

Bireylerin Çalışma Düşüncesine Göre İşe Tutkunluk Düzeyindeki Farklılığın İncelenmesi

(Investigation of the Difference in the Work Engagement Level according to Individuals' Thought of Work)

Mahmut ÖZDEMİR^a Ahmet DOĞAN^b

^a Kırıkkale Üniversitesi, İşletme Bölümü, Kırıkkale, Türkiye. mahmudozdemir@hotmail.com

^b Kırıkkale Üniversitesi, İşletme Bölümü, Kırıkkale, Türkiye. ahmet@ahmetdoganca.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Çalışma Düşüncesi İşe Tutkunluk Dinçlik Adanma Yoğunlaşma	Amaç – Bu çalışmanın temel amacı bireylerin işe tutkunluk düzeylerinin çalışma düşüncelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir. Ayrıca cinsiyet, yaş, deneyim, eğitim gibi demografik niteliklere göre çalışma düşüncesinde farklılık olup olmadığının incelenmesi de bu çalışmanın ikincil amacıdır. Yöntem – Bu çalışmada Türkiye’de özel ve kamu sektöründe çalışan bireylerin işe tutkunluk düzeyleri ve çalışma düşüncelerinin tespit edilmesi için kolayda örneklem yöntemi seçilmiştir. Veriler elektronik ortamda anket aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma amacına uygun olarak niceliksel verilerin analizinde SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Bulgular – Analiz sürecinde genel olarak çalışmayı lanet, meta ve ızdırap olarak değerlendiren bireylerin işe tutkunluklarının çalışmayı özgürlük, kimlik ve hizmet olarak değerlendirenlere kıyasla istatistiki olarak anlamlı bir biçimde daha düşük olduğu bulunmuştur. Ayrıca cinsiyet, öğrenim durumu, yaş, deneyim süresi, çalışılan sektöre göre de çalışma düşüncesinde istatistiki olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ancak medeni durum, aylık kazanç ve pozisyona göre çalışma düşüncesinde istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olmadığı görülmüştür. Tartışma – Bireylerin çalışma düşüncesi, oluşturdukları referans çerçeveleri değer ve tutumlar yoluyla işlerine yönelik kavrayış ve uygulamalarını şekillendirmektedir. Bu araştırma sonuçları hem bireylerin yaşam ve işe yönelik anlam ve değer verme, iş tatminini artırma gibi bireysel faydaların sağlanması hem de örgütsel bağlılık ve motivasyon gibi örgütsel faydaların sağlanmasına katkı sunabilir niteliktedir.
Gönderilme Tarihi 16 Mart 2021 Revizyon Tarihi 3 Temmuz 2021 Kabul Tarihi 10 Temmuz 2021	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Thought of Work Work Engagement Vigor Dedication Absorption	Purpose – The main purpose of this study is to examine whether individuals' levels of work engagement differ according to their thoughts of work. In addition, the secondary purpose of this study is to examine whether there is a difference in thoughts of work according to demographic characteristics. Design/methodology/approach – In this study, the convenience sampling method was selected to determine the levels of work engagement and working thoughts of individuals working in the private and public sectors in Turkey. Data were collected electronically through the questionnaire. In accordance with the purpose of the research, SPSS 22.0 program was used in the analysis of quantitative data. Findings – In the analysis process, it was found that individuals who generally consider working as a curse, commodity, and suffering have significantly lower work engagement compared to those who consider working as freedom, identity, and service. In addition, statistically significant differences were found in the thought of work according to gender, education level, age, duration of experience, and the sector employed. However, according to marital status, monthly earnings, and position, it was observed that there were no statistically significant differences in the thought of work. Discussion – The thought of work, the reference frames that individuals create shape their understanding and practices towards their work through values and attitudes. At this point, the results of this study can contribute to both provisions of individual benefits such as giving meaning and value to life and work, increasing job satisfaction, and organizational benefits such as organizational commitment and motivation.
Received 16 March 2021 Revised 3 July 2021 Accepted 10 July 2021	
Article Classification: Research Article	

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Özdemir, M., Doğan, A.. (2021). Bireylerin Çalışma Düşüncesine Göre İşe Tutkunluk Düzeyindeki Farklılığın İncelenmesi , *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (3), 2203-2222.

1. GİRİŞ

Yüzyıllar boyunca insan yaşamının ayrılmaz bir parçası olan çalışma bugün, bireyin tatmin duygusunu, haysiyetini ve refahını sürdürmek için bir gereklilik olarak görülmektedir (Nizami & Prasad, 2017: xi). İnsanlık tarihi incelendiğinde çalışmanın yöntemi, biçimi, içeriği ve anlamının önemli ölçüde değiştiği görülmekte olup başta teknoloji olmak üzere toplumsal ve ekonomik yapılarıdaki hızlı değişimler göz önünde bulundurulduğunda çalışmanın yöntemi, biçimi, içeriği ve anlamı da değişmeye devam edecektir. Tüm bu değişimlerle birlikte bireylerin yaşamlarının temel ritmini belirleyen çalışma nedenleri ve çalışmaya yükledikleri anlamlar da farklılık göstermektedir. Her ne kadar bireylerin ve toplumların çalışmaya verdikleri anlam değişse bile Adler (2002: 33)'e göre insan hayatındaki bütün problemler bir şekilde sosyal yaşam, aşk ve çalışmaya ilişkin sorunlara bağlanabilir niteliktedir.

Ekonomi, sosyoloji, işletme, sosyal psikoloji, hukuk, siyaset bilimi, felsefe, teoloji gibi çok farklı disipline konu olan çalışma, ücretler, çalışma koşulları, üretimin içindeki yeri, teknolojik değişim, ekonomik ve sosyolojik etkileri, meslekler, kariyer, iş tatmini, liderlik, motivasyon, örgütsel bağlılık ve aidiyet, sendikalar ve sosyal güvenlik gibi pek çok farklı boyutta incelenmektedir.

Bireyler için çalışma her zaman bir anlama sahip olup, bireylerin çalışmaya verdikleri anlam ile anlamlı çalışma birbiriyle aynı şeyi ifade etmemektedir (Bailey & Madden, 2019:2). Sosyoloji, psikoloji ve felsefe alanındaki araştırmacılar, anlamlılık ve anlam verme deneyiminin temel bir insan ihtiyacı ve sağlıklı psikolojik işleyişin bir işareti olduğunu öne sürmektedir (Bailey & Madden, 2015: 2). Bu çalışmada öncelikle bireylerin gündelik yaşantısında Budd (2011:41) tarafından yapılan tasniflemeye uygun olarak çalışmayı nasıl kavramlaştırdıkları, çalışmanın bireyler için ne anlam ifade ettiği incelenecektir. Daha sonra ise bireylerin çalışma konusundaki bu değerlendirmelerinin işe tutkunluk düzeylerinde farklılığa neden olup olmadığı tespit edilmeye çalışılacaktır.

Çalışma ve örgütsel davranışlarla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde iş performansı, kurumsal aidiyet, örgütsel bağlılık gibi örgütsel davranışların birbirleriyle ilişkisi, sonuç ya öncüllerinin belirlenmesine yönelik pek çok araştırmanın olduğu görülmektedir. Ayrıca kısa vadeli örgütsel zorunluktan memnuniyetsizlik, iş kalitesiyle ilgili artan endişeler ve bireylerin anlam ve amaç bulmak için odaklandıkları bir alan olarak çalışmaya odaklanmaları nedeniyle son dönemlerde hem araştırmacılar hem de uygulayıcılar arasında anlamlı çalışma konusunda araştırmalar yaygın hale gelmiştir (Bailey, Yeoman, Madden, Thompson, & Kerridge, 2018: 2). Ancak yapılan alan taramasında Budd tarafından yapılan kavramlaştırma çerçevesinde bireylerin çalışma düşüncelerinin örgütsel davranışlarla ilişkisini inceleyen araştırmaya rastlanılmamıştır.

Bu araştırmaya benzer nitelikte çalışma düşüncesi ile örgütsel davranışlar arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların artması alan yazınının gelişimine katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte çalışma düşüncesi ve örgütsel davranışlar arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaların sonuçları başta insan kaynakları yönetimi uygulayıcıları olmak üzere yöneticilere çalışanların pozitif örgütsel davranış sergilemeleri amacıyla geliştirecekleri çalışmalar için farklı bakış açıları kazandıracaktır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Çalışma Düşüncesi

Çalışmanın tarihsel süreçte en aşağı ve hakir görülen konumdan, bütün insani etkinlikler arasında en itibarlı ve en yüksek mertebeye yükseldiğini belirten Arendt (1994: 160), bu yükselişin Locke'un her türlü mülkiyetin kaynağının emek olduğunu keşfetmesiyle başladığı, ardından Smith'in her türlü zenginliğin kaynağının emek olduğunu ileri sürmesiyle pekiştiği ve nihayetinde Marx'ın emek sistemi ile rayına oturduğunu belirtir.

Aristoteles (2018: 163-164)'e göre köle ve hür kişilerden oluşan tam teşekküllü bir hane içinde kölenin rolü diğer araçları çalıştırmak için ihtiyaç duyulan yardımcı niteliği ile eylemek için bir araçtır. Bu bağlamda çalışma hür kişilere değil kölelere ait bir rol olarak tanımlanmaktadır. Buna karşın insanın diğer bütün mülkiyet haklarının temelinde kendi emeği üzerindeki tasarrufunun olduğunu ifade eden Smith (2011:135), emek üzerindeki mülkiyet hakkının en kutsal ve en dokunulmaz olduğunu, komşusuna zararı dokunmadıkça insanların emeklerini en uygun gördüğü biçimde kullanabileceğini, bundan alıkonmasının ise

kanuni özgürlüğün çiğnenmesi olduğunu ifade eder. Smith'e göre çalışma özgürlüğü herkesi günlük zorlukların cenderesinden kurtarabilir özel bir niteliğe sahiptir (Skousen, 2003:19).

Çalışmaya yönelik tutumların değişiminde, üretim teknolojileri ve modellerinin değişiminin büyük bir önemi vardır. Bu noktada en ayırdedici özelliklerinden birisinin son derece karmaşık olan işbölümünün olduğu modern toplumlarda çalışma, insanların uzmanlaştığı çok fazla sayıda mesleklere bölünmüş bulunmaktadır. Sanayileşmeden önce, büyük bir bölümü evde ve evhalkı ile birlikte gerçekleşen çalışmanın, bireylerin yaşamlarındaki etki ve önemi sanayi teknolojisindeki ilerlemeler nedeniyle büyük ölçüde değişmiştir. Örneğin bireylerin ev ve iş yeri birbirinden ayrılmıştır (Giddens, 2012: 794). Bu değişimler aile biçimleri, ev içi roller gibi pek çok toplumsal ve ekonomik faktörden etkilenmiş ve söz konusu faktörleri de etkilemiştir. Buradan hareket eden Prost (2010: 21) yirminci yüzyılda yaşanan ilk büyük evriminin emeğin bütünüyle özel alandan çıkarak kamusal alana girmesi olduğunu savunmuştur.

