

Çalışanların Öz Yeterliliklerinin ve Esenlik Algılarının İşe Adanmışlıklarına Etkisi: İlaç Sektörü Örneği†**

Deniz BAĞCIOĞLU

Öğr. Gör., Kafkas Üniversitesi, Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Y.O.,
erdogankaygin@hotmail.com

Erdoğan KAYGIN

Doç. Dr., Kafkas Üniversitesi ,İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
bagciogludeniz@gmail.com

Özet

Günümüzde firmalar yoğun bir rekabet ortamında faaliyet göstermekte ve faaliyetlerini en etkili şekilde yerine getirerek varlıklarını sürdürmeye gayret etmektedirler. Bu nedenle rekabet ortamını fırsata çevirebilmede sahip oldukları insan kaynağının kendi amaçları ve hedefleri ile uyumlu olması önemli bir rol oynamaktadır. Firma ile uyumlu olan çalışanlar öz yeterliliklerini güçlendirirler ve çalışma ortamında algıladığı esenlikle, kendilerini daha fazla işlerine adayabilirler. Bu düşünce doğrultusunda araştırmada çalışanların öz yeterliliklerinin ve iş yerindeki esenlik algılarının işe adanmışlıklarına olan etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla bir ilaç firmasında anket yapılmıştır. Ortaya çıkan sonuçlarda esenlik algısının işe adanmışlık üzerinde pozitif bir etkisi bulunduğu buna rağmen öz yeterlilik algısının işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öz yeterlilik, işe adanmışlık, esenlik, sağlık sektörü

The Effects Of Employees' Self-Efficacy and Perceived Well- Being On Job Engagement: Inpharmaceutical Industry Case

Abstract

Nowadays, companies have operated their businesses in very competitive conditions and they have tried to survive by operating them effectively. For this reason, in order to take advantage of the competitive conditions, the fact that

* Bu Çalışma Doç. Dr. Erdoğan Kaygın danışmanlığında “Çalışanların Öz yeterliliklerinin ve Esenlik Algılarının İşe Adanmışlıklarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

† Makale Geliş/Kabul Tarihi: 27.07.18/17.09.18 – Araştırma Makalesi

their human resources are compatible with their goals has played key role. Employees who congruous with companies' activities enhance their self-efficacy belief and can engage in their tasks owing to the fact that they perceive well-being in work place. In this respect, this study aims to detect the effect of self-efficacy and well-being of the workers on their commitment to work. For this purpose, a survey was applied on a pharmaceutical company. It was determined that self-efficacy perceptions did not have a significant effect on job commitment, although the results showed that the sense of well-being had a positive effect on job commitment.

Keywords: Self-efficacy, job engagement, well-being, healthcare sector

GİRİŞ

Kişilerin belli bir hedefi veya görevi gerçekleştirme kapasitesine olan inancı olarak ifade edilen öz yeterlilik kavramı, kişilerin nasıl düşündükleri, hissettikleri ve davrandıklarına ilişkin belirleyici bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Öz yeterlilik, yetenekli olmanın yanı sıra kişinin kendi potansiyeline güvenerek karşılaştığı bir durumla başa çıkmasına yardımcı olur. Bireyin öz yeterliliği, birbiriyle uyumlu olarak hareket eden ve değişen koşullara adapte olacak şekilde birden fazla alt yetenekten oluşmaktadır.

Yaşanan rekabetten dolayı, her düzeyde artan baskılar sonucunda işletmeler, çalışanları koordine etme, onları işe adapte etme, çalışanların iş tatminsizliğinin giderilmesi, zorluklarla mücadele etmesinin öğretilmesi gibi sorunlarla da karşı karşıya kalabilmektedir. Bu noktada çalışanın iş yerinde hissettiği esenlik önemli olmaktadır. Çünkü esenlik, yaşamın önem arz eden boyutları arasında denge ve uyumu içeren bütünsel bir olguyu kapsadığından, bireyin kendi kişisel gelişim potansiyellerini sürekli olarak gerçekleştirmesi ile sosyal, psikolojik, kültürel, çevresel, manevi ve fiziksel tüm kaynaklarını en iyi şekilde değerlendirmesini işaret eder. Esenlik, bireyin bütünsel bir sağlık anlayışına sahip olmasının yanında geleceğe yönelik beklentiler ve geçmişte yaşanan deneyimlerine yönelik algısını da kapsadığından istediği performansı sergilemesi için önemlidir.

İşletmelerin başarılı olmalarında önemli olan çalışanların örgütlerine bağlı olmaları, heyecan duymaları, farklılık yaratmak için çaba göstermeleri diğer bir ifadeyle işlerine adanmışlıklarıdır. İşe adanmışlıkta, bireylerin yapılan işi severek ve yüksek bir motivasyon ile yerine getirmesi beklenir. İşine adanan kişiler, kendilerinden ne beklendiğini bilir ve çalışma ortamlarındaki kişiler ile güçlü ilişkiler kurabilir. İşe adanmışlık seviyesi işletmelerin çalışanlarına sunduğu faydalar, yöneticilerin davranışları ve çalışanların karakteristik

farklılıklarına göre değişiklik gösterebilir. Adanmış çalışanlar psikolojik olarak katılımcı, sadece fiziksel olarak değil her anlamda işyerinde olan, hisseden, aidiyet duygusunu kazanmış ve kendisine sunulan role odaklanmış bireylerdir.

Önem arz ettiği düşünülen bu konular araştırma konusu yapılarak, çalışanlarının öz yeterliliklerinin ve esenlik algılarının işe adanmışlıklarına etkisinin olup olmadığının araştırılması amaçlanmıştır.

