



Araştırma Makalesi

## Çalışmaya Tutkunluğun İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma<sup>a</sup>

### *An Investigation on Textile Sector Employees' to Determine the Effect of Work Engagement on Job and Life Satisfaction*

Çiğdem Bekiroğlu<sup>b</sup>, Şükran Sirkintioğlu Yıldırım<sup>c</sup>

#### MAKALE BİLGİSİ

**Anahtar Kelimeler:**  
Çalışmaya Tutkunluk  
İş Tatmini  
Yaşam Tatmini  
Tekstil Çalışanları

**Tarihler :**  
Geliş 30 Kasım 2020  
Düzeltilme Geliş 7 Şubat 2021  
Kabul 15 Mart 2021

#### ÖZ

*Bu araştırmanın amacı çalışmaya tutkunluğun iş ve yaşam tatmini üzerine etkisinin irdelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda araştırma Kastamonu ilinde yer alan bir tekstil firmasındaki çalışanlardan oluşan 303 kişi üzerinde anket yoluyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriye SPSS 25.0 programı kullanılarak faktör analizi uygulanmış ardından korelasyon ve regresyon analizi ile hipotezler test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, çalışmaya tutkunluğun iş ve yaşam tatminini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda çalışmaya tutkunluğun alt boyutları olan canlılık, adanmışlık ve odaklanma boyutlarından canlılık boyutunun, iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi görülmezken, adanmışlık ve odaklanma boyutlarının pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Çalışmaya tutkunluğun alt boyutları ve yaşam tatmini üzerine etkisi incelendiğinde ise, odaklanma boyutunun yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi görülmezken, canlılık ve adanmışlık boyutlarının pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Ayrıca iş ve yaşam tatmini arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.*

#### ARTICLE INFO

**Keywords:**  
Work Engagement  
Job Satisfaction  
Life Satisfaction  
Textile Employees

**Article history:**  
Received 30 November 2020  
Received in Revised Form  
7 February 2021  
Accepted 15 March 2021

#### ABSTRACT

*The purpose of this study is to examine the effect of work engagement on job and life satisfaction. For this purpose, the research was conducted through a questionnaire on 303 people, consisting of employees in a textile company in Kastamonu province. Factor analyze were applied to the data obtained using the SPSS 25.0 program, and then hypotheses analyzed by correlation and regression analysis. As a result of the analysis, it was concluded that the engagement to work affects job and life satisfaction. In this context, while the dimensions of vitality, devotion and focus which are the sub-dimensions of work engagement, there was no significant effect dimensions vitality on the job satisfaction, the dimensions of devotion and focus had a positive effect. When the relationship between the sub-dimensions of work engagement and life satisfaction was examined, it was seen that the focus dimension did not have a significant effect on life satisfaction, but the dimensions of vitality and devotion had a positive effect. In addition, a positive relationship was found between work and life satisfaction.*

<sup>a</sup> Bu makale, Dr. Öğr. Üyesi Şükran SİRKINTIOĞLU YILDIRIM'ın danışmanlığında, Çiğdem BEKİROĞLU'nun Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde hazırladığı "Çalışmaya Tutkunluğun İş ve Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

<sup>b</sup> Bilim Uzmanı, Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kastamonu, Türkiye, cgdmbkrglu@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-4041-0314

<sup>c</sup> Sorumlu Yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kastamonu, Türkiye, sirkintioğlu@kastamonu.edu.tr, ORCID:0000-0002-3578-4074

## 1. GİRİŞ

Bireylerin, örgütleri ile psikolojik bağları 21. yüzyılın bilgi ve hizmet ekonomisinde kritik bir önem kazanmıştır. Örgütler, etkili bir şekilde rekabet edebilmek için sadece en iyi çalışanları işe almakla kalmamalı, bunun yanı sıra çalışanların yeteneklerini, işlerine uygulama konusunda da desteklemelidir. Aksi takdirde, bu nadir ve pahalı kaynağın bir kısmı kullanılamaz hale gelmektedir. Bu nedenle, modern kuruluşlar çalışanlarından etkili olmalarını ve inisiyatif göstermelerini, kendi mesleki gelişimlerinin sorumluluğunu üstlenmelerini ve yüksek kalite performans standartlarına bağlı olmalarını beklemektedir. İşletmeler, enerjik, kendini işine adanmış, çalışmaya tutkun çalışanlara ihtiyaç duymaktadırlar. Çalışmaya tutkunluk; canlılık, adanmışlık ve odaklanma boyutlarından oluşan olumlu, tatmin edici, iş ile ilgili bir zihin durumu ve olumlu bir gösterge olarak görülmektedir (Schaufeli, Salanova, Gonz'alez-Rom'a & Bakker, 2002). Çalışmaya tutkunluğun önemi, istihdam ilişkisinin tam merkezinde olmasından kaynaklanmaktadır (Armstrong, 2009). Çünkü çalışmaya tutkun bireyler, mutlu çalışanlardır, diğer çalışanlara nispeten işlerinden zevk alırlar, daha az devamsızlık sergilerler ve yaşamlarından zevk alırlar, işlerinde gerçek bir fark yaratabilir ve örgütlere rekabet avantajı sağlayabilirler (Demerouti & Cropanzano, 2010; Bakker & Leiter, 2010).

Kişinin algılanan iş yaşam kalitesinin bir temsilcisi olan iş tatmini ise, bireyin kariyerini bir bütün olarak değerlendirmek için önemli bir kriterdir (Judge, Higgins, Thoresen & Barrick, 1999). İş tatmini, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları için büyük önem taşımaktadır. Aynı zamanda iş tatmini, örgüt içinde çalışanların korunması ve devamlılığı açısından da önemlidir; doğru insanı doğru kültürde doğru işe yerleştirmek ve onları tatmin etmekle ilgilidir (Salunke, 2015). İşleriyle çok ilgili olan ve bir bütün olarak işlerinden tatmin olan çalışanlar hayatlarında da mutludurlar. Mutlu insanların ya da tatmin seviyesi yüksek olan çalışanların, üstün performans, başkalarına yardım gibi sosyal davranışları daha fazla sergilediği düşünülmektedir (Shirom, 2010).

Çalışanların gündelik yaşamları ile iş yaşamları, birbirlerini yakından etkilemekte ve ilgilendirmektedir. Bireyler iş hayatlarında tatmin ya da tatminsizlik yaşayabildikleri gibi gündelik yaşamlarında da tatmin ya da tatminsizlikler yaşayabilmektedirler. Bireylerin gündelik

yaşantılarının önemli bir kısmını çalışarak geçirmeleri nedeni ile iş hayatı, çoğu bireyin yaşamında merkezi bir yere sahip, bir alt yaşam alanıdır (Bülbül ve Giray, 2012). Gündelik yaşam ve iş hayatının iç içe olması, bireylerin performansını da etkileyebilmektedir. Bu nedenle bireyin yaşamından tatmin olma durumu ile örgüt içerisindeki iş hayatı arasında olan etki önemli bir araştırma konusu olmaktadır (Özdevcioğlu, 2004). Önemli bir araştırma konusu olmasının yanı sıra iş ve yaşam tatmini arasında bir ilişki olduğu sezgisel olarak da söylenebilecek bir olgudur. Mantıksal olarak bakıldığında, yaşama ilişkin herhangi bir alandaki tatmin düzeyi, başka yaşam alanlarında da belli etkilerde bulunacaktır. Dikmen (1995) bu sezgisel kavrayışın, bazı araştırmalar yapmak için temel bir başlangıç noktası olabileceğini saptamıştır. Tait, Padgett ve Baldwin (1989) tarafından yapılan, yaklaşık on yıllık bir alan yazını kapsayan meta analiz çalışmasında, iş tatmini ve yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucu bulunmuştur. Son yıllarda ise iş ve yaşam tatmini arasındaki anlamlı ilişkinin bilinmesine rağmen bu iki değişken arasındaki ilişkinin gücü ve iki değişkenin hangi değişkenler tarafından etkileneceği üzerinde durulduğu gözlenmektedir (Dikmen, 1995). Bu araştırmada, tekstil sektörü çalışanları aracılığıyla çalışmaya tutkunluğun, iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisi irdelenmektedir. Bu araştırmanın tekstil sektöründe yapılmasının en önemli nedenleri, sektörün yoğun işgücü gerektirmesi ve yüksek stres düzeyine sahip çalışanlardan oluşmasıdır. Tekstil sektöründeki çalışanların, çalışmaya tutkunluklarının, iş ve yaşam tatminlerinin yüksek olması, tekstil işletmelerinin performanslarını ve rekabet güçlerini artırma da önemli bir unsurdur (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004). Tekstil sektörü, yoğun ve düzensiz iş saatleri, ücret aralıklarının düşük olması, ağır işgücü gerektirmesi ve ciddi iş gören sirkülasyonun bulunması nedeni ile doğasında zorluk barındıran bir alandır. Dolayısıyla tüm bu zorluklar göz önüne alındığında çalışanların iş ile ilgili, işini kaybetme, işine yönelik isteksizlik ve motivasyon eksikliği, işinde bir gelecek görememe, işe gitmek istememe gibi sorunların olabileceği düşünülmektedir. Bunların bir araya gelmesi ile bireyde duygusal olarak değişikliklerin meydana gelmesi ve bunu iş hayatına yansıtması, veriminin düşmesi, başarısızlık yaşaması ve dolayısıyla da iş ve yaşam tatmininde de azalma söz konusu olacaktır (Eroğul ve Örkün, 2012). Buna nazaran iş tatmini, yaşam tatmini ve çalışmaya tutkunluk kavramlarının birbirleri ile önemli bir etkileşime sahip oldukları söylenebilmektedir.

