

## ÖZNEL İYİ OLUŞ HALİNİN İŞE TUTKUNLUĞA ETKİSİ: SİNOP İLİ TEKSTİL SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

**Gaye ATILLA**

Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü

[gayeatilla@sdu.edu.tr](mailto:gayeatilla@sdu.edu.tr) | ORCID: 0000-0003-1421-917X

**Gizem YILDIRIM**

Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İşletme Anabilim Dalı

[yldrmgizeem@gmail.com](mailto:yldrmgizeem@gmail.com) | ORCID: 0000-0002-0601-7036

### Özet

Bu çalışmanın amacı, tekstil çalışanların öznel iyi oluşlarının işe tutkunluk üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu doğrultuda çalışmada öznel iyi ve işe tutkunluk kavramları ilgili literatür çerçevesinde araştırılmış, ardından ilişkilere yönelik hipotezler geliştirilmiştir. Çalışmada ele alınan kavramlar, Sinop ilinde bir tekstil fabrikasında çalışan işgörenler örnekleminde araştırma değişkenleri olarak kullanılmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre; öznel iyi oluş boyutu ile en kuvvetli ilişkiye sahip boyutun yoğunlaşma olduğunu göstermektedir. Öznel iyi oluş boyutunun korelasyon katsayısı incelendiğinde dinçlik ve adanmışlık ile olumlu yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Diğer bir açıdan regresyon analizi sonucunda öznel iyi oluş yoğunlaşma, dinçlik ve adanmışlık üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

**Anahtar kelimeler:** Öznel iyi oluş, işe tutkunluk.

## THE EFFECT OF SUBJECTIVE WELL-BEING ON WORKING PASSION: SINOP PROVINCE TEXTILE SECTOR

### Abstract

The aim of this study is to investigate the effects of subjective well-being of textile workers on job engagement. In this direction, the concepts of subjective well-being and work-passion are researched in the context of related literature, and then hypotheses for relations have been developed. The concepts discussed in the study were used as research variables in the sample of employees working in a textile factory in Sinop province. According to the correlation analysis results; have the strongest relationship with the topic well-formed size. When the correlation coefficient of subjective well-being dimension is examined, it is seen that there is a significant positive relationship with vigor and devotion. On the other hand, subjective well-being as a result of regression analysis has a positive effect on concentration, vigor and devotion.

**Keywords:** Subjective well-being, work engagement.

## Giriş

Öznel iyi oluş kavramı olumlu duyguların olumsuz duygulara göre daha fazla yaşanması ve yaşamdan alınan doyum olarak tanımlanmakta (Diener, 1984, s. 542) ve ruh sağlığının pozitif tarafını temsil etmektedir (Diener, 2000, s. 35). Bu kavram, kişinin yaşamına dair öznel yargı ve duygularını göstermektedir (Tuzgöl Dost, 2016, s. 105). Birey kendi yargı ve duygularına dayanarak hayatının bir değerlendirmesini yapmaktadır. Bu değerlendirme yapılırken 3 temel unsur göz önünde bulundurulmaktadır. Bu unsurlar: pozitif duyguların mevcudiyeti, negatif duyguların yaşanmaması ve kişinin yaşantısından aldığı doyum olarak ifade edilebilir (Myers ve Diener, 1995, s. 11).

İşe tutkunluk “olumlu, doyum verici, çalışmayla ilgili ruh hali” şeklinde tanımlanmaktadır. Fakat, anlık ve belirli bir durum olmaktan daha çok, işe tutkunluk herhangi bir nesne, olay, kişi ve davranışa odaklanmayan daha kalıcı, her daim hissedilen duygusal-bilişsel bir durumu ifade etmektedir (Schaufeli vd. 2002, s. 73-74). Bu ruh hali üç boyutu içermektedir: dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma. Dinçlik boyutu çalışma esnasında yüksek enerji düzeyi, zihinsel dayanıklılık, çabalama isteği ve hemen yorulmama yeteneğini içermektedir. Adanmışlık çalışmaya yönelik güçlü bir bağlılığı temsil etmekte ve önemlilik hissi, istek, ilham ve mücadele olgularını kapsamaktadır. Yoğunlaşma ise bireyin yaptığı işe tamamen odaklanması ve mutlu bir şekilde çalışmaya devam etmesi şeklinde ifade edilmektedir (Turgut, 2011, s. 156).

Bu araştırmada tekstil sektöründeki çalışanların iş yaşamları üzerinde önemli rol oynayan öznel iyi oluş halinin işe tutkunluk üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır. Bu bağlamda öncelikle öznel iyi oluş ve işe tutkunluk kavramları açıklanarak aralarındaki ilişkiler kurgulanmış, daha sonra ise tekstil sektöründen seçilen uygun bir örneklem üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma ile faktörler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

## 1. Literatür Taraması

Bu başlık altında öznel iyi oluş ve işe tutkunluk kavramlarının tanım ve literatürdeki araştırma çerçevesi ele alınmaya çalışılacaktır.

### 1.1. Öznel İyi Oluş (*Subjective Well-Being*)

Öznel iyi oluş kavramı, bireylerin yaşantılarını değerlendirmelerini ele alan bir psikoloji alanıdır (Saygın, 2008, s. 14). Diener (1984, s. 543-544)’e göre bu kavramın üç unsuru bulunmaktadır. İlk unsur öznel olması, bireyin değerlendirmelerinde yer almasıdır. İkinci unsur olumlu ölçümler bulundurmasıdır. Diğer bir ifade ile öznel iyi oluş yalnızca olumsuz etmenlerin var olmayışı değil, ruh sağlığı kontrollerinin fazlalığıdır. Üçüncü unsur ise öznel iyi oluş karakteristik olarak bireyin hayatının tüm taraflarının umumi bir değerlendirmesidir.

### 1.1.2. Öznel İyi Oluş Kuramları

- **Erek (*Telic*) Kuramı:** Erek kuramına göre mutluluğa ulaşmak için istekler karşılanmalı ve amaçlara ulaşılmalıdır. Wilson (1960)’a göre, ihtiyaçlar karşılandığında mutluluk, ihtiyaçlar karşılanmadığında ise mutsuzluk ortaya çıkar. Doyum almak için ise bazı unsurlar bulunmakta ve uyum, istek derecesi ile bağlantılı hale getirilmelidir. Bu unsurlar; bireylerin deneyimleri, başkaları ile karşılaştırılmaları, bireysel değerlendirmeleridir (Akt. Nur Şahin, 2011, s. 21-22).
- **Etkinlik (*Activity*) Kuramı:** Etkinlik kuramı, mutluluğu isteme, düşünme ve mutluluğa ulaşma çabası ile hareket etmenin kişinin mutluluk seviyesini aşağı çektiğini ifade etmektedir. Bu kurama göre, bireyler önemli faaliyetler ve gayeler üzerinde yoğunlaşmalıdır çünkü mutluluk kendiliğinden gelmektedir (Diener, 1984, s. 564).
- **Tabandan-Tavana (*Bottom-Up*) ve Tavandan-Tabana (*Bottom-Down*) Kuramları:** Tabandan-tavana kuramı, mutluluğun güzel olan ve güzel olmayan, insana zevk veren ve zevk vermeyen anların ve hayatın deneyimlerinden oluştuğunu ileri sürmektedir. Tavandan-tabana kuramı ise, kişinin stresi nedeniyle öznel iyi olma halini doğrudan etkilediğini ileri sürmektedir. Tabandan-tavana kuramında kişi birçok mutlu an yaşadığı için mutlu iken, tavandan-tabana kuramına göre öznel iyi oluş, bireyin evrensel bir niteliğidir ve bu nitelik bireyin yüz yüze geldiği durumlara tepkilerini belirlemektedir (Deneve ve Cooper, 1998, s. 197, 219).
- **Yargı (*Judgment*) Kuramları:** Yargı kuramları, öznel iyi oluşun bazı standartlarla gerçek şartlar arasındaki karşılaştırmalar sonucunda ortaya çıktığını ileri sürmektedirler. Gerçekte meydana

gelmiş olay saptanan standardın üzerinde ise mutluluk ortaya çıkmaktadır. Bahsi geçen konu olan doyum ise, böylesi karşılaştırmalarda bilinçli, duygu söz konusu olduğunda ise bilinçsiz ya da bilinçdışı olabilmektedir. Bu kuram, olayların mukayese etme yönünden pozitif ya da negatif olduğunu belirlemekte olayların meydana getireceği duygunun ölçüsünü tahmin edebilmektedir (Yetim, 2001; Akt. Nur Şahin, 2011, s. 26).