Sadece ücretli çalışmanın değerli iş olduğunun kabul edildiği bu dönemde evlerdeki ücretsiz bakım işleri görünmez hale gelmiş, işyerlerindeki işçileri yönetmek, denetlemek ve motive etmek için yeni meslekler ortaya çıkmıştır (Budd, 2011: 29).

Yirmi birinci yüzyılda teknolojik dinamizm, artan iletişim dereceleri ve neredeyse mükemmel yakın bilginin verdiği ivme ile çalışmanın tanımı, yirminci yüzyılda işgücü piyasasının tanımlanmış geleneksel çizgileri kırılarak yeniden yapılmaya çalışılmaktadır (Nizami & Prasad, 2017: ix). Endüstriyel ve kitlesel üretimin olduğu kurumlarda ve dönemlerde herkesin birlikte çalışması bir gereklilikken, bilgi ekonomisi bağlamında çalışmanın aynı ortamda birlikte iş görme ve işyerinde harcanan zaman ile ölçülemeyecek bir boyut ve nitelik kazandığı görülmektedir (Nizami & Prasad, 2017: 5).

Bireyler açısından ihmal edilemeyecek kadar önemli olan çalışmanın değerinin günümüz düşünürleri, politikacıları, liderleri tarafından büyük ölçüde bir gereklilik ya da gelir kazanma aracı olarak görülerek aşırı derecede basitleştirildiğini ve gözden kaçırıldığını ifade eden Budd (2011: 40) çalışmayı Tablo 1'de görüldüğü üzere 10 farklı biçimde kavramsallaştırmıştır.

Tablo 1. Çalışma Düşüncesinin Kavramsallaştırılması

...Olarak Çalışma	Tanım	Entelektüel Temeller
Bir Lanet	Çalışma katlanılması gereken bir yük / zorunluluktur. İnsan yaşamı ya da sosyal düzenin devamı için gerekli olan kesin bir yüküdür.	Batı ilahiyatı, Antik Yunan-Roma Felsefesi
Özgürlük	Doğadan ya da başka insanlardan bağımsız olma durumuna erişmenin ve insan yaratıcılığının ifadesinin bir yoludur.	Batı liberal bireyciliği, Siyaset teorisi
Bir Meta	İnsanın para kazanma aracıdır. Satılabilir ekonomik değere sahip olan üretken çabanın soyut bir miktarıdır.	Kapitalizm, Sanayileşme, İktisat
Mesleki Vatandaşlık	Belirli hakları olan bir toplumun mensupları tarafından takip edilen bir aktivitedir.	Batı vatandaşlık idealleri, İlahiyat, Endüstri ilişkileri
Izdırap	Başka faydaları edinmek için katlanmak zorunda olunan maliyet. Memnuniyet veren mal ve hizmetlerin elde edilmesine imkan veren berbat bir aktivitedir.	Faydacılık, İktisat
Kişisel Tatmin	Tercihen bireysel ihtiyaçları tatmin eden fiziksel ve psikolojik bir işleyiştir.	Batı liberal bireyciliği, Sistemantik yönetim, Psikoloji
Bir Sosyal İlişki	Sosyal normlar, kurumlar ve iktidar yapıları içine gömülü olan insan etkileşimidir.	Sanayileşme, Sosyoloji, Antropoloji
Başkalarına Bakma	Başkalarıyla birlikte olmak ve onların hayatta kalmalarını sağlamak için gerekli olan fiziksel bilişsel ve duygusal çabadır.	Kadın hakları, Feminizm

Kimlik	Kim olduğunu ve sosyal yapı içinde nerede durduğunu anlamaya yönelik bir metot.	Psikoloji, Sosyoloji, Felsefe
Hizmet	Başkalarına (Yaratıcıya, ülkeye, bir gruba vb.) hizmet etmenin aracıdır. Başkalarına yönelik fedakarlık çabasıdır.	İlahiyat, Konfüçyüscülük, Cumhuriyetçilik, İnsancılık

Kaynak (Budd 2011: 41-42)

2.2. İşe Tutkunluk

İngilizce literatürde “work engagement” olarak ifade edilen kavramın Türkçe karşılığı incelendiğinde, çalışmaya tutkunluk (Turgut, 2010: 57), işe angaje olma (Özkalp ve Meydan, 2015:4), işle bütünleşme (Ardıç ve Polatçı, 2009: 21), iş bütünleşmesi (Demirbaş, 2008: 27) gibi farklı biçimlerde kullanıldığı görülmektedir. Kavramın pek çok araştırmacı tarafından farklı şekilde yapılması, konuyla ilgilenen bireylerin söz konusu çalışmaları takip etmesini zorlaştırmakta ve konunun bütünsel olarak incelenmesinde önemli sorunlara yol açmaktadır.

İşe tutkunluk, Türkçe karşılığı konusundaki bu zorluklara rağmen son dönemlerde hem bilim insanları hem de uygulayıcılar tarafından iyi bilenen ve oldukça popüler bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle ikinci dünya savaşının ardından psikoloji bilimindeki pozitif odaklanma yönelimi örgüt psikolojisine de yansımıştır (Riggio, 2013: 5). Örgüt psikolojindeki olumluya odaklanmanın yansımalarından biri olan işe tutkunluk, ‘canlılık, adanma ve yoğunlaşma ile karakterize edilen pozitif, tatmin edici, işle ilgili ruh hali’ (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002: 74) şeklinde tanımlanabilir.

Teorik alt yapısı Goffman’ın çalışmalarından hareket eden Kahn (1990:692) tarafından oluşturulan işe tutkunluk ile ilgili tanımlar incelendiğinde, söz konusu tanımlamaların bireylerin işle ilgili performanslarına ve görevlerine yüksek düzeyde kişisel yatırımları çerçevesinde yoğunlaştığı (Kahn, 1990:694; Schaufeli & Bakker, 2004: 295; Salanova, Agut, & Peiro, 2005:1218; Saks, 2006: 602; Macey & Schneider, 2008:3; Imperatori, 2017: 1) görülmektedir.

İşe tutkunluğun bileşen ya da boyutları incelendiğinde ise farklı araştırmacılar tarafından farklı sınıflandırmalar yapıldığı görülmektedir. Örneğin Kahn’a göre işe tutkunluk, bilişsel, fiziksel ve duygusal (1990: 694) bileşenlerden oluşurken, Rothbard’a göre dikkat ve yoğunlaşma bileşenlerinden oluşur (2001: 656).

İşe tutkunluğun boyutları ile yapılan farklı sınıflamalar olmakla birlikte Schaufeli, Bakker, & Salanova tarafından, UWES ölçeğinin 17 maddelik ve kısaltılmış 9 maddelik iki farklı versiyonunun uygulandığı 10 farklı ülkeyi kapsayan çalışmalarında işe tutkunluğun dinçlik, yoğunlaşma ve adanma olmak üzere üç faktörlü yapısının istatistiki olarak daha fazla uyum iyiliği gösterdiği ifade edilmiştir (2006:712).

Dinçlik: Bireylerin işlerinde kendileriyle ilgili olarak deneyimledikleri fiziksel güç, duygusal enerji ve bilişsel canlılık düzeylerini ifade eder (Shirom, 2010: 69). Çalışanların işlerinde enerji ve zihinsel dayanıklılığı ile işlerinde yüksek verimle çalışma konusunda istekliliği şeklinde tanımlanabilir (Mauno, Kinnunen, Mäkikangas, & Feldt, 2010:111).

Adanma: Çalışmaya ilişkin olarak anlam, coşku, ilham, gurur ve mücadele etme duygularıyla karakterize edilen adanma (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002: 74), bireyin çalışmasıyla güçlü bir şekilde özdeşleşmesiyle yakından ilgilidir (Mauno, Kinnunen, Mäkikangas, & Feldt, 2010:111).

Yoğunlaşma: Bireyin işine tamamen konsantre olması ve derinlemesine dalması ile karakterize edilir. Csikszentmihalyi tarafından tanımlanan akış kavramına benzer şekilde yoğunlaşma yaşayan birey için işte zaman hızla geçer ve kişi kendini işten ayırmakta güçlük çeker (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002: 7).

İşe tutkunluğun kazanımlarını bireylere yönelik kazanımları, bireyler ve kuruma yönelik kazanımları ve sadece kurumlara yönelik kazanımları açısından tasnif etmek mümkündür. Bu tasnife göre,

- Bireylere yönelik kazanımları: Esenlik ve iş tatmininin artması
- Birey ve kurumlara yönelik kazanımları: Kişisel inisiyatif ve yüksek performans gösterme

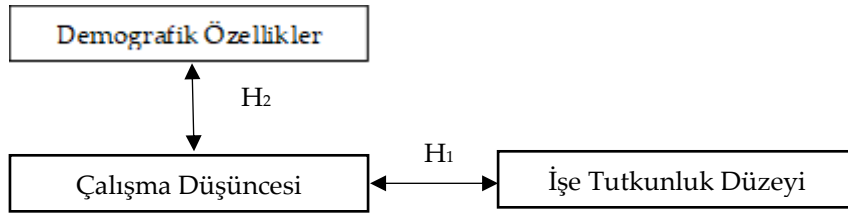
- Kurumlara yönelik kazanımları: Kuruma bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışlarının artması ve işten ayrılma niyetinin düşmesi olarak ifade edilebilir (Turgut, 2010: 80-83).

Tüm coğrafyalarda çalışanların işe tutkunlukları için geleceği, bireylerin nasıl ve nerede çalıştıkları, işten ne bekledikleri ve işte onlardan ne beklenildiği ile ilgili (Turner, 2020: 5) olup, iş ilişkileri, bireylerin performanslarıyla ilgili bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlere ilave olarak işlerinde ve örgütteki öz-kendilik deneyimlerini içerir (Imperatori, 2017: 2).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

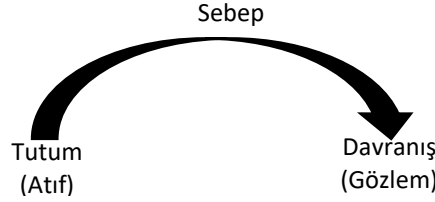
Çalışma kapsamında nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bireylerin çalışma düşüncesine göre işe tutkunluk düzeylerindeki farklılığı saptamaya yönelik oluşturulan model Şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Bireylerin Çalışma Düşüncesine Göre İşe Tutkunluk Düzeyindeki Farklılıkları Araştırma Modeli

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Bireylerin diğer bireyler, nesnelere ya düşüncelerle ilgili değerlendirmeleri olarak tanımlanabilen tutumlar, gözlenebilir davranışlar olmamakla birlikte davranışa hazırlayıcı eğilimlerdir (Aronson, Wilson, & Akert, 2012:357-359). Bu noktada davranışlar gözlenebilir ve bireylerin tutumlarına atfedilirler. Davranışları açıklamak için tutumlar tek başına yeterli olmayıp, tutum ve davranış arasındaki ilişki pek çok faktörden etkilenebilmektedir. Ancak yine de tutum ile davranış arasındaki ilişki Şekil 1’de görüldüğü üzere basit bir biçimde ifade edilebilir (Kağıtçıbaşı, 1999: 102).



