05). Farklılaşmanın kaynağını anlamak için Post Hoc analizlerinden Games Howell testi incelenmiştir. Buna göre 20 ile 24 yaş arasındaki akademisyenlerin çalışmaya tutkunluk düzeylerinin ( $\bar{x}$ =2,94), 25-34 yaş ( $\bar{x}$ =3,68), 35-44 yaş ( $\bar{x}$ =3,98), 45-54 yaş ( $\bar{x}$ =4,30) ve 55 yaş ve üstündeki ( $\bar{x}$ =4,10) akademisyenlere göre düşük olduğu saptanmıştır.

**Tablo 7:** Çalışmaya Tutkunluğun Çocuk Sayısı Grupları ile Arasındaki İlişki

	Çocuk Sayısı	N	$\bar{x}$	s.s.	F	p	Games-Howell
Çalışmaya Tutkunluk	Çocuğum yok	174	3,4936	0,83306	6,018	0,001*	0-2
	1 çocuk	40	3,8118	0,80072			
	2 çocuk	18	4,1667	0,60335			
	3 ve üstü	8	4,1397	0,64126			

\*P<0,05

Tablo 7’de araştırmaya katılanların çalışmaya tutkunluğunun çocuk sayısı grupları ile farkının anlamlı olduğu görülmüştür (F=6,018; P<0,05). Farklılaşmanın kaynağını anlamak için Post Hoc analizlerinden Games Howell testi incelenmiştir. Buna göre hiç çocuğu olmayan akademisyenlerin çalışmaya tutkunluk düzeylerinin ( $\bar{x}$ =3,49), 2 çocuğu olan akademisyenlere ( $\bar{x}$ =4,30) göre daha düşük olduğu saptanmıştır.

**Tablo 8:** Öz Yeterlilik ve Çalışmaya Tutkunluğun Eğitim Düzeyi ile Arasındaki İlişki

	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{x}$	s.s.	Levene Testi		t	P
					F	p		
Öz Yeterlilik	Yüksek Lisans	139	3,9868	0,54213	3,641	0,058	-3,265	0,001*
	Doktora	101	4,1997	0,43142				
Çalışmaya Tutkunluk	Yüksek Lisans	139	3,2912	0,77708	1,850	0,175	-8,037	0,000*
	Doktora	101	4,0693	0,68682				

\*P<0,05

Tablo 8’de araştırmaya katılanların öz yeterlilik düzeylerinin eğitim düzeyine göre farkının anlamlı olduğu tespit edilmiştir (t=-3,265; P<0,05). Doktora mezunu olanların özyeterlilik düzeyleri ( $\bar{x}$ =4,19) yüksek lisans mezunu olanlara ( $\bar{x}$ =3,98) göre daha yüksektir. Yine çalışmaya katılanların işe tutkunluk düzeylerinin eğitim düzeyine göre farkının anlamlı olduğu tespit edilmiştir (t=-8,037; P<0,05). Buna göre doktora mezunlarının işe tutkunluk düzeyleri ( $\bar{x}$ =4,06) yüksek lisans mezunu olanlara ( $\bar{x}$ =3,29) göre daha yüksektir.

**Tablo 9:** Öz Yeterlilik ve Çalışmaya Tutkunluğun Çalışılan Üniversite Türü ile Arasındaki İlişki

	Üniversite Türü	N	$\bar{x}$	s.s.	Levene Testi		t	P
					F	p		
Öz Yeterlilik	Devlet	140	4,1952	0,44432	4,692	0,031	4,298	0,000*
	Vakıf	100	3,9100	0,54712				
Çalışmaya Tutkunluk	Devlet	140	3,9059	0,71648	2,016	0,157	6,910	0,000*
	Vakıf	100	3,2165	0,82170				

\*P<0,05

Tablo 9’da araştırmaya katılanların öz yeterlilik düzeylerinin çalışılan üniversite türüne göre farkının anlamlı olduğu tespit edilmiştir (t=4,298; P<0,05). Devlet üniversitesinde çalışanların özyeterlilik düzeyleri ( $\bar{x}$ =4,19) vakıf üniversitesi çalışanlarına ( $\bar{x}$ =3,91) göre daha yüksektir. Yine çalışmaya katılanların işe tutkunluk düzeylerinin çalışılan üniversite türüne göre farkının anlamlı olduğu tespit edilmiştir (t=6,910; P<0,05). Buna göre devlet üniversitesinde çalışanların işe tutkunluk düzeyleri ( $\bar{x}$ =3,90) vakıf üniversitesi çalışanlarına ( $\bar{x}$ =3,21) göre daha yüksektir.