- **Uyum (*Adaptation*) Kuramları:** Uyum kuramı, kişinin yaşamında meydana gelen olumlu ya da olumsuz durumlara uyum sağlayarak psikolojik denge durumunu korumaya çalıştığını savunmaktadır. Başka bir ifadeyle, kişiler mutsuzluk verici bir olaydan sonra uzun bir dönem mutsuz, biçare bir halde bulunmazken; mutluluk verici bir olay sonrasında da uzun süre sevincini, heyecanını sürdürememektedirler (Diener vd. 1999, s. 288).
- **Bağ (*Associationistic*) Kuramı:** Bağ kuramı şartlanma, bilişsel yüklemelerde bulunma, bellek ve bilgi işleme gibi süreçlerin üzerine geliştirilen ve birçok kuramı kapsayan genel bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır. Öznel iyi oluş çerçevesinden bağ kuramı, insanların mutluluğa erişmelerinin, zihinlerinde hayatlarına bağlı olarak gelişen bilişsel çağrışımlara dayanan değerlendirmeler ile gerçekleştiğini ileri sürmektedir. Bu kurama göre bireyin yaşantıları ile bu yaşantılar sonucunda oluşan düşünce ve duygularına dair bireyin zihninde bazı bilişsel bağlar oluşmaktadır. Bu durumda kendilerini mutlu hisseden kişiler, olumlu bağlara ilişkin güçlü bir zihinsel ağ oluştururlar ve alışkanlık gereği olumlu şekilde tepki halinde bulunmayı öğrenen insanlar olmaktadır (Diener, 1984, s. 566).
- **Dinamik Denge (*Dynamic Equilibrium*) Kuramı:** Wearing ve Headey (1989) tarafından ifade edilen bu kuram, öznel iyi oluşun kişinin huy ve kişiliğinin tesiri ile belli bir düzeyde ortaya çıktığını ileri sürmektedir. Dinamik denge kuramına göre, standart yaşam durumları kişinin öznel iyi oluşunu etkilememekte, sadece normal dışı yaşam durumları kişiyi öznel iyi oluşunda farklılığa neden olmaktadır. Birey normalin dışında pozitif ya da negatif herhangi bir durumla karşılaştığında öznel iyi oluşu bu durumun etkisi altında kalmakta, fakat bir süre sonra yine aynı seviyesine gelmektedir (Akt. Gomez vd., 2009, s. 2).

## 1.2. İşe Tutkunluk (*Work Engagement*)

İşe tutkunluk, bireyin çalışma sırasında hem kendi varlığını yaşaması hem de tecrübe etmesi gerekenleri senkronik olarak beraber ilerletmesini ifade eden davranışları meydana getirmektedir. Yalnız veya başka kişilerle beraber, bireyin fiziki olarak kendisini çalışmaya dahil etmesini, zihinsel olarak uyanık olmasını, çalışırken yaratıcılıklarını, görüşlerini, diğerleriyle olan kişisel ilişkilerini, ne tasarladığını ve ne hissettiğini açıklayarak diğerleri ile empati kapsamında iletişim kurmasını ifade eden durumları açıklamaktadır (Kahn, 1990, s. 694).

Kişinin işine olan bağlılık duygusundan çok, çalışması sırasında işine kendisini ne seviyede verebildiği ile ilgili olan işe tutkunluk (Çakıl, 2011; Akt. Bektaş ve Karagöz, 2018, s. 280), bireyin çalışması aracılığı ile kendini ifade etmesi durumunu içermektedir (Caymaz vd., 2013, s. 133).

Bu kavram güdüsel bir süreç ve üç boyutlu olarak ele alınmaktadır. Dinçlik (*vigor*), adanmışlık (*dedication*) ve yoğunlaşma (*absorption*) olarak adlandırılan bu boyutlar kişinin iş etkinliği ile olan ilişkisinin tanımıdır. Dinçlik, kişinin çalışma süresinde sahip olduğu enerji düzeyini, çabasını ve zihinsel dayanıklılığını ifade etmektedir. Adanmışlık, bireyin çalışmasına yüklediği anlamdır. Bir başka ifadeyle, birey çalışmasının cazibeli olduğunu ve bir gayeye hizmet ettiğini düşünmektedir. Bu ilgi çekici ve amaçlı faaliyeti sürdürürken istek, ilham, övünç gibi duyguları yaşamaktadır. Yoğunlaşma ise, bireyin faaliyete odaklanmasını temsil etmektedir. Dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma duygusu güçlü olan bireyler işe tutkun sayılmaktadırlar (Schaufeli, 2002, s. 74).

### 1.2.1. İşe Tutkunluk Kavramına Dair Yaklaşımlar

İşe tutkunluğun tanımlanmasına dair dört adet yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar; ihtiyaçları tatmin etme yaklaşımı, tükenmişliğin karşı savı yaklaşımı, tatmin-bağlılık yaklaşımı ve çok boyutlu yaklaşımdır (Schaufeli, 2013, s. 5).

- **İhtiyaçları Tatmin Etme Yaklaşımı:** İşe tutkunluğun meydana gelmesi iki evrede gerçekleşmektedir. Birinci evre, kişinin çalışması ile ilgili psikolojik gereksinimlerinin karşılanması ile kişinin kendisi ve çalışma rolü arasında duygusal, zihinsel ve fiziksel bir bağ kurulmasıdır. İkinci

evrede ise kurulan bağ ilerlerken kişinin elinde bulunduğu veya kişiyi ifade eden fiziksel, zihinsel ve duygusal durumlarını ve enerjilerini işine adanması ve bunu ortaya çıkarmasıdır (Kahn, 1990, s. 694).

- **Tükenmişliğin Karşı Savı Yaklaşımı:** Gitgide tükenmişlikten uzaklaşan dolayısıyla tükenmişlik bakış açısından işgören refahı bakış açısına bir dönüşümün gerçekleştiği görülmektedir. Öte yandan, negatif psikolojiden pozitif psikoloji akımına bir geçiş sağlanmaktadır (Başoda, 2017, s. 84).
- **Tatmin-Bağlılık Yaklaşımı:** Hayes, Harter ve Schmidt (2002, s. 269) işe tutkunluğu, işgören tutkunluğu biçimde ele almakta ve “bireyin işe kendini vermesi, işe yönelik tatmini ve isteği” şeklinde tanımlamaktadır.
- **Çok Boyutlu Yaklaşım:** Bu teoriye göre, kişiler örgütten ekonomik ve sosyo-duygusal kaynaklar edindiğinde, işletmeye manevi varlıkları ile karşılık vermektedirler. Dolayısıyla kişinin kendini işine adanması için belirlediği zihinsel, duygusal ve fiziksel kaynaklarının seviyesi, örgütün ona sunduğu ekonomik ve sosyo-duygusal kaynakların seviyesine bağlı olmaktadır (Saks, 2006, s. 602).