Şekil 2. Tutum - Davranış İlişkisi

Buna göre bireylerin çalışmaya ilişkin düşünce ve tutumlarının işe tutkunluk başta olmak üzere pek çok örgütsel davranış üzerinde etkili olması beklenmektedir. Bu çalışmanın temel amacı bireylerin çalışma düşüncelerine yani çalışmaya yönelik atıflarına göre işe tutkunluk düzeylerinde farklılık olup olmadığını belirlemek olup, bireylerin demografik özelliklerine göre çalışmaya bakışlarında farklılık olup olmadığını da belirlenmesi bu çalışmanın amaçları arasında yer almaktadır. Amaçlardan yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

H1: Bireylerin çalışma düşüncesine göre işe tutkunluk düzeylerinde farklılık vardır.

H1a: Bireylerin çalışma düşüncesine göre adanma düzeylerinde farklılık vardır.

H1b: Bireylerin çalışma düşüncesine göre dinçlik düzeylerinde farklılık vardır.

H1c: Bireylerin çalışma düşüncesine göre yoğunlaşma düzeylerinde farklılık vardır.

H2: Demografik özelliklere göre çalışma düşüncesinde farklılık vardır.

H2a: Cinsiyete göre çalışma düşüncesinde farklılık vardır.

H2b: Medeni duruma göre çalışma düşüncesinde farklılık vardır.

H2c: Eğitim durumuna göre çalışma düşüncesinde farklılık vardır.

H2d: Yaşa göre çalışma düşüncesinde farklılık vardır.

H_{2c}: Çalışılan pozisyona göre çalışma düşüncesinde farklılık vardır.

H_{2r}: Çalışılan sektöre göre çalışma düşüncesinde farklılık vardır.

H_{2g}: Çalışma süresine göre çalışma düşüncesinde farklılık vardır.

3.3. Yöntem ve Kapsamı

Araştırma modelinde belirtildiği üzere, bireylerin çalışma düşüncelerine göre işe tutkunluk düzeylerinde farklılığın olup olmadığının incelenmesi amacıyla, betimsel model türlerinden tarama yöntemi seçilmiştir. Araştırmanın uygulanabilmesi için işe tutkunluk ölçeği (UWES17), çalışma düşünceleri ve demografik özelliklere ilişkin sorulardan oluşan anket ölçme aracı olarak kullanılmıştır. Araştırmayla ilgili olarak etik kurul izni Kırıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulunun 08.02.2021 tarih ve 25 sayılı kararıyla alınmıştır.

Çalışma düşüncesinin tespitinde Budd (2011:14-48) tarafından bireyler için çalışmanın ne anlama geldiği ve toplumun ona ne değer verdiği hususunda temel sağlamak üzere yapılan literatür taraması ve tarihsel inceleme sonucunda geliştirilen on kavram esas alınmıştır.

Araştırmanın evrenini Türkiye’de kamu ve özel sektörde çalışan bireyler oluşturmaktadır. TÜİK verilerine göre Eylül 2020 itibarıyla 27.707.000 kişi istihdam edilmektedir. Ancak bu rakama, kendi nam ve hesabına çalışanlar, işverenler, ücretsiz aile işçileri de dâhildir. Söz konusu dönemde bu araştırmanın evrenini oluşturan ücretli ya da yevmiyeli çalışan kişi sayısının 19.209.000 olduğu Eylül 2020 işgücü istatistiklerinde belirtilmiştir (TÜİK, 2021).

Araştırma kapsamında verilerin toplanması için elektronik ortamda ve kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. %95 güvenilirlik seviyesi ve evrenin homojen olmadığı kabulü ile gerekli olan örneklem sayısı 384 olarak hesaplanmıştır (Saruhan & Özdemirci, 2016: 200). Buna göre araştırmaya dahil olan 584 katılımcı ile gerekli örneklem sayısına ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde betimleyici istatistikler, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, ANOVA, Ki-Kare ve T-testleri SPSS 22 programı aracılığıyla yapılmıştır.

3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeğin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Araştırmada çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin ölçülmesi için UWES 17 (Schaufeli & Bakker, 2004) ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasına ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizi Eryılmaz ve Doğan (2012) tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar tarafından ölçeğin iç faktörü yapısının Türk örnekleme de korunduğu, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının ,94 olarak bulunduğu ifade edilmiştir (Eryılmaz & Doğan, 2012: 33).

İşe tutkunluk ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik testlerini yapmadan önce normal dağılım ön koşulunu sağlayıp sağlamadıkları incelenmiştir. Ölçekte yer alan 11. Madde haricindeki tüm maddelerin basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) katsayılarının -2 ile +2 değeri arasında olduğu görülmüştür. George ve Mallery (2016: 114)’e göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında olması verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmektedir. İşe tutkunluk ölçeğindeki 11. Madde normal dağılım ön koşulunu sağlamadığından analizin dışında tutulmuştur. Analizin ilerleyen aşamalarında işe tutkunluk ölçeğindeki 17. Maddenin iki faktörde birbirine yakın faktör ağırlığı olduğu görüldüğünden analizin dışında tutulmuştur. Bu açıklamalar doğrultusunda ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır.

İşe tutkunluk ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek için açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Verilerin analize uygunluğuna ilişkin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği ve Barlett’s Küresellik Test değerleri Tablo 2’de görülmektedir. Buna göre KMO değeri ,944 ve Barlett’s Küresellik Test değeri (,000) incelendiğinde verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür (George & Mallery, 2016: 264).

Tablo 2. KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği		,944
Barlett's Küresellik Test	Ki-Kare	5458,841
	Sd.	105
	P	,000

Tablo 3'te işe tutkunluk ölçeğinin açımlayıcı faktör analizinin toplam açıklanan varyansı ve faktörlerin özdeğerlerine ilişkin istatistikler görülmektedir.

Tablo 3. İşe Tutkunluk Ölçeğinin Toplam Açıklanan Varyans Tablosu

	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Kümülatif Varyans (%)
Faktör 1	4,424	29,494	29,494
Faktör 2	3,998	26,651	56,145
Faktör 3	1,654	11,024	67,169

Faktör analizi yapılırken minimum örnekleme yeterliliği 0,5 olarak belirlenmiş ve rotation seçeneği olarak varimax yöntemi seçilmiştir. Ölçeğin faktör yapısı ve ifadelerin faktör yeterlilikleri Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4. İşe Tutkunluk Ölçeği Faktör Analiz Sonuçları

	Faktör Yükleri		
	1 (Dinçlik)	2 (Adanma)	3 (Yoğunlaşma)
İşim bana ilham verir.	,816		
İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.	,802		
Sabah uyandıgımda işe gitmek için istekli olurum.	,789		
İşimi hevesle yaparım.	,713		
Yaptığım işle gurur duyarım.	,698		
İşimin ilgi çekici ve gayret gerektiren bir iş olduğunu düşünüyorum.	,697		
Çalışırken yaptığım işe kendimi kaptırırım.		,833	
Çalışırken işime dalıp giderim.		,832	
İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım.		,718	
Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.		,705	
Her şey yolunda gitmese bile işimde daima sebat ederim.		,597	
Çalışırken işim dışında hiçbir şeyi düşünmem.		,577	
Çalışırken mola vermekte zorlanırım.			,828
Çok uzun saatler çalışabilirim.			,550
Yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissedirim.			,526

Tablo 4'te görülen faktör analiz sonuçları işe tutkunluk ölçeğinin orijinal yapısı ile kıyaslandığında bu çalışmada da ölçeğin üç faktörlü yapısını koruduğu görülmekle birlikte, ölçek içindeki maddelerin faktörler içinde farklı şekilde dağıldığı görülmektedir. Örneğin bu araştırmada bulunan ve üç maddeden oluşan üçüncü faktördeki iki önerme (Çalışırken mola vermekte zorlanırım, Yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissedirim.) yoğunlaşma faktörünün, bir önerme ise (Çok uzun saatler çalışabilirim) dinçlik faktörünün içerisinde yer almaktadır. Her ne kadar bu çalışmadaki analizde ölçeğin orijinal yapısıyla birebir uygun yapısı elde edilememiş olsa da yeni faktör yapısında ölçeğin orijinal faktör isimleri kullanılmıştır. Buna göre 1. Faktör "Dinçlik", 2. Faktör "Adanma" ve 3. Faktör "Yoğunlaşma" olarak isimlendirilmiştir.

Ölçeğin geneli ve yeni faktör yapısına ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır. Cronbach's Alfa değerleri incelendiğinde, ölçek geneli, dinçlik ve adanma faktörünün "iyi", yoğunlaşma faktörünün ise "orta" derece güvenilirlik düzeyinde olduğu görülmektedir (Saruhan & Özdemirci, 2016: 196).

Tablo 5. Güvenilirlik Analiz Sonuçları

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
İşe Tutkunluk Ölçek Geneli	0,924	15
Dinçlik	0,92	6
Adanma	0,874	6
Yoğunlaşma	0,615	3

4. BULGULAR

Araştırma katılımcılarına ilişkin demografik bilgiler Tablo 6’da yer almaktadır. Buna göre Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların %41,3 ‘ünün erkek, %58,7’sinin kadın olduğu, % 30,7’sinin bekar %69,3’ünün ise evli olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yaş grupları incelendiğinde ise %28,8’inin 18-34 yaş aralığında, %38,9’unun 35-44 yaş aralığında %32,4’ünün ise 45 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %52,1’i kamu kurumlarında %47,9’u ise özel sektör veya STK’larda çalışmaktadır.

2020 yılı AGİ hariç asgari ücret düzeyi baz alındığında, katılımcıların aylık ortalama ücret gelirleri incelendiğinde, %33,2’sinin bir asgari ücret ile iki asgari ücret arasında (2 asgari ücretten az), %43,3’ünün 2 asgari ücretle 3 asgari ücret arasında (3 asgari ücretten az) ve % 23,5’inin ise üç asgari ücret veya daha fazla ücret gelirinə sahip olduğu görülmektedir.

