

**Çalışanların İşe Tutkunluğu İle Kendilik Algısı Arasındaki İlişkinin
İncelenmesi: Düzce İli İmalat Sanayi Örneği**

*Investigation Of The Relationship Between Employees' Work
Engagement And Self-Perception: Case Of Düzce Provincial
Manufacturing Industry*

Doç. Dr. Öznur BOZKURT

Düzce Üniversitesi

İşletme Fakültesi

İşletme Bölümü

Düzce University School of Business Administration

Department of Business Administration

oznurbozkurt@duzce.edu.tr

Aysun Devrim YEMENİCİ

Düzce Üniversitesi

İşletme Fakültesi

İşletme Bölümü

Düzce University School of Business Administration

Department of Business Administration

a_yilmaz81@hotmail.com

Ocak 2020, Cilt 11, Sayı 1, Sayfa: 18-33
January 2020, Volume 11, Number 1, Page: 18-33

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2020

www.dergipark.org.tr/cider

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Abdurrahim ŞENOCAK
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Esra TAŞÇI

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES

ECONLI T - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR
DİLİ / LANGUAGE
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - TURKISH and ENGLISH

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI *YÖK*
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ *İstanbul Gelişim Üniversitesi*
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *TBMM*
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR *Dokuz Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Erdal ÇELİK *Dokuz Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*
Prof. Dr. E. Murat ENGİN *Galatasaray Üniversitesi*
Prof. Dr. Bülent ERDEM *Cumhuriyet Üniversitesi*
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Nükhet HOTAR *Dokuz Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. Metin KUTAL *Gedik Üniversitesi*
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI *Cumhuriyet Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR *Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU *Atılım Üniversitesi*
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Koç Üniversitesi*

Prof. Dr. Fatih UŐAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Erine YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Engin YILDIRIM Anayasa Mahkemesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erdiñ YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Çalışanların İşe Tutkunluğu İle Kendilik Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Düzce İli İmalat Sanayi Örneği

Investigation Of The Relationship Between Employees' Work Engagement And Self-Perception: Case Of Düzce Provincial Manufacturing Industry

Aysun Devrim Yemenici¹

Öznur Bozkurt²

Öz

İşe tutkunluk, kişisel kaynakların işe adanması ve işe yönelik psikolojik bir bağlılığın geliştirilmesidir. Bu sebeple çalışanların işlerine olan tutkunluğu işletmeler için önem taşımaktadır. Kendilik algısı ise, bireyin kendine yönelik değerlendirmelerini içerir. Kişilerin özel ve sosyal yaşamlarını etkileyen bir kavram olmanın ötesinde çalışma hayatlarını da yakından etkilemektedir. Çalışanların işe tutkunlukları ve kendilik algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik gerçekleştirilen bu çalışmada, Düzce ilinde bulunan Organize Sanayi Bölgesi imalat sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin beyaz yakalı çalışanları örneklem olarak belirlenmiş ve çalışma nicel araştırma yöntemi ile yapılmıştır. Anket tekniği ile toplanan verilerin SPSS programı ile analiz edilmesiyle çalışanların işe tutkunluğu ile kendilik algıları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kendilik algısı işe tutkunluğu düşük bir oran ile olsa da açıklamaktadır. Ayrıca çalışanların demografik özelliklerine göre kendilik algısı farklılık göstermemektedir; fakat işe tutkunluk davranışları farklılaşmaktadır.

Anahtar Sözcükler: İşe Tutkunluk, Kendilik Algısı, İmalat Sanayii, Düzce.

Abstract

A passion for work is the dedication of personal resources to work and the development of a psychological commitment to work. For this reason, the enthusiasm of employees for their work is important for businesses. Self-perception includes the self-evaluations of the individual. Beyond being a concept that affects the private and social lives of people, it affects their working lives closely. In this study, which was carried out to determine the relationship between employees' work engagement and self-perception, the white-collar employees of the enterprises operating in the Organized Industrial Zone manufacturing sector in Düzce province were determined as samples and the study was carried out by quantitative research method. By analyzing the data collected by the survey technique with the SPSS program, it has been concluded that there is a positive and meaningful relationship between employees' work engagement and self-perception. In addition, according to the demographic characteristics of the employees, self-perception does not differ, but attitude towards work varies. Self-perception explains the work engagement, though with a low rate. In addition, according to the demographic characteristics of the employees, self-perception does not differ, but attitude work engagement varies.

Keywords: Work Engagement, Self-Perception, Manufacturing Industry, Düzce.

¹ Doktora Öğrencisi, Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü,
a_yilmaz81@hotmail.com

² Doç. Dr., Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, oznurbozkurt@duzce.edu.tr

GİRİŞ

İnsanlar çalışma hayatında kişisel yeteneklerini ve uygun çalışma ortamlarını değerlendirerek, bunları işi gerçekleştirme kapasitelerine yansıtmaktadır. Her kişinin kendine özgü fiziksel, zihinsel ve duygusal kapasitesi ve bunları dışavurum şekli bulunmaktadır. Kahn (1992)'a göre, kişiler yaptıkları işlerin anlamlı olduğuna inanarak kendilerini güvende hissederse, işle ilgili bütün kaynaklara sahip olduklarında işe tam anlamıyla kendilerini vermektelerdir. Kişilerin kendini işe vermesi, işe tutkunluğu ve bağlılığı ile ilgili olmaktadır. İşe tutkunluk, kişilerin kendi kapasitelerini yaptıkları işin olanaklarına uygun hale getirmeleridir. Dolayısıyla kişiler, yaptıkları işlerin kendi ve örgüt değerleriyle uyumlu olduğunu, işletme için önem taşıdığını hissettiklerinde kendilerini daha çok işe adayarak, işe tutkunluklarını artırmaktadırlar (Meng ve diğ., 2011).

İşe tutkunluk kavramına yönelik literatür incelendiğinde bu konudaki çalışmalara son yıllarda daha çok yer verildiği görülmektedir. Bakker ve Simon (2018: 5)'e göre bunun sebebi, işe tutkunluğun kişisel ve örgütsel sonuçların iyi bir tahmincisi olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca işe tutkunluğun çalışma ortamına getirdiği enerjik, istekli ve dayanıklı olma durumu, günümüzde yoğun çalışma ortamlarında arzulanan çalışma şeklini yansıtmaktadır. Bununla birlikte işe tutkunluğun hangi durumlarda arttığı tespit edilebilirse, iş performansı üzerindeki olumlu etkisinin artışı gözlemlenebilecektir (Özer-Topaloğlu ve diğ., 2019: 60). Çalışanların işine tutkun olarak, örgütsel hedefler doğrultusunda çalışıyor olmasını sağlamak için işletme sahipleri ve yöneticiler tarafından desteklenmesi gerekmektedir. İşini sahiplenmiş, işi için bilgisini ve enerjisini harcamaya hevesli çalışanlar işe tutkun çalışanlar olarak değerlendirilirken, çalışanların beklentilerini anlayarak, onların gelişmesine olanak tanıyan ve örgüt içerisinde biz duygusu oluşturan yöneticiler ise, işe tutkunluk konusunda başarılı olmaktadır (Bozkurt, 2018: 385). İşe tutkunluk kavramı, işe bağlılık, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, iş tatmini, psikolojik güçlendirme, moral, tutum, işkoliklik ve olumlu duygulanım gibi kavramlarla yakından ilişkili olmakta fakat farklı anlamlar taşımaktadır.