### 3. Öznel İyi Oluş ve İşe Tutkunluk İle İlgili Çalışmalar

Acaray (2018)'in çalışmasında psikolojik iyi oluşun iş performansı üzerindeki güçlü pozitif etkisinde örgüt temelli özsaygı kısmi pozitif olarak güçlendirici bir etkileyen olarak ortaya çıkmıştır. Çalışmada aracı değişkenlere ilişkin olarak ulaşılan diğer temel bulgular ise çalışmaya tutkunluğun psikolojik iyi oluş ile iş performansı arasında kısmi pozitif olarak aracılık rolüne sahip olmasıdır.

Çankır ve Semiz Çelik (2018)'in çalışmasında psikolojik işe tutkunluğun ve öznel iyi oluşun mali performans üzerindeki etkilerinin işgören performansına kıyasla daha kuvvetli olduğu görülmüştür.

Nel vd. (2015), pozitif liderlik davranışının psikolojik güçlendirme, çalışmaya tutkunluk ve iş tatminin öncülü olduğunun saptanması amacı ile 322 kimya endüstrisi personeli arasında yaptığı araştırmada pozitif liderlik davranışının psikolojik güçlendirmenin aracılığı ile çalışmaya tutkunluk ve iş tatmini üzerinde dolaylı etkisinin olduğunu tespit etmiştir.

Tuzgöl Dost (2004)'ün çalışmasında, öznel iyi oluşun öğrencilerin fakültelerine, bölümlerine, memnuniyetlerine, akademik başarılarına, algıladıkları ekonomik durumlarına ve ana-baba tutumlarına göre, fiziksel görünüşleri ve dini inançları üzerinde anlamlı bir farklılık göstermiştir. Fakat cinsiyetleri ve fiziksel sağlıkları durumlarında anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Örücü ve Hatipoğlu (2018)'nin çalışmasında psikolojik güçlendirmenin anlamlılık boyutunun çalışmaya tutkunluğun tüm alt boyutları olan dinçlik, yoğunlaşma ve adanmışlık boyutlarının öncülü olduğu sonucuna varılmıştır. Psikolojik güçlendirmenin yeterlilik boyutunun çalışmaya tutkunluğun dinçlik ve yoğunlaşma boyutlarının öncülü olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan psikolojik güçlendirmenin özerklik boyutunun çalışmaya tutkunluğun dinçlik ve adanmışlık boyutlarının öncülü olduğu tespit edilmiştir.

### 4. Araştırmanın Metodolojisi

#### 4.1. Araştırmanın Amacı

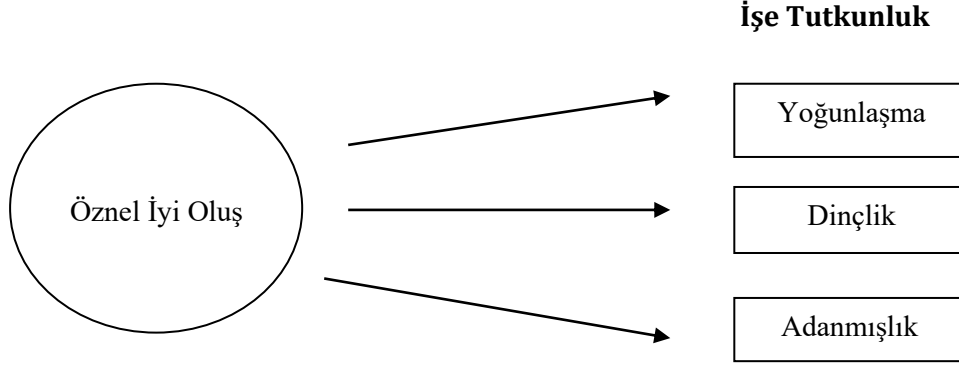
Araştırmada öznel iyi oluş ve işe tutkunluk değişkenleri arasında bir ilişki olabileceği varsayımından hareketle bir tekstil fabrikasındaki çalışanların bu davranış düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

#### 4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Sinop ilinde faaliyet gösteren bir tekstil fabrikasında çalışan 135 işgören oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise %95 güven aralığında 101 işgören oluşturmaktadır. Bu örneklem çerçevesinde bütün personelden gönüllülük esasında anketleri doldurmaları istenmiştir. Kolayda örneklem yönteminin kullanıldığı çalışmada uç değer incelemesi sonucunda 3 anket değerlendirme dışı bırakılmış ve örneklem 102 işgören tarafından doldurulan anketlerden oluşmuştur.

### 4.3. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modelinde öznel iyi oluşun, işe tutkunluğun boyutları olan yoğunlaşma, dinçlik ve adanmışlık üzerindeki etkisi ifade edilmiştir. Öznel iyi oluş boyutunun bağımsız değişken, yoğunlaşma, dinçlik ve adanmışlık boyutlarının bağımlı değişken olduğu araştırma modeli aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



### 4.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın temel hipotezi şu şekilde belirlenmiştir.

**H<sub>1</sub>:** Öznel iyi oluşun yoğunluk üzerinde etkisi vardır.

**H<sub>2</sub>:** Öznel iyi oluşun dinçlik üzerinde etkisi vardır.

**H<sub>3</sub>:** Öznel iyi oluşun adanmışlık üzerinde etkisi vardır.

### 4.5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada öznel iyi oluşu ölçek amacıyla; Tennant vd. (2007) tarafından geliştirilen, Keldal (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 14 ifadeli "Mental İyi Oluş (WEMIOÖ) Ölçeği" kullanılmıştır. İşe tutkunluğu ölçmek için ise, Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirilen, Turgut (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 17 ifadeli "Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği" kullanılmıştır. Katılımcılardan her bir ifadeyi 5'li Likert ölçeği kullanarak derecelendirmeleri istenmiştir. Buna göre "5=Kesinlikle Katılıyorum"; "4=Katılıyorum"; "3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum"; "2=Katılmıyorum"; "1=Kesinlikle Katılmıyorum"u ifade etmektedir. Araştırmada soru formu aracılığı ile toplanan veriler SPSS 20.0 veri analizi paket programıyla analiz edilmiştir.

## 5. Araştırmaya İlişkin Bulgular

### 5.1. Demografik ve Diğer Bulgular

Bu kısımda katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeylerine ilişkin ifadeler yer verilmiştir. Ankete verilen cevaplar, tanımlayıcı istatistikler (frekans, yüzde, karşılaştırma vb.) kullanılarak analiz edilmiş, aşağıda her biri tablo halinde özetlenmiştir. İlk olarak katılımcılardan elde edilen demografik bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1: Tekstil Çalışanlarına İlişkin Demografik ve Diğer Bulgular**

<i>Değişkenler</i>	<i>N</i>	<i>Yüzde (%)</i>	<i>Değişkenler</i>	<i>N</i>	<i>Yüzde (%)</i>
<b>Cinsiyet</b>			<b>Medeni Durum</b>		
Kadın	74	72,5	Evli	68	66,7
Erkek	28	27,5	Evli Değil	34	33,3
<b>Yaş</b>			<b>Kıdem</b>		
17-27	15	16,1	1 Yıldan Az	31	30,4
28-37	27	29,0	1-4 Yıl Arası	24	23,5
39-45	26	26,9	5-8 Yıl Arası	26	25,5
46-70	27	28,0	9 Yıl ve üzeri	15	14,7
			Kayıp Veri	6	5,9
<b>Eğitim</b>			<b>Departman</b>		
İlköğretim	76	74,5	Makine	38	37,3
Lise	21	20,6	Ortacı	13	12,7
Lisans	3	2,9	Ütücü	8	7,8
Kayıp Veri	2	2,0	Kalite Kontrol	15	14,7
<b>Genel Ruh Hali</b>			Paketleme	15	14,7
Mutlu	36	35,3	Temizleme	11	10,8
Hüzünlü	3	2,9	İdari	2	2,0
Düşünceli	14	13,7	<b>Zor Durumla Karşılaşıldığında</b>		
Umutlu	25	24,5	Üstesinden gelebilir	94	92,2
Umutsuz	4	3,9	Üstesinden gelemez	8	7,8
Güçlü	20	19,6	<b>Hayatı Konusunda</b>		
			İyimser	92	90,2
			İyimser Değil	10	9,8
			<b>Toplam</b>	102	100,0