Katılımcıların %18,8’i yönetsel olmayan emek yoğun işlerde, %47,8’i yönetsel olmayan bilgi yoğun işlerde ve 33,4’ü yönetsel pozisyonlarda çalışmaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Cinsiyet		
	f	%
Erkek	241	41,3
Kadın	343	58,7
Toplam	584	100
Medeni Durum		
Bekar	179	30,7
Evli	405	69,3
Toplam	584	100
Yaş Grup		
18-34 Yas	168	28,8
35-44 Yas	227	38,9
45 Yaş ve üzeri	189	32,4
Toplam	584	100
Çalışılan Sektör		
Kamu	304	52,1
Özel /STK	280	47,9
Toplam	584	100
Öğrenim Grup		
Ön Lisans ve Altı	147	25,2
Lisans	309	52,9
Lisans Üstü	128	21,9
Toplam	584	100
Çalışma Süresi		
1-9 Yıl	180	30,8
10-19 Yıl	178	30,5
20 Yıl ve üzeri	226	38,7
Toplam	584	100
Ücret Grup		
0-4649 (1 - 2 Asgari Ücret Arası)	194	33,2
4650 – 6974 (2- 3 Asgari Ücret Arası)	253	43,3
6975 ve üzeri (3 Asgari Ücret ve Fazlası)	137	23,5
Toplam	584	100
Pozisyon Grup		

Yönetmel Olmayan Emek Yoğun	110	18,8
Yönetmel Olmayan Bilgi Yoğun	279	47,8
Yönetici	195	33,4
Toplam	584	100

İşe tutkunluk ve alt faktörlerine yönelik betimleyici istatistikler Tablo 7’de yer almaktadır. Tablo incelendiğinde ölçek geneli ve alt faktörlerinin çarpıklık ve basıklık değerlerine göre normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir. Ayrıca işe tutkunluk faktörlerinden yoğunlaşmanın diğer faktörlere göre daha düşük bir ortalamaya sahip olduğu, standart sapmasının ise hem ölçek geneli hem de faktörler arasındaki en yüksek değere sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 7. İşe Tutkunluk Ölçeği Betimleyici İstatistikler

	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Dinçlik		1,00	7,00	5,5442	1,27472	-1,108	,878
Adanma		1,50	7,00	5,5879	1,05598	-,896	,475
Yoğunlaşma	584	1,00	7,00	4,6809	1,33775	-,387	-,407
İşe Tutkunluk Genel		1,20	7,00	5,3890	1,04903	-,830	,366

Araştırmanın birinci hipotezi olan “H₁: Bireylerin çalışma düşüncesine göre işe tutkunluk düzeylerinde farklılık vardır.” hipotezi ve alt hipotezlerinin incelenmesi amacıyla çalışma düşüncesi gruplarının işe tutkunluk ve alt faktörlerine göre farklılığın incelenmesi amacıyla tek yönlü varyans (one-way Anova) analizi yapılmıştır. Katılımcıların çalışma düşüncelerine göre, işe tutkunluk ve alt faktörlerinin ortalamaları Tablo 8’de görülmektedir. Katılımcıların benimsedikleri çalışma düşüncelerine en yüksek katılım gösterilen görüşten en düşüğe doğru sıralaması ÇD2-Özgürlük (153 kişi), ÇD3- Meta (94 kişi), ÇD9- Kimlik (61 kişi), ÇD6- Kişisel Tatmin (54 kişi), ÇD1- Lanet (53 kişi), ÇD10- Hizmet (44 kişi), ÇD5- Izdırap (30 kişi), ÇD8- Başkalarına Bakma (26 kişi), ÇD4- Mesleki Vatandaşlık (25 kişi), ÇD7- Sosyal İlişki (23 kişi), ÇD11- Diğer (21 kişi) şeklindedir.

Tablo 8. Çalışma Düşüncesine Göre İşe Tutkunluk ve Faktörlerinin Ortalamaları

Çalışma Düşüncesi	N	%	Kümülatif %	Dinçlik Ort.	Adanma Ort.	Yoğunlaşma Ort.	İşe Tutkunluk Genel Ort.
ÇD1- Lanet	53	9,10	9,10	5,01	5,19	3,97	4,87
ÇD2- Özgürlük	153	26,20	35,30	6,06	5,98	5,07	5,83
ÇD3- Meta	94	16,10	51,40	4,88	5,16	4,23	4,86
ÇD4- Mesleki Vatandaşlık	25	4,30	55,70	5,71	5,67	4,41	5,44
ÇD5- Izdırap	30	5,10	60,80	4,84	4,71	4,02	4,62
ÇD6- Kişisel Tatmin	54	9,20	70,00	5,56	5,43	4,84	5,36
ÇD7- Sosyal İlişki	23	3,90	74,00	5,73	5,48	5,12	5,51
ÇD8- Başkalarına Bakma	26	4,50	78,40	5,37	5,99	4,65	5,48
ÇD9- Kimlik	61	10,40	88,90	5,78	5,83	4,83	5,61
ÇD10- Hizmet	44	7,50	96,40	5,79	5,81	4,98	5,63
ÇD11- Diğer	21	3,60	100,00	5,63	5,66	5,03	5,52
Toplam	584		100,00	5,54	5,59	4,68	5,39

Tablo 9’da yer alan gruplar arası varyans homojenliğine ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde adanma ve yoğunlaşma faktörlerinin istatistik değerleri 0,05 ten büyük (adanma =,072; yoğunlaşma=,665) olduğundan grup varyanslarının eşit varsayıldığı, dinçlik ve işe tutkunluk genelinin grup varyanslarının eşit varsayılmadığı ($p < 0,05$) görülmektedir.

Tablo 9. İşe Tutkunluk ve Faktörlerinin Çalışma Düşüncesi Gruplarına Göre Varyans Homojenliği Testi

	Levene İstatistiği	Sd1	Sd2	p
Dinçlik	3,871	10	573	,000
Adanma	1,723	10	573	,072
Yoğunlaşma	,762	10	573	,665
İşe Tutkunluk Genel	1,970	10	573	,034

Çalışma düşüncesine göre işe tutkunluk düzeylerine ilişkin Anova analizinin sonuçları Tablo 10'da görülmektedir. Tabloda yer alan Anova istatistikleri incelendiğinde tüm faktörler ve ölçek geneli p değerinin 0,05 değerinden küçük olduğu görülmektedir. Buna göre hem işe tutkunluğun genelinde hem de alt faktörlerinde çalışma düşüncesine göre istatistiki olarak anlamlı farklılık olduğu söylenebilir.

Tablo 10. Çalışma Düşüncesine Göre İşe Tutkunluk Anova Analiz Sonuçları

	Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	p	
Dinçlik	Gruplar Arası	120,952	10	12,095	8,387	,000
	Gruplar İçi	826,377	573	1,442		
	Toplam	947,329	583			
Adanma	Gruplar Arası	85,09	10	8,509	8,629	,000
	Gruplar İçi	565,009	573	0,986		
	Toplam	650,099	583			
Yoğunlaşma	Gruplar Arası	97,188	10	9,719	5,886	,000
	Gruplar İçi	946,138	573	1,651		
	Toplam	1043,326	583			
İşe Tutkunluk Genel	Gruplar Arası	94,538	10	9,454	9,903	,000
	Gruplar İçi	547,036	573	0,955		
	Toplam	641,574	583			

Gruplar arasındaki farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının incelenmesi amacıyla yapılan Post-Hoc Analizleri Tablo 11'de görülmektedir. Post- Hoc analizleri yapılırken gruplar arası eşit varyanslı kabul edilen adanma ve yoğunlaşma için Scheffe, eşit varyanslı kabul edilmeyen dinçlik ve işe tutkunluk ölçek geneli için Dunnet C testi yapılmıştır.

Tablo 11. Çalışma Düşüncesi İşe Tutkunluk Anova Analizi Post-Hoc Testleri

(I) Çalışma Düşüncesi		Ortalama Farkı (I-J)		
Dinçlik	Özgürlük	Lanet	1,04951*	
		Meta	1,18089*	
		Izdırap	1,22320*	
	Kimlik	Meta	,90295*	
	Hizmet	Meta	,91046*	
Adanma	Özgürlük	Lanet	,79921*	
		Meta	,82695*	
		Izdırap	1,27364*	
	Izdırap	Başkalarına Bakma	-1,28248*	
		Kimlik	-1,11949*	
Yoğunlaşma	Özgürlük	Hizmet	-1,09571*	
		Lanet	1,09898*	
		Meta	,83704*	
	İşe Tutkunluk Genel	Özgürlük	Lanet	,95929*
			Meta	,97054*
Izdırap	1,20780*			
Kimlik	Lanet	,73907*		
	Meta	,75032*		
	Izdırap	,98758*		

Hizmet	Lanet	,76189*
	Meta	,77315*
	Izdirap	1,01040*

Tablo 11'deki Post-Hoc analizlerinden görüleceği üzere çalışmayı özgürlük olan değerlendiren bireylerin, dinçlik düzeylerinin, çalışmayı lanet, meta ve ızdırap olarak değerlendirenlerden anlamlı şekilde yüksek olduğu, benzer şekilde çalışmayı kimlik ve hizmet olarak değerlendiren bireylerin çalışmayı meta olarak değerlendirenlere göre daha yüksek düzeyde dinçlik ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Adanma boyutuna göre incelendiğinde ise çalışmayı özgürlük olarak değerlendiren bireylerin, lanet meta ve ızdırap olarak değerlendirenlerden daha yüksek adanma ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Çalışmayı başkalarına bakma, kimlik ve hizmet olarak değerlendiren bireylerin ızdırap olarak değerlendirenlere göre daha yüksek adanma düzeylerine sahip olduğu söylenebilir.

Yoğunlaşma boyutu incelendiğinde çalışmayı özgürlük olarak değerlendiren bireylerin, lanet ve meta olarak değerlendiren bireylere göre daha yüksek yoğunlaşma düzeyine sahip olduğu görülmektedir.

