

2014 Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı: 33, s.48-57

**İŞE BAĞLILIĞIN ÖZNEL İYİ OLUŞ ÜZERİNDEKİ YORDAYICI ROLÜ:
AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA**

Tayfun DOĞAN¹
Ali ERYILMAZ²
Leyla ERCAN³

ÖZET

Bu araştırmanın amacı akademisyenlerde işe bağlılık ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırmanın katılımcılarını 242 (111 Kadın/131 Erkek) akademisyen oluşturmaktadır. Çalışmada işe bağlılığı değerlendirmek üzere Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği; öznel iyi oluşu değerlendirmek üzere ise Yaşam Doyumu Ölçeği ve Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen bulgular işe bağlılığın öznel iyi oluşla pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. İşe bağlılığın alt boyutları olan işe istek duyma ve işe adanmanın öznel iyi oluşu pozitif yönde; işe yoğunlaşma alt boyutunun ise negatif yönde anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgular alan yazın bağlamında tartışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: İşe bağlılık, öznel iyi oluş, akademisyenler

PREDICTIVE ROLE OF WORK ENGAGEMENT ON SUBJECTIVE WELL-BEING: AN ANALYSIS ON ACADEMICS

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the relationship between professional commitment and subjective well-being in academics. The participants of the study are a total of 242 academics (111 females and 131 males). Professional commitment of the participants is analyzed through the use of the Utrecht work engagement scale (UWES). The subjective well-being of the participants is analyzed through the use of the scales of life satisfaction and of positive-negative emotions. The findings of the study indicate that work engagement is positively related to subjective well-being. Two positive aspects of work engagement, namely desire for job and dedication, are found to predict subjective well-being in a positive way. Concentrating on job, on the other hand, negatively predicts subjective well-being. The findings are discussed in relation to previous findings.

Key Words: Work engagement, subjective well-being, academics

Giriş

İnsanlar tarihin ilk dönemlerinden itibaren mutlulukla ilgilenmişlerdir. Bu ilgi doğrultusunda; Mutluluk nedir? Mutluluğun mahiyeti nedir? Mutluluğun belirleyicileri nelerdir? Kalıcı mutluluk sağlanabilir mi? gibi sorulara cevap aranmıştır. Aristo'ya göre bütün insan davranışları, iyi olan bir şeye ulaşmayı amaçlar. Her davranışın bir amacı vardır. Arzulanan bazı şeyler başka amaçlara ulaşmak için arzulandır. Bu anlamda mutluluk

¹ Nigde Üniversitesi Eğitim Fakültesi, dogantayfun@msn.com

² Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi, erali76@hotmail.com

³ Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi, leyla@gazi.edu.tr

en genel amaçtır ve insanın bütün diğer amaçlarını kapsar. Farabi'ye göre mutluluk, başka bir şey için değil, sadece kendisi için tercih edilen ve istenen, her insanın arzuladığı '*çok meşhur bir amaç*'tır. Mutluluğun ötesinde seçilebilecek bir başka amaç daha yoktur. Dolayısıyla mutluluk insanın tek yetkin amacıdır (Lyubomirsky, Sheldon ve Schkade, 2005:113). Psikoloji literatüründe mutluluk, öznel iyi oluş kavramıyla ele alınmaktadır. Öznel iyi oluş, olumlu duyguların sık, olumsuz duyguların az yaşanması ve yaşamdan yüksek doyum alma şeklinde tanımlanmaktadır (Argyle, Martin ve Crossland, 1989:190; Diener, 1984:548). Tanımda üç bileşen ön plana çıkmaktadır. Birincisi, neşe, sevinç, heves, ilgi ve heyecan gibi duyguları sık yaşamayı vurgulayan *olumlu duygulanım*dir. İkincisi, kin, nefret, öfke, korku, kaygı, suçluluk ve üzüntü gibi duyguları az yaşamayı vurgulayan *olumsuz duygulanım*dir. Üçüncüsü ise bireyin çeşitli yaşam alanlarına (iş, evlilik, sağlık, eğitim vs.) ilişkin bilişsel değerlendirmelerini içeren *yaşam doyumudur*. Öznel iyi oluşun belirleyicilerinin neler olduğunu ortaya koymak üzere pek çok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalar kapsamında cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, kişilik, din, psikolojik ihtiyaçlar, sosyal ilişkiler, yaşam amaçları, benlik saygısı, evlilik, fiziksel sağlık gibi pek çok değişkenle öznel iyi oluş arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Lyubomirsky, Sheldon ve Schkade (2005), yapılan bu araştırmalara ve öznel iyi oluşla ilgili kuramlara dayalı olarak sürdürülebilir mutlulukla ilgili bir model ortaya koymuşlardır. Bu modele göre öznel iyi oluşla ilişkili değişkenleri üç grupta değerlendirmişlerdir. Bu gruplardan birincisini yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, yaşanan yer, ekonomik durum gibi yaşam koşulları oluşturmaktadır. Yaşam koşullarının öznel iyi oluşu yaklaşık olarak % 10 oranında etkilediğini ortaya koymuşlardır. Öznel iyi oluşun belirleyicisi konumundaki ikinci grup ise amaçlı yaşam etkinlikleri olarak nitelendirilmiştir. Yaşam amaçları belirleme ve bu amaçlara ulaşma, dinin gereklerini yerine getirme, iyilik yapma ve yardım etme, affedicilik gibi bilişsel ve davranışsal etkinlikler de bu kapsamda değerlendirilmiştir. Amaçlı yaşam etkinliklerinin öznel iyi oluş üzerinde % 40 oranında etkili olduğu saptanmıştır. Öznel iyi oluş üzerinde etkili olan üçüncü grup ise genetik özellikler ve kişilik olarak belirtilmiştir. Bu grubun öznel iyi oluş üzerindeki etkisi ise yaklaşık %50 olarak belirtilmiştir. Bireylerin öznel iyi oluşlarında etkili olan önemli bir yaşam alanı da iş yaşamıdır.