Gander ve Gardiner (2001: 492)'e göre kişinin kimliği, fiziksel ve zihinsel yetenekleri, kendilik değeri, inançları, hedefleri, sınırları ve değer yargıları kendisi hakkındaki algılarının tamamıdır. Kendilik algısı, kişinin kendi içsel durumu ve çevreden aldığı geri bildirimlerle birlikte kendisi hakkında sahip olduğu düşüncelerdir. Kişilerin öz saygı ve öz güvenlerinin temelini kendilik algıları oluşturduğu için, çalışma ve özel yaşamlarından kariyer çalışmalarına kadar kendilerini gerçekleştirerek daha iyi hissetmelerini sağlamaktadır. Öte yandan kendilik algısı düşük kişilerin özgüvenleri ve öz saygıları da düşük olmakta ve sürekli birilerinin güdümünde yaşamaya mecbur kalarak, çevrede denetim kurmakta zorlanmaktadırlar. Kişilerin başarılı ya da başarısız olduklarında, özgüveni yüksek ya da düşük olmalarında ve çevrelerinde aktif ya da pasif davranışlar sergilemelerinin arkasında kendilik algıları yer almaktadır.

Kişinin kendisini nasıl algıladığı, ruhsal iyilik hali açısından önemli bir rol oynamakta ve bu durum, kişinin davranış ve tutumlarına yansyarak, sosyal etkileşimlerini biçimlendirmektedir. Kendilik algısı yüksek olan çalışanlarda ise bu durum, çalıştıkları ortamda daha özgüvenli, yetenekli, kararlı, sevilen ve başarılı şekilde algılanmalarını sağlayarak, onların işe olan tutkunluklarını olumlu yönde etkilemektedir. Çünkü çalışanların işe tutkunluğu; fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak iyi olmaya bağlı olduğu için kendilik algılarının da aynı şekilde yüksek olması gerektiği düşünülmektedir. Bu

sebeple ilgili literatür incelenerek iki değişken arasındaki ilişkinin olduğuna yönelik yapılan çalışmalar (Neck ve Milliman, 1994; Milliman ve diğ., 2003; Saks, 2011; Afsar ve Rehman, 2015) incelenmiştir. Bu çalışmada iş yoğunluğunun diğer sektörler ile kıyaslandığında yüksek olduğu imalat sektöründe çalışanların işe tutkun olmaları durumu kendilik algıları ile ilişkili olarak incelenmiştir. Çalışanın kendini değerlendirdiğinde olumlu ya da olumsuz bir bakış açısına sahip olmasının tutkunluk davranışları üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

1. İşe Tutkunluk

İşe tutkunluk kavramı, çalışırken tatmin edici ve pozitif bir ruh hali olarak tanımlanmakta (Schaufeli ve diğ., 2002) ve sosyoloji, psikoloji, işletme ve insan kaynakları yönetimi gibi alanlarda incelenmektedir. İşe tutkunluk, Kahn (1990)'ın psikolojik koşullar teorisine dayanmakta ve bireylerin fiziksel olarak kendini işe katmasını, zihinsel olarak canlı ve yaratıcı davranmasını, çalışırken inançlarını ve değerlerini, diğer kişilerle empati kurarak bireysel ilişkilerini, düşüncelerini ve hislerini yansıtmalarını ifade etmektedir. Ayrıca işe tutkunluğa dair dört yaklaşımın olduğu görülmektedir (Schaufeli, 2013). Bunlar; ihtiyaçları tatmin etme yaklaşımı, tatmin-bağlılık yaklaşımı, tükenmişliğin karşıt savı yaklaşımı ve çok boyutlu yaklaşımdır. Bu yaklaşımlar incelendiğinde işe tutkunluğun, koşula bağlı, motive edici ve kişinin kendi kapasitesini ortaya çıkarmaya yarayan tatmin edici iş ile ilgili psikolojik bir durum olduğu görülmektedir. Buna göre işe tutkunluk, kişinin kendi kaynaklarını kullanarak, sosyal ve örgütsel psikolojik ihtiyaçlarını karşılaması ve kendini duygusal, zihinsel ve fiziksel olarak işine adanması ile oluşmaktadır (Başoda, 2017: 71).

İşe tutkunluk kavramı ile ilgili literatür incelendiğinde, bu kavrama yönelik yaklaşımların ortak yönü olarak, işletmenin ekonomik ve sosyo-duygusal kaynaklarına bağlılığı görülmektedir (Saks, 2006). İşe tutkunluk kavramının temelinde çalışan memnuniyeti yatar (Meriç ve Babur, 2020). İşe tutkunluk kavramı, duygusal, bilişsel ve davranışsal bileşenlerden oluşmaktadır (Zigarmi ve diğ., 2009). *Duygusal yönü*, kendini verme, tatmin, istek ve olumlu zihinsel durum gibi duygulara odaklanmaktadır. *Bilişsel yönü*, gerçekleştirilen işin ya da işletmenin çalışanların ihtiyaçlarını tatmin etme yetenekleri hakkındaki bilişsel yargısını ifade etmektedir. *Davranışsal yönü ise*, isteğe bağlı çaba, tatmin, verimlilik, olumlu sosyal davranışlar ve proaktif davranışlardan oluşmaktadır. İşe tutkunluk bileşenlerin ortak yönü, fiziksel enerji (canlılık), duygusal (adanmışlık) ve zihinsel (odaklanma) güçlerin kullanımınıdır (Albrecht ve diğ., 2015).

İşe tutkunluk kavramı; canlılık, adanmışlık, odaklanma boyutlarından oluşmaktadır (Schaufeli ve diğ., 2002: 74). *Canlılık*, çalışırken yüksek düzeydeki enerji ve zihinsel dayanıklılığı, tüm çabayı işe adama isteğini ve zorluklar karşısında oluşan dayanıklılık olarak tanımlanmaktadır (Bakker ve diğ. 2012). Çalışma ortamında canlılık özelliğine sahip olan çalışanlar, diğer kişilerin enerjilerini de olumlu olarak artırmaktadırlar. *Adanmışlık*, işe önem vermeyi, istekli olmayı, işle gurur duymayı ve kişisel kapasitesini iyi kullanarak işte başarıya ulaşmayı elde etmektir. Bu kişiler, işleriyle aralarında duygusal bir bağ kurarak, mücadeleyi kendilerini geliştirici bir unsur olarak görmektedir (Othman ve Nasurdin, 2013). *Odaklanma ise*, zaman içerisinde kişinin işten ayrılmakta zorlanma durumları ile bütün düşünceyi ve gücü işte toplamayı ve işe tamamen bağlanma sonucunda başka bir şeyle ilgisini kesip sadece işe yoğunlaşmayı ifade etmektedir. Ayrıca kişinin çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamadan işini mutlu ve özverili şekilde yapmasıdır (Lin, 2010).

İşe tutkunluk kavramı, İş Talepleri-Kaynakları Modeli'nin önemli bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Bu modele göre iş talepleri; sosyal, fiziksel, duygusal, bilişsel ve örgütsel yönleri bulunan çalışanların fiziksel ya da zihinsel çabasını gerektiren unsurlardır (Demerouti ve diğ., 2015). İş kaynakları ise, iş hedeflerine ulaşmak, iş taleplerini azaltmak, kişisel gelişmeyi teşvik etmek ve çalışanları tükenmişlikten korumak için işin fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel unsurları olmaktadır (Mijakoski ve diğ., 2015). Kişilerin sahip oldukları psikolojik sermaye ve örgütsel kaynaklar, işe tutkunluklarını artırmaktadır (Şahin ve Çankır, 2019: 207). Diğer bir ifade ile çalışanlar arasında bir ayırım gözetmeden ilişkilerin geliştirilmesi ve çalışanların onuruna, kişiliğine, kültürel değerlerine, hak ve sorumluluklarına saygılı davranılması işe tutkunluğu artırır (Güllüce, Bozkurt ve Meriç, 2017: 41).