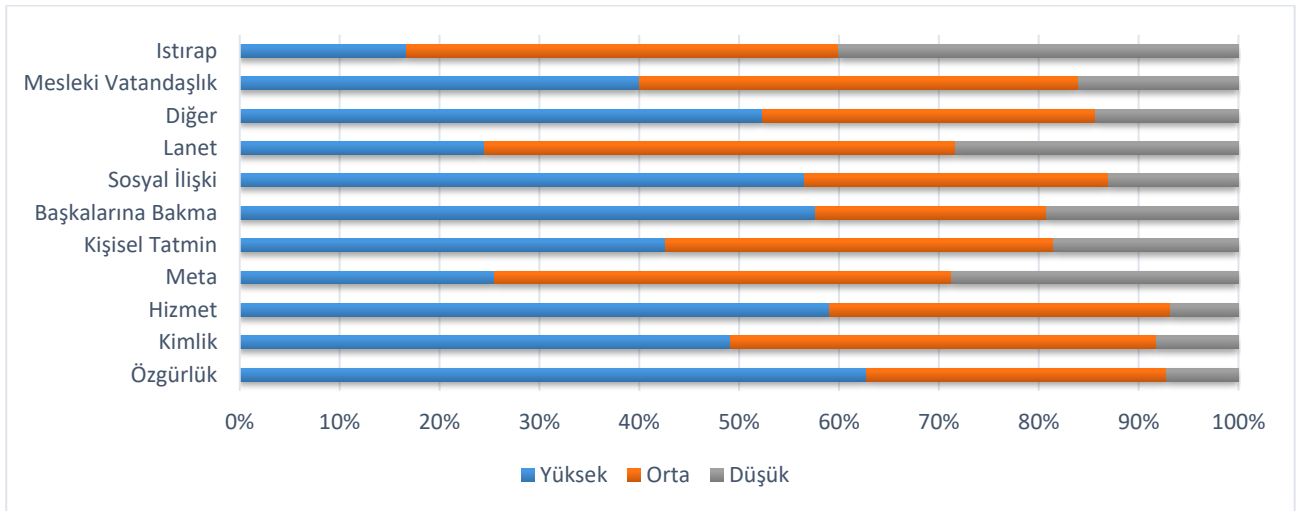
Genel olarak işe tutkunluk düzeyleri incelendiğinde, çalışmayı özgürlük, kimlik ve hizmet olarak değerlendiren bireylerin işe tutkunluk ortalamalarının, çalışmayı meta, lanet ve ızdırap olarak değerlendiren gruplardan istatitiki olarak anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir.

İşe tutkunluk boyutlarına göre kümeleme analizi yapıldığında Tablo 12'de görüldüğü üzere birbirinden farklı 3 grup oluştuğu görülmektedir. Grupların işe tutkunluk ve boyutlarının ortalamaları incelendiğinde, söz konusu grupların yüksek, orta ve düşük işe tutkunluk düzeylerine göre oluştuğu görülmektedir.

Tablo 12. İşe Tutkunluk ve Boyutlarının Kümeleme Analiz Sonuçları

	Dinçlik		Adanma		Yoğunlaşma		İşe Tutkunluk Genel	
	Ort.	Std Sapma	Ort.	Std Sapma	Ort.	Std Sapma	Ort.	Std Sapma
Yüksek	6,4442	,48209	6,3578	,47641	5,7193	,76380	6,2647	,36752
Orta	5,4076	,75334	5,3795	,61212	4,1045	,93344	5,1358	,37322
Düşük	3,4082	,98822	3,9660	,92439	3,1565	1,06620	3,5810	,61624

Kümeleme analiz sonuçlarının çalışma düşüncesi gruplarına göre dağılımı Şekil 3'te yer almaktadır.



Şekil 3. Kümeleme Sonuçlarının Çalışma Düşüncesine Göre Dağılımı

Tablo incelendiğinde, çalışmayı özgürlük, hizmet ve kimlik olarak gören bireylerin %90'dan fazlası orta ve yüksek %10'undan azı düşük düzeyde işe tutkunluk değerlendirmesine sahiptir. Çalışmayı, ızdırap, lanet ve meta olarak değerlendirenlerin yaklaşık % 24'ü yüksek düzeyde işe tutkunluk değerlendirmesine sahiptir. Çalışmayı, mesleki vatandaşlık, sosyal ilişki, başkalarına bakma, kişisel tatmin olarak değerlendiren bireylerin işe tutkunluk düzeylerinin diğer gruplardan istatitiki olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği söylenebilir.

Araştırmanın ikinci hipotezi (H₂: Demografik özelliklere göre çalışma düşüncesinde farklılık vardır.) ve alt hipotezlerinin incelenmesi için Ki-Kare Analizi yapılmıştır. Tablo 13’de yer alan çarpaz tabloda katılımcıların demografik özelliklerine çalışma düşüncelerine ilişkin frekanslar, beklenen değerler ve düzeltilmiş atık değerleri görülmektedir.

Tablo 13. Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Çalışma Düşüncesi Çarpaz Tablosu

		Cinsiyet			M. Durum			Öğrenim				Yaş			
		Erk.	Kdn	T.	Bkr	Evli	T.	Önlsn	Lisns	L.Üst	T.	18.34	35.44	45+	T.
ÇD1	Değer	29	24	53	18	35	53	18	26	9	53	17	25	11	53
	B.Değer	22	31,1	53	16	36,8	53	13,3	28	11,6	53	15,2	20,6	17	53
	D. Atık	2,1	-2,1		0,5	-0,5		1,5	-0,6	-0,9		0,6	1,3	-1,9	
ÇD2	Değer	39	114	153	46	107	153	38	86	29	153	44	54	55	153
	B.Değer	63	89,9	153	47	106	153	38,5	81	33,5	153	44	59,5	50	153
	D. Atık	-4,6	4,6		-0,2	0,2		-0,1	1	-1		0	-1,1	1,1	
ÇD3	Değer	51	43	94	28	66	94	22	47	25	94	30	39	25	94
	B.Değer	39	55,2	94	29	65,2	94	23,7	49,7	20,6	94	27	36,5	30	94
	D. Atık	2,8	-2,8		-0,2	0,2		-0,4	-0,6	1,2		0,7	0,6	-1,3	
ÇD4	Değer	8	17	25	6	19	25	15	8	2	25	6	2	17	25
	B.Değer	10	14,7	25	7,7	17,3	25	6,3	13,2	5,5	25	7,2	9,7	8,1	25
	D. Atık	-1	1		-0,7	0,7		4,1	-2,1	-1,7		-0,5	-3,2	3,9	
ÇD5	Değer	18	12	30	15	15	30	2	18	10	30	16	8	6	30
	B.Değer	12	17,6	30	9,2	20,8	30	7,6	15,9	6,6	30	8,6	11,7	9,7	30
	D. Atık	2,1	-2,1		2,4	-2,4		-2,4	0,8	1,6		3,1	-1,4	-1,5	
ÇD6	Değer	18	36	54	18	36	54	8	28	18	54	18	20	16	54
	B.Değer	22	31,7	54	17	37,4	54	13,6	28,6	11,8	54	15,5	21	18	54
	D. Atık	-1,2	1,2		0,4	-0,4		-1,8	-0,2	2,1		0,8	-0,3	-0,5	
ÇD7	Değer	11	12	23	5	18	23	0	16	7	23	5	14	4	23
	B.Değer	9,5	13,5	23	7	16	23	5,8	12,2	5	23	6,6	8,9	7,4	23
	D. Atık	0,7	-0,7		-0,9	0,9		-2,8	1,6	1		-0,8	2,2	-1,6	
ÇD8	Değer	10	16	26	8	18	26	7	16	3	26	5	12	9	26
	B.Değer	11	15,3	26	8	18	26	6,5	13,8	5,7	26	7,5	10,1	8,4	26
	D. Atık	-0,3	0,3		0	0		0,2	0,9	-1,3		-1,1	0,8	0,3	
ÇD9	Değer	28	33	61	15	46	61	15	36	10	61	15	26	20	61
	B.Değer	25	35,8	61	19	42,3	61	15,4	32,3	13,4	61	17,5	23,7	20	61
	D. Atık	0,8	-0,8		-1,1	1,1		-0,1	1	-1,1		-0,8	0,6	0,1	
ÇD10	Değer	20	24	44	16	28	44	15	19	10	44	8	15	21	44
	B.Değer	18	25,8	44	14	30,5	44	11,1	23,3	9,6	44	12,7	17,1	14	44
	D. Atık	0,6	-0,6		0,9	-0,9		1,4	-1,3	0,1		-1,6	-0,7	2,3	
ÇD11	Değer	9	12	21	4	17	21	7	9	5	21	4	12	5	21
	B.Değer	8,7	12,3	21	6,4	14,6	21	5,3	11,1	4,6	21	6	8,2	6,8	21
	D. Atık	0,2	-0,2		-1,2	1,2		0,9	-0,9	0,2		-1	1,7	-0,9	

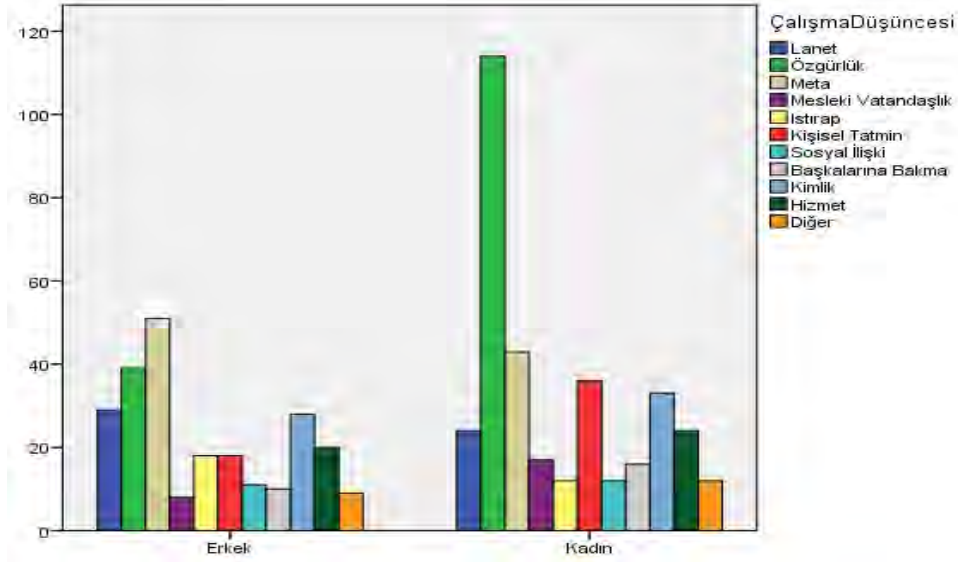
Tablo 13 (Devamı). Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Çalışma Düşüncesi Çarpaz Tablosu

