

T. C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE İŞE ADANMIŞLIK,
İŞ KONTROL ODAĞI, TUTKU VE ASALAKLIK
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ

Selcen Seda TÜRKSOY

Danışman
Prof. Dr. Özkan TÜTÜNCÜ

İZMİR - 2017

DOKTORA
TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : Selcen Seda TÜRKSOY
Öğrenci No : 2012800730
Tez Başlığı : Konaklama İşletmelerinde İşe Adanmışlık, İş Kontrol Odağı, Tutku ve Asalaklık Arasındaki İlişkinin Analizi

Savunma Tarihi : 19.12.2017

Danışmanı : Prof.Dr.Özkan TÖTÜNCÜ

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Prof.Dr.Özkan TÖTÜNCÜ	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Prof.Dr.Ebru GÜNLÜ KÜÇÜKALTAN	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Yrd.Doç.Dr.Habîl GÖKMEN	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Doç.Dr.Nilgün AVCI	EGE ÜNİVERSİTESİ	
Prof.Dr.Mustafa TEPECİ	CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ	

Selcen Seda TÜRKSOY tarafından hazırlanmış ve sunulmuş olan bu tez savunmada başarılı bulunarak oy birliği (✓) / oy çokluğu () ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Demet ÖZDAMAR
Müdür

YEMİN METNİ

Doktora tezi olarak sunduğum “Konaklama İşletmelerinde İşe Adanmışlık, İş Kontrol Odağı, Tutku ve Asalaklık Arasındaki İlişkinin Analizi” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım. .

... 2017

Selcen Seda TÜRKSOY

ÖZET

Doktora Tezi

Konaklama İşletmelerinde İşe Adanmışlık, İş Kontrol Odağı, Tutku Ve Asalaklık Arasındaki İlişkinin Analizi Selcen Seda TÜRKSOY

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Küreselleşme ile birlikte artan rekabet koşulları turizm işletmelerini müşteri istek ve beklentileri doğrultusunda kaliteli ve farklılaştırılmış hizmet sunumuna yönlendirmektedir. Yetenekli, işine bağlı ve görev yaptığı kurumda fark yaratacak çalışanların istihdamı işletmelerde performansa bağlı karlılık ve sürdürülebilirlik açısından gereklidir. Müşteri - çalışan etkileşiminin en yoğun yaşandığı konaklama işletmeleri için işe adanmış çalışanların varlığı ve sayısı ise son derece önemlidir. Bu noktada konaklama tesislerinin insan kaynakları bölümü, işletme için uygun çalışanların seçimi, istihdamı ve eğitimi sürecinde bireylerin işe adanmışlığının sağlanması, işlerine karşı tutku sahibi olmaları ve birbirlerinin arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi gibi konularla yakından ilgilenmelidir.

Bu doğrultuda çalışmada, konaklama işletmelerinde işe adanmışlık, iş kontrol odağı, tutku ve iş arkadaşlarının asalaklığı arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmıştır. Uygulama alanı olarak iç turizm piyasasında bir turizm destinasyonu olan Çeşme seçilmiştir. Alan araştırmasında ilçede faaliyet gösteren, yerli ve yabancı turistlere nitelikli hizmet veren beş yıldızlı otel işletmelerinin çalışanlarının tümüne ulaşılmaya çalışılmış ve tutumları anket yöntemi yardımıyla ölçülmüştür.

Yapılandırılmış anket tekniği ile elde edilen verilerle öncelikle istatistiksel veri analizi programı yardımıyla tanımlayıcı istatistikler oluşturulmuştur. Sonrasında bu veriler Lisrel 8.71 Programı kullanılarak çok değişkenli istatistik yöntemlerinden Yapısal Eşitlik Modeli ile analiz edilmiştir.

Teoriye dayalı biçimde oluşturulan modelde değişkenler arasında neden sonuç ilişkileri ve aracılık etkileri sınanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, konaklama işletmelerinde algılanan çevreye dönük asalaklık ve işe adanmışlık arasındaki ilişki tamamen dış iş kontrol odağı aracılık etkisi ile sağlanmaktadır. İç iş kontrol odağı ve işe adanmışlık arasındaki ilişki ise uyumlu tutkun kısmen aracılık etkisi ile sağlanmıştır. Ayrıca uyumlu ve takıntılı tutkunun iç iş kontrol odağı ile, dış iş kontrol odağı ile takıntılı tutku arasında da pozitif yönlü ilişki saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: 1) İşe Adanmışlık 2) İş Kontrol Odağı 3) Tutku 4) Örgütlerde Asalaklık 5) Konaklama İşletmeleri 6)Yapısal Eşitlik Modeli



ABSTRACT

Doctoral Thesis

Analysis of the Relationship among Work Engagement, Work Locus of Control, Passion and Parasites in Hotels

**Doctor of Philosophy
Selcen Seda TÜRKSOY**

**Dokuz Eylül University
Graduate School of Social Sciences
Department of Tourism Management**

Increasing competition along with globalization have directed tourism enterprises to quality and differentiation in products based on customer demands and expectations. Skillful employees that are able to make a difference in the organization and are affiliated with work and organization are crucial for the sustainability and profitability in businesses. The presence of engaged employees is important in hospitality businesses where client interaction is intensively experienced. Accommodation operations should be closely related to issues such as being engaged, passion and the quality of relationships among colleagues in the recruitment and training of the right employee.

In the study, it was aimed to determine the relationship among work engagement, work locus of control, passion and perceived parasites. Cesme as a tourism destination with increasing tourism activities and awareness day by day was chosen as a research area. Attempts were made to reach all employees of five-star hotels operating in the province, and attitudes of employees were measured using survey technique. First, descriptive statistics were obtained by using the Statistical Data Analysis Programme using the data obtained by the structured questionnaire. Then the data were analyzed by the Structural Equation Modelling- one of the multivariate analysis method- using the Lisrel 8.71 Program.

In the model based on theory, causal relations and mediating effects were tested among variables. According to the data, the perceived outbound parasites and work engagement interaction was fully mediated by external work locus of control in hotels. The internal work locus of control and work engagement interaction was partially mediated by harmonious passion. In addition, there was a positive

relationship between internal work locus of control and harmonious and obsessive passion, and a positive relationship between external work locus of control and obsessive passion.

Key Words: 1) Work Engagement 2) Work Locus of Control 3) Passion 4) Parasites in Organizations 5) Accommodation 6) Structural Equation Modeling



**KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE İŞE ADANMIŞLIK,
İŞ KONTROL ODAĞI, TUTKU VE ASALAKLIK
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ**

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xiii
TABLolar LİSTESİ	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvi
EKLER LİSTESİ	xvii
GİRİŞ	1

**BİRİNCİ BÖLÜM
İŞE ADANMIŞLIK**

1.1. İŞE ADANMIŞLIK KAVRAMI	3
1.2. İŞE ADANMIŞLIK KAVRAMINA İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR	9
1.2.1. Gereksinimlerin Karşılanması (Gerekli Psikolojik Koşulların Sağlanması)	9
1.2.2. İş Talepleri - Kaynakları Modeli	10
1.2.3. Duygusal Değişimler Modeli	11
1.2.4. Sosyal Alışveriş Kuramı	12
1.3. İŞE ADANMIŞLIGI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	12
1.4. İŞE ADANMIŞLIGIN SAĞLANMASI VE SONUÇLARI	17
1.5. İŞE ADANMIŞLIKLA İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR	18

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ KONTROL ODAĞI

2.1. KONTROL ODAĞI KAVRAMI	27
2.2. İÇ VE DIŞ KONTROL ODAĞI	27
2.3. İŞ KONTROL ODAĞINA İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR	31
2.3.1. Sosyal Öğrenme Kuramı	31
2.3.2. Öz Belirleme Kuramı	32
2.4. KONTROL ODAĞINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	33
2.4.1. Fiziksel ve Sosyal Çevre	34
2.4.2. Aile Yapısı	34
2.4.3. Yaş ve Cinsiyet	35
2.5. KONTROL ODAĞI İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR	35

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TUTKU

3.1. TUTKU KAVRAMI	41
3.1.1. Uyumlu Tutku	43
3.1.2. Takıntılı Tutku	43
3.2. TUTKU DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR	44
3.2.1. Öz Belirleme Kuramı	44
3.3. İŞ YERİNDE TUTKU	45
3.4. İŞ YERİNDE TUTKUYA YOL AÇAN FAKTÖRLER	46
3.5. İŞ YERİNDE TUTKUNUN SONUÇLARI	47
3.6. İŞE ADANMIŞLIK VE TUTKU	49
3.7. TUTKU İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR	52

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ASALAKLIK

4.1. ASALAKLIK KAVRAMI	53
4.2. ASALAKLIĞA İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR	56
4.2.1. Toplu Eylem Kuramı	56
4.2.2. Bireysel Çıkar Kuramı	57
4.2.3. Karşılıklı İşbirliği Kuramı	57
4.2.4. Örgütsel Sapma Davranışı	59
4.2.5. Sosyal Kaytarma Davranışı	60
4.2.6. Bedavacılık Kuramı	62

BEŞİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

5.1. İŞ TALEPLERİ - KAYNAKLARI MODELİ	67
5.2. HİPOTEZLER	69
5.2.1. İş Kontrol Odağı - İşe Adanmışlık	69
5.2.2. Tutku - İşe Adanmışlık	70
5.2.3. Algılanan Asalaklık - İşe Adanmışlık	71
5.2.4. İş Kontrol Odağı – Tutku	72
5.2.5. Asalaklık, Tutku ve Kontrol Odağı	73

ALTINCI BÖLÜM

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE

İŞE ADANMIŞLIK, İŞ KONTROL ODAĞI, TUTKU VE ASALAKLIK

ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

6.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	74
6.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI	75
6.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	75

6.3.1. Araştırmanın Örneklemi	78
6.3.2. Araştırmanın Veri Toplama Aracı- Anketin Oluşturulması	78
6.3.3. Ankette Yararlanılan Ölçekler	79
6.3.3.1. İşe Adanmışlık Ölçeği	79
6.3.3.2. İş Kontrol Odağı Ölçeği	79
6.3.3.3. Tutku Ölçeği	80
6.3.3.4. Asalaklık Ölçeği	81
6.3.3.4.1. Asalaklık Ölçeği Geliştirme Süreci	81
6.3.3.4.1.1. Anakütle ve Örneklem	81
6.3.3.4.1.2. Veri Toplama Yöntemi	81
6.3.3.4.1.3. Analiz ve Bulgular	82
6.3.3.4.1.4. Tanımlayıcı Bulgular	82
6.3.3.4.1.5. Açıklayıcı Faktör Analizi	83
6.3.3.4.1.6. Doğrulamalı Faktör Analizi	86
6.4. ANALİZ VE BULGULAR	88
6.4.1. Sayısal ve Yüzdesel Dağılım	88
6.4.2. Güvenilirlik ve Geçerlilik	91
6.4.3. Açıklayıcı Faktör Analizi	93
6.4.3.1. İşe Adanmışlık Değişkenine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi	94
6.4.3.2. İş Kontrol Odağı Değişkenine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi	95
6.4.3.3. Tutku Değişkenine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi	97
6.4.3.4. Asalaklık Değişkenine Yönelik Açıklayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizi	98
6.4.4. Modelin Tanımlanması	101
6.4.5. Önerilen Modele İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi (Ölçme Modeli)	104
6.4.6. Yapısal Model	109

TARTIşMA	119
KURAMSAL ÇIKARIMLAR	120
UYGULAMAYA YÖNELİK ÇIKARIMLAR	123
SONUÇ	126
GELECEKTE YAPILACAK ALIşMALARA ÖNERİLER	128
KAYNAKÇA	129
EKLER	



KISALTMALAR

AFA	Açıklayıcı Faktör Analizi
AGFI	Adjusted Goodness of Fit Index
AGU	Anlamlılık, Güvenlik ve Ulaşılabilirlik
CFI	Comparative Fit Index
CN	Hoelter's CN ("critical N")
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
DKO	Dış Kontrol Odağı
ENG	İşe Adanmışlık
EPAR	Çevreye Dönük Asalaklık
EWLOC	İş Dış Kontrol Odağı
GFI	Goodness of Fit Index
HARPAS	Uyumlu Tutku
IPAR	Kendine Dönük Asalaklık
IWLOC	İş İç Kontrol Odağı
İKO	İş Kontrol Odağı
İKOÖ	İş Kontrol Odağı Ölçeği
KMO	Kaiser Mayer Olkin
LO	Locus Of Control
NFI	Normed Fit Indeks
NNFI	Non-normed Fit Index
OBSPAS	Takıntılı Tutku
ÖBK	Öz Belirleme Kuramı
PCFI	Parsimonious Comparative Fit Index
PGFI	Parsimonious Goodness of Fit Index
PNFI	Parsimonious Normed Fit Indeks
RMR	Root Mean Residual
RMSEA	Root Mean Square Error of Approx.
RMSR	Root Mean Square Residual
RNI	Relative Noncentrality Index
SRMR	Standard Root Mean Square Residual

TLI	Tucker-Lewis Index
YEM	Yapısal eşitlik modellemesi
vb	Ve Benzeri



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: İşe Adanmışlığın Kavramsal Gelişimi	s. 5
Tablo 2: İşe Adanmışlığı Etkileyen Faktörler/Öncüller (Bireysel ve Örgütsel)	s. 16
Tablo 3: İşe Adanmışlıkla İlgili Yapılan Çalışmaların Amacı, Kapsamı, Örnekleme ve Kullanılan Analiz Yöntemi	s. 19
Tablo 4: İKO ve DKO'lu Bireylerin Özellikleri	s. 29
Tablo 5: İKO ve DKO'lu Bireylerin Performans Karşılaştırması	s. 30
Tablo 6: Kontrol Odağına İlişkin Yapılmış Çalışmalar, Kapsam ve Bulguları	s. 36
Tablo 7: İşe Adanmışlık İle Uyumlu Tutku Arasındaki Benzerlik ve Farklılıklar	s. 51
Tablo 8: Değişkenlerin Türü ve Sayısına Göre İstatistiksel Testler	s. 77
Tablo 9: Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Bilgiler	s. 83
Tablo 10: Asalaklık Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	s. 84
Tablo 11: Sayısal ve Yüzdesel Dağılım (Cinsiyet, Eğitim, Çalışılan Konum ve Biçim)	s. 89
Tablo 12: Sayısal ve Yüzdesel Dağılım (Görev)	s. 90
Tablo 13: Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Alfa Değerleri	s. 92
Tablo 14: İşe Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	s. 95
Tablo 15: İş Kontrol Odağı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	s. 96
Tablo 16: Tutku Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	s. 97
Tablo 17: Asalaklık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	s. 99
Tablo 18: Ölçme Modeline İlişkin Bulunan DFA Değerleri	s. 106
Tablo 19: Ölçme Modeline İlişkin Uyum İndeksi Değerleri	s. 108
Tablo 20: Model 1'in Uyum İndeksi Değerleri	s. 110
Tablo 21: Model 2'nin Uyum İndeksi Değerleri	s. 113
Tablo 22: Model 3'ü Uyum İndeksi Değerleri	s. 116

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İşe adanmışlığın Diğer Kavramlarla İlişkisi	s. 8
Şekil 2: İşe Adanmışlık ve İş Gerekleri-Kaynakları Modeli	s. 11
Şekil 3: İşe Adanmışlığı Etkileyen Faktörler	s. 13
Şekil 4: Geliştirilen Ölçeğe İlişkin Ölçme Modeline Ait Şema ve Standardize Çözümleme Değerleri	s. 87
Şekil 5: Asalaklık Ölçeğine İlişkin Şema ve Standardize Çözümleme Değerleri	s. 100
Şekil 6: Yapısal Eşitlik Modeli Oluşturulma Süreci	s. 102
Şekil 7: Kurama Dayalı Çalışma Modeli Önerisi	s. 103
Şekil 8: Ölçme Modeline İlişkin Şema ve Standardize Çözümleme Değerleri	s. 105
Şekil 9: Model 1	s. 110
Şekil 10: Model 1 T Değerleri	s. 111
Şekil 11: Model 2	s. 113
Şekil 12: Model 2'nin Standardize Çözümleme Değerleri	s. 114
Şekil 13: Model 3	s. 115
Şekil 14: Model 3'ün Standardize Çözümleme Değerleri	s. 117

EKLER LİSTESİ

Ek 1: Anket Formu

ek. s.1

Ek 2: Lisrel Analiz Sonuçları

ek. s.4



GİRİŞ

Günümüzde işletmeler çalışanlarından daha yüksek performans ve verimlilik beklemektedir. Küreselleşme ile birlikte artan rekabet koşulları işletmeleri müşteri istek ve beklentileri doğrultusunda kaliteli ve farklı hizmet sunmaya yönlendirmektedir. Yetenekli, işine bağlı ve çalıştığı kurumda fark yaratacak çalışanların varlığı işletmelerde karlılık ve sürdürülebilirlik açısından önemlidir. Turistik ürünü bir araya getiren konaklama işletmelerinde hizmetin sunulma ve müşteriler tarafından tüketilmesinin eş zamanlı gerçekleşmesi ve soyut olması hizmet kalite kontrolünü zorlaştırmaktadır. Bu noktada emek yoğun özellik gösteren konaklama işletmelerinde tercih, istek ve beklentileri sürekli değişen (ve gelişen) müşterilerin memnuniyet düzeylerinin yüksek tutulmasının önemli yollarından birisi de çalışanların işe adanmışlığının artırılmasıdır. Araştırmalar, adanmış çalışanların daha olumlu duygulara sahip, enerjik kişiler olduğunu ve kendi çalışma yaşamlarını yöneterek kendilerine olumlu geribildirimler sağladıklarını göstermektedir (Bakker, 2009). Bu olumlu süreç sadece bireysel performansı değil aynı zamanda diğer çalışanları da olumlu yönde etkilemektedir. Adanmış çalışanlar, adanmışlıklarını işbirlikçi çabanın bir sonucu olarak çevrelerine yayarak, ekip performansını da artırmaktadırlar (Bakker ve diğerleri, 2012).

Diğer taraftan konaklama işletmelerinde çalışanların işe adanmışlığını etkileyen faktörler belirlenerek, kişilik özellikleri ile tutumları ve davranışları daha iyi anlaşılabilir, böylece hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti artırılabilir (Tütüncü ve Doğan, 2003). Bu süreçte doğru çalışanlarla işe başlamak, bu bireylerin adanmışlık düzeylerini teşvik eden bir çalışma ortamı sağlamak ve sürdürmek konaklama işletmeleri için büyük önem taşımaktadır. Çalışmada öncelikle bireylerin çalışma ortamlarını nasıl algıladığı ölçülecektir. İş yerinde ödül, terfi ve teşvik vb. pekiştireçlerin çalışanın kendi faaliyetlerinin bir sonucu elde ettiği ya da bireyin dışında kontrol edilemeyen bir güç tarafından (amir, şans, talih, kader) gerçekleştiği algısı, diğer bir ifadeyle iç ya da dış kontrol odaklı oluş analiz edilecek, tüm bu kavramlar ile işe olan tutkunun işe adanmışlık üzerindeki etkisi incelenecektir. Bu

süreçte iş arkadaşları ile yaşanan ilişkilerin kalitesinin adanmışlık üzerinde etkili olup olmadığı da ayrı bir değişken olarak araştırılacaktır.

Bu çalışma için oluşturulan model Schaufeli (2008 ve 2013) tarafından geliştirilen iş kaynakları-talepleri modeli yardımıyla hazırlanmıştır. Ayrıca çalışmada işgörenlerin işe adanmışlıkları ile ilgili ilişkiler incelenip, ortaya çıkarılarak yazına katkıda bulunmak amaçlanmaktadır. Çalışma sonuçları konaklama işletmeleri çalışanlarına, yönetimine ve sonuçta tesis performansına olumlu katkıda bulunabilecektir. Böylece işletme performansı ile birlikte adanmış çalışanların sayıca artması, konaklama işletmeleri için büyük önem taşıyan iş gücü devir hızının düşmesine de yardımcı olabilecektir.



BİRİNCİ BÖLÜM

İŞE ADANMIŞLIK

1.1. İŞE ADANMIŞLIK KAVRAMI

“Work Engagement” kavramı Türkçe yönetim yazınında ilk defa “cezbolma” olarak ifade edilmiştir. Kavram takip eden diğer çalışmalarda ise “işe tutkunluk”, “işle bütünleşme”, “işe gönülden adanma” şeklinde kullanılmıştır. (Özkalp ve Meydan, 2014: 869). Yürütülen çalışmada “Work Engagement” teriminin işe adanmışlık şeklinde ifade edilmesi tercih edilmiştir. İşe adanmışlık kavramı ilk kez Gallup tarafından 1990’lı yıllarda kullanılmıştır. Gallup’un 1988’den itibaren 100.000’den fazla işgörene uyguladığı 12 ifadeli ölçme aracı, daha sonra Q12 olarak bilinen Gallup adanmışlık anketine temel oluşturmuştur (Schaufeli, 2013). İşe adanmışlık kavramı son yirmi yılı aşkın bir süredir ilgi çekmekte (Albrecht ve diğerleri, 2015: 7). kavramın en iyi şekilde nasıl tanımlandığı ve ölçüldüğü konusunda bilim adamları ve sektör uygulayıcıları arasında tartışmalar devam etmektedir (Bakker ve diğerleri, 2011).

Kahn (1990), işe adanmışlığı işgörenlerin kendini işe vermesi, işinde üstlendiği rolleri fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak benimsemeleri ve uygulayabilmeleri olarak tanımlamıştır. Bu süreçte işe adanmışlık; işgörenin işiyle ve başkalarıyla bağlarını kuvvetlendirecek şekilde işini içselleştirmesi, kendisini işine (fiziksel, duygusal, bilişsel olarak) vermesi, aktif ve etkin bir performans sergilemesidir (Kahn, 1990: 700). İşgörenin işine adanmasında:

- İşin ve üstlenilen rolün niteliği, iş yerinde kurulan ilişkilere bağlı olarak hissedilen değerlilik, yararlı olma ve fark yaratma durumunu hissedebilme,
- Kişiler arası ilişkiler, grup ve grup içi dinamikler, yönetim şekli, süreci ve organizasyon normlarına bağlı olarak işgörenin kişisel imajına, kariyerine ve statüsüne zarar gelmeyeceğine güvenme,

- İş hayatı dışındaki yaşamına bağlı olarak işgörenin rolünü başarması için gereksinim duyacağı fiziksel, duygusal, sosyal ve örgütsel kaynaklara sahip olma

büyük önem taşımaktadır (Kahn, 1990: 703-717).

Rothbard (2001) Kahn'ın işe adanmışlık tanımını genişletmiş, bireyin üstlendiği rollere kendini psikolojik olarak vermesi ya da odaklanması olarak tanımlamış, farklı bir bakış açısıyla ilgi ve özümseme unsurlarına dikkat çekmiştir. İlgi; üstlenilen role zaman ve bilişsel olarak odaklanabilme, özümseme ise; role yoğunlaşabilme derecesidir (Rothbard, 2001). Süreçte tükenmişlik, işe adanmışlığın tam tersi olarak yorumlanmış (Maslach ve Leiter 1997) ve işe adanmışlığın erozyona uğramış hali olarak tanımlanmıştır. İşe adanmışlığın tükenme ölçeği ile ölçülebileceği, bitkinlik ve sinizm boyutlarındaki düşük skorlar ile öz-yeterlilik boyutundaki yüksek skorların işe adanmışlığın üç boyutunu açıkladığı düşünülmüştür.

Schaufeli ve diğerleri (2002) ise kavramı işe ilişkin pozitif, tatmin edici bir düşünce yapısı olarak tanımlamışlar, boyutlarını dinçlik (Enerji dolu hissetme, duygusal olarak güçlü olma) adanmışlık (kendini kanıtlama, gurur duyma, meydan okuma) ve özümseme (Konsantrasyon, kendini işine verme, çalışırken zamanın çabuk geçmesi ve işinden kendini alıkoyamama hali) olarak belirlemişlerdir. Onlara göre adanmışlık bir olaya, nesneye, kişiye ve davranışa odaklanmaktan öte, sürekli ve her zaman hissedilen bilişsel bir durumdur (Schaufeli ve diğerleri, 2002: 74).

Saks (2006) işe adanmışlığı "bireysel rol performansı ile ilişkili bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerden oluşan ayrı ve benzersiz bir yapı" olarak tanımlamıştır (Saks, 2006: 602). Özellikle 1990'lı yıllardan sonra popülerlik kazanan kavramla ilgili yapılan çalışmalar ile kavramın gelişimini Welch dört farklı dönemde irdelemektedir. Bunlar 1990 öncesi, 1990-1999 arası, 2000-2006 ve 2006 sonrasıdır. Dönemler bir tablo üzerinde (Tablo 1) aşağıdaki biçimde özetlenmektedir.

Tablo 1: İşe Adanmışlığın Kavramsal Gelişimi

Gelişim Basamağı	Yayın	Adanmışlık Kavramı	Adanmışlığın Ele Alınışı (Örnek Tanımlar)
1990 Öncesi	Katz ve Kahn, 1966	Genel olarak adanmışlık	Kurumun amaçları doğrultusunda işgörenlerin üstlendikleri rolün ötesinde yenilikçi ve işbirlikçi davranışlar sergileme
1990-1999	Kahn, 1990-1992	Bireysel adanmışlık	Organizasyon üyelerinin kendilerini üstlendikleri role vermesi. İşe adanmışlık üstlendikleri rolü yürütürken bireylerin kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak işe vermesini ifade etmektedir. Adanmışlık için anlamlılık, güvenlik, ulaşılabilirlik olarak ifade edilen üç psikolojik durum kuramı gereklidir.
	Buckingham ve Coffmann, 1999	İşgören adanmışlığı	Gallup anketindeki 12 soruya evet yanıtını veren işgören.
2000-2005	Maslach ve diğerleri, 2001	Tükenmişlik / Adanmışlık	Adanmışlık, üç boyutlu (bitkinlik, sinizm, başarısızlık) tükenmişlik kavramının doğrudan zıttı olan enerji, katılım ve etkinlik boyutlarıyla ele alınmaktadır.
	Luthans ve Peterson, 2002	İşgören adanmışlığı	Kahn'ın 1990 tanımı kullanılmaktadır.
	Harter ve diğerleri, 2002	İşgören adanmışlığı	Gallup işyeri denetim stratejisi kapsamında Kahn'ın tanımı.
	Schaufeli ve diğerleri, 2002; Schaufeli ve Bakker, 2004: 295.	İşe adanmışlık	İşe ilişkin pozitif, tatmin edici bir düşünce yapısı olarak tanımlanmakta, dinçlik, adanmışlık ve özümseme boyutları ortaya konulmaktadır.
	May ve diğerleri, 2004	İş/İşgören adanmışlığı	Kahn 1990 tanımı ampirik olarak test edilmektedir.

Gelişim Basamağı	Yayın	Adanmışlık Kavramı	Adanmışlığın Ele Alınışı (Örnek Tanımlar)
	Hewitt Assoc. Ltd, 2004	İşgören adanmışlığı	Bireylerin 3 temel davranışla ölçülebilen duygusal ve entelektüel olarak organizasyona bağlı olması durumunu ortaya koymaktadır. Bunlardan ilki “söyle”dir ve işgören kurum hakkında sürekli olumlu konuşur. “Kal”işgören başka bir işte çalışabilecekken kendi kurumunda kalması için yoğun istek duymasıdır. “Çaba” ise işgören kurum başarısına katkıda bulunacak davranışlar sergileyerek ekstra çaba göstermektedir.
2006-2010	Saks, 2006	İş/İşgören/Kuruma adanmışlık	Kahn 1990 daki tanımını işe ve kuruma adanmışlığı da içeren bir çerçeveye genişletmektedir.
2006-2010	Robinson ve diğerleri, 2004	İşgören adanmışlığı	Organizasyon ve değerlerine karşı olumlu bir tutum sergilemek. Adanmış bir işgören iş ortamının farkında olup, kurumun yararına olan iş performansını artırmak üzere iş arkadaşlarıyla birlikte çalışır. İşgören ve işçi arasındaki iki yönlü ilişkiyi kapsayan organizasyona adanmışlığı güçlendirmek için çalışmaktadır.
	Truss ve diğerleri, 2006	İşgören adanmışlığı	Kahn’ın 1990 tanımını kullanmıştır. May ve diğerleri, 2004’den geniş ölçüde yararlanmıştır.
	Fleming ve Asplund, 2007	İşgören adanmışlığı	Mükemmellik doğrultusunda tutku ve içsel bir istek yaratmak için işgörenlerin kalbine ruhuna ve mantığına hükmetme becerisi olarak açıklanmaktadır.
	Macey ve Schneider, 2008	İşgören adanmışlığı	Durumsal ve davranışsal adanmışlık yaratabilecek davranışsal yapı, nitelik, iş ve kurumsal koşulların ele alındığı karmaşık bir yapı olarak tanımlanmıştır.

Gelişim Basamağı	Yayın	Adanmışlık Kavramı	Adanmışlığın Ele Alınışı (Örnek Tanımlar)
	Schaufeli ve Bakker, 2010	İşe adanmışlık	Bireysel enerjinin davranışsal yatırıma eşlik eden psikolojik durumudur. İş motivasyonun ve adanmışlığın iş kaynakları ve talepleri modelinde işe adanmışlığı aracı değişken olarak konumlandırmaktadır.
2006-2010	Albrecht, 2010	İşgören adanmışlığı	İşle ilgili psikolojik olumlu durumu göstermekte olup, genel olarak organizasyonun başarısına katkıda bulunma isteği ile ortaya çıkmaktadır.

Kaynak: Welch, 2011: 329-331.

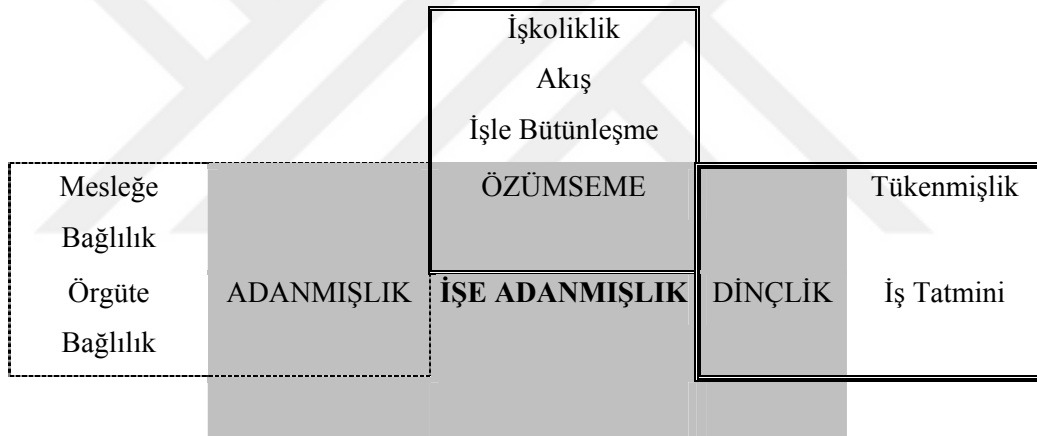
Tablo 1’de bu alanda yapılan çalışmalar ve kavrama getirilen yaklaşımlar açıklanarak karşılaştırılmaktadır (Welch, 2011: 329). Tablo incelendiğinde ilk yapılan çalışmalarda adanmışlık kavramının genel olarak ele alındığı görülmektedir. İzleyen süreçte adanmışlık bireysel olarak değerlendirilmekte, 2000’li yıllardan itibaren kavram tükenmişliğin zıttı olarak bireylerin enerjik, katılım ve etkin olmasıyla açıklanmaktadır.

2000’li yıllardan itibaren yapılan çalışmalarda kavramın; işe adanmışlık (work engagement) ve iş gören adanmışlığı (employee engagement) şeklinde ele alındığı görülmektedir. Schaufeli (2013) işe adanmışlığı işgörenin işiyle olan ilişkisini, işgören adanmışlığını ise işgörenin işine olan adanmışlığının yanısıra örgütle olan ilişkisini de kapsadığını ileri sürmektedir. Shuck (2011) ise yaptığı çalışmada tanımları dört farklı yaklaşım altında gruplamıştır(Shuck 2011’den akt. Schaufeli, 2013).

- Gereksinimlerin Karşılanması Yaklaşımı (Kahn, 1990)
- Tükenmişlik-Antitez Yaklaşımı (Maslach ve Leiter, 1997; Schaufeli ve diğerleri, 2002: 74)
- Tatmin- Adanmışlık Yaklaşımı (Gallup's Araştırması)
- Çok Boyutlu Yaklaşım (Saks, 2006)

Birlikte ele alındığında, işe adanmışlık kavramını açıklamaya dönük bu dört yaklaşımın her biri farklı etkileşim unsurlarını vurgulamaktadır: (1) rol performansı ile ilişkisi, (2) tükenmişlik yerine işgören iyi oluşu açısından olumlu niteliği, (3) iş kaynakları ve (4) hem işle hem de örgüt ile olan ilişkisi (Schaufeli, 2013). İşe adanmışlık kavramı iş doyumunu ve örgütsel bağlılık vb. gibi örgütsel davranış öğeleri ile olan benzerliği açısından eleştirilmiş, tartışmalara maruz kalmıştır (Newman ve Harrison, 2008; Rich ve diğerleri, 2010). Kavramın iş tatmini, işe katılım ve örgütsel bağlılık gibi işle ilgili tutumlarla olumlu ilişkisi saptansa da, işe adanmışlık işgören performansına daha fazla etkilediği düşünülen farklı bir kavram olarak belirtilmektedir (Rich ve diğerleri, 2010; Christian ve diğerleri, 2011).

Şekil 1: İşe adanmışlığın Diğer Kavramlarla İlişkisi



Kaynak: Aybas, 2014: 27.

İşe adanmışlığın diğer kavramlarla olan ilişkisi bütüncül bir yaklaşımla (Şekil 1) bir model üzerinde gösterilebilir. Modelde işe adanmışlığın üç temel boyutu olan dinçlik, kendini adama ve özümseme (Schaufeli ve diğerleri, 2002: 74) açısından diğer kavramlarla ortak noktası yer almaktadır.

Şekil 1’de görüldüğü gibi örgüte ya da mesleğe bağlılık kendini adama, iş tatmini ve tükenmişlik ise işe adanmışlığın dinçlik boyutlarıyla ilgilidir. İşkoliklik, akış ve yapılan işle bütünleşme ise daha çok işe adanmışlığın özümseme boyutuyla

ilintilidir. Adanma ise örgüte ve mesleğe bağlılık boyutlarıyla ilgilidir. İşgörenlerin işleriyle ilgili kurdukları ilişki açısından benzer kavramlar arasındaki farklılık genel olarak değerlendirildiğinde iç içe geçmiş halkalar olarak kabul edilebilir. En içte bireyin kendi geçmişi ve dünya görüşü çerçevesinde hayata karşı genel bakışı, sonraki halka işin kendisiyle-mesleği ile olan ilişkisini göstermektedir. En dışta yer alan halka ise zanaatkarlık olmaktan çıkıp modern iş yaşamında bir örgüt bünyesinde işini yapmak zorunda kaldığı için örgütle olan ilişkisini ifade etmektedir (Aybas, 2014).

1.2. İŞE ADANMIŞLIK KAVRAMINA İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR

1.2.1. Gereksinimlerin Karşılanması (Gerekli Psikolojik Koşulların Sağlanması)

Kahn (1990)a göre bireyin işe adanması için üç temel psikolojik gereksinimin karşılanması gerekmektedir. Bunlar *Anlamlılık*, *Güven* ve *Erişilebilirlik* olarak adlandırılmıştır. Anlamlılık, bireyin verdiği emeğin karşılığını aldığı anda duyulan değerli ve yararlı hissetme duygusu, güven örgüt normlarına bağlı olarak işgörenin kişisel imajına, kariyerine ve statüsüne zarar gelmeyeceğine güvenme, erişilebilirlik ise işgörenin rolünü başarmak için gereksinim duyacağı fiziksel, duygusal, sosyal ve örgütsel kaynaklara sahip olma olarak yorumlanmaktadır.

Temel olarak, gereksinimlerin karşılanması yaklaşımına göre, iş ne kadar zorlu ve anlamlı, işyerindeki sosyal çevre ne kadar güvenli, işgören kişisel kaynaklara ne kadar fazla sahipse anlamlılık, güven ve erişilebilirlik gereksinimleri o derecede karşılanmakta ve işe adanmışlık ortaya çıkmaktadır (Schaufeli, 2013).

1.2.2. İş Talepleri - Kaynakları Modeli

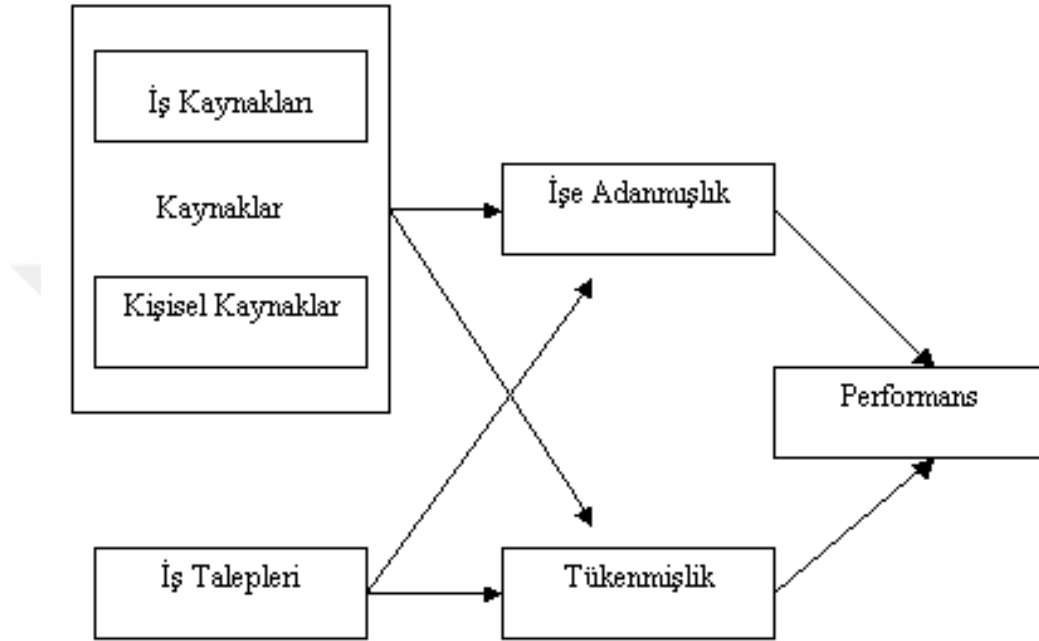
İş talepleri, sürekli fiziksel veya psikolojik çaba gerektiren ve bu nedenle belirli fizyolojik ve psikolojik maliyetlerle ilişkilenen, işin olumsuz olarak değerlendirilen fiziksel, sosyal veya organizasyonel yönleri, iş kaynakları ise iş hedeflerine ulaşmada, iş taleplerini azaltmada ya da kişisel gelişmeyi teşvik etmek için işlevsel olan, olumlu olarak değer verilen fiziksel, sosyal ya da örgütsel nitelikler olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli ve Taris, 2014). Modelde (Şekil 2), iş arkadaşları ve yönetici sosyal desteği, performansa ilişkin geri bildirim, özerklik, beceri çeşitliliği gibi iş kaynakları işe adanmışlığa ve sonrasında daha yüksek performansa olanak veren güdüleyici bir süreci başlatmaktadır. İşgörenler yoğun iş talepleri (fazla iş yükü, duygusal gereklilikler, ruhsal gereklilikler vb.) ile karşılaştığında iş kaynaklarına olan gereksinim artmakta ve güdüleyici rolü fazlalaşmaktadır.

Kişisel kaynaklar ve iş kaynakları birbiriyle ilişkili olarak ya da yalnızca kişisel kaynaklar işe adanmışlık üzerinde etkilidir. İyimserlik, öz yeterlik, dayanıklılık ve benlik saygısı yüksek kişiler iş kaynaklarını iyi yöneterek işe karşı daha fazla adanmış olabilmektedir. Modelde iş kaynakları ve kişisel kaynaklar tek tek ya da birlikte işe adanmışlığın öncüllerini oluşturmaktadır. İşe adanmış ve yüksek performanslı işgörenler kendi iş kaynaklarını yaratarak zaman içinde işe adanmışlıklarını geliştirmekte, bu da sonuçta olumlu bir döngü yaratmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2008). Modelde güdüleyici sürecin yanı sıra sağlık bozukluğuna yol açan diğer bir psikolojik süreç de bulunmaktadır (Demerouti ve diğerleri, 2001). Sağlıkta bozulma süreci kapsamında, fazla iş talepleri, işgörenlerin zihinsel ve fiziksel kaynaklarını tüketerek enerji ve sağlık sorunlarının oluşmasına neden olmaktadır (Bakker ve diğerleri, 2003; Llorens ve diğerleri, 2006).

Güdüleyici ve sağlıkta bozulma süreçleri arasında çapraz bağlantılar da bulunmaktadır. Daha detaylı açıklanacak olursa, iş kaynaklarının zayıf olması tükenmişliğe yol açarken, buna karşılık iş talepleri işe adanmışlığı artırabilmektedir. İş taleplerinin adanmışlığı arttırıcı rolü yalnızca hakimiyet, kişisel gelişim ve geleceğe dönük kazançları teşvik etme potansiyeline sahip olan zaman baskısı, yüksek iş yükü ve yüksek iş sorumluluğu gibi iş talepleri için geçerli olmaktadır

(Schaufeli, 2003: 17). İş talepleri ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiler, talebin niteliğine göre değişmekte engeller işe adanmışlıkla olumsuz bir ilişki içerisinde iken ve zorlu görevler adanmışlıkla olumlu bir ilişki göstermektedir.

Şekil 2: İşe Adanmışlık ve İş Talepleri - Kaynakları Modeli



Kaynak: Schaufeli, 2013.

1.2.3. Duygusal Değişimler Modeli

Bu model hem olumlu hem de olumsuz etkinin işe adanmışlık için önemli işlemlere sahip olduğu varsayımına dayanmaktadır. Model, yüksek işe adanmışlık düzeyinin ortaya çıkışının altında yatan temel mekanizmanın olumsuzdan olumlu etkileşime geçiş olduğunu öngörmektedir. Negatif etki duygusal motivasyon görevi görmekte, bir şeylerin iyi gitmediğini ve gerekli eylemin gerçekleştirilmesi gerektiğini işaret etmektedir. Bu olumsuz etkinin motive edici potansiyeli ile sonradan gösterilen çaba ya da alınan önlem, olumlu bir duygusal duruma doğru kayma meydana getirmektedir. Pozitif etkilenimin yukarı yönlü hareketine eşzamanlı olarak olumsuz etkilenimi azaltmanın eşlik ettiği durumlarda işe adanmışlık

hissedilme olasılığı artmaktadır. Dolayısıyla, işyerinde olumlu ve olumsuz etkinin dinamik etkileşimi işe adanmışlığa neden olmaktadır (Schaufeli, 2013).

1.2.4. Sosyal Alışveriş Kuramı

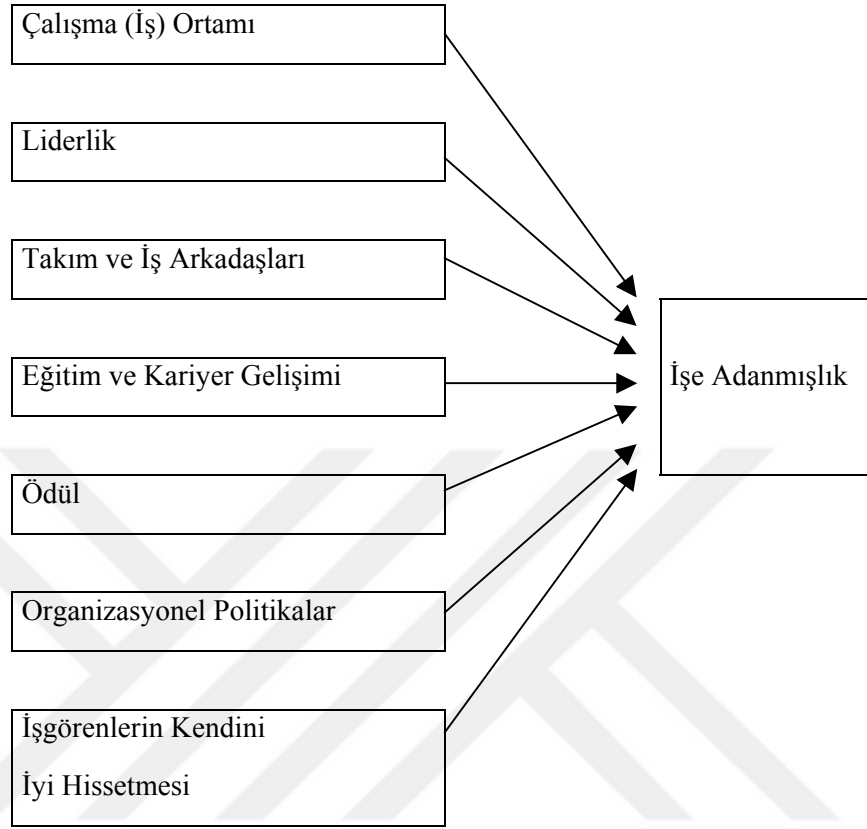
Sosyal alışveriş kuramı, bireyler arasındaki karşılıklı etkileşimin kişilere sorumluluk yüklediğini savunmaktadır (Emerson, 1976'dan aktaran Kang, 2014). Her birey tarafından eş zamanlı olmasa da karşılıklı olarak paylaşılan bir dizi sorumluluk, paylaşılan taraflar arasında sosyal (değişim) ilişkileri geliştirmektedir (Blau, 1964'den aktaran Kang, 2014). Saks (2006), bireylerin örgütlerin aldıkları kaynakların karşılığı olarak çalıştıkları kurumlara işe adanmışlık yolu ile karşılığını vereceklerini savunmuştur. Bu noktada, çalışanların pozitif kaynaklara (sözelimi psikolojik sermayeye) sahip olması önemlidir.

İyi bir iş ortamının yaratılması ve sürdürülmesi işgörenlerin karşılıklı sorumluluk anlayışına dayanan örgüt çalışmalarına daha fazla katılmasını teşvik eder. İşgörenler, kurumları tarafından ödüllendirildikleri ve desteklendiklerini fark ettiğinde kendilerinden beklenen iş performansını karşılama konusunda daha fazla çaba harcarlar. Bu durum sonuçta işgörenlerin işe adanmışlığını, iş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını artıracak, iş gören devir hızını ise düşürecektir. Nitekim sosyal alışveriş kuramı kapsamında Alfes ve diğerlerinin (2012) yaptıkları çalışmada işe adanmışlık ve vatandaşlık davranışı arasında olumlu ilişki saptanmış, örgütsel destek ve amirlerle olan ilişkilerin işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasında aracılık etkisi sağladığı belirtilmiştir.

1.3. İŞE ADANMIŞLIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İşe adanmışlığı etkileyen faktörlerin belirlenmesi işletmeler için önemlidir. Yazında işe adanmışlığın ilişkili olduğu başlıca faktörler incelendiğinde işin kendisi, iş ortamı, çalışma arkadaşları ve kişisel unsurların etkili olduğu saptanmıştır (Wildermuth ve Pauken, 2008). Bu unsurların aynı zamanda iş doyumunu şekillendirdiği ve işten ayrılma eğilimine etki ettiği de saptanmıştır (Tütüncü ve Kozak, 2007). Bu faktörler genel olarak Şekil 3'de gösterilmektedir.

Şekil 3: İşe Adanmışlığı Etkileyen Faktörler



Kaynak: Anitha, 2014: 311.

Anitha (2014) yaptığı araştırmada adanmışlığa yola açan tüm etkenler ile adanmışlık ve performans arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılan yapısal eşitlik modellemesinde adanmışlığın performans üzerinde etkili olduğunu bulmuştur. Ayrıca çalışmada işe adanmışlığı açıklayan en önemli öncülün iş ortamı, içinde bulunulan takım ve iş arkadaşlarının olduğu bulunmuştur. Bu modelde işgörenlerin işe adanmasındaki etken faktörler yedi temel grupta ele alınmaktadır. Bunlar (Anitha, 2014):

- **İş ortamı:** İşgörenlerin işe odaklanması için gerekli koşulları sağlayan ve kişiler arası uyumu destekleyen bir işyeri ortamı, işgörenlerin adanmışlığını belirleyen önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir.

- **Liderlik** ikinci sırada yer almaktadır. Wildermuth ve Pauken (2008)'in yaptığı çalışma, liderlerin ilham verdiği zaman adanmışlığın doğal olarak gerçekleştiğini göstermektedir. Bu noktada liderler, işgörenlerine çabalarının genel iş başarısında büyük bir rol oynadığını mesajını hissettirmelidir. İşgören tarafından üstlendiği iş önemli ve anlamlı olarak görüldüğünde ilgi ve adanmışlık sağlanmaktadır. Otantik ve destekleyici liderlik, işe katılımı, iş tatminini ve çalışma alanındaki heyecanı artırarak işe adanmışlığa neden olmaktadır (Schneider ve diğerleri, 2009).
- **Takım ve iş arkadaşları:** Organizasyonda adanmışlığı etkileyen önemli faktörlerden bir diğeridir. İşgörenler arası iyi ilişkilerin kurulması işe adanmışlık düzeyinin artmasına yardımcı olmaktadır. Kahn (1990) göre kişiler arası destekleyici ve güven verici ilişkilerin yanı sıra destekleyici bir ekip adanmışlık üzerinde etkilidir. İşgörenlerin işyerinde kendilerini güvende hissetmesini ve sorumluluklarını tamamen yerine getirmelerini sağlamak için açık ve destekleyici bir ortam şarttır. Destekleyici bir ortam, üyelerin yeni girişimlere yönlendirirken, başarısız olsalar bile korkmadan sonuçlardan olumsuz etkilenmeden işlerini yürütmelerine olanak verir.
- **Eğitim ve kariyer gelişimi:** Yönetim tarafından kariyer planlamasına önem verilmesi ve işgörelere verilecek eğitimlerle desteklenmesi işe adanmışlığı olumlu yönde etkileyecektir. Diğer bir ifade ile organizasyonda bireye verilen önem adanmışlığı artıran temel bir faktördür.
- **Ödül:** İşgörelere ödenen parasal ve diğer destekler (primler, teşvikler, ödüller vb.) adanmışlığı olumlu yönde etkilemektedir. Bu noktada verilen ödül işgörelere karşılığını ödemek zorunda olduğunu hissettirerek adanmışlığını artırabilir.

- **Organizasyonel politikalar:** İşgörenlerinin iş / ev dengesine yardımcı olacak esnek çalışma ortamı sunan işletmelerde adanmış personel sayısı artabilir.
- Organizasyonda bireylerin **kendilerini iyi hissetmesi** de adanmışlıkta unutulmaması gereken bir diğer unsurdur.

Aynı çalışmada yapılan işin niteliği (özerklik, beceri çeşitliliği, görevin önemi, görev bütünlüğü ve geribildirim) ve örgüt kültürü de ayrıca adanmışlığa yol açan faktörler kapsamında araştırılmış, özerklik, beceri çeşitliliği ve geribildirim adanmışlık üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Örgüt kültürü ile olan ilişki incelendiğinde ise yenilikçi yaklaşımlar ve destekleyici davranışlar adanmışlığı olumlu yönde etkilemektedir (Remo, 2012). Öz saygı, genelleştirilmiş öz yeterlik, duygusal istikrar ve iç kontrol boyutlarından oluşan temel benlik kuramı, işgören adanmışlığı ile son derecede ilişkilidir (Lee, 2012). İşinin değerli ve anlamlı olduğuna inanan işgörenler, güvenilir bir çalışma ortamı ile birlikte yeterli psikolojik kaynağa da sahip olduklarında işlerine daha kolay adanabilirler.

Psikolojik çalışma ortamı da yine adanmışlığı etkileyen diğer bir unsur olarak çalışmada belirtilmiştir (Lee, 2012). Özellikle hizmetlerde farklı departmanlar arasındaki takım iletişimi yönünden yönetim desteğine ilişkin olumlu algı adanmışlığı desteklemektedir. İşe adanmışlığa etki eden faktörler (öncüller) ile ilgili yapılan diğer bir sınıflama ise Shuck ve Reio'nun 2011 yılında 265 makale özetinin incelenmesi ile oluşturulmuştur. Bu çalışmada adanmışlığa etki eden faktörler; bireysel ve örgütsel olarak gruplandırılmıştır.