Hewitt (2017)'in Global Çalışan Tutkunluğu Raporu'nda işe tutkunluğun anahtar unsurları şu şekilde yer almaktadır: *Marka*; Kurum itibarı, kurumsal sosyal sorumluluk. *Liderlik*; Üst düzey yöneticiler. *Performans*; Kariyer fırsatları, eğitim ve gelişim, performans yönetimi, ödüller ve ün. *Çalışma*; İşbirliği, güçlendirme, özerklik ve iş tanımları. *Temel Gereklilikler*; Ücret, iş güvencesi, güvenlik, çalışma iklimi ve iş hayat dengesi. *Örgüt Uygulamaları*; İletişim, müşteri odaklılık, altyapı, demografik çeşitlilik, beceri ve istihdamdır.

2. Kendilik Algısı

Kendilik algısı, kişilerin kendisi hakkında sahip olduğu inançların toplamı ya da diğer bir ifadeyle "ben kimim?" sorusuna verdiği yanıt olarak ifade edilmektedir (Karşlı, 2008). Olumlu kendilik algısına sahip kişilerin karşılaştıkları koşullarla sağlıklı şekilde baş edebildikleri, olumsuz kendilik algısına sahip kişilerin ise, kendilik algularına yönelik net bir bakışlarının olmadığı, kendilik değerlerini yükseltmede zorluk yaşadıkları öne sürülmektedir (Josephs ve diğ., 2003). Genellikle kişinin kendisini nasıl algıladığı büyük oranda davranışlarını, tutumlarını ve işyerindeki sosyal etkileşimlerini etkilemektedir (Akça ve diğ., 2011).

Kişiler, başkalarının gerçekleştirdiği performanslar doğrultusunda kendilerini onlarla karşılaştırarak kendileri hakkında genel bir düşünce elde etmektedir. Bu durum bir sosyal karşılaştırma şeklinde değerlendirilmektedir (Gilbert ve diğ., 1995). Sosyal Karşılaştırma Ölçeği (SKÖ)'nden yararlanarak hazırlanan kişilerin kendilik algılarının belirlenmesine dair 18 tane boyut bulunmaktadır. Bunlar; Yeterlilik (yetersiz-yeterli), beceri (beceriksiz-becerikli), başarı (başarısız-başarılı), sevilme (sevilmeyen biri-sevilen biri), sosyal durum (içedönük-dışadönük), yalnızlık durumu (yalnız-yalnız olmayan), tercih edilme (dışta bırakılmış-kabul edilmiş), sabır (sabırsız-sabırlı), hoşgörü (hoşgörüsüz-hoşgörülü), itaat durumu (söyleneni yapan-insiyatif sahibi), cesaret (korkak-cesur), atılganlık (çekingen-atılgan), düzen (dağınık-düzenli), aktiflik (pasif-aktif), kararlılık (kararsız-kararlı), sempati şekli (antipatik-sempatik) ve hak arama şekli (boyun eğici- hakkını arayıcı) olmaktadır.

Kendilik algısı, kişilerin birbirleriyle olan alguları ile birlikte değerlendirilmektedir. Çünkü kişiler, hem sosyal bir algılayıcı hem de sosyal algının bir hedefi gibi davranmakta ve kendilerini nasıl algıladıkları ile diğerleri tarafından nasıl algılandıkları iç içe geçerek, birbirlerini karşılıklı olarak etkilemektedir (Özen, 2014: 5). Kendilik algısının yüksek olması, kişinin içsel veya dışsal olmasıyla ve kontrol odağının içte veya dışta olmasıyla ilgili bir durum olmaktadır. Kontrol odağı içte olanlar, kendilerini gerçekleştirme konusunda daha cesur ve öz güven sahibi olurken, hareketlerinin

arkasındaki temel güdü kendilerine ait olmaktadır. Öte yandan kontrol odağı dışta olan kişilerin davranışlarının arkasında ise, dışsal baskılar veya dış çevrenin beklentileri yer almaktadır (Tutar ve diğ., 2009: 491). Bu sebeple kendilik algısı yüksek kişilerin çevresiyle iletişim ve etkileşim kurmada daha başarılı olduğu görülmektedir.

3. İşe Tutkunluk ve Kendilik Algısı İlişkisi

Örgütler, çalışanların ihtiyaçlarını, değerlerini, amaçlarını, anlamlarını ve sosyal ilişkilerini manevi düzeyde önemseydiğinde onları görev çağrısının ötesine geçmeye motive etmektedir (Rego ve Cunha, 2008). Çünkü çalışanların kendilik algıları ve örgüt tarafından da nasıl algılandıkları önem taşımaktadır. Çalışanların örgüt ile olan uyumu, kişilerin değerleri ve örgütsel değerleri arasındaki algılanan uyumu şeklinde ifade edilmektedir (Hoffman ve Woehr, 2006). Algılanan değer uyumu yaklaşımında, değerler hem kişilerin hem de kuruluşların temel ve kalıcı özellikleri olmakta ve araştırmacılar insanların örgütsel yaşamlarını nasıl anlamlandırdıklarını ve özellikle de uyum veya uyumsuzluk duygularının zaman içinde nasıl oluştuğunu ve değiştiğini anlamaya çalışırlar. Algılanan uyumun epistemolojik eğilimi ise, bilginin insanların zihninde nasıl inşa edildiği ve diğerleri ile olan sosyal etkileşimlerinden etkilendiği yönündedir (Kristof-Brown ve Billsberry, 2013).

Çalışanların işe tutkunluğu, kişinin örgüte karşı tutumuyla ilgili olarak, örgütsel süreçleri ve çalışma ortamlarını şekillendirme arzusuyla bir iş rolüne aktif yönelimi olmaktadır. Bu aktif yönelim özerkliği ve görev motivasyonunu arttırmakta ve iş rollerindeki yaratıcı davranışları sergilemelerine sebep olmaktadır (Jung ve diğ., 2003). Ayrıca kendilerini organizasyonun önemli, değerli ve anlamlı üyeleri olarak gören çalışanlarının daha yüksek seviyede ihtiyari davranışlarla karşılık vermeleri muhtemeldir. İşe tutkun bir çalışan, zorlu hedefleri kabul edip, örgüt içerisinde maksatlı bir varlık sürdürmek için olumlu değişiklikler başlatarak, işyerinde bir fark yaratmaya çalışmakta ve iyi bir geleceğe ulaşmak için iş performansını artırmaktadır. May ve diğ. (2004)'e göre, çalışanların kendilik algısı ile işi arasındaki algıladıkları uyum onların işe tutkunluğunu arttırmaktadır. İş ve kendilik bilinci uyumu ile işe tutkunluk arasındaki bu bağlantıyı çalışanların gerçekleştirdikleri işte buldukları anlam sağlamaktadır. Kişilerin yaptıkları işte bir anlam bulabilmesi önemli bir psikolojik durum olurken, anlamlılık duygusu iç kaynaklı güdülenmeyle ilişkilidir. Örneğin, çalışma faaliyeti kişilerin idealleri ile uyumluysa kişi çalışmasını anlamlı bulur. Bu açıdan bakıldığında, işi ile kendilik bilinci arasında uyum bulunan çalışanlar için yapılan iş, onların değerlerini ve inançlarını bir başka deyişle kendilerini ifade etmeleri için bir fırsat oluşturmaktadır. Öte yandan kişiler yapıları gereği kendilerini ifade etme ve yaratıcılıklarını kullanma ihtiyacını barındırmakta ve bu bakımdan kendilik bilincini ifade eden davranışları mümkün kılan bir iş aramaktadır. Çünkü çalışanlar değerleri, inançları ve yaratıcılıkları ile kendilerini ifade etme şansı buldukları bir işte daha tutkulu bir şekilde çalışmaktadırlar (Turgut, 2010: 73).