**Tablo 10:** Çalışmaya Tutkunluğun Akademik Unvan Grupları ile Arasındaki İlişki

	Akademik Unvan	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p	Games-Howell
Çalışmaya Tutkunluk	Arş Gör	59	2,9482	0,51791	60,887	0,001*	1-2
	Öğr. Gör.	114	3,5062	0,81281			1-3
	Dr. Öğr. Üy.	37	4,6057	0,13575			1-4
	Prof.	30	4,1471	0,30262			

\*P&lt;0,05

Tablo 10'da araştırmaya katılanların çalışmaya tutkunluğunun akademik unvan grupları ile farkının anlamlı olduğu görülmüştür (F=60,887; P<0,05). Farklılaşmanın kaynağını anlamak için Post Hoc analizlerinden Games Howell testi incelenmiştir. Buna göre araştırma görevlilerinin çalışmaya tutkunluk düzeylerinin ( $\bar{x}$ =2,94), öğretim görevlilerine ( $\bar{x}$ =3,50), doktor öğretim üyelerine ( $\bar{x}$ =4,60) ve profesörlere ( $\bar{x}$ =4,14) göre daha düşük olduğu saptanmıştır.

**Tablo 11:** Çalışmaya Tutkunluğun Meslekte Çalışma Yılı Grupları ile Arasındaki İlişki

	Meslekte Çalışma Yılı	n	$\bar{x}$	s.s.	F	p	Games-Howell
Çalışmaya Tutkunluk	0-5 yıl	71	3,0911	0,64956	19,063	0,000*	1-2
	6-10 yıl	126	3,6905	0,86129			1-3
	11-15 yıl	12	4,5686	0,08444			1-4
	16-20 yıl	14	4,2269	0,32536			1-5
	21 yıl ve üzeri	17	4,1176	0,31196			

\*P&lt;0,05

Tablo 11'de araştırmaya katılanların çalışmaya tutkunluğunun meslekte çalışma yılı grupları ile farkının anlamlı olduğu görülmüştür (F=10,063; P<0,05). Farklılaşmanın kaynağını anlamak için Post Hoc analizlerinden Games Howell testi incelenmiştir. Buna göre 0 ile 5 yıl arası tecrübeye sahip çalışanların çalışmaya tutkunluk düzeylerinin ( $\bar{x}$ =3,09), 6-10 yıl ( $\bar{x}$ =3,69), 11-15 yıl ( $\bar{x}$ =4,56), 16-20 yıl ( $\bar{x}$ =4,22) ve 21 yıl ve üstünde ( $\bar{x}$ =4,11) tecrübeye sahip olanlara göre daha düşük olduğu saptanmıştır. göre daha düşük olduğu saptanmıştır.

### Öz Yeterlilik ile Çalışmaya Tutkunluk İlişkisi ve Araştırma Hipotezleri Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde öz yeterlilik ile çalışmaya tutkunluk ve çalışmaya tutkunluğun alt boyutları arasındaki ilişkiyi ifade eden korelasyon analizine ait bulgulara yer verilmiştir.

**Tablo 12:** Öz Yeterlilik ile Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	Öz Yeterlilik	Çalışmaya Tutkunluk	Dinçlik	Yoğunlaşma	Adanmışlık	
Öz Yeterlilik	r	1				
Çalışmaya Tutkunluk	r	0,280**	1			
Dinçlik	r	0,219**	0,797**	1		
Yoğunlaşma	r	0,170**	0,808**	0,452**	1	
Adanmışlık	r	0,289**	0,765**	0,506**	0,363**	1

\*\*. Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2 - uçlu).

Tablo 12'de öz yeterlilik ile çalışmaya tutkunluk arasında düşük düzeyde pozitif yönlü (r=0,280) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir (p<0,01). Bu sonucun araştırmanın birinci hipotezi olan **H<sub>1</sub> öz yeterlilik ile çalışmaya tutkunluk arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır** hipotezini desteklediğini söylemek mümkündür.