İş yaşamı, bireylerin hayatında önemli yer tutan bir yaşam alanıdır. İnsanlar zamanlarının büyük kısmını işlerine ayırmaktadır. Dolayısıyla iş yaşamlarıyla ilgili olumlu ya da olumsuz pek çok faktör bireylerin iş dışındaki yaşamlarını da etkilemektedir. Aynı şekilde iş dışındaki yaşam da bireyin iş yaşamı üzerinde etkili olabilmektedir. Psikolojinin diğer alanlarında olduğu gibi endüstri ve çalışma psikolojisi ile ilgili çalışmalarda da olumlu kavramlara nazaran daha çok kardiyovasküler hastalıklar, tükenmişlik, stres, iş kazaları gibi konular üzerinde araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Örneğin, *Journal of Occupational Health Psychology*' de yayınlanan araştırmaların % 95'i iş yaşamıyla ilgili olumsuz değişkenlerle ilgiliyken, yalnızca % 5'i motivasyon ve iş doyumunu gibi olumlu konularla ilgilidir. (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999:272). Son yıllarda pozitif psikoloji ile ilgili araştırmalara bir yönelim söz konusudur. Bu durumun endüstri ve çalışma psikolojisi alanlarında da etkisi görülmekte ve işle ilgili ihtiyaç doyumunu (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens, Lens, 2010:985) ve işe bağlılık (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006:198) gibi yeni konu ve kavramlarla ilgili çalışmalar yapılmaktadır. İşe bağlılık, çalışmayla ilgili olumlu bilişsel, davranışsal ve duygusal tutumları ifade etmektedir. İşe bağlılık süreklilik söz konusudur ve herhangi bir nesneden, olaydan, bireyden ya da davranıştan bağımsızdır. Üç temel boyuttan oluşmaktadır: İşe istek duyma,

işe adanma ve işe yoğunlaşma. *İşe istek duyma*, çalışırken zihinsel olarak zinde olma, istekli ve hevesli olma ve zorluklar çıksa bile çalışmaya devam etmeyle karakterizedir. Bir diğer boyut olan *işe adanma*, bireylerin işlerini anlamlı, özel, bir amaca hizmet ediyor olarak değerlendirmeleri ve işleriyle gurur duymaları anlamına gelmektedir. Üçüncü boyut olan *işe yoğunlaşma* ise, bireylerin çalışırken işlerine tam anlamıyla odaklanmaları, çalışırken olumlu duygular hissetmeleri, yalnızca yaptıkları işi düşünmeleri ve zamanın nasıl geçtiğinin farkına varamamaları olarak ifade edilmektedir (Hakanen, Bakker ve Schaufeli, 2006:497; Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker, 2002:76).