Çalışanların kendilik algısını oluşturan tutum ve davranışları, işyeri maneviyatıyla ilişkili olmaktadır. İşyeri maneviyatı, çalışanların yaşamdaki nihai amaçlarını keşfedebilecekleri, çalışma arkadaşlarıyla ve çalışma ortamıyla ilişkili diğer kişilerle güçlü bağlantılar kurabilecekleri temel inançlar ile kurumun değerleri arasında bir uyum sağlamaktadır (Fagley ve Adler, 2012). Çünkü kişilerin kendilik algısı, sadece kendi davranışlarından şekillenmemekte, kişilerarası olguların ve ortam ile ilgili unsurların bu süreçte katkısı bulunmaktadır. İşe tutkunluk ise, işyeri maneviyatına ait

bir kavram olarak değerlendirilmekte ve çalışanların örgüte bağlılığı ve işe katılımı üzerindeki etkisini belirtmektedir. Bu sebeple çalışanların işe tutkunluğu ile kendilik algısı arasında bir ilişkinin olabileceği düşünülmektedir.

4. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın amacı, çalışanların işe tutkunluklarının onların kendilik algıları ile ilişkisini ölçmektir. İlgili literatür incelendiğinde, bu iki değişkenin birbirleriyle ilişkisinin olabileceği öngörülmüş ve bu doğrultuda gerekli ölçüm yöntemlerine başvurulmuştur. Günümüzdeki yoğun çalışma ortamı içerisindeki çalışanların işe tutkunluklarının belirlenmesi ve arttırılmaya çalışılması işletmeler açısından önem taşımaktadır. İşe tutkunluk ve kendilik algısı arasındaki ilişkinin tespiti işletmelerin bu konuda düzenleyici uygulamalar yapmasına yardımcı olmakta ve bu sebeple de literatüre katkısının olacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda araştırılmak üzere aşağıdaki sorular oluşturulmuştur.

- Araştırmaya katılanların işe tutkunluğu var mıdır? İşe tutkunluk seviyeleri ne şekildedir?
- Araştırmaya katılanların kendilik algılarına yaklaşımı nasıldır? En çok hangi yaklaşımı kullanmaktadır?
- Çalışanların işe tutkunluğu ve kendilik algıları demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?
- Çalışanların işe tutkunluk ile kendilik algıları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki var mıdır?

5. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma evrenini Düzce ilinde bulunan organize sanayi bölgesindeki imalat yapan işletmelerin çalışanları oluşturmaktadır. Kolayda örneklem yöntemi ile ulaşılan 206 kişi ise, çalışmanın birincil verilerinin elde edildiği örnekleme oluşturmıştır. Çalışanların işe tutkunluk seviyelerini ölçmek için Utrech Çalışmaya Tutkunluk (UWES-3) ölçeği kullanılmıştır. Schaufeli ve diğ. (2002) tarafından geliştirilen ve ilk yapıldığında 24 sorudan oluşmakta olan bu ölçek sonra yine Schaufeli ve diğ. (2008) tarafından sadeleştirilerek önce 17 soruya, sonra da 9 soruya indirilmiştir. Schaufeli ve diğ. (2017) yaptıkları son çalışmada ise Utrecht Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğini 3 maddeye düşürmüşlerdir (UWES-3) Bu ölçeğin beş ülkede geçerliliğini test etmişler ve ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı en düşük İspanya'da 0,77, en yüksek ise Japonya'da 0,85 olarak tespit etmişlerdir (Schaufeli ve diğ., 2017: 5). Çalışmaya tutkunluk ölçeği "dinçlik (canlılık)", "adanmışlık" ve "yoğunlaşma" boyutlarından oluşan üç faktörlü 5'li Likert tipte 9 ifade içermektedir. Çalışmaya tutkunluk ölçeğinin ifadeleri; "1=Hiçbir zaman", "2=Nadiren", "3=Bazen", "4=Çoğunlukla" ve "5=Her zaman" şeklinde derecelendirilmiştir.

Çalışanların kendilik algılarının ölçülmesi için Sosyal Karşılaştırma Ölçeği'nin (SKÖ) orijinal formu 5 madde halinde Gilbert ve diğ. (1991) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte kişilerin başkaları ile kıyaslandığında kendilerini nasıl algıladıkları değerlendirilmektedir. Türkiye uyarlaması Şahin ve diğ. (1993) tarafından gerçekleştirilmiş ve son formunda çift kutuplu 18 madde kullanılmıştır. Ölçek 1-6 arası Likert tipinde işaretlenmektedir ve puanlama buna göre yapılmaktadır. Yüksek puanlar olumlu benlik şemasına, düşük puanlar ise olumsuz benlik şemasına işaret etmektedir.

Çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, pozisyon, eğitim ve çalışma süresi gibi demografik özelliklerini belirlemek amacı ile ölçüm araçlarına kişisel bilgi formu eklenmiştir. Araştırmadaki verilerin istatistiksel analizleri SPSS paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışanların kendilik algıları ve işe tutkunluk seviyelerinin belirlenmesi için aritmetik ortalama ve standart sapması hesaplanmıştır. Ayrıca bu iki değişken arasındaki ilişkinin saptanması için korelasyon ve regresyon testleri kullanılmıştır.

6. Bulgular

İşe tutkunluk ile kendilik algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada araştırmaya katılan örneklemin genel özellikleri incelendiğinde; %80' i erkek, % 38' i evli, %60' 10 yıl ve üstü süredir çalışmakta, %48' i üniversite mezunu,%80' i 25-45 yaş aralığındadır. Araştırmaya katılanların statüleri incelendiğinde, %38' inin yönetim kademelerinde diğerlerinin ise üretim hattında çalıştıkları görülmektedir.