ÖZ YETERLİLİK

Öz-yeterlilik bireyin, kendi yaptığı işler ve karşılaşabileceği olaylar da göstereceği davranışı belirleyen inanış düzeyidir. Bireyden beklenen performansa göre kendi kaynaklarını kullanarak, duruma göre harekete geçme olarak da ifade edilebilir.

Öz yeterlilik “bireyin belirli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip, başarılı olarak yapabilme kapasitesine ilişkin kendine dönük algılayışı, yargısı ve inancıdır” (Bandura, 1986:18). “Kişilerin belirlenmiş performansa ulaşmak için gereken faaliyetleri düzenleyip uygulayabilme kapasiteleri üzerine yargıları” olarak tanımlanmaktadır (Pintrich, 2003:120). Öz-yeterlilik inanışları bireylerin düşüncelerini, karşılaşılan zorluklara göre kendilerini nasıl motive ettiklerini ve kişinin yaşamı boyunca vereceği kararların tercih sırasını da etkilemektedir (Bandura, 2002:269). Güçlü bir öz yeterlilik başarı ve iyi halinin oluşmasının yanı sıra kişisel gelişim ve becerilerin çeşitliliğini de sağlamaktadır (Yıldırım ve İlhan, 2010:302). Bireylerin yaşadığı başarılar öz-yeterlilik algısını yükseltirken, tekrarlanan başarısızlıkların ise öz-yeterlilik algısını düşürdüğüne ilişkin genel bir kanı olmasına rağmen, yaşanan başarı ya da başarısızlıkların öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisi, bu deneyimlerin nasıl oluşturulduğuna da bağlıdır (Baltacı, 2008:27). Carpenter (2007:1) geçmişte gösterilen performansa göre öz yeterliliğin şekillendiğini öne sürmektedir.

Öz yeterlilik inancı becerilerle ilgili bir ölçüt değildir; kişinin farklı koşullar altında sahip olduğu becerilerle neler yapabileceği ile ilgili inancıdır (Bolat, 2011:5). İnsanlar kendi deneyimlerinin yanı sıra, başkalarını gözlemleyerek de öz yeterlilik inancını geliştirmektedir. Özellikle belli bir alanda deneyimleri yoksa veya çok sınırlıysa insanlar başkalarının deneyimlerinden faydalanmaktadır (Kurbanoğlu, 2004:141). Gözlenen modelin performansında olumlu sonuçlar yaşaması, gözlemcinin de çabalayarak başarıya ulaşma beklentisini arttırmaktadır (Bandura, 1977:197). Öz-yeterlilik inanışları bireylerin düşüncelerini, karşılaşılan zorluklara göre kendilerini nasıl motive ettiklerini ve kişinin yaşamı boyunca vereceği kararların tercih sırasını da etkilemektedir.

(Bandura, 2002:269). İnsan, gerçekleştirdiği eylemlerin istediği sonuca ulaştığına inanmazsa hayattaki güçlüklerle başa çıkma ve bu güçlüklerle karşı reaksiyon göstermede isteksiz olabilir (Pekmezci, 2010:24).

ESENLIK

Türk Dil Kurumu'na göre Esenlik, "Esen olma durumu, sağlık, afiyet, sıhhat, selamet, hastalık karşıtı" olarak tanımlanmaktadır. İngilizce de ise bu kavram "wellness- well-being" olarak kullanılırken, yerli literatürde esenlik, iyi olma hali, zindelik, fiziksel uygunluk kelimelerine karşılık gelmektedir. Bu farklı kavramlar "esenlik" olarak Türkçeleştirmiş ve yapılan çoğu çalışmada bu şekilde kullanılmıştır (Karagözoğlu, 2005:10).

Mayers'e göre (1993:24) esenlik, "kişinin hayatını bir bütün olarak anlamlı kılan, beklentileri karşılanmış ve kendini memnuniyet hissi içerisinde görmesi" Church'e göre (2010), birey tarafından edinilen tecrübelerin kalitesini arttırmaya odaklanmış bir yaşam şekli, var olma durumudur (Deniz, 2017:22).

Günümüzde insan sağlığına bir bütün olarak bakılmakta ve buna da iyi oluş veya esenlik adı verilmektedir (Memnun, 2006:18). Esenlik ile sağlık birbiri ile bağlantılıdır ama aynı şey değildir. Esenlik zaman içinde devam eden bir süreçtir, sağlık ise sosyal, kültürel, davranışsal fenomenler tarafından etkilenmektedir. Esenlik yaşamın önem arz eden boyutları arasında denge ve uyumu içeren bütünsel bir olguyu kapsamaktadır. Bu sebeple esenlik, bireyin kendi kişisel gelişim potansiyellerini sürekli olarak gerçekleştirmesini ve sosyal, psikolojik, kültürel, çevresel, manevi ve fiziksel tüm kaynaklarını en iyi şekilde değerlendirmesini işaret etmektedir (Bourke ve Galdens, 2007:42).

Birçok araştırmacı esenlik ile ilgili farklı modeller ortaya koymaktadır. Gelişen sağlık anlayışının bütününe vurgu yaparak, esenliğin farklı boyutlarını araştırmışlardır. Bu çerçevede Adams'a (1995) göre; algılanan esenlik modeli bedensel, zihinsel ve ruhsal yapıyı ilgilendiren altı yaşamsal boyutta tutarlı ve dengeli büyümeyi esas almaktadır. Modele göre esenlik boyutları, duygusal, fiziksel, psikolojik, entelektüel, spirütüel (manevi) ve sosyal olmak üzere altı boyutu içermektedir (Memnun: 2006:12).