Katılımcıların %72,5'i kadındır. Çalışanların %66,7'si evli olup, %75'i ilköğretim mezunudur. Yaşları 28-37 arasındaki çalışanlar, toplam işgörenlerin %29'unu oluşturmaktadır. Çalışma süresinde (kıdem) ise katılımcıların %30,4'lük bir kısmı bu işyerinde 1 yıldan az görev yapmaktadır. Çalışanların %37,3'ü makine departmanında çalışmaktadır. Katılımcılara yöneltilen "Genel ruh haliniz nasıldır?" sorusuna % 35,3'ü mutlu derken, "İşinizi yaparken zor bir durumla karşılaştığınızda üstesinden gelebilir misiniz?" sorusuna % 92,2'si evet cevabını vermiştir. "Hayatınız konusunda iyimser misiniz?" sorusuna ise % 90,2'si evet cevabını vermiştir. Bu durumda tekstil fabrikası çalışanlarının büyük çoğunluğu işini yaptığı esnada zor bir durumla karşılaştığında üstesinden gelebilmekte ve hayatı konusunda iyimser tavır sergilemektedir.

## 5.2. Faktör Analizi

Normal dağılım gösteren işe tutkunluk ve öznel iyi oluş değişkenlerine faktör analizi uygulanmıştır.

Faktör analizleri uygulanırken varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca, verinin faktör analizine uygunluğunun testi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi değerinin 0.50 üzerinde olması ve Bartlett küresellik testinin 0.05 önem derecesinde anlamlı olması kriterlerinin yerine gelip gelmediği kontrol edilmiştir.

### 5.2.1. İşe Tutkunluğa İlişkin Faktör Analizi

İşe tutkunluk seviyelerini saptamak amacıyla katılımcılara yöneltilen 17 soruya faktör analizi yapılmıştır.

Ortaya çıkan faktör yükleri Tablo 2'de görülmektedir. İşe tutkunluğun faktör yükleri toplam varyansın % 62,023'ünü açıklamaktadır. Cronbach Alpha değerleri sırası ile 0.895, 0.857 ve 0.731'dir. KMO değeri 0.50'den yüksektir. Bartlett's test değeri ise anlamlıdır. Literatüre paralel olarak işe tutkunluk boyutları 3 faktör altında toplanmış fakat bazı ifadeler farklı faktör yükleri altında bir araya gelmiştir. Bunun sebebi

olarak, ifadelerin tam olarak anlaşılmadığı ve çalışan grubun nerdeyse tamamına yakınının eğitim düzeyinin ilköğretim mezunu oluşundan kaynaklandığı varsayılmıştır.

**Tablo 2: İşe Tutkunluğa İlişkin Faktör Yükleri**

	<i>Sorular</i>	<i>Faktörler</i>		
		1	2	3
Yoğunlaşma Cronbach Alpha: 0,895	M1	0,826		
	M2	0,819		
	M3	0,534		
	M4	0,666		
	M5	0,632		
	M6	0,622		
	M7	0,516		
	M8	0,492		
Dinçlik Cronbach Alpha: 0,857	M9		0,862	
	M10		0,79	
	M11		0,636	
	M12		0,529	
	M13		0,508	
	M14		0,467	
Adanmışlık Cronbach Alpha: 0,731	M15			0,829
	M16			0,779
	M17			0,658

KMO : 0,878 p: 0,000 (Bartlett's Test)

### 5.2.2. Öznel İyi Oluşa İlişkin Faktör Analizi

Öznel iyi oluş düzeylerini belirlemek gayesi ile katılımcılara yöneltilen 14 ifadeye faktör analizi uygulanmıştır.

**Tablo 3: Öznel İyi Oluşa İlişkin Faktör Yükleri**

	<i>Sorular</i>	<i>Faktörler</i>
		1
Öznel İyi Oluş Cronbach Alpha: 0,886	M1	0,821
	M2	0,803
	M3	0,797
	M4	0,757
	M5	0,748
	M6	0,734
	M7	0,681
	M8	0,588
	M9	0,559
	M10	0,529
	M11	0,498
	M12	0,493

KMO : 0,849 p: 0,000 (Bartlett's Test)

Tablo 3'de elde edilen faktör yükleri görülmektedir. Faktörler toplam varyansın % 41,309'unu açıklamaktadır. Cronbach Alpha değeri 0.886'dır. KMO değeri 0.849 (0.50'den yüksek) ve Bartlett's test

değeri anlamlı bulunmuştur. Literatüre paralel olarak maddeler tek faktör yükü altında toplanmıştır. Faktör analizinde düşük ortak varyansa sahip olan değişkenler analizden çıkarılarak, faktör analizi yeniden yapılabilir. Bu durumda hem KMO hem de açıklanan varyans değeri istatistiği daha yüksek bir değere ulaşacaktır (Kalaycı, 2018, s. 329). Faktör yükleri 0.30'un altında kalan iki madde ölçekten çıkartılarak analize devam edilmiştir.

### 5.3. Yoğunlaşma Boyutu

Tablo 4'de yoğunlaşma boyutunun demografik ve diğer değişkenlere göre karşılaştırılması yer almaktadır.

**Tablo 4:** Yoğunlaşma Boyutunun Demografik ve Diğer Değişkenlere Göre Karşılaştırması

<i>Değişkenler</i>	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS.</i>	<i>t / F</i>	<i>p</i>
<b><i>Cinsiyet</i></b>					
Kadın	74	4,058	0,696		
Erkek	28	4,062	0,854	-0,026	0,979
<b><i>Medeni Durum</i></b>					
Evli	68	4,07	0,751		
Evli Değil	34	4,036	0,722	0,217	0,828
<b><i>Eğitim</i></b>					
İlköğretim	75	4,085	0,799		
Lise	21	3,994	0,576		
Lisans	3	4,083	0,688	0,139	0,937
<b><i>Kıdem</i></b>					
1 Yıldan Az	31	4	0,636		
1-4 Yıl Arası	24	4,099	0,625		
5-8 Yıl Arası	26	4,221	0,862		
9 Yıl ve Üzeri	15	3,925	0,921	0,637	0,593
<b><i>Departman</i></b>					
Makine	38	4,113	0,736		
Ortacı	13	4,019	0,583		
Ütücü	8	3,843	1,154		
Kalite Kontrol	15	4,133	0,563		
Paketleme	15	3,983	0,937		
Temizleme	11	4,147	0,619		
İdari	2	3,687	0,883	0,303	0,934
<b><i>Genel Ruh Hali</i></b>					
Mutlu	39	3,627	1,107		
Hüzünlü	3	3,222	0,822		
Düşünceli	14	3,952	0,717		
Umutlu	25	3,96	0,527		
Umutsuz	4	3,458	0,916		
Güçlü	20	0,925	0,925	1,367	0,243
<b><i>Zor Durumla Karşılaştığında</i></b>					
Üstesinden gelebilir	94	4,124	0,717		
Üstesinden gelemez	8	3,296	0,566	3,174	<b>0,002</b>
<b><i>Hayatı Konusunda</i></b>					
İyimser	92	4,099	0,747		
İyimser Değil	10	3,687	0,559	1,691	0,094