Tablo 2: İşe Adanmışlığı Etkileyen Faktörler/Öncüller (Bireysel ve Örgütsel)

Faktörler (Öncüller)	
Bireysel	Örgütsel
- Özümseme - Kendini Hazır Hissteme - Başa Çıkma Tarzı - Merak - İthaf - Duygusal Uyum - İşgören Motivasyonu - İşgören / İş / Aile Statüsü - Seçim ve Kontrol Duygusu - Olumlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı - Anlamlı Algılanan İş - Bireysel ve Kurumsal Hedefler Arasındaki Etkileşim - İyimserlik - Algılanan Kurumsal Destek - Benlik Saygısı, Öz Yeterlik - Dinçlik - Kişisel Enerjileri Yönlendirmeye İstekli Olma - İş Yaşam Dengesi - Temal Benlik Değerlendirme - Değer Birliğinin Uygunluğu - Algılanan Kurumsal Destek	- Otantik Kurumsal Kültür - Açık Beklentiler - Kurumsal Sosyal Sorumluluk - Teşvik - Geri Bildirim - Hijyen Faktörleri - İşin Özellikleri - İş Kontrolü - İş Uyumu - Liderlik - Zorlayıcı Görevler - Yönetici Beklentileri - Yönetici Öz-Yeterliliği - Misyon ve Vizyon - Öğrenme Fırsatları - İş Yeri Güvenliği - Olumlu İşyeri İklimi - Ödüller - Destekleyici Örgüt Kültürü - Yetenek Yönetimi - Güç Kullanımı

Kaynak: Shuck ve Reio, 2011.

Tablo 2’de yer alan bireysel öncüller, işgörelere doğrudan veya bireysel olarak uygulanan ve işgörelerin adanmışlığına destek veren yapı, strateji ve koşullar olarak tanımlanmıştır. Örgütsel düzeydeki öncüller ise, daha çok

organizasyonda işgörenlerin işe adanmışlığını yapısal ya da sistematik olarak geliştirilmesine temel oluşturan yapı, strateji ve koşullar olarak tanımlanmıştır.

1.4. İŞE ADANMIŞLIĞIN SAĞLANMASI VE SONUÇLARI

İşe adanmışlık; bireylerin fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak tam anlamıyla kendilerini yaptıkları işe adanmaları anlamına gelmektedir. Bireyin işine ne kadar bağlı olduğundan, işini yaparken tüm benliğiyle ne kadar orada bulunduğu ve kendisini ne kadar işine kattığını ifade etmektedir (Esen, 2011). Bu durum kavramın işgören kadar işletme için de önemini ortaya koymaktadır. Yapılan çalışmalarda rekabet avantajının işgörenlerden en üst düzeyde verim sağlamayla ilgili olduğu; işe adanmışlık düzeyi yüksek işgörenlerin bulunduğu işletmeye bu avantajı sağladığı ortaya çıkmaktadır (Rich ve diğerleri, 2010).

Araştırmalar, adanmış işgörenlerin, hayatlarını etkileyen olayları etkili yönetebilen ve enerjik kişiler olduğunu da ortaya koymuştur (Bakker, 2009). Adanmış işgörenlerin pozitif tutumu ve etkinlik düzeyleri (takdir, tanıma ve başarı) kendi olumlu geri bildirimlerini oluşturmaktadır. Adanmış işgörenler uzun bir çalışma gününden sonra kendilerini yorgun hissetmesine rağmen, elde edilen başarı ile birlikte yorgunluğu hoş bir duygu olarak tanımlamaktadır. Yine işine adanan işgörenler işin dışındaki diğer unsurlardan hoşlanmakta, işkoliklerden farklı olarak, kendilerini çalışmaya itenin; güçlü ve karşı konulmaz içsel güç değil çalışmanın eğlenceli olduğu duygusudur (Gorgievski ve diğerleri, 2010).

Diğer taraftan adanmışlığın önemi performans ile arasında olumlu bir ilişkiye sahip olmasından da kaynaklanmaktadır. Adanmışlık ve performans arasında olumlu ilişki, en az dört farklı psikolojik mekanizma ile açıklanabilir. İlk olarak, adanmış olan işgörenler sıklıkla sevinç ve coşku içeren olumlu duygular yaşarlar. Bu olumlu duygular, insanların düşünce ve eylem deneyimlerini genişleterek, yeni beceriler kazanmasına ve sonrasında kişisel kaynaklarında zenginliklere neden olmaktadır. Bu kaynaklar, iş hayatında kullanılabilir. İkinci olarak, adanmış işgörenler daha sağlıklı yaşarlar. Adanmış işgörenlerin daha az sırt ve boyun ağrısı deneyimledikleri, kaygı ve depresyon oranlarının daha düşük olduğu saptanmıştır (Peterson ve diğerleri, 2008). Bu onların görevlerine kolayca odaklandıkları ve bütün enerjilerini işlerine

ayırma becerisine sahip olabildikleri anlamına gelmektedir. Üçüncüsü, adanmış işgörenler zamanla kendi iş kaynaklarını oluşturmaktadır. Son olarak adanmış işgörenler, adanmışlıklarını hemen çevrelerinde bulunan diğer bireylere yayarlar. Çoğu örgütte performans, işbirlikçi çabanın sonucu olduğundan, bir kişinin adanmışlığı ile dolaylı olarak ekip performansını da iyileşebilmektedir (Bakker ve diğerleri, 2011).

İş tatmini, örgütsel bağlılık, ekstra rol davranışı ve yüksek performans gibi tutumsal ve davranışsal çıktılarla olumlu bir ilişkiye sahip (Schaufeli ve Salanova, 2008: 396) işe adanmış işgörenlerin sayıca artması işletme performansını pozitif yönde etkileyecektir.

Artan işgören performansı (Arakawa ve Greenberg, 2007; Bakker ve Bal, 2010; Bakker ve diğerleri, 2006; Rich ve diğerleri, 2010), iş tatmini (Lee, 2012), duygusal örgütsel bağlılık (Schaufeli ve Bakker, 2004) ve ekstra rol davranışı, örgütsel vatandaşlık davranışı (Kang, 2014), verimlilik (Attridge, 2009), kârlılık (Xanthopoulou ve diğerleri, 2009) işe adanmışlığın diğer olumlu çıktıları olarak sıralanabilir. İşe adanmışlığın işten ayrılma niyeti ile olumsuz (Schaufeli ve Bakker, 2004), örgüte bağlılık (Hakanen ve diğerleri, 2006), müşteri sadakati ile de olumlu ilişkisi saptanmıştır (Salanova ve diğerleri, 2005). İşe adanmış işgörenlerin günlük olarak daha iyi performans gösterdiğini ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur. İşgörenlerin günlük adanmış düzeyleri ne kadar yüksekse, finansal getirileri de o kadar yüksek olmaktadır (Xanthopoulou ve diğerleri, 2009).

1.5. İŞE ADANMIŞLIKLA İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

İşe adanmışlık kavramının akademik olarak gündeme gelmesi ilk olarak Kahn tarafından 1960'lı yılların ikinci yarısındadır. 1990'lı yıllardan sonra ise işletme performansı ile olan olumlu ilişkisini vurgulayan çalışmalar artmaktadır. Konuyla ilgili yapılan çalışmaların kapsamı, amacı, çalışmanın örneklemi, kullanılan analiz yöntemleri ve elde edilen bulgular Tabol 3'de özetlenmiştir. Tabloda adanmışlıkla ilgili yapılan çalışmalar dört temel gruba ayrılırken, bunlar bireysel adanmışlık, işe adanmışlık, tükenmişlik ve işgören adanmışlığıdır.

Tablo 3: İşe Adanmışlıkla İlgili Yapılan Çalışmaların Amacı, Kapsamı, Örneklem ve Kullanılan Analiz Yöntemi

Araştırmacı Amaç		Örneklem	Yöntem - Analiz	Bulgular
Bireysel Adanmışlık				
Kahn 1990	Bireyin işyerinde bireysel olarak adanma ya da adanmama durumuna neden olan koşulların belirlenmesi	Yaz kampı ve Mimarlık ofisinde işgören onaltıışar birey	Derinleme- sine Görüşme: Temellendi- rilmiş kuram	3 Psikolojik durum kuramı Anlamlılık, Güvenlik ve Ulaşılabilirlik (AGU) boyutlarıyla açıklanmaktadır.
May v. d. 2004	Üç psikolojik durum kuramının belirleyicileri ve aracılık rolünün işyerindeki adanmışlık üzerindeki etkisinin belirlenmesi.	Sigorta firmasında işgören 213 birey	Anket: İlişki çözümleme	Üç psikolojik durum kuramında, adanmışlıkla anlamlılık arasında güçlü ilişki bulunmaktadır. İş zenginleştirme ve iş rolü uyumu ile adanmışlık arasında psikolojik güvenlik kısmen aracılık etkisi yaratmaktadır.
İşe Adanmışlık / Tükenmişlik				
Leiter ve Maslach 2004	İşgörenlerin organizasyon içindeki genel değişiklik algısı ile çalışma hayatının altı boyutu ve adanmışlık/tükenmişliğin üç boyutu arasındaki ilişkiyi ölçen modelin test edilmesi	Üç farklı zaman diliminde sırasıyla 1005, 992 ve 812 birey (Üniversite- de görevli yönetici ve destek ekibi)	Süreç: 2 yıl Anket: Yapısal eşitlik modeli	Adanmışlık ve tükenmişliğin işgörenlerin organizasyonel değişiklik algısı ve organizasyonel yapı arasında aracı rolü vardır.
Lashinger ve Finegan 2005	İş yaşamının altı alanı ile yapısal güçlendirme ve hemşirelerin fiziki/ruhsal sağlığını ölçmeye yönelik önerilen modelin test edilmesi.	Cerrahi tıp ünitelerinde işgören 285 hemşire	Anket: Yapısal eşitlik modeli	Araştırma sonucu ortaya çıkan üç model: Güçlendirmenin iş yaşamının farklı alanları aracılığıyla tükenmiş ve adanmışlık üzerinde dolaylı etkisi vardır. Yapısal güçlendirmenin iş yaşamının altı boyutunun beşi üzerinde güçlü ve olumlu etkisi söz konusudur. Duygusal bitkinlik, depresif belirtiler üzerinde güçlü ve olumlu, enerji düzeyi üzerinde olumsuz etkiye sahiptir. Fiziksel belirtiler üzerinde ise belirgin etkiye sahiptir.

Araştırmacı Amaç		Örneklem	Yöntem - Analiz	Bulgular
İşe Adanmışlık / Tükenmişlik				
Lashinger ve Leiter 2006	Profesyonel hemşirelik mesleği çalışma ortamına ilişkin modelin test edilmesi.	8597 Hastane hemşiresi	Anket: Yapısal eşitlik modeli	Hastalara ilişkin yaşanan olumsuz olaylar ile iş yaşamı faktörleri arasında tükenmişlik kısmen aracılık etkisine sahiptir. Profesyonel uygulamalar için destek veren iş ortamı daha fazla adanmışlığa ve aynı zamanda daha güvenli hasta bakımına olanak vermektedir.
Leiter ve Lashinger 2006	Profesyonel uygulamaların yürütüldüğü çevrenin kalitesi ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin test edilmesi.	8597 Hastane hemşiresi	Anket: Yapısal eşitlik modeli	Hemşirelikte liderlik iş yaşamı kalitesini büyük oranda etkilemektedir. Hemşirelik bakım modelinde; kadrolama, duygusal bitkinlik, hemşirelik bakım modelinde ve bireysel başarı arasında ilişki bulunmaktadır.
Cho v. d. 2006	Yeni mezun hemşirelerin yapısal güçlendirme algıları ve iş yaşamının altı alanı ile tükenmişlik, adanmışlık ve işe bağlılık arasındaki ilişkiye ait modelin test edilmesi.	226 yeni mezun Akut Bakım Ünitesi hemşiresi	Anket: Yapısal eşitlik modeli	Yapısal güçlendirme ve iş yaşamı alanları ile duygusal bitkinlik arasında doğrudan; duygusal bitkinlik ile bağlılık arasında doğrudan ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır.
Greco ve diğerleri, 2006	Başhemşirelerin güçlendirme davranışları, işgörenlerin güçlendirilme algıları iş yaşamı alanları ile adanmışlık/tükenmişlik arasındaki ilişkiye ait modelin test edilmesi.	322 Akut Bakım Ünitesi hemşiresi	İlişki Çözümlemesi Analizi	Önerilen model desteklenmektedir. Genel olarak liderin güçlendirici davranışları yapısal güçlendirme aracılığıyla duygusal bitkinliği dolaylı olarak etkilemektedir. Genel olarak iş alanındaki altı alana uygundur. Tükenmişlik ve adanmışlık arasındaki varyansın %30'unu açıklamaktadır.

Araştırmacı Amaç		Örneklem	Yöntem - Analiz	Bulgular
İşe Adanmışlık				
Schaufeli ve Bakker 2004	Adanmışlık ile tükenmişliğin belirleyicileri ve sonuçlarını ortaya koyan modelin test edilmesi.	Sigorta ve güvenlik/ emeklilik hizmeti işkolu ile evde bakım hizmeti sunan işletmelerde işgören 1698 birey	Anket: Yapısal eşitlik modeli	Önerilen model kabul edilmiştir. Adanmışlık ve tükenmişlik arasında ters yönlü ilişki söz konusudur. Daha çok iş talepleri ve iş kaynaklarındaki eksiklik tükenmişliğin öncüllerini oluştururken, yeterli iş kaynakları ise adanmışlığa neden olmaktadır. İşe adanmışlık, iş kaynakları ve işten ayrılma niyeti arasında aracı değişken olarak tesbit edilmektedir.
Hakanen ve diğerleri, 2005	İş talepleri, iş kaynakları ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin belirlenmesi.	1919 Finli diş hekimi	Anket: Hiyerarşik regresyon analizi	İş kaynakları, dışçılığın gerekliliklerini sağlamada önemlidir. İş kaynakları dışçıların işe adanmasına yardımcı olmaktadır.
Salanova ve diğerleri, 2005	Organizasyonel kaynaklar ve işe adanmışlığın öncülleri ve işgören performansı ve işgörenlerin bağlılığı ile hizmet ortamının aracılık rolünün ölçülmesi	58 otel ve 56 restoranda işgören 342 birey	Anket: Yapısal Eşitlik Modeli	Organizasyonel kaynaklar ve işe adanmışlık hizmet ortamını etkiler. Bu durum işgören performansının artmasına ve müşteri bağlılığına neden olmaktadır.
Hakanen ve diğerleri, 2006	İyi olmaya ilişkin öğretmenler arası paralel sürece ait modelin test edilmesi: Enerjik ve motivasyonel güdüleyici süreç.	2308 Finli öğretmen	Anket: Yapısal Eşitlik Modeli	Tükenmişliğin yüksek iş taleplerinin hastalık üzerine aracılık etkisi, işe adanmışlığın da iş kaynaklarının organizasyonel bağlılık üzerine aracılık etkisi saptanmaktadır. Tükenmişlik, kaynak eksikliğinin düşük olması durumunda adanmışlık üzerinde aracılık rolü bulunmaktadır.

Araştırmacı Amaç		Örneklem	Yöntem - Analiz	Bulgular
İşe Adanmışlık				
Koyuncu ve diğerleri, 2006	İşe adanmışlığın potansiyel öncülleri ve sonuçları	Türk bankasında işgören 286 bayan yönetici ve işgören	Anket: Hiyerarşik regresyon analizi.	Çalışma hayatı deneyimleri (kontrol, ödül, değer uyumu, itibar) işe adanmışlığa katkıda bulunmaktadır. Bireysel özellikler adanmışlığı etkilemezken, işe adanmışlık iş doyumuna, işten ayrılma niyetine ve psikolojik iyi oluşa neden olmaktadır.
Llorenz ve diğerleri, 2006	İki ülkede farklı meslek mensuplarından seçilmiş eş zamanlı iş talepleri kaynakları modelinin test edilmesi.	654 İspanyol, 477 Hollandalı bilgi ve iletişim teknolojisi işgöreni	Anket: Yapısal Eşitlik Modeli	Hipotezler kısmen desteklenmektedir. Tükenmişlik, iş talebinin organizasyonel bağlılık üzerinde kısmi aracılık etkisi saptanmaktadır. İşe adanmışlığın ise aynı şekilde iş kaynaklarının organizasyonel bağlılık üzerindeki kısmi aracılık etkisi saptanmaktadır.
Richardsen ve diğerleri, 2006	Tip A kişilik yapısı: İş talepleri ve kaynakları polis sinizmi işe adanmışlığı ve iş / sağlığa ilişkin çıktılar arasındaki ilişkinin ölçülmesi.	150 Norveçli polis	Anket: Regresyon analizi	İşe adanmışlık, bireysel özelliklerin iş talepleri ve kaynakların örgütsel bağlılık, öz yeterlilik üzerine kısmen aracılık etkisi saptanmıştır.
Hallberg ve diğerleri, 2007	Tip A davranışının tükenmişlik ve işe adanmışlık üzerine etkilerini ölçen modelin test edilmesi.	329 bilgi ve iletişim teknolojisi işgöreni	Anket: Hiyerarşik regresyon analizi.	Tip A davranışı ve işe adanmışlık toplam varyansın %13'ünü açıklamaktadır. A kişilik yapısı ve özerklik arasında anlamlı ilişki saptanamamaktadır. Tip A ve iş yükü arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır.
Mauno ve diğerleri, 2007	İşe adanmışlık, iş kaynakları ve iş talepleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.	Sağlık hizmeti sunan 450 Finli işgören	Anket: Hiyerarşik regresyon analizi.	İşe adanmışlık iki yılı aşkın süre boyunca aynı kalmaktadır. İş kaynakları, işe adanmışlığa iş talebinden daha fazla etki etmektedir. İş kaynakları arasında iş kontrolü, adanmışlığın en iyi belirleyicisi olmaktadır.

Araştırmacı Amaç		Örneklem	Yöntem - Analiz	Bulgular
İşe Adanmışlık				
Xanthoboulou ve diğerleri, 2007	Bireysel kaynaklar (özyeterlik, organizasyonel tabanlı kendine güven, optimizm, bitkinlik ve adanmışlık) arasındaki ilişkinin tesbiti.	Elektrik mühendislik firmasında işgören 714 Hollandalı	Anket: Yapısal Eşitlik Modeli	Özyeterlik, organizasyon kaynaklı özgüven, iyimserlik, iş kaynakları ve işe adanmışlık ile bitkinlik arasındaki aracılık etkisi iş kaynakları algısını etkilemektedir.
İşgören Adanmışlığı				
Harter ve diğerleri, 2002	Adanmışlık ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin müşteri memnuniyetinin işletme birimi çıktıları, üretkenlik, verimlilik, kar, işgören devir hızı ve kazalar bakımından işletme birimleri temelinde ölçülmesi.	5 sektörde yer alan 36 farklı organizasyonun farklı birimlerinde işgören 7939 birey.	Meta analiz.	Hepsi arasında genellenebilir ilişkiler bulunmuştur.
Cathcard	Hemşireler arasında işe adanmışlık ve yöneticilerinin sorumluluk sahasının kontrolü	651 hemşire	Anket: Korelasyon analizi	İşe adanmışlık düzeyi ile sorumluluk sahası arasında ilişki bulunmaktadır.

Kaynak: Simpson, 2009.

Yapılan çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde genelde nicel araştırma yöntemi kullanılarak sağlık, eğitim, bankacılık gibi farklı uygulama alanlarında gerçekleştirildiği görülmektedir. Turizm alanında Salanova ve diğerlerinin (2005) yaptıkları çalışmada yiyecek içecek işletmelerinde organizasyonel kaynakların ve işe adanmışlığın hizmet ortamını etkilediği, bu durumun da işgören performansının artmasına ve müşteri bağlılığına neden olduğu bulunmuştur.

Kang (2014), ABD nin Güneybatısında bulunan beş farklı bölgede faaliyet gösteren büyük ölçekli bir otel zincirinin 320 işgöreniyle yürüttüğü çalışmada altı yapı arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur: psikolojik sermaye (öz-yeterlik, iyimserlik, umut ve direnç), hizmet iklimi (müşteri odaklılık, yönetim ve iş kolaylığı), İşe adanmışlık (özümseme, adanma ve dinçlik), örgütsel vatandaşlık davranışı ve

işgörenlerin tatmini ve iş gören devir hızı. Kang çalışmasında psikolojik sermayenin ve hizmet ikliminin, otel işgörenlerinin işe adanmışlığı varyansının %55'ini açıkladığını bulmuştur. Yine adanmışlığın işgörenlerin memnuniyetini arttırdığı, ekstra rol davranışını teşvik ettiği ve iş gören devir hızını azaltmaya katkıda bulunduğu araştırmanın sonuçları arasındadır.

Karatepe ve Olugbade (2009), iş (supervisor desteği) ve kişisel kaynakların (rekabetçi davranış ve öz yeterlik) işe adanmışlık ile ilişkisini araştırmıştır. Ön büro bölümünde işgörelere uygulanan araştırmanın analiz sonuçlarına göre rekabetçi davranışlar adanmışlığın 3 boyutunu öz yeterliğe göre daha iyi açıklamaktadır. Karatepe (2012), İş arkadaşlarından ve amirlerinden yeterli desteği alan ön büro işgörellerinin daha çok işe adandığını ve bu tür işgörellerin kariyerlerinden memnun oldukları, müşteri sorunlarını uygun bir şekilde çözdükleri, müşterilere kaliteli hizmet sundukları ve daha yaratıcı performans sergilediklerini belirtmektedir. Slatten ve Mehmetoğlu (2011) ön büro işgörellerinin işe adanmışlığını etkileyen faktörleri incelemiş, yapılan işin özerkliği, stratejik ilgi ve rol faydasının işe adanmışlık üzerinde olumlu etkisini saptamıştır. Ayrıca çalışmada işe adanmışlık ile yenilikçi davranışlar arasında yakın ilişki bulunmuştur.

Lee (2012) yaptığı araştırmada konaklama işletmelerinde işe adanmışlığa yol açan faktörler ve işe adanmışlığın örgütsel sonuçlarını incelemiştir. İlk olarak temel benlik değerlendirmesinin işgörel adanmışlığı ile önemli derecede ilişkili olduğunu saptamıştır. Lee'ye göre işgörellerin psikolojik iklimi işe adanmışlığın önemli bir belirleyicisidir, işe adanmışlığın iş doyumu, duygusal örgütsel bağlılık, içsel ödüller ve lider- üye etkileşimi ile anlamlı doğrudan ve dolaylı olumlu ilişkileri bulunmaktadır. Salanova ve diğerleri (2005), hizmet kalitesinin müşteri sadakati ile yakın ilişkisini inceleyerek ağırlama endüstrisinde işe adanmışlığın özellikle önemli olduğunu vurgulamıştır. Öte yandan, Pienaar ve Willemse (2008) tarafından yapılan araştırmada, konaklama endüstrisindeki işgörellerin talepkar müşteriler ve uzun ve anti-sosyal çalışma saatleri nedeniyle tükenmişlik sendromu riskini taşıdıklarını göstermektedir.

Yine Schaufeli (2017) Hollanda'da faaliyet gösteren 22 konaklama işletmesinin işgörellerine iş talepleri- kaynakları modeline dayanan enerji pusulası (Energy Compass) ölçme aracını uygulamıştır. Enerji pusulası iş yerinde enerjiyi

yakalamak için bireylere ve kuruluşlara rehberlik edebilecek kavramsal çerçeveye dayalı bir ölçme aracıdır. Ölçeğin içeriğinde iş kaynakları (22 ifade), iş talepleri (12 ifade), işe adanmış liderler, kişisel kaynaklar (8 ifade), işgörenlerin iyi oluşları, performans vb. örgütsel sonuçlara (9 ifade) ilişkin değişkenler bulunmaktadır. Konaklama sektörü temsilcilerinden oluşan çalışma grubunun belirlediğı sektörel ihtiyaçlara bağılı olarak anketin süresinin kısaltılması amacıyla dört iş talebi (zihinsel talep, olumsuz değişiklikler, iş yükünün az olması ve taciz) ve üç iş kaynağı (beklentinin yerine getirilmesi, karar verme sürecine katılım ve gruplaşma) anketin dışında tutulmuş sadece iki kişisel kaynak (proaktiflik ve hedefe yöneliklik) ve takım ve örgütsel bağılılık çıktıları dahil edilmiştir. Konaklama işletmelerinde işe adanmışlığı arttırıp, tükenmişliği önlemeyi amaçlayan projede enerji pusulası iki kez uygulanmıştır: ilk önce genel sonuçlar- iyileştirme stratejileri belirlenmesi ve uygulanması- 1 yıl sonra tekrar uygulama. İnsan kaynakları yıllık planları belirleme sürecinin elden geçirilmesi, otellerin kendi eğitim merkezini planlaması ve kullanımı, işgörenlerin özel gereksinimlerini daha iyi karşılayacak şekilde uyarlanması, CEO ve üst yönetimin otel genelinde ziyaretler gerçekleştirerek tüm işgörenler ile öğle vakti toplantılar düzenlenmesi, işgörenlerle daha fazla iletişim kurulması, bilgi iletişim teknolojisi sistemlerinin güncellenmesi ve iş süreçlerine ve kullanıcının ihtiyaçlarına daha iyi hizmet eder duruma gelmesi gibi örgütler tarafından alınan önlemler işgörenlerin adanmışlığını %2 arttırmış, tükenmişlikleri ise değişmemiştir. Ankete ilk defa katılanların adanmışlıkları %4 oranında artmış, tükenmişlikleri ise %1 oranında düşmüştür. Ayrıca işgörenlerin memnuniyet ve bağılılıkları da arttığı da sonuçlar arasındadır.

Türkiye’de işe adanmışlık konusunda yapılmış çalışmalar, sağlık, eğitim ve işletme alanlarında yoğunlaşmaktadır. Turizm ve otel işkolunda işe adanmışlıkla ilgili çalışma sayısı oldukça az sayıdadır. YÖK Ulusal tez merkezi veri tabanı incelendiğinde Turizm anabilim dalında yapılmış bir çalışmaya rastlanmıştır (YÖK, 2016). Bunlardan, Çağlar (2011) ın yaptığı araştırmada İstanbul ve Antalya’da faaliyette bulunan dört yıldızlı otellerde işgören 621 işgörene anket uygulanmıştır. Çalışmada güçlemenin işe adanmışlık üzerindeki etkisi analiz edilmiş, şehir ve kıyı otellerinde yapılan anket sonuçlarına göre güçlendirmenin işe adanmışlığı olumlu yönde etkilediğı ortaya konmuştur.

Metin (2010) tarafından yapılan araştırmada ise işe adanmışlık, tüklenmişlik ve işkolikliğin öncül ve sonuçları ele alınarak, Ankara ve İstanbul illerinde otel ve sağlık işkolunda görev yapan 314 işgörene uygulanan anketten elde edilen veriler yardımıyla iş taleplerinin tüklenmişlik ve işkoliklik üzerinde anlamlı etkileri olduğu bulunmuştur. İş kaynakları ise tüklenmişlik sendromunu azaltmakta ve işe adanmışlığı artırmaktadır. İşe adanmışlık daha iyi bir sağlık halini, örgütsel bağlılığı ve iş-aile dengesini yordarken, tüklenmişlik sendromu ise tam tersi değerler göstermektedir.

2015 yılında Harputluoğlu işe adanmışlık ve iş-aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyetine üzerindeki etkisi İstanbul’da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel çalışanlarına yönelik olarak yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, diğer çalışmalara paralel biçimde, işe adanmışlığın işten ayrılma niyeti üzerine olumsuz yönde etkisi olduğunu göstermektedir. İşe adanmış bireyler, daha az işten ayrılma eğilimi göstermektedirler. Diğer taraftan yürüttüğü görev ile ailesi arasında çatışma yaşayan bireylerin ayrılma niyetinde artış gözlenmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ KONTROL ODAĞI

2.1. KONTROL ODAĞI KAVRAMI

Sosyal öğrenme kuramına dayanan kontrol odağı kavramı sosyal psikolojide sıkça yararlanılan yaklaşımlardan birisi olarak 1950’li yıllarda Phares (1976) tarafından ortaya atılsa da bir kişilik yapısı özelliği şekliyle ilk olarak 1960’lı yılların sonunda Rotter tarafından kullanılmıştır (Demirci, 1998). Kontrol odağı (LO - Locus Of Control) bireylerin kişilik özelliği olarak iç ya da dış kontrole sahip olduğunu açıklamaya çalışan bir yaklaşımdır. Julian Rotter (1966), bireylerin kendi başlarına gelenler için sorumluluğu yükledikleri yerle ilgili olarak birbirlerinden farklı düşündüklerini ileri sürmektedir. Bu farklı tepkiler bireyin ödülü kendi davranışının bir sonucu olarak ya da kendi davranışından bağımsız olarak dışarıdan kontrol edildiği şeklinde algılamasından kaynaklanmaktadır (Rotter, 1966).

Kişilerin beceri kazanmasında ya da sahip oldukları bilgi birikimini yükseltmelerinde yaptıkları işten edindikleri doyumun kendilerine verilen ödül ya da pekiştirmenin büyük önemi vardır. Ancak pekiştireçlerin kişiden kişiye değiştiği de unutulmamalıdır. Kontrol odağı (KO) kişilerin geçmişlerindeki pekiştiriciyi geçmişte yaşanmışlara bağlı olarak ortaya çıkan davranışlarının sonuçlarını kendi kontrollerine veya kendileri dışındaki şans, talih, yazgı ya da Tanrı’ya bağlamaları sonucu oluşan bir özelliktir (Dağ, 1992: 1).

2.2. İÇ VE DIŞ KONTROL ODAĞI

İç ve dış kontrol bireyin etrafındaki olayları algılama biçimi ile ilgilidir. Bireyin sergilemiş olduğu davranışın sonuçlarının şans, yazgı ya da diğer güçlü odaklar tarafından kontrol edildiği inancı dış kontrol odağını oluştururken, davranışsal sonuçlar için bireyin kendi kişilik özelliklerini ve davranışlarını sorumlu tutması ise iç kontrol odağını tanımlamaktadır. Kontrol odağının içsel mi yoksa dışsal mı olduğu bireyin yaşına, sosyal ve çevresel faktörlere, cinsiyetine, içinde

bulunduğu koşullara, beklenti ve pekiştiricilere, beklenen ödöl ile psikolojik durumuna bağlı olarak değişebilmektedir.

İç kontrol odaklı (İKO) bireyler yazgıları üzerinde etkili olabilecekleri düşünceinden hareketle daha güvenli, atak yapıda ve çevrelerini kontrol ederken daha yönlendirici olabilmektedirler. Bu bireyler yaptıkları eylemlerle sonuçları arasında güçlü bir bağ kurarlar (Rotter, 1966). Diğer taraftan dış kontrol odaklı (DKO) bireyler dış çevreyle ilişkilerinde kendilerinin pasif olduğuna inanır ve eylemlerinin sonuçlarını dış etkenlere ya da şansa bağlar (Rotter, 1966). Süreçte bireylerin yazgı, şans vb. inanması, toplumsal farklılıklar, başarısızlıklar karşısında özsaygıyı koruma çabası, açıklanamayan içgüdüsel teolojik eğilimler (yazgı inancı), genel olarak edilgen hissetme gibi olgularla grup düzeyinde açıklanmaya çalışılmıştır (Rotter, 1966).

İKO ve DKO kişilik özellikleri bir tablo üzerinde gösterildiğinde (Tablo 4) yapılan araştırmalarda genellikle İKO sahip bireylerin daha olumlu bir kişilik özelliği gösterdiği, DKO sahip bireylerin ise olumsuz kişilik davranışı sergilediği görölmektedir (Bernardi, 2001; Spector, 1988; Strickland, 1978; Anderson, 1983). Bireylerin içerisinde bulunduğu duruma göre de İKO ya da DKO eğilimi gösterebilmektedir. Sözelimi çalışkan ancak içe dönük bir yapıya sahip birey, kendi alanında yaptığı akademik çalışmalarda İKO özelliği gösterirken, sosyal çevre içerisine girdiğinde DKO eğilimiyle hareket edebilmektedir (Sulu, 2007: 35).

Tablo 4: İKO ve DKO’lı Bireylerin Özellikleri

Karşılaştırma Kriteri	İKO’na Sahip Birey	DKO’na Sahip Birey
Girişimcilik Özelliği	Yüksek	Oluruna Bırakma
İşini Yaparken ve Prosedürleri Yerine Getirirken	Kendini İfade Eden	İtaatkar
Başarı / Başarısızlık Nedeni	Kendisi	Başkası
Yapılacak Etkinliğin Seçimi	Becerilerini Gösterebileceği Etkinlik	Şansın Yanında Olduğuna İnanıldığı Etkinlik
Karmaşık İşlemleri Çözme Yeteneği	Yüksek	Düşük
Amaç / Hedefi Kimin Belirlediği	Kendisi	Başkaları
Kendine Olan Güveni	Yüksek	Düşük
Çalışma-Yaşam Doyumu	Yüksek	Düşük
Dış Çevreye Karşı İlgili ve Kontrol Etmeye İstekli	Evet	Hayır
Yeni İş Arayışı	Evet	Hayır
Kariyer Beklentisi	Yüksek	Düşük
İşteki Çatışmaları Çözme Becerisi	Yüksek	Zayıf
İş Başarma / Sorun Çözme	Dirençli, Kendisi	Şans, Kaderci
Stresle Baş Etme Yeteneği	Yüksek	Düşük (Saldırganlık Eğilimli)
Sorumluluk Almaya Karşı	İstekli	İsteksiz
Bireyler Arası İlişkiler	Rahat	İsteksiz, Kendini Yalnız Hissetme
İletişim Becerileri	Yüksek, Uyumlu	Düşük, Uyumsuz
Sosyal ve Uyumlu	Evet	Kaygılı
Yaratıcı	Evet	Hayır
Yeniliklere Uyum	Evet	Hayır
Performans	Yüksek / Düşük Tükenmişlik	Düşük / Yüksek Tükenmişlik
Toplumsal Konulara Duyarlılık	Yüksek	Düşük
Psikosomatik Davranış Eğilimi	Düşük	Evet

Kaynak: Kırıl, 2012: 60-63.

Örgütsel anlamda ise iç ve dış kontrol arasındaki farklılık bireyin işini nasıl algıladığı ile ilgilidir. İş yerinde ödül, terfi ve teşvik vb. pekiştireçlerin işgörenin kendi faaliyetlerinin bir sonucu elde ettiği algısı ya da bireyin dışında kontrol edilemeyen bir güç tarafından (amir, şans, talih, yazgı) gerçekleştiği algısı ile ilgilidir. İş yerinde işgörenlerin iç ya da dış kontrol odağına sahip olduğunu araştırmak ve kavramın diğer olgularla ilişkisini ölçmek için Spector (1982) Rotter tarafından geliştirilen KO kavramını, ölçümünü, geçerliliğini örgütsel bağlamda

oluşturduğu hipotezler ve yazında daha önce yapılan çalışmaların bulgularıyla birlikte tartışarak açıklamaya çalışmıştır. Spector daha sonra örgütsel düzeyde daha yüksek ilişki düzeyleri ortaya koyacak İş Kontrol Odağı Ölçeği (İKOÖ) geliştirme çabalarına başlamış, 1988 yılında 16 ifadelik İKOÖ'ni iş ortamına ilişkin kontrol algısını anlamak üzere altı farklı örneklem grubuyla çalışarak geliştirmiştir (Spector, 1988).

Tablo 5: İKO ve DKO'lı Bireylerin Performans Karşılaştırması

Yapılan İş	Performans
Bilgi İşleme	
İş karmaşık bilgi işleme ve karmaşık öğrenme gerektiriyorsa;	İKO İşgörenlerin performansı daha yüksek
İş oldukça basit ve öğrenmesi kolaysa;	DKO İşgörenlerin performansı daha yüksek
Girişkenlik	
İş girişkenlik ve bağımsız hareket etmeyi gerektiriyorsa;	İKO performansı daha yüksek
İş itaat ve uyum gerektiriyorsa;	DKO İşgörenlerin performansı daha yüksek
Motivasyon	
İş daha büyük emek karşılığında değerli ödüller sağlıyor ve yüksek motivasyon gerektiriyor, daha çok üretim için teşvik edici ücret veriliyorsa;	İKO İşgörenlerin performansı daha yüksek
İş büyük bir gayret gerektirmiyorsa, koşullu ödüller yoksa, toplu sözleşme ile belirlenen saatlik ödeme oranları uygulanıyorsa;	DKO İşgörenlerin performansı İKO işgörenler kadar yüksek

Kaynak: Miner (1988)'den aktaran Yıldırım, 2015: 35.

Organizasyonda yapılan iş ile işgörenlerin gösterdiği performansın KO ile ilişkisi değerlendirildiğinde (Tablo 5) karmaşık bilgi işleme, karmaşık işlemlerde İKO sahip işgörenlerin performansının yüksek olduğu, basit ve rutin işlemlerde ise DKO sahip işgörenlerin daha yüksek başarı gösterdiği görülmektedir. Girişimcilik gerektiren işlerde İKO, itaat ve uyum gösterilen işlerde ise DKO işgörenler öne

çıkmaktadır. Ortaya çıkarılacak işin daha fazla emek gerektirmesi durumunda İKO, büyük gayret gerektirmeyen işlerde ya da çerçevesi sendika işyeri vb. otoriteler tarafından belirlendiği organizasyonlarda DKO işgörenler daha yüksek performans gösterebilmektedir (Yıldırım, 2015: 35). Kontrol odağı ölçeği bulgularına göre (Spector, 1982) İİKO'na sahip olduğuna inanan bireyler, iş koşulları üzerinde etkili, istedikleri sonuçları elde etme ve öğrenmeye yönelik bilgi toplama davranışlarını geliştirme eğilimindedirler. Bu yönelimin sonucu olarak, İİKO'na sahip bireylerin teşvik ve yetkilendirme faaliyetlerine olumlu tepki verdikleri, katılımcı yönetimi tercih ettikleri, girişimci bir iş ortamı oluşturdıkları görülmektedir.

DKO'na sahip olanlar ise, izleyici ya da birinin emrinde işgören, amirlerine direniş göstermeyen, bu nedenle idare edilmesi daha kolay bireyler olarak betimlenmektedir (Spector, 1982; Özgen ve diğerleri, 2014). Öte yandan İKO'na sahip bireylerin yazgılarına neden olan temel unsurun kendi aldıkları kararlar olduğunu düşünürler. Risk üstlenebilen, motivasyonları iyi durumda olan İKO odaklı bireyler aynı zamanda yeni fikirlere açıktırlar. DKO'na sahip bireyler ise daha geleneksel düşünceye sahip olup değişime tehlikeli gözüyle bakarlar ve verilecek kararlarda pasif olmayı yeğlerler. Bu özelliği taşıyan kişiler astlarına karşı daha otokratiklerdir. Bu durumda DKO üzerinden hareket eden kişiler otokratik yöneticinin bulunduğu işyerlerinde daha fazla iş doyumuna ulaşabilmektedirler (Spector, 1982).

2.3. İŞ KONTROL ODAĞINA İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR

2.3.1. Sosyal Öğrenme Kuramı

Sosyal öğrenme kuramına göre insanın öğrenme eylemi çevresel, davranışsal ve bireysel faktörlerle ilgili ve bunların etkileşimi sonucundadır. İnsanların birbirinden öğrenmesi konusunda daha sistemli düşünceleri dile getiren ilk düşünür John Dewey'dir. Dewey, zihni ve zihnin oluşumunu toplumsal bir süreç olarak görmüş (Güler, 2016), sonrasında Rus Psikolog Vygotsky öğrenmeyi, öğrenenin ilgisi doğrultusunda ve öğretmenlerin rehberliğinde sosyal ortamda gerçekleşen bir faaliyet olarak açıklamıştır (Korkmaz, 2003: 250-251).

Kuram olarak sosyal öğrenme olgusu ise ilk olarak 1947’de Julian Rotter tarafından ortaya konmuştur. Davranışları anlamak için hem birey (diğer bir ifadeyle öğrenme ve deneyimlerinin yaşam öyküsünü) hem de çevre (yani kişinin farkında olduğu ve yanıt verdiği uyaranlar) dikkate alınmalıdır. Rotter’in sosyal öğrenme kuramında ödül ya da pekiştireç belirli bir davranış veya olayın ileride tekrar ortaya çıkma beklentisini güçlendirmeye yöneliktir. Davranışın tekrarı için oluşturulan ödül süreci sekteye uğradığında beklenti azalacak ya da yok olacaktır.

Geçmiş ödül ve pekiştireç deneyimleri doğrultusunda bireylerin ödül veya pekiştireci kendi davranışlarıyla nasıl ilişkilendirdiği farklılık göstermektedir. Beklentiler belirli bir olayla ilgili veya bir dizi alakalı veya benzer durumların genellemesiyle de oluşabilmektedir. Farklı durumlarda davranış-sonuç dizilerinin nedensellik özelliklerine ilişkin belirli beklentiler de davranış seçimini etkileyecektir. Belli bir kültürde, herhangi bir durum, açık ve net olarak beceri veya şans olarak açıklanmış ise, davranıştaki bireysel farklılıkların belirlenmesinde böyle genel bir beklentinin rolü az olacaktır (Rotter, 1966). Sosyal öğrenme kuramından hareketle iç ya da dış kontrol, aynı zamanda pekiştirecin mekanizmasının ne şekilde analiz edileceğine ilişkin genellenmiş bir beklentidir. Sorun içeren olumsuz bir durumla karşılaşılınca İKO’na sahip kişiler, sorunu kendi kendilerine gösterecekleri çabayla çözebileceklerini düşünürken, DKO’lı kişiler şans ya da kontrol edilemeyen diğer faktörlerden yarar umarlar ve buna dönük davranış sergilerler (Demirkan, 2006: 37)

2.3.2. Öz Belirleme Kuramı

Motivasyon ve kişilik Öz Belirleme Kuramının (Self Determination Theory / SDT) araştırma alanıdır. Kuramda motivasyonel araştırmalar ve motivasyonun içsel ve farklı dışsal kaynakları incelemektedir. İçsel ve dışsal bu faktörler bilişsel ve toplumsal gelişmede ve bireysel farklılıklarda motivasyonun rolünü tanımlamaktadır. Öz belirleme kuramı otuz yıl kadar önce Deci ve Ryan (1985) tarafından geliştirilmiştir. Kuramda, özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma olarak isimlendirilmiş üç temel gereksinimden bahsedilmektedir (Deci ve diğerleri, 1996).

Bunlardan özerklik, kişinin kendi eylemlerini başlatıp düzenleyebilmesi, psikolojik olarak kendini özgür hissetmesine bağlı olarak seçim yapabilmesi, kendi

davranışlarını savunabilmesiye ilişkilidir. Yeterlilik bireyin kendini etkin hissederek bir faaliyeti yapmak için yeterli bilgi ve beceriye sahip olduğuna inanmasına ilişkindir. İlişkili olma gereksinimi ise kişinin başkaları ile ilişkili olma ve ait olma duygusu gereksinimi (sevilme ve sayılma) olarak tanımlanmaktadır. (Deci ve Ryan, 2000).

Özerk davranma İKO ile benzer şekilde yorumlanabilmekte, DKO'lı işgörenler ise bağımsız hareket edememektedir. Yetkinlik, bireyin kendini yeterli hissedebilmesi, son olarak, ilişkili olma ise, kişilerin belirli bir gruba ait olduğu, başkalarına bağlı hissettiklerini ve grubun onları birey olarak önemseydiğini gösterir. Bu gereksinimlerin karşılanması iki faktörden etkilenmektedir: Bireylerin ne kadar belirleyici olduğu ve toplumsal çevre tarafından beslenip zenginleştirilip zenginleştirilmediği (Deci ve Ryan, 2002; Bell, 2010: 5-6)

Öz belirleme ya da tam tersi düşünüldüğünde bir kişilik özelliği olarak İKO veya DKO ile benzer yorumlanabilmektedir. Birey özerk olarak seçimleri gerçekleştirdiğinde İKO ile hareket eder, kararları kendi kendine alır. Bu durum algılanan iç kontrol koşullar üzerindeki kişisel kontrol inancına işaret eder. Davranışın gerçekleşmesinde dışsal ödüller odak noktasını oluşturduğunda ise birey, bazen de heteronomi olarak da adlandırılan dıştan algılanan bir kontrol odağı ile hareket eder (Kasser ve Ryan, 1999; Bell, 2010: 5-6). Dışsal olarak algılanan bir kontrol odağı, koşullar üzerinde kişisel kontrolün olmadığına dair bir inanca işaret eder.

2.4. KONTROL ODAĞINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İnsanların bir bölümü olabilecekleri kendilerinin kontrol edebileceğine inanmaktadır: Bireyin çok çalışırsa bir şekilde karşılığını alacağına, tembellik yaparsa işten atılacağına inanması gibi. Yani her şey bireyin kontrolündedir. Bu inanca sahip olan bireylere iç kontrolü (iç denetim inancı) yüksek bireyler denmektedir. Bu düşüncenin tersine, bazı insanlarda her işi kendi dışındaki faktörlere, şans ve yazgıya bağlar. Yani birey kendi başına gelen olaylarda kendisinin değil, şans ve yazgının önemli bir rol oynadığına inanır. Bu tip bireyler ise dış kontrollü (dış denetimli) bireyler olarak adlandırılır (Özkalp ve Kirel, 2010;

Yıldırım, 2015: 31-32). Bireylerin kontrol odağını kendi içlerinden ya da dışarıdan algılamasına neden olan faktörler: bulundukları çevreyle ilgili unsurlar, aile yapısı, sosyal faktörler, yaş ve cinsiyet olarak sıralanabilmektedir. Bu faktörler kimi araştırmalarda ayırt edici bir özellik taşıırken, bazı çalışmalarda sözelimi cinsiyet ya da yaş grupları arası anlamlı düzeyde fark bulunmamıştır.

2.4.1. Fiziksel ve Sosyal Çevre

Bireyin kontrol odağını içsel ya da dışsal olarak algılamasını etkileyen faktörler içinde fiziksel hareket özgürlüğünün yanı sıra içinde bulunulan çevrede yaşayanların eğitim düzeyi, dini inançları, yazgıya olan bağlılıkları ve toplumla ilgili diğer unsurlar yer almaktadır. Örneğin Cheng'in yaptığı meta analizde DKO ile depresyon ve kaygı belirtileri arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu ve bunun düzeyinin bireyci ve toplulukçu kültürler arasında farklı olduğu ortaya konulmuştur (Cheng ve diğerleri, 2013).

Yaşamı boyunca her birey içinde bulunduğu kültürel yapıdan etkilenmekte, bireyin idealleri ve ilgi alanları kültürel birikim tarafından şekillendirilmektedir. Bu yaklaşımlar kişiliğin oluşumunda etken iken, davranışsal özelliklerin bir bölümü kültürel yapıyla birlikte olgunlaşır. KO ile sosyal faktörler arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Şengüder (2006) nın araştırmasında sosyo ekonomik düzeyi yüksek ergenlerin kendine güveni yüksek olduklarından, kendi kararlarını kendilerinin aldıkları ve davranışlarının sonuçlarını önceden kestirebildikleri, dolayısıyla daha çok İKO ile hareket ettikleri bulunmuştur (Şengüder, 2006: 104).

2.4.2. Aile Yapısı

Bireyin kişiliğinin şekillendiği en önemli dönem ailesinin yanında geçmektedir. Dolayısıyla çevresel ya da toplumsal etkilerin kişilik üzerindeki etkisi öncelikle aile ortamında oluşmaktadır. Ana babanın tutumu, ilgisi, değer ve inançları çocuğun davranışlarını şekillendirdiğinden, gelecekteki davranışları üzerinde de belirleyici olmaktadır (Güler, 2016: 49-50). Levenson'un araştırmasına göre; aileleri tarafından çok fazla cezalandırılan ve kontrol altında tutulan bireylerin, çevrelerinde

hep güçlü bireyler tarafından kontrol edilme beklentisi içinde oldukları gözlemlenmiştir. Anne babası tarafından kabul görmüş çocukların iç kontrollü, anne babanın davranışlarını reddedilme olarak algılayan çocukların dış kontrollü olduğunu öne süren çalışmalar bulunmaktadır. Öte yandan ebeveynleri ilkököl mezunu olan bireylerin dıştan denetimli, ailesinin gelir durumu iyi, ailede tek çocuk olan, annesi çalışan bireylerin içten denetimli olduğuna ilişkin çalışmalar bulunmaktadır (Şengüder, 2006: 100). Yine ailesi tarafından büyütölmüş çocuklar ile, kreş ya da aile dışında büyütölen çocukların kontrol odağı birbirinden farklılık gösterebilmektedir.

2.4.3. Yaş ve Cinsiyet

Bireyin yaşı KO'nın içsel ya da dışsal oluşuna etki edebilmektedir. Çocuklarda dış kontrol odağının, İKO'na göre daha güçlü olduğu ifade edilirken, bireylerin yaşlarının ilerlemesiyle KO dıştan içe doğru geçiş yapabilmektedir (Altınkurt, 2012: 49). Bunun temel nedeni ise bireyin kendi kendine karar verebilme yeteneğinin artması olarak değerlendirilebilir. Yapılan bazı araştırmalarda cinsiyetin kontrol odağının içsel ya da dışsal oluşuna ilişkin farklı bulgulara ulaşılmıştır. Bunlardan Dağ (1991) araştırmasına göre erkeklerin daha fazla İKO'na sahip olduğunu bulmuştur. Kadınların daha fazla İKO'lı oluşlarına ilişkin çalışmalar da bulunmaktadır (Altınkurt, 2012: 50).

2.5. KONTROL ODAĞI İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Kontrol odağı kavramına ilişkin ilk sistematik çalışmalar; Rotter ve diğerleri (1962) tarafından yapılmışken, içsel ve dışsal kontrol odağı ile ilgili ilk ölçek yine Rotter tarafından 1966 yılında geliştirilmiştir. Bu ölçekte insanların içsel ve dışsal kontrol odağı algısı dışsallıktan, içsellığe uzanan tek boyutlu süreklilik modeli olarak kavramsallaştırılmış, ayrıca bireyler iç ya da dış kontrol odaklı olarak belirlenmiştir.

Daha sonra yapılan araştırmalar Rotter tarafından geliştirilen tek boyutluluğun geçerliliği sorgulanarak ve faktör analizleriyle ortaya konularak iç ve dış kontrol odağı ölçeğinin yetersiz olduğu, kavrama çok boyutlu bir bakış açısı ile yaklaşılmasının gereğini ifade etmişlerdir (Kıral, 2012: 55). Konunun gelişimiyle ilgili yapılan bu araştırmalar Tablo 6 üzerinde özetlenmektedir.

Tablo 6: Kontrol Odağına İlişkin Yapılmış Çalışmalar, Kapsam ve Bulguları

Araştırmacı	Çalışmanın Kapsamı / Bulgular
Rotter (1966)	İçsel/Dışsal genel kontrol odağı kavramı kullanılarak tek boyutlu ölçek geliştirilmektedir.
Herch ve Scheibe (1967)	İKO'na sahip bireyler DKO'na sahip bireylere göre daha homojen bir kitleyi oluşturmaktadır.
Kağıtçıbaşı (1972)	Sosyal Değişmenin Psikolojik Boyutları ele alınarak yurtseverlik, dindarlık, kontrol odağı gibi kavramların ekonomik ve ailesel değişkenlerle ilişkileri araştırılmaktadır.
Levenson (1974)	Kontrol odağına çok boyutlu yaklaşım yapılmakta DKO odağının iki boyutlu olduğu; olayların sonuçlarını dış kontrol odağına atfedilenlerin, olayların nedenlerini güçlü diğerlerine ya da öngörülemeyen şansa atfedilebileceğini ifade etmektedir. Ayrıca dış kontrol odağını şans, yazgı, Tanrı gibi boyuta taşımaktadır.
Paulhus ve Christie (1981)	İç ve dış kontrol odaklılığı alana bağlı olarak değişebilmekte, kontrol odağının bireysel yeterlilik, bireyler arası kontrol ve sosyo politik kontrol olarak incelenmesi için üç boyut önermektedir.
Spector (1982)	KO kavramını, ölçümünü, geçerliliğini örgütsel bağlamda oluşturduğu hipotezler ve yazında daha önce yapılan çalışmaların bulgularıyla birlikte tartışarak açıklamaya çalışmıştır.
Dağ (1990)	KO ile psikopatoloji ve öğrenilmiş güçlülük arasında anlamlı aynı yönde bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik belirti göstermedeki artış dışsal kontrol odağı puanlarının artışıyla beraber gözlenmektedir.
Dağ (1991)	Bulgular, Rotter'in geliştirdiği İKO ölçeğinin yeterli iç tutarlığa ve test güvenirliğine sahip olduğunu doğrulamaktadır.
Küçükkaragöz (1998)	İlk okul öğretmenlerinin bireysel, mesleki, sosyo-ekonomik özellikleri ile KO arasında ilişki ve öğretmenlerin iç dışsal denetimli olmalarına göre öğrencilerin KO farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektedir.
Judge ve Bono (2001)	Meta analiz ile iş doyumu ve iş performansı ile içsel kontrol odağı arasında aynı yönde bir korelasyon olduğu ortaya konulmaktadır.
Millet (2005)	İçsel KO sahip bireyin, mesleki rehabilitasyondan sonra bir eğitim yada görev için harekete geçme olasılığı daha fazladır. İşyerinde kullanılan iletişim ağı sayısı ile yöneticinin KO arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Analiz sonuçlarına göre DKO sahip işgörenler İKO sahip olanlara göre daha çabuk diskalifiye olduğu ve daha erken emekli olduğu görülmektedir.