İŞE ADANMIŞLIK

İşe adanmışlık, bireyin kendini işine vermesi veya çalışırken zaman kavramını yitirdiğini ifade eden bir kavramdır (Gill, 2007:4). Coşku ve işinden gurur duyma hissi olarak tanımlanmasının yanında amaç yönlü davranışları garantileyen, yüksek düzeyde hareketlilik içeren ve amaçlara erişmek için

sürekli olarak gerektiren, içsel motivasyonun temel boyutlarına işaret eden bir kavram olarak tanımlanabilmektedir (Yavan, 2016:279). İşe adanmışlığı motivasyonel bir kavram olarak tanımlayan Kahn'a (1990) göre işe angaje olma, cezbolma "bireyin fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendini işe vermesi, işine sarılması" halini ifade etmektedir (Kahn, 1990:694). İşe adanmışlık, bireyin iş yerindeki içsel motivasyonunun bir göstergesi olup, aklın pozitif ve pratik haline odaklanmaktadır (Moster ve Rathbone, 2007:36). İşe adanmışlık üç boyutlu bir kavram içermektedir ve bu üç faktör Psikolojik bileşen, duygusal bileşen ve bilişsel bileşenden oluşmaktadır (Attridge, 2009:385).

Mesleki veya mesleğe adanmışlık, bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini anlamasıdır. Örgüte adanmışlıktan farklı olarak mesleğe adanmışlık, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır. İş veya örgüte karşı hissedilen duygulardan çok daha sağlamdır (Karagöz, 2007:7).

Adanmışlığın tanımı tam olarak yapılamadığı için, iş, çalışanlar ve örgüt ile ilgili çeşitli kavramların karıştırılmasına ve birbirleri yerine kullanılmasına neden olabilir (Karagöz, 2007: 18). Adanmışlık kavramı, örgütsel yönetimin önemli bir performans belirleyicisi olarak kullanılabilir (Simpson, 2008:1). Adanmışlık etkili bir bilişsel durumu ifade eder, belirli bir olaya, bireye veya davranışa odaklı değildir (Gill, 2007: 3). Araştırmalara göre adanmış çalışanlar, psikolojik olarak örgütlerine bağlı, her gün örgüt içerisinde heyecan dolu, yeni ve farklı yol arayışına giren çalışanlar olarak tanımlanmıştır. Adanmış çalışanlar, örgüt içerisinde farklılık yaratacaklarına inanırlar, bilgi ve yeteneklerine güvenirlir ve bunların performans için belirleyici bir güç olduğunu düşünürler (Esen, 2011:377).

ARAŞTIRMANIN TASARIMI

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacını çalışanlarının öz yeterliliklerinin ve iş yerindeki esenlik algılarının işe adanmışlığa etkisini belirlemek oluşturmaktadır.

Araştırmanın Hipotezleri

Günümüzde işletmeler çalışanların proaktif davranmasını, ekip arkadaşları ile işbirliği içinde ve uyumlu olmalarını, sorumluluk almalarını ve şirket hedeflerine ulaşmak için üstün bir performans göstermelerini beklemektedir.

Öz yeterliliği, bir eylemi başarıyla yapmak için gösterilen performans düzeyi ile tanımlarsak, bireylerin kişisel yeteneklerine ilişkin kararları ruh halini de etkilemektedir. Pozitif ruh hali, algılanan öz yeterliliği artırırken, umutsuz ruh hali azaltmaktadır (Bandura, 1994:71). Öz-yeterlik inancı “davranışların ve davranış değişikliklerinin ana belirleyicisi olarak tanımlanmaktadır. Bandura’nın çalışmaları, kişinin becerileri konusundaki inançlarının sadece davranışlarını değil, motivasyonunu ve başarısını da etkilediğini ortaya koymaktadır” (Henson, 2001:3). Bu nedenle bireyin bir işi gerçekleştirmesi için bilgi birikimi, deneyimi, olaya bakış açısı, inancı ve ruh hali önem arz etmektedir.

Durmaz ve Ören’in yaptığı çalışma sonucunda yüksek öz yeterliliğin hem iş performansında ve verimlilikte artışa sebep olduğu hem de çalışma hayatında zaman zaman ortaya çıkan kaygı ve stres gibi olumsuz düşünceleri engellediği görülmüştür (Durmaz ve Ören, 2017:117). İşletmeler, işlerine ve örgütlerine güçlü bir şekilde bağlı olan, enerjisi adanmışlığı ve motivasyonu yüksek çalışanlara sahip olmayı istemektedir.

İşe adanmış çalışanlar genellikle mutluluk, sevinç, heves gibi pozitif duygulara sahiptirler ve sağlık durumları iyidir. Kendi kişisel ve iş kaynaklarını yaratırlar ve bu özellikleri başka çalışanlara da aktarırlar. Bal’ın çalışmasında işe adanma ve esenlik arasındaki ilişki incelenmiş, işe adanma düzeyi arttıkça çalışanların kendilerini daha iyi hissettikleri ve olumsuz duyguları daha az yaşadıkları sonucuna varılmıştır (Bal, 2009:123). İşe adanmanın sahip olduğu nitelikler göz önünde bulundurulduğunda çalışanların öz yeterlilikleri ve esenlikleri arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu düşüncelerin olgunlaştırdığı perspektifle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Öz Yeterliliğin İşe Adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: İş yerinde Esenlik Algısının İşe Adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Bu çalışmanın ana kütesini, ilaç sektöründe faaliyet gösteren bir şirkette tıbbi satış temsilcileri oluşturmuştur. Araştırma evrenini 420 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma evreninden %95’lik güvenilirlik sınırları içerisinde, %5’lik bir hata payı öngörülerek seçilecek örneklem büyüklüğü 201 olarak hesaplanmıştır (<http://www.surveysystem.com/sscale.htm>). Örneklem büyüklüğü 201 olarak hesaplanmasına rağmen, örneklem yeter sayısının altına düşmemek ve ana kütleyle daha yüksek bir düzeyde temsil ederek daha sağlıklı sonuçlara