Analizlerin yapılabilmesi için ilk olarak Skewness ve Kurtosis normallik testi yapılmış, ardından verilerin normal dağılmadığı tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılmamasının sebebi olarak anketlere verilen cevapların uç noktalarda bulunduğu varsayımından yola çıkılarak bu uç noktadaki verilerin saptanması adına ortalamaları alınan boyutların “Z” skorlarına bakılması gerekmektedir. Uç değerler, ortalama civarında dağılan verilerden oldukça büyük veya küçük değerlerdir. Bir veri grubunda bulunan uç değerler; veri grubunun içindeki aşırı değer ya da verilerin analizlerinden elde edilen çıktılarının yorumlanmasında önemli bir etkiye sahip olan, çeşitli değişkenlerin olağandışı/aykırı kombinasyonları biçiminde olabilirler. Uç değerlerin ortaya çıkış sebepleri olarak veri sürecinde oluşan hatalar, cevaplayanın kasıtlı cevaplar vermesi, örnekleme, uygulama ve ölçme hataları, dağılıma ait yanlış varsayımda bulunulması, verilerin alındığı ana kütleli yapısı, soruların yanlış anlaşılmasından kaynaklı hatalar şeklinde söylenebilir (Karagöz, 2017, s. 110-111). “Z” skorları elde edilen boyutlar içerisinde bulunan uç noktadaki verilerin tespit edilmesinden sonra, uç noktada bulunan 3 anket verisi analizden çıkartılarak verilerin normal dağılıma uygunluğu sağlanmıştır. 105 personelden oluşan örneklem sayısı bu nedenle 102’ye düşmüştür. Normal dağılıma uygunluğu sağlanan bağımsız değişkenlerin yoğunlaşma boyutu üzerindeki etkisini saptamak adına parametrik testler kullanılmıştır. Yoğunlaşmanın değişkenlere göre farklılık durumunun belirlenmesi adına analizler yapılmış, tekstil çalışanlarının yoğunlaşma boyutundan aldıkları puanların demografik ve diğer değişkenlere göre karşılaştırması Tablo 4’de verilmiştir. Anlamlılık düzeylerine yani p değerlerine bakıldığında ise cinsiyet ( $t=-0.026$ ,  $p=0.979$ ), medeni durum ( $t=0.217$ ,  $p=0.828$ ), eğitim ( $F=0.139$ ,  $p=0.937$ ), kıdem ( $F=0.637$ ,  $p=0.593$ ), departmanın ( $F=0.303$ ,  $p=0.934$ ) anlamlı bir fark yaratmadığı saptanmıştır. Sadece işlerini yaparken zor bir durumla karşılaştıklarında üstesinden gelip gelemeyecekleri yoğunlaşma boyutu açısından anlamlı bir fark yarattığı ortaya konmuştur.

#### 5.4. Dinçlik Boyutu

Dinçliğin değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin saptanması adına analizler yapılarak, tekstil çalışanlarının dinçlik boyutundan almış oldukları puanların karşılaştırması Tablo 5’de ifade edilmiştir.

**Tablo 5:** Dinçlik Boyutunun Demografik ve Diğer Değişkenlere Göre Karşılaştırması

<i>Değişkenler</i>	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS.</i>	<i>t / F</i>	<i>p</i>
<b><i>Cinsiyet</i></b>					
Kadın	77	3,755	0,98	-1,317	0,191
Erkek	28	4,017	0,645		
<b><i>Medeni Durum</i></b>					
Evli	69	3,907	0,873	1,043	0,299
Evli Değil	35	3,714	0,931		
<b><i>Eğitim</i></b>					
İlköğretim	77	3,876	0,957	1,277	0,286
Lise	21	3,738	0,646		
Lisans	3	3,611	1,250		
<b><i>Kıdem</i></b>					
1 Yıldan Az	77	3,707	0,893	0,430	0,732
1-4 Yıl Arası	21	3,846	0,952		
5-8 Yıl Arası	3	3,975	0,96		
9 Yıl ve Üzeri	2	3,766	0,910		
<b><i>Departman</i></b>					
Makine	40	3,765	1,025	0,751	0,610
Ortacı	13	3,871	0,414		
Ütücü	8	3,791	0,862		
Kalite Kontrol	16	3,854	0,963		
Paketleme	15	3,722	1,086		
Temizleme	11	4,257	0,479		

İdari	2	3	0,942		
<b>Genel Ruh Hali</b>					
Mutlu	39	3,627	1,107		
Hüzünlü	3	3,222	0,822		
Düşünceli	14	3,952	0,717	1,367	0,243
Umutlu	25	3,96	0,527		
Umutsuz	4	3,458	0,916		
Güçlü	20	0,925	0,925		
<b>Zor Durumla Karşılaştığında</b>					
Üstesinden gelebilir	96	3,883	0,89	2,186	0,031
Üstesinden gelemez	6	3,203	0,904		
<b>Hayatı Konusunda</b>					
İyimser	94	3,873	0,902	1,619	0,109
İyimser Değil	11	3,409	0,879		

Anlamlılık düzeylerine bakıldığında cinsiyet ( $t=-1.317$ ,  $p=0.191$ ), medeni durum ( $t=1.043$   $p=0.299$ ), eğitim ( $F=1.277$ ,  $p=0.286$ ), kıdem ( $F=0.430$ ,  $p=0.732$ ), departmanın ( $F=0.751$ ,  $p=0.610$ ) ve diğer değişkenlerin anlamlı bir fark yaratmadığı saptanmıştır.

### 5.5. Adanmışlık Boyutu

Adanmışlığın değişkenlere göre farklılığının saptanması için analizler yapılmıştır. Tekstil çalışanlarının adanmışlık boyutundan almış oldukları puanların karşılaştırması Tablo 6'de gösterilmiştir. Anlamlılık düzeylerine bakıldığında cinsiyet ( $t=-2.072$ ,  $p=0.041$ ), medeni durum ( $t=-0.507$   $p=0.613$ ), eğitim ( $F=0.891$ ,  $p=0.449$ ), kıdem ( $F=0.812$ ,  $p=0.490$ ), departmanın ( $F=0.567$ ,  $p=0.765$ ) ve diğer değişkenlerin anlamlı bir fark yaratmadığı saptanmıştır.

**Tablo 6:** Adanmışlık Boyutunun Demografik ve Diğer Değişkenlere Göre Karşılaştırması

	<i>Değişkenler</i>	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS.</i>	<i>t / F</i>	<i>p</i>
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	74	3,216	1,144	-2,072	0,041
	Erkek	28	3,714	0,896		
<b>Medeni Durum</b>	Evli	68	3,313	1,153	-0,507	0,613
	Evli Değil	34	3,431	1,000		
<b>Eğitim</b>	İlköğretim	75	3,431	1,105	0,891	0,449
	Lise	21	3,031	1,11		
	Lisans	3	3,778	1,621		
<b>Kıdem</b>	1 Yıldan Az	31	3,129	1,073	0,812	0,490
	1-4 Yıl Arası	24	3,236	0,985		
	5-8 Yıl Arası	16	3,525	1,208		
	9 Yıl ve Üzeri	15	3,488	0,974		
<b>Departman</b>	Makine	98	3,280	1,186	0,567	0,765
	Ortacı	13	3,487	0,647		
	Ütücü	8	3,708	0,677		

Kalite Kontrol	15	3,000	1,259		
Paketleme	15	3,600	1,229		
Temizleme	11	3,333	1,115		
İdari	2	3,333	1,414		
<b>Genel Ruh Hali</b>					
Mutlu	36	3,472	1,07		
Hüzünlü	3	3,444	1,895		
Düşünceli	14	3,285	1,108	0,149	0,980
Umutlu	25	3,306	0,937		
Umutsuz	4	3,166	0,793		
Güçlü	20	3,266	1,361		
<b>Zor Durumla Karşılaştığında</b>					
Üstesinden gelebilir	94	3,347	1,111	-0,170	0,866
Üstesinden gelemez	8	3,416	1,035		
<b>Hayatı Konusunda</b>					
İyimser	92	3,311	1,135	-1,152	0,252
İyimser Değil	10	3,733	0,624		