Bu kapsamda araştırmanın amacı, tekstil sektörü çalışanları üzerinde çalışmaya tutkunluğun, iş ve yaşam tatmini üzerine etkisinin irdelenmesidir. Bu

amacın alt amaçları ise, çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarının iş tatmini ve yaşam tatmini üzerine pozitif yönlü bir etkisinin olup olmadığı ve iş ve yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olup olmadığı tespit edilmesidir. Araştırma dâhilinde yapılan alan yazın taramasında çalışmaya tutkunluk ve alt boyutlarından canlılık, adanmışlık ve odaklanma ile iş tatmini ve yaşam tatmini kavramları ile ilgili çalışmalar incelenmiştir. Alan yazında çalışmaya tutkunluk, iş tatmini ve yaşam tatmini kavramlarına yönelik pek çok çalışma mevcuttur (Judge & Hulin, 1993; Judge & Locke, 1993; Judge & Watanabe, 1994; Heller, Judge & Watson, 2002; Saari & Judge, 2004; Rode, 2004; Keser, 2005; Saks, 2006; Aşan ve Erenler, 2008; Kamalanabhan, Prakash Sai & Mayuri, 2009; Giallonardo, Wong & Iwasiw, 2010; Taris, Schaufeli & Shimazu, 2010; Hakanen & Schaufeli, 2012; Erdogan, Bauer, Truxillo & Mansfield, 2012; Yeh, 2013; Mache, Vitzthum, Klapp & Danzer, 2013; Rayton & Yalabik, 2014; Upadyaya, Vartiainen & Salmela-Aro, 2016; Yan, Su, Wen & Luo, 2017; Yalabik, Rayton & Rapti, 2017; Havens, Gittell & Vasey, 2018; Garg, Dar & Mishra, 2018; Kašpárková, Vaculíka, Procházka & Schaufeli, 2018). Fakat bu araştırmaların büyük bir kısmında bu çalışmanın konusunu oluşturan kavramların sadece bir kısmı üzerinde yoğunlaşıldığı görülmektedir. Üstelik araştırma örneklemini tekstil sektörü olan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Alan yazın incelendiğinde tekstil sektörü çalışanlarının çalışmaya tutkunlukları, iş ve yaşam tatmini düzeylerini birlikte ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, çalışmaya tutkunluğun, iş ve yaşam tatmini üzerine etkisi başlıklı bu araştırma, alan yazınına katkıda bulunması açısından önemlidir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Çalışmaya Tutkunluk

Çalışmaya tutkunluk, kişinin canlı ve enerjik bir şekilde çalışma kabiliyeti, yüksek katılım isteği ve özverili bir şekilde çalışmaya istekli olmasının birleşimidir (Bakker, Albrecht & Leiter 2011). Çalışma süresi boyunca, yüksek seviyede enerjiye sahip olmak, çaba göstermeye istekli ve azimli olmak, çalışma faaliyetlerinde anlam bulmak, gurur ve mutluluk duymak, heyecan, istek, uzun ve kolay bir şekilde odaklanmak gibi olguları ele aldığından bir tutku halini belirtmektedir (Turgut, 2013). Çalışmaya tutkunluk kişinin yaptığı işe sadakati, onun için duyduğu heyecanı ve işinden memnuniyetidir (Robbins & Judge 2013). Schaufeli ve Bakker (2004) çalışmaya tutkunluğun, tükenmişliğin zıttı olduğunu ve tükenmişlikten muzdarip olanların aksine çalışmaya tutkun

kişilerin, iş aktiviteleri ile enerjik ve etkili bir bağlantı içerisinde olduklarını, yapılan işin zorluk derecesi ile daha iyi başa çıkabildiklerini ifade etmişlerdir. Esen (2011) ise çalışmaya tutkunluğu; bireyin çalışmasında işe olan bağlılığından daha da ilerisine geçerek, kendisini işine tüm benliğiyle adanması olarak tanımlamaktadır. Bakker ve Leiter (2010), çalışmaya tutkunluğu motivasyonel bir kavram olarak ele alırken, Yeh (2013) çalışmaya tutkunluğu, çalışanlar arasındaki farklılığı ve iş için sahip oldukları enerji ve bağlılık miktarını ele alan bir kavram olarak ifade etmektedir.

Çalışmaya tutkunluk, hem örgütün hem de çalışanların hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak şekilde, çalışanların hareket etmelerini sağlamaktadır (Armstrong, 2009). Bireylerin çalışmaya tutkun olması hem akademik araştırma yapanlar hem de çalışmaya tutkunluğu iş ortamında kullanmak isteyen örgütler için oldukça önemlidir. Bakker ve Albrecht (2018) yaptıkları çalışmada, çalışmaya tutkunluğun günlük isteklerin, kaynakların ve proaktif davranışların bir fonksiyonu olarak kişilere göre değişebilen canlılık, adanmışlık ve odaklanma boyutlarından oluştuğunu belirtmektedir. Çalışmaya tutkunluk kavramını daha anlaşılır hale getirebilmek ve tanımlamak adına üç boyutu incelenmektedir;

**Canlılık.** Çalışmaya tutkunluğun canlılık boyutu; bireyin çalışırken yüksek düzeyde enerji ve zihinsel esneklik ile karakterize edilmiş hali olarak açıklanmaktadır (Mache vd., 2013). Çalışan kişi enerjiktir ve işini gönüllü bir şekilde yapma isteği duyar. Turgut (2013) tarafından yapılan çalışmaya göre, canlılık boyutu, bireyin çalışma süresi boyunca mevcut olan zihinsel dayanıklılığını, enerji düzeyini ve çaba gösterme azmini ifade etmektedir. Çalışma faaliyeti ile motive olan bireyler zorluklar karşısında kararlılığını, enerjisini ve azmini kaybetmeden çalışma faaliyetini sürdürebilirler (Turgut, 2013).

**Adanmışlık.** Adanmışlık, kişinin işini önemli olarak görmesi, hevesli bir şekilde bağlanması, işinden gurur duyması ve işi için mücadele etmesi ile ilgilidir (Schaufeli & Bakker, 2004). Schaufeli, Bakker ve Salanova (2006) tarafından yapılan çalışmada adanmışlık, bireyin önem, coşku, ilham, gurur ve meydan okuma gibi hisler ile işine bağlanması ve hevesli bir şekilde işe dâhil olma isteği şeklinde tanımlanmaktadır. Bu boyut kişinin bilişsel inancını ve işi ile duygusal etkileşimini içermektedir (Lu, Lu, Gursoy & Neale, 2016). Kişinin çalışmasına kuvvetli bir biçimde bağlanması, işini önemsemesi, coşkulu bir şekilde işini sahiplenmesi ile ifade edilen adanmışlık, kişinin işinden gurur duyması ile de

tanımlanabilmektedir (Özsoy, Filiz ve Semiz, 2013).