Araştırmacı	Çalışmanın Kapsamı / Bulgular
Nowotniak (2005)	İş doyumuyla yöneticilerinin kontrol odağı arasındaki ilişki ölçülmekte, İKO yöneticilerin sorumluluğundaki işgörenlerde daha az işi bırakma eğilimi vardır. İşgörenlerin kendi İKO odaklarıyla iş doyumları arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.
Dibekoğlu (2006)	Tükenmişlik sendromu ile KO arasındaki ilişki ele alınmaktadır. Araştırmaya göre Evli okul yöneticileri bekârlara göre daha içten denetimlidir. Okul yöneticilerinin KO, 50'li yaşlara kadar içten sonrasında ise dıştan kontrole yönelmektedir.
Yerekaban (2007)	Okul yöneticilerinin KO ölçeği puanları açısından cinsiyet, yaş grupları, branş grupları, öğretmen olarak hizmet yılı grupları, eğitim yöneticisi olarak hizmet yılı grupları, lisansüstü eğitim durumu, algılanan gelir grupları değişkenine göre gruplar arasında anlamlı fark bulunmamaktadır.
Jain ve Singh (2008)	İKO'lu olanların dışsal denetimli olanlardan daha fazla zihinsel karmaşığa sahip olduğunu, KO açısından erkeklerle kadınlar arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmaktadır.
Barzegar (2011)	KO açısından öğrencilerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark olmadığı ve KO ile akademik başarı arasındaki ilişkinin de istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ortaya koymaktadır.

Kaynak: Yıldırım, 2015: 36-47; Kırıl 2012: 55-59.

Örgütsel anlamda KO'nın motivasyon, iş performansı, iş doyumunu, iş algısı, otorite ile uyum, liderlik ile ilişkili olduğu teşvik ve motivasyon, tatminle işten ayrılma arasında aracılık etkisi olduğu saptanmıştır (Spector, 1982). İş tatmini, işten ayrılma niyeti, algılanan iş etkisi, rol stresi ve yönetici tarzı algısıyla İKO'nın ilişkisi ortaya koyulmuştur (Spector, 1988). Ayrıca iş kontrol odağının iyi olma ile ilişkisi belirlenerek, İKO'lu işgörenlerin kendilerini iyi hissetme düzeyleri diğerlerine göre daha yüksek çıkmıştır (Spector, 1982).

Dış iş kontrol odağına sahip kişilerin de iş yerinde daha fazla stres yaşadıkları, iş tatmin oranlarının azaldığı ve daha çok hastalık belirtisi gösterdiklerine ilişkin çalışmalar bulunmaktadır (Muhonen ve Torkelson, 2004). Ayrıca iş tatmini, psikolojik olarak iyi oluşla iş kontrol adağı arasındaki ilişkinin genellenebileceği Spector ve diğerlerinin (2002) yaptığı kültürler arası çalışmada

ortaya konulmuştur. Spector ve diğerleri, farklı olarak Çin, Tayvan ve Hong Kong'daki yöneticiler üzerine yaptıkları çalışmada dış iş kontrol odağı ile iş tatmini ve ruhsal olarak iyi hissetme arasında ters yönlü bir ilişki saptamışlardır. Bu araştırmada farklı olarak yalnızca Tayvanlı dış iş odaklı yöneticiler arasında stres ve ruhsal iyi oluş arasında olumlu bir ilişki saptanmıştır. Tayvandaki işyerlerinde otokratik yönetim tarzının benimsenmesi ile açıklanabilecek olan bu durum iş kontrol odağının diğer örgütsel yaklaşımlarla etkileşiminin kültürlerlerarası farklılaşabileceğini göstermektedir (Siu ve diğerleri, 2002). Girişimcilik süreçleri açısından ise, İKO'na sahip kişilerin yeniliklere daha açık ve daha kolay risk alma eğilimi taşıdıklarını, kişisel ağlarını daha geniş çerçevede oluşturduklarını ortaya koymuştur (Çetin, 2011).

Diğer taraftan DKO'na sahip bireyler kaygılı kişilerde olduğu gibi daha fazla iş tatminsizliği ve gerilim hissederken (Fox ve Spector, 1999), İKO'na sahip kişiler, diğerlerine göre daha yardımsever ve daha nazik davranış gösterme eğilimine sahiptirler (Basım ve Şeşen, 2006). Bir diğer araştırmada duygusal zekanın özelliğinin duyguların farkındalığı ve yönetimi yoluyla kontrol odağı ile güçlü bir ilişkisinin olduğu, özellikle olumlu duygusal zeka özelliklerinin iç iş kontrol odağını öngördüğü bulunmuştur (Johnson ve diğerleri, 2009). İç odaklı işgörenler genellikle iş motivasyonu, iş performansı, iş doyumunu ve liderlik düzeyleri dış odaklı olanlardan daha yüksektir, yine daha olumlu rol özelliklerine sahiptir (Spector 1982).

Bir diğer yaklaşım ise KO'nın dört boyutlu temel benlik kuramının öz saygı, genelleştirilmiş öz yeterlik, duygusal istikrarla birlikte 4. bileşeni olarak ele alınmasıdır. Öz benlik kuramı bireylerin kendilerinin ve öz değerlerinin değerlendirilmesidir. Kendi yazgıları üzerinde etkilerinin olduğunu düşünen bireyler daha olumlu öz benlik skorlarına sahiptir. (Judge ve Bono, 2001; Judge ve diğerleri, 1998).

Türkiye'de bugünkü anlamda yapılan KO çalışmaları, 1991 yılında Rotter'in İç ve Dış kontrol odağı ölçeğinin üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışma ile Türkçe'ye çevrilmesi ve güvenilirliğinin sınanması ile başlamıştır (Dağ, 1991). Kontrol odağını kapsamlı ölçmek için, çoğunluğu Rotter ölçeğinin ifadelerini içeren Likert ölçeği ile birleştirilerek oluşturulmuş, ifade sayısı çoğaltılmış ve DKO'nı

birden fazla boyutla açıklayan ve Türkiye’de kullanılması önerilen yeni bir ölçek geliştirilmiştir (Dağ, 2002; Özgen ve diğerleri, 2014).

Türkiye’de kontrol odağına ilişkin yapılan çalışmaların büyük kısmında Rotter tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılmakla birlikte, Spector tarafından geliştirilen İKO ölçeğinin sınanması ise 1998 yılında gerçekleşmiştir. Bu çalışmada (Bilgin ve İftar 1998), 16 ifadeden oluşan ölçeğin üç maddesi iç ve dış boyutlarının dışında kaldığı için çıkarılarak, ölçek 13 ifadeye (sekiz dış kontrol ve beş iç kontrol ifadesi) indirilmiştir. Değiştirilen ölçek bu haliyle diğer bir çalışmada kullanılmış ve iç KO ile işgörenlerin sendika bağlılıkları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir (Bilgin, 2007; Özgen ve diğerleri, 2014).

Kavram ile ilgili son yıllarda turizm işletmeciliği alanında az sayıda da olsa araştırma yapılmıştır. Bu kapsamda otellerde görev yapan departman yöneticilerinin stresle başa çıkma yöntemleri ve sahip oldukları kontrol odağı türlerinin belirlenmesi için Kızarıklı (2008) tarafından yapılan çalışmada yöneticilerin iç ya da dış kontrol odağına sahip olmalarına göre stresle başa çıkma durumları ve tarzları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Özgen ve diğerleri (2014), Spector’ın İş Kontrol Odağı (8 ifadeli kısa formu) ölçeğini otel işletmelerine uygulayarak Türkçe yazına kazandırmıştır. Araştırmada uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre kontrol odağı iç ve dış olmak üzere iki boyutlu olarak ortaya konulmuştur.

Katlav (2016) tarafından yapılan araştırma ise işgörenlerin etkileme taktikleri algılarının performansları üzerindeki kontrol odağının düzenleyici etkisini araştırmaktadır. Dört ve beş yıldızlı otellere uygulanan anket yardımıyla otel işgörenlerinin etkileme taktiklerine ilişkin algılarının bağlamsal olduğu, görev performansını etkilediği ve bu ilişkide kontrol odağının düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir. Burada kontrol odağının etkisi düşük düzeyde ve negatif düzenleyici biçimindedir.

Öte yandan Kafalı (2017) tarafından yapılan çalışmada; konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerde kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi ortaya konulmuştur. Alan araştırması kapsamında yapılan çalışmada Spector (1988) tarafından geliştirilen kontrol odağı ölçeği ile "Mottaz Alienation Scale" yabancılaşma ölçeği birlikte kullanılmış, konaklama işletmelerinde görev yapan işgörenlerin iç veya dış kontrol odağına sahip olmaları ile örgütsel yabancılaşma

arasında anlamlı bir ilişki olduğu, İİKO'nın örgütsel yabancılaşma üzerinde doğrusal ve pozitif yönde, DİKO'nın ise örgütsel yabancılaşma üzerinde pozitif etkisi olduğu saptanmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TUTKU

3.1. TUTKU KAVRAMI

Tutku kavramı uzun bir felsefi tarihe sahiptir. Süreç içinde bir çok disiplin tarafından farklı şekilde ele alınan kavramın ortak noktası faaliyete duyulan bağlılık, bu faaliyete ilişkin duygusal bir bağ hissetme ve değer verme duygusudur. Tutkunun önceleri akıl ve kontrol kaybına yol açtığı inancı ile birlikte Spinoza (1632-1677) makul düşüncelerin akıl ile ifade edildiği, akıl ile açıklanamayan düşüncelerin tutkuya dayandığını ileri sürmüştür. Bu perspektife göre tutkulu bireyler pasif ve tutkularının köleleri olarak görülmüştür. Diğer bir bakış açısıyla, Ruhların Tutkusu (1649/1972) kitabında, Rene' Descartes (1596-1650) tutkuyu davranış akıl ile açıklanabildiği sürece olumlu, içsel davranış eğilimleri ile birlikte oluşan güçlü duygular olarak tanımlamıştır (Vallerand ve diğerleri, 2014).

Psikoloji bilimi ise tutkuyu güdüleyici rolünün yanı sıra olumlu ve olumsuz bağımlılık ve yaratıcılık kapsamında açıklamıştır. (Vallerand ve diğerleri, 2003; Houlfort ve Vallerand, 2003) . İş yerinde tutku ile ilgili çalışmaların yanı sıra kavram romantik ilişkiler kapsamında (Hatfield ve Walster, 1978), bağlanma ve aşırı bağlanma (Dubé ve diğerleri, 1997) ile ilgili çalışmalara konu olmuştur. Biyolojik açıdan yaklaşıldığında tutku dışarıdan gözlemlenebilen bir duygu olarak değerlendirilmekte ya da içeriden saptanabilen bir his olarak tanımlanmaktadır.

Tutku çok güçlü bir duygu olup, biyolojik özellik göstermekte ve dış çevreden olumlu ya da olumsuz etkilenebilmektedir (Topuz, 2014: 19). Bir duygu ya da davranışın tutkuya dönüşmesi süreç dahilinde değerlendirilmekte, yapılan araştırmaya göre faaliyetin tutkuya dönüşmesi üç adımda mümkün olmaktadır (Mageau ve diğerleri, 2009; Vallerand ve diğerleri, 2014)

- Faaliyetler arasında yapılacak olan seçilir (Bu öznelilik içermekte, kişinin hoşuna giden ve gereksinimlerini karşılayan faaliyet seçilmektedir).
- İkinci adımda birey seçilen faaliyet için çaba gösterdikçe (enerji, zaman vb.) söz konusu eyleme değer vermeye başlar. Artan zevk ve beraberinde oluşan değer zamanla tutkunun gelişimine neden olur. Bu durum, kişinin içsel ya da dışsal olarak faaliyete bağlanmasına ve içselleştirmesine olanak verir.
- Son aşamada ise bireyin içinde bulunduğu sosyal durum ve kişilik yapısına bağlı olarak faaliyet içselleştirilir. Bağımsızlığı destekleyen bir sosyal ortamda bağımsız bir içselleştirme süreci (uyumlu tutku), bulunduğu ortam aşırı kontrollü ise kontrollü içselleştirme süreci (takıntılı tutku) gelişir. Kişilik özellikleri bakımından değerlendirildiğinde ise daha özerk bir kişilik yapısına sahip olanlar durumu bağımsız olarak içselleştirirken, kontrollü (iç yada dış baskılardan dolayı davranış geliştirme) kişilik yapısına sahip olanlar ise kontrollü bir içselleştirme süreci deneyimlerler.

Deci ve Ryan (2000) kişilerin özerklik (kişisel olarak davranışlarını başlatabilme), yeterlilik ve ilişkili olma (diğer önemli kişilere bağlı olma hissi ya da arzusu) gibi temel psikolojik gereksinimlerini karşılamak umuduyla yaptıkları faaliyetlere bağlandıklarını ileri sürmüşlerdir (Vallerand ve diğerleri, 2003). Çok sayıda araştırmacı tarafından farklı açılardan ele alınmış bir kavram olarak tutku, bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlere sahip güdüsel bir çerçeveyi oluşturmaktadır. Bu durumda tutku kişinin sevdiği, önem verdiği, zaman ve enerji harcadığı, kendini tanımlayan bir faaliyete (iş vb.) karşı duyduğu güçlü bir histir (Vallerand ve diğerleri, 2003; Houliort ve diğerleri, 2015). Tutku yürütülen faaliyeti kişinin öz benliği ve kimliği ile nasıl içselleştirdiğine bağlı olarak yazında iki farklı boyutta ele alınmaktadır: Uyumlu tutku (harmonious passion) ve takıntılı tutku (obsessive passion).

3.1.1. Uyumlu Tutku

Uyumlu tutkuda kişi faaliyeti bağımsız bir şekilde içselleştirir, bu içselleştirme kişide faaliyeti isteyerek gerçekleştirmeye yönelik motivasyonel bir etki yaratarak, faaliyeti sürdürmek için irade ve kişisel destek duygusu doğurmaktadır. Faaliyet kişinin hayatıyla uyum içinde gerçekleşir (Vallerand ve diğeri, 2003). Uyumlu tutku bireyi hoşlandığı bir faaliyette bulunmaya yönlendiren bağımsız bir benimseme davranışı olarak kabul edilir. Bu durumda birey herhangi bir faaliyette bulunmak istediğinde zorlayıcı koşullar dahi engel olamamakta, birey kendi iradesiyle istediğı davranışı göstermektedir. Uyumlu tutku, bireyin faaliyeti yapmak için özgür olarak yalnızca kendi kontrolü altında olmasını ifade ettiğinden diğeri zorlayıcı koşullardan etkilenmeden kendi isteğıyle o faaliyette bulunmaktadır.

3.1.2. Takıntılı Tutku

Takıntılı tutkuda ise kişinin faaliyeti içselleştirmesi kişiler arası ya da kişisel baskılarla ortaya çıkmaktadır. Çünkü içselleştirme sürecinde faaliyete kabul görme, öz saygı bazı koşullar ilişkilendirilmekte ya da faaliyeti gerçekleştirirken deneyimlenen heyecan kontrol edilemez bir hal almaktadır. Kişi faaliyetten zevk almakta fakat içsel koşullar sebebiyle kendini faaliyeti gerçekleştirmeye zorlanmış hissetmektedir (Vallerand ve diğeri, 2003) .

Takıntılı olan biçimi ile tutku bireylerin hoşlandığı faaliyette bulunması için içsel bir baskı haline dönüşmekte, eylemi kontrolsüz biçimde benimseme davranışı olarak görölmektedir. Kimi araştırmacılar bu durumu obsesyon olarak da ifade edebilmektedirler. Bu durumda birey faaliyeti yapma konusunda kendi iradesinin dışında davranış gösterebilmektedir. Obsesyona dönüşmüş tutku birey tarafından kontrol edilememekte, kendisi ya da başkalarının istediğini yapma durumu söz konusu olmaktadır. İşe karşı olan uyum tutkusunu kontrol eden bireyin kendisiyken, obsesif tutkuda işin kendisidir ve bu durum kişinin diğeri bireylerle olan ilişkisine zarar verebilmektedir. Bu nedenden dolayı uyumlu tutku pozitif duyguların oluşmasıyla pozitif çıktılarına neden olurken, obsesif tutku negatif çıktılarına yol açabilmektedir (Vallerand, 2010).

Yapılan iş özgüven, sosyal olarak kabul görme, kontrol edilemeyen heyecan duyguları gibi bazı durumlara bağlandığında ise yapılan iş birey tarafından yine içselleştirilecek fakat bu içselleştirme takıntılı tutkuya yol açabilecektir (Vallerand ve diğerleri, 2014). Benlikle bütünleşmekten ziyade ego ile bağlantı söz konusu olduğundan takıntılı tutkuya sahip bireyler genellikle kızgınlık hayal kırıklığı ve yaşamın diğer alanlarıyla ilgili çatışmalar yaşamaktadırlar (Vallerand ve diğerleri, 2014). Uyumlu tutku veya takıntılı tutkuya sahip bireylerin birbirlerine göre daha tutkulu olmadığı belirtilirken aralarındaki farkın tutku düzeyinden ziyade tutkunun kalitesiyle ilgili olduğu öne sürülmektedir. Nitekim uyumlu tutku daha özgür bir deneyime neden olurken takıntılı tutku gerçekleştirilen faaliyette daha kontrollü bir deneyimi ifade etmektedir (Vallerand ve diğerleri, 2014)

3.2. TUTKU DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR

3.2.1. Öz Belirleme Kuramı

Öz Belirleme Kuramı (ÖBK), ruhsal gelişimi, bütünlüğü ve zindeliği yaşam biçimi olarak açıklayan bir bakış açısı şeklinde tanımlanabilir. ÖBK, özellikle bireyin özünde meraklı, fiziksel olarak aktif ve derin sosyal varlık olarak geliştiğini varsaymaktadır. Bireylerin bebeklik döneminden itibaren (gereksinim duyulan çevrelerde), iç ve dış dünyalarıyla ilgilenmek, derinlemesine öğrenmek ve deneyim kazanmak için içsel eğilimler ortaya çıkar. Bunlar; içsel motivasyonla ilişkili olarak keşfetmek, yönetmek ve anlamak için doğasında bulunan eğilimler ve aktif içselleştirme ve bütünleşme yoluyla da toplumsal normları ve düzenlemeleri özümseme eğilimleridir. ÖBK, bu iki derin kökleşmiş gelişim sürecinin en iyi hangi şekilde ilerlediğine, sürecin etkilenme ve etkileme biçimlerine odaklanmaktadır (Ryan ve Deci, 2017: 4-5). Diğer bir ifadeyle kuram, bireyin süreçteki davranış ve gelişim eğilimlerini, bu eğilimlerin parçası olduğu sosyal çevre tarafından nasıl ve ne şekilde biçimlendiğini ve bireyin buna karşı tepkisini açıklamaktadır. Aynı zamanda kuram aynı ve farklı sosyal çevrelerin kişileri etkileme ve kişilerin etkilenme düzeyini de araştırmaktadır (Ryan ve Deci, 2000).

İçsel motivasyon, içselleştirme ve toplumla bütünleşme için bu eğilimlerin özerklik (kişisel olarak davranışlarını başlatabilme), yeterlilik (çevreyle etkili bir şekilde etkileşime girme arzusu) ve ilişkili olma (diğer önemli kişilere bağlı olma hissi arzusu) gibi temel psikolojik gereksinimlerin karşılanması gerekmektedir. Bunlardan psikolojik olanların karşılanması kişinin merakı, yaratıcılığı, üretkenliği, verimliliği ve merhamet gelişimi üzerinde etkili olabilmektedir. Öz Belirleme Kuramı'na göre bireyin sağlıklı gelişiminde 3 temel gereksinimin karşılanması durumunda, bireyin iradeli ve kaliteli motivasyona, aktivite devamlılığına, artan performansına, istikrarlılık ve yaratıcılığına olumlu katkı sağladığı ifade edilmektedir. Bireyler temel psikolojik gereksinimleri karşılandığında amaçları için çabası artmakta kapasitelerini daha verimli kullanmakta ve buna bağlı olarak iyi oluş düzeyleri artmaktadır (Yarkın, 2013: 19).

Çalışma hayatında özerklik, yeterlilik veya ilişkili olma gereksinimlerinin karşılanması durumunda, işgörenlerin içsel motivasyonu artarak iş tutum ve davranışlarına ilişkin olumlu sonuçlar doğuracaktır (Gagné ve Deci, 2005). Bu gereksinimlerin karşılanması ve iş yerindeki olumsuzluklar arasında ters yönlü bir ilişki (Bradley ve diğerleri, 2012), işte refah (Kasser ve Ryan, 1999), içsel motivasyon (Deci ve Ryan, 2000) ve daha yüksek performans (Baard ve diğerleri, 2004), iyimserlik (Bradley ve diğerleri, 2012) ile de olumlu yönde bir ilişki içerisindedir.

3.3. İŞ YERİNDE TUTKU

Örgütsel anlamda tutku yazın çalışmalarının başlangıcı olarak Vallerand ve diğerlerinin (2003) araştırması referans alınmaktadır. Geliştirdikleri tutku ölçeğini spor veya rekreatif faaliyetlerde test eden araştırmacılar (Vallerand ve diğerleri, 2003) çalışmalarında örgütlerde tutkunun önemine vurgu yapmışlar ve araştırmalarını örgütsel davranış konusunda da test etmişlerdir (Houliort ve Vallerand, 2003). Yapılan analizler sonucu ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği kabul edilir düzeyde çıkmıştır. Aynı amaçla yapılan diğer deneysel çalışmalarla (Houliort ve diğerleri, 2015, Zigarmi ve diğerleri, 2016; Marsh ve diğerleri, 2013) tutku ölçeğinin örgütlerde uygulanabilir olduğu belirtilmektedir.

İş tutkusu yapılan faaliyete çok değer verildiğinde iş bireye anlamlı gelmekte ve önemli olarak görülmektedir. Kişi işi bağımsız bir şekilde içselleştirir ve bu da uyumlu iş tutkusuna neden olur. Örgüt içerisinde uyumlu tutku hedefe kararlı bir şekilde bağlanmaya yardımcı olur ve bireye yeni bir vizyon açabilir. Ancak bu durum kişinin başka faaliyetleri bir kenara atmasına yol açabileceğinden bireyin bakış açısını sınırlayabilir ve daraltabilir (Day, 2004'den aktaran Topuz, 2014).

Takıntılı tutku durumunda ise yapılan iş birey tarafından yine içselleştirilirken bu kontrollü haldedir. Takıntılı tutkuya sahip olanlar işlerine ilişkin katı bir tutum sergilemektedirler. Diğer bir ifadeyle bağımlılık deneyimlenir (Vallerand ve diğerleri, 2003). Takıntılı tutkuya sahip kişiler profesyonel işleriyle meşgul olmadıkları zaman genellikle kızgınlık, hayal kırıklığı ve yaşamın diğer alanlarıyla ilgili çatışmalar yaşamaktadır. Takıntılı tutku yaşamın diğer alanlarına yatırımı engeller ve kişinin bilişsel, davranışsal olarak zenginleşip ve canlanma fırsatının önüne geçer. Bu nedenle iki tutkunun çıktıları farklıdır (Houliort ve diğerleri, 2015). İşgörenlerin tercih yapabildiği ve gelişimlerinin desteklendiği örgütlerde işgörenlerin uyumlu tutku geliştirmesine olanak verilirken belli bir şekilde davranmaya zorlanmış veya mecbur bırakılmış örgütlerde takıntılı tutku gelişimi olası olmaktadır (Vallerand ve diğerleri, 2014).

3.4. İŞ YERİNDE TUTKUYA YOL AÇAN FAKTÖRLER

Duygu ya da davranışın tutkuya dönüşmesi sürecinde sosyal çevre ve bireyin kişilik yapısının etkili olduğu vurgulanmıştır. Bağımsızlığı destekleyen bir iş ortamında bağımsız bir içselleştirme süreci (uyumlu tutku), kontrolcü iş ortamında ise kontrollü içselleştirme süreci (takıntılı tutku) gelişir. İş ortamında iki boyutlu tutku modeli (Houliort ve Vallerand, 2003) ile liderlik ve örgüt kültürü arasındaki ilişki araştırılmış, dönüşümcü liderliğin (iş yerinde özerkliği destekleme ve işgören davranış ve düşüncelerine değer verme vb.) uyumlu tutkuya neden olurken, etkileşimsel liderliğin de (kontrol etme, düzeltme vb.) takıntılı tutkuya yol açtığı bulunmuştur. Örgüt kültürü ile iş yerinde tutku ilişkisi araştırıldığında klan örgüt özelliklerine sahip işletmelerde (işbirliği, bağlılık, gelişim, iletişim vb.) iş ortamı daha çok uyumlu tutku, pazar örgüt kültürüne sahip işletmelerde ise (rekabet, başarı

odaklılık, hedef odaklılık, kar etme vb.) takıntılı tutku öngörülmektedir (Vallerand ve diğerleri, 2014: 100).

Kişilik özellikleri bakımından değerlendirildiğinde daha özerk kişilik yapısına sahip olan işgörenler bağımsız olarak içselleştirme (uyumlu tutku), kontrollü (iç yada dış baskılardan dolayı davranış geliştirme) bir kişilik yapısına sahip olanlar ise denetimli bir içselleştirme (takıntılı tutku) geliştirir. Bu kişilik özelliklerine ek olarak işgörenlerin duygusal zekaları ve işgöreni özel yapan güçlü yönlerinin de tutku ile ilişkili olabileceği bulunmuştur. Olumlu duygusal zekaya sahip işgörenlerin daha fazla empati geliştirme, etki gücünün farkında olma, daha bağımsız davranış geliştirebileceği, duygu ve değer vb. daha uyumlu olabileceğinden hareketle yapılan araştırmada duygusal zeka ve uyumlu tutku arasında olumlu ilişki saptanmıştır (Houliort ve Rinfret, 2010). Forest ve diğerleri (2012) ise güçlü yönlerinin farkında olan ve bunu kullanan işgörenlerin uyumlu tutkularının yükseldiği sonucuna ulaşırken, takıntılı tutku ile arasında bir ilişki bulamamışlardır.

3.5. İŞ YERİNDE TUTKUNUN SONUÇLARI

Yazında uyumlu tutkunun zihinsel sağlık, akış, canlılık ve duygusal bağlılık ile olumlu ilişkisi saptanırken, takıntılı tutkunun zihinsel sağlık ile ters yönlü, ototelik deneyim (davranışın süreklilik kazanması) ile de olumlu zayıf ilişkisi saptanmıştır. (Forest ve diğerleri, 2011). Yine iş talepleri ile tükenmişlik arasında, uyumlu ve takıntılı tutkunun aracılık etkisi saptanmıştır. İş taleplerinin tükenmişliğe yol açtığı, adanmışlığa ise etkisinin olmadığı bulunmuştur. İş kaynakları da uyumlu tutkunun aracılık etkisiyle işe adanmışlığa neden olabilmektedir (Lavigne ve diğerleri, 2014).

Tutkunun bireydeki yaratıcılığı güçlendirmesi, işgörenleri motive etmedeki potizif gücü, yatırımcılardan kaynak bulmaya olan etkileri, fırsatları görme ve değerlendirme üzerindeki olumlu etkilerinden dolayı girişimcilik alanında da çalışmalara rastlanmaktadır (Müceldili ve Erdil, 2016: 21). Yine Bau ve Locke (2004) ve Bau ve diğerlerinin (2001) yaptıkları çalışmada hedefler aracılığı ile CEO'ların girişimcilik tutkusunun işletmenin büyümesinde ya da performansının artmasında pozitif etkisi olduğunu ortaya koymuştur.

Diğer taraftan uyumlu tutkuya sahip işgörenler, takıntılı tutkuya sahip olanlara göre daha yüksek konsantrasyon göstermektedir (Vallerand ve diğerleri, 2003). Uyumlu tutku konsantrasyon ve dikkat deneyimini olumlu etkilerken, takıntılı tutku ile ters yönlü bir ilişkiye sahiptir (Forest ve diğerleri, 2011). Uyumlu tutku akışı bireyin çalışırken tamamiyle işine yoğunlaşmasını öngörürken, takıntılı tutku akış deneyimine yol açmamaktadır (Forest ve diğerleri, 2011; Philippe ve diğerleri, 2009).

Uyumlu tutku psikolojik olarak iyi olmayı etkilerken, kötü hissetme ile ters yönlü bir ilişkiye sahiptir. Takıntılı tutku ise kötü hissetme ile olumlu bir ilişkiye sahipken iyi olma ile ilişkisi bulunmamaktadır ya da ters yönlü zayıf bir ilişkiye sahiptir (Lavigne ve diğerleri, 2012, Forest ve diğerleri, 2011, Houliort ve diğerleri, 2014, 2011). Houliort ve diğerleri (2011) nin üçüncü çalışmasında takıntılı tutkunun iş ortamında psikolojik olarak kötü hissetmelerine yol açarak, işgörenlerin olumlu duygularını azalttığını saptamışlardır. Yine Forest ve diğerleri (2011) özerklik, yetkinlik ve ilişkili olmanın oluşturduğu temel gereksinimlerin karşılanmasının iyi olma ve uyumlu tutku arasında aracılık etkisine sahip olduğunu ileri sürmektedir. Uyumlu tutku akışı olumlu yönde etkileyip, tükenmişliği azaltmaktadır. Takıntılı tutku ise duygusal bitkinliği artırmaktadır (Lavigne ve diğerleri, 2012).

Takıntılı tutku işgörenin iş ile çalışma hayatının dışındaki faaliyetlerde yaşadığı çatışma tükenmişliğe yol açmakta, uyumlu tutku ise iç çatışmayı engelleyerek iş tatmine yol açmaktadır (Vallerand, 2010). Uyumlu tutkuya sahip işgörenlerin iş ortamındaki ilişkilerinin kalitesini artırmaktadır. Olumlu duygulara sahip birey daha iyi ilişkiler geliştirebilmektedir (Philippe ve diğerleri, 2010). Tutku ile performans arasında da uyumlu tutkunun bireysel performansı yükselttiği saptanmıştır (Liu ve diğerleri, 2011). Özetle yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde uyumlu tutkunun olumlu örgütsel çıktılara neden olurken, takıntılı tutku ise olumsuz örgütsel ilişkilere yol açar.

3.6. İŞE ADANMIŞLIK VE TUTKU

İş yerinde tutku (passion) değişkenine ilişkin yapılan literatür taramasında işe adanmışlığın (work engagement) da işe tutkunluk olarak kullanıldığı görülmektedir. Kavrama ilişkin karmaşıklığın giderilmesi açısından tutku ve işe adanmışlık kavramları ile aralarındaki ilişki kısaca değerlendirilecektir. Bu kapsamda işe adanmışlık ile tutkunun iş ortamında tanımlanması ve birbirinden ayrılması zorluğundan bahsedilmektedir. Motivasyonel bakış açısıyla işe adanmışlık ve tutku kavramları, işte harcanan zaman ve enerjinin işgörenlere etkisini, bilişsel ve davranışsal açıdan açıklamaktadır. Her iki kavram içerik ve kavramsallaştırma açısından benzerlik göstermekte, iş yerinde yapılan çalışmalarda ortak öncül etkiler ve sonuçlar göstermektedir (Kocjan, 2015).

İşe adanmışlık (work engagement) kavramından ilk olarak Kahn 1990 yılında yaptığı çalışmada bahsetmiştir. Bu çalışmada iş rollerine değinmiş ve kişilik bütünleşmesi rol kavramı üzerinden açıklanarak, bireylerin iş rollerine olan bağlılığından ve kişilik bütünleşmesinden söz etmektedir. Aynı çalışmada kişilik bütünleşmesi, bireylerin tüm benliklerini fiziksel, bilişsel ve duygusal enerji olarak kullanarak iş rollerini gerçekleştirmesi olarak tanımlanmıştır (Kahn, 1990). Modeli açıklayan bileşenler şunlardır:

- Fiziksel: "işimi yaparken çok enerji harcarım",
- Duygusal "bu işe gerçekten yüreğimi koyarım",
- Bilişsel "yaptığım iş beni o kadar içine çeker ki diğer her şeyi unuturum" (May ve diğerleri, 2004).

Bu bileşenlere göre işe adanmışlığı bireyin kendisini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak ortaya koyarak iş rollerini yerine getirmesi olarak tanımlamak mümkündür (Ashforth ve Humphrey, 1995). Adanmışlık işgörenle işi arasında bir ilişkiyi ifade etmektedir. Tutku ise "insanların hoşlandığı, değer verdiği ve zamanını ve enerjisini hatta parasal kaynaklarını aktardığı bir faaliyete yönelik güçlü bir eğilim" dir. (Vallerand, 2008: 1).

İşe çok değer verildiğinde onu yapan bireye anlamlı gelmekte ve önemli olarak görülmektedir. Birey işini bağımsız biçimde içselleştirdiğinde uyumlu tutkuya yol açarken, bu tür bir içselleştirme bireyin içsel ve bütünleştirici eğilimlerinden kaynaklanmaktadır. Bireysel destek ve irade hissi faaliyeti gerçekleştirirken deneyimlendiğinden, tutku duyulan aktivite bireyin kimliğinde önemli bir yer tutar ama yıkıcı değildir. Bu nedenle işe karşı uyumlu tutkuya sahip bireyler profesyonel aktivitelerde ya da yaptıkları işlerde daha esnek, daha duyarlı ve açık şekilde davranarak olumlu deneyimler edinirler. Bir başka ifadeyle tutku duyulan faaliyet ve diğer faaliyetlerin işgörenin hayatıyla nasıl entegre olduğu ve içselleştirme sürecini kapsamaktadır. Yazında işe adanmışlık ve tutkunun farklı iki kavram olduğunu sonucuna ulaşan ampirik çalışmalar bulunmaktadır. Bunlardan Ho ve diğerleri (2011) uyumlu tutkunun işgören performansını yükselttiği konusunda işgörenin işini özümseme aracılık etkisi ile sağlandığı vurgulanmıştır.

Kojcan ve diğerleri (2015) işe adanmışlık ve tutku kavramlarını farklı açıdan değerlendirmişler ve birbirleri ile ilgili fakat birbirinden bağımsız olduklarını ifade etmişlerdir. Araştırmacılar bu iki kavram arasındaki benzerlik ve farklılıkları çeşitli boyutlarda değerlendirmişler ve elde ettikleri sonuçları bir tablo üzerinde göstermişlerdir (Tablo 7). Tabloda işe adanmışlık ile uyumlu tutku karşılaştırılmıştır. İşe adanmışlığın odak noktası işgörenin yaptığı işiyle ilgili hissettikleri iken, uyumlu tutkuda yalnızca yapılan faaliyet değil kişinin özel hayatı ile etkinlik arasındaki ilişki ve bireyin bunu içselleştirmesi söz konusudur. İşe adanmışlığın kapsamı işle ilgilidir, oysa tutku da faaliyetin işle ilgili olma zorunluluğu yoktur. İşe adanmışlığın öncülleri iş kaynakları, performans geri bildirimi ve iş talepleridir. Uyumlu tutkunun öncülleri yapılacak faaliyetin seçim ve değerlemesi ile özerklidir.

Tablo 7: İşe Adanmışlık İle Uyumlu Tutku Arasındaki Benzerlik ve Farklılıklar

	İşe Adanmışlık	Uyumlu Tutku
Odak Noktası	İşle ilişkili olarak hissetme, işgörenle işi arasındaki ilişkinin temelini oluşturan boyutlar, genel olarak adanmışlığı teşvik eden koşullar.	Tutku hissedilen etkinlik ile kişinin yaşamındaki diğer faaliyetler arasındaki ilişki ve etkinliğin kişinin kimliğinde içselleştirilmesi süreci
Boyutlar ve İçerik	Çoğunlukla işle ilgili çok boyutlu bir kavram	Herhangi bir faaliyet türüne ilişkin genel tek boyutlu kavram.
Öncülleri	İş kaynakları (ör. Performans geri bildirimi, sosyal / kurumsal destek, özerklik), İş talepleri	Faaliyet seçimi ve değerlemesi, özerklik desteği, Uyumlu Tutku iş yeri için: + İş olanakları, - İş talepleri
Sonuçlar	Daha iyi refah, daha iyi sağlık, daha iyi performans, vb.	Daha iyi refah, sağlık ve performans
Motivasyonel Dayanak	İşe girişmek için yüksek motivasyon gücü; İçsel motivasyonla güçlü ilişki	Faaliyetin tutkuya dönüşmesi için yüksek motivasyon gücü; İçsel motivasyonla güçlü ilişki
İçselleştirme	Kavramsal olarak içselleştirme içsel bir unsur / adanmışlığın yönü veya onun öncülü	Tanımın odak noktası - tutku, kendini tanımlayan bir özellik
Akış Deneyimi ile İlişki	Yüksek adanmışlığın sonucu; Bazı kavramsallaştırmalarda özümseme aynı zamanda bir akış boyutu	Uyumlu tutkunun sonucu.

Kaynak: Kocjan, 2015: 247.

Adanmışlık ve tutkunun her ikisinin de sonuçları daha yüksek performansla birlikte refah düzeyindeki artıştır. İşe adanmışlığın motivasyonel dayanağı içsel motivasyon ve işe girişmedeki yüksek motivasyon iken, uyumlu tutkuda faaliyetin tutkuya dönüşmesi için yine yüksek motivasyon (içsel) a gereksinim vardır. Yüksek adanmışlık düzeyi akış deneyimine neden olur, yine uyumlu tutku sonucu akış deneyimi ile ilişkisini ortaya koyar.

3.7. TUTKU İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Tutku kavramına giderek daha fazla önem verilmesi, yapılan çalışmalar ve bulgularının ele alınmasını gerektirmektedir. Son yıllarda hızlı gelişen teknoloji ile birlikte ortaya çıkan internet ve oyunlarla ilgili çalışmalarda, sanal şans oyunları ve kumar üzerine yapılan araştırmalarda tutkuya yer verilmektedir. Bunun dışında örgütsel davranış, girişimcilik gibi işletme yönetimi, rekreasyonel faaliyetlerde, eğitimle ilgili çalışmalarda spor türlerine katılımda, bu doğrultudaki farklı taraflara (seyirci ya da taraftar, teknik sorumlu ve maç hakemleri) ilişkin olarak tutku ve tutkulu olma konusunda çalışmalar yapılmıştır.

Türkiye’de sosyal bilimler alanında tutku kavramına yönelik çok az sayıda araştırma bulunmaktadır. Bunlardan Keleş (2013) Vallerand ve diğerlerinin (2003) iki boyutlu tutkunluk modeline dayalı olarak geliştirdikleri “Tutkunluk Ölçeği”ni yükseköğretimde eğitim gören üniversite sporcuları üzerine test etmiştir. Çalışma bireylerin, özellikle sporcuların aktiviteye olan bağlılıklarının, aktiviteyi devam ettirmelerinde etkili olan süreçlerin, olguların ve aktivitenin yol açtığı duygu durumlarının belirlenmesi ve tutkunluk kavramı ile diğer psikolojik faktörlerin ilişkisinin ele alınmasına yöneliktir (Keleş ve Aşçı, 2013: 81).

Aydın ve diğerleri (2015) tarafından yapılan çalışmada, gelir, zaman ve tutkunun psikolojik olarak iyi olma durumu üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Psikolojik yönden iyi olma durumlarını etkileyen değişkenler iki aşamada incelenmiştir. Çalışmada öncelikle psikolojik iyi oluşu etkileyen ilk değişkenin zaman ve ikinci değişkenin de gelir olduğu belirlenmiştir. İkinci aşamada psikolojik iyi olma durumunu uyumlu tutku, gelir ve takıntılı tutkunun etkilediği ortaya çıkmıştır. Oluşan modelde bisiklet sürmeye harcanan zamanın psikolojik yönden iyi olma durumuna bir etkisi olmadığı saptanmıştır (Aydın ve diğerleri, 2015). Bu çalışmanın dışında güzel sanatlar, felsefe ve edebiyat alanlarında tutkuya ilişkin araştırmalar yapılmış olup, bunlar kavramın daha çok felsefi ve psikolojik yönüne ilişkindir. Kavram ile ilgili turizm yazınında yapılmış herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ASALAKLIK

4.1. ASALAKLIK KAVRAMI

Örgütlerin de bireyler gibi sağlıklı veya hasta olabileceği artık birçok araştırmacı tarafından dile getirilmektedir. Örgütsel hastalıklar, insan vücudunda olduğu gibi kazanılmış ya da sonradan edinilmiş olabilir. Araştırmacılar, örgütün sağlıklı olması durumunda, düzenli işleyeceğini, ürün ve hizmetlerin verimli sunulabileceğini savunmuşlardır (Şener ve Erdem, 2011). Aksi durumda ise örgütün verimli ve düzenli işleyişinin önünde işgörenlerin beklenen veya istenen performansı gösteremeyeceklerdir. Yazında işletmelerde bazı işgörenlerin beklenen performansı göstermemesi farklı şekillerle ortaya çıkmaktadır. Bunlar; İşgörenlerin görev ve sorumlulukları üzerine çaba sarf etmemesi veya daha az çaba göstermesi, vazifeden kaçınma, işini ihmal etme, sosyal kaytarma ve bedavacılık davranışlarıdır. Vazifeden kaçma ve işini ihmal; işgörenlerin bireysel olarak performansı ile sosyal kaytarma ve bedavacılık; daha az çaba sarf etmek ve grup ürününden ürünü oluşturma maliyetine adil olarak katkıda bulunmadan yararlanmak olarak grup içindeki performansla ilişkilendirilmiştir. (Bennett ve Naumann, 2005)

Örgütlerin sağlıklı olmasını ve üretimin etkin (verimli) biçimde devam etmesini engelleyen faktörlerden birisi de organizasyonlarda kurulan asalak türden ilişkilerdir. Genel anlamıyla asalak; canlı (ile birlikte) da geçici ya da sürekli yaşayarak canlıya zarar veren başka canlı ve parazitlerdir (TDK, 2016). Günümüz örgütlerinde asalaklık kendi yetenek ve yetkinliklerinin, çalıştığı pozisyonla tam örtüşmemesine rağmen çeşitli yollarla örgüt bünyesinde kalmayı başararak, diğer işgörenlerin verimliliğinden faydalanmak olarak tanımlanabilir. Organizasyonlarda birey ya da bireylerin işletmenin zararı pahasına çıkar sağlaması halinde asalak türden ilişki ortaya çıkmış olmaktadır. Organizasyonel asalak, bir politikaya uygun olarak karşılığı vermeksizin bir başkasından veya başkalarından destek, fayda veya benzeri türden çıkar sağlayan kimse olarak tanımlanabilir (Hicks ve Gullet, 1981).

Tanımdan yola çıkarak günümüz modern rekabetçi iş hayatında işletmelerde karşılaşılması muhtemel asalak davranış özellikleri arasında yetkin olmayan kişilerin bir şekilde işe alınması karşılaşılan bir durumdur. Evrim sürecinde türün devamlılığı için genetik olarak yakın türler arasında görülen yardımlaşma / Akraba Seçilimi (Hamilton, 1964), günümüzde eş dost ve akrabaların farklı şekillerle örgütlerde istihdam edilmesi veya yakın olunan işgörenin farklı imtiyazlara sahip olması olarak yorumlanabilir. Bu durumda söz konusu bireyler sorumluluklarını yerine getirmeyebilmektedir. Etkin bir kontrol mekanizması bulunmayan organizasyonlarda bu durumda ortaya çıkan olumsuzluklar çözülememektedir.

Doğal olmayan bir durumla istidam edilen ve yetkin olmayan bu işgörenler örgüt içerisinde güçlü olana yakınlaşarak, iyi ilişkiler geliştirerek konumlarının sürekliliğini sağlamaya çalışabilirler. Çıkarların devam etmesi adına diğer işgörelere olması gerekenden daha fazla güler yüzlü, yardımsever ve fedakar (mesai saatleri dışında iş arkadaşlarının veya amirinin özel işlerinde yardım) davranışlarda (Stroebe ve Frey, 1982) dahi bulunabilirler. Bu tür davranışların görüldüğü işletmelerde işgörelenin amirleri ya da çalışma arkadaşlarıyla yakınlığı işgörelenin objektif davranamamalarına yol açabilir.

Asalak özelliğı gösteren bireyler eleştiriye açık olmayabilirler. Kendilerine yöneltilen eleştirileri kabul etmemeleri ya da reddetmeleri hatta diğerlerini sindirme eğilimine girmeleri de olasıdır. Bu durumda kişi hak etmediğı görevi ile ilgili ortaya çıkan aksaklıklarda kendi sorumluluğunu reddedecek ve sorumlunun başkaları olduğı konusunda ısrarcı olabileceklerdir. Takım çalışması gerektiren bazı işlerde işlerin dengeli dağıtılamaması; bazı kişilerin sürekli daha fazla çalışıp diğer çalışma arkadaşlarının işlerini yapmalarına neden olabilir.

Özellikle fiziksel güç gerektiren işlerde kişinin oluşturulan ekipte ekip amirine yakın olması kendi işini yeterince özenli yapmaması şeklinde sonuçlanabilir. Bu durumun önüne geçilmesi dengeli bir iş tanımıyla çözülebilir. Bölgedeki üç parkın temizliğini üç kişiye vermek yerine, her bir parkı bir kişiye vermek ve her hafta sorumlu tutulan parkı değiştirmek gibi. Başkalarının hatalarını aramak karşılaşılabilecek bir diğer olası davranış biçimidir. Özellikle asalak davranış gösteren bireyler kendi hataları farkedilmesin diye başkalarını daha fazla

gözlemleyerek, hatalarını gündeme getirme yoluna gidebilmektedirler. Bu durumda kendileri ve yaptıkları işler gündeme gelmeyerek kamufle olabileceklerdir.

Günümüzde işgörenler işyerlerinde vazgeçilmez personel olduğunu düşündürebilmek adına yaptığı işi ekip içinde öğretmeme yoluna gidebilmektedir. Bu durumda işgörenin herhangi bir nedenle işyerinde olmadığı (yıllık izin, hastalık v.b) durumlarda, yapılacak iş yürütülememekte sözkonusu kişinin işe dönmesini beklenmek durumunda kalınabilmektedir. Kişinin sahip olduğu bilgi ya da iş süreçlerini paylaşmaması; yetişmiş personelin sahip olduğu ve kullandığı bilgi birikimini bir diğer ya da yardımcı personelle paylaşmamayı tercih ederek, kurum içerisinde yapay bir vazgeçilmez kişi konumuna erişmek isteğiyle ilgilidir.

Çalışanların verimliliğini artırmada çözümlenmesi zor sorunlara çözüm üretmedeki olumlu rolü ve çok yönlü bakış açısı sunması nedeniyle işbirliği ve yardımlaşma işletmeler tarafından önemsenmektedir. Bu süreçte yukarıda bahsedilen hile yapma veya bedavacılık eğilimi işgörenler arasında başvurulması olası bir durumdur. Özellikle günümüz ekonomilerinde yaşanan dalgalanmalar, darboğazlar ve rekabet koşulları işletmeleri mali açıdan olumsuz etkilerken, bu süreçte insan kaynaklarının akılcı kullanılması ve verimliliğinin artırılması işletmeler için her zamankinden daha fazla önem taşımaktadır.

İşgörenlerden bir bölümünün beklenen performansı göstermemesi bazı işgörenlerin iş ve sorumluluklarını yerine getirirken bazılarının da diğer çalışma arkadaşlarının verimliliğinden faydalanıp ortaya çıkan üründen pay alması olumsuz bir durum olarak görülmektedir. Bu noktada işgörenlerin yürüttükleri görev kapsamında üzerlerine düşen sorumlulukları yerine getirmeyip ortaya çıkan üründen pay alması, işletmelerin üzerinde titizlikle durması gereken bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum işgörenlerin eşitlik, adalet algısı, performansı, motivasyonu vb. gibi işgörenler ve işletmeler açısından önemli olan diğer unsurları olumsuz etkileyebilmekte ve sonuçta istenmeyen bir tablo ile karşı karşıya kalınabilmektedir.

Bu nedenle çalışmada örgütlerde asalaklığın tespitine yönelik ölçek geliştirilmeye çalışılmıştır. Örgütlerde asalaklık ölçeği oluşturma sürecinde boyutların belirlenebilmesi ve tanımlanması için yapılan alan yazın çalışmaları kapsamında Toplu Eylem Kuramı (Rasyonel Karar Alma Süreci), Bireysel Çıkar Kuramı, İşbirliği Yaklaşımı, Sosyal Kaytarma, Bedavacılık Yaklaşımına ilişkin alan yazın

taraması yapılmış, sonrasında örgütlerde bedavacılık yaklaşımı kapsamında asalaklık ölçeği ile ilgili çalışma yapılarak sonuçlar analiz edilmiştir.

4.2. ASALAKLIĞA İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR

4.2.1. Toplu Eylem Kuramı

Olson (1965) toplu eylem kuramı çerçevesinde bedavacılık kavramıyla ilgili önermeler geliştirmiştir. Olson bireylerin toplu halde nasıl davrandıklarını ele almakta olup, bedavacılık sorununun görüldüğü kamu malları ve diğer toplu tüketilen malların kullanımında ortaya çıkan olguları ve bireylerin bu durumda nasıl davrandıklarını incelemektedir. Toplu davranış kuramı ise bireylerin üyesi bulundukları topluluktaki herkes için yarar sağlayacak bir davranışı gerçekleştirip gerçekleştirmeyeceklerini ve bunu nelerin etkilediği ile ilgilenmektedir (Yıldırım, 2009: 58, Doğan ve Kurt, 2016: 119)

Bu çerçevede Olson (1965) büyük gruplarla küçük grupların ortak hedefler doğrultusunda çalışmasında bir takım farklılıklar gösterdiğini savunmuştur. Olson grupların büyüdükçe ortak çıkarlar için çabalamanın azalacağını, büyük gruplarda üyelerin rasyonel olarak kendi bireysel refahını maksimize etmeye çalıştığında, grubun ortak hedefleri için harekete geçemeyebileceklerini düşünmektedir. Büyük gruplarda üyelerin ortak hedefler doğrultusunda çalışması için elde edilecek toplu çıktının yanı sıra, grup bireylerinin her birine bazı teşviklerin sunulmasına ya da bir takım zorlayıcı tedbirlerin alınmasına gerek duyulabilmektedir (Olson, 2002).

Küçük gruplarda ise gruptaki bireyler ortak amaçları gerçekleştirmek için gönüllü olarak çalışsalar da bu çaba bir bütün olarak optimal düzeye erişmeden sona erebilir. Diğer taraftan küçük gruplar halinde ortak hedefe ulaşmak için katlanılan maliyetin paylaşımı sırasında bir sömürü eğilimi bulunmaktadır (Olson, 2002) . Diğer bir ifadeyle, grup büyüdükçe üyelerin ortak çıktıdan faydalanma oranı ve bireylerin ortak hedefe ulaşmadaki bireysel katkısı azalırken, çıktı sağlama maliyeti de artacaktır. (Lewis, 2006) . Bu noktada bedavacılar gruba herhangi bir katkı sağlamadan, bunun ortak çıktısını oluşturma maliyetini artıracaklardır. Gönüllülük esasına dayalı katılımlarda ise ilave çıkarların oranı katlanılan maliyetin altında kaldığında ortak çıkar için çalışmayı durdururlar.

4.2.2. Bireysel Çıkar Kuramı

Bireylerin diğer bireylerle sosyal alışverişlerinin arkasında bireysel çıkarlarının bulunması ekonominin temel varsayımlarındandır. Bireylerin birlikte hareket etmesinde ve ilişki kurmasında bireysel bir kazanç elde etme beklentisi yer almaktadır (Stroebe ve Frey, 1982) . Adam Smith'in çıkarların uyumu kuramı, insanların davranışlarında bireyci olduğu, geliştirdiği ilişkilerinde kendini öncelikli olarak düşündüğü, bunun da insanın doğasına uygun olduğu şeklinde yorumlanabilir. Kuram bireyciliğin insanın serbest ortamda gerçekleştireceği bireysel kararlarla gelişeceği, en az çaba ve kaynakla en yüksek tatmini arayarak bireysel çıkar ve fayda sağlama güdüsünün de ekonomik faaliyetlerin temelini oluşturduğunu savunmaktadır (Akalin, 2012: 333).

Sosyal psikoloji alanında alışveriş kuramında bireysel çıkarları ön planda olan birey kavramı ekonomik ilişkiler ve sosyal ilişkiler temelinde incelenmiştir. Stroebe ve Frey (1982) bireyin çıkarını kalbinde saklayarak ilişkide bulunduğu diğer bireyleri aldatmayacağı, çünkü ilişkilerin gönüllülük esasına dayandığı bireyin istediği zaman ilişkiye son verebileceğinden hareketle diğer bireylerin de tatmin olmasının bireyin çıkarına olduğunu belirtmektedir. Bireysel çıkar devam ettiği sürece bu çıkarıcı bireylerin diğer bireylere yardımsever, dostça ve diğerkam davranışlar sergileyebileceğini ileri sürmektedir. Bireysel çıkarları gözetmenin toplam çıkarların devamının sağlanmasında önemli olması, çıkarıcı bireylerin toplumlar için bir sorun oluşturmadığını savunmaktadır (Stroebe ve Frey, 1982).