ulaşabilmek düşüncesiyle, toplam 300 anket dağıtılmış, 225 anket geri dönmüş ve hatalı ve eksik doldurmalarından dolayı 208 anket değerlendirmeye alınmıştır. Anket, örneğimizi oluşturan ilaç firmasının çalışanları tarafından değerlendirilmiştir.

Araştırmada kullanılan ankette dört bölüm bulunmaktadır. İlk olarak çalışanları tanımaya yönelik kişisel bilgi formu bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde öz yeterlilik ölçeği bulunmaktadır. Ölçeğin 23 maddelik özgün formu Sherer ve arkadaşları (1982) tarafından hazırlanmıştır. Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Yıldırım ve İlhan (2010) tarafından yapılmıştır. Çalışmada yaygın olarak kullanılan 17 maddelik Genel Öz Yeterlilik Ölçeği (Magaletta ve Oliver, 1999) üzerinde çalışılması tercih edilmiştir. Ölçekteki bazı maddeler ters puanlanmaktadır. Ölçek, üç faktörlü yapıyı önermektedir.

Anketin üçüncü bölümü Algılanan Esenlik Ölçeği (Perceived Wellness Scale) bireylerin algıladıkları esenlik düzeylerini belirlemek için Adams ve ark. (1997) tarafından geliştirilmiştir (Adams, Bezner ve Steinhardt, 1997). Ülkemizde güvenilirlik ve geçerliliği Memnun (2006) tarafından yapılarak ölçek Türkçeye uyarlanmıştır. AEÖ beşli likert tipi, 36 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 6 alt boyuttan meydana gelmekte ve her boyut 6 maddeden oluşmaktadır. Bazı maddeler olumsuz yapıda oldukları için tersine puanlanmıştır (Yıldırım ve İlhan, 2010:303). Anketin son bölümünde işe adanma ölçeği bulunmaktadır. Çalışanların işe adanma düzeyleri ise Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker'ın işe adanma ölçeği UWES (Utrecht Work Engagement Scale) ile ölçülmüştür. Schaufeli ve arkadaşlarının işe adanmanın üç boyutunu ele alarak oluşturdukları UWES (Utrecht Work Engagement Scale) ölçeğinden yararlanılmıştır (Turgut, 2011:165). Bu bölümde yer alan 6 ifade işe adanmanın dinçlik (azim) boyutunu, 5 ifade adanma (kendini adama) boyutunu, 6 ifade ise yoğunlaşma (benimseme) boyutunu ele almaktadır (Ertemli, 2011:90).

Bulgular

Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların özellikleri aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 1: Demografik değişkenlere ilişkin özellikler

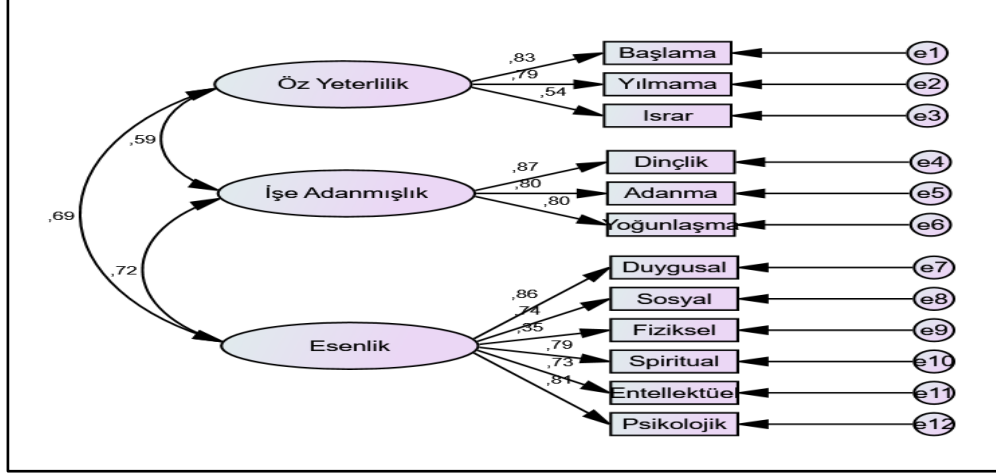
Değişkenler		Kişi Sayısı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	50	24
	Erkek	158	76

Yaşınız	20-25 Yaş	12	5,8
	26-35 Yaş	105	50,5
	36-45 Yaş	89	42,8
	46 Yaş Üzeri	2	1
Medeni Durumunuz	Bekar	82	39,4
	Evli	126	60,6
Eğitim Durumunuz	Lise	11	5,3
	Ön lisans	9	4,3
	Lisans	157	75,5
	Yüksek Lisans	30	14,4
	Doktora	1	0,5
Mesleğinizde Çalışma Süreniz	1 Yıldan Az	25	12
	1-5 Yıl	53	25,5
	6-10 Yıl	44	21,2
	10 Yıldan Fazla	86	41,3
Mevcut iş yerinde çalışma süreniz	1 Yıldan Az	52	25
	1-5 Yıl	81	38,9
	6-10 Yıl	18	8,7
	10 Yıldan Fazla	57	27,4

Araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu, (%76'sı) erkek, 26-35 yaş grubunda (%50,5) evli (%60,6), %75,5'i lisans mezunu, %25,5'i 1-5 yıl, %41,3'ü 10 yıldan fazla süredir aynı meslekte çalışmaktadır. %25'i 1 yıldan az süre mevcut iş yerinde çalışıyor iken, %38,9'u 1-5 yıl, aynı iş yerinde çalışmaktadır.

Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda öz yeterliliğe ilişkin üç faktör, esenliğe ilişkin altı faktör ve adanmışlığa ilişkin üç faktör elde edilmiştir.



Şekil 1. Öz yeterlilik, İşe Adanmışlık ve Esenlik ölçeği için Doğrulayıcı Faktör Analizi

Model incelendiğinde, öz yeterlilik ve esenlik ölçekleri arasında 0,69, esenlik ve işe adanmışlık ölçekleri arasında 0,72 ve işe adanmışlık ve öz yeterlilik ölçekleri arasında 0,59 gücünde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

Alt boyutların ölçeklere olan katkısı incelendiğinde öz yeterlilik ölçeğinin 3 alt boyutunun da ölçüme anlamlı katkı yaptığı görülmektedir. En fazla katkısı “başlama” boyutu en az katkısı “ısrar” boyutu yapmaktadır. İşe adanmışlık ölçeğinin 3 alt boyutunun da ölçüme anlamlı katkı yaptığı görülmektedir. En fazla katkısı “dinçlik” yapmakta iken, “adanma” ve “yoğunlaşma” boyutları eşit katkı yapmaktadır. Esenlik ölçeğinin 6 alt boyutunun tamamı ölçüme anlamlı katkı yapmaktadır. En fazla katkısı “duygusal” en az katkısı ise “fiziksel” boyut yapmaktadır.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Değerler	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	120,109	-
Serbestlik Derecesi	51	-
P	0,000	-

χ^2/df	2,355	<5
TLI	0,93	>,90
CFI	0,95	>,90
RMSEA	0,08	<,08
SRMR	0,05	<,10

Uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucu ölçüm modeli doğrulanmıştır ($\chi^2=120,109$, $df=51$, $p<0,000$). Alt boyutlara ilişkin değerler aşağıdaki tabloda da verilmiştir.

Tablo 3. Faktör Yük Değerleri

Boyut Adı	İfade	Faktör Yük Değeri	p
Öz Yeterlilik	Başlama	0,832	0,000
	Yılmama	0,788	0,000
	Israr	0,544	0,000
İşe Adanmışlık	Dinçlik	0,868	0,000
	Adanma	0,799	0,000
	Yoğunlaşma	0,796	0,000
Esenlik	Duygusal	0,862	0,000
	Sosyal	0,738	0,437
	Fiziksel	0,351	0,000
	Spiritual	0,794	0,000
	Entelektüel	0,730	0,000
	Psikolojik	0,814	0,000

Harman Tek Faktör Analiziyle çalışmada kullanılan ölçeklerin tek bir faktör altında incelenmeye çalışıldığında ölçüm yapısını sadece %24,15'lik kısmı açıklandığı görülmüştür. Yapılan incelemede yapının tek faktörle açıklama oranının çok düşük olduğu görülmektedir. Bu durum yapının tek boyutta açıklanamadığını, çok boyutlu bir yapı gerektiği, bu nedenle faktör analizi

sonuçlarında elde edilen çok boyutlu yapının kullanılmasının gerektiğini gösterir.

Tablo 4. Harman Tek Faktör Analizi

Toplam	Varyans %
16,906	24,151

Güvenirlilik Analizi Bulguları

Ölçeğin iç tutarlılığını hesaplama imkânı sağlayan Alpha katsayısı tespit edilmiştir. Verilerin güvenirliliği bilimsel çalışmanın ilk şartı ve veri toplama aracının güvenirliliğinin göstergesi olduğu için güvenirlilik analizi yapılmıştır (Kaygın, 2011:129). Güvenirlilik sonuçları tabloda özetlenmiştir.

Tablo 5. Boyutlara İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

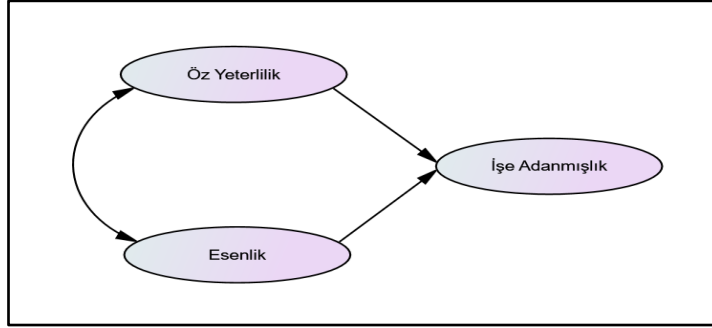
	Madde Sayısı	Cronbach Alfa	Güvenirlilik Düzeyi
Öz Yeterlilik	17	0,881	Yüksek Derecede Güvenilir
Başlama	9	0,873	Yüksek Derecede Güvenilir
Yılmama	5	0,629	Güvenilir
Israr	3	0,621	Güvenilir
İşe Adanmışlık	17	0,922	Yüksek Derecede Güvenilir
Dinçlik	6	0,832	Yüksek Derecede Güvenilir
Adanma	5	0,893	Yüksek Derecede Güvenilir
Yoğunlaşma	6	0,807	Yüksek Derecede Güvenilir
Esenlik	36	0,900	Yüksek Derecede Güvenilir
Duygusal	6	0,669	Güvenilir
Sosyal	6	0,657	Güvenilir
Fiziksel	6	0,666	Güvenilir
Spiritual	6	0,675	Güvenilir
Entelektüel	6	0,659	Güvenilir