## 5.6. Öznel İyi Oluş Boyutu

Öznel iyi oluşun değişkenlere göre farklılaşma durumunun tespiti için analizler yapılmış, tekstil çalışanlarının öznel iyi oluş boyutundan almış oldukları puanların karşılaştırması Tablo 7’de sunulmuştur. Anlamlılık düzeylerine bakıldığında cinsiyet ( $t=0.335$ ,  $p=0.737$ ), medeni durum ( $t=0.681$   $p=0.498$ ), eğitim ( $F=0.583$ ,  $p=0.627$ ), kıdem ( $F=0.628$ ,  $p=0.599$ ), departmanın ( $F=0.684$ ,  $p=0.663$ ) anlamlı bir fark yaratmadığı saptanmıştır. Genel ruh hali ( $t= 2.670$ ,  $p= 0.026$ ) öznel iyi oluş üzerinde anlamlı bir fark yaratmıştır. Gruplar arası farkın olması durumunda, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için post-hoc istatistikleri kullanılmaktadır. Gruplar arasında farklılık yaratan grupları test etmek için birçok post-hoc istatistiği bulunmakta ve bunların doğru bir şekilde seçimi bazı varsayımlar gerektirmektedir. Post-hoc'lara ait istatistik türlerinin seçimini yaparken, gruplar arası varyansın eşit olup-olmama özelliğine dikkat etmek gerekmektedir (Kayri, 2009, s. 52). Çoklu karşılaştırmada gruplar arasında farklılığın meydana gelip gelmediğinin belirlenmesi için grupların homojen olup olmadığı belirlenir. Homojenliğin belirlenmesinde Leneve testi kullanılmıştır. Leneve testine göre sig değeri 0.05’den büyük çıkan gruplar için (eğitim;  $p=0.792>0.05$ , kıdem;  $p=0.499>0.05$ , departman;  $p=0.08>0.05$ , genel ruh hali;  $p=0.81>0.05$ , zor durumla karşılaşıldığında;  $p=0.17>0.05$ , hayatı konusunda iyimser,  $p=0.75>0.05$ ) varyansların homojen olduğuna karar verilir. Bu nedenle gruplar arası varyansın eşit çıkmasından dolayı post-hoc istatistiklerinden Tukey ve Scheffe kullanılarak, anlamlı farklılıkların hangi gruplardan meydana geldiğinin ortaya konması için yapılan çoklu karşılaştırmalar da saptanan sonuçlar şunlardır: Genel ruh halindeki farklılığın umutlu-güçlü ( $I-J= -0.572$ ) arasındaki farktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bu durumda çalışanların kendilerini güçlü hissettiklerinde umutlu olduğu yorumu yapılabilir.

**Tablo 7:** Öznel İyi Oluş Boyutunun Demografik ve Diğer Değişkenlere Göre Karşılaştırması

Değişkenler	n	Ort.	SS.	t / F	p
<b>Cinsiyet</b>					
Kadın	74	4,173	0,648	0,335	0,737
Erkek	28	4,125	0,661		
<b>Medeni Durum</b>					
Evli	68	4,191	0,681	0,681	0,498
Evli Değil	34	4,098	0,585		
<b>Eğitim</b>					
İlköğretim	75	4,157	0,680	0,583	0,627
Lise	21	4,123	0,571		
Lisans	3	4,250	0,650		
<b>Kıdem</b>					
1 Yıldan Az	31	4,096	0,670	0,628	0,599

1-4 Yıl Arası	24	4,131	0,530		
5-8 Yıl Arası	16	4,314	0,723		
9 Yıl ve Üzeri	15	4,094	0,714		
<b>Departman</b>					
Makine	98	4,149	0,728		
Ortacı	13	4,109	0,554		
Ütücü	8	3,968	0,723		
Kalite Kontrol	15	4,261	0,389	0,684	0,663
Paketleme	15	4,055	0,847		
Temizleme	11	4,454	0,407		
İdari	2	3,875	0,589		
<b>Genel Ruh Hali</b>					
Mutlu	36	4,099	0,782		
Hüzünlü	3	4,416	0,629		
Düşünceli	14	4,125	0,589	2,670	0,026
Umutlu	25	3,990	0,524		
Umutsuz	4	3,687	0,314		
Güçlü	20	4,562	0,444		
<b>Zor Durumla Karşılaştığında</b>					
Üstesinden gelebilir	94	4,195	0,661	1,933	0,056
Üstesinden gelemez	8	3,739	0,220		
<b>Hayatı Konusunda</b>					
İyimser	92	4,193	0,662	1,602	0,112
İyimser Değil	10	3,850	0,424		

## 6. Korelasyon Analizi

Bu çalışmadaki veriler normal dağılım gösterdiğinden ve değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi adına Pearson Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Değişkenlerin standart sapma ve ortalama değerleri ile korelasyon analizleri sonuçları Tablo 10'da gösterilmektedir.

Analiz sonuçları, öznel iyi oluş ile en güçlü ilişkiye sahip boyutun yoğunlaşma (0.697) olduğunu göstermektedir. Öznel iyi oluşun korelasyon katsayısı incelendiğinde dinçlik (0.569) ve adanmışlık (0.422) ile istatistiki olarak pozitif yönde anlamlı ( $p < 0.001$ ) bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir.

**Tablo 10: Korelasyon Analizi Sonuçları**

	Ort.	Ss.	1	2	3	4	
1- Yoğunlaşma	4,059	0,738	1				
			r	0,710**			
2- Dinçlik	3,895	0,818	p	0,000	1		
			r	0,299**	0,422**		
3- Adanmışlık	3,352	1,100	p	0,002	0,000	1	
			r	0,697**	0,569**	0,208*	
4- Öznel İyi Oluş	4,160	0,649	p	0,000	0,000	0,036	1

## 7. Regresyon Analizi

Regresyon analizi bir bağımlı değişken ile bir bağımsız veya birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkilerin bir matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecidir. (Kalaycı, 2018, s. 199). Bu çalışmada da çalışanların öznel iyi oluşlarının işe tutkunluk üzerindeki etkisini araştırmak amaçlanmıştır. Regresyon analizi sürecinde elde edilen faktörler değişken olarak kullanılmıştır. Çünkü faktör analizi sonucu elde edilen

faktör skorlarının özelliği, normal dağılım şartlarını sağlıyor olmaları ve çoklu bağlantı problemi taşıyor olmalarıdır (Kalaycı, 2018, s. 331). Dolayısıyla değişkenlerin regresyon analizi yapmak için gereken varsayımları gerçekleştirdiği kabul edilmiştir.

Öznel iyi oluş boyutunun yoğunlaşma üzerindeki etkisini açıklamak maksadıyla oluşturulan regresyon modelinin F değeri 94.646, anlamlılık düzeyi ise  $p < 0.001$ 'dir. Öznel iyi oluş boyutunun dinçlik üzerindeki etkisini ölçen regresyon analizinde F değeri 47.993 ve anlamlılık düzeyi  $p < 0.001$ 'dir. Öznel iyi oluş boyutunun adanmışlık üzerindeki etkisini ölçen regresyon analizinde F değeri 4.517 anlamlılık düzeyi ise  $p < 0.005$ 'dir.

Öznel iyi oluş boyutu yoğunlaşma boyutunu %69.7 oranında açıklamakta, öznel iyi oluş boyutu dinçlik boyutunu %56.9 oranında açıklamakta, öznel iyi oluş boyutu adanmışlık boyutunu ise %20.8 oranında açıklamaktadır.