4.2.3. Karşılıklı İşbirliği Kuramı

Karşılıklı yardımlaşma ortak amaçların gerçekleştirilmesi doğrultusunda iki veya daha fazla birey ya da grubun beraber çalışarak, yardımlaşması şeklinde tanımlanabilir. Evrim sürecinde genel olarak türlerin hayatta kalma mücadelesinde bireysel mücadeleye karşın karşılıklı yardımlaşma alışkanlığının çok büyük gelişme gösterdiği görülmektedir. Böylelikle koruma, yaşlanabilme ve deneyim biriktirebilme olanağı, entellektüel gelişim ve sosyal alışkanlıklardaki artış; türlerin

devamını, yayılmasını ve aşamalı olarak gelişimini sağlamıştır (Kropotkin, 2013: 259).

Bu süreçte Hamilton (1964) akraba seçilimi (Kin Selection) ile genetik olarak yakınlığı olan türler arasındaki yardımlaşmanın daha fazla olduğunu belirtmiştir. Bir başka ifadeyle bir genin ortalamanın üzerinde uyum göstermesi pozitif seçim için yeterli değildir. Türün devamlılığında yalnızca bireyin değil, benzer genleri taşıyan tüm akrabaların korunması söz konusudur. Aynı atalara sahip yakın akrabalar aynı genlerin kopyalarını taşıma eğiliminde olduklarından, genlerin aktarımı sürecinde kendi uyumu avantajlı olmasa da akrabalar için yeterli yarar sağladığı sürece yine olumlu bir seçim gerçekleşmektedir (Hamilton, 1964).

Diğer taraftan akraba seçilimi kendileri ile aynı genleri taşıyan hayvanları korumaya yönelik özgeci hareketler ile de yakından ilgilidir. Trivers (1971) özgeci davranışı; organizmanın aralarında yakın ilişki olmayan diğer bir organizmaya kendisi için görünüşte zararlı da olsa yarar sağlaması olarak tanımlamış, yardımlaşmanın ve diğerkam davranışların yalnızca akrabalar arasında gerçekleşmediğini, her bireyin özgeci ve aynı zamanda yanıltıcı (cheater) davranışlara sahip olabileceğini belirtmiştir. Bu özgeci ve yanıltıcı davranışlar yerel, sosyal, ekolojik ortama uygun bir dengede eğilimleri belirleyen gelişimsel değişkenlere bağlı olarak belirlenebilmektedir (Trivers, 1971).

Nowak ve Sigmound (1998), dolaylı karşılıklılık kavramını kullanarak “*Ben sana yardım ederim başkası da bana*” anlayışı ile yardımlaşmanın mümkün olduğunu, bu tür bir yardımlaşmanın da itibar kazanma temeline dayandığını belirterek söz konusu bu yardımlaşmanın artan bilişsel istekleri karşılamak amacıyla ortaya çıkan karmaşık sosyal sistemlerin ve ahlak yargısının oluşmasını sağladığını ifade etmiştir (Nowak ve Sigmund, 1998). Evrime ilişkin ortaya konulan bu işleyiş farklı türlerde karşılaşılan özgeci nitelik taşıyan işbirliğini kısmen açıklasa da aydınlatılması gereken bazı konuların olduğu söylenebilir. Bunların başında akrabalık ilişkisi olmayan kişilerin kendi arasındaki işbirliğinde hilekarlık (*defection*) veya bedavacılık yapma (*free-riding*) olasılığıdır. Konu evrimsel bakış açısıyla değerlendirildiğinde, kişinin kendisine en yüksek avantaj sağladığı davranış biçimi; kendisine menfaat sağlarken, karşısında bulunan kişilere bunun karşılığını

vermemesidir. İçinde bulunulan ortamda her kesin bu yönde davranması, işbirliğinin yürümesini mümkün kılmaz (Güney ve Bahçekapılı, 2010: 30)

4.2.4 Örgütsel Sapma Davranışı

Örgütsel sapma yaklaşımında işgören, örgütü yasal çerçevenin dışına çıkarıp örgüte ve bileşenlerine zarar verici nitelikte sözlü ve yazılı kasıtlı davranışlarda bulunmaktadır (Gruys ve Sackett, 2003; Robinson ve Bennett, 1995). Yapılan çalışmalarda belirtildiği üzere örgüt içindeki eşitsizlik, liderin işgörenlere karşı tutumu, işgörenlerin örgüt dahilinde yazılı ya da sözlü kurallara karşı gelmesi örgütsel sapma davranışına yol açabilmekte, böyle bir durumda herhangi bir ceza almayan işgörenler diğer bireylere olumsuz örnek olmaktadır. Bu durumda kişilerdeki hayal kırıklığı kişinin kendisinin de örgütün kurallarına karşı gelme davranışı göstermesine neden olabilir (Appelbaum ve diğerleri, 2007'den aktaran Yeşiltaş ve diğerleri, 2012).

Yazında örgütsel sapmaya ilişkin farklı yaklaşımlar yer almaktadır. Bunlar örgüt tarafından belirlenen kuralları ortadan kaldırarak, örgütün kendisine ve işgörenlerine zarar verebilmektedir. Gruys ve Sackett'in "zararlı iş davranışları yaklaşımı", Vardi ve Wiener'in "kötü davranış yaklaşımı", Robinson ve Bennett'in "örgütsel sapma yaklaşımı" ile O'Leary-Kelly, Griffin ve Glew 'in "örgütsel zarar verme/yıkıcı davranış yaklaşımı"dır (Avcı, 2008). Yaklaşımlarda ele alınan davranışlar, söylenti yaymak, iş arkadaşlarını utandırmak, uyuşturucu, alkol kullanımı, hırsızlık ve sabotaja kadar değişiklik gösterebilmektedir. Robinson ve Bennett'in geliştirdiği örgütsel sapma yaklaşımı *Üretim Sapması* (Çalışırken az çaba göstermek, belirlenen mola süresini uzatmak, kasıtlı biçimde daha yavaş çalışmak şeklinde olabilir), *Politik Sapma* (Adam kayırma vb.), *Kişisel Çatışma* (Diğerlerinden hırsızlık vb.) ölçek oluşturulma sürecinde boyutları oluşturulurken yazın taraması kapsamında ışık tutmuştur.

4.2.5 Sosyal Kaytarma Davranışı

Günümüz ekonomilerinde yaşanan dalgalanma, darboğaz ve rekabet koşulları işletmeleri mali açıdan olumsuz etkilemektedir. Bu süreçte işletmeler için insan kaynaklarının akılcı kullanılması ve verimliliğinin artırılması her zamankinden daha fazla öneme sahiptir. İşgörenlerin performansını ölçmek, değerlendirmek ve artırmak için işletmelerde performans yönetim sistemleri oluşturulmakta mevcut işgörenlerin verimliliğini artırma ve yeni istihdam edilecek işgörenlerin seçimi için bir takım uygulamalar benimsenmektedir.

Günümüzde ekip çalışması işletmelerin başarısında tek başına çözümlenmesi zor sorunlara çözüm üretmek ve çok yönlü bakış açısı sağlaması açısından işgörenlerin verimliliğini arttırmada giderek daha fazla tercih edilmektedir. Bu noktada sosyal kaytarma işletmelerin titizlikle üzerinde durması gereken önemli bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu alanda yapılan ilk çalışmalardan tarım mühendisi olan Ringelmann tarafından yürütülen deneyde fiziksel aktiviteye dayalı ip çekme faaliyetinde birey sayısı arttıkça toplam grup performansının düştüğü belirlenmiştir. Bu çalışmayı temel alan Steiner (1972) araştırmasında performanstaki azalmayı iki farklı biçimde (azalan bireysel motivasyon ve koordinasyon kaybı olarak) değerlendirmiş ve özellikle de koordinasyon kaybının (ip çekme deneyindeki diğerleri çekerken bazı grup üyelerinin durması) performansta düşüşe yol açtığı üzerinde durmuş, bunu bireylerin etkin biçimde senkronize olamamasına bağlamıştır (Steiner, 1972'den aktaran Karau ve diğerleri, 1993). Daha sonraları çaba azalması ve koordinasyon kaybı arasındaki farkı ortaya koymak için ip çekme, alkışlama ve bağırma gibi fiziksel güç gerektiren başka deneyler gönüllüler üzerinde uygulanmış, hem grup içinde hem de bireysel olarak (gözleri bağlanarak, kulaklık takılarak grupla hep birlikte oldukları düşündürülerek) katılımcıların grup içinde daha az çaba gösterdiği ve grup ölçeği büyüdükçe performansın düştüğü gözlenmiştir (Ingham ve diğerleri, 1974 ve Latané ve diğerleri, 1979) .

Motivasyon düzeyinde düşmenin bireylerin grup içinde daha az çaba sarf etme eğilimleri ile sosyal kaytarma ilişkisinin ele alındığı Karau ve diğerlerinin (1993) yaptıkları meta analizinde grup ürününde bireysel çıktılarının

değerlendirilememesinin, yapılan işin anlamlılık düzeyi ve işe katılımın, grup düzeyinde bir karşılaştırma standardının bulunmamasının sosyal kaytarma eğilimine yol açtığını vurgulamışlardır. Yapılan deneyde yabancılarla çalışırken, diğer grup üyelerinden daha iyi performans beklenmesi durumunda grup ürününe yapılan katkının diğer grup üyelerinin katkısına oranla daha gereksiz olduğu algısının bireyleri sosyal kaytarma eğilimine yönelttiği belirlenmiştir. Cinsiyete, kültüre ve yürütülen işe göre de farklı kaytarma eğilimleri görülmektedir (Karau ve diğerleri, 1993) .

İşletme yönetimi alanında George (1992) sosyal kaytarma kavramını içsel ve dışsal belirleyicileri açısından organizasyonel boyutta incelemiş, yöneticinin bireyin bireysel çabasından ne kadar haberdar olduğu (görev görünürlüğü algısı) ve içsel olarak işe bağlılığı ile ilişkisini araştırmıştır. Görev görünürlüğü algısının düşük olduğu durumlarda sosyal kaytarma eğiliminin arttığı, işe içsel olarak bağlı olma durumun düşük kaytarma eğilimi ile sonuçlandığı görülmüştür. Çalışmada "İçsel olarak işe bağlı olma durumu" aracı değişken olarak değerlendirilmiş, bireyler içsel olarak işe bağlı olduğunda görev görünürlüğü ve sosyal kaytarma arasındaki ilişki zayıf iken, içsel olarak işe bağlılığın zayıf olduğu durumlarda görev görünürlüğü ve kaytarma arasında (olumsuz) güçlü bir ilişki saptanmıştır (George, 1992).

Liden ve diğerleri (2004) sosyal kaytarmaya neden olabilecek faktörleri bireysel ve grup düzeyinde iki ana başlık altında değerlendirmişlerdir. Bireysel düzeyde öncüller işgörenlerin grupta üstlenilen görevde birbirlerine olan bağımlılığı, görev görünürlüğü, dağıtım ve süreç adaletine ilişkin algıları olurken, grup düzeyinde ise grubun büyüklüğü, grubun uyumu, grupta algılanan sosyal kaytarma davranışı olmuştur. Çalışmada sosyal kaytarma ile bireysel öncüller olarak görevde birbirine olan bağımlılık arasında pozitif, görev görünürlüğü ve dağıtımsal adaletle ters yönde bir ilişki saptanmıştır. Süreç adaleti dışında tüm değişkenler sosyal kaytarmanın öncülleri olarak doğrulanmıştır. Yine grup büyüklüğü ve grup uyumu sosyal kaytarma ile ters yönde bir ilişki gösterirken, algılanan sosyal kaytarma davranışı beklenenin aksine ters yönlüdür. Liden ve diğerleri (2004) bunu grup üyelerinin bir bölümü kaytarma davranışı gösterdikçe diğer işgörenlerin işine daha çok değer verdiği ve daha fazla çalışmasına bağlamıştır.

4.2.6. Bedavacılık Kuramı

Bedavacılık davranışı bireylerin bencil olduğu ve bireysel çıkarların topluluğun yararından daha ağır bastığı, elde edilecek yararın getirisi için daha az çaba sarf etmeyi tercih etmesinin en akılcı yol olduğu düşüncesi ile açıklanmaktadır (He, 2012). Ortak ve özel mal ayrımı bedavacılık kavramını anlamak açısından önemlidir. Özel malların tüketimi yalnızca malı üreten birey tarafından gerçekleştirilmekte ve bireyin ürettiği bu malı başka bireylerle paylaşp paylaşmama kararı kendisine ait olmaktadır. Ortak malları söz konusu olduğunda üretildiği andan itibaren bu mallar üreticinin olduğu kadar diğer bireylerin de kullanımına açık olması söz konusudur. Bu iki kavram arasındaki en temel fark bireylerin malları kullanmadaki dışlanamazlık derecesidir (Stroebe ve Frey, 1982). Bu noktada kamu mallarının tüm bireylerin kullanıma açık olması, bu malın üretimine katkı sağlamadan bu maldan yararlanmanın olası olması bedavacılık yaklaşımını doğurmuştur. Bu anlayışa göre bedavacılık; ortak kullanılan topluma ait ürünlerin üretimine katkı sağlamadan ondan yararlanmak olarak açıklanabilir.

Yazında Olson'un rasyonel karar alma süreci ile geliştirdiği önermelerden hareketle bedavacılık olgusunun belirlenmesine ilişkin bir takım deneysel çalışmalar yürütülmüştür (Marwell ve Ames, 1981; Kim ve Walker, 1984; Sweeney, 1973). Sweeney yaptığı deneyde zayıf bir bedavacılık olgusu (kimi bireylerin bedavacı davrandığı) ile karşılaşırken, Kim ve Walker (1984) güçlü bir bedavacılık olgusunun (kimsenin kamu malına katkıda bulunmayacağı) olduğu yönünde sonuçlara ulaşmıştır.

Marwell ve Ames (1981) in çalışmasında bedavacılığı belirlemek için 12 farklı deney yapılmış, katılımcıların grup (kamu malı) ve bireysel (özel mal) yatırım kararları ile birlikte bedavacılık eğilimleri ölçülmüştür. Farklı deneyler ve farklı parametrelerle (yatırım miktarı değişikliği, verilen getiri oranının yükseltilmesi, küçük gruplarda uygulanması vb.) katılımcılara verilen fişlerle yatırım kararları alması istenmiştir. Bireysel yatırımların bireye doğrudan belli bir oranda getirisi olup olmadığı, gruba yapılan yatırımların ise hangi bireyin yatırım yapıp yapmadığına bakılmaksızın sağladığı getiri ve bu yatırımın diğerine göre daha fazla getiriye sahip olduğu belirtilmiştir. Yatırım kararı alırken, diğer grup üyelerinin gruba dönük karar

alırken, bu noktada bireyin kendisine yatırım kararı alması söz konusudur. Bu koşullar altında birey için gönüllü olarak gruba yatırım yapması akılcı olarak gözükmemektedir. Sonuç olarak çalışmada gözlemlenen bireysel katkının grup idealinin altında bedavacılık düzeyinin de çok üzerinde olduğunu gösteren bulgular paylaşılmıştır. Bir başka ifadeyle bulgular güçlü bedavacılıktan öte zayıf bir bedavacılık olgusunu desteklemekte, grup üyelerinin bir kısmı bedavacı davranırken diğer bir kısmı davranmamaktadır (Marwell ve Ames, 1981).

Bedavacılık olgusunun belirlenmesinin yanı sıra bunun azaltılmasında ve ortadan kaldırılmasında etkili olabilecek durumsal değişkenlere açıklık getirmek amacıyla farklı çalışmalar yürütülmüştür. Albanese ve Fleet (1985) yayınladıkları makalede Olson'un kuramından yola çıkarak, bedavacılık kavramının hem grup oluşumu ve hem de bireysel davranış ile ilgili olduğunu belirtmekte, rasyonel bireysel davranış temel varsayımı ile başlayan bedavacılık eğilimine ilişkin dört ana önerme ileri sürmektedir (Albanese ve Fleet, 1985) :

- *Grup Oluşumu*: Potansiyel bir grubun oluşturduğu grup ürününden eşit pay alma, grubu oluşturma sürecinde katlanılan maliyetler açısından değerlendirildiğinde her birey için yeterince teşvik edici olmayabilir.
- *Yetersizlik*: Büyük ya da küçük gruplar ürünü oluşturmak için bir araya geldiklerinde ortaya çıkan ürün bedavacılık sebebiyle yetersiz olacaktır (güçsüz bedavacılık hipotezi). Diğer taraftan grup büyüdükçe bedavacılık eğilimi yüzünden ortaya grup ürünü dahi çıkamayabilecektir (güçlü bedavacılık hipotezi).
- *Grup Büyüklüğü*: Mikro gruplar dışında (düzeyinin ötesinde), zorlama, özel teşvik ya da her ikisi birlikte kullanılmadıkça grup ölçeğinin büyümesi bedavacılığın artmasına yol açmaktadır.
- *Karşı Güç*: Ortak grup ürünü oluşturulma sürecinde grup oluşumu ve gruplar tarafından zorlama ya da bir takım özel teşvikler bedavacılığa karşı bir güç olarak kullanılabilir.

Yukarıda zorlayıcı diye bahsedilen uygulamalara yönetsel yönergeler ve kontrol, gruptan dışlanma ve ortak çıkardan men edilme gibi cezalandırıcı yaklaşımlar örnek verilebilir. Bireylerin grup içinde tanınması ve dağıtılan primler ise olumlu bireysel teşvikler olarak düşünülebilir (Albanese ve Fleet, 1985). Stroebe ve Frey'a (1982) göre bir grup üyesinin bedavacılığa yönelme kararında grubun ortak çıkarları doğrultusunda çalışmanın bireye olan net katkısı ile bedavacılıkla elde edeceği net faydası etkilidir. Grup ürününe katkı sağlama sürecinde bireyin grup ürününden pay alması, diğer grup üyelerinin güvenini kazanması ve doğru davranış sergilemenin bireyde yarattığı öz değer duygusu öne çıkarken, grup ürününe sağlanan finansal destek, harcanılan zaman ve çaba maliyeti oluşturmaktadır. Grup ürününün oluşturulamaması durumunda bireyin payını alamaması, suçluluk hissetmesi ve diğer grup üyelerinin gözünde güven kaybetmesi, bireyin bedavacılık karşılığında katlandığı maliyet iken faydası bu maliyetlerden tasarruf etmesidir.

Kerr ve Bruun'a (1983) göre grup çalışmasına katkı sağlamanın grup başarısı için gereksiz olduğu algısı, bireylerin daha az çaba sarf etmesine yol açmaktadır. Çalışmada grup büyüklüğünün ve bireylerin yeteneklerinin farklı görevlerle motivasyon kaybına olan (motivasyon kaybı bedavacılık etkisi olarak düşünülmüştür) etkisi araştırılmıştır. Grup büyüdükçe motivasyon kaybı yani bedavacılık gözlemlenmektedir. Birleştirici görevlerde yüksek potansiyele sahip bireylerin bedavacılık yaptığı belirlenmiştir. Bunun nedeni bireylerin yaptığı işin doğrudan grup başarısına yol açmaması ve herhangi bir bireyin de bunu başarabilmesi düşüncesidir. Ayırıcı görevlerde ise düşük yetenekli bireylerin bedavacılık eğilimin fazla olduğu gözlemlenmiştir. Bunun nedeni ise yüksek yetenekli bireylerin katkısının yeterli olduğu düşüncesidir (Kerr ve Bruun, 1983).

Bedavacılığın önlenmesinde grup üyelerinin bireysel olarak kendilerini ve grup üyelerini belli aralıklarla değerlendirmesinin etkili olduğu belirtilmiştir. Aynı zamanda, bedavacılığın önlenmesinin, grup çalışmasının öğrenmek için iyi bir yol olduğu inancı ve grupla beraber iyi bir iş çıkarıldığı algısı üzerinde olumlu bir etkiye neden olduğu sonucu da gözlenmiştir (Meigs ve diğerleri, 2003). He (2012) yürüttüğü çalışmada grup büyüklüğü ile bedavacılık arasında pozitif yönde, yürütülen iş, iş arkadaşlarına yönelik işbirlikçi tutum ve bağlılık ile bedavacılık arasında negatif yönlü bir ilişki saptamıştır. Diğer bir ifadeyle bedavacılığı önlemek

için iş arkadaşları ve yürütülen işe karşı işbirlikçi tutum geliştirilmesi, bağlılığın oluşturulması ve grup üyelerinin sayısının azaltılması önerilmektedir.

Paylaşılan görevlerin bilinmesi ve kimin hangi konuda uzmanlığı olduğunun farkındalığı performans üzerinde olumlu bir etkiye sahip iken, bedavacılık grup üyeleri arasında bu rasyonel işbirlikçi modelin gelişimini engelleyerek grup performansına olumsuz etki etmektedir (He, 2012). Bedavacılığın bireyci / toplumcu ve dürüst vicdanlılığın kişilikle ilişkilendirildiği, diğer bireylere göre toplumcu ve vicdanlı bireylerin daha az bedavacılık davranışı sergilediğini öne süren çalışmalar da bulunmaktadır (Tsai, 1997; Webb (1997). Yetersiz hisseden veya verilen görevi tamamlama yetkinliğine sahip olmayan bireylerin de bedavacı davranış sergileyebileceğini ve bu noktada bilinçli değil istemsiz olarak bedavacılık davranışının gerçekleşebileceği de öne sürülmüştür (Hall ve Buzwell, 2012: 39). Yine eğitim bilimlerinde proje tamamlandığında alınacak notun düşmesini önlemek adına grup üyeleri yetkin olarak düşünmedikleri diğer grup üyelerinin katkılarına izin vermeyerek, bedavacılığı destekleyebilmektedir (Börjesson ve diğerleri, 2006). Yapılan bir diğer çalışmada bazı öğrenciler, diğer öğrenciler tarafından haksız yere sömürüldüklerini hissedebilmekte ve gruba katkıda bulunmamaktadır (Hütter ve Diehl, 2011).

Bedavacılık yaklaşımı (veya kuramı) disiplinler arasında farklı şekillerde araştırılmıştır. Kavram, deneysel oyunlar (Kelley ve Grzelak, 1972; Dawes ve diğerleri, 1977) ve pazar işleyiş simülasyonları ile (Marvel ve Ames, 1981) irdelenmiş, fiziksel aktivitelere dayanan deneylerle, grup verimliliği ile bireysel verimlilik arasındaki farkları araştıran araştırmalara (Ingham ve diğerleri, 1974 ve Latané ve diğerleri, 1979) konu oluşturmıştır. Yapılan uygulamalı araştırmalardan Tsai (1997), genel olarak Wagner (1995) den uyarladığı ifade (ler) ile bireylerin grup üyeleri ve kendilerinin verilen görev ile ilgili olarak gösterdikleri çabayı çok düşük ve çok yüksek olarak 9 nokta aralığında değerlendirmiştir. Çaba gerektiren grup davranışlarına ilişkin ifadelerin yer aldığı ölçek; 15 ifadeden oluşan 5’li likert modeliyle ölçülmüştür. Çalışmada: “Grup toplantılarına gelirken hazırlıksız gelirim ve ödevlerimi yapmam.”, “Grup başarısı için bireysel fedakarlıklarda bulunmak istemem.” gibi olumsuz önermelerin yanı sıra, “Çatışmalar ortaya çıktığında destekleyici ya da esprili açıklamalar ile gerginliği yumuşatırım.” ve “Grup

toplantıları sırasında diğerlerine görüş ve düşüncelerini ifade etme konusunda cesaret veririm” gibi olumlu ifadeler de yer almaktadır. Kidwell ve Robie (2003) ise yürüttükleri çalışmada; ele alınan işyerinde işgörenlerin çaba göstermeme (görev ve sorumlulukları üzerine çaba sarf etmeme veya daha az çaba gösterme, vazifeden kaçınma, işini ihmal etme, sosyal kaytarma ve bedavacılık) davranışlarının belirlenmesine yönelik 7 ifadeli bir ölçek geliştirerek bu davranışları belirlemeye çalışmıştır. İfadelerden bazıları şunlardır: “İşyerinden kağıt, ataç gibi ofis malzemelerini eve kullanmak için götürürüm.”, “Diğerleri benim yardımım olmaksızın verilen bir işi yapabiliyorsa işin sonucunda elde edilecek yararı hepimiz paylaşsak bile yapmalarına izin veririm.”, “İşyerinde maliyetleri düşük tutmak benim için önemli bir konu değildir.” şeklindedir.

He (2012) ise öncelikle grup üyelerinden kimin en az çaba gösterdiğine yönelik bir soru ve sonrasında proje faaliyetlerine ilişkin takım arkadaşlarının katılım düzeyini değerlendiren 9 soru (toplantılara katılma, iletişimde bulunma, fikir beyan etme, görevleri yerine getirme gibi) ile bedavacılığı belirlemeye çalışmıştır. Yapılan araştırmalarda katılımcılar küçük gruplar halinde değerlendirmeye alınmış, yukarıda kullanılan yöntemlerle olgu tespit edilmeye çalışılmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde işgörenlerin tutum ve davranışlarını daha iyi anlamak amacıyla iş talepleri kaynakları modeline dayanarak oluşturulan kavramsal çerçeve, araştırma modeli ve hipotezler yer almaktadır.

5.1. İŞ TALEPLERİ - KAYNAKLARI MODELİ

Model iki farklı psikolojik süreci ifade etmektedir: İlki, olumlu yönde değerlendirilecek işgörenleri güdüleyici durumdur. İkincisi ise olumsuz nitelik gösteren sağlıkta bozulmadır (Demerouti ve diğerleri, 2001). İş talepleri, sürekli fiziksel veya psikolojik çaba gerektiren, bu nedenle belirli fizyolojik ve psikolojik maliyetlerle ilişkilendirilen, işin olumsuz yönü olarak değerlendirilen fiziksel, sosyal veya organizasyonel yönlerdir. İş kaynakları ise iş hedeflerine ulaşmada, iş taleplerini azaltmada ya da kişisel gelişimi teşvik etmede işlevsel ve olumlu olarak değerlendirilen fiziksel, sosyal ya da örgütsel nitelikler olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli ve Taris, 2014).

Model, yönetsel destek veya görev özerkliği gibi iş kaynaklarının, işgörenleri görevlerine başarılı bir şekilde dahil olmaları ve tamamlamaları için güdülemektedir. Ayrıca, bu kaynaklar bireylerin temel gereksinimlerini karşılarken, öğrenme ve gelişimlerini teşvik ederek işgörenlerin iş hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmaktadır. Mesai arkadaşlarının ve yöneticinin sosyal desteği, performansa ilişkin geri bildirim, özerklik, beceri çeşitliliği gibi iş kaynakları işe adanmışlığa ve sonrasında daha yüksek performansa olanak veren güdüleyici bir süreci başlatmaktadır. İş talepleri (fazla iş yükü, duygusal ve ruhsal gereklilikler vb.) arttıkça işe adanmışlık için gerekli olan kaynak gereksinimi de artacaktır. Bu noktada iş kaynaklarının önemi ortaya çıkmaktadır.

Kişisel kaynaklar ve iş kaynakları birbiriyle ilişkili olarak ya da kişisel kaynaklar tek başına işe adanmışlık üzerinde etkilidir. İyimserlik, öz yeterlik,

dirayetli oluş ve benlik saygısı yüksek kişiler iş kaynaklarını iyi yöneterek işe karşı adanmışlıkları artabilmektedir. Modelde iş kaynakları ve kişisel kaynaklar tek tek ya da birlikte işe adanmışlığın öncüllerini oluşturmaktadır. İşe adanmış ve yüksek performanslı işgörenler kendi iş kaynaklarını yaratarak zaman içinde işe adanmışlıklarını geliştirmektedir. Bu da olumlu bir döngü yaratmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2008). Sağlığın bozulması sürecinde, fazla iş talepleri, işgörenleri zihinsel ve fiziksel kaynağını tüketerek, enerjilerini düşürürken sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına da yol açabilmektedir (Bakker ve diğerleri, 2003; Llorens ve diğerleri, 2006).

Güdüleyici ve sağlığın bozulması süreçleri arasında çapraz bağlantı bulunmaktadır. Daha detaylı açıklanacak olursa, iş kaynaklarındaki zayıflık tükenmeye yol açabilirken, buna karşılık iş talepleri ise işe adanmışlığı artırabilmektedir. İş taleplerinin adanmışlığı arttırıcı rolü yalnızca, hakimiyet, kişisel gelişim ve geleceğe dönük kazancı teşvik etme potansiyeline sahip olan iş talepleri için geçerli olmaktadır (sözgelimi zaman baskısı, yüksek iş yükü ve artan iş sorumluluğu) (Schaufeli 2003, 17). İş talepleri ve işe adanmışlık arasındaki ilişki talebin niteliğine göre değişmektedir. İş talebi kapsamında değerlendirilebilecek engeller işe adanmışlıkla negatif yönlü bir ilişki içerisindeyken, zorlu görevler ile işe adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki görülebilmektedir (Crawford ve diğerleri, 2010).

Benzer şekilde, belirli işgörenler için, iş kontrolü kaynağı öğrenme ve geliştirme için bir fırsat olarak değil de tehdit biçiminde görülebilirken, negatif değerlendirilen bir kaynak (tehdit) da talep olarak kabul edilebilmektedir. Kural olarak talepler olumsuz olarak, kaynaklar olumlu değerlendirilmektedir. Bazen de talepler zorlayıcı olurken, kaynaklar tehdit oluşturabilmektedir (Schaufeli ve Taris, 2014).

5.2. HİPOTEZLER

Çalışmada hipotezler beş farklı grupta toplanmıştır. Bunlardan ilk grup işe adanmışlık ile iş kontrol odağı arasındaki ilişkilerin araştırılmasına yöneliktir. İkinci gruptakiler işe adanmışlık ve tutku arasındaki ilişkilerin ölçümü için kurulmuştur. Üçüncü gruptaki hipotezler işe adanmışlık ve algılanan asalaklıkla ilişkili iken, dördüncü grup iş kontrol odağı ile tutku arasındaki ilişkilerin ölçümüne yöneliktir. Son gruptaki hipotezler sayılan bağlantıların dışındaki ilişkilerin araştırılması için oluşturulmuştur.

5.2.1. İş Kontrol Odağı - İşe Adanmışlık

Bireyler iç kontrol odağına ya da dış kontrol odağına sahip olmalarına göre değerlendirilir. Dış kontrol odağında başkalarının (denetçi, yönetici, organizasyon ya da evren) birey üzerinde kontrolü söz konusudur. İç kontrol odağında ise, bireyin kendi eylem ve sonuçlarını kontrol ettiği algısı vardır ve aynı zamanda kişisel kaynaklar zamanla iş kaynaklarını güçlendirmektedir (Xanthopoulou ve diğerleri, 2009).

Sağlıkta bozulma sürecinde, kişisel kaynakların iş kaynakları gibi olumlu etki yaratması iş taleplerinin sağlık üzerindeki olumsuz etkisini hafifletmektedir (Mäkikangas ve Kinnunen, 2003). Bu kapsamda iç kontrol odağına sahip işgörenler iş taleplerini önleyerek ve iş kaynaklarını iyi yöneterek işe karşı daha fazla adanmış olabilmektedir. Yazında iç iş kontrol odağına sahip kişilerin işin talep ettiği olumsuz etkilerini azaltabilecek daha güçlü iş kaynaklarına sahip olduğu belirtilmektedir (Jha ve Nair, 2008). İç kontrol odağı ve sosyal destek / iş özerkliği, stres kaynaklarının iyi oluş üzerindeki olumsuz etkisini önlemektedir (Daniels ve Guppy, 1994). Yine Koeske ve Kirk (1995) zihinsel sağlık uzmanları arasında iç kontrol ve duygusal tükenme arasında ters yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Aynı zamanda askeri görevliler üzerinde yapılmış bir çalışmada kontrol odağı tükenmeye ters orantılı olarak bulunmuştur (Etzion ve Westman, 1994). Dış kontrol odağına sahip kişilerin ise tükenmişlik sendromunu yaşayabilecekleri vurgulanmaktadır (De Hoogh ve Hartog, 2009).

Rahim ve Psenicka (1996) dış denetim odağına sahip kişilerin iş yerinde kendilerini zorlayan baskı ve belirsizlikleri yönetemediğini bulmuştur. Diğer bir çalışmada iş kontrol odağı temel benlik kuramının öz saygı, genelleştirilmiş öz yeterlik ve duygusal istikrarla birlikte dördüncü bileşen olarak ele alınmış, kontrol odağının diğer boyutlarla birlikte bir bütün olarak adanmışlık üzerine etkisi olduğu saptanmıştır (Lee, 2012).

Hemşirelik öğrencilerinin ekonomik krize ilişkin algılarının tükenmişlik düzeylerini ve adanmışlık düzeylerini nasıl etkilediğini analiz eden bir çalışmada sosyo-demografik değişkenlerin (yaş ve cinsiyet) ve kişisel kontrol faktörlerinin (öz-yeterlik, kontrol odağı ve başarı) aracılık etkisi araştırılmış, dış kontrol odağının tükenmişliği etkilediği saptanmıştır (Manzano ve diğerleri, 2017), Çalışmada oluşturulan modelde iş kontrol odağı ile adanmışlık arasında ilişkili olabileceği öngörülmektedir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁ : İç iş kontrol odağı ile işe adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H₂ : Dış iş kontrol odağı ile işe adanmışlık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

5.2.2. Tutku - İşe Adanmışlık

Yazında tutku duyulan faaliyet, bireyin öz benliği ve kimliği ile nasıl içselleştirdiğine bağlı olarak; uyumlu tutku ve takıntılı tutku olarak iki farklı boyutta ele alınmaktadır (Vallerand, 2003). Bu yaklaşımdan hareketle iş kaynakları, işgörenlerde uyumlu tutkuyu teşvik ederken, takıntılı tutkuyu önleyebilir. İş kaynaklarının çalışma hedeflerine ulaşılmasını kolaylaştırdığı kişisel gelişimi teşvik ettiği göz önüne alındığında (Bakker ve Demerouti, 2008) yapılan iş kendiliğinden bağımsız biçimde içselleştirilecektir. Bu modeleden hareketle iş talepleri takıntılı tutkuyu teşvik ederken, uyumlu tutkuyu da engelleyebilir. İş taleplerinin yaratmış olduğu baskı ile işgörenler kendilerini yoğun biçimde çalışmak zorunda

hissedebilirler. Bu durum ise işin daha kontrollü biçimde içselleştirilmesini teşvik edebilir.

Yazında iş talepleri ve kaynakları ile uyumlu ve takıntılı tutkunun ilişkisi araştırılmış, İş taleplerinin takıntılı tutuku ile pozitif, uyumlu tutku ile negatif, iş kaynaklarının ise takıntılı tutuku ile negatif, uyumlu tutku ile pozitif ilişkisi saptanmıştır (Trépanier ve diğerleri, 2013). İş kaynakları uyumlu tutkunun aracılık etkisiyle işe adanmışlığa neden olabilmektedir (Trépanier ve diğerleri, 2013). Uyumlu tutku, tükenmişliğin üç boyutuyla olumsuz, takıntılı tutku duygusal bitkinlik ve kendine yabancılaşma ile olumlu bir ilişki sergilemiştir (Fernet, 2014). Bu kapsamda çalışmada uyumlu tutkunun adanmışlığa yola açacağı öngörülmektedir.

H₃ : Uyumlu tutku ile işe adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır

H₄ : Takıntılı tutku ile işe adanmışlık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

5.2.3. Algılanan Asalaklık - İşe Adanmışlık

İş talepleri sürekli olarak fiziksel ya da psikolojik çaba gerektirmektedir. Fiziksel, sosyal veya organizasyonel açıdan olumsuz olarak değerlendirilen durumlar iş talepleri olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli ve Taris, 2014). Belirli işgörenler için iş kaynakları, öğrenme ve geliştirme için bir fırsat olarak değil de tehdit olarak görülebilmekte, bu da iş talebi olarak algılanabilmektedir. Yazında ekipte takım uyumu ve birlikteliğinin iş kaynakları olarak olumlu etkisi olduğu söylenmektedir (Schaufeli ve Taris 2014). Ayrıca bu durumda işe adanmışlığı etkileyen önemli faktörlerden biri olarak da işgörenler arası iyi ilişkilerin kurulması (Anitha, 2014) belirtilmiştir.

Olumlu iş kaynağı olarak görülen işgörenler arasındaki bu ilişkiler işgörenlerin gelişimi ve öğrenmesi için bir fırsat yaratmaktan çok olumsuz biçimde algılanarak tehdit olarak değerlendirilebilir ve işgörene psikolojik ve fizyolojik olarak ilave yük getirebilir. Çalışmada işletme içi olumsuz ilişkiler kapsamında asalaklık iş talebi olarak değerlendirilerek, algılanan asalaklık ile işe adanmışlık

arasında ilişki olabileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₅: Algılanan çevreye dönük asalaklık ile işe adanmışlık arasında bir ilişki vardır.

H₆: Algılanan kendine dönük asalaklık ile işe adanmışlık arasında bir ilişki vardır.

5.2.4. İş Kontrol Odağı – Tutku

Uyumlu ve takıntılı tutku, işgörenlerin göstermiş olduğu çabanın dünya görüşleri ya da genel inanç sistemleri ile nasıl içselleştirdikleriyle ilişkili olabilmektedir. Uyumlu tutku bütünleştirici içsel süreçlerle birlikte zihnen dikkati, konsantrasyonu ve akışı sağlayarak tutku ile bağlanan etkinliğe bireyin tam olarak katılmasını sağlar. Takıntılı tutku olduğu zaman durum farklıdır. Çünkü bütünleştirici içsel süreçlerin yerini ego almıştır. Bu süreçte birey bir yandan işine bir yandan da çıktı ve diğer işgörenler gibi dış ögelere odaklanır (Vallerand ve diğerleri, 2014: 90).

Bununla birlikte, kişiliği kontrollü bir kişilik ise (genellikle içten veya dıştan baskıyla yapması gereken şeyleri yapıyorsa), kontrollü içselleştirme süreci takıntılı tutkuya yol açmaktadır (Vallerand ve diğerleri, 2014: 97). bu sebeple dış kontrol odağı ile takıntılı arasında bir ilişki olacağı düşünülmektedir. İç ve dış kontrol odağının iki boyutlu tutku ile zayıf ve orta derecede ilişkili olduğu saptanmış, iç iş kontrol odağı uyumlu tutku deneyimine doğrudan katkıda bulunurken, bu durum dış iş kontrol ile takıntılı tutku için de geçerlidir (Zigarmi ve diğerleri, 2016). Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₇ : İç iş kontrol odağının uyumlu tutku ile arasında pozitif, takıntılı tutku arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

H₈ : Dış iş kontrol odağı ile takıntılı tutku ile arasında pozitif yönlü, uyumlu tutku arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

5.2.5. Asalaklık, Tutku ve Kontrol Odağı

İş kaynakları birbiriyle ilişkili olarak ya da kişisel kaynaklar tek başına işe adanmışlık üzerinde etkilidir. İyimserlik, öz yeterlik, dayanıklılık ve benlik saygısı yüksek kişiler iş kaynaklarını iyi yöneterek işe karşı daha fazla adanmış olabilmektedir (Bakker ve Demerouti, 2008). Buradan hareketle yüksek iş kaynaklarına sahip işgörenlerin diğer işgörenlerle olan ilişkilerini yöneterek işe adanmışlıklarını koruyabilecekleri düşünebilir. İç iş kontrol odağına ve uyumlu tutkuya sahip işgörenlerin algılanan asalaklığa bağlı olarak işe adanmışlıkları etkilenmeyebilir.

H₉: Algılanan kendine dönük asalaklık ile takıntılı tutku arasında ilişki vardır.

H₁₀: Algılanan çevreye dönük asalaklık ile takıntılı tutku arasında ilişki vardır.

H₁₁: Algılanan kendine dönük asalaklık ile dış iş kontrol arasında ilişki vardır.

H₁₂: Algılanan çevreye dönük asalaklık ile dış iş kontrol arasında ilişki vardır.

H₁₃: Çevreye dönük asalaklık ile işe adanmışlık arasındaki ilişki dış kontrol değişkeninin aracılık etkisiyle sağlanmaktadır.

H₁₄: Kendine dönük asalaklık ile işe adanmışlık arasındaki ilişki dış kontrol değişkeninin aracılık etkisiyle sağlanmaktadır.

H₁₅: Çevreye dönük asalaklık ile işe adanmışlık arasındaki ilişki takıntılı tutku değişkeninin aracılık etkisiyle sağlanmaktadır.

H₁₆: Kendine dönük asalaklık ile işe adanmışlık arasındaki ilişki takıntılı tutku değişkeninin aracılık etkisiyle sağlanmaktadır.

H₁₇: İç kontrol odağı ile işe adanmışlık arasındaki ilişki uyumlu tutkunun aracılık etkisiyle sağlanmaktadır.

ALTINCI BÖLÜM
KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE İŞE ADANMIŞLIK,
İŞ KONTROL ODAĞI, TUTKU VE ASALAKLIK ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA

6.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Günümüz ekonomik koşulları, darboğazlar ve artan rekabet koşulları işletmeleri mali yönden olumsuz etkilemiş, işletmeler iş süreçlerini tekrar gözden geçirme, yönetim yapıları üzerine düşünme ve işgören sayılarını azaltma gibi uygulamaları benimseme yoluna gitmeye başlamıştır. Bu süreçte işgörenlerden daha yüksek performans ve verimlilik beklenmektedir. Kabiliyetli, işine ve kurumuna bağlı ve çalıştığı kurumda bir fark yaratacak işgörenler ve sahip oldukları entelektüel sermaye; işletmelerde karlılık, sürdürülebilirlik açısından ön plana çıkmıştır. İşe adanmış işgörenlerin bağlılık, performans vb. gibi özellikleri ele alındığında istihdam edilmiş işgörenlerin işe adanmış olması işletmeler açısından önem taşımaktadır.

Turizm sektörünün emek yoğun işletmelerden oluşması, üretim ile tüketimin eş zamanlı olması, sunulan servis ve hizmetin kalitesinde ve buna bağlı olarak müşteri memnuniyetinde insan faktörünün önemini ön plana çıkarmaktadır. Bu noktada işe adanmış işgörenler tarafından sunulan hizmetin işletmeye daha sürdürebilir bir rekabet avantajı sağlaması beklenmektedir. Çünkü işe adanmış işgörenlerin, coşku ve eğlence içeren aktif olumlu duygu ve düşünceye sahip olmaları nedeniyle işe daha iyi odaklanıp tüm enerjilerini işe verebildikleri, işle ve kendileriyle ilgili gereksinim duyulan kaynakları yaratabildikleri, yakın çevrelerini de bu konuda etkileyerek takım performansını artırdıkları ifade edilmektedir (Kang, 2014: 16).

Kavramın güncel olması, kavramı açıklamaya ilişkin yapılan çalışmaların turizm ana bilim dalında sınırlı olması, bu konu üzerinde yürütülen araştırma ve tartışmalara yeni bir boyut kazandırmak amacıyla araştırmada adanmışlık kavramı ile

iş kontrol odağı, tutku ve asalaklık arasındaki ilişki araştırılacaktır. Bu noktada yürütülen çalışmanın temel amacı; tutku, iş kontrol odağı ve asalaklık arasındaki ilişkilerin araştırılması ve bu ilişkinin işe adanmışlık üzerindeki etkisinin belirlenmesidir.

6.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

Araştırmada iş kontrol odağı, tutku, asalaklık ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin etkileri izmir ili Çeşme İlçesi'nde faaliyette bulunan Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından beş yıldızlı konaklama tesisi olarak belgelendirilmiş kıyı otellerinde değerlendirilmiştir. Anketlerin bölgede yer alan işletmelere uygulanmasının nedeni ilçenin son yıllarda giderek artan popüleritesi, her şey dahil sistemini benimsemeleri ve tesis sayısının azlığıdır. Anket 2017 yılının Nisan – Mayıs ayları arasında uygulanmıştır. İşletmelerin sürekli ve sezonluk işgören sayısının maksimum düzeye ulaşması, yoğun (yüksek) sezonun henüz başlamaması ve anketlerin daha sağlıklı doldurulabilmesi için işgörenlere zaman sağlama düşüncesi bu dönemin tercih edilmesine neden olmuştur.

Bu çalışma kapsamında anketlerde yer alan ifadeler (sorular), oluşturulan model; belirli ölçüm araçları, saptanan örneklem, kullanılan yöntem çerçevesinde incelenerek sınırlandırılmıştır. Diğer taraftan modelin oluşturulmasında, ölçüm araçlarının seçiminde, ulaşılan örneklem ve araştırma yönteminden kaynaklanan hataların olabileceği öncelikle kabul edilmektedir. Araştırma kapsamında ele alınan kavramlara (değişkenlere) ilişkin ölçüm araçları geçerli ve güvenilir sınırlar içerisinde olsa da, sosyal bilimler alanında kesinliği ifade etmemesi, bulguların yorumlanmasında önemli bir kısıttır. Araştırmada iş kaynakları talepleri modelinin güdüleyici süreci temel alınmıştır. Sağlıkta bozulma süreci araştırma kısmına dahil edilmemiştir.

6.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışma yapılırken öncelikle konuya ilişkin yazın taraması yapılmış ve sonrasında ikincil verilerin analizine geçilmiştir. Çalışmada alan araştırması yöntemi

kullanılmıştır. Uygulama alanı olarak Türkiye’de faaliyet gösteren tesisler içerisinde her şey dahil çalışma oranının düşük ancak popülaritesinin yüksek olduğu eski turizm destinasyonlarından İzmir ili, Çeşme ilçesi seçilmiştir. Çalışma, bölgedeki tesislerde nitelikli turizm hizmetinin sunulması ve bunun sürdürülebilirliği açısından önemlidir.

Araştırmada, yazında ifade edilen bilgiler çerçevesinde oluşturulan yapılandırılmış anket tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışmada uygulanacak anketin oluşturulmasından sonra pilot test yapılmıştır. Bu amaçla pilot test 33 katılımcı ile gerçekleştirilmiş ve gerekli ifade düzeltmeleri yapılmıştır. Elde edilen verilere ilk olarak tanımlayıcı istatistikler uygulanmış ve elde edilen bulgular çok değişkenli analiz yöntemlerinden Yapısal Eşitlik Modeli (YEM - Structural Equation Modeling / SEM) ile hipotezler test edilmiştir.

Yapısal eşitlik modeli, birden fazla istatistiki yönteme verilen genel bir addır. Yapısal eşitlik modellemesi diğer yöntemlerden daha sonra geliştirildiği için ikinci nesil veri analiz yöntemi olarak (Bagozzi ve Fornell, 1982) kabul edilmekte, regresyon analizi gibi istatistiki analizlere göre, çok sayıda bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkileri modelleyerek karmaşık bir araştırma problemini tek süreçte, sistematik ve kapsamlı olarak ele almaya olanak vermektedir (Anderson ve Gerbing, 1988).

Yapısal eşitlik modeli, birden çok değişken arasındaki ilişkileri açıklayan istatistiksel analizlerin oluşturduğu bir yapıdır. Bunu yaparken, karşılıklı ilişkileri çoklu regresyon modeline benzer şekilde incelemektedir. Birden çok değişken tarafından temsil edilen gizil veya gözlemlenemeyen (faktör analizinde bir faktörü temsil eden değişkenlere çok benzer) faktörler ve gözlemlenen faktörler arasındaki nedensel ilişkilerin açıklanmasında kullanılan çok değişkenli bir modeldir. YEM iki bilinen çok değişkenli tekniğe dayanmaktadır: faktör analizi ve çoklu regresyon analizi. YEM modellerini test etmek için farklı yöntemler kullanılsa da tüm yapısal eşitlik modelleri üç farklı özellik ile ayırt edilir (Hair ve diğerleri, 2006: 711):

- Çoklu ve birbiriyle ilişkili bağımlılık ilişkilerinin tahmini
- Bu ilişkilerde gözlenmemiş değişkenleri temsil etme ve tahmin sürecinde ölçme hatalarını düzeltme becerisi
- İlişki kümesini açıklamak için bir model tanımlama

Tablo 8: Değişkenlerin Türü ve Sayısına Göre İstatistiksel Testler

				Bağımlı Değişken			
				Kategorik		Nicel	
Bağımsız Değişken	Kategorik	Tek bağımsız değişken		İki kategorik	İkiden fazla kategorik	Tek bağımlı değişken	Birden fazla bağımlı değişken
			İki Kategorili			T testi	Tek yönlü MANOVA
			İkiden fazla Kategorili			Tek yönlü ANOVA	
			Kovaryant değişken var			Tek yönlü ANCOVA	Tek yönlü MANCOVA
		Birden fazla bağımsız değişken	Kovaryant değişken yok	Lojistik Regresyon		Faktöriyel ANOVA	Fonksiyonel MANOVA
			Kovaryant değişken var			Tek yönlü ANCOVA	Faktöriyel MANCOVA
	Nicel	Tek bağımsız değişken				İki Değişkenli Korelasyon İki değişkenli Regresyon	
		Birden fazla bağımsız değişken		Diskriminant Analizi Lojistik Regresyon	Diskriminant Analizi	Çok Değişkenli Regresyon Yol (Path) Analizi	Yol (Path) Analizi

Kaynak: Mertler ve Vannatta, 2005.

Çalışmada öncelikle araştırma sorusundaki bağımlı ve bağımsız değişkenler belirlenmiştir. Bağımsız ve bağımlı değişkenlerin tamamı niceldir. Tablo 8’de görüldüğü üzere, araştırmada birden fazla bağımsız, bir bağımlı değişken bulunması, çoklu ve birbiriyle ilişkili bağımlılık ilişkilerinin tahmin edebilme gücü, bu ilişkilerde gizil faktörleri temsil ve tahmin sürecinde ölçme hatalarını düzeltme becerisi ve ilişki kümesini açıklamak için bir model tanımlayabilmesi nedeniyle çok değişkenli istatistik tekniklerinden YEM tercih edilmiştir.

Bu kapsamda analiz için Lisrel 8.71 ve istatistiksel veri analizi programları kullanılmıştır. Yapılan işlemler sırasıyla katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sayısal ve yüzdesel dağılımı, kullanılan ölçeklerin güvenirlik ve geçerlik analizleri, açıklayıcı faktör analizi, oluşturulacak araştırma modelin tanımlanması, modele ilişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi ve yapısal modelin kurulmasıdır.

6.3.1. Araştırmanın Örneklemi

Çalışma evrenini İzmir ili Çeşme ilçesinde yer alan beş yıldızlı otel işletmesi işgörenleri oluşturmaktadır. İlçede beş adet beş yıldızlı otel işletmesi bulunmaktadır İzmir Kültür ve Turizm Müdürlüğü (2017). Çalışmanın yapıldığı dönemde işletmelerdeki toplam çalışan sayısı 480 olarak saptanmıştır. Anketler otellerin farklı birimlerinde görev yapan tüm personeli kapsayacak şekilde dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerin özellikle istekli personel tarafından doldurulmasına dikkat edilmiştir. Eksik işaretlemeler nedeni ile 32 anket geçersiz olarak kabul edilmiş ve değerlendirmeye 241 anket dâhil edilmiştir. Krejcie ve Morgan'a (1970) göre çalışmaya dahil edilmiş anket sayısı yeterlidir.

6.3.2. Araştırmanın Veri Toplama Aracı- Anketin Oluşturulması

Araştırmada kullanılan anket toplam 6 bölümden oluşmaktadır. Giriş kısmında anketin yapılış amacı, hangi kurum ve çalışmaya ilişkin yapıldığı ve sonuçlarının hangi çerçevede değerlendirileceğine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Birinci bölümde İşe adanmışlık, ikinci bölümde İş Kontrol Odağı, üçüncü bölümde Tutku, dördüncü bölümde Asalaklık ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. Beşinci bölümde genel ifadeler yer alırken, son bölümde ise demografik sorulara yer verilmiştir (Bakınız Ek 1).

6.3.3. Ankette Yararlanılan Ölçekler

Çalışma kapsamında uygulanan anketlerde kullanılan ölçekler sırasıyla; adanmışlık ölçeği, iş kontrol odağı ölçeği, tutku ölçeği ve asalaklık ölçekleridir.

6.3.3.1. İşe Adanmışlık Ölçeği

Schaufeli ve Bakker adanmışlığı işe ilişkin pozitif, tatmin edici bir düşünce yapısı olarak tanımlamışlar, boyutlarını dinçlik (Enerji dolu hissetme, duygusal olarak güçlü olma), adanmışlık (kendini kanıtlama, gurur duyma, meydan okuma) ve özümseme (Konsantrasyon, kendini işine verme, çalışırken zamanın çabuk geçmesi ve işinden kendini alıkoyamama hali) olarak belirlemişlerdir (Schaufeli ve Bakker, 2004). Utrecht İşe Adanmışlık Ölçeği (Schaufeli ve Bakker, 2003) ise 6 ifade dinçlik, 5 ifade adanmışlık ve 6 ifade özümseme olmak üzere 17 ifade ve 3 boyuttan oluşmaktadır.