**Odaklanma.** Schaufeli ve diğerleri (2002) tarafından yapılan çalışmada odaklanma, bireyin çalışmalarına karşı son derece konsantre ve derinden dalmış olması hali olarak tanımlanmaktadır. Odaklanma, kişinin kendini tamamen işine vermesi, işini mutlu bir şekilde yapması, işine karşı yoğunlaştığında etrafındaki her şeyi unutmaması ve zamanın hızlı geçmesi ile kişinin kendini işinden ayırmakta güçlük çekmesiyle ilgilidir (Schaufeli & Bakker, 2004). Odaklanma, bireyin çalışmasına karşı yoğunlaşmasını ifade eder. Çalışmasına odaklanmış bir kişi mutluluk duygusu yaşar ve motivasyonu yüksek olur, kendisini işine kaptırmıştır ve zaman kavramını bu aşamada unuttur, bu sayede çalışmasını ara vermeksizin devam ettirir (Turgut, 2013).

konuları araştırmacıların ilgi alanı olmuş ve bu alanda pek çok araştırma yapılmıştır (Erdil vd., 2004). Günümüzde ise, iş tatmini kavramının işgörenin sadece performans ve verimliliğine değil aynı zamanda işgörenin mutluluğu, örgüte karşı olumlu tutum oluşturması, örgütün amaç ve hedeflerine katkı sağlaması gibi birçok değişkeni etkileyebileceği ve birçok değişkenden de etkilenebileceği ifade edilmektedir (Cindiloğlu, 2016). İnsanların işleriyle ilgili tutum ve duygularını ifade eden iş tatmini, kişiden kişiye değişebilen ve kişilere farklı şeyler ifade edebilen karmaşık ve çok yönlü bir kavramdır (Mullins, 2010; Armstrong, 2009). İş tatmini kavramı literatürde çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır (Tablo 1).

**Tablo 1:** İş Tatmini Tanımları

Yazarlar	İş Tatmini Tanımı
Schneider & Snyder, (1975)	"İşle ilgili koşulların kişisel olarak değerlendirilmesi veya iş sahibi olmanın bir sonucu olarak ortaya çıkan sonuçların kişisel bir değerlendirmesidir."
Locke, (1976)'dan aktaran; Özcan, (2011)	"Kişinin işini değerlendirmesi sonucu hissettiği pozitif duygulardır."
Eren, (1993)	"Bireyin işinden elde ettiği kazançlarından, meslektaşları ile çalışmaktan ve yaptığı işi hakkında mutlu hissetmesidir."
Spector, (1996)'dan aktaran; Yenihan, (2014)	"En basit haliyle insanların işinden hoşlanma derecesidir."
Hulin & Judge, (2003)'ten aktaran; Scott & Judge, (2006)	"Kişinin işine yönelik bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlere sahip çok boyutlu psikolojik tepkilerdir."
Ilies & Judge, (2004)	"Kişinin işini değerlendirmesini yansıtan tutumsal bir yapıdır".
Scott & Judge, (2006)	"Sözlü, davranışsal veya duygusal tepkiler yoluyla erişilebilen içsel, bilişsel ve duygusal durumlardır."
Eroğlu, (2006)	"Bireyin, toplam iş çevresinden örneğin; işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği, rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur."
Eğinli, (2009)	"Kişinin işi ile ilgili duygusal tepkilerinin bir toplamı diğer bir ifade ile kişinin işinden ve işle ilgili olan faktörlerden aldığı hazzı ve mutluluğu."
Judge & Kammeyer-Mueller, (2012)	"Kişinin mesleği ile ilgili olumlu ve olumsuz duygularını ifade eden değerlendirici bir durumdur."
Sabuncuoğlu & Vergiliel Tüz, (2016)	"İşten elde edilen maddi çıkarlar ve işçinin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluktur."

## 2.2. İş Tatmini

İnsanların mevcut işleri hakkında sahip oldukları duygu ve inançların bir bütün olarak değerlendirilmesini ifade eden kavram iş tatminidir (George & Jones, 2011). İş tatmini kavramı, 1920'li yıllarda ortaya atılmış ancak kavramın anlam ve önemi 1930-1940'lı yıllarda anlaşılmıştır (Filiz, 2014). Özellikle 1930'lu yıllardan sonra işyerlerinde işgörenin değeri daha iyi anlaşılmaya başlanmış, işgören motivasyonu, iş tatmini gibi kavramlar ortaya atılarak iş tatmini kavramının, işgörenin performansına ve verimliliğine etkisi

## 2.3. Yaşam Tatmini

Yaşam tatmini, birçok insan tarafından yaşamın ana hedefi olarak tanımlanır (Demirel, 2014). Yaşam tatmini genel olarak, kişinin yaşamının genel kalitesi hakkındaki bir değerlendirme olarak görülür. Yaşam tatmini insan refahının öznel ve açık bir ölçüsüdür. Özneldir; çünkü araştırmalarda insanlara yaşamlarından bir bütün olarak memnun olup olmadıkları sorulur. Açıktır; çünkü araştırmacılar sosyal refahın, mutluluğun bileşenlerini önceden tanımlamamaktadır ve bu yüzden bireylerin yaşamından tatmin olup

**Tablo 2:** Yaşam Tatmini Tanımları

Yazarlar	Yaşam Tatmini Tanımı
Campbell, Converse & Rodgers, (1976)'dan aktaran; Dündar, (1993)	“Esas itibarıyla bireyin kendisine sunulan yaşam koşulları veya yaşadığı olaylardan edindiği tecrübelerinin etkileşiminden doğan sonuçlara göre değişen amaçları ile gerçekleştirdikleri, elde ettikleri arasındaki algıladığı farktır.”
Shin & Johnson, (1978)	“Bir insanın yaşam kalitesini seçtiği kriterlere göre genel bir şekilde değerlendirmesidir.”
Diener, (1984)	“Evlilik, iş, boş zamanları değerlendirme gibi birçok alana özgü yaşam sahalarından elde edilen tatminin bileşiminden oluşan duygusal bir tepkidir.”
Sumner, (1996)'dan aktaran; Haybron, (2007)	“Yaşam koşullarının olumlu bir değerlendirmesi, bireylerin yaşam standartları veya beklentilerine yönelik olumlu bir ölçüttür.”
Haybron, (2007)	“Kişinin bir bütün halinde yaşamını, olumlu bir tavır olarak değerlendirmesidir.”
Diener & Chan, (2011)	“Bireylerin yaşam kalitesini kendi benzersiz ölçütleri temelinde değerlendirdikleri yargılayıcı bir süreçtir.”
Vassar, (2012)	“Kişinin belirli bir noktada, yaşamı hakkında, olumsuzdan olumluya kadar değişen duygu ve tutumların genel bir değerlendirmesidir”.
Veenhoven, (2014)'ten aktaran; Scott-Jackson & Mayo, (2018)	“Kişinin yaşamını bir bütün olarak takdir etmesidir.”
Demirel, (2014)	“Bireyin çalışma hayatı dışındaki duygusal tepkileri ve hayata karşı genel tutumudur.”
Scott-Jackson & Mayo, (2018)	“Kişinin genel yaşamının algısal bir değerlendirmesidir.”

olmadıklarına karar vermeleri katılımcıya bağlıdır (Donovan & Halpern, 2002). Yaşam tatmini kavramı literatürde çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır (Tablo 2).