İşe bağlılıkla ilişkili ancak özünde ondan farklı değerlendirilebilecek bazı kavramlar bulunmaktadır. Bunlardan ilki örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılıkta, çalışanların örgütle özdeşleşmesi, örgütün değerlerine inanması, örgüte karşı sadakat duyması ve onu geliştirmek için çaba göstermesi söz konusudur (Balcı, 2003:20; Bayram, 2004:127). Yani örgütsel bağlılıkta bir kuruma ya da örgüte bağlanma ve bundan dolayı da çalışmaya istek duyma söz konusudur. İşe bağlılıkta ise bireyin genel olarak çalışmaya ve işine duyduğu bağlılık ve istek söz konusudur. İşe bağlılıkla ilgili bir diğer kavram ise tükenmişliktir. Maslach ve Jackson (1981), tükenmişliği, işi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olarak tanımlamıştır. İlk zamanlarda işe bağlılık ve tükenmişlik birbirinin zıttı olarak ya da işe yönelik tutumların farklı kutupları olarak değerlendirilmiştir (Maslach ve Leiter, 1997:28). Yapılan araştırmalar, işe bağlılığın ve tükenmişliğin birbirinin tersi kavramlar olmadığını, farklı yapılar olduğunu ve farklı ölçme araçlarıyla ölçülmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Bir başka deyişle tükenmişlik düzeyi düşük olan bireylerin işe bağlılık düzeylerinin yüksek olmayabileceği; aynı şekilde işe bağlılık düzeyi düşük olan bireylerin de tükenmişlik düzeylerinin yüksek olmayabileceği sonucuna ulaşılmıştır (Demerouti, Mostert ve Bakker, 2010:212; Schaufeli ve ark., 2002:78).

Konuyla ilgili yapılan araştırmalar işe bağlılığın, iş doyumu (Saks, 2005:602), örgütsel bağlılık (Hakanen, Bakker ve Schaufeli, 2006:505), iş stresi (Coetzee ve Villiers, 2010:27), örgütsel vatandaşlık (Saks, 2005:601), tükenmişlik (Alarcon, 2007:27; Zhan, Gam, Chang, 2007:1530), nevroitik ve dışadönük kişilik özelliği (Langelaan, Bakker, Van Doornen, & Schaufeli, 2006:524), organizasyonel destek (Coetze ve Rothmann, 2007:32) ve öznel iyi oluşla (Salanova, Llorens, Cifre, Martinez, ve Schaufeli, 2003:44) anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Bu çalışmada işe bağlılık ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerin araştırılması amaçlanmıştır. İşe bağlılık ve öznel iyi oluş pozitif psikolojinin iki önemli kavramı olarak değerlendirilebilir. Çalışmada, işe bağlılıkla öznel iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı ve işe bağlılığın öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde açıklayıp açıklamadığının incelenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem

Bu çalışma ilişkisel tarama modeline dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada temel olarak işe bağlılık ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkenini öznel iyi oluş, bağımsız değişkeni ise işe bağlılıktır. Çalışmada işe bağlılığın alt boyutlarının, öznel iyi oluşu açıklayıp açıklamadığı çoklu regresyon analizi tekniği ile analiz edilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın katılımcılarını Türkiye'nin farklı üniversitelerinden toplam 242 akademisyen (111 Kadın/131 Erkek) oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş aralığı 22-66 arasında değişmektedir. Yaş ortalaması 40.28'dir (Ss=9.2). Araştırmaya katılan akademisyenlerin 59'u bekar, 170'i evli, 13'ü ise boşanmıştır. Akademik unvanlarına göre ise katılımcıların 41'i araştırma görevlisi, 69'u öğretim görevlisi, 57'si yardımcı doçent, 38'i doçent ve 37'si profesördür. Veri toplama araçları katılımcılara internet yoluyla uygulanmıştır. Çalışmayla ilgili gerekli bilgiler verilmiş ve gönüllü olanların çalışmaya katılmaları istenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği Türkçe Formu (UWES-TR): UWES, Schaufeli, Salanova, Roma, ve Bakker (2002) tarafından çalışanların işe bağlılıklarını ölçmek için geliştirilmiştir. UWES, 17 maddelik, öz bildirim tarzı bir ölçme aracıdır. UWES, 5'li likert tipinde bir ölçektir. "Hiç uygun değil" (1), "Uygun Değil" (2), "Biraz Uygun" (3), "Uygun" (4), "Tamamen Uygun" (5) şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekte tersten kodlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar işe bağlılığın yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçek üç boyuttan oluşmaktadır: İşe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma. Ölçeğin iç tutarlık güvenirlik katsayıları alt boyutlar için sırasıyla .80, .91 ve .75 olarak rapor edilmiştir. UWES'in Türkçe uyarlaması Eryılmaz ve Doğan (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Uyarlama çalışması kapsamında yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen uyum indeksleri ölçeğin üç faktörlü yapısının Türk çalışanlardan oluşan örnekleme doğrulandığını ortaya koymuştur ($\chi^2 / sd=3.59$, GFI=0.81, CFI=0.96, NFI=0.94, IFI=0.96, RMSA=0.11). UWES-TR'nin iç tutarlık katsayısı ise ölçeğin tümü için .94, "işe istek duyma" alt boyutu için .87, "işe adanma" alt boyutu için .87 ve "işe yoğunlaşma" alt boyutu için .84 olarak hesaplanmıştır.

Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ): Ölçek, Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından bireylerin yaşam doyumlarını ölçmek üzere geliştirilmiştir. YDÖ, 5 maddeden oluşmaktadır ve 7'li likert tipi bir cevaplama anahtarına sahiptir. Ölçekten alınabilecek puanlar 5-35 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan yüksek puan yüksek yaşam doyumuna işaret etmektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Yetim (1993) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yetim (1993), ölçeğin test tekrar test güvenirliğini .85 olarak, iç tutarlığını ise .76 olarak rapor etmiştir.

Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği (PNDÖ): Ölçek Watson, Tellegen ve Clark (1988) tarafından geliştirilmiş ve Gençöz (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek 10'u olumsuz 10'u olumlu olmak üzere 20 ifadeden oluşmaktadır. PNDÖ, 5'li likert tipi bir cevaplama anahtarına sahiptir. Gençöz (2000), Türkçe uyarlama çalışmasında ölçeğin iç tutarlığını olumlu duygulanım alt boyutu için .83, olumsuz duygulanım alt boyutu için .86 olarak rapor etmiştir. Ölçüt bağıntılı geçerlik kapsamında PNDÖ ile Beck Depresyon Envanteri ve Beck Kaygı Envanteri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Buna göre olumlu duygulanım alt boyutu ile söz konusu ölçekler arasında sırasıyla -.48 (p<.001) ve -.22 (p<.001) korelasyon bulunmuştur. Olumsuz duygulanım alt boyutu ile söz konusu ölçekler arasında ise .51 (p<.001) ve .47 (p<.001) korelasyon bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Çalışmanın amacı doğrultusunda öncelikli olarak işe bağlılık ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi yapılmıştır. Daha sonra ise işe bağlılık alt boyutlarının öznel iyi oluşu açıklama düzeyini belirleyebilmek amacıyla Çoklu Regresyon Analizi yapılmıştır. Çalışmada ayrıca, ilgili değişkenlere yönelik betimsel istatistiklere de yer verilmiştir. Veriler analiz edilirken, .05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. Verilerin analizinde SPSS 15 istatistik programı kullanılmıştır.

Öznel iyi oluş, yaşamdan doyum alma, olumlu duyguları sık ve olumsuz duyguları az yaşama şeklinde tanımlanmaktadır (Diener, 1984:543). Öznel iyi oluşu değerlendirmede, kavramın bu kuramsal tanımlamasına dayalı olarak Yaşam Doyumu Ölçeği ve Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği kullanılmıştır. Bu doğrultuda aşağıdaki formül dikkate alınarak öznel iyi oluş ölçülmeye çalışılmıştır.

$$\text{Öznel İyi Oluş} = (\text{Yaşam Doyumu} + \text{Olumlu Duygu}) - \text{Olumsuz Duygu}$$

Bulgular

Bu bölümde öncelikle araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerinin ortalamalarına ve standart sapmalarına yönelik betimsel istatistik bulgularına yer verilmiştir. Daha sonra değişkenler arasındaki korelasyon değerleri sunulmuştur. Son olarak da çoklu regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

Çizelge1. İşe bağlılık alt boyutları olan işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma ile öznel iyi oluşa ilişkin puan ortalamaları ve standart sapmaları

Değişkenler	\bar{X}	Ss
Öznel İyi Oluş	43,54	15,27
İşe İstek Duyma	23,50	4,35
İşe Adanma	20,70	3,82
İşe Yoğunlaşma	23,46	4,49

n=242

Araştırmada yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon Katsayısı ile incelenmiştir. Bağımlı değişken olan öznel iyi oluş ve bağımsız değişkenler olan işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma arasındaki korelasyon değerleri Çizelge-2'de verilmiştir.