Verilerin analizinden önce normal dağılım gösterip göstermedikleri incelenmiş ve basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Tabachnick ve Fidell (2013), çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ve -1,5 değerleri arasında olduğu durumlarda dağılımın normal dağılım olarak kabul edilebileceğini belirtmektedir. İşe tutkunluk için çarpıklık değeri, -0,222; basıklık değeri ise, 0,157 dir. Kendilik algısı için ise çarpıklık değeri, -0,867; basıklık değeri ise, 0.337 dir. Bu sonuçlar veri seti için normal dağılıma yönelik analizlerin yapılabilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 1: Kendilik Algısı ve İşe Tutkunluk Değişkenlerine Yönelik Genel Eğilimler (Değişken ortalamaları)

| Değişken | Ortalama | St. Sapma | Anlamlılık(Alpha) |
|--|-------------|-------------|-------------------|
| 1. Kendilik Algısı | 4,58 | ,726 | 0.911 |
| 1.1. Yeterlilik/Yetersizlik | 4,66 | ,895 | 0.915 |
| 1.2. Beceriklilik/Beceriksizlik | 4,67 | 1,012 | 0.913 |
| 1.3 Başarılı/Başarısız | 4,68 | 1,005 | 0.914 |
| 1.4 Sevilme/Sevilmeme | 4,57 | 1,079 | 0.915 |
| 1.5 Dışa dönüklük /İçe Dönüklük | 4,35 | 1,141 | 0.916 |
| 1.6. Yalnız değil/Yalnız hissetmeme | 4,52 | 1,125 | 0.914 |
| 1.7. Kabul edilmişlik/ Dışta bırakılma | 4,51 | 1,163 | 0.913 |
| 1.8. Sabırlı/ Sabırsız | 4,46 | 1,212 | 0.917 |
| 1.9. Hoşgörülü/ Hoşgörüsüz | 4,50 | 1,205 | 0.914 |
| 1.10. İnisiyatif alan/ Söyleneni yapan | 4,63 | 1,068 | 0.916 |
| 1.11. Cesur/ Korkak | 4,67 | 1,135 | 0.912 |
| 1.12.Kendine Güvenli/Güvensiz | 4,74 | 1,130 | 0.912 |
| 1.13. Atılgan/Çekingen | 4,53 | 1,208 | 0.913 |
| 1.14. Düzenli/Dağınık | 4,41 | 1,217 | 0.913 |
| 1.15. Aktif/Pasif | 4,61 | 1,146 | 0.912 |
| 1.16. Kararlı/Kararsız | 4,58 | 1,144 | 0.913 |
| 1.17. Sempatik/ Antipatik | 4,33 | 1,237 | 0.915 |
| 1.18. Haklarını arayıcı/Boyun eğici | 5,02 | 1,220 | 0.916 |

| | | | |
|-------------------------|-------------|-------------|--------------|
| 2. İşe Tutkunluk | 3,47 | ,725 | 0.919 |
| 2.1. Dinçlik | 3,51 | ,825 | 0.919 |
| 2.2. Adanmışlık | 3,50 | ,851 | 0.920 |
| 2.3. Yoğunlaşma | 3,40 | ,824 | 0.920 |

Araştırmaya katılanların kendilik algısını ve işe olan tutkunluklarını belirlemeye yönelik olarak yapılan frekans analizi sonucunda, örneklem içinde yer alan çalışanların kendilik algılarının pozitif yönlü olduğu görülmüştür. Aynı zamanda işe tutkunlukları da orta derecenin biraz üstündedir. Kendilik algısı olumsuzdan olumluya doğru artan bir şekilde 6' lı ölçek ile değerlendirilmiştir. 6 ya yaklaştıkça kendilik algısı olumluya doğru daha çok yaklaşmaktadır. Örneğin bu boyutta yer alan hak arama alt boyutu en yüksek değere sahiptir (5.02). Araştırmaya katılanların boyun eğici değil hak arayıcı yönlü davrandıkları görülmüştür. Kendilik algısı değişkeninin en düşük değere sahip alt boyutu sempatik değildir. Bu boyutta 6 dereceli bir ölçekte 4.33 tür ve antipatik olmaktan uzak sempatik olma yönlüdür. Kendilik algısını oluşturan diğer alt boyutların da 4.50' den büyük olduğu görülmektedir. Kısaca araştırmaya katılanlar kendilerini değerlendirdiğinde, kendileri hakkında olumlu güçlü duygulara sahiptirler. Kendilerini başarılı, hoşgörülü, sevilen, aktif, cesur ve sabırlı gibi özellikler ile nitelendirmektedirler. Adanmışlık boyutunda ise ortalamalar birbirine yakındır ve ortanın üstündedir. 5 dereceli bir ölçekte 3.50 gibi bir oran ile işlerine adanmışlık sergiledikleri görülmektedir.

Tablo 2: Kendilik Algısı ve İşe Adanmışlık Arasındaki İlişki

| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--------------------|---------------------------------------|----------------|----------------|----------------|---|
| 1. Kendilik algısı | Pearson Korelasyon Sig. (2-tailed) | | | | |
| 2. Dinçlik | Pearson Korelasyon Sig. (2-tailed) | ,239** ,001 | 1 | | |
| 3. Adanmışlık | Pearson Korelasyon Sig. (2-tailed) | ,176* ,011 | ,658** ,000 | 1 | |
| 4. Yoğunlaşma | Pearson Korelasyon Sig. (2-tailed) | ,200** ,004 | ,638** ,000 | ,608** ,000 | 1 |

** Korelasyon anlamlılığı 0.01 seviyesi (2-tailed). * Korelasyon anlamlılığı 0.05 seviyesi (2-tailed).

Kişinin kendilik algısının işe adanmışlığı ile ilişkili olabileceği yönlü geliştirilen araştırma sorusu kapsamında yapılan korelasyon analizi sonucunda bu iki değişkenin birbiri ile anlamlı ilişkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kendilik algısının işe adanmışlığın dinçlik boyutu adanmışlık boyutu ve yoğunlaşma boyutu ile pozitif yönlü, anlamlı, düşük ilişkisinin olduğu görülmektedir. Örneklem kendilik algısının pozitif olduğu sonucundan hareket ile pozitif kendilik algısı çalışanların işe adanmışlıkları da pozitif yönlü olarak değiştirebilmektedir.

Tablo 3. Kendilik Algısı ile İşe Tutkunluk Arasındaki Regresyon

| Model | | St. Olmayan Katsayılar | | St.Katsayılar | | Sig. |
|--|------------------------|------------------------|-----------|---------------|-------|------|
| | | B | Std. Hata | Beta | t | |
| 1 | (Sabit) | 2,392 | ,315 | | 7,592 | ,000 |
| | Kendilik Algısı | ,235 | ,068 | ,236 | 3,461 | ,001 |
| a. Bağımlı Değişken: İşe Tutkunluk Düzeltilmiş R Kare:0,050, Durbin Watson: 1.203, F: 11.981 | | | | | | |

Çalışanların kendilik algıları ile işe tutkunlukları arasındaki regresyonu belirlemek amacı ile yapılan doğrusal regresyon analizi sonucunda bu iki değişken arasında öncelikle doğrudan bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Değişkenler arasında otokorelasyonun olmadığı (Durbin Watson, 1.2) tespit edilmiştir. Kendilik algısının işe tutkunluğu anlamlı olarak açıkladığı görülmüştür. Pozitif yönlü olan bu açıklama Beta değeri kapsamında %23 dür. Sonuç olarak, çalışanların işe tutkun olmalarında kendilik algılarının olumlu yönde olması belirleyici bir unsurdur. Aşağıda işe tutkunluğu oluşturan üç boyutun tek tek kendilik algısı ile olan etkileşimi incelenmiştir.