### 3. ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK, İŞ VE YAŞAM TATMİNİ KAVRAMLARININ İLİŞKİLERİNE YÖNELİK LİTERATÜR TARAMASI

#### 3.1. İş ve Yaşam Tatmini İlişkisi

İnsanların günlük yaşamlarının önemli bir bölümünü işte geçirmeleri sebebi ile bireyin işine ve yaşamına karşı hissettiği tatmin arasında bir ilişki olduğu gerçektir (Keser, Öngen Bilir ve Aytaç, 2019). Son otuz yıldır iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişki üzerine araştırmalar artmaktadır. Teorik olarak, bir kişinin iş deneyimlerinin ve tatmininin, yaşam tatminini olumlu ya da olumsuz etkileyebileceğine inanılırken aynı şekilde yaşam tatmininin de iş tatminini olumlu ya da olumsuz etkileyebileceğine inanılmaktadır (Chacko, 1983). Gruneberg (1979) çalışmasında iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin iki yönlü bir süreç olduğunu; genel olarak yaşamdan duyulan tatminin işten duyulan tatmini etkilemesinin mümkün olduğu gibi işten duyulan tatminin de yaşamdan duyulan tatmini etkilemesinin mümkün olduğunu, böylece ilişkinin nedensel yönünün belirsiz olduğunu ifade etmiştir. İş ve yaşam tatmini arasındaki ilişki üzerine yapılan çok sayıda araştırmaya rağmen iş ve yaşam tatmininin ne ölçüde ilişkili olduğu konusu tartışmalıdır. Genellikle iş ve yaşam tatmininin

birbirine ilişkili olması gerektiği varsayılır çünkü birçok insan için iş, yaşamlarının hem zaman hem de duygusal katılım açısından önemli ve merkezi bir yönüdür (Tait, Padgett & Baldwin, 1989). Bireylerin hayatları boyunca elde ettikleri tatmin hissini büyük bir çoğunluğunu yaptıkları işten sağladıkları ifade edilmektedir ve bu durum iş tatmininin, kişinin yaşam tatmininin bir kaynağı olduğunu göstermektedir (Köksal, 2014; Chacko, 1983). Bireyler çalışma hayatlarında başarı sağladıkları ölçüde, yaşamlarında da gelişim gösterme imkânlarını daha fazla artırmaktadır (Köksal, 2014). Literatürde, iş ve yaşam tatmininin birbiri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Tait vd., 1989). Judge ve Watanabe (1994) tarafından yapılan bir araştırma, iş tatmini ve yaşam tatmininin pozitif ve karşılıklı olarak ilişkili olduğunu göstermektedir. Araştırmanın sonuçları araştırmacıları iş tatmininin yaşam tatmini ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu sonucuna götürmüştür. Rus yazar Maksim Gorki, iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi “iş mutluluk verici olduğunda yaşam eğlencelidir, iş bir görev olduğunda, yaşam esarettir” sözleriyle açıklamıştır (Garretto, 2000'den aktaran; Aşan ve Erenler, 2008). Dikmen (1995) iş ve yaşam tatminini; birbirini tamamlayan, anlamlandıran ve birbirinin içerisine giren iki kavram olarak nitelendirerek, iş ve yaşamın, sanki bir yap-boz oyunu gibi birbirinin içerisine girdiğini ve bir bütünü oluşturmakta olduğunu, birbirlerini anlamlandırdığını ifade etmiştir. Bu sebeptendir ki iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişki literatür açısından büyük önem taşımaktadır.

**H<sub>1</sub>:** İş tatmini ve yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

### 3.2.Çalışmaya Tutkunluk ve İş Tatmini İlişkisi

Çalışma hayatı, günlük yaşantımızda büyük strese neden olan önemli parçalarından biridir. Çalışma ortamındaki en önemli faktörlerden biri ise insan kaynağıdır. Bu amaçla, çalışanların yüksek düzeyde memnuniyeti gereklidir. Günümüzün dinamik ortamında, örgütler yetenekli çalışanlarını elde tutmakta zorluklarla karşılaşmaktadır. İş tatmini ile çalışmaya tutkunluğu ilişkilendiren çeşitli çalışmalar olmasına rağmen bu iki kavramın ilişkisini anlamak için daha yakından incelenmesi gerekmektedir. İş tatmini, çalışmaya tutkunluğun temel itici gücüdür. Çalışanlar işlerine girdiklerinde, zorluklardan, ilhamlardan ve gururdan oluşan etkileşimli bir moda girerler. Çalışma ilişkilerinin bu etkileşim şekli, çalışanların iş tatminine katkı sağlar (Garg vd., 2018). Lu ve diğerlerine (2016) göre, çalışmaya tutkunluk, bireysel boyutlardan oluşur ve iş tatmini bu boyutların sonucudur. İşlerine güçlü ve olumlu bir şekilde katılan ve çalışmalarına enerji ve özveri gösteren çalışmaya tutkun bireyler, genel olarak işlerinden tatmin olmaktadır (Karanika-Murray, Duncan, Pontes & Griffiths, 2015). Araştırmalar çalışmaya tutkunluğun, iş tatmini ve performans gibi örgütsel değişkenlere katkıda bulunduğu dair genel bir inancı desteklemektedir (Yeh, 2013) ve birçok çalışma, çalışmaya tutkunluk ve iş tatmini arasında pozitif bir etki olduğunu bildirmiştir (Saks, 2006; Kamalanabhan vd., 2009; Giallonardo vd., 2010; Yeh, 2013; Garg vd., 2018).

**H<sub>2</sub>:** Çalışmaya tutkunluğun, iş tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

**H<sub>2a</sub>:** Canlılık boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

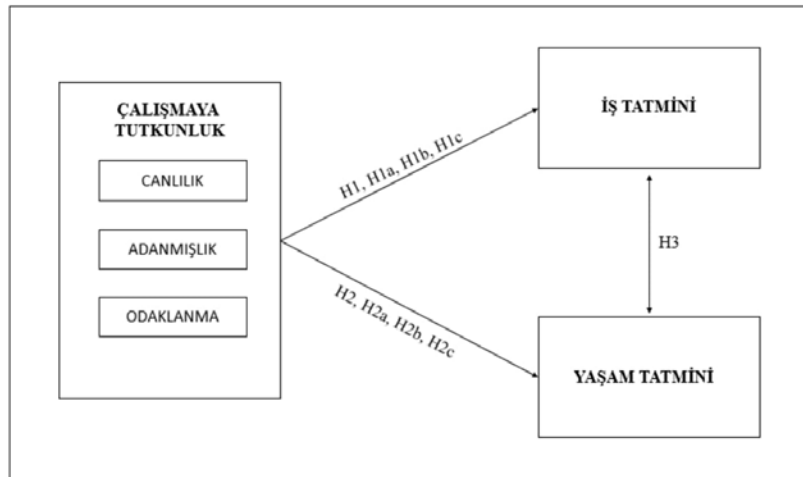
**H<sub>2b</sub>:** Adanmışlık boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

**H<sub>2c</sub>:** Odaklanma boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

### 3.3. Çalışmaya Tutkunluk ve Yaşam Tatmini İlişkisi

İş dışındaki yaşam, kişinin işte nasıl hissettiği ve davrandığı üzerinde bir etkiye sahiptir. Çalışma ortamındaki esenlik ve performans, evde yaşanan olumlu ruh halinden, aile ve iş arasında çatışmaların olmamasından etkilenir (Sonnentag, 2003).

Çalışmaya tutkunluk, çalışanların anlamlı, fiziksel, duygusal ve psikolojik olarak güvenli çalışma algıdır (Joo & Lee, 2017). Çalışmaya tutkunluğun, kişinin çalışırken zihinsel yönden güçlü ve enerjik olması ile bireyin işine enerji harcaması konusunda istekli olması halini yansıtan canlılık boyutunun, bireyin gelecekteki depresyon ve anksiyete semptomlarını azaltan bir öncü olarak hareket edebileceğini düşündürmektedir (Hakanen & Schaufeli, 2012; Özsoy vd., 2013). Bu nedenle, çalışmaya tutkunluk; örgütsel, bireysel ve aile ile ilgili olumlu davranışsal sonuçlar doğurabilmektedir. Bu durum, çalışmaya tutkunluğun bireyi olumsuz ruh hallerinden koruyabileceği anlamına gelmektedir, çünkü tutkunluk, zihinsel olarak zorlayıcı koşullarda bile yaşam kaynaklarımızı besleyen, teşvik eden aktif ve enerjik bir psikolojik durumdur (Hakanen & Schaufeli, 2012). Bireyin genel refahı da olumlu bir durumun varlığından yani yaşam tatmininden oluşur. Yaşam tatmini, kişinin bir bütün olarak yaşam kalitesinin, yargılama ölçütlerinin tamamen bireye bağlı olduğu, kişinin yaşamını değerlendirmesini ifade eder (Hakanen & Schaufeli, 2012; Pavot & Diener, 1993). İncelemelere göre yaşam tatmini, sağlıklı nüfus çalışmalarında ölüm



Şekil 1: Araştırma Modeli

oranlarının azalmasıyla ve örgütsel bağlılık, iş performansı gibi diğer birçok olumlu sonuçla ilişkilendirilmiştir (Hakanen & Schaufeli, 2012; Erdogan vd., 2012). Taris, Schaufeli ve Shimazu (2010) çalışmalarında, çalışmaya tutkun bireylerin; mutlu çalışanlar oldukları, nispeten daha az sıklıkla hayatı sorguladıklarını, sağlıklarından ve hayatlarından memnun olduklarını, düşük sıkıntı seviyeleri gösterdiklerini ve çalışmaya tutkun bireylerin yüksek yaşam tatmini bildirdiklerini belirtmişlerdir.