Çizelge 2. İşe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma ile öznel iyi oluşa ilişkin korelasyon katsayıları

	1	2	3	4
1. Öznel iyi oluş	1	.72**	.69**	.57**
2. İşe İstek Duyma		1	.86**	.85**
3. İşe Adanma			1	.81**
4. İşe Yoğunlaşma				1

n=242, **p< .01, *p<.05

Çizelge-2 incelendiğinde öznel iyi oluş ve işe bağlılığın alt boyutlarını oluşturan işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma arasındaki korelasyon değerleri görülmektedir. Buna göre işe bağlılık alt boyutlarının tümünün öznel iyi oluşla pozitif yönde (p<.01) anlamlılık düzeyinde ilişkili olduğu görülmektedir.

Çizelge 3. Öznel İyi Oluşun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	B	SEB	Beta	t	p
1. İşe İstek Duyuma	2.32	.34	.66	6.65	.000*
2. İşe Adanma	1.27	.35	.31	3.57	.000*
3. İşe Yoğunlaşma	-.84	.29	-.24	-2.88	.000*

*p< .001

İşe bağlılık değişkeninin alt boyutları olan işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşmanın öznel iyi oluşu yordama düzeyini ortaya koymak amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çizelge-3 incelendiğinde işe bağlılık alt boyutlarının öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde açıkladığı görülmektedir (R=0.75, R²=0.56, F=100, p<0.01). Değişkenlerin öznel iyi oluşla ilişkileri tek tek ele alındığında, öznel iyi oluşu en çok işe istek duymanın ($\beta = .66$; p= .000), ikinci olarak işe adanmanın ($\beta = .31$; p= .000), ve son olarak da işe yoğunlaşmanın ($\beta = -.24$; p= .000), anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. İlişkinin yönü açısından bakıldığında ise işe istek duyma ve işe adanmanın öznel iyi oluşu pozitif yönde; işe yoğunlaşmanın ise negatif yönde yordadığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre ilgili değişkenler, öznel iyi oluştaki varyansın % 56'sını açıklamaktadır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada akademisyenlerde işe bağlılığın öznel iyi oluşla ilişkisi ve işe bağlılık alt boyutları olan işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşmanın öznel iyi oluşu yordama düzeyi incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar işe bağlılık alt boyutlarının öznel iyi oluşla anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca işe istek duyma ve işe adanma boyutlarının öznel iyi oluşu pozitif yönde; işe yoğunlaşma boyutunun ise negatif yönde anlamlı düzeyde yordadığı saptanmıştır. Elde edilen regresyon analizi sonuçlarına göre işe bağlılığın öznel iyi oluştaki varyansın % 56'sını açıkladığı görülmüştür. Elde edilen bulgular alanyazın bağlamında ele alınmış ve tartışılmıştır.

İş yaşamıyla öznel iyi oluş ya da yaşam doyumu arasındaki ilişkileri ortaya koymak üzere yapılan araştırmalar iş yaşamının bireyin öznel iyi oluşu üzerinde önemli derecede etkili olduğunu ortaya koymuştur (Keser, 2005:79; Salanova ve ark., 2003:46; Uyguç, Arbak, Duygulu ve Çıraklar, 1998:196). İşe bağlılık, bireyin çalışma ve işine karşı istek ve heyecan duymasını ve işle ilgili olumlu tutumlarını ifade etmektedir. Bu anlamda çalışmada işe bağlılığın öznel iyi oluşla pozitif yönde ilişkili olacağı beklenmiştir. Elde edilen araştırma bulguları incelendiğinde, işe bağlılığın alt boyutlarından işe istek duyma ve işe adanmanın öznel iyi oluşu pozitif yönde yordadığı, işe yoğunlaşmanın ise negatif yönde yordadığı görülmüştür. İşe istek duyma bireyin işine karşı hevesli olması, önüne engeller çıksa bile çalışmaya devam etmesi ve işiyle ilgili olarak zihinsel anlamda kendisini dinç hissetmesi olarak değerlendirilmektedir. İşe adanma ise, bireylerin işlerini anlamlı, özel, önemli ve gurur verici bulması olarak değerlendirilmektedir (Salanova ve ark., 2003:46). Bu anlamda işe istek duyma ve işe adanma öznel iyi oluşa olumlu bir katkı sağlamaktadır. İşe