Analiz sonuçlarına göre öznel iyi oluş ( $\beta = 0.793$ ,  $p < 0.001$ ) yoğunlaşma, ( $\beta = 0.718$ ,  $p < 0.001$ ) dinçlik ve ( $\beta = 0.352$ ,  $p < 0.05$ ) adanmışlık üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Öznel iyi oluşun 1 birimlik artışı ile yoğunlaşma 0.793 birim, dinçlik 0.718 birim, adanmışlık 0.352 birim artacaktır. Sonuç itibarıyla kabul edilen anlamlılık düzeylerinde  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$  kabul edilmiştir.

**Tablo 11: Regresyon Analizi Sonuçları**

<i>Bağımsız Değişken</i>	<i>Bağımlı Değişken Yoğunlaşma</i>		
	$\beta$	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
<i>Öznel İyi Oluş</i>	0,793	9,729	0,000
Sabit (constant)	0,759	2,212	0,029
F		94,646	
R <sup>2</sup>		0,697	
Adj. R <sup>2</sup>		0,481	
<i>Bağımlı Değişken Dinçlik</i>			
<i>Öznel İyi Oluş</i>	0,718	6,928	0,000
Sabit (constant)	0,910	2,085	0,040
F		47,993	
R <sup>2</sup>		0,569	
Adj. R <sup>2</sup>		0,318	
<i>Bağımlı Değişken Adanmışlık</i>			
<i>Öznel İyi Oluş</i>	0,352	2,125	0,036
Sabit (constant)	1,887	2,704	0,008
F		4,517	
R <sup>2</sup>		0,208	
Adj. R <sup>2</sup>		0,304	

## Sonuç

İnsanların hayatlarında erişmek istedikleri mühim gayelerden biri mutlu olmaktır (Hybron, 2000, s. 215). Öznel iyi oluş, bireylerin olumlu duyguları, olumsuz duyguları ve yaşam doyumu açısından kendilerini öznel olarak değerlendirmeleri anlamına gelmektedir (Diener, 2000, s. 34). Kendisini değerlendiren kişi aynı zamanda kendisini ifade de etmek ister. İş yaşamlarında bireyler, kendilerini anlatma gereksinimi

hissetmektedirler. Kişinin hissettiklerini ifade edebilmesi kendisini mutlu etmektedir. Bu sayede insanlar, örgütte fiziki olarak mevcut olan, zihinsel anlamda uyanık, başkalarının yerine kendini koyma becerisi yüksek kişiler olmaktadır (Kahn, 1990, s. 694). İşe tutkunluk, örgütlerin başarılı olabilmeleri için pozitif örgütsel davranışlar içerisinde önemli unsurlardan biri olarak ele alınmaktadır. Bu durumun sebebi ise çalışmaya tutkun olan işgörenler pozitif ruh halinde örgütteki görevlerini yerine getirmeye çalışmakta ve bu sayede örgütün başarılı olmasına fayda sağlamaktadırlar (Armstrong, 2008, s. 141).

Bu çalışmanın temel amacı, çalışanın iş yaşamı üzerinde önemli rol oynayan öznel iyi oluş halinin işe tutkunluk üzerindeki etkisini ortaya çıkarmaktır. Katılımcıların büyük çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Yaş dağılımı 28-37 arası, eğitim durumu ilköğretim mezunu olarak saptanmıştır. Çalışma süresi 1 yıldan az, departman olarak ise makine bölümünde yoğunlaştığı görülmüştür.

İşe tutkunluğun alt boyutlarından biri olan yoğunlaşmanın demografik ve diğer değişkenlere göre yapılan karşılaştırma analizinde, işgörenlerin zor bir durumla karşılaştıklarında üstesinden gelebilecekleri konusunda anlamlı bir fark yarattığı tespit edilmiştir. İşe tutkunluğun diğer boyutları olan dinçlik ve adanmışlığın karşılaştırma yapılan değişkenlerle anlamlı bir fark yaratmadıkları saptanmıştır. Öznel iyi oluş boyutunun diğer değişkenlere göre anlamlılık düzeyine bakıldığında ise çalışanların genel ruh hallerinin nasıl olduğu konusunda ve zor durumla karşılaşıldığında üstesinden gelebilme esneklikleri üzerinde anlamlı bir fark yarattığı saptanmıştır. Genel ruh halindeki farklılığın umutlu-güçlü grubu arasındaki farktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bu durumda çalışanların kendilerini güçlü hissettiklerinde umutlu olduğu yorumu yapılabilmektedir. Korelasyon analizi sonucunda öznel iyi oluş ile işe tutkunluğun alt boyutları olan adanmışlık, yoğunlaşma ve dinçlik arasında pozitif yönlü ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre öznel iyi oluş hali yüksek olan çalışanların, işe tutkunluklarının daha fazla olacağı gerçeği ortaya konmaktadır.

Katılımcıların öznel iyi oluşlarının işe tutkunlukları üzerindeki etkisini ölçmek için regresyon analizi yapılmıştır. Öznel iyi oluşun işe tutkunluk boyutları olan yoğunlaşma, dinçlik ve adanmışlık üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkisinin olduğu saptanmıştır. Bu durumda belirlenen hipotezler kabul edilmiştir.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Yapılan araştırma örneklemini Sinop ilinde faaliyet gösteren bir tekstil fabrikasındaki çalışanlarla sınırlıdır. Diğer taraftan çalışmadan edinilen veriler, araştırmaya dâhil olmayı gönüllü olarak kabul eden işgörenlerden elde edilmiştir. Bu durumlar araştırmanın sınırlılığı olarak görülebilmektedir. Bulguların genelleştirilmesi için araştırma farklı sektörlerde yapılmalı ve daha geniş bir örnekleme uygulanmalıdır. Bu sayede farklı meslek grupları ve örneklerle yürütülecek çalışmalar, elde edilebilecek sonuçları artırabilecektir. Gelecekteki çalışmalarda, işgörenlerin örgüt içi farklı davranışlarına odaklanılarak, çalışanların işe tutkunlukları üzerindeki öznel iyi oluş halinin her açıdan açıklanması sağlanabilir. Öte yandan özel sektörde veya kamu sektöründe yapılacak benzer çalışmaların sektörel karşılaştırmaları ile farklı bulgular elde edilebilir.

## Kaynakça

- Acaray, A. (2018). Öz kendilik değerlendirmesinin presenteeism üzerinde etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracılık rolü. *ICOAEF'18 IV. International Conference on Applied Economics and Finance ve Extended With Social Sciences*, 27-35.
- Armstrong, M. (2008). *Human resource management practice*. Typeset by Graphicraft Limited, Hong Kong Print production managed by Jellyfish Printed and bound in the UK by Ashford Colour press Ltd.
- Başoda, A. (2017). İşe tutkunluk: Kavramsal açıdan bir inceleme. *Tarihin Peşinde-Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi-*, (17), 71-98.
- Bektaş, M. ve Karagöz, Ş. (2018). İzlenim yönetimi davranışının işe tutkunluğa etkisinde sosyal görünüş kaygısının aracılık rolü. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 4(6), 275-299.
- Caymaz, E. ve Erenel, F. ve Gürer, B. (2013). Liderlik karizması, adanmışlık ve gruba aidiyetin gönüllü çalışma performansına etkileri: AKUT Arama Kurtarma Derneği örneği. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 129-147.
- Çakıl, E. (2011). *Üniversite hastanesinde çalışan hemşire ve asistanlarda mobbing'in işe gönülden adanma üzerindeki etkisi* (Yüksek lisans tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