**H<sub>3</sub>:** Çalışmaya tutkunluğun, yaşam tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

**H<sub>3a</sub>:** Canlılık boyutunun yaşam tatmini üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

**H<sub>3b</sub>:** Adanmışlık boyutunun yaşam tatmini üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

**H<sub>3c</sub>:** Odaklanma boyutunun yaşam tatmini üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

#### 4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE HİPOTEZLER

Bu araştırmanın amacı, çalışmaya tutkunluğun iş ve yaşam tatmini üzerine etkisinin irdelenmesidir. Bu amacın alt amaçları ise, çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarının iş tatmini ve yaşam tatmini üzerine pozitif yönlü bir etkisinin olup olmadığı ve iş ve yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olup olmadığının tespit edilmesidir.

Bu çalışmanın evrenini, Kastamonu ilinde yer alan bir tekstil firmasında çalışan işgörenler oluşturmaktadır. İşgörenlerden veri, anket yöntemi aracılığıyla 2019 yılı Kasım-Aralık aylarında toplanmıştır. Çalışmaya tutkunluğun, iş ve yaşam tatmini üzerine etkisini belirlemeye yönelik bu çalışmanın örneklemini 360 işgören oluşturmaktadır ve çalışmanın anket soruları belirtilen ana kütlenin tamamına uygulanmıştır. Toplam 306 kişiden geri dönüş sağlanmış ancak üç kişinin anket formlarında boş bırakılan sorular ve çelişkili ifadeler olması sebebi ile değerlendirme dışında bırakılarak 303 kişinin anket formu değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada çalışmaya tutkunluk kavramının ölçeği olarak; Schaufeli ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen, Tülay Turgut'un Türkçe'ye uyarladığı "UWES-9 Utrecht Work Engagement Scale Short Version (Utrecht Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği-Kısa Versiyonu)" kullanılmıştır (Turgut, 2011; Schaufeli vd., 2006). Ölçek; canlılık, adanmışlık ve odaklanma olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır

ve dokuz soru içermektedir. Katılımcıların iş tatmini düzeylerini ölçmek için Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilen, Türkçe'ye çevrilmesi Deniz ve Güliz Gökçora tarafından gerçekleştirilen (Türkçapar, 2012) ve daha sonra çeviri yeniden yapılarak Baycan (1985) tarafından geçerliliği kanıtlanmış olan "Minnesota İş Tatmini Ölçeği (MİTÖ)" kısa formu kullanılmıştır ve ölçek 20 maddeden oluşmaktadır. (Weiss vd., 1967; Baycan, 1985). Katılımcıların yaşam tatmini düzeylerini belirleyebilmek için ise Diener, Emmons, Larsen ve Griffin tarafından 1985 yılında geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Köker (1991) tarafından yapılan "Yaşam Tatmini Ölçeği (YTÖ)" kullanılmıştır.

Ölçek beş ifadeden oluşmaktadır. Her üç ölçekteki sorularda 5'li Likert tipi ifadelerle göre tasarlanmıştır. 5'li Likert tipi olan ölçeklerin maddeleri; 1 (Kesinlikle katılmıyorum), 2 (Katılmıyorum), 3 (Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum), 4 (Katılıyorum), 5 (Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde cevaplanma kategorisine sahiptir.

Araştırma verilerinin analizinde ise öncelikle örneklemin yeterliliğini test etmek amacıyla Kaiser-Meyer Olkin değeri ve Barlett test ölçütü incelenmiştir. Daha sonra araştırmada kullanılan ölçeklerde bulunan soruların geçerliliğini test etmek için faktör analizi yapılmış ve faktör yapıları tespit edilmiştir. Ardından değişkenler arası ilişkileri görmek amacıyla korelasyon analizi yapılmış ve son olarak araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin ve modelin test edilmesi için regresyon analizlerine yer verilmiştir.

#### 5. BULGULAR

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyete göre dağılımlarına bakıldığında %81,8'inin (n=248) kadın, %18,2'sinin (n=55) erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde, çoğunluğun %78,5 (n=238) evli bireyler olduğu görülmektedir. Katılımcılar yaş aralığına göre incelendiğinde ise %35,6 (n=108) 31-40 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin eğitim düzeylerine bakıldığında ise %42,2 (n=128) ilköğretim mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların mevcut işyerlerindeki çalışma yılı incelendiğinde ise çalışanların %44,6 yüzde ile (n=135) üç yıl ve altı kademeye sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların toplam çalışma deneyimleri incelendiğinde %32 (n=97) 4-7 yıl arası çalışma hayatında yer aldığı görülmektedir. Tablo 3'te araştırmaya katılanların demografik

**Tablo 3.** Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Değişkenler	Gruplar	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	248	81,8
	Erkek	55	18,2
Medeni Durum	Evli	238	78,5
	Bekar	58	19,1
Yaş	Boşanmış	7	2,3
	20-30 arası	73	24,1
	31-40 arası	108	35,6
	41-50 arası	104	34,3
	51-60 arası	16	5,3
Eğitim Düzeyi	61 ve üzeri	2	0,7
	İlköğretim	128	42,2
	Ortaöğretim	58	19,1
	Lise	96	31,7
	Ön lisans	12	4,0
İşyeri Çalışma Deneyimi	Lisans	7	2,3
	Yüksek Lisans	2	0,7
	3 yıl ve altı	135	44,6
	4-7 yıl	102	33,7
	8-11 yıl	63	20,8
Toplam Çalışma Deneyimi	12-15 yıl	1	0,3
	16-19 yıl	1	0,3
	20 yıl ve üzeri	1	0,3
	3 yıl ve altı	82	27,1
	4-7 yıl	97	32,0
Toplam Çalışma Deneyimi	8-11 yıl	73	24,1
	12-15 yıl	27	8,9
	16-19 yıl	11	3,6
	20 yıl ve üzeri	13	4,3

özelliklerine ilişkin yüzde ve frekans dağılımlarına yer verilmiştir.

Tablo 4'te çalışmaya tutkunluk, iş tatmini ve yaşam tatmininin Kaiser-Meyer-Olkin değeri ve Bartlett Test ölçğine yönelik bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 4'te yer alan test sonuçlarına göre çalışmaya tutkunluk ölçeği için çıkan KMO örneklem yeterliliği değeri 0,829 çok iyi şekilde, iş tatmini ölçeği için çıkan KMO örneklem yeterliliği değeri 0,943 süper şekilde ve yaşam tatmini ölçeği için çıkan KMO örneklem yeterliliği değeri 0,874 çok iyi şekilde değerlendirilmekte ve KMO değerleri

(-0,500-) üzerinde olma şartını sağladıkları için faktör analizine uygundurlar.

Ayrıca, Bartlett's küresellik testi sonucuna göre, değişkenler arasında anlamlı korelasyon ilişkisi olduğu da görülmüştür.

Toplanan verinin normalliğini kontrol etmek için normallik testleri yapılmaktadır. Verinin normalliği Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerine bakılarak belirlenmiştir. Normal dağılımda hem çarpıklık hem de basıklık değerleri sıfıra eşittir, psikometrik amaçlar için -3 ila +3 arasındaki çarpıklık ve basıklık değerleri kabul

**Tablo 4:** Çalışmaya Tutkunluk, İş ve Yaşam Tatmini Ölçekleri İçin KMO ve Bartlett Testi

	Çalışmaya Tutkunluk	İş Tatmini	Yaşam Tatmini
<b>Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü</b>	0,829	0,943	0,874
<b>Bartlett Testi</b>			
Ki kare	1010,234	3647,259	773,002
Serbestlik Derecesi	15	190	10
p	000	000	000



**Tablo 5:** Kullanılan Ölçeklere İlişkin Normallik Değerleri Tablosu

Değişkenler ve Boyutlar	Ortalama Std.	Sapma	Skewness	Kurtosis
<b>Çalışmaya Tutkunluk</b>	4.00	.8441	-1.068	1.349
Canlılık	4.06	.9581	-1.246	1.553
Adanmışlık	3.78	1.0590	-.787	.028
Odaklanma	4.17	.9079	-1.405	2.303
<b>İş Tatmini</b>	3.85	.8815	-.656	-.209
<b>Yaşam Tatmini</b>	3.42	1.0195	-.338	-.414

edilebilir değerlerdir ve verilerin normal dağılıma sahip olduğu söylenebilir (Shao, 2002; Muzaffar, 2016; Oruç, 2018). Tablo 5'te yer alan basıklık ve çarpıklık değerlerine bakıldığında verilerin normal dağıldığı görülmektedir.