yoğunlaşma alt boyutu ise öznel iyi oluşu negatif olarak yordamaktadır. İş yoğunlaşma, bireylerin çalışırken işlerine tam anlamıyla odaklanmalarını, yalnızca işlerini düşünmelerini ve zamanın nasıl geçtiğinin farkına bile varmamalarını ifade etmektedir (Salanova ve ark., 2003:47). Aslında işe ve çalışmaya karşı olumlu bir tutumu ifade etmesine karşın, işe yoğunlaşmanın öznel iyi oluşu negatif yönde yordaması önemli ve ilginç bir bulgu olarak değerlendirilebilir. Alanyazın incelendiğinde işe yoğunlaşma ve işkoliklik kavramlarının birbirinden farklı ancak yakın kavramlar olduğu görülmektedir (Schaufeli, Taris ve Bakker, 2006:196). İşkoliklik, dışsal nedenlere bağlı olmaksızın, işle ilgili aktivite ve düşüncelere gereğinden fazla zaman ayırma ve çalışmaya karşı duyulan içsel zorlama olarak tanımlanmaktadır (Snir ve Zohar, 2000). İşkolik, kimi araştırmacılar tarafından üretim ve çalışma yaşamı açısından olumlu bir kavram olarak nitelendirilse de genel olarak bireylerin kişilerarası ilişkilerini, mutluluklarını ve sağlığını olumsuz etkileyen bir faktör olduğu ortaya konulmuştur (Schaufeli, Taris ve Bakker, 2006:702). Bu açıdan bakıldığında, işe yoğunlaşmanın ileri düzeyde olmasının birey açısından engelleyici ve öznel iyi oluşu olumsuz etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Çalışma bulguları Pozitif Psikoterapideki denge modeli açısından da değerlendirilebilir. Pozitif psikoterapi yaklaşımına göre bireyler, yaşadıkları çatışmalarla başa çıkmak için beden, başarı, ilişki ve fantezi olmak dört alanı kullanmaktadır (Peseschkian, 1970:56). Bu dört alanın dengeli bir şekilde kullanılması, bireylerin psikolojik işlevsellikleri için önemlidir (Peseschkian, 1980). Çatışma ile baş etme kaynaklarından birini çok fazla kullanma durumunda bireyler, diğer alanları ihmal etmektedirler. Tek bir alana saplanıp kalmaktadırlar. Bu durumda da dengesiz bir şekilde çatışmayla başa çıkmaktadırlar (Peseschkian ve Walker, 1987:25). Bu dengesizlik beraberinde yeni psikolojik sorunları meydana getirmektedir Peseschkian, 1996:123; Peseschkian ve Deidenbach, 1988:18). Bu açıklamalar doğrultusunda bu çalışma grubunda işe yoğunlaşma başarı alanında yüksek düzeyde enerji harcama anlamına gelmektedir. Bu noktada işe fazla yoğunlaşan bireyler, ilişki, beden ve fantezi alanlarında yaşayacakları olumlu duyguları ve doyumları engellemiş olabilirler. Bu nedenle de onların öznel iyi oluşlarında olumsuzluklar ortaya çıkmış olabilir. İlerleyen süreçte burada kuramsal olarak ele alınan görüşler ampirik anlamda test edilirse literatüre katkı sağlanmış olur.

Çalışma bulguları aynı zamanda tükenmişlik bağlamında da değerlendirilebilir. Literatürde tükenmişlik bireyin gücünü, enerjisini ve tüm diğer bireysel kaynaklarını kontrolsüz bir biçimde adeta tüketmeye çalışır gibi kullanmasının sonucunda duygusal, bilişsel ve bedensel olarak yıpranması ya da bitkin düşmesi olarak tanımlanmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001:398; Seidman ve Zager, 1991:207). Bu çalışmada işe bağlılığın işe yoğunlaşma boyutu aynı zamanda tükenmişliğin bir göstergesi olabilir. Bu nedenle öznel iyi oluşla olumsuz yönde ilişkiler ortaya koymuş olabilir. İlerleyen süreçte tükenmişlik, öznel iyi oluş ve işe bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi literatüre katkı sağlayabilir.