		Pozisyon				Sektör			Çalışma Süresi (Yıl)				Ücret			
		E. Yoğn	B. Yoğn	Yön	T.	Kmu	Özl	T.	1-9	10-19	20+	T.	1-2 AÜ	2-3 AÜ	3+ AÜ	T.
ÇD1	Değer	9	27	17	53	26	27	53	19	19	15	53	25	13	15	53
	B.Değer	10	25,3	17,7	53	27,6	25,4	53	16,3	16,2	21	53	17,6	23	12,4	53
	D. Atık	-0,4	0,5	-0,2		-0,5	0,5		0,8	0,9	-1,6		2,3	-2,9	0,9	
ÇD2	Değer	24	68	61	153	87	66	153	49	43	61	153	52	71	30	153
	B.Değer	28,8	73,1	51,1	153	79,6	73,4	153	47,2	46,6	59	153	50,8	66,3	35,9	153
	D. Atık	-1,2	-1	2		1,4	-1,4		0,4	-0,7	0,3		0,2	0,9	-1,3	
ÇD3	Değer	19	49	26	94	39	55	94	31	33	30	94	26	43	25	94
	B.Değer	17,7	44,9	31,4	94	48,9	45,1	94	29	28,7	36	94	31,2	40,7	22,1	94
	D. Atık	0,4	0,9	-1,3		-2,2	2,2		0,5	1,1	-1,5		-1,2	0,5	0,8	
ÇD4	Değer	9	9	7	25	19	6	25	3	4	18	25	7	15	3	25
	B.Değer	4,7	11,9	8,3	25	13	12	25	7,7	7,6	9,7	25	8,3	10,8	5,9	25
	D. Atık	2,2	-1,2	-0,6		2,4	-2,4		-2,1	-1,6	3,5		-0,6	1,7	-1,4	
ÇD5	Değer	3	20	7	30	12	18	30	17	6	7	30	12	9	9	30
	B.Değer	5,7	14,3	10	30	15,6	14,4	30	9,2	9,1	12	30	10	13	7	30
	D. Atık	-1,3	2,1	-1,2		-1,4	1,4		3,1	-1,3	-1,8		0,8	-1,5	0,9	
ÇD6	Değer	8	24	22	54	25	29	54	19	12	23	54	14	24	16	54
	B.Değer	10,2	25,8	18	54	28,1	25,9	54	16,6	16,5	21	54	17,9	23,4	12,7	54
	D. Atık	-0,8	-0,5	1,2		-0,9	0,9		0,7	-1,4	0,6		-1,2	0,2	1,1	
ÇD7	Değer	3	12	8	23	14	9	23	7	7	9	23	8	11	4	23
	B.Değer	4,3	11	7,7	23	12	11	23	7,1	7	8,9	23	7,6	10	5,4	23
	D. Atık	-0,7	0,4	0,1		0,9	-0,9		0	0	0		0,2	0,4	-0,7	
ÇD8	Değer	8	9	9	26	14	12	26	6	7	13	26	8	13	5	26
	B.Değer	4,9	12,4	8,7	26	13,5	12,5	26	8	7,9	10	26	8,6	11,3	6,1	26
	D. Atık	1,6	-1,4	0,1		0,2	-0,2		-0,9	-0,4	1,2		-0,3	0,7	-0,5	
ÇD9	Değer	15	32	14	61	32	29	61	15	25	21	61	21	25	15	61
	B.Değer	11,5	29,1	20,4	61	31,8	29,2	61	18,8	18,6	24	61	20,3	26,4	14,3	61
	D. Atık	1,2	0,8	-1,8		0,1	-0,1		-1,1	1,9	-0,7		0,2	-0,4	0,2	
ÇD10	Değer	8	22	14	44	28	16	44	7	14	23	44	13	20	11	44
	B.Değer	8,3	21	14,7	44	22,9	21,1	44	13,6	13,4	17	44	14,6	19,1	10,3	44
	D. Atık	-0,1	0,3	-0,2		1,6	-1,6		-2,2	0,2	1,9		-0,5	0,3	0,3	
ÇD11	Değer	4	7	10	21	8	13	21	7	8	6	21	8	9	4	21
	B.Değer	4	10	7	21	10,9	10,1	21	6,5	6,4	8,1	21	7	9,1	4,9	21
	D. Atık	0	-1,3	1,4		-1,3	1,3		0,3	0,8	-1		0,5	0	-0,5	

Cinsiyete göre çalışma düşüncesinin farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde Tablo 14'te yer alan Ki-Kare test sonucunun $p=,000$ olduğu görülmektedir. Buna göre p değeri 0,05 değerinden küçük olduğu için bireylerin cinsiyetine göre çalışma düşüncesinde istatistiki olarak anlamlı farklılık olduğu söylenebilir.

Tablo 14. Cinsiyet ve Çalışma Düşüncesi Ki-Kare Testi

	Değer	sd	p. (2-yön)
Pearson Ki-Kare	35,012 ^a	11	,000
Olasılık Oranı	36,088	11	,000
N	584		



Şekil 4. Cinsiyete Göre Çalışma Düşüncesi

Çalışma düşüncesinin cinsiyete göre nasıl farklılaştığının tespit etmek için Tablo 13'te Cinsiyet ile ilgili sütunlardaki düzeltilmiş atık (D. Atık) değeri incelenmiştir. Buna göre düzeltilmiş atık değerinin mutlak değeri (0,05 anlamlılık düzeyi için Z tablo değeri) 1,96'nın üzerindeki çalışma düşüncesinde istatistiki olarak anlamlı farklılığın olduğu söylenebilir (Serper, 2004: 125). Bu kapsamda kadınlara göre daha fazla erkeğin, çalışmayı lanet (ÇD1), meta (ÇD3), ızdırap (ÇD5) olarak değerlendirdiği, buna karşılık daha fazla kadının çalışmayı özgürlük (ÇD2) olarak değerlendirdiği söylenebilir. Şekil 4'te cinsiyete göre çalışma düşüncesinin dağılımı görülmektedir.

Tablo 15 incelendiğinde Pearson Ki-Kare p değeri (,420) ,05'ten büyük olduğundan medeni duruma göre çalışma düşüncesinde istatistiki olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.

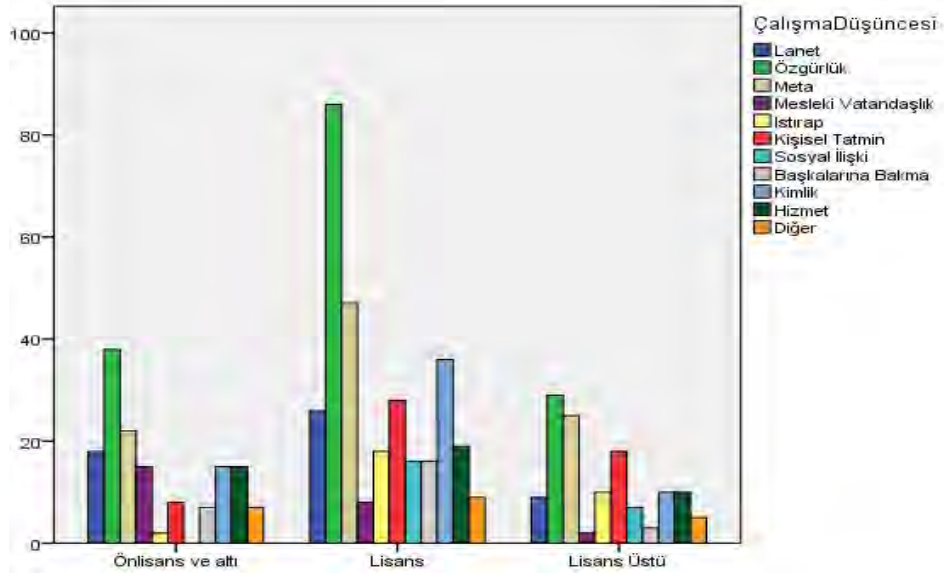
Tablo 15. Medeni Durum ve Çalışma Düşüncesi Ki-Kare Testi

	Değer	sd	p (2-yön)
Pearson Ki-Kare	10,237	10	,420
Olasılık Oranı	10,043	10	,437
Doğrusal- Doğrusal İlişki	,338	1	,561
N	584		

Bireylerin öğrenim durumlarına göre çalışma düşüncesinde farklılık olup olmadığı incelendiğinde Tablo 16'daki Pearson Ki-Kare istatistik değerinin (p=,001) ,05 değerinden küçük olduğu görülmektedir. Bu durumda bireylerin öğrenim durumlarına çalışma düşüncelerinde farklılık olduğu söylenebilir. Tablo 13 ve Şekil 5 incelendiğinde önlisans ve daha düşük düzeyde öğrenim düzeyindeki bireylerin beklenenden daha fazla düzeyde "Mesleki Vatandaşlık (çalışmayı bir meslek grubuna ait olmanın yolu olarak)" değerlendirdiği görülmektedir. Çalışma düşüncesi ile ilgili olarak önlisans mezunlarının beklenenden daha az düzeyde çalışmayı ızdırap (ÇD5) ve sosyal ilişki (ÇD7) olarak gördüğü tespit edilmiştir. Öğrenim gruplarına göre çalışma düşüncesinde bir diğer farklılık ise, öğrenim düzeyi lisans üstü olan bireylerin beklenenden daha fazla düzeyde çalışmayı kişisel tatmin aracı olarak (ÇD6) değerlendirdiği söylenebilir.

Tablo 16. Öğrenim Durum ve Çalışma Düşüncesi Ki-Kare Testi

	Değer	sd	p (2-yön)
Pearson Ki-Kare	46,403	20	,001
Olasılık Oranı	51,128	20	,000
Doğrusal- Doğrusal İlişki	,165	1	,685
N	584		

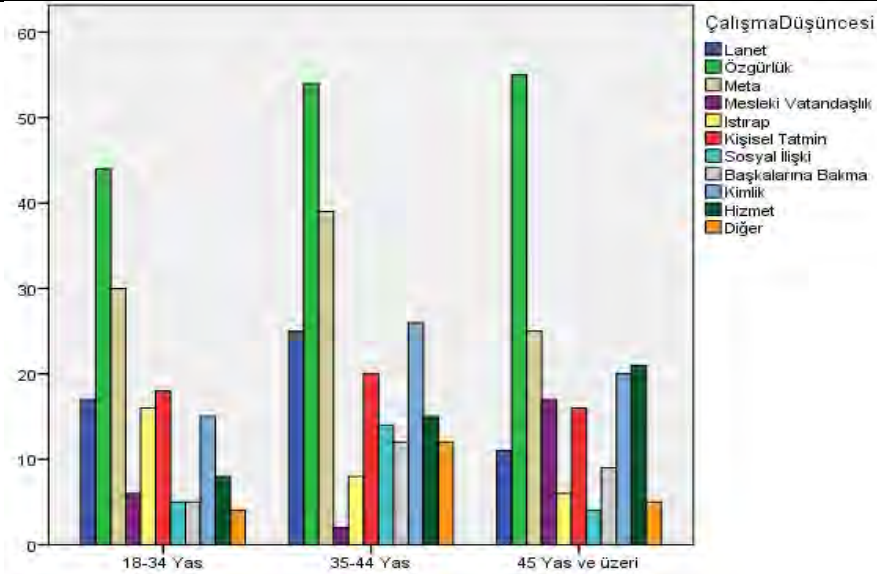


Şekil 5. Öğrenim Durumuna Göre Çalışma Düşüncesi

Tablo 17 incelendiğinde, yaş gruplarına göre çalışma düşüncesinde farklılık olduğu ($p=,001$) görülmektedir. Tablo 13 ve Şekil 6 incelendiğinde, 18-34 yaş aralığındaki bireylerin beklenenden daha fazla çalışmayı bir maliyet (ÇD5) olarak gördüğü, 35 -44 yaş aralığındaki bireylerin beklenenden daha az düzeyde çalışmayı bir meslek grubuna ait olmanın (ÇD4) yolu olarak değerlendirdiği, beklenenden daha fazla olarak çalışmayı sosyal bir ilişki (ÇD7) biçiminde değerlendirdiği söylenebilir. 45 yaş ve üzeri grup ise 35-44 yaş grubundan farklı olarak beklenenden daha fazla şekilde çalışmayı bir meslek grubuna ait olmanın (ÇD4) ve başkalarına hizmet etmenin (yaratıcıya, ülkeye, gruba) aracı (ÇD10) olarak değerlendirmektedir.