Çalışma kapsamında oluşturulan ankette 9 ifade ve 3 boyuttan oluşan kısa formu kullanılmıştır. İfadeler 7 noktalı zaman ölçeğinde yapılandırılarak “Her zaman” seçeneğinden “Hiç” seçeneğine doğru belirli bir aralıkla sıralanmıştır. Özkalp ve Meydan tarafından geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir (Özkalp ve Meydan, 2014: 878). Schaufeli ve diğerleri de İşe Adanmışlık Ölçeği ile ilgili 9 soruluk kısa formu tercih edilecek ve araştırma sorusu alt boyutlar dahilinde incelenmeyecekse, ölçeğin tek boyutlu olarak analize dahil edilmesini önermektedirler (Schaufeli ve diğerleri, 2003, 2006, 2009 ve 2010’dan aktaran Özkalp ve Meydan, 2014: 878).

6.3.3.2. İş Kontrol Odağı Ölçeği

Örgütsel anlamda iç ve dış kontrol arasındaki farklılık bireyin işlerini nasıl algıladığı ile ilgilidir. Spector (1982) çalışmasında Rotter tarafından geliştirilen KO kavramını, ölçümünü, geçerliliğini örgütsel bağlamda oluşturduğu hipotezler ve yazında daha önce yapılan araştırma bulgularıyla tartışarak açıklamaya çalışmıştır. Bu çalışmada KO’nın motivasyon, iş performansı, iş doyumunu, iş algısı, otorite ile

uyum, liderlik ile ilişkili olduğunu teşvik ve motivasyon, tatminle işten ayrılma arasında aracılık etkisi olduğu belirtilmiştir. Spector daha sonra örgütsel düzeyde daha yüksek ilişki düzeylerini ortaya koyacak İş Kontrol Odağı Ölçeği (İKOÖ) geliştirme çabasına girişmiştir. Bu kapsamda 1988 yılında 16 ifadelik İKO ölçeğini iş ortamına ilişkin kontrol algısını anlamak üzere altı farklı örneklem grubuyla çalışarak geliştirmiş, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, algılanan iş etkisi, rol stresi ve yönetici tarzı algısıyla İKOÖ'nün ilişkisini ortaya koymuştur (Spector, 1988).

Çalışmada; ölçeğin 8 ifade ve 2 boyuttan oluşan kısa formu kullanılmıştır (coefficient alpha = 0,81). Özgen ve diğerleri (2014) ölçeği Türkçeye uyarlamış, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini yapmıştır. Söz konusu bu çalışmada ölçeğin iç ve dış olmak üzere iki boyuttan oluşan geçerli ve güvenli bir ölçme aracı olduğu ortaya konmuştur (Özgen ve diğerleri, 2014). Çalışmada da Türkçeye uyarlanmış olan ifadeler tekrar gözden geçirilerek bazı değişiklikler yapılmıştır. İfadeler 7'li likert ölçeğinde yapılandırılarak “Kesinlikle Katılmıyorum” dan “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneğine doğru belirli bir aralıkla sıralanmıştır.

6.3.3.3. Tutku Ölçeği

Tutku bireyin sevdiği, önem verdiği, zaman ve enerji harcadığı, kendini tanımlayan bir faaliyete (iş vb.) karşı duyduğu güçlü bir histir (Vallerand ve diğerleri, 2003; Houliort ve diğerleri, 2015) Tutku duyulan faaliyet; yazında bireyin öz benliği ve kimliği ile nasıl içselleştirdiğine bağlı olarak iki farklı boyutta ele alınmaktadır: Uyumlu tutku ve takıntılı tutku (Vallerand ve diğerleri, 2003). Genel olarak bireylerin herhangi bir şeye olan tutukularını ölçmek için Vallerand ve diğerleri (2003) tarafından 17 ifadeden oluşan bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçek 6 ifade uyumlu tutku, 6 ifade takıntılı tutku ve bireyin o an için tutkulu olup olmadığını ölçen 5 ifadeden oluşmaktadır (Vallerand ve diğerleri, 2003).

Çalışmada uyumlu tutku üç ifade (coefficient alpha = 0,88/0,90), Takıntılı Tutku üç ifade (coefficient alpha = 0,88/0,90) olmak üzere toplam altı ifade ve iki boyuttan oluşan kısa form (Lafrenie`re ve diğerleri, 2012) kullanılmıştır. İfadeler 7'li likert ölçeğinde yapılandırılarak “Kesinlikle Katılmıyorum” dan “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneğine doğru belirli bir aralıkla sıralanmıştır.

6.3.3.4. Asalaklık Ölçeği

Çalışmada kullanılacak Asalaklık Ölçeği geliştirilme sürecinde ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği farklı örneklem gruplarında test edilmiştir. Geçerli ve güvenilir olduğu bulunan ölçek nihai şekliyle turizm işletmesi çalışanlarına uygulanmıştır.

Ölçek Çevreye Dönük ve Kendine Dönük olmak üzere 2 boyut ve toplam 20 ifadeden oluşmaktadır. Çalışmanın uygulamasında ise ifadeler diğer ölçeklerle uyumlu olması açısından 7’li likert ölçeğinde yapılandırılarak “Kesinlikle Katılmıyorum” seçeneğinden “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneğine doğru belirli bir aralıkla sıralanmıştır. Aşağıda ölçeğin geliştirilme sürecine ilişkin ayrıntılı bilgiler yer almaktadır.

6.3.3.4.1. Asalaklık Ölçeği Geliştirme Süreci

6.3.3.4.1.1. Anakütle ve Örneklem

Araştırma kapsamında ölçek geliştirme sürecinde yapılan çalışmada ana kütleli Antalya’da 13. sü düzenlenen Araştırma Yöntemleri Semineri’ne katılan öğretim elemanları ve öğrenciler ile İzmir’in Çeşme ilçesinde MEB’na bağlı kamu okullarında görev yapan öğretmen ve işgörenler oluşturmuştur. Çalışmada seminerin tüm katılımcılarına, ilçede görev yapan öğretmen ve işgörelere ulaşmak hedeflense de toplamda 302 katılımcı araştırma kapsamına alınmıştır.

6.3.3.4.1.2. Veri Toplama Yöntemi

Çalışma, kuramsal modelin oluşturulması, nitel bir araştırma yöntemi olarak odak grup görüşmesi ve alan araştırması olmak üzere üç aşamada gerçekleştirilmiştir. Asalaklık kavramının oluşturan temel yapıların belirlenebilmesi ve tanımlanabilmesi amacıyla öncelikle kapsamlı bir alan yazın taraması yapılarak (Olson, 2002; Stroebe ve Frey, 1982; Marwell ve Ames, 1981; Kim ve Walker,

1984; Sweeney, 1973) asalaklık kavramı ve asalaklık kavramını oluşturan boyutlar belirlenmiştir.

Farklı üniversitelerde lisansüstü programlara kayıtlı öğrenci ve öğretim elemanları ile odak grup çalışması yapılarak yazındaki çalışmalar da gözönünde bulundurularak boyutları oluşturan 44 ifade oluşturulmuştur. Oluşturulan ankette katılımcının kendisini değerlendirdiği (44) ifade ile katılımcıların arkadaşlarını değerlendirebileceği biçimde uyarlanan (peer-review) 44 olmak üzere toplam 88 adet ifade ile 4 demografik soru bulunmaktadır. Çalışanların kendilerini değerlendirmede yanlı davranabileceği ve de örgütsel düzeyde de kavramı açıklanması düşünüldüğünden ölçek iki yönlü olarak hazırlanmıştır.

Demografik sorular dışında kalan ifadeler 5 noktalı zaman ölçeğinde yapılandırılmak suretiyle “Her zaman” seçeneğinden “Hiçbir zaman” seçeneğine doğru belirli bir aralıkla sıralanmıştır. Çalışmada elde edilen veriler yüz yüze uygulanan anketler ile toplanmıştır. Seminerin son günü, anketler 197 seminer katılımcısına dağıtılmış, bunlardan 132’si kullanılabilir olarak değerlendirilmeye alınmış ve verilerin açıklayıcı faktör analizine uygunluğu KMO ve Barlett testiyle belirlenmiştir. Sonuçlar verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiş, Kuramsal açıdan anlamlı yapıların ortaya çıkması için 0, 40’tan daha küçük faktör yükü değerine sahip maddeler elenmiş (Hair ve diğerleri, 1995: 111) ve ifade sayısı 20’ye düşürülmüştür. Daha sonra yapılan analizlerde 20 ifade değerlendirmeye alınmıştır.

6.3.3.4.1.3. Analiz ve Bulgular

Toplam 302 katılımcıdan elde edilen anket verilerinin analizi için SPSS 22.0’den yararlanılmıştır. Değerlendirme sonucunda katılımcıların tanımlayıcı verileri frekans analizi ile, boyutlar ise açıklayıcı faktör analizi ile belirlenmiştir.

6.3.3.4.1.4. Tanımlayıcı Bulgular

Çalışma sunucunda elde edilen sonuçlar frekans dağılım tablosunda gösterilmiştir. Tablo 9’da katılımcıların %61,3’ünü kadınlar, %38,7’sini

erkekler oluşturmaktadır. Eğitim durumları açısından katılımcıların büyük bölümünü üniversite ve lisansüstü mezunu bireyler oluşturmakta olup, bu iki grubun dağılımı birbirine çok yakındır. Katılımcıların en büyük kısmını 30-39 yaş aralığında ve çalışma hayatının ilk beş yılı içerisinde olduğu görülmektedir.

Tablo 9: Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Bilgiler

	n	%			n	%
Cinsiyet				Yaş		
kadın	179	61,3		20-29	52	19,1
erkek	113	38,7		30-39	119	43,8
				40-49	69	25,4
				50 +	32	11,7
Toplam	292	100,00		Toplam	272	100,0
Eğitim Durumu				Çalışma Yılı		
ilkokul	8	2,7		0 – 5	75	27,9
lise	7	2,4		6 – 10	48	17,8
üniversite	139	47,6			51	19,0
lisansüstü	138	47,3		16 – 20	43	16,0
				21 +	52	19,3
Toplam	292	100,0		Toplam	269	100,0

6.3.3.4.1.5. Açıklayıcı Faktör Analizi

Elde edilen verilerin açıklayıcı faktör analizine (AFA) uygunluğu KMO – Barlett testiyle belirlenmiştir. KMO değeri 0,965 ve Bartlett Sphericity Testi değeri ise 5080,617 ($p < 0,001$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar verilerin faktör analizi için uygun değer olduğunu ifade etmektedir (Hair ve diğerleri, 2010). Faktör

sayısının belirlenmesinde özdeğerin birden büyük olmasına, maddenin en az 0,40 düzeyinde yüke sahip olmasına, Maksimum Likelihood dönüşümü uygulanmasına karar verilmiştir. AFA sonucu değerlendirildiğinde özdeğeri birden büyük iki alt boyut olduğu görülmektedir. Bu iki boyut AFA analizi sonucu toplam varyansın 69,520 sini açıklamaktadır (Tablo 10).

Tablo 10: Asalaklık Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

		<i>Faktör Değeri</i>	<i>Özdeğer</i>	<i>Açıklanan Varyans</i>	<i>Cronbach' Alpha</i>
	Faktör 2 Kendine Dönük		12,191	60,956	0,967
Arkadaşlarım	Basit bir iş olsa bile başkalarına abartarak anlatabilir.	0,981			
	Rutin bir işi bile gerekirse, övünerek aktarabilir.	0,977			
	Becerilerini abartarak aktarır.	0,969			
	Amirlerine yaptığı şeyleri daha büyük gösterir.	0,876			
	Grup çalışmalarında kendini öne çıkarır.	0,774			
	Arkadaşlarının performansından kendine pay çıkarır.	0,727			
	İş yapmasa da yapmış gibi görünür.	0,717			
	Arkadaşlarının başarılarından kendine pay çıkarabilir.	0,708			
	Arkadaşlarının fikirlerini beğenirse kendine mal edebilir.	0,66			
	Eleştirildiğinde üste çıkmak için çabalar.	0,591			

	Faktör 1 Çevreye Dönük		1,006	5,029	0,927
Arkadaşlarım	Amirlerinin zaaflarından yararlanabilir.	0,804			
	Zor işleri arkadaşlarına yönlendirebilir.	0,764			
	Terfi eden bireylerle daha yakın olmaya çalışır.	0,733			
	İş başvurularında yakın ilişkilerine güvenebilir.	0,732			
	Mesai saatlerinde özel işlerine zaman ayırabilir.	0,707			
	Eşini dostunu işe alır.	0,593			
	Terfi almak için her yolu deneyebilir.	0,587			
	Arkadaşlarından hoşlanmasa da iyi geçinmeye çalışır.	0,547			
	Ekstra çabayı gereksiz görebilir.	0,539			
	Amacına ulaşmak için gerekirse torpile başvurabilir.	0,513			
Faktör Çıkarma Yöntemi: Maximum Likelihood, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği: %0,965 ($p < 0,001$) Bartlett Küresellik testi için χ^2 : 5080,617 Açıklanan Toplam Varyans: 65,985 Ölçeğin Tamamı İçin Güvenilirlik Katsayısı: 0,968					

Ölçeğin ilk faktörü toplam on ifadeden oluşmakta ve varyansın yaklaşık %5'ini açıklamaktadır. En fazla yük çalışma arkadaşlarım “Amirlerinin zaaflarından yararlanabilir” ifadesindedir. Ölçeğin ikinci faktörü on ifadeden oluşmakta ve varyansın yaklaşık %61'ini oluşturmaktadır. İkinci boyutta en fazla yük ise “Basit bir iş olsa bile başkalarına abartarak anlatabilir” ifadesindedir. Veri setine uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda genel Croanbach's Alpha değeri 0,968 ($p < 0,001$) olarak bulunmuştur. Bulunan değer Hair ve diğerleri'ne (2010) göre ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Uygulanan ölçekte “Çevreye Dönük” ve “Kendine Dönük” olmak üzere üzere iki boyut belirlenmiştir. Araştırmada, oluşturulan ölçeğin katılımcıların arkadaşlarını değerlendirdiği “Arkadaşlarım” kısmı kullanılacağından, bölümde yalnızca bu kısmın analizi yapılmış ve bulguları paylaşılmıştır.

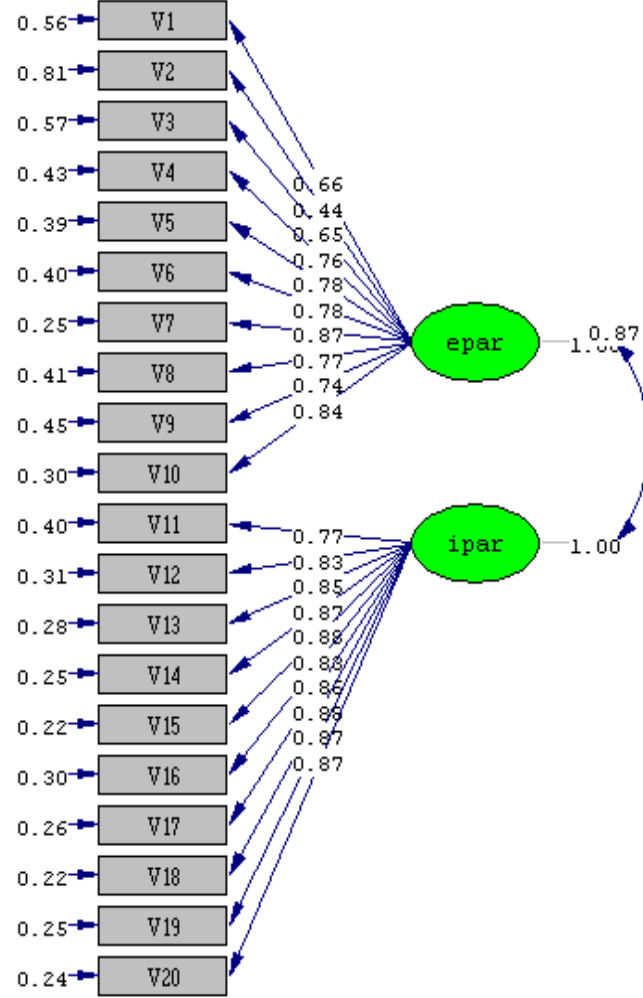
6.3.3.4.1.6. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Oluşturulan ölçeğe ilişkin doğrulayıcı faktör analizi standardize değerleri Şekil 4’de yer almaktadır. Standardize değerlerin 1’in üzerinde olmaması ve t değerleri ise en az 1,96 (0,05 düzeyinde) olması gerekmektedir (Şimşek, 2007: 86). T değerleri ve standardize değerler incelendiğinde, geliştirilen ölçeğe ilişkin ölçme modeli kabul edilebilir düzeydedir. Ölçme modelinin bir bütün olarak kabul edilebilmesi için gerekli uyum indeksi değerlerinin de (goodness-of-fit statistics) de istenilen düzeyde olması gerekmektedir. Bu amaçla uyum indeksi ölçütlerinden yararlanılır. Bu indeksler farklı şekillerde gruplandırılabilir (Hair ve diğerleri, 2006: 745-750):

- Mutlak (Absolute) Uyum İndeksleri: χ^2 , RMR, RMSEA, GFI, AGFI
- Artımlı (Incremental) Uyum İndeksleri: NFI, CFI, TLI, RNI
- Tutumlu (Parsimony) Uyum İndeksleri: PGFI, PNFI, PCFI, CN
- Kötü Uyum İndeksleri (Badness of fit) : RMSR, SRMR

Hair ve diğerleri (2006), her koşulda zayıf ya da iyi uyum gösteren modeli değerlendirecek uyum değerleri için basit bir kuralın belirlenemeyeceğini ve farklı kategorilerdeki ölçütlerde yer alan üç ya da dört uyum indeks değerinin verilmesinin yeterli olduğunu ifade etmektedir. Burada kural olarak verilmesi gerekenler mutlak ve artımlı (artımsal) uyum indekslerinden en az biri ile χ^2 ve serbestlik derecesidir. Ayrıca seçilen uyum indekslerinden biri de kötü uyum ölçümü veren bir indeks olmalıdır (Hair ve diğerleri, 2006: 752).

Şekil 4: Geliştirilen Ölçeğe İlişkin Ölçme Modeline Ait Şema ve Standardize Çözümleme Değerleri



Chi-Square=630.61, df=169, P-value=0.00000, RMSEA=0.095

Ölçme modeline ait uyum iyiliği endeksleri incelendiğinde serbestlik derecesinin 169, x^2 'nin de 630.61 olduğu görülmektedir. Normalleştirilmiş x^2 değeri ise (X^2/df) 3,73'tür. Geliştirilen ölçme modelindeki normalleştirilmiş x^2 'nin 2 ile 5 arasında olduğu için geliştirilen model kabul edilebilir düzeydedir (Hair ve diğerleri, 2010). RMSEA'nın %5'in altında çıkması ise ölçme modelinin mükemmel uyum gösterdiğini (Brown, 2006), %10'un altında çıkması ise zayıf ancak kabul edilebilir bir model (Tabachenick ve Fidell, 2001) olarak yorumlanmasına olanak sağlamaktadır. Geliştirilen ölçeğe ilişkin ölçme modeli için RMSEA değeri 0,095

bulunmuştur. Model kabul edilebilir sınırlardadır. Diğer uyum indeksleri incelendiğinde CFI'nın 0,98 PNFI'nin 0,87 olması; SRMR' nin 0,038 olması geliştirilen ölçeğe ilişkin ölçme modelinin kabul edilebilir olmasında yeterli görülmektedir (Hair ve diğerleri, 2006, 751).

6.4. ANALİZ VE BULGULAR

Çalışmanın bulguları, kapsamında ilk olarak anketlerin sayısal ve yüzdesel dağılım sonuçları verilecektir. Bunun yanısıra güvenirlik ve geçerlik, açıklayıcı faktör analizi, hipotezler ve hipotez testleri, modelin tanımlanması ve testi bulunmaktadır

6.4.1. Sayısal ve Yüzdesel Dağılım

Çeşme ilçesinde yapılan araştırmaya bölgede faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde görev yapan toplam 241 işgören katılmıştır. Katılımcıların cinsiyetleri incelendiğinde %41,9'unu kadınlar, %57,7'sini erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların eğitim düzeyi değerlendirildiğinde en büyük bölüm lisans eğitimi alanlardır (%52,7). Bu kitleyi %30,7 ile lise mezunları izlemektedir. Bu durum ilçedeki beş yıldızlı otellerde görev yapan ve ankete katılan işgörenlerin eğitim düzeyi yüksek olduğunu göstermektedir (Tablo 11). Katılımcıların ağırlıklı olarak yönetsel olmayan pozisyonlarda görev aldıkları söylenebilir (%74,3). Yine katılımcıların büyük bölümü tesiste sürekli çalıştıkları görülmektedir (%91,7).

Ankete katılan işgörenlerin görev aldıkları departmanlar açısından sonuçlar değerlendirildiğinde, ağırlıklı olarak yiyecek ve içecek ile önbüro ve kat hizmetlerinde çalıştıkları belirlenmiştir. Katılımcıların yaş özellikleri incelendiğinde 105 bireyin 25 yaşından küçük, 72 bireyin 26-35 yaş aralığında, 55 bireyin ise 35 yaşından büyük olduğu göze çarpmaktadır. Bu noktada ele alınan tesislerde işgörenlerin genç oldukları ileri sürülebilir. Sektörde çalışılan yıl açısından anket bulguları değerlendirildiğinde üç kategoride ele alınan deneyim süresinin bir birine yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 11: Sayısal ve Yüzdesel Dağılım (Cinsiyet, Eğitim, Çalışılan Konum ve Biçim)

		Sayı	%
Cinsiyet	Kadın	101	41,9
	Erkek	139	57,7
	Yanıtsız	1	0,4
	Toplam	241	100
Eğitim	İlköğretim	21	8,7
	Ortaöğretim	15	6,2
	Lise	74	30,7
	Universite	127	52,7
	Lisansüstü	2	0,8
	Yanıtsız	2	0,8
	Toplam	241	100,0
Çalışılan Konum	Yönetmel	52	21,6
	Yönetmel Olmayan	179	74,3
	Yanıtsız	10	4,1
	Toplam	241	100,0
Çalışma Biçimi	Tam Zamanlı	221	91,7
	Yarı Zamanlı	16	6,6
	Yanıtsız	4	1,7
	Toplam	241	100,0

Tablo 12’de bireylerin bulundukları tesiste çalışma yılı ortalamalarının bir ila 3 yıl aralığında yoğunlaştığı görülmektedir.

Tablo 12: Sayısal ve Yüzdesel Dağılım (Görev)

		Sayı	%
Görevi	Önbüro	43	17,8
	Kat Hizmetleri	28	11,6
	Satış ve Pazarlama	11	4,6
	Yiyecek ve İçecek	53	22,0
	Muhasebe	19	7,9
	İnsan Kaynakları	5	2,0
	Bakım Onarım	13	5,4
	Spa / Fitness	14	5,8
	Destek Hizmetleri	8	3,3
	Yanıtsız	47	19,5
	Toplam	241	100,0
Yaş	-25	105	43,6
	26-35	72	30,9
	36 +	55	22,9
	Yanıtsız	9	3,7
	Toplam	241	100,0
Sektörde Çalışma Yılı	1-3	78	32,4
	4-7	74	30,7
	8 ve Üzeri	84	34,9
	Yanıtsız	5	2,1
	Toplam	241	100,0
Tesislerde Çalışma Yılı	1-3	152	63,0
	4-7	45	18,6
	8 ve Üzeri	22	9,1
	Yanıtsız	22	9,1
	Toplam	241	100,0

6.4.2. Güvenilirlik ve Geçerlilik

Ölçme aracının tekrarlanan ölçümlerde aynı sonucu verme derecesi, o ölçüm aracının güvenilirlik değeri olarak bilinir. Güvenilirlik, bir değişkenin çoklu ölçümleri arasındaki tutarlılık derecesinin değerlendirmesidir (Hair ve diğerleri, 2006: 137). Sosyal bilimlerde yapılan çalışmalarda araştırmacının tam anlamıyla kesin sonuca ulaşamaması hem araştırma yönteminden hem de güvenilirliği etkileyen bazı faktörlerin kontrol edilememesinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenler şunlardır (Kumar, 2011; 169):

- Yöntemin güncelliğini kaybetmesi (Bazı katılımcıların, konuyla ilgili tutumları ölçmek için bir araştırma aracı kullandıklarında, görüşlerini dile getirdikten sonra konuyla ilgili çok olumsuz veya olumlu hissetmesi ve ikinci kez, görüşlerini farklı biçimde ifade edebilmesi).
- Fiziksel ortamda ortaya çıkan değişiklikler (Tekrarlanan görüşmeler sırasında fiziksel ortamdaki herhangi bir değişikliğin verilen cevapları etkilemesi)
- Soruların ya da soruların ifade edilişinde belirsizlik (Araştırmacıların soruları farklı zamanlarda farklı yorumlaması ve farklı yanıtlara ulaşılması)
- Araştırmacı ve katılımcının davranış farklılıkları (Ruh halindeki bir değişiklik ve motivasyonun verilen cevapları etkilemesi)
- Araştırmacı-katılımcı arasındaki etkileşim (Karşılıklı etkileşimin verilen cevapları etkilemesi)

Yürütülen çalışmada güvenilirlik analizinde ölçüt olarak Cronbach Alpha değeri kullanılmıştır. Bulunan değer sonuçlar arasında korelasyona bağlı uyum değerini oluşturmaktadır. Değerin 0 ila 1 arasında ve de genellikle %70 (mümkünse üzeri olması) istenirken, keşifsel araştırmalarda %60'a kadar tolere edilmektedir. Oranın %80'in üzerinde bulunması ise güvenilirliğin yüksek olduğunu göstermektedir (Hair ve diğerleri, 2006: 137). Değerin negatif bulunması soruların arasındaki korelasyonun ters yönlü olduğunu gösterir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayıları Tablo 13'de verilmiştir.

Tablo 13: Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Alfa Değerleri

Ölçekler	Alfa (α) Değeri
İşe Adanmışlık	0,899
İş Kontrol Odağı	0,739
Tutku	0,734
Asalaklık	0,947
Genel	0,854

Tablo değerlendirildiğinde çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir. Asalaklık ve işe adanmışlık ölçekleri çalışmada en yüksek güvenilirliğe sahipken, iş kontrol odağı ve tutku ölçeği daha düşük güvenilirlik oranına sahip bulunmuştur. Ankette yer alan ölçeklere Cronbach Alfa Katsayı testi uygulandığında sonuç 0,854 olarak bulunmuştur. Buna göre araştırmada kullanılan ölçek güvenilir kabul edilebilir. Sonuçlar sosyal bilimler araştırmaları için kabul edilen alfa değeri olan 0,80 düzeyinin üzerinde gerçekleşmiştir (Nunnally, 1976: 248). Geçerlilik, bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği, ne derecede doğru ölçtüğünü ifade eder. Hair ve diğerlerine göre geçerliliğin en yaygın üç biçimi; yakınsak, ayırimsama ve nomolojik geçerlilik olup aşağıda kısaca özetlenmiştir (Hair ve diğerleri, 2006:137-138):

- *Yakınsak Geçerlilik*: Aynı konuyu ölçen iki farklı araç tarafından elde edilen sonuçların yüksek ilişkiye (korelasyona) sahip olup olmadığını ölçer. Aynı konudaki korelasyon derecesini değerlendirir. Burada elde edilen yüksek korelasyonlar ölçeğin amaçlanan kavramı ölçtüğünü göstermektedir.
- *Ayrımsama Geçerlilik*, kavramsal olarak benzer iki kavramın birbirinden farklı olma derecesini ifade eder. İki değişken arasında bağlantı olmadığı; tahmin edilen düşük korelasyon değerleriyle belirlenmektedir.

- **Nomolojik geçerlilik**, ölçeğin kuram temelli bir modeldeki diğer değişkenleri ne kadar doğru tahminlediğidir. Doğruluk derecesine işaret eder. Araştırmacı kuram olarak desteklenen ilişkileri önceki araştırmalardan veya kabul edilen ilkelerden saptar ve sonrasında ölçeğin karşılık gelen ilişkileri yansıtıp yansıtmadığını değerlendirir.

Özet olarak yakınsak geçerlilik, ölçeğin kavramı açıklayan diğer bilinen ölçeklerle ilişkili olduğunu gösterir; Ayrımsama geçerlilik ölçeğin benzersiz olması için diğer benzer kavramlardan yeterince farklı olmasını sağlar ve nomolojik geçerlilik ise ölçeğin, kuram ya da önceki araştırmalara dayanarak var olan ilişkilerin gösterip göstermediğini belirler (Hair ve diğerleri, 2006:138). Araştırmada kullanılan işe adanmışlık, iş kontrol odağı, tutku ölçeklerinin açıklayıcı, asalaklık ölçeğinin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriye yapı geçerliliği sağlanacaktır.

6.4.3. Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktör analizi, birbirleriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek, az sayıda (kavramsal olarak birbirinden bağımsız) anlamlı yeni değişkenler haline getiren ve yaygın olarak kullanılan çok değişkenli bir istatistiki yöntemdir (Hair ve diğerleri, 2006: 104). Açıklayıcı faktör analizi, sosyal bilimlerde ölçek geliştirme, uyarlama veya bir ölçeğin farklı bir örneklem grubuna uygulanması şeklindeki araştırmalarda, yapı geçerliliğine ilişkin kanıt elde etmek amacıyla yaygın biçimde kullanılmaktadır. Bu çalışmada ölçeklerin yapı geçerliliği faktör analizi yapılarak ölçülmüştür. Bu analizlerde sonuçların geçerli kabul edilmesi için örneklem sayısının değişken sayısının en az beş katı olması istenir (Hair ve diğerleri, 2006: 112). Araştırmalarda kullanılan örneklem yeterliliğinin anlaşılmasına yardımcı olan Kaiser-Mayer-Olkin testinin sonuçlarının kabul edilebilirlik sınırları şu şekildedir (Hair ve diğerleri, 2006: 114-115):

- 0,90 ve üzeri = Mükemmel
- 0,80 ve üzeri = Çok iyi
- 0,70 ve üzeri = İyi

- 0,60 ve üzeri = orta
- 0,50 ve üzeri = zayıf
- 0,50'nin altı = kabul edilemez

Faktör yükü değerlerinin ise 0,30 ila 0,40 arası değerlerin örneklem sayısına bağlı olarak kabul edilebilecek en düşük düzey de olsa genellikle 0,50'nin üzeri anlamlı kabul edilmektedir (Hair ve diğerleri, 2006: 129).

6.4.3.1. İşe Adanmışlık Değişkenine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi

İşe adanmışlık ölçeğinde toplam 9 ifade yer almaktadır. Yapılan faktör analizi sonucunda, Barlett Testi sonucu 1126,195 ve p anlamlılık değeri 0,001 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 14). Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0,907'dir. Elde edilen değerler, veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu işaret etmektedir. Faktör yapısını belirlemek ve anlamlı yorumlanabilir faktörler elde etmek amacı ile temel bileşenler analizi ve varimaks rotasyonu teknikleri kullanılmış, özdeğer istatistiği 1'den büyük olan veriler dikkate alınmıştır. Değişkenlerden “çalışırken kendimden geçerim” ifadesinin varyans (communality) değeri 0,50 nin altındadır. Bu faktör yükü Norman ve Streiner (1994) formülü ile tekrar hesaplanmış ve yeterli yüke sahip olduğu saptanmıştır.

Tablo 14: İşe Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

	<i>Faktör Değeri</i>	<i>Özdeğer</i>	<i>Açıklanan Varyans</i>
Faktör: İşe Adanmışlık		5,240	58,218
İşimle ilgili konularda çok hevesliyimdir	0,873		
İşim bana ilham verir	0,838		
İşteyken kendimi dinç hissedirim	0,825		
Çalışırken kendimi enerjik hissedirim	0,800		
Sabahları kalktığımda işe isteyerek giderim	0,781		
Çalışırken kendimi işime veririm	0,774		
İşimle gurur duyarım	0,760		
Yoğun olarak çalışırken kendimi mutlu hissedirim	0,713		
Çalışırken kendimden geçerim	0,400		
Faktör Çıkarma Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi, Döndürme Yöntemi, Varimax Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: %0,907 (p<0,001) Bartlett Küresellik testi için χ^2 : 1126,195 Açıklanan Toplam Varyans: 58,218 Ölçeğin Tamamı İçin Güvenilirlik Katsayısı: 0,899			

Veri setine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 14’te verilmektedir. Tablo incelendiğinde, veri setinin tek boyut altında oluştuğu görülmektedir. İşe adanmışlık ölçeği toplam varyansın %58,218’ini açıklamaktadır.

6.4.3.2. İş Kontrol Odağı Değişkenine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi

İş kontrol ölçeğinde toplam sekiz ifade yer almaktadır. Yapılan faktör analizi sonucunda, Barlett Testi sonucu 576,077 ve p anlamlılık değeri 0,001 olarak gerçekleşmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem değeri 0,662’dir (Tablo 15).

Tablo 15: İş Kontrol Odağı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

	<i>Faktör Değeri</i>	<i>Özdeğer</i>	<i>Açıklanan Varyans</i>
Faktör 1 İç İş Kontrol Odağı		2,601	32,512
İşimi iyi yaparsam terfi alırım.	0,856		
Nasıl bir iş istediğimi biliyorsam, o işi bulabilirim.	0,779		
İşimi iyi yaparsam ödüllendirilirim.	0,732		
Çoğu işte, inanarak başlarsam, başarılı olurum.	0,571		
Faktör 2 Dış İş Kontrol Odağı		2,235	27,937
Terfi almam genellikle şansa bağlıdır.	0,861		
Çalışkan olsam da, fark edilmem şansa bağlıdır.	0,811		
Çok ya da az para kazanmam şansa bağlıdır.	0,769		
Şanslıysam, istediğim işte çalışabilirim.	0,762		
Faktör Çıkarma Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi, Döndürme Yöntemi, Varimax Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: %0,662 (p<0,001) Bartlett Küresellik testi için χ^2 : 576,077 Açıklanan Toplam Varyans: 60,450 Ölçeğin Tamamı İçin Güvenilirlik Katsayısı: 0,739			

Elde edilen değerler, veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu işaret etmektedir. Faktör yapısını belirlemek ve anlamlı yorumlanabilir faktörler elde etmek amacı ile temel bileşenler analizi ve varimaks rotasyonu teknikleri kullanılmıştır. Tablo 15’deki veri setine ilişkin faktör analizi sonuçları incelendiğinde, veri setinin iki boyut altında olduğu görülmektedir. Birinci faktör orijinal ölçekte toplamda var olduğu gibi iç iş kontrol odağı olarak isimlendirilmiştir. Bu faktörün öz değeri 2,601’dir ve toplam varyansın %32,51’ini açıklamaktadır. İç iş kontrol odağının parça güvenilirliği 0,753’dür. İkinci faktör yazınla paralel olarak dış iş kontrol odağı olarak adlandırılmıştır. Bu faktörün öz değeri 2,235 olup toplam varyansın %27,937’sini açıklamaktadır. Bu faktörün parça güvenilirliği ise 0,818’dir.

Bu sonuçlar Şanlıöz Özgen ve diğerleri (2014) tarafından yapılan çalışmanın bulgularını desteklemektedir.

6.4.3.3. Tutku Değişkenine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi

Tutku ölçeğinde toplam altı ifade yer almaktadır. Yapılan faktör analizi sonucunda, Barlett Testi sonucu 427,067 ve p anlamlılık değeri 0,001 olarak gerçekleşmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem değeri 0,663'tür. Elde edilen değerler, veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu işaret etmektedir. Faktör yapısını belirlemek ve anlamlı yorumlanabilir faktörler elde etmek amacı ile temel bileşenler analizi ve varimaks rotasyonu teknikleri kullanılmış, özdeğer istatistiği 1'den büyük olan veriler dikkate alınmıştır.

Tablo 16: Tutku Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

	<i>Faktör Değeri</i>	<i>Özdeğer</i>	<i>Açıklanan Varyans</i>
Faktör 1 Uyumlu Tutku		2,159	35,982
İşim hayatımdaki diğer faaliyetlerle uyumludur	0,895		
İşimle uyum içindeyim.	0,751		
İşimle hayatım çok iyi entegre olmuştur.	0,647		
Faktör 2 Takıntılı Tutku		1.907	31.787
İşim hayatımı kontrol eder.	0,813		
Elimden gelse hep çalışırım.	0,811		
İşime takıntılıyım.	0,729		
Faktör Çıkarma Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi, Döndürme Yöntemi, Varimax Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: %0,663 ($p<0,001$) Bartlett Küresellik testi için x^2 : 427,067 Açıklanan Toplam Varyans: 67,769 Ölçeğin Tamamı İçin Güvenilirlik Katsayısı: 0,734			

Veri setine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 16'da verilmektedir. Tablo incelendiğinde, veri setinin iki boyut altında oluştuğu görülmektedir. Birinci faktör,

orijinal ölçekte olduğu gibi uyumlu tutku olarak isimlendirilmiştir. Uyumlu tutkunun faktör öz değeri 2,159 tır ve toplam varyansın %35,982'sini açıklamaktadır. Uyumlu tutkunun parça güvenilirliği 0,794'dür. İkinci faktör olan takıntılı tutkunun öz değeri 1,907'dir ve toplam varyansın %31,787'sini açıklamaktadır. Bu Faktörün parça güvenilirliği ise 0,706'dır.

6.4.3.4. Asalaklık Değişkenine Yönelik Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ankette yer alan Asalaklık ölçeğinde toplam 20 ifade yer almaktadır. Açıklayıcı faktör analizi yapmadan önce ölçeğin kaç boyuttan oluştuğunu belirlemek için veri setine Horn'un (1965) paralel analizi ve Velicer'in (1976) minimum ortalama kısmi testi uygulanmıştır. Yapılan her iki analiz sonucu ölçeğin iki boyuttan oluştuğu görülmüştür. Barlett Testi sonucu 2178,828 ve p anlamlılık değeri 0,001 olarak gerçekleşmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem değeri 0,942'dir. Elde edilen değerler, veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu işaret etmektedir. Faktör yapısını belirlemek ve anlamlı yorumlanabilir faktörler elde etmek amacı ile maximum likelihood ve promax rotasyonu kullanılmıştır. Analiz sonucunda her iki boyuttan 3'er ifade çıkarılmıştır.

Veri setine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 17'de verilmektedir. Tablo incelendiğinde, veri setinin iki boyut altında oluştuğu görülmektedir. Birinci faktör, Çevreye dönük olarak isimlendirilmiştir. Bu faktörün öz değeri 7,966'dır ve toplam varyansın %56,900'ünü açıklamaktadır, parça güvenilirliği 0,872'dür. İkinci faktör Kendine dönük olarak adlandırılmıştır. Bu faktörün öz değeri 1,013'tür ve toplam varyansın %7,238'ini açıklamaktadır. Bu faktörün parça güvenilirliği ise 0,959'dur.

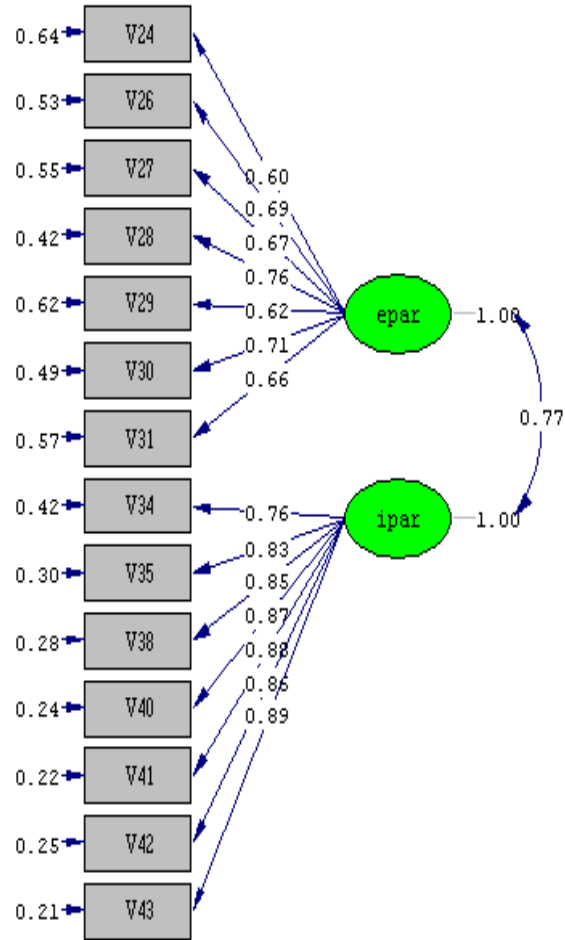
Tablo 17: Asalaklık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

		<i>Faktör Değeri</i>	<i>Özdeğer</i>	<i>Açıklanan Varyans</i>
Faktör 1 Çevreye Dönük			7,966	56,900
Arkadaşlarım	Mesai saatlerinde özel işlerine zaman ayırabilir.	0,790		
	Zor işleri arkadaşlarına yönlendirebilir.	0,685		
	İş başvurularında yakın ilişkilerine güvenebilir.	0,665		
	Terfi eden bireylerle daha yakın olmaya çalışır.	0,650		
	Amirlerinin zaaflarından yararlanabilir.	0,591		
	Terfi almak için her yolu deneyebilir.	0,531		
	Eşini dostunu işe alır.	0,490		
Faktör 2 Kendine Dönük			1,013	7,238
Arkadaşlarım	Becerilerini abartarak aktarır.	1,001		
	Basit bir iş olsa bile başkalarına abartarak anlatabilir.	0,957		
	Amirlerine yaptığı şeyleri daha büyük gösterir.	0,875		
	Rutin bir işi bile gerekirse, övünerek aktarabilir.	0,846		
	İş yapmasa da yapmış gibi görünür.	0,827		
	Arkadaşlarının fikirlerini beğenirse kendine mal edebilir.	0,795		
	Eleştirildiğinde üste çıkmak için çabalar.	0,430		
Faktör Çıkarma Yöntemi: Maximum Likelihood, Döndürme Yöntemi, Promax Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: %0,942 (p<0,001) Bartlett Küresellik testi için χ^2: 2178,828 Açıklanan Toplam Varyans: 64,138 Ölçeğin Tamamı İçin Güvenilirlik Katsayısı: 0,947				

Oluşturulan ölçeğe ilişkin doğrulayıcı faktör analizi standardize değerleri Şekil 5’de yer almaktadır. Şekil 5’de görüldüğü üzere standardize değerlerin 1’in üzerinde olmaması ve t değerlerinin ise en az 1,96 (0,05 düzeyinde) olması gerekmektedir (Şimşek, 2007: 86). T ve standardize değerler geliştirilen ölçeğe ilişkin ölçme modeli kabul edilebilir düzeydedir.

Ölçme modeline ait uyum iyiliği endeksleri incelendiğinde serbestlik derecesinin 76, χ^2 nin de 193,76 olduğu görülmektedir. Normalleştirilmiş χ^2 değeri ise (χ^2/df) 2,54'tür. Bu değerin 2,5 civarında çıkması küçük örnekleme mükemmel uyumu temsil etmektedir (Kline, 2005).

Şekil 5: Asalaklık Ölçeğine İlişkin Şema ve Standardize Çözümleme Değerleri



Chi-Square=193.76, df=76, P-value=0.00000, RMSEA=0.080

RMSEA'nın %5'in altında çıkması ise ölçme modelinin mükemmel uyum gösterdiğini (Brown, 2006), %10'un altında çıkması ise zayıf ancak kabul edilebilir bir model (Tabachnick ve Fidell, 2001) olarak yorumlanmasına olanak sağlamaktadır. Geliştirilen ölçeğe ilişkin ölçme modeli için RMSEA değeri 0,080 bulunmuştur. Bu değer iyi uyumu göstermektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1993). Model kabul edilebilir sınırlardadır. Diğer uyum indeksleri incelendiğinde CFI'nın

0,98 PNFI'nin 0,81 olması; SRMR' nin 0,045 olması geliştirilen ölçeğe ilişkin ölçme modelinin kabul edilebilir olmasında yeterli görülmektedir (Hair ve diğerleri, 2006, 751).

6.4.4. Modelin Tanımlanması

Araştırmada işe adanmışlık, iş kontrol odağı, tutku ve asalaklık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik model oluşturma amaçlanmıştır. Bu doğrultuda değişkenler arasında yapısal eşitlik modellemesi yöntemi ile uygulama yapılmıştır. Modelleme bakımından YEM temelde üç gruba ayrılmaktadır (Hair ve diğerleri, 2006: 732-733; Jöreskog ve Sörbom, 1993):

1. *Doğrulayıcı Modelleme Stratejisi*: Burada araştırmacı tam olarak belirlenmiş modelin veri tarafından doğrulanıp doğrulanmadığını test etmektir. Araştırmacı kuramın veriler tarafından desteklenip desteklenmediğini saptamış olmaktadır. Bu tür modellere “tam anlamıyla doğrulayıcı” de denilmektedir.

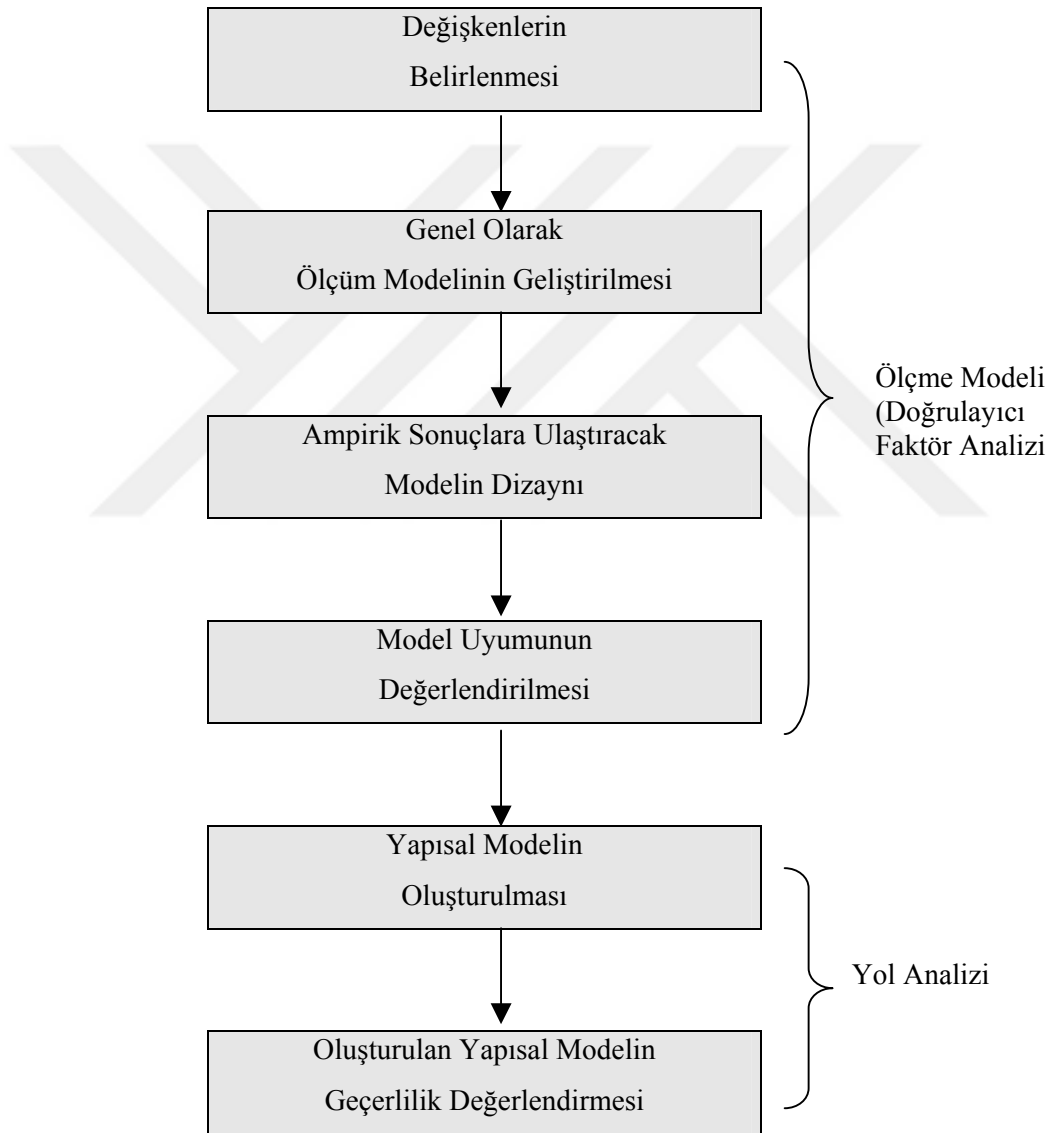
2. *Alternatif Modeller Stratejisi*: Araştırmacı bu modeli kullandığında çalışmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkileri açıklamak için alternatif modeller arasından hangisinin veri tarafından daha fazla desteklendiğini belirlemektedir.

3. *Model Geliştirme Stratejisi*: Bu tür modellemelerde değişkenler arasındaki ilişkileri en iyi açıkladığı düşünülen model test edilir ve analiz bulguları yardımıyla model iyileştirilir.

YEM oluşturma sürecinde, öncelikle kuram ve önceki araştırmalar temel alınır. Sonrasında seçilen örneklem ve bu örnekleme ilişkin ölçümler yapılır. Modele ilişkin parametrelerin tahminlemesine geçilir. Önce ölçme modelleri test edilir, ardından yapısal ya da tam model denenir. Modelin iyilik durumu değerlendirilerek, gerekmesi durumunda modifiye edilir. Bu aşama döngüseldir, yeterli uyum bulununcaya kadar geliştirilir (Şekil 6).

Yapısal eşitlik modellemesinde değişkenler gözlenen ve gizil değişkenler olmak üzere iki gruba ayrılır. Gözlenen değişkenler, doğrudan ölçülebilen değişkenlerdir. Gizil değişkenler ise birden fazla gözlenen değişkeni etkileyen ve bu gözlenen değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan gözlenemeyen değişkendir (Hair ve diğerleri, 2006: 712). Bu değişkenler doğrudan ölçülemezler.

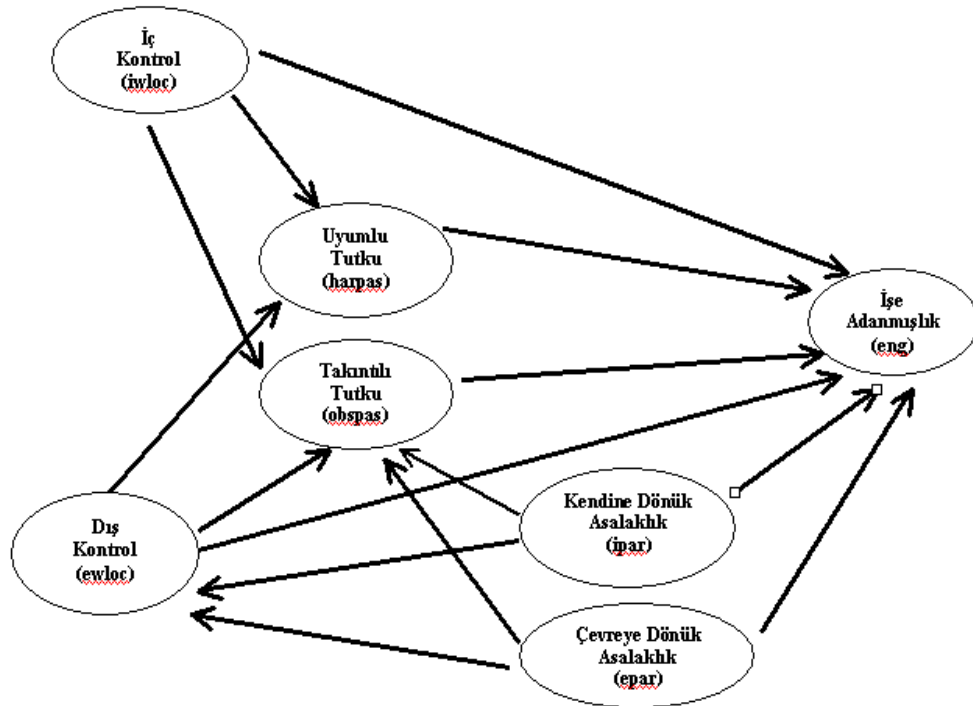
Şekil 6: Yapısal Eşitlik Modeli Oluşturulma Süreci



Kaynak: Hair ve diğerleri, 2006: 759.

Modelleme çalışmasında gözlenen değişkenler kare ya da dikdörtgen (dörtgen), gizil değişkenler ise daire biçimiyle gösterilir. Çalışmada gizil değişkenler çevreye dönük ve kendine dönük asallık, iç kontrol ve dış kontrol, takıntılı ve uyumlu tutku ve işe adanmışlıktır. Şekil 8’de gizil değişkenlerden oluşan yapısal bir model yer almaktadır. Nedensel ilişkiler modelde tek yönlü oklarla ifade edilmekte ve oklar tek yönlü doğrusal ilişkiyi belirtmektedir. Her ok yordayıcı değişken ile yordanan değişken arasındaki ilişkiyi ve regresyon katsayılarına denk gelecek bir hipotezi ifade etmektedir. Sayılan değişkenlerin her biri ölçüm modelini oluşturmaktadır. Ölçüm modeli doğrulayıcı faktör analizi ile yapılacaktır. Çevreye ve kendine dönük asallık ile birlikte iç iş kontrol dışsal değişkenlerdir. Dış kontrol, takıntılı ve uyumlu tutku ve işe adanmışlık ise içsel değişkenleri oluşturmaktadır.