Psikolojik	6	0,617	Güvenilir
------------	---	-------	-----------

Uygulanan güvenirlik analizi sonucunda, Cronbach Alpha değerleri 0,617 ile 0,922 arasında değişmekte olup, “özyeterlilik, işe adanmışlık ve esenlik ” boyutlarının yüksek derecede güvenilir olduğu belirlenmiştir. “Yılmama, ısrar ve entelektüel, duygusal, sosyal, spiritual ve psikolojik” alt boyutlarının güvenilir olduğu, “başlama, dinçlik, adanma ve yoğunlaşma” alt boyutlarının ise yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Ölçüm Modeli Bulguları

Öz Yeterlilik ve Esenlik algılarının İşe Adanmışlık üzerindeki etkilerinin incelenmesi amacı ile oluşturulan model aşağıdadır.



Şekil 2. Ölçüm modeli

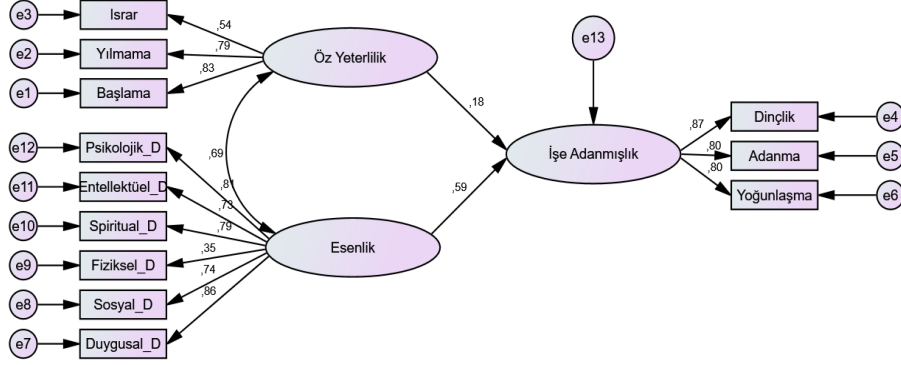
Modelin uyum değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Uyum Değerleri

	Değerler	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	114,558	-
Serbestlik Derecesi	51	-
P	0,000	-
χ^2/df	2,246	<5
TLI	0,91	>,90
CFI	0,93	>,90
RMSEA	0,078	<,08

SRMR	0,057	<,10
------	-------	------

İşe Adanmışlık üzerindeki etkilerin incelenmesi amacı ile oluşturulan ölçüm modelinin doğrulandığı görülmektedir. ($\chi^2=114,558$, $df=51$, $p<0,000$).



Şekil 3. İşe Adanmışlık üzerindeki etkilerin incelenmesi amacı ile oluşturulan ölçüm modeli

Model incelendiğinde Esenlik algısının işe adanmışlık üzerinde pozitif bir etkisi bulunmakta iken, öz yeterlilik algısının işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Dolayısıyla esenlik 1 birim arttığında, işe adanmışlık 0,59 birim artmaktadır.

Tablo 7. Model Sonucu

			Standartlaştırılmış Katsayılar	P
İşe Adanmışlık	←	Öz Yeterlilik	0,18	0,074
İşe Adanmışlık	←	Esenlik	0,59	0,000
Başlama	←	Öz Yeterlilik	0,83	0,000
Yılmama	←	Öz Yeterlilik	0,79	0,000
İsrar	←	Öz Yeterlilik	0,54	0,000
Dinçlik	←	İşe Adanmışlık	0,87	0,000

Adanma	←	İşe Adanmışlık	0,80	0,000
Yoğunlaşma	←	İşe Adanmışlık	0,80	0,000
Duygusal	←	Esenlik	0,86	0,000
Sosyal	←	Esenlik	0,74	0,000
Fiziksel	←	Esenlik	0,35	0,000
Spiritual	←	Esenlik	0,79	0,000
Entelektüel	←	Esenlik	0,73	0,000
Psikolojik	←	Esenlik	0,81	0,000

Öz yeterlilik ölçeğine bakıldığında en yüksek yordamayı “başlama” alt boyutu, en düşük yordamayı ise “ısrar” alt boyutu yapmaktadır. İşe Adanma ölçeğine bakıldığında en yüksek katkıyı “dinçlik” alt boyutu yapmaktadır. Esenlik ölçeğinde ise en yüksek katkıyı “duygusal” alt boyutu yaparken, en düşük katkıyı “fiziksel” alt boyutu yapmaktadır. Bu bulgular doğrultusunda, öz yeterliliğin “işe adanmışlık” üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu belirten (H_1) hipotezi reddedilirken, “iş yerindeki esenliğin”, “işe adanmışlık” üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu belirten (H_2) hipotezi kabul edilmiştir. Araştırmada öz yeterliliğin esenlik üzerindeki etkisi de araştırılmıştır. Sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