Tablo 4: Kendilik Algısı ile İşe Tutkunluğun Adanmışlık Boyutu Arasındaki Regresyon

| Model | | St. Olmayan Katsayılar | | St.Katsayılar | | Sig. |
|--|------------------------|------------------------|-----------|---------------|-------|------|
| | | B | Std. Hata | Beta | T | |
| 1 | (Sabit) | 2,554 | ,375 | | 6,818 | ,000 |
| | Kendilik Algısı | ,207 | ,081 | ,176 | 2,560 | ,011 |
| a. Bağımlı Değişken: Adanmışlık Düzeltilmiş R Kare:0,026, Durbin Watson: 1.258, F: 6.552 | | | | | | |

İşe tutkunluğu oluşturan kişinin işine adanmasını ve işi ile bütünleşmesini vurgulayan adanmışlık boyutu ile kendilik arasındaki regresyon modeli anlamlıdır (sig:0.011<0.05). Kendilik algısı, adanmışlığı %17 lik bir oran ile açıklamaktadır. Kendilik algısında ortaya çıkan bu orandaki bir değişim adanmışlık davranışı sergilemeyi de aynı oranda etkileyebilmektedir.

Tablo 5: Kendilik Algısı ile İşe Tutkunluğun Dinçlik Boyutu Arasındaki Regresyon

| Model | | St. Olmayan Katsayılar | | St.Katsayılar | | Sig. |
|--|------------------------|------------------------|-----------|---------------|-------|------|
| | | B | Std. Hata | Beta | T | |
| 1 | (Sabit) | 2,264 | ,358 | | 6,317 | ,000 |
| | Kendilik Algısı | ,272 | ,077 | ,239 | 3,516 | ,001 |
| a. Bağımlı Değişken: Dinçlik Düzeltilmiş R Kare:0,057, Durbin Watson: 1.466, F: 12.363 | | | | | | |

Çalışanın sahip olduğu kendilik algısı işe tutkunluğun dinçlik olma ve işinde enerji ile aktif çalışma davranışlarını anlamlı olarak açıklamaktadır. Bu kapsamdaki model anlamlıdır (sig:0.001<0.05). Kendilik algısı, işe tutkunluğun dinçlik boyutunu %23 oranında açıklamaktadır.

Tablo 6: Kendilik Algısı ile İşe Tutkunluğun Yoğunlaşma Boyutu Arasındaki Regresyon

| Model | | St. Olmayan Katsayılar | | St.Katsayılar | | |
|-------|------------------------|------------------------|-----------|---------------|-------|------|
| | | B | Std. Hata | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Sabit) | 2,359 | ,361 | | 6,531 | ,000 |
| | Kendilik Algısı | ,227 | ,078 | ,200 | 2,916 | ,004 |

a. **Bağımlı Değişken:** Yoğunlaşma
Düzeltilmiş R Kare:0,035, Durbin Watson: 1.320, F: 8.504

İşe tutkunluğun yoğunlaşma boyutunun kendilik algısı değişkeni tarafından açıklanması ile ilgili model anlamlıdır (sig:0.014<0.05). İşe yoğunlaşma kendilik algısı tarafından %20 oranında açıklanmaktadır.

Tablo 7: Kendilik Algısının Demografik Özelliklere Göre Farklılığı

| | Değişken | Ortalama | Anlamlılık | Fark |
|--------------------|------------------------|----------|------------|------|
| Cinsiyet | Kadın | 4.54 | 0,693 | Yok |
| | Erkek | 4.59 | | |
| Medeni Durum | Evli | 4.57 | 0.847 | Yok |
| | Bekar | 4.59 | | |
| Çalışılan Pozisyon | Tepe yönetici | 4.90 | 0.064 | Yok |
| | Yönetici(Üretim hattı) | 4.43 | | |
| | Diğer idari çalışanlar | 4.52 | | |
| Yaş | 25 yaş ve altı | 4.59 | 0,679 | Yok |
| | 26-35 yaş aralığı | 4.53 | | |
| | 36-45 yaş aralığı | 4.66 | | |
| | 46 ve üstü yaş | 4.72 | | |
| Eğitim | İlköğretim | 4.45 | 0.091 | Yok |
| | Lise | 4.44 | | |
| | Ön lisans | 4.76 | | |
| | Lisans ve üstü | 4.67 | | |
| Çalışma süresi | 0-5 yıl arası | 4.50 | 0.314 | Yok |
| | 6-10 yıl arası | 4.58 | | |
| | 11-15yıl arası | 4.67 | | |
| | 16 yıl ve üstü | 4.83 | | |

Kendilik algısının araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği ile ilgili yapılan bağımsız grup T- Testi ve tek yönlü varyans analizleri (anova) sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna

ulaşmıştır. Araştırmaya katılanların kendilik algıları, demografik özelliklerinden bağımsız olarak orta derecenin üstündedir.

Tablo 8: İşe Tutkunluğun Demografik Özelliklere Göre Farklılığı

| | Değişken | Ortalama | Anlamlılık | Fark |
|--------------------|------------------------|-----------------|-------------------|-------------|
| Cinsiyet | Kadın | 3.43 | 0,664 | Yok |
| | Erkek | 3.48 | | |
| Medeni Durum | Evli | 3.50 | 0.461 | Yok |
| | Bekar | 3.43 | | |
| Çalışılan Pozisyon | Tepe yönetici | 3.86 | 0.002 | Var |
| | Yönetici(Üretim hattı) | 3.23 | | |
| | Diğer idari çalışanlar | 3.56 | | |
| Yaş | 25 yaş ve altı | 3.50 | 0,050 | Var |
| | 26-35 yaş aralığı | 3.38 | | |
| | 36-45 yaş aralığı | 3.56 | | |
| | 46 ve üstü yaş | 3.99 | | |
| Eğitim | İlköğretim | 3.33 | 0.023 | Var |
| | Lise | 3.31 | | |
| | Ön lisans | 3.60 | | |
| | Lisans ve üstü | 3.68 | | |
| Çalışma süresi | 0-5 yıl arası | 3.31 | 0.002 | Var |
| | 6-10 yıl arası | 3.38 | | |
| | 11-15yıl arası | 3.77 | | |
| | 16 yıl ve üstü | 3.85 | | |

İşe tutkunluğun, araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği ile ilgili yapılan bağımsız grup T- Testi ve tek yönlü varyans analizleri (anova) sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet ve medeni durum dışındaki değişkenlere göre işe tutkunluk, farklılık göstermektedir. Çalışılan pozisyon üretim hattında yönetici olanların tutkunluğu, diğer gruplardan düşüktür. Üretim hattında yer alan yöneticilerin iş yoğunluğunun daha fazla olması ve özellikle yaptıkları işlerin doğrudan iş ve bu işi yapan bireylerle yakın temas ile gerçekleşiyor olması işlerine olan tutkunluğu azalmıştır denilebilir. 26-35 yaş aralığında yer alan çalışanların tutkunluğu da diğer gruplardan düşüktür. Özellikle yaşlarının yeni iş aramaya elverişliliği bu konuda etken olmuş olabilir. İşletmede aradığını bulamama gibi nedenlerde bunda etkili olabilir. İlkokul ve lise eğitime sahip çalışanların işe tutkunluğu da diğer gruplardan düşüktür. Eğitimle birlikte artan statü ve diğer kazanımlardaki artış bu grubu diğerlerinden farklılaşmış olabilir. Düşük eğitime sahip kişilerin işletmeden kazanımları daha düşük olabilir ve aynı zamanda yaptıkları iş ile ilgili yükleri fazla olabilir. Çalışma süresi en düşük grup olan 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip grubun işe tutkunluğu da diğer gruplardan düşüktür. Bu grupta yer alanlar tam manası ile işletmeye ait hissetme ve işletmeyi benimseme anlamında zayıf bir eğilime sahiptirler.