Şekil 7: Kurama Dayalı Çalışma Modeli Önerisi



Şekil 7’de önerilen model görülmektedir. Modelde yapılar ve varsayılan ilişkiler yer almaktadır. Bu model çerçevesinde, asallık (çevreye dönük, kendine dönük), işe

adlanmışlığa olan etkisi, iş kontrol odağı (dış iş kontrol odağı) ve tutku (takıntılı tutku) aracı değişkenleri ile test edilecektir.

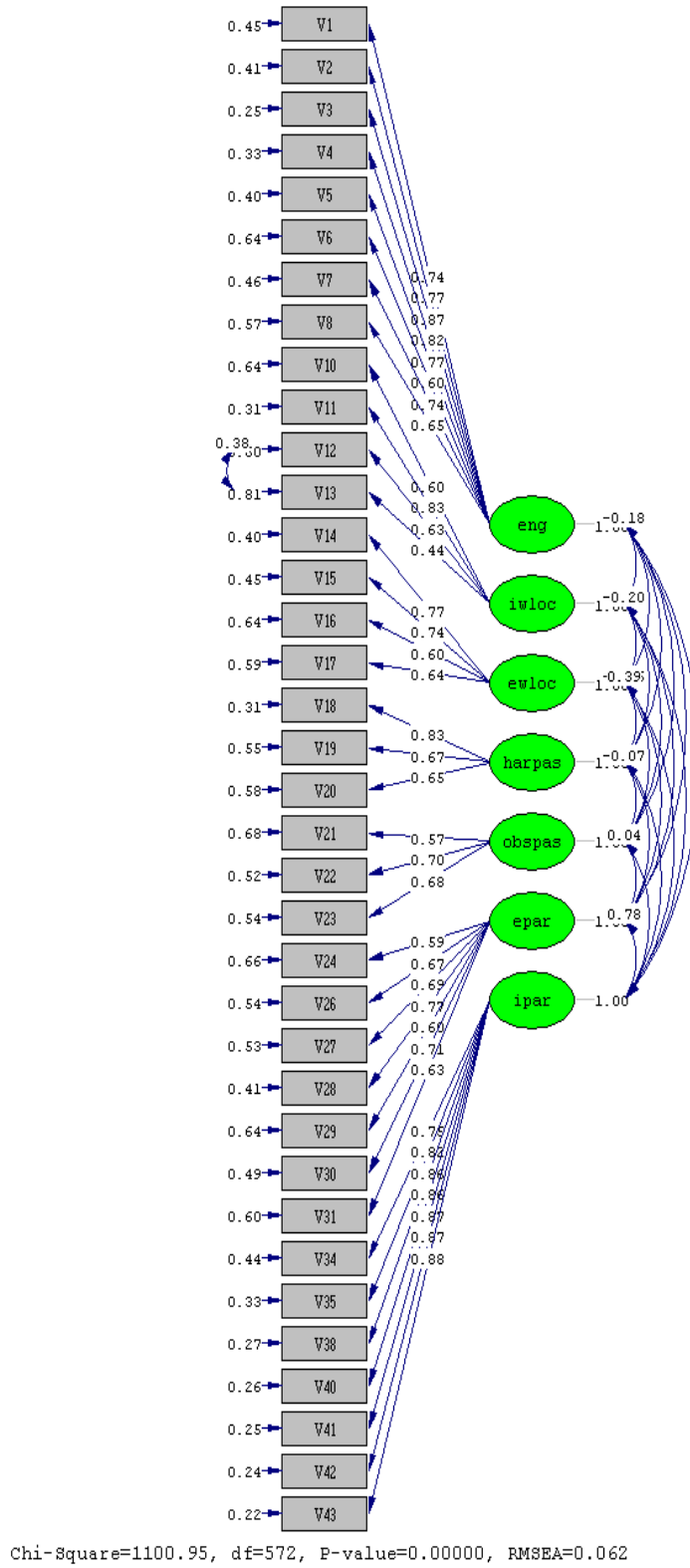
Diğer taraftan model teorik olarak tanımlandıktan sonra, modelin tanımlanmış (identified) bir model olup olmadığı belirlenmektedir. Bunu belirlemek için serbestlik derecesi (degree of freedom) kavramından hareket edilmektedir. Geleneksel çalışmalarda serbestlik derecesi örneklem büyüklüğü ile ilgili bir değeri gösterirken, YEM’de model tarafından belirtilmiş olan doğrusal ilişkilerin sayısı aracılığıyla tanımlanan bir değeri göstermektedir (Şimşek, 2007: 28). Model tanımlama veriler tarafından sağlanan bilginin parametreleri tahminleme için yeterli olma miktarıdır. Eğer bir modelde eksik tanımlama söz konusu ise, modelde yer alan parametreleri tahmin etmek mümkün olmamaktadır.

6.4.5. Önerilen Modele İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi (Ölçme Modeli)

Doğrulamalı faktör analizi, kuramı test etmek için araştırmanın ileri evresinde kullanılan oldukça gelişmiş bir araştırma yöntemidir. Analizde araştırmacı dayandığı kuram çerçevesinde hangi gözlenen değişkenin, hangi gizil değişken altında olduğunu öncelikle belirler ve analizi bu doğrultuda gerçekleştirir (Çokluk ve diğerleri, 2012: 284). Şekil 8’de araştırmanın doğrulamalı faktör analizi yer almaktadır. Şekildeki tek yönlü okların her biri yolu (path) ifade etmektedir. Her bir yolun anlamlı olup olmadığı t değerlerinin hesaplanmasıyla belirlenmektedir. T değerinin 0,05 düzeyinde anlamlı olup olmadığını gösteren kritik değer 1,96’dır. Diğer taraftan anlamlılık düzeyi 0,01 olarak kabul ediliyorsa, kritik değer 2,576 olarak kabul edilmektedir (Şimşek, 2007: 86). Her bir gözlenen değişkende gizil değişken tarafından açıklanamayan varyans ya da hata oranı da paylaşılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesinin avantajlarından biri de yapılardaki hataların ortadan kaldırılmasına olanak tanımasıdır (Şimşek, 2007: 9).

Tablo 18’de görüldüğü üzere işe adlanmışlık (eng) değişkeni 8 ifade ile açıklanmakta, iç iş kontrol değişkeni (iwloc) 4 ve dış iş kontrol değişkeni (ewloc) de 4 ifade ile açıklanmaktadır. Uyumlu tutku (harpas) ve takıntılı tutku (obspas) değişkenleri de yine 3’er ifade ile açıklanmaktadır. Çevreye dönük asalaklık (epar) ve kendine dönük asalaklık (ipar) ta 7’şer ifade ile açıklanmaktadır.

Şekil 8: Ölçme Modeline İlişkin Şema ve Standardize Çözümleme Değerleri



Çalışmada gizil değişkenlerden gözlenen değişkenlere yol çizilmiştir. Şekil 8’de yollar üzerinde değişkenleri açıklayan ifadelerle ait faktör yükleri yer almaktadır. Modelin kabul edilebilirlik düzeyini iyileştirmek için (açıklayıcı faktör analizinden farklı olarak) doğrulayıcı faktör analizinde yalnızca işe adanmışlık dokuz yerine sekiz ifadeyle ölçülmüştür. Değişkenlerden “çalışırken kendimden geçerim” ifadesinin varyans (communality) değeri 0,50 nin altında bulunduğu için bu ifade analizden çıkarılmıştır.

Tablo 18: Ölçme Modeline İlişkin Bulunan DFA Değerleri

Gizil ve Gözlenen Değişkenler	Standardiz Değerler	Standart Hatalar	t Değerleri	R^2
İşe Adanmışlık (Eng)				
Çalışırken kendimi enerjik hissederim	0,75	0,07	13,06	0,55
İsteyken kendimi dinç hissederim	0,77	0,07	13,74	0,59
İşimle ilgili konularda çok hevesliyimdir	0,87	0,06	16,56	0,75
İşim bana ilham verir	0,82	0,08	15,17	0,67
Sabahları kalktığımda işe isteyerek giderim	0,77	0,09	13,91	0,60
Yoğun olarak çalışırken kendimi mutlu hissederim	0,60	0,08	9,99	0,36
İşimle gurur duyarım	0,74	0,08	13,00	0,54
Çalışırken kendimi işime veririm	0,65	0,07	11,10	0,43
İç İş Kontrol Odağı (iwloc)				
Çoğu işte, inanarak başlarsam, başarılı olurum.	0,60	0,07	9,18	0,36
Nasıl bir iş istediğimi biliyorsam, o işi bulabilirim.	0,83	0,09	13,13	0,69
İşimi iyi yaparsam terfi alırım.	0,63	0,11	9,66	0,40
İşimi iyi yaparsam ödüllendirilirim.	0,44	0,13	6,34	0,19
Dış İş Kontrol Odağı (ewloc)				
Terfi almam genellikle şansa bağlıdır.	0,77	0,13	12,75	0,60
Çalışkan olsam da, fark edilmem şansa bağlıdır.	0,74	0,13	12,14	0,55
Şanslıysam, istediğim işte çalışabilirim.	0,60	0,14	9,36	0,36
Çok ya da az para kazanmam şansa bağlıdır.	0,64	0,13	10,08	0,41
Uyumlu Tutku (harpas)				
İşimle uyum içindeyim.	0,83	0,08	14,11	0,69
İşim hayatımdaki diğer faaliyetlerle uyumludur	0,67	0,11	10,77	0,45
İşimle hayatım çok iyi entegre olmuştur.	0,65	0,11	10,31	0,42

Gizil ve Gözlenen Değişkenler	Standardiz Değerler	Standart Hatalar	t Değerleri	R^2
Takıntılı Tutku (obspas)				
İşime takıntılıyım.	0,57	0,12	8,07	0,32
Elimden gelse hep çalışırım.	0,70	0,13	9,97	0,48
İşim hayatımı kontrol eder.	0,68	0,14	9,77	0,46
Çevreye Dönük Asalaklık (epar)				
Terfi eden bireylerle daha yakın olmaya çalışır.	0,59	0,11	9,43	0,34
Mesai saatlerinde özel işlerine zaman ayırabilir.	0,67	0,09	11,29	0,46
Zor işleri arkadaşlarına yönlendirebilir.	0,69	0,10	11,57	0,47
Amirlerinin zaafılarından yararlanabilir.	0,77	0,10	13,48	0,59
İş başvurularında yakın ilişkilerine güvenebilir.	0,60	0,11	9,65	0,36
Terfi almak için her yolu deneyebilir.	0,71	0,11	12,10	0,51
Eşini dostunu işe alır.	0,63	0,11	10,37	0,40
Kendine Dönük Asalaklık (ipar)				
Eleştirildiğinde üste çıkmak için çabalar.	0,75	0,10	13,41	0,56
Arkadaşlarının fikirlerini beğenirse kendine mal edebilir.	0,82	0,09	15,35	0,67
İş yapmasa da yapmış gibi görünür.	0,86	0,09	16,42	0,73
Amirlerine yaptığı şeyleri daha büyük gösterir.	0,86	0,10	16,51	0,74
Rutin bir işi bile gerekirse, övünerek aktarabilir.	0,87	0,09	16,72	0,75
Basit bir iş olsa bile başkalarına abartarak anlatabilir.	0,87	0,09	16,90	0,76
Becerilerini abartarak aktarır.	0,88	0,09	17,29	0,78

Elde edilen ölçüm modeli Şekil 9 ve elde edilen değerler Tablo 18’de yer almaktadır. Şekil 9’de görülen x^2 değeri modelin elde edilmiş tüm verilerinin uygunluğu içi kullanılmaktadır. Bulunan x^2 değeri gözlenen ve tahminlenmiş kovaryans matrisi arasındaki farkı açıklamaktadır. Diğer bir ifadeyle x^2 kovaryans matrisleri arasındaki farkı değerlendirme aracıdır (Hair ve diğerleri, 2006: 745).

Hoyle’a (1995) göre eğer veri ile model arasında uyum mükemmel ise elde edilen değerin 0’a yakın, anlamlılık değerinin de manidar olmaması gerekmektedir. Çalışmada p değeri anlamlı bulunmuştur. Ancak Hair ve diğerleri (2006) örneklem sayısının 250’nin altında ve gözlenen değişken sayısının 30’dan büyük olması durumunda anlamlı p değerlerinin beklenebileceğini ifade etmektedir (Hair ve diğerleri, 2006: 753). Serbestlik derecesi ise, x^2 ile veri matrisinde yer alan değer ile araştırmacının elde etmek istediği değer arasındaki farkı göstermektedir. x^2 değerinin

serbestlik derecesine oranı 2'nin altında ise, bu mükemmel uyumun göstergesi olarak kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2001). Çalışmada bulunan değer; 1,92 olup mükemmel uyumu göstermektedir.

Tablo 18'de de standardize değerler, standart hatalar, *t* değerleri ve açıklanan varyans (R^2) değerleri görülmektedir. Standardize değerlerin 1'in üzerinde olmaması ve *t* değerleri ise en az 1,96 (0,05 düzeyinde) olması gerekmektedir (Şimşek, 2007: 86). En düşük *t* değeri ele alınan modelde 6.34'tür. Örneklem sayısının 250'nin altında olduğu araştırmalarda CFI değerinin 0,92'nin üzerinde ve SRMR değerininin 0,90'nın altında olması koşuluyla RMSEA değerinin 0,08'in altında bulunması modelin uyumlu olduğunu göstermektedir (Hair ve diğerleri, 2006: 752-753). Tablo 19'da uyum indeks değerleri ve kabul edilebilir sınırları yer almaktadır.

Tablo 19: Ölçme Modeline İlişkin Uyum İndeksi Değerleri

Uyum İndeksi Ölçütü	Uyum İndeks Değeri	Standart Değerler
RMSEA- Root Mean Square Error of Approx.	0,06	$\leq 0,05 - 0,10$
NFI- Normed Fit Endeks	0,91	$\geq 0,90$
NNFI- Non-normed Fit Index	0,95	$\geq 0,95$
CFI- Comparative Fit Index	0,95	$\geq 0,90$ iyi $\geq 0,95$ mükemmel
SRMR Standard Root Mean Square Residual	0,06	$\leq 0,05$ mükemmel $\leq 0,08$ iyi uyum $\leq 0,10$ vasat uyum
GFI- Goodness of Fit Index	0,80	$\geq 0,95$ mükemmel $\geq 0,90$ iyi
AGFI- Adjusted Goodness of Fit Index	0,76	$\geq 0,90$ iyi

Kaynak: Brown, 2006; Tabachnick ve Fidell, 2001; Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2005; Schumacker ve Lomax, 1996; Hooper ve diğerleri, 2008.

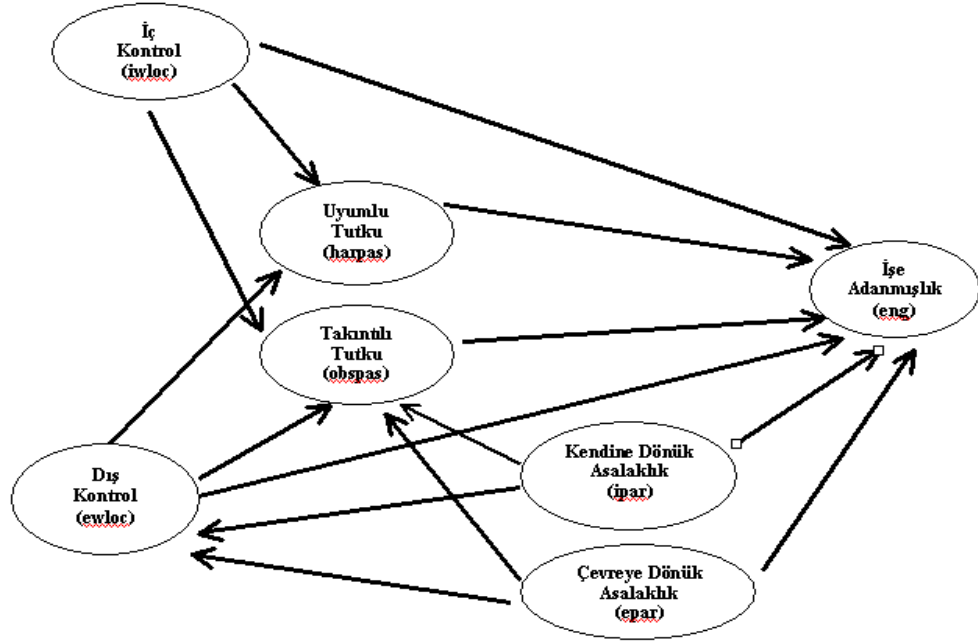
Bu doğrultuda çalışmada elde edilen değerlerin kabul edilebilir sınırlarda olması, ölçme modelinin doğrulandığını göstermektedir. Çalışmaya yapısal model ile devam edilecektir.

6.4.6. Yapısal Model

Çalışmanın bu aşamasında yapılar arasındaki bağımlılık ilişkisi araştırılacaktır. Kurama dayalı olarak oluşturulmuş her bir hipotez test edilmesi gereken belirli bir ilişkiyi göstermektedir. Modelde başka değişkenler tarafından yordanmayan üç dışsal değişken bulunmaktadır. Bunlar; çevreye ve kendine dönük asallık ve iç iş kontrol odağıdır. Diğer bir ifadeyle modelde bu değişkenleri açıklayan hipotez ve modelin gösterildiği şekilde bu değişkenlere yönelik yol (tek yönlü ok) bulunmamaktadır. Geriye kalan tüm değişkenler içsel olarak kabul edilmektedir. İçsel yapı kapsamındaki ilişkiler modeldeki bir başka yapının etkisi doğrultusunda hipotezleştirilmiştir.

Bu çalışmada üç dışsalın yanısıra dört içsel değişken yer almaktadır. İçsel değişkenler; dış iş kontrol odağı, uyumlu tutku, takıntılı tutku ve işe adanmışlıktır. Çalışmada oluşturulan modeldeki aracılık etkisi, kurama dayalı yolların önceden belirlenerek test edilerek, sonrasında uyum göstermeyen yolların modelden çıkarılmasıyla en uygun modelin bulunması şeklinde analiz edilecektir. Bu şekilde yapılan analiz iç içe geçmiş modeller stratejisinin tersten uygulanmasıdır. Diğer bir ifade ile çalışmada öncelikle kısmen aracı modeli test edilecek ve sonrasında bazı yolların modelden çıkarılarak aracılardan etkisinin belirlenmesine geçilecektir.

Şekil 9: Model 1



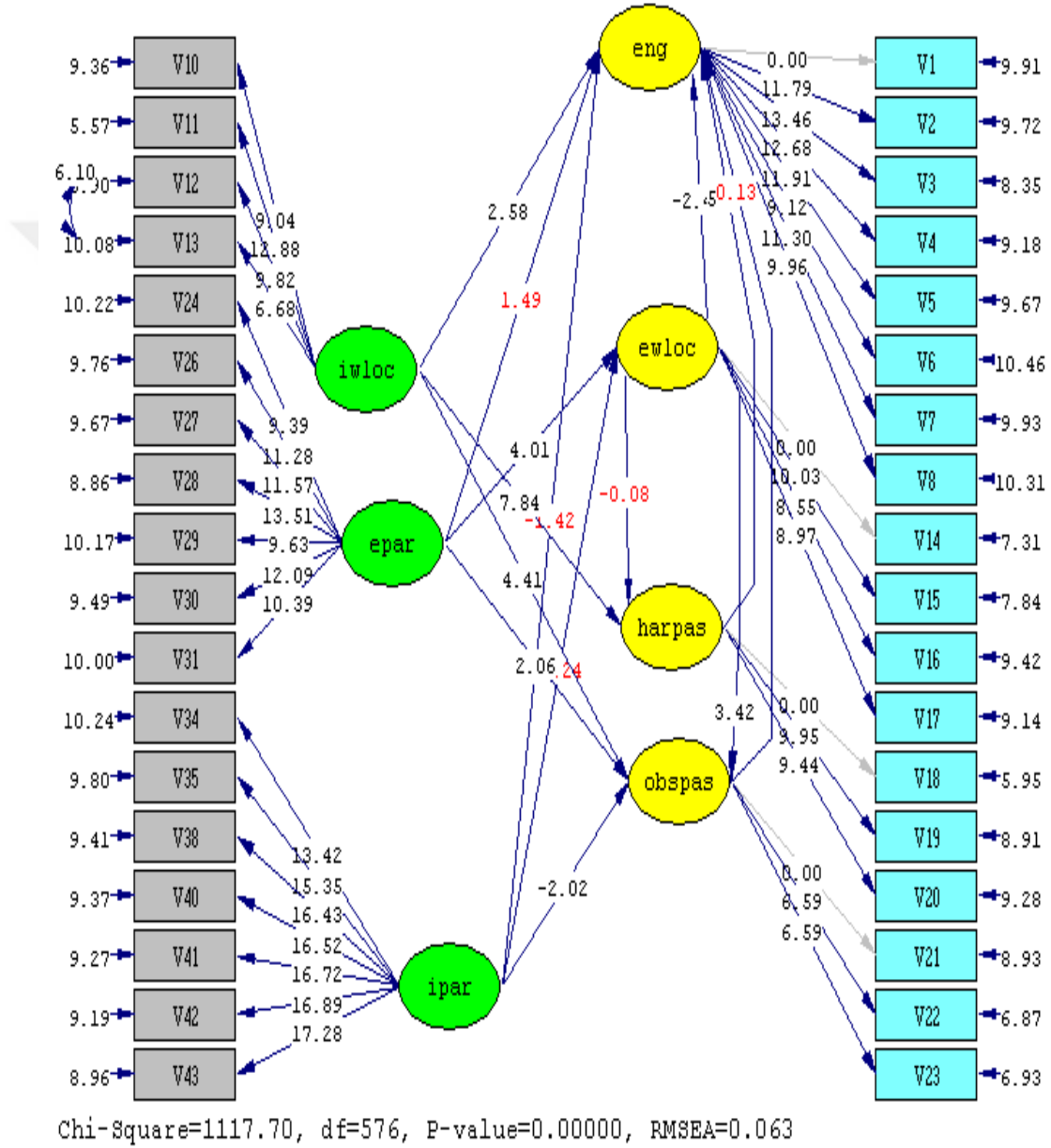
Hipotezler Şekil 9’da görülen Model 1 ile test edilmiştir. Tablo 20’de verilen modelin uyum indeksi değerleri Hair ve diğerleri (2006) ne göre asgari koşulları karşılamaktadır. Bulunan χ^2 /serbestlik değeri 1,94 olup mükemmel uyumu göstermektedir. Bu aşamada t değerleri incelendiğinde bazı yolların anlamlı olmadığı görüldüğünden modelden çıkarılması gerekmektedir.

Tablo 20: Model 1’in Uyum İndeksi Değerleri

Uyum İndeksi Ölçütü	Uyum İndeks Değeri
RMSEA- Root Mean Square Error of Approximate	0,06
NFI- Normed Fit Endeks	0,91
NNFI- Non-normed Fit Index	0,95
CFI- Comparative Fit Index	0,95
SRMR Standard Root Mean Square Residual	0,06
GFI- Goodness of Fit Index	0,79
AGFI- Adjusted Goodness of Fit Index	0,76

Lisrel programı t değerlerini yollar üzerinde otomatik olarak vermekte ve istatistiki olarak anlamsız olan yollar kırmızı renkte gösterilmektedir. Çalışma için anlamlı bulunmayan yollar Şekil 10'da gösterilmiştir.

Şekil 10: Model 1 t Değerleri



Şekil 10 incelendiğinde, kırmızı ile görülen aşağıda belirtilen yollar anlamlı olmadığı için modelden çıkarılmıştır:

- Çevreye dönük asalaklık'tan, işe adanmışlık'a
- Kendine dönük asalaklık'tan, dış iş kontrol odağı'na
- Kendine dönük asalaklık'tan, işe adanmışlık'a
- Takıntılı tutku'dan işe adanmışlık'a
- Dış iş kontrol odağı'ndan uyumlu tutku'ya olan yollardır

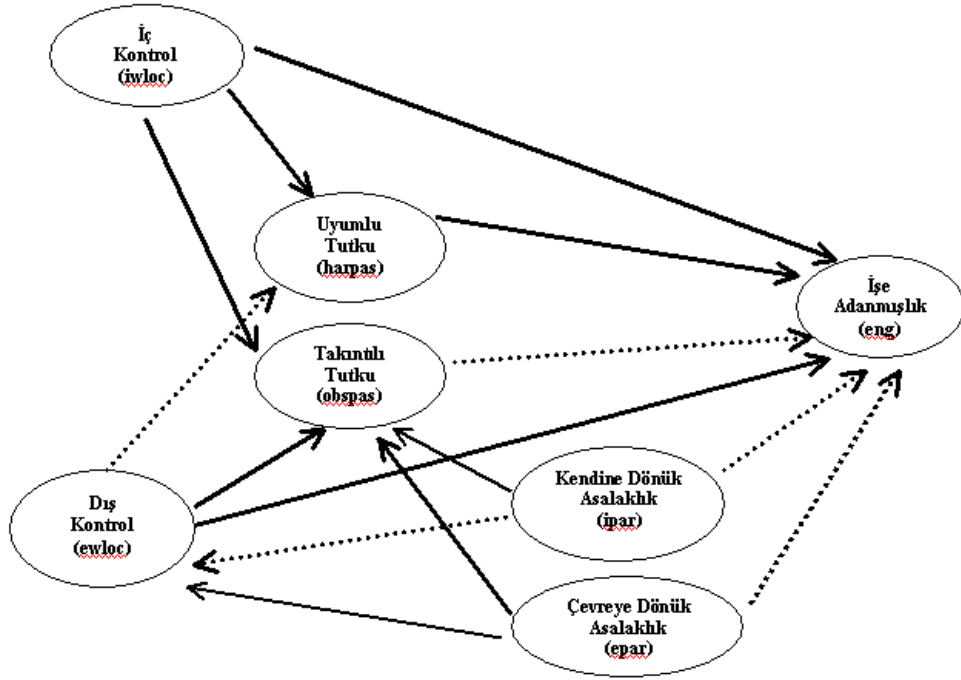
Yukarıdaki anlamlı olan ve olmayan yollar değerlendirildiğinde H_1 , H_2 , H_3 hipotezleri kabul edilmiştir. Diğer bir ifadeyle iç iş kontrol odağı ile işe adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Dış iş kontrol odağı ile işe adanmışlık arasındaki ilişki ise negatif yönlüdür. Ayrıca uyumlu tutku ile işe adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır

H_4 , H_5 ve H_6 hipotezleri reddedilmiştir. H_7 hipotezi şu şekilde değişmiştir: İç iş kontrol odağının uyumlu tutku ile arasında pozitif, takıntılı tutku ile de pozitif yönlü bir ilişki vardır. H_8 hipotezindeki Dış iş kontrol odağı ile Takıntılı tutku ile arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuşken, uyumlu tutku arasında bir ilişki bulunamamıştır. H_9 ve H_{10} hipotezleri kabul edilmiştir. Algılanan kendine dönük asalaklık ile takıntılı tutku arasında ters yönlü ilişki bulunmuştur. Algılanan çevreye dönük asalaklık ile takıntılı tutku arasında pozitif yönlü ilişki vardır. H_{11} hipotezi reddedilmiştir. H_{12} , H_{13} ve H_{17} hipotezleri desteklenmektedir.

Araştırmada, algılanan çevreye dönük asalaklık ile dış iş kontrol arasında ilişki bulunurken, çevreye dönük asalaklık ile işe adanmışlık arasındaki ilişki dış kontrol değişkeninin aracılık etkisiyle sağlandığı tespit edilmiştir. İç kontrol odağı ile işe adanmışlık arasındaki ilişki ise uyumlu tutkunun aracılık etkisiyle sağlanmaktadır

H_{14} , H_{15} ve H_{16} hipotezleri ise reddedilmiştir.

Şekil 11: Model 2



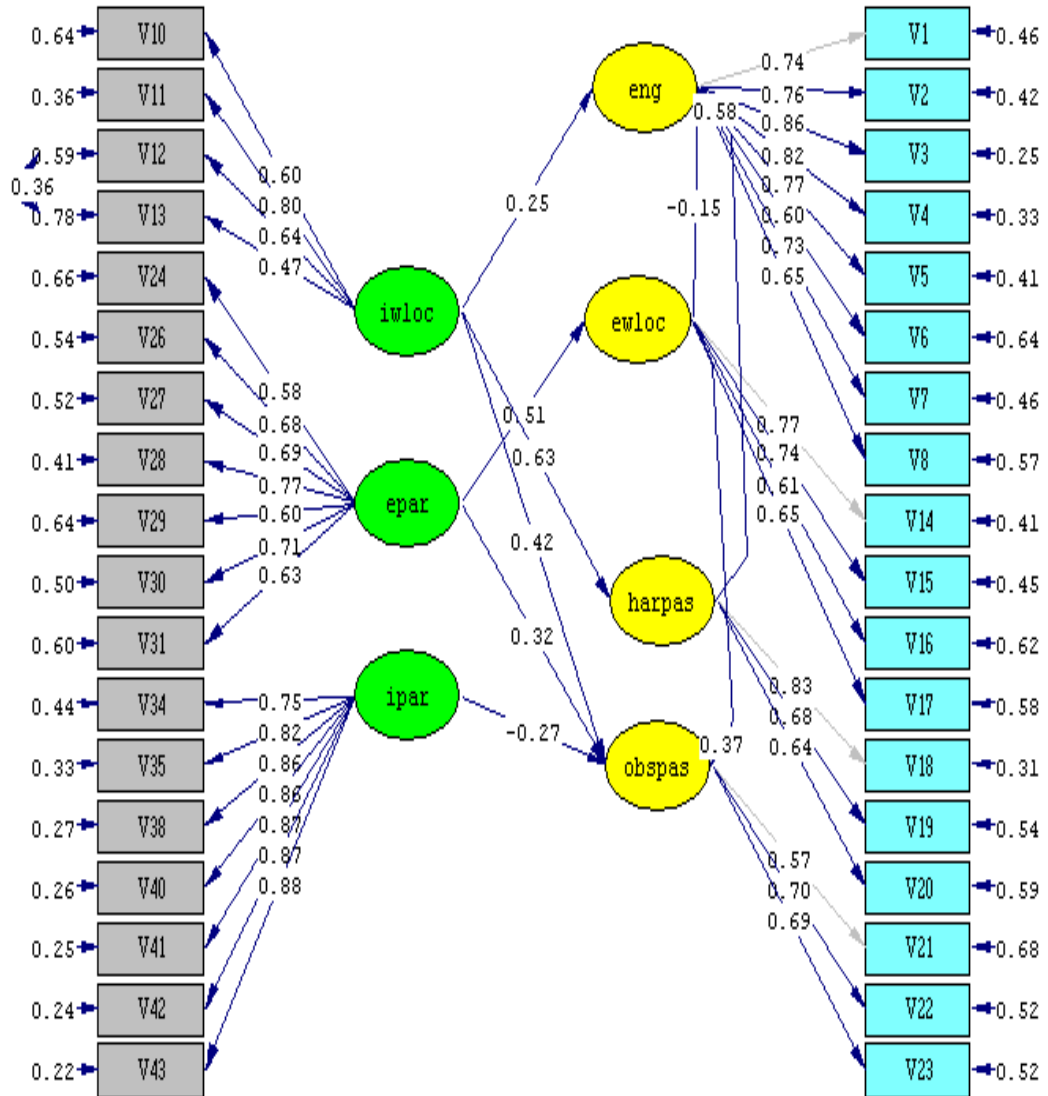
Anlamsız olan yollar çıkarıldıktan sonra elde edilen model (Şekil 11) üzerinden aracılık etkileri analiz edilecektir. Modele göre çevreye dönük asalaklığın işe adanmışlık üzerine etkisi dış iş kontrol odağı üzerinden sağlanmaktadır.

Tablo 21: Model 2'nin Uyum İndeksi Değerleri

Uyum İndeksi Ölçütü	Uyum İndeks Değeri
RMSEA- Root Mean Square Error of Approximate	0,06
NFI- Normed Fit Endeks	0,91
NNFI- Non-normed Fit Index	0,95
CFI- Comparative Fit Index	0,95
SRMR Standard Root Mean Square Residual	0,06
GFI- Goodness of Fit Index	0,79
AGFI- Adjusted Goodness of Fit Index	0,76
χ^2 farkı	3,98 ($p = 0,55$)

Tablo 21’de verilen modelin uyum indeksi değerleri Hair ve diğerleri (2006) ya göre asgari koşulları karşılamaktadır. Elde edilen yeni χ^2 değeri 1121,68 ve serbestlik derecesi 581 olarak bulunmuştur. Bulunan χ^2 /serbestlik değeri 1,93 olup mükemmel uyumu göstermektedir. Yapılan değişikliğin anlamlı olup olmadığını değerlendirmede χ^2 fark testi ile hesaplanmıştır. Bu test sonucu oluşan fark 3,98 ($p = 0,55$) dir. χ^2 fark testine göre, oluşan fark 0,05 düzeyinde anlamlı uyum bozulmasına yol açmamıştır.

Şekil 12: Model 2’nin Standardize Çözümleme Değerleri

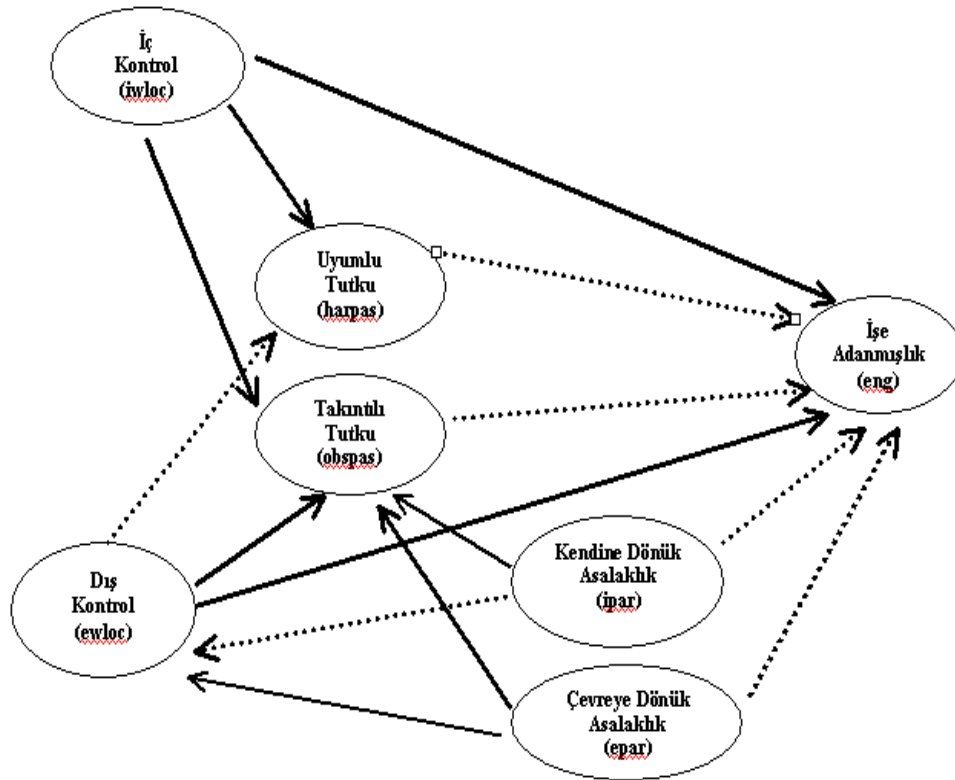


Chi-Square=1121.68, df=581, P-value=0.00000, RMSEA=0.062

Eğer iki model arasında uyum iyiliği açısından anlamlı bir farklılık oluşmuyorsa, bu durumda daha az parametreyi test eden (more parsimonious) ve dolayısıyla daha fazla serbestlik derecesine sahip olan model tercih edilmektedir (Küçükusta, 2007: 186; Şimşek, 2007: 189). Buna göre Model 2 kabul edilmektedir.

Uyumlu tutkunun işe adanmışlık üzerindeki aracılık etkisini test etmek için uyumlu tutkudan adanmışlığa olan yol silinerek bu aracılığın ortadan kaldırılması halinde bulunacak yeni değerler analiz edilecektir (Şekil 13). Bu yolun daha iyi uyum indeksleri vermesi ve daha anlamlı değişikliğe neden olması durumunda bu model kabul edilecektir.

Şekil 13: Model 3

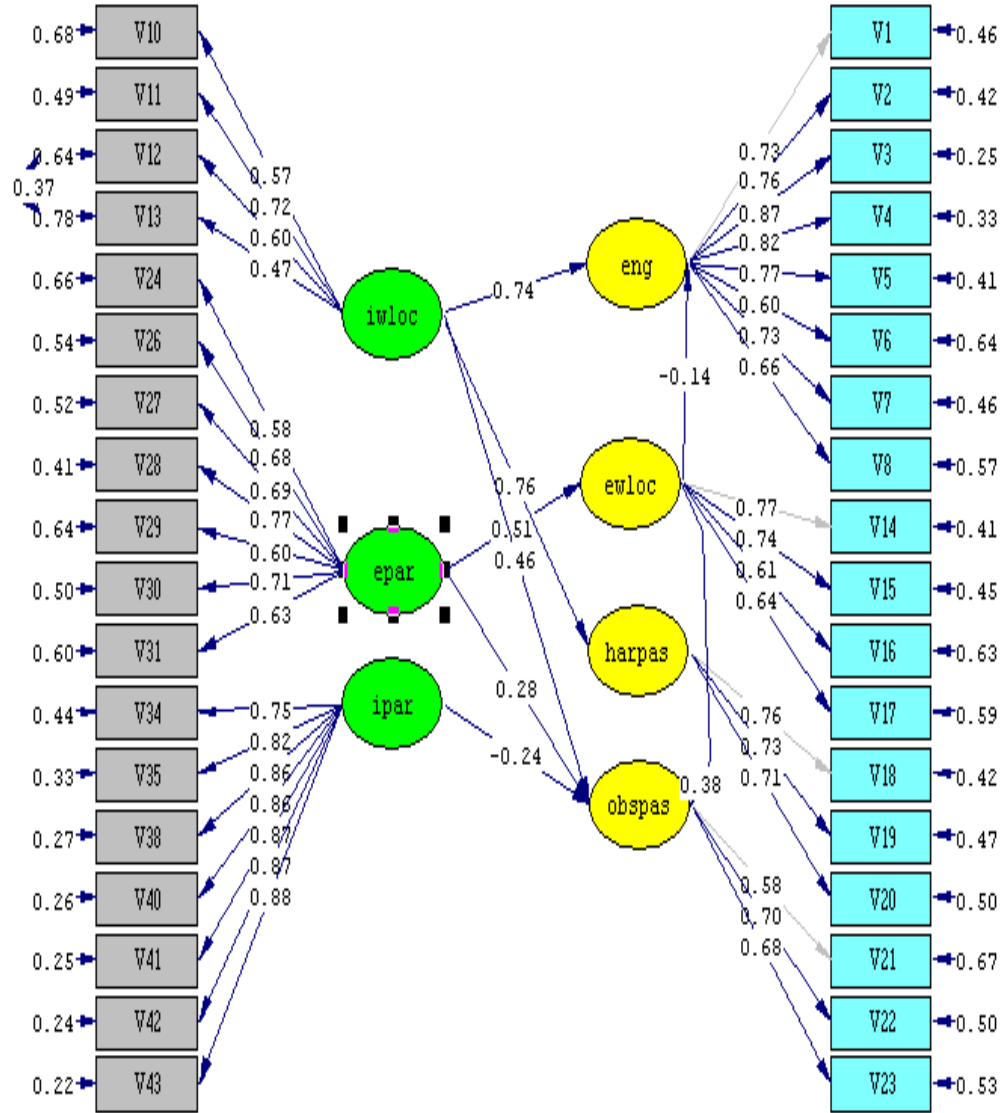


Tablo 22: Model 3'ün Uyum İndeksi Değerleri

Uyum İndeksi Ölçütü	Uyum İndeks Değeri
RMSEA- Root Mean Square Error of Approximate	0,06
NFI- Normed Fit Endeks	0,91
NNFI- Non-normed Fit Index	0,95
CFI- Comparative Fit Index	0,95
SRMR Standard Root Mean Square Residual	0,07
GFI- Goodness of Fit Index	0,79
AGFI- Adjusted Goodness of Fit Index	0,76
χ^2 farkı	38,23 ($p = 0,001$)

Yolun çıkarılmasından sonra elde edilen değerler incelendiğinde uyum iyiliği değerleri bakımından önemli bir değişikliğin olmadığı görülmektedir. Modelde elde edilen yeni χ^2 değeri 1159,91 ve serbestlik derecesi de 582 olarak gerçekleşmiştir. Bulunan χ^2 /serbestlik değeri 1,99 olup mükemmel uyumu göstermektedir. Yapılan değişikliğin anlamlı olup olmadığı aynı zamanda χ^2 fark testi ile de incelenmiştir 38,23 ($p = 0,001$). χ^2 fark testine göre, oluşan fark 0,05 düzeyinde anlamlı çıkması uyum bozulmasına yol açtığını göstermektedir. İki model arasında uyum indeksleri arasındaki fark anlamlı olduğundan uyum indeksi değerlerine göre yolun modelde kalması daha uygun olacaktır. Bu durumda kabul edilen Model 2'dir.

Şekil 14: Model 3'ün Standardize Çözümleme Değerleri



Chi-Square=1159.91, df=582, P-value=0.00000, RMSEA=0.064

Şekilde yapısal modele göre değişkenlerin işe adanmışlığı açıklama gücüne bakıldığında; iç kontrol odağının 0,25; uyumlu tutkunun 0,58; çevreye dönük asalaklığın ise dış kontrol odağı aracılığıyla (0,51) adanmışlığı -0,15 olarak açıkladığı sonucuna varılmıştır. Bu durumda kabul edilen hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

H₁ : İç iş kontrol odağı ile işe adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H₂ : Dış iş kontrol odağı ile işe adanmışlık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H₃ : Uyumlu tutku ile işe adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H₉: Algılanan kendine dönük asalaklık ile takıntılı tutku arasında ilişki vardır.

H₁₀: Algılanan çevreye dönük asalaklık ile takıntılı tutku arasında ilişki vardır.

H₁₂: Algılanan çevreye dönük asalaklık ile dış iş kontrol arasında ilişki vardır.

H₁₃: Çevreye dönük asalaklık ile işe adanmışlık arasındaki ilişki dış kontrol değişkeninin aracılık etkisiyle sağlanmaktadır.

H₁₇: İç kontrol odağı ile işe adanmışlık arasındaki ilişki uyumlu tutkunun aracılık etkisiyle sağlanmaktadır.

TARTIŞMA

Yürütülen çalışmada iş talepleri kaynakları modeli kapsamında iş arkadaşları tarafından algılanan çevreye ve kendine dönük asalaklık, iç iş ve dış iş kontrol odağı, uyumlu ve takıntılı tutku arasındaki ilişkilerin işe adanmışlığa olan etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Kurama dayalı geliştirilen yapısal model, yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir. Çalışmada yazın taraması sonucu yararlanılan ölçekler, işe adanmışlık, iş kontrol odağı ve tutkudur. Bu ölçeklerden işe adanmışlık ve iş kontrol odağı ölçekleri önceden diğer araştırmacılar tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve uygulanmıştır. Çalışmada bu ölçeklerde yer alan ifadeler dilbilgisi değişiklikleri yapılarak kullanılmıştır. Tutku ölçeğinin kısa formu turizm alanında ilk kez araştırmacı tarafından kullanılarak, geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir.

Asalaklık ölçeği ise araştırmacı tarafından çalışma kapsamında ilk kez geliştirilmiştir. Asalaklık ölçeği oluşturulma sürecinde yazın taraması yapılarak kavramsal model oluşturulmuş, odak grup görüşmesi ve alan araştırması yapılmıştır. Sonrasında asalaklık kavramı ve asalaklık kavramını oluşturan boyutlar belirlenmiştir. Geliştirilen ölçek turizm işletmesi çalışanlarına uygulanmadan önce akademisyen ve Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı öğretmenler üzerinde test edilerek geçerlilik ve güvenilirliği ölçülmüştür. Böylece son şeklini almıştır.

Yapı geçerlilikleri istatistiksel veri analizi yazılımı yardımıyla açıklayıcı faktör analizleri ile test edilmiş ve ölçeklerin tümü geçerli bulunmuştur. İşe adanmışlık ölçeği yazından farklı olarak tek boyut altında toplanmıştır. Bununla birlikte bir ifade kapsam dışında bırakılmıştır. Geçerliliği kanıtlanan ölçeklerin güvenilirlikleri istatistiksel veri analizi yazılımı ile sınanmış ve güvenilir oldukları belirlenmiştir. Çalışmada kullanılan ölçekler doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş, analiz sırasında yapısal eşitlik modellemesi sürecine uygun olarak açıklayıcı faktör analizinden farklı olarak sadece işe adanmışlık ölçeği sekiz ifade ile açıklanmıştır.

KURAMSAL ÇIKARIMLAR

Yazında asalak türden ilişkiler genel olarak bedavacılık üzerinden, kişilerin bencilliği ve bireysel çıkarlarının topluluk yararından daha önemli olmasıyla açıklanmıştır. Bununla birlikte asalaklık ile ilgili doğrudan yapılmış her hangi bir çalışma yoktur. Oysa konu evrim psikolojisi çerçevesinde dahi dolaylı olarak ele alınmaktadır. Bu çalışma öncelikle asalak türden ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir ölçeği ilk defa ortaya koymuştur. Bu ölçekten hareketle, kuramsal belirlemeler daha sağlıklı yapılabilecek ve kavramsal modeller geliştirilebilecektir. Asalak türden ilişkilerde bireyler için akılcı olan sonuca en az çabayla ulaşma düşüncesi egemendir. Bireysel çıkarları gözetmenin toplum çıkarlarının devamının sağlanmasında önemli olması, çıkarıcı bireylerin toplumlar için bir sorun oluşturmadığı biçiminde savunulabilmektedir. Örgütlerde işgörenlerin birbirini kayırması, yaptıkları işlerde sorumluluğu başkasına yüklemesi ve görev yapıyor gibi görünmesi biçimindeki davranışlar diğer çalışanlar için katlanılması zor bir durumu oluşturmaktadır. İşgörenlerin psikolojik olarak motivasyonunun düşmesi aynı zamanda fizyolojik olarak da daha fazla çalışmasıyla sonuçlanabilecek bu durum örgütler açısından sorun oluşturmaktadır. Günümüzde verimliliği artırmanın yeni yollarını arayan örgütlerde bu sorunun belirlenmesi önem taşımaktadır. Çalışma bu yönüyle asalak türden ilişkilerin saptanmasını ve bunun diğer değişkenler ile birlikte işe adanmışlık üzerindeki etkisini teorik olarak ortaya koymaktadır.

Çalışmada iş talepleri - kaynakları modeli kapsamında; işgörenlerin iş arkadaşlarına yönelik çevreye ve kendine dönük olarak kurduğu algılanan asalak türden ilişkiler iş talepleri olarak değerlendirilmiştir. İş arkadaşları arasında asalak türden ilişkileri işgörenler örgütün olumsuz bir yönü olarak algılamaktadırlar. Bu durum işgörenlerin belirli fizyolojik ve psikolojik maliyetlerle karşı karşıya kalmasına yol açmaktadır. Asalak türden ilişkiler arttıkça iş kaynaklarına olan gereksinim artmaktadır.

İç iş kontrol odaklı ve işine uyumlu tutku ile bağlı işgörenler asalak türden ilişkileri daha iyi yönetebilir, iş hedeflerine ulaşabilir ve sonrasında performanslarını yükseltecek güdüleyici bir süreci başlatabilir. Yazında iç iş kontrol odağına sahip kişilerin işin talep ettiği olumsuz etkilerini azaltabilecek daha güçlü iş kaynaklarına

sahip olduğu (Jha ve Nair, 2008), iç kontrol odağı ve sosyal destek / iş özerkliği, stres kaynaklarının iyi oluş üzerindeki olumsuz etkisini önlediğı (Daniels ve Guppy, 1994) belirtilmektedir. Bu kapsamda iç iş kontrol odağı ile işe adanmışlık arasında pozitif ilişki araştırılmış, İİKO'nın işe adanmışlığı olumlu yönde etkilediğı sonucuna ulaşılmıştır. Dış iş kontrol odağına sahip kişilerin iş yerinde kendilerini zorlayan baskı ve belirsizlikleri yönetemediğı (Rahim ve Psenicka, 1996) ve tükenmişlik sendromunu yaşayabilecekleri (De Hoogh ve Hartog, 2009) belirtilmiştir. Bu çalışmada dış iş kontrol odağı ile işe adanmışlık arasında negatif bir ilişki olabileceğı varsayılmıştır. Bu çalışma dış iş kontrol odağı işe adanmışlık arasında negatif yönlü bir ilişkiyi ortaya koymuştur.

Çalışmada uyumlu tutku ile işe adanmışlık arasında pozitif yönlü ilişkisi test edilmiş ve uyumlu tutkunun işe adanmışlığı olumlu yönde etkilediğı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Trépanier ve diğerleri'nin (2013) araştırmasını desteklemektedir. Çalışmada takıntılı tutku ile işe adanmışlık arasında ilişki bulunamamıştır. Yazında takıntılı tutkunun daha çok iş talepleri kaynakları modelinin sağlıkta bozulma süreci ile ilişkili olduğı belirtilmiş, adanmışlıkla değil duygusal bitkinlik ve kendine yabancılaşma ile ilişkisi saptanmıştır (Fernet ve diğerleri, 2014). Çalışmanın bulguları Fernet ve diğerleri'nin (2014) yaptığı çalışmayı desteklemektedir.

Araştırmada iş arkadaşlarının asalak türden ilişkiler geliştirdiğı algısının işe adanmışlıkla ilişkisi saptanmamıştır. İşe adanmışlığa neden olan işgörenlerin uyumu ve birlikteliğı ile işgörenler arasındaki iyi ilişkiler bazı işgörenler tarafından gelişim ve öğrenme için bir fırsat yaratmaktan çok, olumsuz yönde algılanmaktadır. Çalışma asalak türden ilişkilerin işgörene psikolojik ve fizyolojik ilave yük getirerek işe adanmışlıklarını etkilediğı düşüncesini desteklememektedir.

Test edilen iç iş kontrol odağının uyumlu tutku ile arasında pozitif, takıntılı tutku arasında ters yönlü ilişkisi kısmen desteklenmiştir. İç iş kontrol odağı uyumlu tutkuyu pozitif yönde (0,63) etkilemektedir. İç iş kontrol odağı takıntılı tutkuyu ile yine pozitif yönde (0,42) etkilemektedir. Dış iş kontrol odağı ise takıntılı tutkuyu pozitif yönde (0,37) etkilerken, uyumlu tutku ile arasında ilişki saptanamamıştır. Zigarmi ve diğerleri, 2016 iç ve dış iş kontrol odağı, motivasyon, iş tutkusu ve iş niyetleri arasındaki ilişkileri açıklayan modelde iç iş kontrol odağı ile uyumlu tutku

arasında (0,22), dış iş kontrol odağı ile takıntılı tutku arasında (0,13) orta ve zayıf derecede bir ilişki saptamıştır. Zigarmi ve diğerleri'nin (2016) çalışmasından farklı olarak bu çalışmanın verileri daha güçlü ilişkilerin bulunduğunu göstermektedir.

Aracılık etkileri incelendiğinde ise çevreye dönük asalaklık ile işe adanmışlık arasındaki ilişki dış kontrol değişkeninin aracılık etkisiyle sağlanmaktadır. Çevreye dönük algılanan asalaklık, işgörenlerin dış iş kontrol odaklı olmalarına yol açmakta, bu yolla işe adanmışlık zayıf da olsa negatif yönde etkilenmektedir. Burada tam aracılık etkisi sağlanmıştır. Çünkü çevreye dönük asalaklık ile ilişki sadece dış iş kontrol odağı aracılığı ile sağlanmaktadır. Dış kontrol odağına sahip işgörenlerin iş yerindeki terfi, başarı vb. gibi çıktıların kendilerinin kontrolünde olmayıp başkalarının (denetçi, yönetici, organizasyon, şans, yazgı) kontrolünde gerçekleştiğine inanmaları söz konusudur. Bu doğrultuda çevreye dönük olarak kurulan asalak türden ilişkilerin varlığına inanması, işgörenlerin iş yerinde kendi kontrolünün dışında bazı ilişkilerin iş ilişkilerini kontrol ettiği algısına yöneltebilir.