Öz yeterlilik ile çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarının ilişkisi ele alındığında ise öz yeterlilik dinçlik boyutu arasında düşük düzeyde pozitif yönlü (r=0,219) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (p<0,01). Bu sonuç **H<sub>1a</sub> öz yeterlilik ile çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından dinçlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır** alt hipotezini desteklemektedir. Öz yeterlilik ile yoğunlaşma boyutu arasında düşük düzeyde pozitif yönlü (r=0,170) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (p<0,01). Bu sonuç **H<sub>1b</sub> öz yeterlilik ile çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından yoğunlaşma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır** alt hipotezini desteklemektedir. Öz yeterlilik ile adanmışlık boyutu arasında düşük düzeyde pozitif yönlü (r=0,289) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (p<0,01). Bu sonuç **H<sub>1c</sub> öz yeterlilik ile çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır** alt hipotezini desteklemektedir. Bu doğrultuda öz yeterlilik değişkeninin, çalışmaya tutkunluk alt boyutlarından en yüksek ilişkinin adanmışlık boyutu ile en düşük ilişkinin ise yoğunlaşma boyutu ile olduğu söylenebilir.



## TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışma hayatının etkinliğini gösteren somut çıktılardan bir tanesi şüphesiz ki performanstır. Performans üzerine yapılan çalışmaların sayısı bir hayli fazla olmasına rağmen hala açıklamaya ihtiyaç duyulan öncüllerinin olduğu bilinmektedir. Bu amaçla ulusal literatürde az sayıda yer alan ancak önemi gittikçe artan ve performansın öncüllerinden bir tanesi olduğu ileri sürülen çalışmaya tutkunluk üzerinde durulması ve bu kavramın ilişkili olduğu diğer kavramların incelenmesi oldukça önemlidir (Schaufeli vd., 2002; Rich vd., 2010). Diğer taraftan önemli ölçüde içsel motivasyona ve çalışanın bireysel düzeydeki katkısına dayanan çalışmaya tutkunluğun bireyin kişisel kaynakları ile ilişkili olabileceği varsayımından yola çıkarak, çalışmaya tutkunluk ile ilişkisi olduğu düşünülen kişisel kaynaklar üzerinde durulmuştur. Buradan hareketle, bu çalışmada motivasyon, bireysel etkinlik ve performans üzerinde önemli etkileri olduğu yapılan çalışmalarla desteklenen (Bandura 1977; Prussia, vd., 1998; Xanthopoulou vd., 2007) ayrıca kişisel bir kaynak olarak kabul edilen öz yeterliliğin, çalışmaya tutkunluk ile ilişkisi incelenmiştir.

Yapılan analiz sonucunda öz yeterlilik ile çalışmaya tutkunluk arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (H1 Kabul). Araştırmada elde edilen bulgular önceki çalışmaları destekler niteliktedir (Xanthopoulou vd., 2009; Halbesleben, 2010; Salanova ve Schaufeli, 2008; Wood ve Bandura, 1989; Sweetman ve Luthans, 2010). Bununla birlikte çalışma kapsamında öz yeterlilik ile çalışmaya tutkunluğun alt boyutları arasındaki ilişki de analiz edilmiş ve benzer şekilde öz yeterliliğin çalışmaya tutkunluğun alt boyutları olan dinçlik, yoğunlaşma ve adanmışlık ile arasında düşük düzeyde ancak istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu görülmektedir (H1a, H1b, H1c Kabul). Burada en düşük korelasyonun çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından olan yoğunlaşma ile öz yeterlilik arasında görüldüğü tespit edilmiştir. En yüksek korelasyonun ise, adanmışlık ile öz yeterlilik arasında olduğu görülmektedir.

Son olarak araştırmaya katılan 240 akademik personelin demografik özelliklerinin (cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki deneyim, unvan, çalışılan kurum (vakıf, devlet) ve çocuk sayısı) öz yeterlilik ve çalışmaya tutkunluk düzeylerinde yarattığı farklılığı tespit etmek amacıyla t testi ve tek yönlü ANOVA'dan faydalanılmış olup akademisyenlerin öz yeterlilik düzeylerinde sadece eğitim düzeyi ve çalışılan kurumun (vakıf, devlet) anlamlı farklılık yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguya göre, devlet üniversitesinde görev yapmakta olan akademik personelin öz yeterlilik düzeyi vakıf üniversitesinde görev yapmakta olan akademik personele göre daha fazladır. Ayrıca doktora mezunu akademik personellerin öz yeterlilik düzeyi de diğerlerine göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Demografik farklılıkların çalışmaya tutkunluk düzeylerine olan ilişkisi incelendiğinde ise, eğitim düzeyi, mesleki deneyim, unvan, çalışılan kurum (vakıf, devlet) ve çocuk sayısının çalışmaya tutkunluk düzeyinde anlamlı bir farklılık yarattığı, medeni durum ve cinsiyetin anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Bu bulguya göre, eğitim düzeyi, unvan, mesleki deneyim ve çocuk sayısı arttıkça akademik personelin çalışmaya tutkunluk düzeyi artmaktadır. Bununla birlikte, devlet üniversitesinde görev yapmakta olan akademik personellerin çalışmaya tutkunluk düzeyinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## KAYNAKÇA