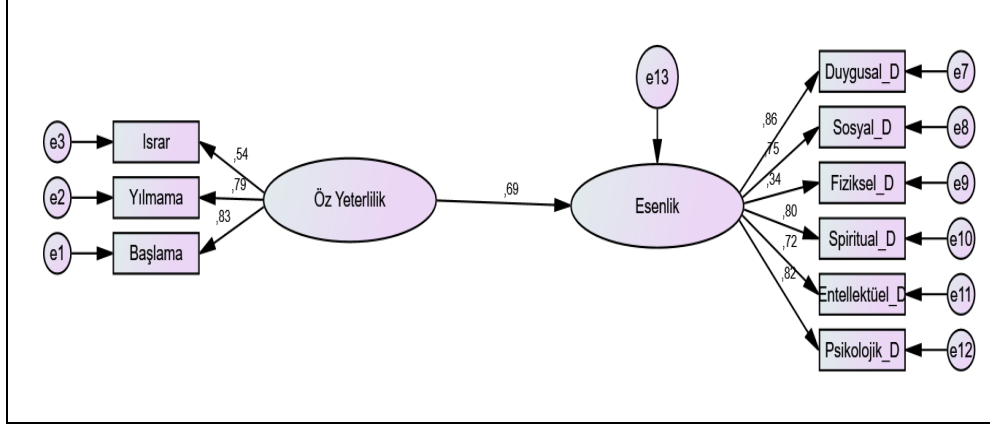
Öz yeterliliğin esenlik üzerindeki etkilerinin incelenmesi

Tablo 8. Doğrulayıcı Faktör Analizi

	Değerler	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	65,307	-
Serbestlik Derecesi	26	-
P	0,000	-
χ^2/df	2,512	<5
TLI	0,94	>,90
CFI	0,95	>,90
RMSEA	0,08	<,08

SRMR	0,07	<,10
------	------	------

Öz yeterliliğin esenlik üzerindeki etkilerin incelenmesi amacı ile oluşturulan ölçüm modelinin doğrulandığı görülmektedir. ($\chi^2=65,307$, $df=26$, $p<0,000$). Model incelendiğinde öz yeterliliğin esenlik üzerinde 0,69 birim anlamlı etkisi olduğu görülmektedir.



Şekil 4. Öz yeterliliğin esenlik üzerindeki etkisinin incelenmesi amacı ile oluşturulan ölçüm modeli

Öz yeterliliğin iş yerindeki esenlik artırıcı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Öz Yeterlilik Esenlik Model Sonucu

			Standartlaştırılmış	
			Katsayılar	p
Esenlik	←	Öz Yeterlilik	0,69	0,000
Başlama	←	Öz Yeterlilik	0,83	0,000
Yılmama	←	Öz Yeterlilik	0,79	0,000
Israr	←	Öz Yeterlilik	0,54	0,000
Duygusal	←	Esenlik	0,86	0,000
Sosyal	←	Esenlik	0,74	0,000
Fiziksel	←	Esenlik	0,35	0,000

Spiritual	←	Esenlik	0,79	0,000
Entelektüel	←	Esenlik	0,73	0,000
Psikolojik	←	Esenlik	0,81	0,000

Öz yeterlilikteki 1 birimlik artış esenliği 0,69 birim arttırmaktadır. Dolayısı ile bireyin yaptığı iş hakkındaki yeterliliği onun iş yerinde esen hissetmesine katkı sağlamaktadır.

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu çalışma, çalışanlarının öz yeterlilik ve esenlik algılarının işe adanmışlığa etkisi olup olmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun erkek olduğu ve yarısından fazlasının bekâr olduğu görülmüştür. Katılımcıların çoğunluğu 26-35 yaş aralığındadır. Ayrıca çalışanların %75'i lisans mezunu olup, %41'inin de 10 yıldan daha fazla süre aynı meslekte çalıştıkları, %27,4'ünün de 10 yıldan fazla şu anki işyerlerinde çalıştığı tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre İşletmenin çalışanlarının eğitim seviyesine önem verdikleri ve çalışanların önemli bir kısmının işlerinde tecrübeli olduğu söylenebilir.

Yapılan analizler sonucu öz yeterlilik algısının işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı görülmüştür. Buna karşın esenlik algısının işe adanmışlık üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İş yerinde algılanan esenlik düzeyi arttırıldıkça, işe adanmışlığın da artması beklendiğini söylemek mümkündür.

Öz yeterliliğin esenlik üzerindeki etkisine bakıldığında ise aralarında pozitif bir etki olduğu görülmektedir. Dolayısı ile bireylerin öz yeterliliği arttırıldığında çalışanlar iş yerinde kendilerini mutlu hissedebilmekte ve kendilerini işlerine adayarak işletmenin amaçları için daha etkin çalışabilecekleri söylenebilir.

Bu çalışmada çalışanların öz yeterlilik ve iş yerindeki esenlik algılarının işe adanmışlığa etkisi incelenmiş ve öz yeterliliğin işe adanmışlığa etkisinin olmadığı belirlenmemiştir. Bir işletmeden elde edilen verilerle sınırlılığı göz önünde bulundurulduğunda gelecekte yapılacak çalışmalarda bu iki ölçek arasındaki ilişkiye etki edecek farklı aracı değişkenler ile anlamlı bir etki ortaya çıkarılabilir. Bununla birlikte araştırmacılara yönelik olarak şunlar da söylenebilir: Bu çalışmanın örneklemini, ilaç sektörüyle ve bir şehirdeki büyük bir ilaç firmasıyla sınırlı tutulmuş ve elde edilen sonuçlar bu sınırlılıkların şekillendirmesi sonucu ortaya çıkmıştır. Bu konuda çalışma yapacak araştırmacılara, örneklem büyüklüğünü arttırarak bölgeler arasında, ilaç

sektöründe faaliyet gösteren başka firma çalışanlarıyla veya konunun yapısına uygun başka sektörler seçilerek öz yeterlilik, iş yerinde esenlik ve işe adanma davranışlarını ortaya koyan çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

Adams, Troy - Bezner, Janet - Steinhardt, Mary (1997), “**The Conceptualization and Measurement of Perceived Wellness: Integrating Balance Across and Within Dimensions**”, American Journal of Health Promotion, Vol. 11, No:3, ss. 208-218.