Bir diğer desteklenen aracılık etkisi ise iç kontrol odağı ile işe adanmışlık arasında uyumlu tutkunun etkisidir. İç iş kontrol odağı işgörenlerin uyumlu tutku geliştirmesine pozitif ve güçlü biçimde yol açmakta ve buna bağlı olarak da işe adanmışlıkları yine olumlu ve güçlü olarak etkilenmektedir. Burada kısmi aracılık etkisi söz konusudur. Çünkü işe adanmışlık tek başına bir değişken olarak da işe adanmışlığı pozitif yönde orta derecede etkilemektedir (0,25). Aynı zamanda kendine ve çevreye dönük asalaklık ile takıntılı tutku arasında ilişki bulunmuştur. Algılanan çevreye ve kendine dönük asalaklık kişinin başarıya ulaşması için daha yoğun biçimde çalışma zorunlu hissetmesi işini kontrollü biçimde içselleştirmesine neden olup, takıntılı tutkuyu etkileyebilir.

UYGULAMAYA YÖNELİK ÇIKARIMLAR

Günümüzde artan rekabet koşulları işletmeleri mali yönden olumsuz etkilemekte, işletmeler iş süreçlerini tekrar gözden geçirme, yönetim yapıları üzerine düşünme ve işgören sayılarını azaltma gibi uygulamaları benimseme yoluna gitmektedirler. Oysa doğru işgörenlerle işe başlamak ve bu kişilerin işe adanmışlıklarını artırmak işletme performansı ve verimliliğini yükseltecektir. Bağlılık, performans vb. özellikleri ele alındığında işgörenlerin işe adanmış olması işletmeler açısından önemlidir.

Ağırlama ve turizm endüstrisinin emek yoğun işletmelerden oluşması, üretim ile tüketimin eş zamanlı olması, sunulan servis ve hizmetin kalitesinde ve buna bağlı olarak müşteri memnuniyetinde insan faktörünün önemini ön plana çıkarmaktadır. Bu noktada işe adanmış işgörenlerin olumlu duygu ve düşünceye sahip olmaları nedeniyle işe daha iyi odaklanıp tüm enerjilerini işe verebildikleri, işle ve kendileriyle ilgili gereksinim duyulan kaynakları yaratabildikleri, yakın çevrelerini de bu konuda etkileyerek takım performansını artırdıkları ilgili yazında ifade edilmiştir.

Yapılan araştırmalar, adanmış işgörenlerin yaşamını etkileyen olayları etkili yönetebilen ve enerjik kişiler olduğunu ortaya koymuştur (Bakker, 2009). Adanmış işgörenlerin pozitif tutumu ve etkinlik düzeyleri takdir, tanıma ve başarı kendi olumlu geri bildirimlerini oluşturmaktadır. Adanmış işgörenler uzun bir çalışma gününden sonra kendilerini yorgun hissetmesine rağmen, elde edilen başarı ile birlikte, yorgunluğu hoş bir duygu olarak tanımlamaktadırlar. Yine işine adanan işgörenler işin dışındaki diğer unsurlardan hoşlanmakta, işkoliklerden farklı olarak, kendilerini çalışmaya itenin; güçlü ve karşı konulmaz içsel güç değil çalışmanın eğlenceli olduğu duygusu olduğunu ifade etmektedirler (Gorgievski ve diğerleri, 2010). Turizmin zamansal yoğunlaşma göstermesi ve esnek çalışma koşulları, iş talepleri açısından farklı bir nitelik taşımakta, bu durumda işgörenler kolayca tükenmişlik yaşayabilmektedirler. Bunun önlenmesinde iş ve kişisel kaynaklara gereksinim duyulmaktadır. Konaklama tesisleri işgörenlerinin iç iş kontrol odağı ve uyumlu tutkuya sahip olmaları bu açıdan önemlidir. İş ve kişisel kaynaklar işe adanmışlığa ve sonrasında performansta artışa neden olmaktadır.

Çalışmanın sonucunda iç iş kontrol odağı ve uyumlu tutkunun işe adanmışlık üzerindeki olumlu etkisi gözlenmiştir. İç kontrol odağı ile işe adanmışlık arasında uyumlu tutkunun kısmen aracılık etkisi olduğu saptanmıştır. Bu noktada işgörenlerin iç iş kontrol odaklı olmalarını teşvik edici yaklaşımlar benimsenmelidir. Otel işletmelerinde işgörenler kontrol alanının başarı elde etmelerine yardımcı olduğunu düşündüklerinde, işyerinde daha yenilikçi, yaratıcı ve üretken olmaya çalışacaklardır. Aksi halde tekrarlanan başarısızlıkların yaşanması durumunda işgörenler depresyona girerler ve başarısızlıklarını amirlerine, ailelerine, düşük maaşlarına, patron, şans veya kadere bağlayarak, işten ayrılma eğilimi gösterebilirler (Forte, 2005). Bunun önüne geçmek için işgörelere iş tatmini, benlik saygısı ve yaşam kalitesi arzusunu ifade edebilecekleri içsel motivasyon koşullarını sağlayacak ortam hazırlanmalıdır (Karimi ve Alipour, 2011).

Bu kapsamda otel yöneticileri yönetim yaklaşımlarını gözden geçirmelidir. İşgörelere işlerini ve çalışma ortamını kontrol etme hissini arttırmak için iş geliştirme ve zenginleştirme, karar verme ve yetki devri gibi programlar yoluyla çalışanların denetim hissini artmasına yardımcı olabilirler (Salami ve diğerleri, 2010). Bu tür programlar otel işgörelere motivasyonlarını yükseltip esnek ve uzun çalışma saatleri gibi işin getirdiği talepleri daha iyi yönetmelerine ve performanslarıyla birlikte adanmışlıklarının artmasına da olanak verebilecektir. Aynı zamanda otel işgörelere daha iç kontrol odaklı bireyler haline getirmek için yüksek maaş ve terfi olanaklarından da yararlanılabilir (Karimi ve Alipour, 2011).

Yazında işbirliği, bağlılık, gelişim, iletişim vb. gibi özellikleriyle ön plana çıkan işletme çalışanlarının uyumlu tutkuları gelişirken, rekabet, karlılık, başarı ve hedef odaklı işletme çalışanlarında takıntılı tutku görülmektedir (Vallerand ve diğerleri, 2014). Konaklama işletmesi çalışanlarının performansını artırmak için bireylere güçlü yönlerini fark etmelerini sağlayacak yaklaşımlar belirlenmelidir. Aşırı kontrol ve düzeltmeye dayanan karşılıklı ilişkilerden kaçınılmalıdır. Konaklama işletmelerinde özerklik benimsenmeli, işgörelere davranış ve düşüncelerine değeri verilmeli, işbirliği, bağlılık, gelişim ve iletişim desteklenmelidir. Bu noktada konaklama işletmeleri yöneticileri salt rekabet, başarı odaklılık, hedef odaklılık, kar etmenin hakim olduğu çalışma ortamı oluşturmaktan uzak durmalıdırlar.

Yukarıda sayılan işletme içi örgütsel ve yönetsel uygulamaların benimsenmesi kadar, işgörenlerin işyerine ilk başvurularında iç iş odaklı olmaları ve uyumlu tutkuya sahip olmaları bu uygulamaların başarı şansını artıracaktır. İşgörenlerin işe alımlarında duygusal zeka, empati, bağımsız davranış geliştirebilme yeteneğine sahip olmalarına dikkat edilmelidir. Nitekim yüksek duygusal zekaya sahip işgörenlerin daha fazla empati geliştirdikleri, etki güçlerinin farkında oldukları, daha bağımsız hareket edebildikleri, bunun da uyumlu tutkuya neden olduğu görülmüştür (Houlfort ve Rinfret, 2010).

Ayrıca konaklama işletmelerinde işe adanmışlığın artırılmasında benimsenebilecek bir diğer yaklaşım insan kaynakları bölümünün yıllık iş planları gözden geçirilerek, konaklama işletmelerinde eğitim merkezi oluşturulup, işgörenlerin özel gereksinimlerini daha iyi karşılayacak eğitim verilebilir. Üst düzey yöneticiler işletme genelinde yapacakları ziyaretlerde işgörenlerin tamamı ile toplantılar düzenleyerek, bu bireylerle daha fazla iletişim kurma yoluna gidebilirler. Bilgi iletişim sistemleri güncellenerek iş süreçleri ve kullanıcı gereksinimleri belirlenerek işletmenin daha iyi hizmet eder duruma gelmesi sağlanabilir. Schaufeli (2017) tarafından otel işgörenlerine yönelik yapılan bir çalışmada, sayılan bu uygulamaların benimsenmesiyle otel çalışanlarının adanmışlığı kısmi de olsa %2 artmıştır. Ayrıca işgörenlerin yaptıkları işe ilişkin memnuniyet düzeylerinin ve işe bağlılıklarının da arttığı görülmüştür. Yine çalışmada konaklama işletmeleri işgörenlerinin çevreye dönük olarak algıladıkları asalak türden ilişkiler, işgörenleri dış iş kontrollü olmaya iterken, adanmışlığı da azalttığı saptanmıştır. Bu durum işgörenlerin örgüt içerisinde liyakata dayalı adil bir çalışma ortamı algısını zayıflatıp bireyin ne kadar fazla çalışsa da kendi kontrolü dışında yakın ilişkiler, kayırma, torpil gibi faktörlerin başarı ve yükselmeye etkin olduğu düşüncesine yol açabilmektedir. Bu kapsamda; yöneticilerin adil davranması, işgörenlerin yetki ve sorumluluklarının iyi belirlenmesi, geri bildirim ve performans izleme süreçlerinin nesnel kriterlere dayandırılması asalak türden ilişkilerin artmasını önleyebilir.

SONUÇ

İşgörenlerin kendilerinden beklenen performansı gösterememesi ya da bazı çalışanların görev ve sorumluluklarını başkalarının performansından yararlanarak ortaya konan üründen pay almaları örgütler ve işgörenler için olumsuz bir durumu oluşturmaktadır. Diğer işgörenler bu durumla başa çıkabilmek için hem fizyolojik hem de psikolojik olarak bir takım ilave yükümlülükleri üstlenmek zorunda kalmaktadır. Akademik yazında az sayıda çalışmaya konu olan işe adanmışlık, tutku, iş kontrol odağı ile asalaklık arasındaki ilişki ve elde edilen sonuçlar çalışmada kuramsal ve işletmeler açısından açıklanmıştır.

Geliştirilen asalaklık ölçeğinin bu alanda ilk kez kullanılması da çalışmanın özgünlüğünü artırmaktadır. Günümüzde asalaklık; işletme yöneticilerinden çok diğer işgörenlerin yaygın biçimde dile getirdiği sorunlardan birini oluşturmaktadır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre asalaklık (çevreye dönük) çalışanların dış kontrol odağı geliştirmesine yol açmaktadır. Çalışanların bazı iş arkadaşlarına ilişkin olarak performanslarından çok diğer faktörlerin etkisiyle başarı gösterdiklerine olan inançları kendilerinin de dış odak geliştirmelerine ve başarının kendi kontrollerinin dışında gerçekleştiği yargısına varmalarına neden olmaktadır. Yine asalaklık takıntılı tutkuya yol açmakta ve çalışma arkadaşlarının başarılarında kişinin kendi emeğinin olduğu inancıyla kişi işini takıntılı biçimde içselleştirmektedir. Böylece kişi kendini kanıtlamak için daha fazla çalışmaktadır. İşe adanmışlık açısından asalaklık ele alındığında, asalaklık kişileri dış kontrol odaklı hale getirerek işe adanmışlıklarını düşürmektedir. Asalaklığın neden olduğu takıntılı tutku ise çalışmada araştırılmayan sağlıkta bozulma sürecine neden olabilmektedir.

Sonuç olarak, iç iş kontrol odağı ve uyumlu tutku konaklama işletmelerinde işe adanmışlığı artırırken çevreye dönük asalak türden ilişkilerin varlığı algısı, işgörenlerin dış kontrollü olmalarına yol açabilmektedir. Bu durumun işe adanmışlığı

azalttığının ortaya konduğu çalışmanın ileride yürütülecek çalışmalara yol gösterici olması beklenmektedir.



GELECEKTE YAPILACAK ÇALIŞMALARA ÖNERİLER

Çalışmanın uygulama alanı Çeşme ilçesidir. Bölgede çoğunlukla mevsimlik hizmet veren kıyı otelleri bulunmaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalar daha büyük örneklem ile şehir (merkezi) tesislerinde uygulanarak bu çalışmayla karşılaştırma yapılması yararlı olacaktır. Çalışmada işe adanmışlık tek boyut olarak değerlendirmeye alınmıştır. Bu durum ölçeğin kısa formunun (9 ifadeli) tercih edilmesinden kaynaklanabilir. Ölçeğin uzun formu kullanılarak alt boyutlar arasındaki ilişkiler de değerlendirmeye alınabilir. Araştırmada iş talepleri kaynakları modelinin güdüleyici süreci temel alınmıştır. Sonraki çalışmalarda sağlıkta bozulma süreci de araştırmaya dahil edilerek tükenmişlikle olan ilişkiler araştırılabilir. Geliştirilen asalaklık ölçeği değişik disiplinlerde farklı örneklem grupları ve iş doyumu, işten ayrılma gibi örgütsel değişkenlerle ele alınıp değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

Akalın, K. H. (2012). Ekonomik Rasyonalizmin Dinsel Güdüsü Dünyevi Asketikizmden Bireysel Seim Mantığı Çıkar Uyumuna ve En Yüksek Faydaya Geiş, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 62(2): 305-354.

Albanese R. ve Van Fleet D. D. (1985). Rational Behavior in Groups: The Free-Riding Tendency. *Academic Management Review*. 10(2): 244-255

Albrecht S. L., Bakker A. B., Gruman J. A., Macey W. H. ve Saks A. M. (2015). Employee Engagement, Human Resource Management Practices and Competitive Approach. *Journal of Organizational Effectiveness People and Performance*, 2(1): 7-35.

Alfes, K., Shantz, A. D., Truss, C. ve Soane, E. C. (2013). The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: a moderated mediation model. *The International Journal of Human Resource Management*. 24(2): 330-351.

Altinkurt, Y. (2012). niversite İřęrenlerinin Psikolojik Yıldıрма Algıları ile Denetim Odağı Arasındaki İlişki (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Anderson, J. C. ve Gerbing, D. W. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*. 103: 411-423.

Anderson, C. A. (1983). The causal structure of situations: The generation of plausible causal attributions as a function of type of event situation. *Journal of Experimental Social Psychology*. 19: 185–203

Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 63(3): 308-323.

Appelbaum, S. H., Iaconi, G.D. ve Matousek, A. (2007). Positive and Negative Deviant Workplace Behaviors: Causes, Impacts, and Solutions. *Corporate Governance*. 7(5): 586-598.

Arakawa, D. ve Greenberg M. (2007). Optimistic Managers and Their Influence on Productivity and Employee Engagement In A Technology Organisation: Implications for Coaching Psychologists. *International Coaching Psychology Review*. 2(1): 78-89.

Ashforth, B. E. ve Humphrey, R. H. (1995). Emotion in The Workplace: A Reappraisal. *Human Relations*, 48: 97-125.

Attridge, M. (2009). Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of the Research and Business Literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*. 10(24): 383-398.

Avcı, N. (2008). *Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, İş Tutumları ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aybas, M. (2014). *İnsan Kaynakları Uygulamalarının İşgörenlerin İşe Adanmışlığı Üzerindeki Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydın, İ., Çetinkaya, C. ve Tütüncü, Ö. (2015). Gelir, Zaman ve Tutkunun Psikolojik Olarak İyi Oluş Haline Etkisi. 3. *Rekreasyon Araştırmaları Kongresi*. 5-7 Kasım 2015. Eskişehir.

Baard, P. P., Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*. 34: 2045–2068.

Bagozzi, R.P. ve Fornell, C. (1982). Theoretical Concepts, Measurement, and Meaning. in, Vol. 2, C. Fornell (Ed.) *A Second Generation of Multivariate Analysis*(pp.5-23). Praeger.

Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2008). *Towards A Model of Work Engagement*. Career Development International. 13(3): 209–223.

Bakker, A. B., Albrecht, S. L. ve Leiter, M. P. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 20(1): 4-28.

Bakker, A.B. (2009). *Building Engagement in Workplace*. Oxon: Routledge.

Bakker, A.B. ve Bal, P. M. (2010). Weekly Work Engagement and Performance: A Study Among Starting Teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 83: 189–206

Bakker, A.B., Van Emmerik, H. ve M.C. Euwema (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*. 33: 464-489

Bakker, A.B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W.B. (2003). Dual Processes at Work in a Call Centre: an Application of the Job DemandsResources Model, *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 12: 393-417.

Basım, H. N. ve Şeşen H. (2006). Kontrol Odağının İşgörenlerin Nezaket ve Yardım Etme Davranışlarına Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16: 159-168.

Bau, J. R. ve Locke, E. A. (2004). The Relationship of Entrepreneurial Traits, Skill, and Motivation to Subsequent Venture Growth. *Journal of Applied Psychology*. 89: 587-598.

Bau, J. R., Locke, E. A. ve Smitht, K. G. (2001). A Multi-Dimensional Model of Venture Growth. *Academy of Management Journal*. 44: 292-303.

Bell, G.N. (2010). Self-Determination Theory and Therapeutic Recreation: The Relevance Of Autonomy, Competence and Relatedness to Participant Intrinsic Motivation (Unpublished Doctoral Dissertation). Graduate School of Clemson University.

Bennet, N. ve Naumann, S.E. (2005). Withholding Effort at Work: Understanding and Preventing Shirking, Job Neglect, Social Loafing, and Free Riding. Managing Organizational Deviance (Ed. R. E. Kidwell ve L. Martin). Sage Publications.

Bernardi, R.A. (2001). A Theoretical Model for The Relationship Among Stress, Locus of Control and Longevity. *Business Forum*. 26: 27-33.

Bilgin, S.L. (2007). İşte Denetim Odağı İle Sendikaya Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 2007/1.

Bilgin, S.L. ve İftar, G. K. (1998). İşte Kendilik Kontrolü Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 1: 541-548.

Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York; Wiley.

Bono, J.E. ve Judge, T.A. (2003). Core Self-Evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*. 17: 5-18

Börjesson P.O., Hamidian, A. ve Kubilinskas, E. (2006). Free-riding in group work – Mechanisms and countermeasures. *Journal of Management*.

Bradley, C., Machi, T., O'Brien H., Morgen K. ve Ward K. (2012). Faithful But Different: Clinical Social Workers Speak Out About Career Motivation and Professional Values. *Journal of Social Work Education*. 48(3): 459-477.

Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.

Cheng C., Shu-fai C, Hin-man C.J. ve Chan, M. P. S. (2013). Cultural Meaning of Perceived Control: A Meta-Analysis of Locus of Control and Psychological Symptoms Across 18 Cultural Regions. *Psychological Bulletin*. 139: 152-188.

Christian, M. S., A. S. Garza ve Slaughter., J. E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*. 64: 89-136.

Crawford, E. R., LePine, J. A. ve Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*. 95(5): 834-848.

Çağlar E. S. (2011). *The Impact of Empowerment on Work Engagement Mediated through Psychological Empowerment: Moderating Roles of Leadership Styles and Work Goals*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çetin, F. (2011). Örgüt İçi Girişimcilikte Öz Yeterlilik Algısı ve Kontrol Odağının Rolü. *Business and Economics Research Journal*. 2(3): 69-85.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem.

Dağ, İ. (1991). Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği'nin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenilirliği ve Geçerliliği. *Psikoloji Dergisi*. 7(26): 10-13.

Dağ, İ. (1992). Kontrol Odağı, Öğrenilmiş Güçlülük ve Psikopatoloji İlişkileri", *Psikoloji Dergisi*. 7(27): 1-9.

Daniels, K. ve Guppy, A. (1994). Occupational Stress, Social Support, Job Control, and Psychological Well-Being. *Human Relations*. 47(12): 1523-1544.

Dawes, R. M., McTavish, J. ve Shaklee, H. (1977). Behavior, Communication, and Assumptions About Other People's Behavior in a Commons Dilemma Situation. *Journal of Personality and Social Psychology*. 35(1): 1-11.

Day, C. (2004). *A Passion For Teaching*. London: Routledge Falmer.

De Hoogh, A. B. ve Hartog, D. (2009). Neuroticism and Locus of Control as Moderators of the Relationships of Charismatic and Autocratic Leadership with Burnout. *Journal of Applied Psychology*. 94(4): 1058-1067.

Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum.

Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*. 11: 227–268.

Deci, E. L., Ryan, R. M. ve Williams, G. C. (1996). Need Satisfaction and The Self-Regulation of Learning. *Learning and Individual Differences*, 8: 165-183.

Deci, E.L. ve Ryan, R. (2002). *Handbook of Self-Determination Research*.

Demerouti E., Bakker A. B., De Jonge J., Janssen, P. P. M. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 27: 279-288.

Demirci, S. (1998). *Düşünme İhtiyacı Ölçeği Psikometrik Özellikleri: Düşünme İhtiyacı, Kontrol Odağı İnancı ve Öğrenilmiş Güçlülük İlişkilerinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demirkan, S. (2006). *Özel Sektördeki Yöneticilerin ve İşgörenlerin Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İş Doyumu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Doğan, Z. ve Kurt, Ü. (2016). Yeni Kurumsal İktisadın Dalları, *Journal of Life Economics*. 7: 115-130.

Dubé, L., Kairouz, S. ve Jodoin, M. (1997). L'engagement: un gage de bonheur? *Revue Québécoise de Psychologie*, 18: 211–237.

Esen, E. (2011). İşgörenlerin Örgüte Cezbolması. *Marmara Üniversitesi İ. İ. B. F. Dergisi*. 30(1): 655-667.

Etzion, D. ve Westman, M. (1994). Social support and sense of control as moderators of the stress-burnout relationship in military careers. *Journal of Social Behavior and Personality*. 9: 639-656.

Fernet, C., Lavigne, G.L, Vallerand, R.J. ve Austin, S. (2014). Fired up with passion: Investigating How Job Autonomy and Passion Predict Burnout at Career Start in Teachers Work & Stress *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 28(3): 270-288.

Forest J., Mageau G. A. Sarrazin C. ve Morin E. M. (2011). “Work is My Passion”: The Different Affective, Behavioural, and Cognitive Consequences of Harmonious and Obsessive Passion toward Work. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 28: 27–40.

Forest, J., Mageau, G. A., Crevier-Braud, L., Dubreuil, P., Bergeron, E. ve Lavigne, G. L (2012). Harmonious Passion as a Mediator of the Relation Between Signature Strengths' Use and Optimal Functioning at Work: Test of an Intervention Program. *Human Relations*. 65: 1233-1252.

Forte, A. (2005). Locus of control and the moral reasoning of managers. *Journal of Business Ethics*. 58(1): 65-77.

Fox, S. ve Spector, P. E. (1999). A model of work frustration Aggression. *Journal of Organizational Behavior*. 20: 915-931.

Gagné, M. ve Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*. 26: 331–362.

Garcia, M., Montanes, P. ve Megias, J.L. (2017). Perception of Economic Crisis Among Spanish Nursing Students: Its Relation to Burnout And Engagement. *Nurse Education Today*. 52: 116.

George, J. M. (1992). Extrinsic and Intrinsic Origins of Perceived Social Loafing in Organizations. *Academic Management Journal*. 35(1): 191-202.

Gorgievski, M.J., Bakker, A.B. ve Schaufeli, W.B. (2010). Work Engagement and Workaholism: Comparing the Self-Employed and Salaried Employees. *The Journal of Positive Psychology*. 5(1): 83-96.

Gruys, M. L. ve Sackett, P. R. (2003). Investigating the Dimentionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*. 11(1): 30-42.

Güler, B. K. (2016). *Avukatlarda Bazı Demografik Değişkenlerin Tükenmişlik, Denetim Odağı ve İş Doyumu Üzerindeki Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güney Ş. ve Bahçekapılı H. G. (2010). İnsanlarda Özgeci İşbirliğinin Psikolojik ve Beyinsel Temelleri. *Türk Psikoloji Yazıları*. 13(25): 29-38

Hair, J.H., Anderson, R. E., Tatham, R. L. ve Black, W. C. (1995). *Multivariate Data Analysis with Readings*. (4th Ed). Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.

Hair, J.H., Black, B., Babin, B., Anderson, R.E. ve Tatham, R.L. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). NJ: Pearson Prentice Hall.

Hair, J.H., Black, W. C, Babin B. J. ve Anderson R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Edition). Pearson.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement Among Teachers. *Journal of school psychology*. 43(6): 495-513.

Hall D. ve Buzwell, S. (2012). The problem of free-riding in Group projects: Looking beyond social loafing as reason for non-contribution, *Active Learning in Higher Education*. 14(1): 37–49.

Hamilton, W. D. (1964). The Genetical Evolution of Social Behaviour. *Journal of Theoretical Biology*. 7(1): 17–52.

Harputluoğlu, D. D. (2015). *İşe Tutkunluk ve İş-Aile-İş Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hatfield, E. ve Walster, G. W. (1978). *A New Look at Love*. MA:Addison-Wesley.

He, J. (2012). Counteracting Free-Riding with Team Morale – An Experimental Study. *Project Management Journal*. 43(3): 62-75.

Hicks H. G. ve Gullett C. R. (1981). Organizasyonlar: *Kuram ve Davranış*, (Çev. B. Baykal). İstanbul.

Ho, V.T., Wong, S.S. ve Lee, C.H. (2011). A Tale of Passion: Linking Job Passion and Cognitive Engagement to Employee Work Performance. *Journal of Management Studies*. 48(1): 26-47.

Hopper, L. M., Lambeth, S. P., Schapiro, S. J. ve Whiten, A. (2008). *Observational Learning In Chimpanzees and Children Studied Through 'Ghost' Conditions*. Proceedings of the Royal Societies, ss.835–840.

Horn, J. L. (1965). A Rationale and Test for The Number of Factors in Factor Analysis. *Psychometrika*. 30(2): 179–185.

Houliort N. ve Vallerand, R. J. (2003). Leadership and Organizational Culture as Determinants of Passion for Work. Manuscript submitted for publication.

Houliort, N. ve Rinfret, N. (2010). Favoriser la Satisfaction au Travail des Directeurs Généraux du Réseau de la Santé et des Services Sociaux. in D. B. Raveleau ve F. B. Hassel (ed). *Management Humain des Organisations: Grandeurs et Misères de la Fonction de Dirigeant*. Paris: Editions L'Harmattan.

Houliort, N. ve Vallerand, R. J. (2003). Passion atwork: Toward a new conceptualization. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner ve D. P. Skarlicki (Eds.). *Emerging Perspectives on Values in Organizations* (pp. 175–204). Greenwich, CT: Information Age Publishing.

Houliort, N., Fernet, C., Vallerand, R. J., Laframboise, A., Guay, F. ve Koestner, R. (2015). The Role of Passion for Work and Need Satisfaction in Psychological Adjustment to Retirement. *Journal of Vocational Behavior*. 88: 84–94.

Houliort, N., Philippe, F., Vallerand, R. J. ve Ménard, J. (2014). On passion as heavy work investment and its consequences. *Journal of Managerial Psychology*. 29: 25-45.

Houlfort, N., Vallerand, R. J., Lavigne, G. L., Koesnter, R., Forest, J., Benabou, C. ve Crevier-Brauod, L. (2011). *On the Role of Passion for Work in Psychological Well-Being*. Manuscript Submitted for Publication.

Hoyle, R.H. (1995). *Structural equation modeling: Concepts, Issues, and Application*. Oaks: Sage Publications.

Hu, L. ve Bentler, P.M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*. 6:1–55.

Hütter, M. ve Diehl, M. (2011). Motivation losses in teamwork: The effects of team diversity and equity sensitivity on reactions to free-riding. *Group Processes and Intergroup Relations*, 14(6), 845–856.

Ingham, A. G., Levinger, G., Graves, J. ve Peckham, V. (1974). The Ringelmann effect: Studies of group size and group performance. *Journal of Experimental Social Psychology*. 10(4): 371–384.

Izmir Kültür ve Turizm Müdürlüğü (2017). <http://www.izmirkulturturizm.gov.tr/TR,156175/isletme-belgeli-konaklama-tesis-listesi.html>, (01.03.2017).

Jha, S. S. ve Nair, S. K. (2008). Influence Of Locus Of Control, Job Characteristics and Superior-Subordinate Relationship on Psychological Empowerment. *Journal of Management Research*. 8(3): 147-161.

Johnson, S. J., Batey, M. ve Holdsworth L. (2009). Personality and Health: The Mediating Role of Trait Emotional Intelligence and Work Locus of Control. *Personality and Individual Differences*. 47: 470–475

Jöreskog, K.G. ve Sörbom, D. (1993). *New features in Lisrel 8*. Chicago: Scientific Software.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Social Psychology*. 83: 17-34.

Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2001). A rose by any other name: Are self-esteem, generalized self-efficacy, neuroticism, and locus of control indicators of a common construct? In B. W. Roberts, & Core self-evaluations. R. Hogan (Eds.), *Personality psychology in the workplace* (pp. 93–118). Washington, DC: American Psychological Association.

Kafalı, S. (2017). *Otel İşletmelerinde İç ve Dış Kontrol Odağının Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Nevşehir Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir: Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*. 33: 692-724.

Kang, H.J. (2014). A Model of Hospitality Employee Engagement. (Unpublished Doctoral Dissertation). Las Vegas: University of Nevada.

Karatepe, O. M. ve Olugbade, O. A. (2009). The effects of job and personal resources on hotel employees' work engagement. *International Journal of Hospitality Management*. 28(4): 504-512.

Karatepe, O.M. (2012). Job Resources, Work Engagement, and Hotel Employee Outcomes: A Time-Lagged Analysis. *Economic Research: Ekonomska Istrazivanja* 25(3): 644-665.

Karau, S., Williams, K. D., Bourgeois, M., Carlston, D. ve Eagly, A. (1993). Interpersonal Relations and Group Social Loafing: A Meta-Analytic Review and Theoretical Integration. *Journal of Personality and Social Psychology*. 65(4): 681–706.

Karimi, R. ve Alipour, F. (2011). Reduce job stress in organization: Role of locus of control. *International Journal of Business and Social Science*. 2(18): 232-236.

Kasser, V. M. ve Ryan, R. M. (1999). The Relation of Psychological Needs for Autonomy and Relatedness to Health, Vitality, Well-Being and Mortality in a Nursing Home. *Journal of Applied Social Psychology*. 29: 935–954.

Katlav E.Ö. (2016). *Algılanan Etkileme Taktiklerinin İşgören Performansı Üzerindeki Etkisini Belirlemede Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Nevşehir: Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kelecek S. ve Aşçı, F. H. (2013). Tutkunluk Ölçeği'nin Üniversite Sporcuları İçin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Türkiye Klinikleri*. 5(2): 80-85.

Kelecek, S. (2013). *Sporcuların Tutkunluk Düzeylerinin; Optimal Performans Duygu Durumu, Gündüsel Yönelim ve Hedef Yönelimini Belirlemedeki Rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Kelley, H. H. ve Grzelak, J. (1972). Conflict between individual and common interest in an N-person relationship. *Journal of Personality and Social Psychology*. 21: 190-197.

Kerr, N. L. ve Bruun, S. E. (1983). Dispensability of member effort and group motivation losses: Free-rider effects. *Journal of Personality and Social Psychology*. 44(1): 78-94.

Kıral E. (2012). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Mükemmeliyetçilik Algısı ve Kontrol Odağı İle İlişkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kızarıklı, M. M. (2008). *Otel İşletmelerindeki Bölüm Yöneticilerinin Stresle Başa Çıkma Yollarının ve Kontrol Odaklarının Belirlenmesi: Ankara İli Uygulaması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kidwell, R. E. ve Robie, C. (2003). Withholding effort in organizations: Toward development and validation of a measure. *Journal of Business and Psychology*. 17(4): 537–561.

Kim, O. ve Walker, M. (1984). The free rider problem: Experimental evidence. *Public Choice*. 43(1): 3–24.

Kline, R.B. (2005), *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (2nd Edition ed.). New York: The Guilford Press.

Kocjan, G.Z. (2015). Disentangling the Overlap Between Employee Engagement and Passion. *Psihologijske Teme*. 24(2): 233-258.

Koeske, G.E. ve Kirk, S.A. (1995). Direct and Indirect Effects of Internal Locus of Control Among Mental Health Professionals. *Journal of Social Science Research*. 20: 1-28.

Korkmaz, İ. (2003). Sosyal Öğrenme Kuramı. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi. Değerler Eğitimi Dergisi*. 12(28): 101-119.

Krejcie, R.V. ve Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30:607-610

Kropotkin, P. (2013). *Evrimin Bir Faktörü Karşılıklı Yardımlaşma*. İstanbul: Kaos Yayınları.

Kumar, R. (2011). *Research Methodology: A Step by Step for Beginners*. LosAngeles: Sage Publication.

Küçükusta, D. (2007). *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Lafrenie`re, M.A.K., Vallerand, R. J., Carbonneau, N., Jowett, S., Paquet, Y. ve Bureau, J. S. (2012). *A Short Form of the Passion Scale: Evaluation of Factorial Validity and Invariance across Demographic Variables and Activity Categories*. Manuscript submitted for publication.

Latané, B., Williams, K. ve Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*. 37(6): 822–832.

Lavigne, G. L., Forest, J. ve Crevier-Braud, L. (2012). Passion at Work and Burnout: A Two-Study Test of The Mediating Role of Flow Experiences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 21(4): 518-546.

Lavigne, G. L., Forest, J., Fernet, C. and Crevier-Braud, L. (2014), Passion at Work and Workers' evaluations of Job Demands and Resources: A Longitudinal Study. *Journal of Applied Social Psychology*. 44: 255–265

Lee, J. (2012). Antecedents and Consequences of Employee Engagement: Empirical Study of Hotel Employees and Managers. (Unpublished Doctoral Dissertation). Kansas: Kansas State University.

Lewis, J. S. (2006). The Function Of Free Riders: Toward A Solution To The Problem Of Collective Action. (Unpublished Doctoral Dissertation). Graduate College of Bowling Green State University.

Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A. ve Bennett, N. (2004). Social Loafing: A Field Investigation. *Journal of Management*. 30(2): 285-304.

Liu, D., Chen, X. ve Yao, X. (2011). From Autonomy to Creativity: A Multilevel Investigation of the Mediating Role of Harmonious Passion. *Journal of Applied Psychology*. 96: 295-309.

Llorens, S., Bakker, A., Schaufeli, W.B. ve Salanova, M. (2006). Testing the robustness of the Job Demands-Resources model. *International Journal of Stress Management*. 13: 378-391.

Mageau G. A., Vallerand, R. J., Charest, J., Salvy, S., Lacaille, N., Bouffard. T. ve Koestner, R. (2009). On the Development of Harmonious and Obsessive Passion: The Role of Autonomy Support, Activity Valuation and Identity Process. *Journal of Personality*. 77: 601-645.

Mäkikangas, A. ve Kinnunen, U. (2003). Psychosocial ork Stressors and Well-Being: Self-Esteem and Optimism as Moderators in a One-Year Longitudinal Sample. *Personality and Individual Difference*. 35: 537-557.

Manzano, G.G., Montanes, P. ve Megias, J.L. (2017). Perception of economic crisis among Spanish nursing students: Its relation to burnout and engagement. *Nurse Educ Today*. May(52):116-120.

Marsh, H. W., Vallerand, R. J., Lafreniere, M. A. K., Parker, P., Morin, A. J. S., Carbonneau, N. ve Paquet, Y. (2013). Passion: Does One Scale Fit All? Construct Validity of Two-Factor Passion Scale and Psychometric Invariance Over Activities and Languages. *Psychological Assessment*. 25: 796-809.

Marwell, G. ve Ames, R. E. (1981). Economists Free Ride, Does Anyone Else?. Experiments on the Provision of Public Goods, *Journal of Public Economics*. 15(3): 295–310.

Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Francisco CA: Jossey-Bass.

May, D. R., R. L. Gilson ve Lynn M. H. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77: 11-37.

Meigs, J.B., Meigs, M.D., Grant, R.W., Brooks, C. M. ve Ammons, J. L. (2003). Free Riding in Group Projects and the Effects of Timing, Frequency, and Specificity of Criteria in Peer Assessments. *The Journal of Education for Business*. 78(5).

Mertler, C.A. ve Vanatta, R.R. (2005). *Multivariate Statistical Methods: Practical Application and Interpretation*. Routledge

Metin, Ü. B. (2010). *The Antecedents and Consequences of Burnout, Work Engagement and Workaholism*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Miner, J.B. (1988). *Organization Behavior: Performance and Productivity*. New York: Random House.

Muhonen T. ve Torkelson, E. (2004). Work locus of Control and Its Relationship to Health and Job Satisfaction from a Gender Perspective. *Stress and Health*. 20: 21–28.

Müceldili B. ve Erdil, O. (2016). Bireysel Yenilik ve Sorumluluk Alma: Tutkulu Olmak Önemli midir? *Kongre Bildiri Kitabı* (ss. 21-29). Düzenleyen: Sabancı Üniversitesi. 24. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. İstanbul. 29-31 Mayıs 2016.

Newman, D. ve Harrison, D. (2008). Been there, bottled that: Are state and behavioral work engagement new and useful construct 'wines'? *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*. 1: 31-35.

Norman, G. R. ve Streiner, D. L. (1994). *Biostatistics: The Bare Essentials*. St Louis: Mosby.

Nowak, M. A. ve Sigmund, K. (1998). Evolution of indirect reciprocity by image scoring. *Nature*. 393(6685): 573–577.

Nunnally J. C. (1976). *Psychometric Theory* (2nd Ed.). New York: McGraw-Hill.

Olson M. (2002). *The Logic Of Collective Action Public Goods and the Theory of Groups*. Harvard Economic Studies.

Olson, M. (1965). *The logic of collective action Cambridge*. Harvard University Press.

Özgen, H. K., Kaygalak, S., Türksoy, S.S., Dilek, S.E. ve Tütüncü, Ö. (2014). Konaklama İşletmelerinde İş Kontrol Odağı Analizi. *VII. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi Kitabı* (ss. 200-211). 4-5 Nisan. Aydın.

Özkalp, E. ve Meydan B. (2014). Schaufeli ve Bakker tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi. *Örgütsel Davranış Kongresi Kitabı*. (ss. 869-882). Düzenleyen Melikşah Üniversitesi İ. İ. B. F. Kayseri. 7-8 Kasım 2014.

Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel Davranış* (5. Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Peterson U., Demerouti E., Bergström G., Samuelsson M., Åsberg M. ve Nygren Å. (2008). Burnout and physical and mental health among Swedish healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*. 62: 84-95.

Phares, E. J. (1976). *Locus of Control in Personality*, Kansas State University General Learning Pres.

Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Houliort, N., Lavigne, G. L. ve Donahue, E. G. (2010). Passion for an Activity and Quality of Interpersonal Relationships: The

Mediating Role of Emotions. *Journal of Personality and Social Psychology*. 98: 917-932.

Philippe, F., Vallerand, R. J. ve Lavigne G. (2009). Passion does Make a Difference in People's Lives: A Look at Well-Being in Passionate and Non-Passionate Individuals. *Applied Psychology: Health and Well-Being*. 1: 3-22.

Pienaar, J. ve Willemse, S.A. (2008). Burnout, engagement, coping and general health of service employees in the hospitality industry. *Tourism Management*. 29: 1053-1063.

Psychological Bulletin, (1954). "Technical Recommendations for sychological Tests and diagnostic Techniques". *American Psychological Association*. 51.

Rahim, M. A. ve Psenicka, C. (1996). A structural equations model of stress, locus of control, social support, psychiatric symptoms, and propensity to leave a job. *The Journal of Social Psychology*. 136(1): 69-84.

Remo, N. (2012). Comparing Two Models of Employee Engagement: An Examination of Antecedents and Outcome Variables (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Windsor, Canada.

Rich, B. L., Lepine, J. A. ve Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance, *Academy of Management Journal*. 53: 617–635.

Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*. 38(2): 555-572.

Rothbard, N.P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*. 46: 655-684.

Rotter J. B., Seeman M. ve Liverant S. (1962). Internal Versus External Control of Reinforcements: A Major Variable in Behavior Theory. *Decisions, Values, and Groups*. 2: 473–516.

Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies For Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*. 80(1): 1-28.

Ryan, R. M. ve Deci, E.L.(2017). Self -Determination Theory Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness-Determination Theory.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 21(7): 600-619.

Salami, A., Ojokuku, R. ve Ilesanmi, O. (2010). Impact of Job Stress on Managers' Performance. *European Journal of Scientific Research*. 45(2): 249-260.

Salanova, M., Agut, S. ve 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.

Schaufeli, W.B. (2003). Past Performance and Future Perspectives of Burnout Research. *South African Journal of Industrial Psychology*. 29: 1-15.

Schaufeli W. ve Bakker, A.B. (2003). Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual. *Occupational Health Psychology*: 1-58.

Schaufeli, W. B. ve Salanova, M. (2008). Enhancing Work Engagement through the Management of Human Resources. K. Naswall, M. Sverke ve J. Hellgren içinde, *The Individual in the Changing Working Life* (pp.380-404). Cambridge University Press.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., 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

Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Van Rhenen, W. (2008) Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well being? *Applied Psychology: An International Review*. 57(2). 173–203

Schaufeli, W.B. (2013). What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.). *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.

Schaufeli, W.B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*. 46: 120-132.

Schaufeli, W.B. ve A.B. Bakker (2004). Job Demands, Job Resources and Their Relationship with Burnout and Engagement: a Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*. 25: 293-315

Schaufeli, W.B. ve Taris T.W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Bridging Occupational. *Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*. Springer Science+Business Media Dordrecht.

Schneider, B., Macey, W.H., Barbera, K.M. ve Nigel, M. (2009). Driving Customer Satisfaction and Financial Success Through Employee Engagement. *People and Strategy*. 32(2): 22-27.

Schumacker, R. E. ve Lomax, R. G. (1996). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Shuck, B. (2011). Four Emerging Perspectives of Employee Engagement: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*. 10: 304-328.

Shuck, B. ve Reio, T.T. (2011). Employee Engagement: An Examination of Antecedent and Outcome Variables. *Human Resource Development International*, 14(4): 427-445.

Simpson M. R. (2009). Engagement at work: A review of the Literature. *International Journal of Nursing Studies*. 46: 1012–1024.

Siu, O.L, Spector, P.E., Cooper, C.L., Lu, Lu. ve Yu S. (2002). Managerial Stress in Greater China: The Direct and Moderator Effects of Coping Strategies and Work Locus of Control. *Applied Psychology*. 51(4): 608-632.

Slåtten, T. ve Mehmetoglu, M. (2011) Antecedents and Effects of Engaged Frontline Employees: A Study from The Hospitality Industry. *Managing Service Quality: An International Journal*. 21(1): 88-107.

Spector, P. E. (1982). Behavior in Organizations as A Function of Employee's Locus of Control. *Psychological Bulletin*. 91(3): 482-497.

Spector, P. E. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology*. 61(4): 335-340.

Spector, P. E. ve O'Connell, B. J. (1994). The Contribution of Personality Traits, Negative Affectivity, Locus of Control and Type A to The Subsequent Reports of Job Stressors and Job Strains. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 67: 1-11.

Spector, P. E., Cooper, C. L., Sanchez, J. I., O'Driscoll, M., Sparks, K., Bernin, P., Büssing, A., Dewe, P., Hart, P., Lu, L., Miller, K., deMoraes, L. R., Ostrognay, G. M., Pagon, M., Pitariu, H. D., Poelmans, S. A. Y., Radhakrishnan, P., Russinova, V., Salamatov, V., Salgado, J. F., Shima, S., Siu, O., Stora, J. B., Teichmann, M., Theorell, T. (2002). Locus of Control and Well-Being at Work: How Generalizable Are Western Findings? *The Academy of Management Journal*. 45(2): 453-466.

Steiner, I. D. (1972). *Group process and productivity*. New York: Academic Press.

Strickland, B. R. (1978). Internal–External Expectancies and Health-Related Behaviors. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 46(6): 1192-1211

Stroebe, W. ve Frey B. S. (1982). Self-Interest and Collective Action: The Economics and Psychology of Public Goods. *British Journal of Social Psychology*. 21: 121-137.

Sulu, H. (2007). *Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında İşgören Öğretmenlerin İş Tatminleri ile Denetim Odağı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sweeney, J. W. (1973). An Experimental Investigation of The Free-Rider Problem. *Social Science Research*. 2(3): 277–292.

Şener, E. ve Erdem R. (2011). Bir Metafor: Örgütsel Patoloji, 5. *Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi*, (ss.73-82).13-16 Ekim 2011.

Şengüder, Ş. (2006). *Lise I-III Sınıf Öğrencilerinde Denetim Odağı İle Ruhsal Sorunlar Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi ve Akademik Başarı İle Kıyaslanması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*. Ankara: Ekinoks.

Tabachnick B.G. ve Fidel, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. (4th ed). MA. Allyn & Bacon.

TDK (2016). http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gtsvekelime=ASALAK, (01.01.2016).

Tekin H. (1977). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. Ankara: Mars Matbaası.

Topuz, R. (2014). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öğretme Tutkusunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Tre'panier, G., Fernet, S.C., Austin, S., Forest, J. ve Vallerand, R.J. (2014). Linking Job Demands and Resources to Burnout and Work Engagement: Does Passion Underlie These Differential Relationships? *Motiv Emot.* 38: 353–366.

Trivers, R. (1971). The Evolution of Reciprocal Altruism. *The Quarterly Review of Biology.* 46(1): 35–57.

Tsai, W. C. (1997). Free-Riding Behavior: A Dispositional Approach. (Unpublished Doctoral Dissertation) University of Minnesota.

Tütüncü, Ö. (2001). *Yiyecek İçecek İşletmelerinde Müsteri Tatmininin Ölçülmesi*. Ankara: Turhan Kitabevi.

Tütüncü, Ö. ve Kozak M. (2007). An Investigation of Factors Affecting Job Satisfaction. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration.* 8(1):1-19.

Tütüncü, Ö. ve İpekgil Doğan, Ö. (2003). *Hizmet İşletmelerinde Toplam Kalite Yönetimi Kapsamında ISO 9001: 2000 ve Bilgisayar Destekli Bir Uygulama*. D.E.Ü. Matbaası. İzmir.

Vallerand, R. J. (2008). On the Psychology of Passion: In Search of What Makes People's Lives Most Worth Living. *Canadian Psychology.* 49: 1-13

Vallerand, R. J. (2010). On Passion for Life Activities: The Dualistic Model of Passion. In M. P. Zanna (ed). *Advances in Experimental Social Psychology.* 42: 97-193.

Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M. Ve Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*. 85(4): 756–767.

Vallerand, R. J., Houliort N. ve Forest, J. (2014). Passion for Work: Determinants and Outcomes. *The Oxford Handbook of Work Engagement* (pp. 85-105). Editor Marylene Gagne. Oxford: Oxford University Press.

Velicer, W. F. (1976). Determining The Number of Components from The Matrix of Partial Correlations. *Psychometrika*. 41(3). 321–327.

Wagner, J. A. (1995). Studies of Individualism/Collectivism: Effects on Cooperation in Groups. *Academy of Management Journal*. 38: 152-172.

Webb, N.M. (1997). Assessing students in small collaborative groups. *Theory Into Practice*. 36: 205-213.

Welch, M. (2011). The Evolution of The Employee Engagement Concept: Communication Implications. *Corporate Communications: An International Journal*. 16(4): 328-346.

Wildermuth, C.M.Z. ve Pauken, P.D. (2008). A Perfect Match: Decoding Employee Engagement – Part I: Engaging Cultures and Leaders. *Industrial and Commercial Training*. 40(3): 122-128.

Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W.B. (2009). Reciprocal Relationships Between Job Resources, Personal Resources, and Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior*. 74: 235-244.

Yeşiltaş, M., Çeken, H. ve Sormaz, Ü. (2012). Etik Liderlik ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Bahar (28): 18-38.

Yarkın, E. (2014). Yıldırım, S. (2009). *Temel psikolojik ihtiyaçların karşılanma düzeyinin ilişki doyum ve yaşam doyum düzeyine katkısının incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldırım, İ. (2015). *Okul Yöneticilerinin Kişilik ve Denetim Odağı Özelliklerinin Öğretmenlerin İş Doyumu ve Okul Etkililiği Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü..

Yıldırım, S. (2009). Kurumsal İktisat Bağlamında Ülkeler Arası Büyüme Farklılıklarının Analizi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

YOK (2016). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, (11.10.2016)

Zigarmi, D., Galloway, F. J. ve Roberts, T. P. (2016). Work Locus of Control, Motivational Regulation, Employee Work Passion, and Work Intentions: *Journal of Happiness Studies*. November.



EKLER

EK 1: ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm Anabilim Dalı'nda yürütülen doktora tezi kapsamında "Örgütlerde İşe Adanmışlık, Tutku, İş Kontrol Odağı ve Bedavacılık" ile ilgili işgörenlerin düşüncelerini değerlendirmek için yürütülmektedir. Çalışmanın sonuçları bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katılımınız için teşekkür ederiz.

Öğr.Gör.Selcen Seda Türksoy

İŞE ADANMIŞLIK	Hiç	Neredeyse	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Çok sık	Her zaman
Çalışırken kendimi enerjik hissedirim.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
İşteyken kendimi dinç hissedirim.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
İşimle ilgili konularda çok hevesliyimdir.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
İşim bana ilham verir.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Sabahları kalktığımda işe isteyerek giderim.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Yoğun olarak çalışırken kendimi mutlu hissedirim.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
İşimle gurur duyarım.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Çalışırken kendimi işime veririm.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Çalışırken kendimden geçerim.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
İŞ KONTROL ODAĞI	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Çok az katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	Çok az katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Çoğu işte, inanarak başlarsam, başarılı olurum.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Nasıl bir iş istediğimi biliyorsam, o işi bulabilirim.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
İşimi iyi yaparsam terfi alırım.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
İşimi iyi yaparsam ödüllendirilirim.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Terfi almam genellikle şansa bağlıdır.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Çalışkan olsam da, fark edilmem şansa bağlıdır.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Şanslıysam, istediğim işte çalışabilirim.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Çok ya da az para kazanmam şansa bağlıdır.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
TUTKU							
İşimle uyum içindeyim.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
İşim hayatımdaki diğer faaliyetlerle uyumludur.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
İşimle hayatım çok iyi entegre olmuştur.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
İşime takıntılıyım.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Elimden gelse hep çalışırım.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
İşim hayatımı kontrol eder.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

Lütfen Arka Sayfaya Geçiniz.



ek s.1

İş arkadaşlarım,	Hiç	Neredeyse Hiç	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Çok sık	Her zaman
Terfi eden kişilerle daha yakın olmaya çalışır.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Arkadaşlarından hoşlanmasa da iyi geçinmeye çalışır.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Mesai saatlerinde özel işlerine zaman ayırabilir.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Zor işleri arkadaşlarına yönlendirebilir.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Amirlerinin zaaflarından yararlanabilir.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
İş başvurularında yakın ilişkilerine güvenebilir.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Terfi almak için her yolu deneyebilir.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Eşini dostunu işe alır.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Ekstra çabayı gereksiz görebilir.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Amacına ulaşmak için gerekirse torpile başvurabilir.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Eleştirildiğinde üste çıkmak için çabalar.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Arkadaşlarının fikirlerini beğenirse kendine mal edebilir.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Arkadaşlarının başarılarından kendine pay çıkarabilir.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Arkadaşlarının performansından kendine pay çıkarır.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
İş yapmasa da yapmış gibi görünür.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Grup çalışmalarında kendini öne çıkarır.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Amirlerine yaptığı şeyleri daha büyük gösterir.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Rutin bir işi bile gerekirse, övünerek aktarabilir.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Basit bir iş olsa bile başkalarına abartarak anlatabilir.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Becerilerini abartarak aktarır.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Genel olarak değerlendirdiğimde;	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Çok az katılmıyorum	Ne katılmıyorum Ne katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İşime tutku ile bağlıyım.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Kendimi işime adarım.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
İş yerimde işe yaramaz kişilerle çalışmaktan keyif almam.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Faydasız kişilerle çalışmak iş hayatımı renklendirir.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
İş yerimde çalışmamın karşılığını aldığımı düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
İş hayatımı rahatlıkla kontrol ederim.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

1. Cinsiyetiniz hangisidir? a) Kadın b) Erkek
2. Eğitim durumunuz aşağıdakilerden hangisidir?
a) İlköğretim b) Ortaöğretim c) Lise d) Üniversite e)
e) Lisansüstü
3. Lütfen çalıştığınız alanı seçiniz.
a) Yönetmel (genel müdür, departman müdürü,
b) Yönetmel olmayan (işğören, departman şefi, supervisor)
4. Çalışma Biçiminiz: a) Tam zamanlı b)Yarı zamanlı
5. Göreviniz:
6. Lütfen yaşınızı yan tarafa yazınız:
7. Kaç yıldır turizm sektöründe çalıştığınızı yan tarafa yazınız:
8. Kaç yıldır bu tesiste çalıştığınızı yan tarafa yazınız:

İLGİNİZE TEŞEKKÜR EDERİZ.