- Çankır, B. ve Semiz Çelik, D. (2018). Çalışan performansı ve mali performans: Pozitif ses çıkarma, psikolojik iyi-oluş ve çalışmaya tutkunluk ile ilişkileri ve otel işletmeleri örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 54-67.
- Deneve, K. M. ve COOPER, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being, the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E. ve Suh, E. M. ve Lucas, R. E. ve Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Diener, E. ve Oishi, S. ve Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review Of Psychology*, 54, 403-425.
- Gomez, V. ve Krings, F. ve Bangerter, A. ve Grob, A. (2009). The influence of personality and life events on subjective well-being from a life span perspective. *Journal of Research in Personality*, 43(3), 345-354.
- Harter, J. K. ve Schmidt, F. L. ve Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Headey, B. ve Wearing, A. (1989). Personality, life events, and subjective well-being: Toward a dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 731-739.
- Hybrin, D. M. (2000). Two philosophical problems in the study of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 1, 207-225.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kalaycı, Ş. (2018). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Dinamik Akademi.
- Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS uygulamalı nicel-nitel-karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Kayri, M. (2009). Araştırmalarda gruplar arası farkın belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma (Post-Hoc) teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 51-64.
- Myers, D. G. ve Diener, E. (2010). Who is happy?, *Psychological Science*, 6(1), 10-19.
- Nel, T. ve Stander, M. W. ve Latif, J. (2015). Investigating positive leadership, psychological empowerment, work engagement and satisfaction with life in a chemical industry. *SA Journal Of Industrial Psychology*, 41(1), 1-13.
- Nur Şahin, G. (2011). *Üniversite öğrencilerinin kendini açma, öznel iyi oluş ve algıladıkları sosyal destek düzeylerinin karşılaştırılması* (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri, Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı, İzmir.
- Örücü, E. ve HATİPOĞLU, S. (2018). Psikolojik güçlendirmenin çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisi: Sağlık sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırma Dergisi*, 16(4), 98-115.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 601-619.
- Saygın, Y. (2008). *Üniversite öğrencilerinin sosyal destek, benlik saygısı ve öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı, Konya.
- Schaufeli, W. B. (2013). *What is engagement?, Employee engagement in theory and practice*. London: Routledge, 1-37.

- Schaufeli, W. B. ve Salanova, M. ve Gonzalez-Roma, V. ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Tunç. Z. (2018). En küçük kareler ve temel bileşenler regresyon analizlerinin karşılaştırılması. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Biyoistatistik ve Tıp Bilişimi Anabilim Dalı, 1-60.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *25(3-4)*, 155-179.
- Tuzgöl Dost, M. (2004). *Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri* (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tuzgöl Dost, M. (2010). Güney Afrika ve Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin bazı değişkenlere göre öznel iyi oluş ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35(158), 76-89.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan bireye mutluluk resimleri*. İstanbul: Bağlam Yayınları.



## THE EFFECT OF SUBJECTIVE WELL-BEING ON WORKING PASSION: SINOP PROVINCE TEXTILE SECTOR

Gaye ATILLA, Gizem YILDIRIM

### Extended Abstract

#### Introduction

The concept of subjective well-being is defined as having more positive emotions than the negative emotions and satisfaction from life (Diener, 1984, s. 542) and represents the positive side of mental health (Diener, 2000: 35). This concept shows subjective judgment and feelings about one's life (Tuzgöl Dost, 2016, s. 105). The individual makes an assessment of his/her life based on his/her own judgment and feelings. 3 main elements are taken into consideration when making this evaluation. These can be expressed as the presence of positive emotions, the absence of negative emotions, and the satisfaction of one's life (Myers and Diener, 1995, s. 11).

Passion for work is defined as "positive, satisfying, work-related mood". However, rather than being instantaneous and specific, passion for work refers to a more permanent, ever felt emotional-cognitive state that does not focus on any object, event, individual or behavior (Schaufeli et al. 2002, s. 73-74). This mood includes three dimensions: vigor, devotion and concentration. The vigor dimension includes a high level of energy, mental endurance, willingness to work and the ability to get tired immediately. Commitment represents a strong commitment to work and includes a sense of metarality, desire, inspiration and struggle. Concentration is expressed as the individual focusing fully on his work and continuing to work happily (Turgut, 2011, s. 156).

In this study, it is aimed to reveal the effect of subjective well-being, which plays an important role on the work life of textile workers, on the passion of work. In this context, first of all, the concepts of subjective well-being and passion for work have been explained and the relationships between them have been constructed, and then a research carried out on a suitable sample selected from the textile sector has been aimed to reveal the relationships between the factors.

#### Methodology

In this study, it is aimed to determine the relationship between the behaviors of employees in a textile factory based on the assumption that there may be a relationship between subjective well-being and passion for work.

The population of the study consists of employees working in a textile factory operating in Sinop province. The sample of the study consists of 135 employees working in a textile factory in Sinop province. Within the scope of this sample, all personnel were asked to complete the questionnaires on a voluntary basis and the sample consisted of questionnaires filled by 103 employees.

#### Results

72.5% of the participants are women. 66.7% of the employees are not married and 75% are primary school graduates. Employees between the ages of 28-37 make up 29% of the total employees. During the working period (seniority), 30.4% of the participants worked in this workplace for less than 1 year.

The results of the correlation analysis show that the dimension with the strongest relationship with the subjective well-being dimension is the concentration dimension. When the correlation coefficient of subjective well-being dimension is examined, it is seen that there is a statistically significant positive relationship with vigor and devotion. According to the results of regression analysis, subjective well-being has an effect on concentration, vigor and devotion.

#### Conclusion and Discussion

One of the most important goals people want to achieve in their lives is to be happy (Hybron, 2000, s. 215). Subjective well-being means that individuals evaluate themselves in terms of positive emotions, negative emotions and life satisfaction (Diener, 2000, s. 34). Passion for work is adopted as one of the most important positive organizational behaviors for the success of organizations. The reason for this is that employees who

are passionate about working try to fulfill their organizational roles in a positive mood and thus contribute to the success of the organization (Armstrong, 2008, s. 141).

The main purpose of this study is to reveal the effect of subjective well-being, which plays an important role on the work life of the employee, on the passion for work. The majority of the participants were women. Age distribution was between 28-37 years and education level was determined as primary school graduate. It has been observed that the working time is less than 1 year and the department is concentrated in the machinery department.

Concentration, which is one of the sub-dimensions of passion for work, has been found to make a meaningful difference in terms of demographic and other variables that employees can overcome when faced with a difficult situation. It was found that the other dimensions of passion for work, vigor and dedication, did not make a significant difference with the comparison variables. In terms of the meaningfulness of subjective well-being dimension compared to other variables, it was found that the employees made a significant difference about how their general moods are and how they can be overcome when faced with difficult situations. It was found that the difference in general mood stemmed from the difference between the hopeful-strong group. In this case, it can be interpreted that employees are hopeful when they feel strong. As a result of correlation analysis, it was seen that there is a positive relationship between subjective well-being and dedication, concentration and vigor, which are the sub-dimensions of passion for work. According to this result, it is revealed that employees with high subjective well-being will have more passion for work.

Regression analysis was performed to measure the effects of subjective well-being of the participants on their passion for work. Subjective well-being was found to have a statistically significant effect on the dimensions of passion, vigor, and commitment. In this case, the hypotheses identified were accepted.

This study has some limitations. The research sample is limited to the employees in a textile factory in Sinop province. On the other hand, the data obtained from the study were obtained from employees who voluntarily agreed to participate in the study. These situations can be seen as the limitation of the research. In order to generalize the findings, research should be conducted in different sectors and applied in a wider sample. In this way, studies to be carried out with different occupational groups and samples will increase the results. In future studies, by focusing on the different behaviors of the employees within the organization, it can be provided to explain the subjective well-being on employees' passion for work from all aspects. On the other hand, different findings can be obtained by sectoral comparisons of similar studies in the private or public sector.