SONUÇ

İşletmelerin, çalışanlarını en önemli stratejik kaynak olarak görmeye başlaması ile birlikte bu kaynağın yeteneklerini işletmesi için uzun vadede kullanabiliyor olmasını sağlamaya yönelik çabalar daha önem kazanmıştır. Yetenekli iş gücünü işletmede tutabilmek adına yürütülen çalışmalarda birçok farklı değişken üzerinde durulmaktadır. Çalışma koşullarından, iş yüküne; iletişimden, eğitime kadar birçok konu işe tutkunluğu etkilemesi açısından incelenmektedir. Bu çalışmada işe adanmışlığa etki eden dışsal faktörlerden farklı olarak, bireyin kendisinden ve kendisine yönelik değerlendirmelerinden hareket edilerek işe tutkunlukta belirleyici etkisi olacağı var sayılan kendilik algısı faktörü incelenmiştir. Çalışanların işe tutkunlukları ve kendilik algıları öncelikli olarak incelenmiş ve ardından bu değişkenlerin hem demografik özellikler açısından değişim gösterip göstermeyeceği hem de bu iki değişken arasındaki ilişkiler araştırılmıştır.

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, araştırmaya katılanların kendilik algılarının olumlu olduğu görülmüştür. Negatif düşüncelerden pozitif düşüncelere doğru değişen ölçekte görüşlerini ifade eden katılımcılar negatiflikten uzaklaşmış ve pozitifliğe doğru kaymıştır. Kendilik algısı içinde en yüksek eğilim, hak arayıcı olma, kendine güven duyma ve kendini yeterli hissetme boyutlarında ortaya çıkmıştır. Ayrıca araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre kendilik algıları farklılık göstermemektedir. Araştırmaya katılan çalışanların işe tutkunlukları da orta derecenin üstündedir. Üç boyutta incelenen işe tutkunlukta yoğunlaşma boyutu diğer iki boyuttan biraz daha düşük olarak ortaya çıkmıştır; ancak işe adanmışlık genel olarak değerlendirildiğinde düşük değildir. Cinsiyet ve medeni durum değişkenleri hariç araştırmaya katılanların işe tutkunlukları demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir. Bu farklar incelendiğinde, çalışma süresi diğerlerinden az olanların, üretim hattında çalışan yöneticilerin ve eğitimi diğer gruplardan düşük olanların işe tutkunlukları daha düşüktür. Bu sonuç değerlendirildiğinde işe bağlılığını tam oluşturamamış ve iş yoğunluğunun diğer bölümlere göre çok olduğu ve görece daha düşük nitelik gerektiren işlerde çalışanların işe tutkunluğu düşüktür. Alternatif işlere kayma veya işten farlı gerekçeler ile ayrılma noktasındaki değerlendirmelerinde bu gruptakiler daha fazla risk alabilmektedir. Bu grup içindeki bireylerin mevcut işlerinden elde ettikleri kazanımlar diğerlerinden daha düşük olabilir. Aynı zamanda iş yükü ağırlığı da burada belirleyici olabilmektedir. İşverenlerin bu grup içinde yer alan ve işletme için vazgeçilmez niteliklere sahip çalışanların işe tutkunluk davranışlarını olumlu etkileyecek uygulamalara önem vermeleri gerekmektedir. Maddi ya da maddi olmayan ödüllendirmeler, görev tanımlarındaki düzenlemeler, iş yükü dağılımındaki düzenlemeler ile bu çalışanların işe tutkunluğu artırılabilir.

İşe tutkunluk ile kendilik algısı arasındaki ilişkileri incelemek için yapılan korelasyon analizi sonucunda bu iki değişken arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Birindeki artış diğer değişkeninde artışına neden olmaktadır. Ayrıca işe tutkunluğun çalışanın sahip olduğu kendilik algısı ile açıklanmasına yönelik yapılan regresyon analizine göre de, kendilik algısı işe tutkunluğu anlamlı olarak açıklamaktadır. Bu açıklayıcılık düşük olmak ile birlikte anlamlıdır. Bu sonuca göre çalışanların işe tutkunluklarında sahip oldukları kendilik algısı, olumlu yönde olurken belirleyici bir faktör olarak değerlendirilebilir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar ilgili literatür ile tutarlılık göstermektedir (May ve diğ., 2004; Turgut, 2010; Bal-Taştan, 2014; Başoda, 2017). Bu sebeple özellikle işe alımlarda veya terfilerde çalışanın kendini

değerlendirmesine yönelik kriterler ele alınabilir ve bu kritere yönelik insan kaynakları politikaları uygulanabilir.

Sonuç olarak, çalışanların kendine yönelik algılarının pozitif olması işe yönelik tutkunluğu etkileyebilmektedir. Bu sebeple kişinin kendi yeteneğine inanması, başarabilme gücünü kendinde duyacak güvene sahip olması, düzenli ve disiplinli çalışması, atak ve aktif olması, işbirliğine yatkın ve sempatik olması, cesur ve hakkını arayan bir birey olması için sahip olduğu kişilik kadar yönetimsel uygulamalarında belirleyici olduğu unutulmamalıdır. Çalışanlarına öz güveni ve yapabilirim deme cesaretini verecek destekleyici eğitim programlarının düzenlenmesi, yetenleri ile uyumlu görev tanımlarının yapılması, yönetime aktif katılma hakkının yöneticilerce tanınması ve nihayetinde yapılan hataların öğrenme odaklı fırsatlar olarak düşünülmesi önemli olacaktır. Tüm bu sayılanlara uygun örgüt ortamlarının varlığı bireyin kendine yönelik algısını olumlu olarak etkileyecek ve bu durum onun işe tutkunluğunu da olumlu yönde arttıracaktır. Bu çalışma kısıtlı bir örneklem ile Düzce ilinde imalat sanayinde yapılmıştır. İleride özellikle işi doğrudan müşteri olan çalışanları barındıran işlerde, hizmet sektöründe de benzer çalışmaların yapılması önerilmektedir. Her sektörün farklı özellikleri bulunmakta olup, bu özellikler çalışanların hem işe tutkunluklarını hem de kendilik algılarını birbirinden farklı şekilde etkileyeceği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Afsar, B. ve Rehman, M. (2015) *The Relationship Between Workplace Spirituality and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Perceived Person-Organization Fit*, **Journal of Management, Spirituality and Religion**, 12 (4), 329-353.
- Akça, F., Şahin, G. ve Vazgeçer, B. (2012) *Üniversite Öğrencilerinin Kendilik Algıları, Gestalt Temas Biçimleri Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, **Eğitim Fakültesi Dergisi**, 7 (1), 1-15.
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H. ve Saks, A. M. (2015) *Employee Engagement, Human Resource Management Practices and Competitive Advantage*, **Journal of Organizational Effectiveness, People and Performance**, 2 (1), 7-35.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., ve Lieke, L. (2012). *Work Engagement, Performance, and Active*
- Bakker, Arnold B., ve Albrecht S.. (2018). *Work Engagement: Current Trends. Career Development International*, 23 (1), 4-11.
- Bal- Taştan, S. (2014) *Örgüt İklimi ile Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirme Algısının Ara Değişken Olarak İncelenmesi ve Psikososyal Kaynakların Rolü: Kamu Kesim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 6 (1), 91-106.
- Başoda, A. (2017) *İşe Tutkunluk: Kavramsal Açından Bir İnceleme*, **Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 17, 71-98.