Bu çalışma akademisyenler üzerinde yürütülmüştür. Konuyla ilgili bundan sonra yapılacak araştırmalar farklı iş kollarından ve mesleklerden çalışanlar üzerinde de yürütülebilir. Tüm bunların yanında bu çalışma sonuçları, tükenmişlik ve dengesizlik ile işe bağlılık arasında ilişkilerin olabileceğini ortaya koymaktadır. İlgili değişkenlerle yeni çalışmaların yapılması alana katkı sağlayabilir. Tüm bunların yanında akademisyenlerin işe istek duymaları ve işlerine adanmaları onların kendilerini öznel açıdan olumlu hissettirmektedir. Bu noktada

akademisyenlerin ise istek duymalarını ve adanmalarını sağlayacak kurumsal ve bireysel düzenlemelerin yapılması faydalı olabilir.

Kaynakça

- Alarcon, G. (2007). *The relationship between burnout and engagement: A confirmatory factor analysis*. Unpublished master's thesis, Wright State University, Dayton, Ohio, United States of America.
- Argyle, M., Martin, M., & Crossland, J. (1989). *Happiness as a function of personality and social encounters*. In J.P. Forgas & J.M. Innes (Eds.), *Recent advances in social psychology: An international perspective* (pp. 189- 203). Amsterdam: North Holland, Elsevier Science.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bayram, L. (2004). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Sayıştay Dergisi, 59, 125-139.
- Akarsu, B. (1998). *Mutluluk Ahlakı*, İnkılap Kitabevi Yay., İstanbul.
- Coetzee & M. de Villiers (2010). *Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a South African financial institution*. Southern African Business Review Volume 14(1), 27-58.
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209–222.
- Diener, E. (1984). *Subjective well-being*. Psychological Bulletin, 95, 542-575.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. & Smith, H.I (1999). *Subjective well-being: Three decades of progress*. Psychological Bulletin, 125, 267-302.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.
- Eryılmaz, A. & Doğan, T. (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*.15, 49-55.
- Gençöz, T.(2000). Positive and negative affect schedule: a study of validity and reliability. *Turkish Journal of Psychology*, 46, 19-26.
- Hakanen, J., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Keser, A. (2005). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4, 77-96.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., Van Doornen, L. J.P., & Schaufeli, W. B. (2006). *Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? Personality and Individual Differences*, 40, 521–532.

- Lyubomirsky, S., Sheldon, K.M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9, 111-131.
- Maslach, C., & Jackson, V.S.E. (1981), "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Reviews Psychology*, 52(1), 397-422.
- Özgen, M.K. (2005). *Farabinin Mutluluk Anlayışı*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Peseschkian, N. (1970). *Psychotherapy of everyday life: Training in partnership and self help with 250 case histories*. New Delhi, Springer.
- Peseschkian, N. (1980) *Positive family therapy*. NY, Springer.
- Peseschkian, N., & Walker, R.R. (1987). *Positive psychotherapy theory and practice of a new method*. Berlin, Springer-verlag.
- Peseschkian, N., Deidenbach, H. (1988). *Wiesbadener inventar zur positiven psychtherapie und familien therapie (WIPPF)*. New- York, Springer-Verlag.
- Peseschkian, N. (1996). *Positive family therapy. The family as therapist*. New Delhi, Sterling Paperbacks.
- Saks, A. (2005). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martinez, I. M., & Schaufeli, W. B. (2003). *Perceived collective efficacy, subjective well-being, and task performance among electronic work groups: An experimental study*. Small Group Research, 34, 43-73.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: *On the differences between work engagement and workaholism*. In R. Burke (Ed.): *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193-217). Edward Elgar: Northampton, MA.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Roma, V.G., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3:71-92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Seidman, S.A., & Zager, J. (1991). A study of coping behaviours and teacher burnout. *Work and Stress*, 5, 205-216.
- Snir, R., & Zohar, D. (2000). *Workaholism: Work addiction or workphilia?* Paper presented University of Haifa, Haifa.

- Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu, E., & Çıraklar, N. H. (1998). İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin üç temel varsayım altında incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 193-204.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 981–1002.
- Watson, D., Tellegen, A., & Clark, L. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063–1070.
- Yetim, Ü. (1993). *Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumu*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Zhang, Y., Gan, Y., & Cham, H. (2007). Perfectionism, academic burnout and engagement among Chinese college students: A structural equation modeling analysis. *Personality and Individual Differences*, 43, 1529–1540.