Tablo 17. Yaş Grupları ve Çalışma Düşüncesi Ki-Kare Testi

	Değer	sd	p (2-yön)
Pearson Ki-Kare	46,288	20	,001
Olasılık Oranı	46,082	20	,001
Doğrusal- Doğrusal İlişki	2,443	1	,118
N	584		



Şekil 6. Yaşa Göre Çalışma Düşüncesi

Bireylerin çalıştıkları pozisyona göre çalışma düşüncesinin farklılaşıp farklılaşmadığı Tablo 18'deki verilere göre incelendiğinde Pearson Ki-Kare istatistik değerinin ($p=,222$) ,05 değerinden büyük olduğu görülmektedir.

Buna göre bireylerin, bilgi yoğun, emek yoğun veya yönetici olmalarının çalışma düşünceleri üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir farklılığa neden olmadığı ifade edilebilir.

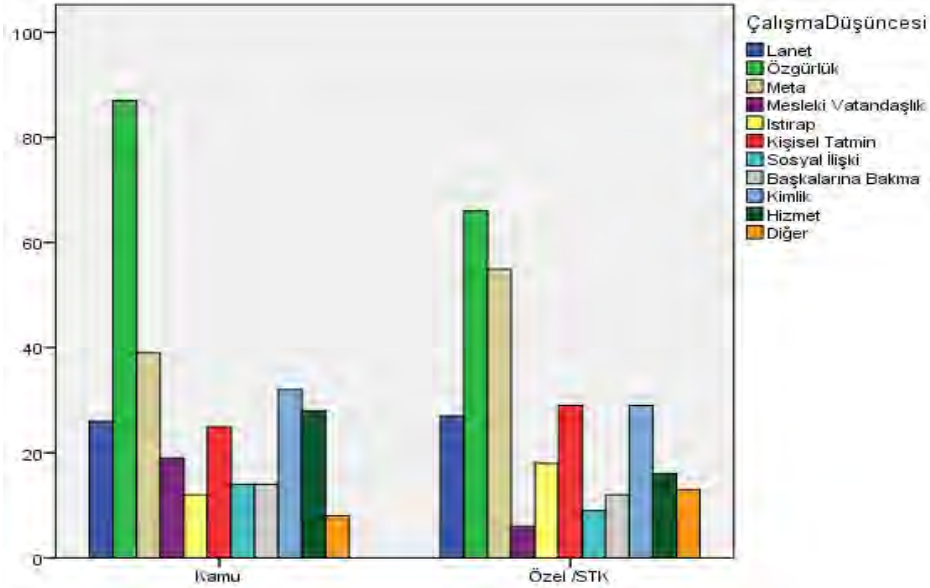
Tablo 18. Pozisyon ve Çalışma Düşüncesi Ki-Kare Testi

	Değer	sd	p (2-yön)
Pearson Ki-Kare	24,480	20	,222
Olasılık Oranı	23,751	20	,253
Doğrusal- Doğrusal İlişki	,827	1	,363
N	584		

Kamu sektöründe ya da özel sektörde çalışıyor olmaya göre çalışma düşüncesinde farklılık olup olmadığı incelendiğinde ise Tablo 19’da görüleceği üzere ($p=,043$) çalışılan sektöre göre çalışma düşüncesinde istatistiki olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bu kapsamda Tablo 13 ve Şekil 7’de görüleceği üzere özel sektörde çalışanlar beklenenden daha yüksek düzeyde çalışmayı meta (ÇD3) olarak görmekte, beklenenden daha az düzeyde çalışmayı bir mesleki vatandaşlık (ÇD4) olarak değerlendirmektedir. Kamu sektöründe çalışanlar için ise bu durum tam tersi şekildedir.

Tablo 19. Çalışılan Sektör ve Çalışma Düşüncesi Ki-Kare Testi

	Değer	sd	p (2-yön)
Pearson Ki-Kare	18,778	10	,043
Olasılık Oranı	19,182	10	,038
Doğrusal- Doğrusal İlişki	,061	1	,806
N	584		

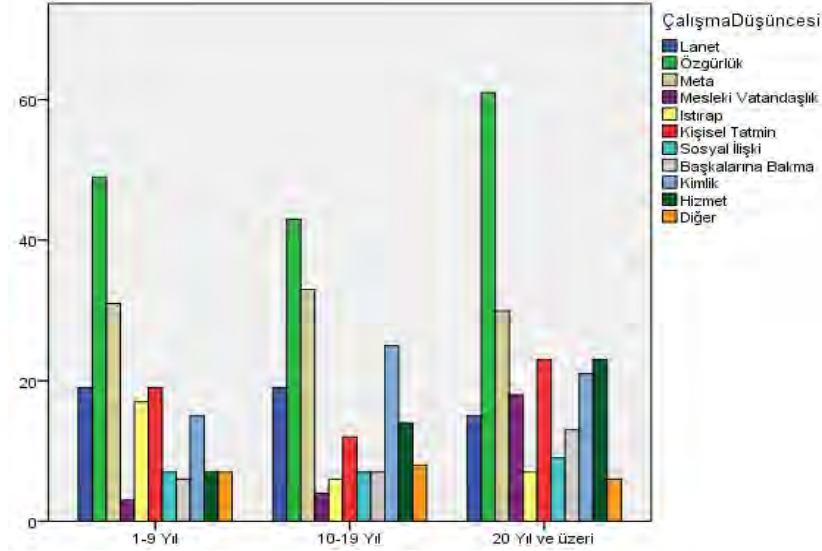


Şekil 7. Çalışılan Sektöre Göre Çalışma Düşüncesi

Tablo 20 incelendiğinde bireylerin deneyim sürelerine göre çalışma düşüncesinde istatistiki olarak anlamlı farklılığın olduğu ($p=,007$) görülmektedir. Tablo 13 ve Şekil 8’de yer alan veriler incelendiğinde ise 1-9 yıl arasındaki deneyime sahip bireylerin beklenenden daha az düzeyde çalışmayı mesleki vatandaşlık (ÇD4) olarak değerlendirmekte, beklenenden daha fazla biçimde çalışmayı ızdırıp (ÇD5) şeklinde değerlendirmektedir. Ayrıca 20 yıl ve daha üzerinde deneyime sahip bireyler ise beklenenden daha fazla düzeyde çalışmayı mesleki vatandaşlık (ÇD4) olarak değerlendirmektedir.

Tablo 20. Deneyim Süresi Grupları ve Çalışma Düşüncesi Ki-Kare Testi

	Değer	sd	p (2-yön)
Pearson Ki-Kare	38,702	20	,007
Olasılık Oranı	38,224	20	,008
Doğrusal- Doğrusal İlişki	2,650	1	,104
N	584		



Şekil 8. Deneyim Süresine Göre Çalışma Düşüncesi

Bireylerin kazançlarına göre çalışma düşüncelerinde farklılık olup olmadığı incelendiğinde ise Tablo 21’de görüleceği üzere ($p=,485$) bireylerin aylık ücret gruplarına göre çalışma düşüncelerinde istatistiki olarak anlamlı farklılığın olmadığı görülmektedir.

Tablo 21. Aylık Ücret Grupları ve Çalışma Düşüncesi Ki-Kare Testi

	Değer	sd	p (2-yön)
Pearson Ki-Kare	19,571	20	,485
Olasılık Oranı	20,344	20	,437
Doğrusal- Doğrusal İlişki	,236	1	,627
N	584		

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma kapsamında bireylerin çalışma düşüncelerine göre işe tutkunluk düzeylerinde farklılık olup olmadığı incelendiğinde, genel olarak çalışmayı lanet, meta ve ızdırıp olarak değerlendiren bireylerin işe tutkunluklarının ve dinçlik düzeylerinin çalışmayı özgürlük, kimlik ve hizmet olarak değerlendirenlere kıyasla istatistiki olarak anlamlı bir biçimde daha düşük olduğu görülmüştür.

Çalışmayı başkalarına bakma, kimlik, hizmet ve özgürlük olarak değerlendirenlerin adanma düzeyleri çalışmayı lanet, ızdırıp ve meta olarak görenlere göre daha yüksektir. Bu noktada adanma boyutunda işe tutkunluğun geneli ve dinçlik boyutundan farklı olarak başkalarına bakma düşüncesine sahip bireylerin adanma düzeylerinin çalışmayı lanet, meta ve ızdırıp olarak görenlerden anlamlı bir şekilde yüksek olduğu söylenebilir.

Çalışmadaki ilgi çeken bulgulardan biri de yoğunlaşma boyutunda sadece çalışmayı özgürlük olarak görenlerin çalışmayı meta ve lanet olarak görenlerden anlamlı bir şekilde yüksek olmasıdır. Çalışmayı, mesleki vatandaşlık, sosyal ilişki, başkalarına bakma, kişisel tatmin olarak değerlendiren bireylerin işe tutkunluk düzeyleri diğer gruplardan istatistiki olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Bu çalışmada bireylerin cinsiyet, öğrenim durumu, yaş, deneyim süresi, çalıştığı sektöre göre çalışma düşüncesinde istatistiki olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmişken medeni durum, aylık kazanç ve pozisyona göre farklılıklar olmadığı görülmüştür.