- Bozkurt, Ö. (2018) *Örgüt Tipinin İç Girişimcilik Eğilimi ve İşe Tutkunluk Davranışı ile İlişkisi, Araştırmalar Işığında Yönetimde Güncel Konular*, (Ed. Reyhanoglu, M). Nobel Akademik Yayıncılık, 1, 377-388.
- Demerouti, E., Bakker, A. B. ve Gevers, J. M. (2015) *Job Crafting and Extra-Role Behavior: The Role of Work Engagement and Flourishing*, **Journal of Vocational Behavior**, 91, 87-96.
- Fagley, N.S. ve Adler, M.G. (2012) *Appreciation: a Spiritual Path to Finding Value and Meaning in the Workplace*, **Journal of Management, Spirituality & Religion**, 9 (2), 167-187.
- Gander, M. J. ve Gardiner, H.W. (2001) **Çocuk ve Ergen Gelişimi.(4. Baskı)**, (Haz.: B.Onur). Ankara: İmge Kitabevi.
- Gilbert, D.T., Giesler, R. B. ve Morris, K. A. (1995) *When Comparisons Arise* **Journal of Personality and Social Psychology**, 69, 227-236.
- Gilbert, P., Allan, S. ve Trent, D. (1991) *A Social Comparison Scale: Psychometric Properties and Relationship to Psychopathology*, **Personality and Individual Differences**, 19 (3), 293-299.
- Güllüce, A. Ç., Bozkurt, Ö. ve Meriç, S. (2017) *Örgütsel Adalet Algısının İç Girişimci Davranışlar İle İlişkisi: Otel Yöneticilerine Yönelik Bir Araştırma*, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, 12(2), 39-50.
- Hewitt, A. (2017) *Trends in Global Employee Engagement: Global Anxiety Erodes Employee Engagement Gains*, Web: https://www.aon.com/engagement17/?utm_source=email&utm_medium=sotw&utm_campaign=empengage2017 (13.03.2020).
- Hoffman, B. J. ve Woehr, D. J. (2006) *A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes*, **Journal of Vocational Behavior**, 68, 389-399.
- Josephs, R. A., Bosson, J. K. ve Jacobs, C.G. (2003) *Self-esteem Maintenance Processes: Why Low Self-esteem May Be Resistant to Changes*, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 29, 920-933.
- Jung, D. I., Chow, C. ve Wu, A. (2003) *The Role of Transformational Leadership in Enhancing Organizational Innovation: Hypotheses and Some Preliminary Findings*, **The Leadership Quarterly**, 14 (4), 525-544.
- Kahn, W. (1990) *Psychological Conditions of Personel Enggement and Disengagement at Work*, **Academy of Management Journal**, 33, 692-724.
- Kahn, W. (1992) *To Be Fully There: Psychological Presence at Work*, **Human Relations**, 45, 321-349.
- Karşlı, E. (2008) **Kişilerarası Tarz, Kendilik Algısı, Öfke ve Psikosomatik Bozukluklar** (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara), [<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>]
- Kristof-Brown, A.L. ve Billsberry, J. (2013) *Organizational Fit: Key Issues and New Directions*. New York: Wiley.
- Learning: *The Role of Conscientiousness*, **Journal of Vocational Behavior**, 80 (2), 555-564.

- Lin, C. P. (2010) *Modeling Corporate Citizenship, Organizational Trust, and Work Engagement Based on Attachment Theory*, **Journal of Business Ethics**, 94 (4), 517-531.
- May, D.R., Gilson, R.L., ve Harter, L.M. (2004) *The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work*, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 77, 11-37.
- Meng, Y. S., Qi, S. H., ve Li, L. (2011). *A Study on The Impact of Hotel Leaders' Psychological Capital on Employee Engagement. Service Systems and Services Management (ICSSSM), 2011 8th International Conference*, 1-5.
- Meriç, S. ve Babur, Y. (2020) *Çalışan Memnuniyetine Etki Eden Faktörler: Otellere Yönelik Bir Araştırma*, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 19(74), 812-827.
- Mijakoski, D., Karadzinska-Bislimovska, J., Basarovska, V., Montgomery, A., Panagopoulou, E., Stoleski, S. ve Minov, J. (2015) *Burnout, Engagement, Andorganizational Culture: Differences Between Physicians and Nurses*, **Macedonian Journal of Medical Sciences**, 3 (3), 506.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J. ve Ferguson, J., (2003) *Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment*, **Journal of Organizational Change Management**, 16 (4), 426-447.
- Neck, C.P. ve Milliman, J. F., (1994) *Thought Self-Leadership: Finding Spiritual Fulfillment in Organizational Life*, **Journal of Managerial Psychology**, 9 (6), 9-16.
- Othman, N., ve Nasurdin, A. M. (2013) *Social Support and Work Engagement: A Study of Malaysian Nurses*. **Journal of Nursing Management**, 21(8), 1083-1090.
- Özen, Y. (2014) *Kendilik, Kendilik Algısı ve Kendilik Algısına Bağlı Psikosomatik Bozukluklara Sosyal Psikolojik Bir Bakış*, **Akademik Bakış Dergisi**, 40, 1-12.
- Özer-Topaloğlu, E., Sönmez, R. ve Yazgan, A. E. (2019) *Çalışmaya Tutkunluk ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerine*, **BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar**, 13 (1), 59-76.
- Rego, A. ve Cunha, M. P. (2008) *Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study*, **Journal of Organizational Change Management**, 21 (1), 53-75.
- Saks, A. M. (2006). *Antecedents and Cosequences of Employee Engagement*, **Journal of Managerial Psychology**, 21 (7), 600-19.
- Saks, A. M.. (2011) *Workplace Spirituality and Employee Engagement*, **Journal of Management, Spirituality & Religion**, 8 (4), 317-340.
- Schaufeli, W. B. (2013) *What is engagement?.* In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., ve Bakker, A. B. (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., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., ve De Witte, H. (2017). *An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries*. **European Journal of Psychological Assessment**.

- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., ve Van Rhenen, W. (2008) *Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of A Kind or Three Different Kinds of Employee Well- Being?*, **Journal of Applied Psychology**, 57 (2), 173-203.
- Şahin, N. H., Durak, A. ve Şahin, N. (1993) *Sosyal Karşılaştırma Ölçeği: Bilişsel-Davranışçı Terapilerde Değerlendirme*, Ankara Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Şahin, S. ve Çankır, B. (2018) *İş Tatmininin İş Performansına Etkisinde Çalışmaya Tutkunluğun Aracılık Rolü: Satış ve Pazarlama Sektöründe Bir Araştırma*, **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, (17. UİK Özel Sayısı), 389-402.
- Şahin, S. ve Çankır, B. (2019) *Sürdürülebilir Kalite Algısı ve İş Performansı: Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolü*, **Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 28 (3), 196-211.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell. L.S. (2013) **Using Multivariate Statistics** (sixth ed.) Pearson, Boston.
- Turgut, T. (2010) **Çalışmaya Tutkunluk. Kurumlarda İyilik De Var**, (Ed: İslamoğlu, G.), Nobel Yayıncılık, 1, 57-89.
- Tutar, H., Altınöz, M. ve Çakıroğlu, D. (2009) *İşgörenlerin Kendilik Algılarının Bireysel Özellikler Bakımından Değerlendirilmesi*, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 21, 489-496.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D. ve Diehl, J. (2009) *Beyond Engagement: Toward A Framework and Operational Definition for Employee Work Passion*, **Human Resource Development Review**, 8, 300-26.