Analiz sonuçlarına göre; çalışmaya tutkunluk ve alt boyutları (canlılık  $r=,873$ ,  $p<,01$ , adanmışlık  $r=,890$ ,  $p<,01$  ve odaklanma  $r=,830$ ,  $p<,01$ ) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre canlılık, adanmışlık ve odaklanma düzeyleri arttıkça çalışmaya tutkunluk yüksek düzeyde artmaktadır. Çalışmaya tutkunluğun alt boyutları arasında ise, canlılık ve adanmışlık boyutları arasında ( $r=,680$ ,  $p<,01$ ) seviyesinde, canlılık ve odaklanma boyutları arasında ( $r=,586$ ,  $p<,01$ ) seviyesinde, adanmışlık ve odaklanma boyutları arasında ise ( $r=,597$ ,  $p<,01$ ) seviyesinde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Yani canlılık, adanmışlık veya odaklanma düzeylerinden birisi arttıkça diğeri de artmaktadır.

Çalışmaya tutkunluk ve boyutları ile iş tatmini arasındaki etkiye bakıldığında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışmaya tutkunluğun alt boyutları ile iş tatmini arasında ki ilişki incelendiğinde; iş tatmini ile canlılık boyutu arasında ( $r=,519$ ,  $p<,01$ ) seviyesinde, iş tatmini ile

adanmışlık boyutu arasında ( $r=,600$ ,  $p<,01$ ) seviyesinde, iş tatmini ile odaklanma boyutu arasında ( $r=,539$ ,  $p<,01$ ) seviyesinde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, çalışmaya tutkunluk ve iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde ise ( $r=,641$ ,  $p<,01$ ) seviyesinde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Çalışmaya tutkunluk ve boyutları ile yaşam tatmini arasındaki etkiye bakıldığında da pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışmaya tutkunluğun alt boyutları ile yaşam tatmini arasında ki ilişki incelendiğinde; yaşam tatmini ile canlılık boyutu arasında ( $r=,420$ ,  $p<,01$ ) seviyesinde, yaşam tatmini ile adanmışlık boyutu arasında ( $r=,421$ ,  $p<,01$ ) seviyesinde, yaşam tatmini ile odaklanma boyutu arasında ( $r=,351$ ,  $p<,01$ ) seviyesinde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, çalışmaya tutkunluk ve yaşam tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde ise ( $r=,460$ ,  $p<,01$ ) seviyesinde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde ( $r=,564$ ,  $p<,01$ ) seviyesinde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani, iş tatmini veya yaşam tatmininden biri arttıkça diğeri de anlamlı biçimde artmaktadır.

**Tablo 6:** Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Tablosu

	Canlılık	Adanmışlık	Odaklanma	Çalışmaya Tutkunluk	İş Tatmini	Yaşam Tatmini
Canlılık	1					
Adanmışlık	.680**	1				
Odaklanma	.586**	.597**	1			
Çalışmaya Tutkunluk	.873**	.890**	.830**	1		
İş Tatmini	.519**	.600**	.539**	.641**	1	
Yaşam Tatmini	.420**	.421**	.351**	.460**	.564**	1

(\*\*) %1, (\*) %5 anlamlılık düzeylerini ifade etmektedir.

**Tablo 7:** Çalışmaya Tutkunluk ve Boyutlarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Model Özeti		Katsayılar						
Bağımlı Değişken: İş Tatmini								
	R <sup>2</sup>	Düz. R <sup>2</sup>	F	p	B	t	β	p
Bağımsız Değişken	.411	.409	209.797	.000				
	<i>Çalışmaya Tutkunluk</i>				.669	14.484	.641	.000
	R <sup>2</sup>	Düz. R <sup>2</sup>	F	p	B	t	β	p
Bağımsız Değişken Çalışmaya Tutkunluk Boyutları	.419	.413	71.789	.000				
	<i>Canlılık</i>				.114	1.955	.123	.052
	<i>Adanmışlık</i>				.307	5.784	.369	.000
	<i>Odaklanma</i>				.239	4.269	.247	.000

Yapılan analizlere ilişkin bulgular incelendiğinde model istatistiksel açıdan (F=209,797, P<0,00) anlamlı çıkmış ve iş tatminindeki değişimin %40,9'unu açıklamaktadır. Bağımsız değişken çalışmaya tutkunluğun (β= ,641; p<,01) bağımlı değişken iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuç, öne sürülen **H<sub>2</sub>** hipotezini doğrulamıştır. Buna göre çalışmaya tutkunluğun, iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkili (**H<sub>2</sub>**) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmaya tutkunluk boyutlarının, iş tatmini üzerindeki etkisini incelemeye yönelik yapılan analizlere ilişkin bulgular incelendiğinde ise model istatistiksel açıdan (F=71,789, P<0,00) anlamlı çıkmış ve iş tatminindeki değişimin %41,3'ünü açıklamaktadır. Bağımsız değişkenlerden adanmışlık (β= ,369; p<,01) ve odaklanma (β= ,247; p<,01) boyutlarının bağımlı değişken iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Tabloya göre aralarından en etkili olanı 0,369 değeri ile adanmışlık boyutu iken, bu boyuttaki her birimlik değişim çalışmaya tutkunluk üzerinde %36,9'luk bir artışa neden olmaktadır. Odaklanma boyutundaki her birimlik değişimin ise, çalışmaya tutkunluk üzerinde %24,7'lik bir etkisi bulunmaktadır. Bağımsız değişkenlerden canlılık boyutunun ise, bağımlı değişken iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Elde edilen sonuçlar, öne sürülen **H<sub>2b</sub>** ve **H<sub>2c</sub>** hipotezlerini doğrulamış, **H<sub>2a</sub>** hipotezini ise doğrulamamıştır.

Yapılan analizlere ilişkin bulgular incelendiğinde model istatistiksel açıdan (F=80,965 P<0,00) anlamlı çıkmış ve yaşam tatminindeki değişimin %20,9'unu açıklamaktadır. Bağımsız değişken çalışmaya tutkunluğun (β= ,460; p<,01) bağımlı değişken yaşam tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuç, öne sürülen **H<sub>3</sub>** hipotezini doğrulamıştır. Buna göre çalışmaya tutkunluğun, yaşam tatmini üzerinde pozitif yönde etkili (**H<sub>3</sub>**) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmaya tutkunluk boyutlarının, yaşam tatmini üzerindeki etkisini incelemeye yönelik yapılan analizlere ilişkin bulgular incelendiğinde ise model istatistiksel açıdan (F=27,341, P<0,00) anlamlı çıkmış ve yaşam tatminindeki değişimin %20,7'sini açıklamaktadır. Bağımsız değişkenlerden canlılık (β= ,217; p<,01) ve adanmışlık (β= ,217; p<,01) boyutlarının bağımlı değişken yaşam tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Tabloya göre 0,217 değeri ile canlılık ve adanmışlık boyutundaki her birimlik değişim çalışmaya tutkunluk üzerinde %21,7'lik bir artışa neden olmaktadır. Bağımsız değişkenlerden odaklanma boyutunun ise bağımlı değişken yaşam tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Elde edilen sonuçlar, öne sürülen **H<sub>3a</sub>** ve **H<sub>3b</sub>** hipotezlerini doğrulamış, **H<sub>3c</sub>** hipotezini ise doğrulamamıştır.