Çalışma düşüncesi, çalışma ile ilgili alternatif perspektiflerden hangisini benimsediğinin ifade edilmesinden öte bireylerin işe yönelik özel pratiklere dönüştürdükleri referans çerçeveleri, normlar, değer ve tutumlar yoluyla çalışmaya yönelik kavrayış ve deneyimlerini etkin bir biçimde şekillendirmektedir (Budd, 2011:46-47). Araştırma bulguları Van Wingerden & Van der Stoep (2018: 6) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile uyumluluk göstermektedir. Buna göre bireyler için anlamlı olan çalışmanın bireylerin performanslarını, işe tutkunlukları ve güçlü yönleri aracılığıyla olumlu bir şekilde etkilediği söylenebilir. Söz konusu bulgular ışığında çalışma düşüncesinin fiili olarak çalışmanın doğasını şekillendirdiği söylenebilir. Örneğin çalışma başkalarına bakmak olarak nitelenirse, bakım işini yapanlar daha büyük saygı görecektir. Dolayısıyla örgütlerin çalışmaya yönelik farklı yaklaşımları da insan yönetimine ilişkin uygulamalarında önemli farklılıklara neden olacaktır.

Çalışma düşüncesi, bireylerin ve toplumların çalışma koşullarını nasıl değerlendirdiği konusunda önemlidir. Eğer birey çalışmayı serbestçe mübadele edebileceği bir meta olarak değerlendiriyorsa, çalışma koşullarını beğenmediği işlerden ayrılma konusunda kendisini serbest hissedecektir ve bu görüşe sahip birey için çalışma büyük olasılıkla toplumsal bir mesele olarak görülmeyecektir. Çalışmanın bir sosyal ilişki olarak değerlendirilmesi durumunda ise çalışma koşulları işveren ve işgörenlerin gücünün bir yansıması olarak ortaya çıkar ve taraflar için bir pazarlık konusu haline dönüşür (Budd, 2011: 46-47).

Çalışma, sadece her birimizin geçimini sağlama yolu değildir, içinde yaşadığımız toplumu oluşturmanın ve bizi biz yapmanın temel yoludur. Çalışma bir insan etkinliği olarak bize verilmiş olana hakim olma ve onu dönüştürme, bu nedenle kendimizi yaratmanın temel yollarından biridir (Fraser, 1969:7). Bu noktada bu çalışma sonuçları bireylerin yaşama ve işe yönelik yeni ve farklı anlamlar geliştirmelerinde, iş tatmini, iş-yaşam doyumunun artırılması (Alarcon & Edwards, 2011:297) gibi bireysel faydaların sağlanması amacıyla örgüt yöneticileri tarafından değerlendirilebilir. Aynı zamanda işe tutkunluk ile motivasyon, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları (Bakker & Albrecht, 2018:8) arasındaki ilişkiler göz önünde bulundurulduğunda bu çalışmanın sonuçları örgütsel gelişim çalışmalarında kullanılabilir.

Bu çalışmada kamu ve özel sektörde çalışan bireylerin çalışmaya bakışları ve işe tutkunluk düzeyleri incelenmiştir. Bundan sonraki çalışmalarda belli bir ücret karşılığında bir işverene bağlı olarak çalışmamakla birlikte girişimcilik, esnafılık gibi faaliyetlerde bulunarak gelir elde eden bireylerin çalışma düşünceleri ve işe tutkunluk düzeyleri incelenerek söz konusu faktörler arasında farklılık olup olmadığı incelenebilir. Ayrıca çalışma düşüncesi ile çalışan performansı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi örgütsel davranışlarla ilişkisinin incelenmesi çalışma düşüncesinin etkisinin belirlenmesi açısından önemli katkılar sağlayabilir.

Bireyler günlük yaşamlarında çalışma hakkında düşünürken zorluk, korku, tatmin veya pek çok farklı duygu yaşayabilir. Ancak çalışma bireylerin yaşantısında bir iki kelime ile kavramlaştırılmayacak kadar dinamik ve karmaşıktır. Çalışmanın çeşitli kavramlaştırmalarının tamamlayıcı olduğu analizler geliştirilerek, çalışmanın gerçek genişliği ve derin önemini yansıtan bakış açıları oluşturulmalıdır (Budd, 2013: 65). Bu çalışmada bireylerin çalışma düşüncelerini tespit etmek için kullanılan 10 tanımın yeterli olmaması durumunda diğer seçeneği de ölçeğe dahil edilmiştir. 584 katılımcıdan sadece 21'i diğer seçeneğini işaretlemiştir. Buradan hareketle çalışma düşüncesine ilişkin ölçekte kullanılan tanımlamaların katılımcıların büyük bir bölümünün düşüncesine karşılık geldiği söylenebilir.

Çalışma düşüncesinde diğer seçeneğini seçen 21 katılımcının yapmış oldukları açıklamalar incelendiğinde bir kısmının aslında ölçekte yer alan ifadelerle çok uyumlu olduğu (örneğin, "Çalışma zenginlerin daha fazla kazanmaları için fakirlerin yaptığı modern köleliktir.", "Çalışma özgürlüktür kimseye muhtaç olmamaktır") görülmüştür. 21 katılımcının verdiği cevapların büyük kısmının birden fazla seçeneği içerecek şekilde yazıldığı, ölçekte yer almayan bir kavramsallaştırmaya atıfta bulunmadığı görülmüştür. Bu noktada bundan sonraki çalışmalarda bireylerin çalışma düşüncesinin tespit edilmesinde bu ölçeğin kullanmasının uygun olacağı ancak ölçeğin uygulanmasında katılımcıların birden fazla seçeneği seçmesi veya sıralama yapması ya da her bir çalışma tanımına ilişkin likert tipi değerlendirme yapması istenilebilir. Böylece bireylerin çalışma düşüncelerine yönelik olarak korelasyon, regresyon analizleri gibi istatistiki analizler yapmak mümkün olacağından, çalışma düşüncesinin önemi ve sonuçlarına ilişkin daha derinlikli bilgiler elde edilebilir.

Kaynakça

- Adler, A. (2002). *Sosyal Duygunun Gelişiminde Bireysel Psikoloji*. (H. Özgü, Çev.) İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Alarcon, G. M., & Edwards, J. M. (2011). The Relationship of Engagement, Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Stress and Health*, 294-298.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2009, Ocak- Haziran). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(32), 21-46.
- Arendt, H. (1994). *İnsanlık Durumu*. (B. S. Şener, Çev.) İstanbul: İletişim.
- Aristoteles. (2018). *Politika*. (Ö. Orhan, Çev.) İstanbul: Pinhan Yayıncılık.
- Aronson, E., Wilson, T. D., & Akert, R. M. (2012). *Sosyal Psikoloji*. (O. Gündüz, Çev.) İstanbul: Kaknüs.
- Bailey, C., & Madden, A. (2015). Time Reclaimed: Temporality and the Experience of Meaningful Work. *Work, Employment and Society*, 1-16. doi:10.1177/0950017015604100
- Bailey, C., & Madden, A. (2019). We're Not Scum, We're Human": Agential Responses in The Face of Meaningless Work. *Scandinavian Journal of Management*, 35, 1-11. doi:10.1016/j.scaman.2019.101064
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2018). A Review of the Empirical Literature on Meaningful Work: Progress and Research Agenda. *Human Resource Development Review*, 1-31. doi:10.1177/1534484318804653
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work Engagement: Current Trends. *Career Development International*, 4-11.
- Bostancı, H., & Ekiyor, A. (2015). Çalışanların İşe Adanmasının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), 37-51.
- Budd, J. W. (2011). *Çalışma Düşüncesi*. (F. Man, Çev.) İstanbul: Ayrıntı.
- Budd, J. W. (2016). The Thought of Work in Employment Relations. *Employ Respons Rights J*, 25, 61-65. doi:10.1007/s10672-013-9212-3
- Demirbaş, H. T. (2008). İş Özellikleri Algısının İş Bütünleşmesi Üzerindeki Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eryılmaz, A., & Doğan, T. (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 15, 49-55.
- Fraser, R. (1969). *Work: Twenty Personal Accounts*. London: New Left Review.
- George, D., & Mallery, P. (2016). *IBM SPSS Statistics 23 Step by Step A Simple Guide and Reference*. New York: Routledge.
- Harter, J. K., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*(87), 268-279.
- Imperatori, B. (2017). *Engagement and Disengagement at Work*. Milan: Springer.
- Jung, C. G. (1999). *Keşfedilmemiş Benlik*. (C. E. Silay, Çev.) İstanbul: İlhan Yayınevi & Danışmanlık.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Laschinger, H., & Finegan, J. (2005). Empowering nurses for engagement and health in hospital settings. *Journal of Nursing Administration*, 439-449.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., & Feldt, T. (2010). Job Demands And Resources As Antecedents Of Work Engagement: A Qualitative Review And Directions For Future Research. S. L. Albrecht içinde, *Handbook Of Employee Engagement Perspectives, Issues, Research and Practice* (s. 111-128). Glos: Edward Elgar.
- Nizami, N., & Prasad, N. (2017). *Decent Work: Concept, Theory and Measurement*. Singapur: Palgrave Macmillan.

- Oliveira, A. R. (2014). *A History of the Work Concept*. Cassino: Springer.
- Özkalp, E., & Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçede Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi. *“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 4-19.
- Prost, A. (2010). Emek. P. Aries, & G. Duby içinde, *Özel Hayatın Tarihi* (Ş. Aktaş, Çev., s. 21-62). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction to Industrial / Organizational Psychology*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles . *Administrative Science Quarterly*, 655-684.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents And Consequences Of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 600-619.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J. M. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217-1227.
- Saruhan, Ş. C., & Özdemirci, A. (2016). *Bilim, Felsefe ve Metodoloji*. İstanbul: Beta.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006, August). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), s. 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Jornal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multisample. *Journal of Organizational Behavior*(25), 293-315.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Serper, Ö. (2004). *Uygulamalı İstatistik 2*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Shirom, A. (2010). Feeling Energetic At Work: On Vigor’s Antecedents. A. B. Bakker, & M. P. Leiter içinde, *Work Engament A Handbook of Essential Theory and Research* (s. 69-84). East Sussex: Psychology Press.
- Skousen, M. (2003). *Modern İktisadın İnşası*. (M. Acar, E. Erdem, & M. Toprak, Çev.) Ankara: Liberte.
- Smith, A. (2011). *Milletlerin Zenginliği*. (H. Derin, Çev.) İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- TÜİK. (2021, 02 28). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Eylul-2020-33793> adresinden alındı
- Turgut, T. (2010). Çalışmaya Tutkunluk. G. İslamoğlu içinde, *Kurumlarda İyilik de Var* (s. 57-87). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Turner, P. (2020). *Employee Engagement in Contemporary Organizations*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Van Wingerden, J., & Van der Stoep, J. (2018). The Motivational Potential Of Meaningful Work: Relationships With Strengths Use, Work Engagement, And Performance. *PLoS ONE*, 13(6), 1-11. doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>