Attridge, Mark (2009), “**Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of the Research and Business Literature**”, Journal of Workplace Behavioral Health, Vol.24, No:4, ss.383-398.

Bal, Esra A. (2009), **Gönülçelen Şirketler**, Beta Yayıncılık, İstanbul.

Baltacı, Hakan (2008), “**İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yöneticilerin Bilgisayar Tutumları ile Öz-Yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**”, Yayınlamamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bandura, Albert (1977), “**Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change**”, *Psychological Review*, 84, ss. 191-215.

Bandura, Albert (1986), **Social Foundations of Thought And Action: A Social Cognitive Theory**, Englewood Cliffs, Nj: Prentice-Hall Inc.

Bandura, Albert (1994), “**Self-efficacy**”, In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*, New York: Academic Press, Vol. 4, ss. 71-81,

Bandura, Albert (2002), “**Social Cognitive Theory in Cultural Context**”, *Applied Psychology: An International Review*, Vol.51,No:2, ss. 269- 290.

Bandura, Albert (2002), “**Social Cognitive Theory in Cultural Context**”, *Applied Psychology: An International Review*, Vol,51, No:2, ss. 269- 290.

Bolat, Oya (2011), “**Öz Yeterlilik ve Lider Üye Etkileşimi İlişkisi**”, Detay Yayıncılık, Ankara.

Bourke, Lisa ve Geldens, Paula (2007), “**What Does Wellbeing Mean? Perspectives of Wellbeing**”, *Youth Studies Australia*, Vol. 26 No:1, ss.41-49 .

Carpenter, Susan Lynn (2007), “**A Comparison of The Relationships of Students’ Self-Efficacy, Goal Orientation, and Achievement Across Grade Levels: A Meta-Analysis**”, Unpublished of master thesis, Simon Fraser University, Canada.

Deniz, Uğur (2017), “**Ergenlik Dönemindeki Futbolcuların Esenlik Algıları Ve Özsaygı Düzeylerinin Performanslarına Etki Eden Değişkenlere Göre İncelenmesi**”, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, İstanbul.

Durmaz, Şerife ve Ören, Kenan (2017), “**Öz Yeterlilik ve Özgüvenin İşgücü ve İstihdama Etkisine Bir Bakış**”, Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Ocak, 9, 1, ss. 109-120.

Ertürk, Ebru ve Bedük Aykut (2015), “**Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi ve Örgütsel Adalet Algulamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma**”, İşletme Bilimi Dergisi 3, 1, ss.1-19.

Esen, Emel (2011), “**Çalışanların Örgüte Cezbolması**”, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, XXX (1), ss.377-390.

Gill, D. Samuel (2007), “**Employee Selection and Work Engagement: Do Recruitment and Selection Practices Influence Work Engagement?**”, Doctor of Philosophy Dissertation, Kansas State University, Manhattan.

Henson, Robin. K. (2001), “**Teacher self-efficacy: Substantive implications and measurement dilemmas**”, Annual Meeting of the Educational Research Exchange, 26, January.

Kahn, William A. (1990), “**Psycholoical Conditions of Personel Engagement and Disengagement at Work**”. Academy of Management Journal. Vol.33, No.4: ss.692-724.

Karagöz, Lütfiye (2007), “**İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Örgütsel Adanma ile Örgütsel Yurttaşlık Davranışları Arasındaki İlişki**”, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Karagözoğlu, Cengiz (2005), *Sporda Psikolojik Destek*, Morpa Yayınları, İstanbul.

Kaygın, Erdoğan (2011), “**Girişimcilik Sürecinde Dönüştürücü Liderlik Anlayışı - Bir Uygulama**”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erzurum.

Kurbanoglu, Serap (2004), “**Öz Yeterlilik İnancı ve Bilgi Profesyonelleri İçin Önemi**”, *Bilgi Dünyası*, S. 5, ss. 137-152.

Mayers, David (1993), **“The Pursuit of Happiness”**, Avon Books, New York.

Memnun, Serkan, (2006), **“Algılanan Esenlik Ölçeğinin (Perceived Wellness Scale) Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması ve Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Esenlik Algıları”**, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, İstanbul.

Mostert, Karina ve Rathbone, A. D. (2007), **“Work Characteristics, Work-Home Interaction and Engagement of Employees in The Mining Industry”**, Management Dynamics, Vol.16, No:2, ss. 36-52.

Pekmezci, Gülperi Uzun (2010), **“Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları ile Öz-yeterlilik Algısı Arasındaki İlişkiler”**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Pintrich, Paul R. (2003), **“The Role Of Self-Efficacy Beliefs İn Student Engagement And Learning İn The Classroom”**, Reading & Writing Quarterly, Cilt 19, Sayı 2, ss.119- 137.

Simpson, Michelle R. (2008), **“Engagement at Work: A Review of the Literature”**, International Journal of Nursing Studies, 1339, ss. 1-13.

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

Yavan, Öznur (2016), **“Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık”**, Pamukkale Üniveritesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 25, ss.278-296.

Yıldırım, Fatma ve İlhan, İnci Özgür (2010), **“Genel Özyeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”**, Türk Psikiyatri Dergisi, Cilt 21, Sayı 4, ss.301-318.