- Attridge, M. (2009). Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of the Research and Business Literature, *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383-398.
- Bal E. A. (2009). Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak İşe Gönülden Adanma (Work Engagement) ve İnsan Kaynakları Açısından Önemi. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.
- Bandura A. (1977). *Social learning theory*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall; 1-46.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Bandura, A. (1991). *Social Cognitive Theory of Self-Regulation*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248-287.
- Bandura, A. (1995). *Self-Efficacy in Changing Societies*, Cambridge, Cambridge University Pres, 352.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Büyükbeşe, T. ve Gökaslan, M. O. (2018). İşe Gönülmüşlük, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Alan Çalışması. *Mukaddime*, 9(2), 135-154.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Veri analizi el kitabı*. Pegem Yayıncılık: Ankara.
- Collins, K.K. (2009). *Examining A Strengths-Based Approach To Employee Engagement and The Mediating Effects of Strengths Self-Efficacy*, (Doktora Tezi), Alliant International University.

- Esen, E. (2011). Çalışanların Örgüte Cezbolması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, XXX(1), 377-390.
- Gökaslan, M. O. (2018). Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, İşe Gömülmüşlük, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Alan Çalışması. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 25-46.
- Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2011). Performance Management and Employee Engagement. *Human Resource Management Review*, (21), 123-136.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement Among Teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.
- Hallberg, U. E. & Schaufeli, W. B. (2006). Same Samel But Different?, Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment?. *European Psychologist*, 11(2), 119-127.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A Meta-Analysis of Work Engagement: Relationships with Burnout, Demands, Resources, and Consequences. In Bakker A. B., Leiter M. P. Editors, 'Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research', 102–117, Psychology Press.
- Houghton, J. D. & Neck C. P. (2002). The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing a Hierarchical Factor Structure for Self-Leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-692.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2006). "Testing the Robustness of the Job Demands–Resources Model", *International Journal of Stress Management*, (13), 378–391.
- Luszczynska, A., Gutiérrez-Doña, B., & Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International Journal of Psychology*, 40(2), 80–89.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, New York: Oxford University Press.
- Macey, W. H. & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.
- Neck C. P. & Houghton J. D. (2006). Two Decades of Self-leadership Theory and Research. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295.
- Peterson, S. J., Luthans, F. Avolio, B., Walumbwa, F. & Zhang, Z. (2011). Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach, *Personnel Psychology*, 64, 427-450.
- Prussia, G. E., Anderson, J. S. & Manz, C. C. (1998). Self-Leadership and Performance Outcomes: The Mediating Influence of Self-Efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 523-538.
- Rich B. L., Lepine J. A. & Crawford E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617- 635.
- Saks A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2008). A Cross-National Study of Work Engagement As a Mediator Between Job Resources and Proactive Behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131.
- Salanova M., Schaufeli W. B., Xanthopoulou D. & Bakker A. B. (2010). The Gain Spiral of Resources and Work Engagement: Sustaining A Positive Worklife, In: Bakker A. B., Leiter, M. P., Editors, *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). "Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement", *Journal of Organizational Behavior*, (25), 293–315.

Schaufeli, B. W., Taris, W. T. & Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-Being?. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.

Sweetman D. & Luthans F. (2010). The Power of Positive Psychology: Psychological Capital and Work Engagement, In: Bakker A. B., Leiter M. P., Editors, "Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research", Psychology Press.

Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics (Sixth Edition)*. Pearson Education Limited: USA.

Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.

Wood R. & Bandura A. (1989). Social Cognitive Theory of Organizational Management. *The Academy of Management Review*. 14(3), 361-384.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in The Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.

Yavan, Ö. (2016). Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 25, 278-296.