Bunun yanı sıra korelasyon analizinde iş tatmininin yaşam tatmini ile pozitif ilişkisi olduğu da saptanmıştır. Analiz sonucuna göre iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki korelasyon katsayısı 0,564 olarak bulunmuş ve buna göre her bir değişkenin

**Tablo 8:** Çalışmaya Tutkunluk ve Boyutlarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Model Özeti				Katsayılar				
Bağımlı Değişken: Yaşam Tatmini								
	R <sup>2</sup>	Düz. R <sup>2</sup>	F	p	B	t	β	p
Bağımsız Değişken	.212	.209	80.965	.000				
	<i>Çalışmaya Tutkunluk</i>				.556	8.998	.460	.000
	R <sup>2</sup>	Düz. R <sup>2</sup>	F	p	B	t	β	p
Bağımsız Değişken Çalışmaya Tutkunluk	.215	.207	27.341	.000				
	<i>Canlılık</i>				.231	2.960	.217	.003
	<i>Adanmışlık</i>				.209	2.927	.217	.004
<i>Odaklanma</i>				.105	1.393	.093	.165	

birbiriyle anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönlü bir korelasyon ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre **H<sub>1</sub>** hipotezi de kabul edilmiştir.

## 6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmanın kapsamında çalışmaya tutkunluk, iş tatmini ve yaşam tatmini olmak üzere üç örgütsel davranış konusu beraber ele alınmıştır. Araştırmada çalışmaya tutkunluğun iş ve yaşam tatmini üzerine etkisi, bir tekstil firmasında çalışan bireyler olarak belirlenen araştırma grubu aracılığıyla incelenmiştir. Bu doğrultuda araştırmada uygulanan anketlerden elde edilen verinin analiz sonuçları yorumlanarak çeşitli öneriler sunulmuştur.

Araştırma kapsamında yapılan korelasyon analizleri sonuçlarına bakıldığında, çalışmaya tutkunluğun alt boyutları ile iş tatmini ve yaşam tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon analizinin ardından yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda; çalışmaya tutkunluğun iş tatmininin önemli bir yüzdesini (%40,9) açıkladığı, alt boyutlar olarak incelendiğinde ise; canlılık boyutunun, iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı görülürken, adanmışlık ve odaklanma boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular ışığında canlılık boyutunun istatistiksel olarak iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bunun nedeninin, tekstil sektörünün çalışma koşulları göz

önüne alındığında, çalışanların gün boyu ağır iş yükü, düzensiz ve yoğun çalışma saatleri gibi zorlu koşullarla mücadele etmeleri ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Çalışmaya tutkunluğun canlılık boyutunun tam aksine, çalışanların zorluklar karşısında direnç göstermekte güçlük çektikleri, gün içerisinde yüksek enerji düzeylerine sahip olamadıkları düşünülmektedir.

Elde edilen diğer bulgular sonucunda ise, çalışmaya tutkunluğun adanmışlık ve odaklanma boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Tekstil sektöründe çalışanların hata payını en aza indirmek için işlerine karşı sergiledikleri dikkat ve yoğunlaşmanın ne kadar önemli olduğu düşünüldüğünde, kendilerini işlerine adayan, bütün ilgilerini işlerine yoğunlaştıran çalışanların sahip oldukları adanmışlık ve odaklanma hissiyatları ile işlerinden tatmin oldukları düşünülebilmektedir.

Elde etmiş olduğumuz bu bulgular, çalışmaya tutkun bireylerin iş tatmini yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğuna dair kanıtlar sunmaktadır. Yapılan literatür taramasında da çalışmaya tutkunluk ve iş tatmini üzerine odaklanılan birçok araştırmada çalışmaya tutkunluğun, iş tatminini etkilediği görülmektedir. Bu çalışma aynı zamanda mevcut çalışmalara destek sağlayarak çalışmaya tutkunluk ve iş tatmini arasında pozitif bir etki olduğunu doğrulamıştır (Saks, 2006; Kamalanabhan vd., 2009; Giallonardo vd., 2010; Yeh, 2013; Mache vd., 2013; Rayton & Yalabik, 2014; Yan vd., 2017; Yalabik vd., 2017; Havens vd., 2018; Garg vd., 2018; Kašpárková vd., 2018).

Çalışmaya tutkunluk ve alt boyutlarının yaşam tatmini üzerine etkisi incelendiğinde, iş tatminine kıyasla daha az bir yüzde (%20,9) ile yaşam tatminini açıkladığı görülmüştür. Alt boyutlar olarak incelendiğinde ise; canlılık ve adanmışlık boyutunun yaşam tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılrken, odaklanma boyutunun yaşam tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Çalışmaya tutkunluğun odaklanma boyutu, kişinin kendini tamamen işine vermesi, işine yoğunlaştığında etrafındaki her şeyi unutmaması, işini mutlu bir şekilde yapması ve kendini işinden ayırmada güçlük çekmesi ile ilgilidir. Buna nazaran, tekstil sektöründe çalışanların, iş yükünün fazla olması, yüksek stres düzeyine sahip olmaları, ücret aralıklarının düşük olması gibi zorluklar karşısında mutlu bir şekilde işini yapamadıkları bu nedenle çalışmaya tutkunluğun odaklanma boyutunun yaşam tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı düşünülebilir.

Elde edilen diğer bulgular sonucunda ise çalışmaya tutkunluğun canlılık ve adanmışlık boyutunun yaşam tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Çalışmaya tutkunluğun canlılık boyutu, çalışırken yüksek düzeyde enerji ve zihinsel esneklik ile ilgili iken; adanmışlık boyutu, önem, coşku, ilham ve gurur duygusu ile ilgilidir. Birçok birey gününün çoğunu iş yerinde geçirdiğinden, bireyin canlılık ve adanmışlık hisleri ile gününü olumlu bir şekilde değerlendirmesinin, mutluluk ve yaşam tatmini üzerinde geniş bir etkisi olacaktır.

Literatürde, çalışmaya tutkunluk ve yaşam tatmini kavramları üzerine yapılan araştırmaların sayısının oldukça az olması nedeni ile elde edilen sonuçlar literatüre katkı sağlaması açısından önemlidir. Yapılan literatür taramasında da çalışmaya tutkunluk ve yaşam tatmini üzerine odaklanılan araştırmalarda çalışmaya tutkunluğun yaşam tatminini arttırarak pozitif yönde etkilediği görülmektedir (Taris, vd., 2010; Hakanen & Schaufeli, 2012; Mache vd., 2013; Upadyaya vd., 2016).

İş tatmini ve yaşam tatmini kavramları arasındaki ilişki incelendiğinde ise anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde birçok araştırmadan elde edilen genel sonuç; iş, birey için hayatının önemli bir parçasıdır ve iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişki anlamlıdır (Judge & Hulin, 1993; Judge & Locke, 1993; Judge & Watanabe, 1994; Heller vd., 2002; Saari & Judge, 2004; Rode, 2004; Keser, 2005; Aşan ve Erenler, 2008; Erdogan vd., 2012).

Bireylerin yaşamları boyunca zamanlarının çoğunu çalışarak geçirmeleri nedeni ile alan yazında, çalışanların işlerine ve yaşamlarına dair hissettikleri tutkunlukları ve tatminlerine karşı gösterilen dikkatin önemli bir araştırma konusu olduğu görülmektedir. Ayrıca Türkiye'nin önemli ihracat sektörlerinden biri olan tekstil sektöründeki çalışanların çalışmaya tutkunlukları ve iş-yaşam tatminlerini arttırmaya yönelik olarak yapılabilecek bazı uygulamalar (çalışanlara adil bir şekilde ücret verilmesi, sosyal haklar tanınması, iş güvenliğinin sağlanması, çalışanlara yönelik davranış şekillerinin iyileştirilmesi, çalışma ortamı ve denetim kalitelerinin artması, çalışanlara yükselme fırsatlarının sunulması, motivasyon kaynaklarının mevcut olması, eğitim ve gelişim) sektörün daha güçlü bir şekilde ayakta kalmasını sağlayacaktır.

Gelecekte yapılacak olan çalışmalar için konunun farklı sektörlerde ve farklı büyüklükteki işletmelerde değişik bulgulara yol açıp açmayacağı araştırılabilir. Bununla birlikte araştırma örneklemenin genişletilerek, farklı tekstil işletmelerinin karşılaştırılması farklı sonuçların ortaya çıkmasına aracı olabilir. Konunun farklı sektörlerde bulunan işletmeler açısından kıyaslanması aynı şekilde alana katkı sağlayacak bulgular sağlayabilir.

## ETİK BEYANATI

**Destek Bilgisi:** Bu çalışma, kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

**Çıkar Çatışması:** Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

**Etik Onayı:** İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur.

**Bilgilendirilmiş Onam Formu:** Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

**KAYNAKÇA**

- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Engagement and commitment (s.335-356). London and Philadelphia: Kogan Page.
- Aşan, Ö., & Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203- 216.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11.
- Bakker, A. B., Albrecht, S., & Leiter, M. (2011). Work engagement: Further reflections on the state of play. *European Journal of Work Andorganizational Psychology*, 74-88.
- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work engagement a handbook of essential theory and research*. In A. B. Bakker, & M. Leiter (Eds.). *Work engagement: Introduction* (pp. 1-9). New York: Psychology Press.
- Baycan, F. A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bülbül, Ş., & Giray, S. (2012). İş ve özel yaşam (iş dışı yaşam) memnuniyeti arasındaki ilişki yapısının doğrusal olmayan kanonik korelasyon analizi ile incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 101- 114.
- Chacko, T. I. (1983). Job and life satisfactions: A causal analysis of their relationships. *The Academy of Management Journal*, 26(1), 163-169.
- Cindiloğlu, M. (2016). *Liderliğin iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisinde bağlılık odaklarının rolü*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). *Work engagement*. In A. B. Bakker, & M. Leiter (Eds.). *From thought to action: Employee work engagement and job performance* (pp. 147-163). New York: Psychology Press.
- Demirel, H. (2014). An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4925 – 4931.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., & Chan, M. (2011). Happy people live longer: subjective well-being. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1-43.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50(3), 115-140.
- Donovan, N., & Halpern, D. (2002). Life satisfaction: The state of knowledge and implications for government. *Strategy Unit*, 1-64.
- Dündar, S. (1993). Fakülte bilimsel atölyesinden: Teorik çerçeve içinde yaşamdan duyulan tatmin kavramı. *Yönetim*, 4(15), 49-55.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyum: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S., & Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile tatmin arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erdogan, B., Bauer, T., Truxillo, D., & Mansfield, L. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083.
- Eren, E. (1993). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Eroğlu, F. (2006). *Davranış bilimleri*. Denizli: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Eroğul, D. Örkün, U. (2012). Tekstil sektörü mavi yaka çalışanlarının yaşam doyum ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyum tarafından yordanması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 323-338.
- Esen, E. (2011). Çalışanların örgüte cezbolması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 0(1), 377-390.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-171.
- Garg, K., Dar, I., & Mishra, M. (2018). Job satisfaction and work engagement: A study using private sector bank managers. *Advances in Developing Human Resources*, 20, 58-71.
- George, J. M., & Jones, G. (2011). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Pearson.
- Giallonardo, L. M., Wong, C., & Iwasiw, C. (2010). Authentic leadership of preceptors: predictor of new graduate nurses' work engagement and job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 18,

- 993-1003.
- Gruneberg M. (1979). *Understanding job satisfaction*. London and Basingstoke: The Macmillan Press.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. (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
- Havens, D. S., Gittell, J., & Vasey, J. (2018). Impact of Relational Coordination on Nurse Job Satisfaction, Work Engagement and Burnout. *The Journal of Nursing Administration*, 48(3), 132- 140.
- Haybron, D. M. (2007). Life satisfaction, ethical reflection, and the science of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 8, 99-138.
- Heller, D., A. Judge, T., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23(7), 815-835.
- Ilies, R., & Judge, T. (2004). An experience-sampling measure of job satisfaction and its relationships with affectivity, mood at work, job beliefs, and general job satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(3), 367-389.
- Joo, B.-K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction and subjective well-being. *Evidence-based HRM*, 5(2), 206-221.
- Judge, T. A., & Hulin, C. L. (1993). Job satisfaction as a reflection of disposition: A multiple source causal analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56(3), 388-421.
- Judge, T. A., & Locke, E. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 475-490.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 101-107.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-651.
- Judge, T., & Kammeyer-Mueller, J. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology* (63), 341-367.
- Kamalanabhan, T., Prakash Sai, L., & Mayuri, D. (2009). Employee engagement and job satisfaction in the information technology industry. *Psychological Reports*, 105, 759-770.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H., & Griffiths, M. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019-1033.
- Kašpárková, L., Vaculíka, M., Procházka, J., & Schaufeli, W. (2018). Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(1), 43-62.
- Keser, A. (2005). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4, 77-96
- Keser, A., Öngen Bilir, K. B., Aytaç, S., (2019). The relationship between life satisfaction and job satisfaction among social workers in bursa. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 15(2), 175-188.
- Köker, S. (1991). Normal ve sorunlu ergenlerde yaşam doyumunu düzeyinin karşılaştırılması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Köksal, O. (2014). İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide bireysel farklılıklar. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 53-62.
- Lu, L., Lu, A., Gursoy, D., & Neale, N. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737-761.
- Mache, S., Vitzthum, K., Klapp, B., & Danzer, G. (2013). Surgeons' work engagement: Influencing factors and relations to job and life satisfaction. *The Surgeon*, 1(10), 69-73.
- Mullins, L. J. (2010). *Management & organisational behaviour*. London: Pearson.
- Muzaffar, B. (2016). The development and validation of a scale to measure training culture: The tc scale. *Journal of Culture, Society and Development*, 23, 49-58.
- Oruç, E. (2018). Psikolojik sermaye ölçeği kısa formunun türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Turkish Studies*, 13(14), 141-151.
- Özcan, E. D. (2011). *İş Tatmini. Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini* İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Sosyal destek ve yaşam tatmininin mesleki stres üzerindeki etkileri: Kayseri'de faaliyet gösteren işletme sahipleri ile bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 209-233.
- Özsoy, E., Filiz, B., & Semiz, T. (2013). İşkoliklik ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma. *Sosyal ve*

- Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 62.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172.
- Rayton, B. A., & Yalabik, Z. (2014). Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2382-2400.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Örgütsel davranış*. In İ. Erdem (Eds.). Tutumlar ve iş tatmini (pp. 71-97). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57(9), 1205-1230.
- Saari, L., & Judge, T. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.
- Sabuncuoğlu, Z., & Vergiliel Tüz, M. (2016). *Örgütsel davranış*. Bursa: Alfa Akademi Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Salunke, G. (2015). Work environment and its effect on job satisfaction in cooperative sugar factories in Maharashtra. *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology*, 4(5), 21-31.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonz'alez-Rom'a, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schneider, B., & Snyder, R. (1975). Some relationships between job satisfaction and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 318-328
- Scott, B., & Judge, T. (2006). Insomnia, emotions, and job satisfaction: A multilevel study. *Journal of Management*, 32(5), 622-645.
- Scott-Jackson, W., & Mayo, A. (2018). *Transforming engagement, happiness and well-being: enthusing people, teams and nations*. Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Shao, A. T. (2002). *Marketing research: an aid to decision making*. South Western: Thomson Learning.
- Shin, D. C., & Johnson, D. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5(4), 475-492.
- Shirom, A. (2010). *Work engagement*. In A. B. Bakker, & M. Leiter (Eds.). Feeling energetic at work: On vigor's antecedents (pp. 69-84). New York: Psychology Press.
- 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.
- Tait, M., Padgett, M., & Baldwin, T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 502-507.
- Taris, T. W., Schaufeli, W., & Shimazu, A. (2010). *Work engagement a handbook of essential theory and research*. In A. B. Bakker, & M. Leiter (Eds.). The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement (pp. 39-53). New York: Psychology Press.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Turgut, T. (2013). Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkıları. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(1), 1-25.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 331-346.
- Upadyaya, K., Vartiainen, M., & Salmela-Aro, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 3(4), 101-108.
- Vassar, M. (2012). *Psychology of life satisfaction*. New York: Nova Science Publishers.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.
- Yalabik, Z. Y., Rayton, B., & Rapti, A. (2017). Facets of job satisfaction and work engagement. *Evidence-based HRM*, 5(3), 248-265.

- Yan, X., Su, J., Wen, Z., & Luo, Z. (2017). The role of work engagement on the relationship between personality and job satisfaction in chinese nurses. *Current Psychology*, 38, 873–878.
- Yeh, C. M. (2013). Tourism involvement, work engagement and job satisfaction among frontline hotel employees. *Annals of Tourism Research*, 42, 214-239.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 170-178