EK 2: LISREL ANALİZ SONUÇLARI

DATE: 9/19/2017
TIME: 10:27

L I S R E L 8.71

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-

2004

Use of this program is subject to the terms specified in
the

Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file F:\tez temmuz
17\asalakdfatam.Spl:

Asalak Dogrulayici Faktor Analizi
Observed Variables
V1 - V20
Covariance Matrix from File ASALAKANALIZ.COV
Sample Size: 302
Latent Variables epar ipar
Relationships
V1 - V10 = epar
V11 - V20 = ipar
Path Diagram
End of Problem

Sample Size = 302

Asalak Dogrulayici Faktor Analizi

Covariance Matrix

	V1	V2	V3	V4	V5	
V6	-----	-----	-----	-----	-----	-

V1	1.67					
V2	0.62	0.98				
V3	0.81	0.39	1.28			
V4	0.75	0.38	0.73	1.51		
V5	0.87	0.44	0.78	1.10	1.69	
V6	0.90	0.46	0.79	0.88	1.00	

1.57

1.13	V7	1.01	0.51	0.82	1.04	1.17
1.00	V8	0.90	0.47	0.77	0.86	1.06
0.81	V9	0.69	0.34	0.63	0.96	0.93
1.15	V10	0.85	0.39	0.76	1.06	1.12
0.84	V11	0.70	0.35	0.67	0.81	0.93
0.89	V12	0.93	0.44	0.71	0.80	0.82
0.83	V13	0.88	0.47	0.67	0.86	0.89
0.95	V14	0.94	0.39	0.70	0.89	0.90
1.00	V15	0.85	0.37	0.77	1.02	1.01
0.87	V16	0.75	0.42	0.69	0.82	0.87
0.95	V17	0.84	0.35	0.74	0.88	0.95
0.90	V18	0.77	0.35	0.67	0.84	0.98
0.84	V19	0.70	0.35	0.66	0.87	0.97
0.90	V20	0.81	0.38	0.64	0.87	0.96

Covariance Matrix

	V7	V8	V9	V10	V11	
V12	-----	-----	-----	-----	-----	-

	V7	1.83				
	V8	1.26	1.85			
	V9	1.02	0.93	1.49		
	V10	1.39	1.28	1.08	1.89	
	V11	1.07	0.99	0.91	1.16	1.59
	V12	1.12	0.91	0.87	0.99	1.01
1.61	V13	1.15	0.95	0.92	1.00	1.05
1.29	V14	1.16	1.01	0.95	1.08	1.04
1.32	V15	1.17	1.01	0.98	1.20	1.14
1.20	V16	1.13	0.97	0.81	1.05	0.99
1.12	V17	1.17	1.06	0.88	1.16	1.11
1.09	V18	1.16	1.01	0.89	1.15	1.06
1.13	V19	1.16	1.02	0.87	1.18	1.09
1.10	V20	1.14	0.97	0.90	1.17	1.11
1.11						

Covariance Matrix						
	V13	V14	V15	V16	V17	
V18	-----	-----	-----	-----	-----	-

V13	1.61					
V14	1.39	1.72				
V15	1.23	1.36	1.68			
V16	1.09	1.15	1.18	1.54		
V17	1.15	1.23	1.31	1.23	1.72	
V18	1.18	1.22	1.20	1.11	1.27	
1.58						
V19	1.08	1.18	1.26	1.14	1.25	
1.37						
V20	1.15	1.20	1.27	1.17	1.31	
1.29						

Covariance Matrix		
	V19	V20
-----	-----	-----
V19	1.65	
V20	1.34	1.64

Asalak Dogrulayici Faktor Analizi

Number of Iterations = 10

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

V1 = 0.86*epar, Errorvar.= 0.94 , R² = 0.44
(0.067) (0.081)
12.68 11.71

V2 = 0.43*epar, Errorvar.= 0.79 , R² = 0.19
(0.056) (0.066)
7.76 12.10

V3 = 0.74*epar, Errorvar.= 0.73 , R² = 0.43
(0.059) (0.062)
12.51 11.73

V4 = 0.93*epar, Errorvar.= 0.64 , R² = 0.57
(0.061) (0.057)
15.27 11.29

V5 = 1.02*epar, Errorvar.= 0.65 , R² = 0.61
(0.063) (0.058)
16.04 11.11

V6 = 0.97*epar, Errorvar.= 0.63 , R² = 0.60
(0.062) (0.056)
15.77 11.17

V7 = 1.17*epar, Errorvar.= 0.45 , R² = 0.75
(0.063) (0.045)
18.76 10.05

V8 = 1.05*epar, Errorvar.= 0.76 , R² = 0.59
(0.067) (0.068)
15.59 11.22

V9 = 0.90*epar, Errorvar.= 0.67 , R² = 0.55
(0.061) (0.059)
14.79 11.38

V10 = 1.15*epar, Errorvar.= 0.57 , R² = 0.70
(0.065) (0.054)
17.69 10.57

V11 = 0.98*ipar, Errorvar.= 0.64 , R² = 0.60
(0.062) (0.055)
15.89 11.66

V12 = 1.05*ipar, Errorvar.= 0.51 , R² = 0.69
(0.060) (0.044)
17.58 11.37

V13 = 1.08*ipar, Errorvar.= 0.45 , R² = 0.72
(0.059) (0.040)
18.27 11.21

V14 = 1.13*ipar, Errorvar.= 0.43 , R² = 0.75
(0.060) (0.039)
18.83 11.05

V15 = 1.14*ipar, Errorvar.= 0.37 , R² = 0.78
(0.059) (0.034)
19.47 10.82

V16 = 1.03*ipar, Errorvar.= 0.47 , R² = 0.70
(0.058) (0.041)
17.76 11.33

V17 = 1.13*ipar, Errorvar.= 0.45 , R² = 0.74
(0.061) (0.041)
18.59 11.12

V18 = 1.11*ipar, Errorvar.= 0.34 , R² = 0.78
(0.057) (0.032)
19.51 10.80

V19 = 1.11*ipar, Errorvar.= 0.41 , R² = 0.75
(0.059) (0.037)
18.84 11.04

V20 = 1.12*ipar, Errorvar.= 0.39 , R² = 0.76
(0.059) (0.036)
19.13 10.95

Correlation Matrix of Independent Variables

	epar	ipar
epar	1.00	
ipar	0.87 (0.02) 50.71	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 169
Minimum Fit Function Chi-Square = 541.79 (P = 0.0)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 630.61 (P = 0.0)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 461.61
90 Percent Confidence Interval for NCP = (388.48 ; 542.31)
Minimum Fit Function Value = 1.80
Population Discrepancy Function Value (F0) = 1.53
90 Percent Confidence Interval for F0 = (1.29 ; 1.80)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.095
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.087 ; 0.10)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00
Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 2.37
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (2.12 ; 2.64)
ECVI for Saturated Model = 1.40
ECVI for Independence Model = 67.33
Chi-Square for Independence Model with 190 Degrees of Freedom = 20226.45
Independence AIC = 20266.45
Model AIC = 712.61
Saturated AIC = 420.00
Independence CAIC = 20360.66
Model CAIC = 905.73
Saturated CAIC = 1409.19
Normed Fit Index (NFI) = 0.97
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.98
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.87
Comparative Fit Index (CFI) = 0.98
Incremental Fit Index (IFI) = 0.98
Relative Fit Index (RFI) = 0.97
Critical N (CN) = 120.27
Root Mean Square Residual (RMR) = 0.059
Standardized RMR = 0.038
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.83
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.78
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.67

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
V11	epar	9.1	0.35

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance

Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
V2	V1	25.8	0.26
V3	V1	15.6	0.20
V5	V4	21.1	0.19
V8	V4	9.5	-0.14
V9	V4	11.7	0.14
V10	V1	12.7	-0.17
V10	V2	8.6	-0.12
V10	V3	8.0	-0.12
V11	V10	10.4	0.12
V12	V1	15.1	0.16
V12	V10	8.4	-0.10
V13	V2	8.0	0.10
V13	V10	11.5	-0.11
V13	V12	41.5	0.19
V14	V1	9.7	0.12
V14	V12	27.3	0.16
V14	V13	56.0	0.21
V15	V4	11.2	0.10
V15	V14	8.8	0.08
V17	V12	13.4	-0.11
V17	V16	7.9	0.08
V18	V15	14.9	-0.09
V19	V1	12.3	-0.14
V19	V12	8.3	-0.08
V19	V13	26.8	-0.14
V19	V14	12.6	-0.10
V19	V18	54.4	0.18
V20	V12	9.1	-0.09
V20	V13	8.1	-0.08
V20	V14	12.5	-0.10
V20	V19	21.2	0.12

Time used: 0.078 Seconds

DATE: 9/19/2017

TIME: 15:56

L I S R E L 8.71

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-

2004

Use of this program is subject to the terms specified in
the

Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file
F:\turalalaktam\turalalaktam.spl:

Turizm Asalak Dogrulayici Faktor Analizi
Observed Variables
V24 V26 V27 V28 V29 V30 V31
V34 V35 V38 V40 V41 V42 V43
Covariance Matrix from File TURASALAKANALIZ.COV
Sample Size: 241
Latent Variables epar ipar
Relationships
V24 V26 V27 V28 V29 V30 V31 = epar
V34 V35 V38 V40 V41 V42 V43 = ipar
Path Diagram
End of Problem

Sample Size = 241

Turizm Asalak Dogrulayici Faktor Analizi

Covariance Matrix

	V24	V26	V27	V28	V29	
V30						

	V24	3.27				
	V26	1.34	2.40			
	V27	1.32	1.60	2.84		
	V28	1.58	1.49	1.47	3.41	
	V29	1.31	1.18	1.45	1.52	3.41
	V30	1.56	1.14	1.35	1.94	1.63
3.54	V31	0.92	1.20	1.24	1.63	1.47
1.83	V34	1.22	1.11	1.23	1.78	1.14
1.72	V35	1.10	1.11	1.28	1.85	1.24
1.76	V38	1.16	1.32	1.27	1.85	1.22
1.64	V40	1.36	1.34	1.40	1.92	1.34
1.87	V41	1.30	1.30	1.29	1.81	1.40
1.86	V42	1.28	1.27	1.31	1.96	1.28
1.80	V43	1.29	1.19	1.32	1.79	1.16
1.61						

Covariance Matrix

	V31	V34	V35	V38	V40	
V41	-----	-----	-----	-----	-----	-

V31	3.32					
V34	1.55	3.31				
V35	1.67	2.37	3.04			
V38	1.72	2.25	2.30	3.52		
V40	1.76	2.36	2.45	2.63	3.72	
V41	1.65	1.98	2.34	2.62	2.83	
3.45						
V42	1.93	2.20	2.32	2.49	2.86	
2.84						
V43	1.41	2.29	2.37	2.78	2.72	
2.73						

Covariance Matrix

	V42	V43
-----	-----	-----
V42	3.77	
V43	2.93	3.53

Turizm Asalak Dogrulayici Faktor Analizi

Number of Iterations = 10

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

V24 = 1.09*epar, Errorvar.= 2.08 , R ² = 0.36	
(0.11)	(0.21)
9.78	10.10
V26 = 1.06*epar, Errorvar.= 1.27 , R ² = 0.47	
(0.092)	(0.13)
11.52	9.63
V27 = 1.13*epar, Errorvar.= 1.56 , R ² = 0.45	
(0.10)	(0.16)
11.22	9.72
V28 = 1.41*epar, Errorvar.= 1.43 , R ² = 0.58	
(0.11)	(0.16)
13.28	8.89
V29 = 1.14*epar, Errorvar.= 2.11 , R ² = 0.38	
(0.11)	(0.21)
10.08	10.03
V30 = 1.35*epar, Errorvar.= 1.73 , R ² = 0.51	
(0.11)	(0.18)
12.16	9.40

V31 = 1.20*epar, Errorvar.= 1.88 , R² = 0.43
(0.11) (0.19)
10.91 9.82

V34 = 1.38*ipar, Errorvar.= 1.40 , R² = 0.58
(0.10) (0.14)
13.75 10.22

V35 = 1.45*ipar, Errorvar.= 0.92 , R² = 0.70
(0.092) (0.095)
15.81 9.72

V38 = 1.59*ipar, Errorvar.= 1.00 , R² = 0.72
(0.098) (0.10)
16.17 9.59

V40 = 1.68*ipar, Errorvar.= 0.88 , R² = 0.76
(0.099) (0.095)
17.01 9.22

V41 = 1.64*ipar, Errorvar.= 0.77 , R² = 0.78
(0.095) (0.084)
17.27 9.07

V42 = 1.68*ipar, Errorvar.= 0.96 , R² = 0.75
(0.10) (0.10)
16.68 9.38

V43 = 1.67*ipar, Errorvar.= 0.75 , R² = 0.79
(0.096) (0.084)
17.44 8.96

Correlation Matrix of Independent Variables

	epar	ipar
	-----	-----
epar	1.00	
ipar	0.77 (0.03) 23.27	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 76
Minimum Fit Function Chi-Square = 205.79 (P = 0.00)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 193.76 (P = 0.00)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 117.76
90 Percent Confidence Interval for NCP = (80.48 ; 162.71)

Minimum Fit Function Value = 0.86
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.49

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.34 ; 0.68)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.080
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.066 ;
 0.094)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00029

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.05
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.89 ; 1.24)
 ECVI for Saturated Model = 0.88
 ECVI for Independence Model = 25.43

Chi-Square for Independence Model with 91 Degrees of Freedom =
 6075.50

Independence AIC = 6103.50
 Model AIC = 251.76
 Saturated AIC = 210.00
 Independence CAIC = 6166.29
 Model CAIC = 381.82
 Saturated CAIC = 680.90

Normed Fit Index (NFI) = 0.97
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.97
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.81
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.98
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.98
 Relative Fit Index (RFI) = 0.96

Critical N (CN) = 126.47

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.15
 Standardized RMR = 0.045
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.90
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.86
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.65

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
V43	epar	10.3	-0.39

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance

Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
V27	V26	25.0	0.53
V30	V26	13.3	-0.42
V31	V24	11.5	-0.48
V35	V34	29.7	0.44
V41	V34	24.1	-0.38
V42	V38	10.5	-0.25
V43	V31	9.4	-0.27
V43	V38	9.2	0.21
V43	V42	9.6	0.22

Time used: 0.047 Seconds

DATE: 11/ 4/2017
 TIME: 18:14

L I S R E L 8.71

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-

2004

Use of this program is subject to the terms specified in
the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Documents and
Settings\Adnan-Pc\Desktop\selsensedaanaliz\selsensedaanaliz.spl:

Dogrulayici Faktor Analizi

Observed Variables

V1 - V8 V10 - V23 V24 V26 V27 V28 V29 V30 V31 V34 V35 V38 V40 V41
V42 V43

Covariance Matrix from File SELCENSEDAANALIZ.COV

Sample Size: 241

Latent Variables eng iwloc ewloc harpas obspas epar ipar
Relationships

V1 - V8 = eng

V10 - V13 = iwloc

V14 - V17 = ewloc

V18 - V20 = harpas

V21 - V23 = obspas

V24 V26 V27 V28 V29 V30 V31 = epar

V34 V35 V38 V40 V41 V42 V43 = ipar

Set error covariance between V13 and V12

Path Diagram

End of Problem

Sample Size = 241

Dogrulayici Faktor Analizi

Covariance Matrix

	V1	V2	V3	V4	V5
V6					
V1	1.82				
V2	1.28	1.69			
V3	1.12	1.06	1.71		
V4	1.16	1.07	1.51	2.25	
V5	1.20	1.28	1.43	1.60	2.61

	V6	0.79	0.92	0.93	1.01	1.08
2.00	V7	0.92	0.96	1.20	1.36	1.37
0.97	V8	0.88	0.98	0.91	0.94	0.92
0.77	V10	0.55	0.45	0.64	0.61	0.53
0.48	V11	0.53	0.70	0.84	0.90	0.77
0.78	V12	0.46	0.49	0.67	0.82	0.56
0.65	V13	0.64	0.45	0.51	0.87	0.57
0.50	V14	-0.57	-0.40	-0.60	-0.55	-0.45
-0.39	V15	-0.60	-0.61	-0.58	-0.73	-0.74
-0.48	V16	-0.28	-0.24	-0.13	-0.09	-0.21
-0.16	V17	-0.24	-0.36	-0.48	-0.30	-0.37
-0.19	V18	1.07	1.01	1.14	1.24	1.17
0.72	V19	0.70	0.78	0.83	0.89	1.00
0.68	V20	0.56	0.68	0.71	0.84	0.87
0.76	V21	0.28	0.34	0.45	0.62	0.63
0.21	V22	0.37	0.17	0.42	0.65	0.61
0.54	V23	-0.03	0.04	0.27	0.38	0.31
0.16	V24	0.12	0.25	0.22	0.01	0.19
0.27	V26	-0.19	-0.05	-0.14	-0.17	-0.11
-0.03	V27	-0.23	-0.09	-0.19	-0.27	-0.13
-0.13	V28	-0.19	-0.16	-0.20	-0.22	0.02
-0.08	V29	-0.19	-0.04	-0.03	0.01	0.03
-0.21	V30	-0.11	-0.14	-0.10	-0.16	-0.08
-0.16	V31	-0.46	-0.39	-0.34	-0.47	-0.15
-0.07	V34	-0.38	-0.37	-0.19	-0.42	-0.30
-0.12	V35	-0.29	-0.15	-0.13	-0.30	-0.18
-0.03	V38	-0.63	-0.42	-0.39	-0.50	-0.53
-0.25	V40	-0.46	-0.31	-0.35	-0.34	-0.34
-0.05	V41	-0.26	-0.18	-0.17	-0.18	-0.32
-0.04						

	V42	-0.28	-0.15	-0.14	-0.26	-0.19
-0.10	V43	-0.36	-0.31	-0.19	-0.26	-0.48
-0.08						

Covariance Matrix

	V7	V8	V10	V11	V12	
V13	-----	-----	-----	-----	-----	-

	V7	2.16				
	V8	1.10	1.68			
	V10	0.58	0.70	1.34		
	V11	0.92	0.80	0.84	2.11	
	V12	0.65	0.54	0.65	1.37	3.02
	V13	0.47	0.32	0.61	0.88	2.08
3.36	V14	-0.59	-0.16	-0.27	-0.19	-0.51
-0.26	V15	-0.67	-0.43	-0.50	-0.45	-0.67
-0.25	V16	-0.55	-0.34	-0.06	-0.02	-0.07
0.03	V17	-0.37	-0.32	-0.40	-0.58	-0.50
0.09	V18	1.14	0.91	0.64	0.82	0.85
0.79	V19	0.91	0.38	0.24	0.65	0.95
0.87	V20	0.89	0.48	0.34	0.83	1.05
0.79	V21	0.54	0.24	0.29	0.62	0.51
0.60	V22	0.38	0.18	0.07	0.45	0.88
1.36	V23	0.26	0.31	0.01	0.19	0.32
0.50	V24	-0.06	-0.15	0.03	-0.15	0.26
0.30	V26	-0.32	-0.29	-0.08	-0.23	-0.20
0.04	V27	-0.50	-0.24	-0.12	-0.26	-0.25
-0.11	V28	-0.36	-0.30	-0.42	-0.58	-0.45
-0.07	V29	-0.31	-0.08	-0.10	0.08	-0.29
-0.15	V30	-0.40	-0.17	-0.09	-0.29	-0.21
0.16	V31	-0.39	-0.32	-0.29	-0.32	-0.38
-0.17	V34	-0.59	-0.17	-0.29	-0.28	-0.20
-0.40	V35	-0.48	-0.16	-0.25	-0.20	-0.10
0.02	V38	-0.85	-0.49	-0.44	-0.54	-0.27
-0.20						

	V40	-0.49	-0.27	-0.36	-0.26	-0.26
-0.24	V41	-0.50	-0.20	-0.27	-0.27	-0.25
-0.08	V42	-0.46	-0.34	-0.44	-0.37	-0.25
-0.38	V43	-0.62	-0.35	-0.44	-0.50	-0.30
-0.41						

Covariance Matrix

	V14	V15	V16	V17	V18	
V19	-----	-----	-----	-----	-----	-

V14	4.32					
V15	2.67	4.52				
V16	2.02	1.77	4.46			
V17	2.05	2.06	2.07	4.44		
V18	-0.63	-0.46	-0.06	-0.37	2.11	
V19	-0.40	-0.16	0.53	0.27	1.39	
3.16						
V20	-0.11	-0.41	-0.07	0.19	1.14	
1.86						
V21	0.32	0.07	0.29	0.42	0.60	
0.44						
V22	0.45	0.48	0.27	0.34	0.66	
0.70						
V23	1.51	0.91	1.32	1.04	0.57	
0.30						
V24	0.84	0.99	1.23	0.72	0.23	
0.62						
V26	0.73	0.85	0.82	0.73	-0.20	
0.11						
V27	0.82	0.81	0.91	0.82	-0.21	
-0.14						
V28	1.08	1.12	0.92	1.20	-0.23	
-0.04						
V29	0.73	0.62	0.89	0.56	-0.01	
0.11						
V30	1.03	1.25	1.26	0.94	-0.03	
0.03						
V31	0.71	1.06	0.91	0.87	-0.36	
-0.17						
V34	0.69	0.84	0.78	0.61	-0.16	
-0.14						
V35	0.86	1.10	0.85	1.05	-0.17	
-0.02						
V38	0.76	1.17	0.89	0.76	-0.53	
-0.11						
V40	0.91	1.28	0.96	0.97	-0.27	
-0.06						
V41	0.90	1.23	1.17	0.85	-0.16	
0.17						
V42	0.53	0.95	1.00	0.69	-0.20	
0.16						
V43	0.83	1.19	1.04	0.81	-0.31	
0.17						

Covariance Matrix						
	V20	V21	V22	V23	V24	
V26	-----	-----	-----	-----	-----	-

	V20	2.82				
	V21	1.09	3.20			
	V22	0.92	1.47	3.52		
	V23	0.36	1.28	1.78	4.14	
	V24	0.22	-0.01	0.83	0.54	3.36
	V26	0.24	0.14	0.24	0.47	1.36
2.46	V27	-0.09	-0.10	0.06	0.55	1.28
1.47	V28	-0.08	0.06	0.24	0.63	1.44
1.49	V29	-0.06	-0.16	0.14	0.73	1.03
1.14	V30	-0.36	-0.14	0.33	0.95	1.55
1.17	V31	-0.15	0.20	0.17	0.87	1.03
1.27	V34	-0.25	-0.18	0.02	0.27	1.08
0.97	V35	0.03	0.15	0.31	0.55	1.18
1.16	V38	-0.14	-0.18	-0.13	0.14	1.12
1.29	V40	0.03	-0.22	0.12	0.20	1.22
1.20	V41	0.11	0.06	0.18	0.50	1.34
1.30	V42	0.12	-0.08	-0.14	0.12	1.24
1.16	V43	0.06	-0.06	-0.06	0.05	1.36
1.24						

Covariance Matrix						
	V27	V28	V29	V30	V31	
V34	-----	-----	-----	-----	-----	-

	V27	2.79				
	V28	1.56	3.27			
	V29	1.53	1.57	3.44		
	V30	1.39	1.90	1.59	3.63	
	V31	1.26	1.32	1.37	1.75	3.32
	V34	1.35	1.79	1.03	1.73	1.37
3.26	V35	1.31	1.79	1.08	1.72	1.59
2.37	V38	1.37	1.95	1.34	1.76	1.66
2.21	V40	1.36	1.81	1.31	1.81	1.69
2.19	V41	1.29	1.82	1.54	1.91	1.68
1.89						

2.16	V42	1.28	1.98	1.16	1.71	1.64
2.25	V43	1.43	1.77	1.06	1.64	1.48

Covariance Matrix

	V35	V38	V40	V41	V42	
V43	-----	-----	-----	-----	-----	-

V35	3.04					
V38	2.24	3.46				
V40	2.40	2.61	3.75			
V41	2.32	2.51	2.87	3.52		
V42	2.21	2.65	2.81	2.72	3.67	
V43	2.32	2.71	2.66	2.74	2.96	
3.60						

Dogrulayici Faktor Analizi

Number of Iterations = 18

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

V1 = 1.00*eng, Errorvar.= 0.83 , R² = 0.55
 (0.076) (0.083)
 13.06 9.92

V2 = 0.99*eng, Errorvar.= 0.70 , R² = 0.59
 (0.072) (0.072)
 13.74 9.73

V3 = 1.13*eng, Errorvar.= 0.43 , R² = 0.75
 (0.068) (0.051)
 16.56 8.36

V4 = 1.23*eng, Errorvar.= 0.74 , R² = 0.67
 (0.081) (0.081)
 15.17 9.19

V5 = 1.25*eng, Errorvar.= 1.05 , R² = 0.60
 (0.090) (0.11)
 13.91 9.67

V6 = 0.85*eng, Errorvar.= 1.28 , R² = 0.36
 (0.085) (0.12)
 9.99 10.47

V7 = 1.08*eng, Errorvar.= 0.99 , R² = 0.54
 (0.083) (0.099)
 13.00 9.93

V8 = 0.85*eng, Errorvar.= 0.96 , R² = 0.43

(0.077)	(0.093)
11.10	10.31
V10 = 0.70*iwloc, Errorvar.= 0.85 , R ² = 0.36	
(0.076)	(0.092)
9.18	9.28
V11 = 1.20*iwloc, Errorvar.= 0.66 , R ² = 0.69	
(0.092)	(0.14)
13.13	4.83
V12 = 1.10*iwloc, Errorvar.= 1.82 , R ² = 0.40	
(0.11)	(0.20)
9.66	8.99
V13 = 0.81*iwloc, Errorvar.= 2.71 , R ² = 0.19	
(0.13)	(0.27)
6.34	10.20
V14 = 1.61*ewloc, Errorvar.= 1.74 , R ² = 0.60	
(0.13)	(0.24)
12.75	7.21
V15 = 1.58*ewloc, Errorvar.= 2.02 , R ² = 0.55	
(0.13)	(0.26)
12.14	7.82
V16 = 1.27*ewloc, Errorvar.= 2.84 , R ² = 0.36	
(0.14)	(0.30)
9.36	9.54
V17 = 1.35*ewloc, Errorvar.= 2.62 , R ² = 0.41	
(0.13)	(0.28)
10.08	9.22
V18 = 1.20*harpas, Errorvar.= 0.66 , R ² = 0.69	
(0.085)	(0.11)
14.11	5.93
V19 = 1.19*harpas, Errorvar.= 1.74 , R ² = 0.45	
(0.11)	(0.19)
10.77	9.13
V20 = 1.09*harpas, Errorvar.= 1.64 , R ² = 0.42	
(0.11)	(0.18)
10.31	9.35
V21 = 1.02*obspas, Errorvar.= 2.17 , R ² = 0.32	
(0.13)	(0.24)
8.07	8.97
V22 = 1.30*obspas, Errorvar.= 1.82 , R ² = 0.48	
(0.13)	(0.26)
9.97	6.95
V23 = 1.39*obspas, Errorvar.= 2.21 , R ² = 0.46	
(0.14)	(0.31)
9.77	7.23

V24 = 1.07*epar, Errorvar.= 2.21 , R² = 0.34
(0.11) (0.22)
9.43 10.21

V26 = 1.06*epar, Errorvar.= 1.34 , R² = 0.46
(0.094) (0.14)
11.29 9.75

V27 = 1.15*epar, Errorvar.= 1.47 , R² = 0.47
(0.099) (0.15)
11.57 9.66

V28 = 1.39*epar, Errorvar.= 1.34 , R² = 0.59
(0.10) (0.15)
13.48 8.87

V29 = 1.11*epar, Errorvar.= 2.22 , R² = 0.36
(0.11) (0.22)
9.65 10.16

V30 = 1.35*epar, Errorvar.= 1.80 , R² = 0.51
(0.11) (0.19)
12.10 9.48

V31 = 1.15*epar, Errorvar.= 2.00 , R² = 0.40
(0.11) (0.20)
10.37 10.00

V34 = 1.35*ipar, Errorvar.= 1.44 , R² = 0.56
(0.10) (0.14)
13.41 10.24

V35 = 1.43*ipar, Errorvar.= 1.00 , R² = 0.67
(0.093) (0.10)
15.35 9.81

V38 = 1.59*ipar, Errorvar.= 0.93 , R² = 0.73
(0.097) (0.098)
16.42 9.41

V40 = 1.66*ipar, Errorvar.= 0.99 , R² = 0.74
(0.10) (0.11)
16.51 9.37

V41 = 1.62*ipar, Errorvar.= 0.88 , R² = 0.75
(0.097) (0.095)
16.72 9.27

V42 = 1.67*ipar, Errorvar.= 0.89 , R² = 0.76
(0.099) (0.097)
16.90 9.18

V43 = 1.67*ipar, Errorvar.= 0.79 , R² = 0.78
(0.097) (0.089)
17.29 8.96

Error Covariance for V13 and V12 = 1.20
(0.19)

Correlation Matrix of Independent Variables

	eng	iwloc	ewloc	harpas	obspas	
epar	-----	-----	-----	-----	-----	-

eng	1.00					
iwloc	0.62 (0.05) 11.54	1.00				
ewloc	-0.29 (0.07) -4.07	-0.22 (0.08) -2.77	1.00			
harpas	0.75 (0.04) 17.92	0.59 (0.06) 9.51	-0.16 (0.08) -2.04	1.00		
obspas	0.26 (0.08) 3.42	0.28 (0.08) 3.35	0.34 (0.08) 4.34	0.42 (0.08) 5.46	1.00	
epar	-0.12 (0.07) -1.71	-0.20 (0.08) -2.55	0.51 (0.06) 8.31	-0.06 (0.08) -0.72	0.22 (0.08) 2.75	
1.00						
ipar	-0.18 (0.07) -2.66	-0.20 (0.07) -2.77	0.39 (0.06) 6.03	-0.07 (0.07) -1.00	0.04 (0.08) 0.51	
0.78						
(0.03)						
23.62						

Correlation Matrix of Independent Variables

	ipar
ipar	-----
ipar	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 572
 Minimum Fit Function Chi-Square = 1172.49 (P = 0.0)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1100.95 (P = 0.0)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 528.95
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (438.90 ; 626.79)

Minimum Fit Function Value = 4.89

Population Discrepancy Function Value (F0) = 2.20
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (1.83 ; 2.61)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.062
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.057 ;
 0.068)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00022

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 5.37
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (5.00 ; 5.78)
 ECVI for Saturated Model = 5.55
 ECVI for Independence Model = 54.53

Chi-Square for Independence Model with 630 Degrees of Freedom =
 13016.04

Independence AIC = 13088.04
 Model AIC = 1288.95
 Saturated AIC = 1332.00
 Independence CAIC = 13249.50
 Model CAIC = 1710.52
 Saturated CAIC = 4318.87

Normed Fit Index (NFI) = 0.91
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.95
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.83
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.95
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.95
 Relative Fit Index (RFI) = 0.90

Critical N (CN) = 134.79

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.19
 Standardized RMR = 0.063
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.80
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.76
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.68

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
V13	obspas	13.4	0.41
V18	eng	43.4	1.33
V19	eng	13.9	-0.77
V20	eng	10.0	-0.61
V23	iwloc	9.7	-0.46
V23	ewloc	20.4	0.68
V23	harpas	8.7	-0.48
V23	epar	9.5	0.42
V24	harpas	10.6	0.36
V35	obspas	9.7	0.25
V38	eng	9.5	-0.22
V38	harpas	10.3	-0.24

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance

Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
V2	V1	46.2	0.38
V4	V2	16.1	-0.22
V4	V3	18.5	0.22
V7	V1	8.9	-0.20
V8	V7	10.0	0.22

V10	V8	11.9	0.22
V11	V1	8.6	-0.19
V12	V11	10.8	0.41
V14	V8	8.6	0.30
V18	V10	8.5	0.19
V19	V8	10.9	-0.30
V19	V10	8.0	-0.26
V19	V16	7.9	0.46
V20	V18	23.5	-0.63
V20	V19	44.8	0.93
V21	V20	12.8	0.50
V22	V13	14.8	0.54
V24	V22	11.8	0.53
V26	V20	8.9	0.32
V27	V26	10.4	0.34
V29	V11	9.2	0.33
V30	V20	12.2	-0.44
V30	V26	9.3	-0.36
V31	V28	10.5	-0.41
V35	V34	39.4	0.54
V41	V29	8.3	0.29
V41	V34	23.1	-0.40
V41	V40	12.9	0.27
V42	V35	11.4	-0.25
V43	V42	15.4	0.28

Time used: 0.438 Seconds

DATE: 11/ 4/2017

TIME: 20:30

L I S R E L 8.71

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-

2004

Use of this program is subject to the terms specified in
the

Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Documents and
Settings\Adnan-
Pc\Desktop\selsensedaanaliz\selsensedayapisalmodelokliteratur.Spl:

model 1
Observed Variables
V1 - V8 V10 - V23 V24 V26 V27 V28 V29 V30 V31 V34 V35 V38 V40 V41
V42 V43

Covariance Matrix from File SELCENSEDAANALIZ.COV

Sample Size: 241

Latent Variables eng iwloc ewloc harpas obspas epar ipar

Relationships

V1 - V8 = eng

V10 - V13 = iwloc

V14 - V17 = ewloc

V18 - V20 = harpas

V21 - V23 = obspas

V24 V26 V27 V28 V29 V30 V31 = epar

V34 V35 V38 V40 V41 V42 V43 = ipar

eng = obspas

eng = harpas

eng = ipar

eng = epar

eng = iwloc

eng = ewloc

ewloc = ipar epar

obspas = epar ipar

harpas = iwloc ewloc

obspas = iwloc ewloc

Set error covariance between V13 and V12

Path Diagram

End of Problem

Sample Size = 241

model 1

Covariance Matrix

	V1	V2	V3	V4	V5	
V6	-----	-----	-----	-----	-----	-

V1	1.82					
V2	1.28	1.69				
V3	1.12	1.06	1.71			
V4	1.16	1.07	1.51	2.25		
V5	1.20	1.28	1.43	1.60	2.61	
V6	0.79	0.92	0.93	1.01	1.08	
2.00						
V7	0.92	0.96	1.20	1.36	1.37	
0.97						
V8	0.88	0.98	0.91	0.94	0.92	
0.77						
V14	-0.57	-0.40	-0.60	-0.55	-0.45	
-0.39						
V15	-0.60	-0.61	-0.58	-0.73	-0.74	
-0.48						
V16	-0.28	-0.24	-0.13	-0.09	-0.21	
-0.16						
V17	-0.24	-0.36	-0.48	-0.30	-0.37	
-0.19						
V18	1.07	1.01	1.14	1.24	1.17	
0.72						
V19	0.70	0.78	0.83	0.89	1.00	
0.68						
V20	0.56	0.68	0.71	0.84	0.87	
0.76						
V21	0.28	0.34	0.45	0.62	0.63	
0.21						
V22	0.37	0.17	0.42	0.65	0.61	
0.54						
V23	-0.03	0.04	0.27	0.38	0.31	
0.16						
V10	0.55	0.45	0.64	0.61	0.53	
0.48						
V11	0.53	0.70	0.84	0.90	0.77	
0.78						
V12	0.46	0.49	0.67	0.82	0.56	
0.65						
V13	0.64	0.45	0.51	0.87	0.57	
0.50						
V24	0.12	0.25	0.22	0.01	0.19	
0.27						
V26	-0.19	-0.05	-0.14	-0.17	-0.11	
-0.03						
V27	-0.23	-0.09	-0.19	-0.27	-0.13	
-0.13						
V28	-0.19	-0.16	-0.20	-0.22	0.02	
-0.08						
V29	-0.19	-0.04	-0.03	0.01	0.03	
-0.21						

	V30	-0.11	-0.14	-0.10	-0.16	-0.08
-0.16	V31	-0.46	-0.39	-0.34	-0.47	-0.15
-0.07	V34	-0.38	-0.37	-0.19	-0.42	-0.30
-0.12	V35	-0.29	-0.15	-0.13	-0.30	-0.18
-0.03	V38	-0.63	-0.42	-0.39	-0.50	-0.53
-0.25	V40	-0.46	-0.31	-0.35	-0.34	-0.34
-0.05	V41	-0.26	-0.18	-0.17	-0.18	-0.32
-0.04	V42	-0.28	-0.15	-0.14	-0.26	-0.19
-0.10	V43	-0.36	-0.31	-0.19	-0.26	-0.48
-0.08						

Covariance Matrix						
	V7	V8	V14	V15	V16	
V17	-----	-----	-----	-----	-----	-

	V7	2.16				
	V8	1.10	1.68			
	V14	-0.59	-0.16	4.32		
	V15	-0.67	-0.43	2.67	4.52	
	V16	-0.55	-0.34	2.02	1.77	4.46
	V17	-0.37	-0.32	2.05	2.06	2.07
4.44	V18	1.14	0.91	-0.63	-0.46	-0.06
-0.37	V19	0.91	0.38	-0.40	-0.16	0.53
0.27	V20	0.89	0.48	-0.11	-0.41	-0.07
0.19	V21	0.54	0.24	0.32	0.07	0.29
0.42	V22	0.38	0.18	0.45	0.48	0.27
0.34	V23	0.26	0.31	1.51	0.91	1.32
1.04	V10	0.58	0.70	-0.27	-0.50	-0.06
-0.40	V11	0.92	0.80	-0.19	-0.45	-0.02
-0.58	V12	0.65	0.54	-0.51	-0.67	-0.07
-0.50	V13	0.47	0.32	-0.26	-0.25	0.03
0.09	V24	-0.06	-0.15	0.84	0.99	1.23
0.72	V26	-0.32	-0.29	0.73	0.85	0.82
0.73	V27	-0.50	-0.24	0.82	0.81	0.91
0.82						

	V28	-0.36	-0.30	1.08	1.12	0.92
1.20	V29	-0.31	-0.08	0.73	0.62	0.89
0.56	V30	-0.40	-0.17	1.03	1.25	1.26
0.94	V31	-0.39	-0.32	0.71	1.06	0.91
0.87	V34	-0.59	-0.17	0.69	0.84	0.78
0.61	V35	-0.48	-0.16	0.86	1.10	0.85
1.05	V38	-0.85	-0.49	0.76	1.17	0.89
0.76	V40	-0.49	-0.27	0.91	1.28	0.96
0.97	V41	-0.50	-0.20	0.90	1.23	1.17
0.85	V42	-0.46	-0.34	0.53	0.95	1.00
0.69	V43	-0.62	-0.35	0.83	1.19	1.04
0.81						

Covariance Matrix

	V18	V19	V20	V21	V22	
V23	-----	-----	-----	-----	-----	-

	V18	2.11				
	V19	1.39	3.16			
	V20	1.14	1.86	2.82		
	V21	0.60	0.44	1.09	3.20	
	V22	0.66	0.70	0.92	1.47	3.52
	V23	0.57	0.30	0.36	1.28	1.78
4.14	V10	0.64	0.24	0.34	0.29	0.07
0.01	V11	0.82	0.65	0.83	0.62	0.45
0.19	V12	0.85	0.95	1.05	0.51	0.88
0.32	V13	0.79	0.87	0.79	0.60	1.36
0.50	V24	0.23	0.62	0.22	-0.01	0.83
0.54	V26	-0.20	0.11	0.24	0.14	0.24
0.47	V27	-0.21	-0.14	-0.09	-0.10	0.06
0.55	V28	-0.23	-0.04	-0.08	0.06	0.24
0.63	V29	-0.01	0.11	-0.06	-0.16	0.14
0.73	V30	-0.03	0.03	-0.36	-0.14	0.33
0.95	V31	-0.36	-0.17	-0.15	0.20	0.17
0.87						

0.27	V34	-0.16	-0.14	-0.25	-0.18	0.02
0.55	V35	-0.17	-0.02	0.03	0.15	0.31
0.14	V38	-0.53	-0.11	-0.14	-0.18	-0.13
0.20	V40	-0.27	-0.06	0.03	-0.22	0.12
0.50	V41	-0.16	0.17	0.11	0.06	0.18
0.12	V42	-0.20	0.16	0.12	-0.08	-0.14
0.05	V43	-0.31	0.17	0.06	-0.06	-0.06

Covariance Matrix

	V10	V11	V12	V13	V24	
V26	-----	-----	-----	-----	-----	-

	V10	1.34				
	V11	0.84	2.11			
	V12	0.65	1.37	3.02		
	V13	0.61	0.88	2.08	3.36	
	V24	0.03	-0.15	0.26	0.30	3.36
	V26	-0.08	-0.23	-0.20	0.04	1.36
2.46	V27	-0.12	-0.26	-0.25	-0.11	1.28
1.47	V28	-0.42	-0.58	-0.45	-0.07	1.44
1.49	V29	-0.10	0.08	-0.29	-0.15	1.03
1.14	V30	-0.09	-0.29	-0.21	0.16	1.55
1.17	V31	-0.29	-0.32	-0.38	-0.17	1.03
1.27	V34	-0.29	-0.28	-0.20	-0.40	1.08
0.97	V35	-0.25	-0.20	-0.10	0.02	1.18
1.16	V38	-0.44	-0.54	-0.27	-0.20	1.12
1.29	V40	-0.36	-0.26	-0.26	-0.24	1.22
1.20	V41	-0.27	-0.27	-0.25	-0.08	1.34
1.30	V42	-0.44	-0.37	-0.25	-0.38	1.24
1.16	V43	-0.44	-0.50	-0.30	-0.41	1.36
1.24						

Covariance Matrix

	V27	V28	V29	V30	V31	
V34	-----	-----	-----	-----	-----	-

	V27	2.79				
	V28	1.56	3.27			
	V29	1.53	1.57	3.44		
	V30	1.39	1.90	1.59	3.63	
	V31	1.26	1.32	1.37	1.75	3.32
	V34	1.35	1.79	1.03	1.73	1.37
3.26						
	V35	1.31	1.79	1.08	1.72	1.59
2.37						
	V38	1.37	1.95	1.34	1.76	1.66
2.21						
	V40	1.36	1.81	1.31	1.81	1.69
2.19						
	V41	1.29	1.82	1.54	1.91	1.68
1.89						
	V42	1.28	1.98	1.16	1.71	1.64
2.16						
	V43	1.43	1.77	1.06	1.64	1.48
2.25						

Covariance Matrix

	V35	V38	V40	V41	V42	
V43	-----	-----	-----	-----	-----	-

V35	3.04					
V38	2.24	3.46				
V40	2.40	2.61	3.75			
V41	2.32	2.51	2.87	3.52		
V42	2.21	2.65	2.81	2.72	3.67	
V43	2.32	2.71	2.66	2.74	2.96	

model 1

Number of Iterations = 50

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

$$V1 = 0.99 \cdot \text{eng}, \text{ Errorvar.} = 0.83, R^2 = 0.54$$

(0.083)
9.91

$$V2 = 0.98 \cdot \text{eng}, \text{ Errorvar.} = 0.70, R^2 = 0.58$$

(0.084) (0.072)
11.79 9.72

$$V3 = 1.12 \cdot \text{eng}, \text{ Errorvar.} = 0.43, R^2 = 0.75$$

(0.083) (0.051)
13.46 8.35

$$V4 = 1.22 \cdot \text{eng}, \text{ Errorvar.} = 0.74, R^2 = 0.67$$

(0.096) (0.081)

12.68	9.18
V5 = 1.23*eng, Errorvar.= 1.05 , R ² = 0.59	
(0.10)	(0.11)
11.91	9.67
V6 = 0.84*eng, Errorvar.= 1.28 , R ² = 0.36	
(0.092)	(0.12)
9.12	10.46
V7 = 1.07*eng, Errorvar.= 0.99 , R ² = 0.54	
(0.095)	(0.099)
11.30	9.93
V8 = 0.84*eng, Errorvar.= 0.96 , R ² = 0.42	
(0.084)	(0.093)
9.96	10.31
V14 = 1.59*ewloc, Errorvar.= 1.79 , R ² = 0.59	
	(0.25)
	7.31
V15 = 1.57*ewloc, Errorvar.= 2.05 , R ² = 0.55	
(0.16)	(0.26)
10.03	7.84
V16 = 1.30*ewloc, Errorvar.= 2.78 , R ² = 0.38	
(0.15)	(0.30)
8.55	9.42
V17 = 1.36*ewloc, Errorvar.= 2.59 , R ² = 0.42	
(0.15)	(0.28)
8.97	9.14
V18 = 1.20*harpas, Errorvar.= 0.68 , R ² = 0.68	
	(0.11)
	5.95
V19 = 1.21*harpas, Errorvar.= 1.70 , R ² = 0.46	
(0.12)	(0.19)
9.95	8.91
V20 = 1.08*harpas, Errorvar.= 1.64 , R ² = 0.42	
(0.11)	(0.18)
9.44	9.28
V21 = 1.02*obspas, Errorvar.= 2.18 , R ² = 0.32	
	(0.24)
	8.93
V22 = 1.31*obspas, Errorvar.= 1.84 , R ² = 0.48	
(0.20)	(0.27)
6.59	6.87
V23 = 1.41*obspas, Errorvar.= 2.18 , R ² = 0.48	
(0.21)	(0.31)
6.59	6.93

V10 = 0.69*iwloc, Errorvar.= 0.87 , R² = 0.35
(0.076) (0.092)
9.04 9.36

V11 = 1.17*iwloc, Errorvar.= 0.74 , R² = 0.65
(0.091) (0.13)
12.88 5.57

V12 = 1.11*iwloc, Errorvar.= 1.79 , R² = 0.41
(0.11) (0.20)
9.82 8.90

V13 = 0.85*iwloc, Errorvar.= 2.64 , R² = 0.21
(0.13) (0.26)
6.68 10.08

V24 = 1.07*epar, Errorvar.= 2.22 , R² = 0.34
(0.11) (0.22)
9.39 10.22

V26 = 1.06*epar, Errorvar.= 1.34 , R² = 0.45
(0.094) (0.14)
11.28 9.76

V27 = 1.15*epar, Errorvar.= 1.47 , R² = 0.47
(0.099) (0.15)
11.57 9.67

V28 = 1.39*epar, Errorvar.= 1.33 , R² = 0.59
(0.10) (0.15)
13.51 8.86

V29 = 1.10*epar, Errorvar.= 2.22 , R² = 0.35
(0.11) (0.22)
9.63 10.17

V30 = 1.35*epar, Errorvar.= 1.80 , R² = 0.50
(0.11) (0.19)
12.09 9.49

V31 = 1.15*epar, Errorvar.= 1.99 , R² = 0.40
(0.11) (0.20)
10.39 10.00

V34 = 1.35*ipar, Errorvar.= 1.44 , R² = 0.56
(0.10) (0.14)
13.42 10.24

V35 = 1.43*ipar, Errorvar.= 1.00 , R² = 0.67
(0.093) (0.10)
15.35 9.80

V38 = 1.59*ipar, Errorvar.= 0.92 , R² = 0.73
(0.097) (0.098)
16.43 9.41

V40 = 1.66*ipar, Errorvar.= 0.98 , R² = 0.74
(0.10) (0.11)
16.52 9.37

$$V41 = 1.62*ipar, \text{ Errorvar.} = 0.88, R^2 = 0.75$$

(0.097)	(0.095)
16.72	9.27

$$V42 = 1.67*ipar, \text{ Errorvar.} = 0.89, R^2 = 0.76$$

(0.099)	(0.097)
16.89	9.19

$$V43 = 1.67*ipar, \text{ Errorvar.} = 0.80, R^2 = 0.78$$

(0.097)	(0.089)
17.28	8.96

$$\text{Error Covariance for V13 and V12} = 1.14$$

(0.19)
6.10

Structural Equations

$$\text{eng} = -0.19*ewloc + 0.57*harpas + 0.011*obspas + 0.25*iwloc + 0.17*epar - 0.14*ipar, \text{ Errorvar.} = 0.38, R^2 = 0.62$$

(0.078)	(0.096)	(0.083)	(0.097)
(0.11)	(0.098)	(0.070)	
	-2.42	5.93	0.13
1.49	-1.42	5.35	2.58

$$ewloc = 0.54*epar - 0.030*ipar, \text{ Errorvar.} = 0.73, R^2 = 0.27$$

(0.13)	(0.13)	(0.13)
4.01	-0.24	5.85

$$harpas = -0.0055*ewloc + 0.62*iwloc, \text{ Errorvar.} = 0.61, R^2 = 0.39$$

(0.072)	(0.080)	(0.11)
-0.078	7.84	5.59

$$obspas = 0.37*ewloc + 0.41*iwloc + 0.33*epar - 0.28*ipar, \text{ Errorvar.} = 0.65, R^2 = 0.35$$

(0.11)	(0.094)	(0.16)	(0.14)
(0.17)			
	3.42	4.41	2.06
3.71			-2.02

Reduced Form Equations

$$\text{eng} = 0.61*iwloc + 0.071*epar - 0.14*ipar, \text{ Errorvar.} = 0.60, R^2 = 0.40$$

(0.079)	(0.100)	(0.095)
7.80	0.71	-1.44

$$ewloc = 0.0*iwloc + 0.54*epar - 0.030*ipar, \text{ Errorvar.} = 0.73, R^2 = 0.27$$

(0.13)	(0.13)
4.01	-0.24

$$harpas = 0.62*iwloc - 0.0030*epar + 0.00016*ipar, \text{ Errorvar.} = 0.61, R^2 = 0.39$$

	(0.080)	(0.039)	(0.0022)
	7.84	-0.078	0.074

obspas = 0.41*iwloc + 0.52*epar - 0.29*ipar, Errorvar.= 0.75, R² = 0.25

	(0.094)	(0.16)	(0.14)
	4.41	3.35	-2.02

Correlation Matrix of Independent Variables

	iwloc	epar	ipar
	-----	-----	-----
iwloc	1.00		
epar	-0.20 (0.08) -2.55	1.00	
ipar	-0.19 (0.07) -2.66	0.78 (0.03) 23.66	1.00

Covariance Matrix of Latent Variables

	eng	ewloc	harpas	obspas	iwloc
	-----	-----	-----	-----	-----
epar					
eng	1.00				
ewloc	-0.22	1.00			
harpas	0.74	-0.07	1.00		
obspas	0.19	0.39	0.23	1.00	
iwloc	0.63	-0.10	0.63	0.37	1.00
epar	-0.16	0.52	-0.12	0.22	-0.20
1.00					
ipar	-0.20	0.39	-0.12	0.04	-0.19
0.78					

Covariance Matrix of Latent Variables

	ipar

ipar	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 576
Minimum Fit Function Chi-Square = 1190.14 (P = 0.0)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1117.70 (P = 0.0)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 541.70
90 Percent Confidence Interval for NCP = (450.80 ; 640.38)

Minimum Fit Function Value = 4.96
Population Discrepancy Function Value (F0) = 2.26

90 Percent Confidence Interval for F0 = (1.88 ; 2.67)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.063
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.057 ;
 0.068)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00012

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 5.41
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (5.03 ; 5.82)
 ECVI for Saturated Model = 5.55
 ECVI for Independence Model = 54.53

Chi-Square for Independence Model with 630 Degrees of Freedom =
 13016.04

Independence AIC = 13088.04
 Model AIC = 1297.70
 Saturated AIC = 1332.00
 Independence CAIC = 13249.50
 Model CAIC = 1701.33
 Saturated CAIC = 4318.87

Normed Fit Index (NFI) = 0.91
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.95
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.83
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.95
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.95
 Relative Fit Index (RFI) = 0.90

Critical N (CN) = 133.67

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.20
 Standardized RMR = 0.066
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.79
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.76
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.69

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
V18	eng	51.0	1.43
V19	eng	17.2	-0.85
V20	eng	8.9	-0.57
V23	ewloc	21.3	0.74
harpas	obspas	12.6	0.37
obspas	eng	12.5	0.72
obspas	harpas	12.5	0.41

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance

Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
obspas	harpas	12.5	0.25
V2	V1	46.2	0.38
V4	V2	16.1	-0.23
V4	V3	18.5	0.22
V7	V1	8.9	-0.20
V8	V7	10.1	0.22
V14	V8	8.6	0.30
V15	V14	7.9	0.70
V19	V8	11.8	-0.32
V20	V18	20.5	-0.60
V20	V19	45.7	0.96

V21	V20	14.5	0.53
V10	V8	12.6	0.23
V10	V19	9.6	-0.28
V12	V11	12.6	0.42
V13	V22	15.8	0.56
V13	V11	9.8	-0.37
V24	V22	13.5	0.57
V26	V20	8.8	0.32
V27	V26	10.4	0.34
V29	V11	9.7	0.34
V30	V20	11.9	-0.43
V30	V26	9.1	-0.36
V31	V28	10.9	-0.42
V35	V34	39.3	0.54
V41	V29	8.3	0.29
V41	V34	23.2	-0.40
V41	V40	12.9	0.27
V42	V35	11.4	-0.25
V43	V42	15.6	0.28

Time used: 0.406 Seconds

DATE: 11/ 4/2017

TIME: 20:31

L I S R E L 8.71

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-

2004

Use of this program is subject to the terms specified in
the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

model 1

Covariance Matrix

	V1	V2	V3	V4	V5
V6	-----	-----	-----	-----	-----

V1	1.82				
V2	1.28	1.69			
V3	1.12	1.06	1.71		
V4	1.16	1.07	1.51	2.25	
V5	1.20	1.28	1.43	1.60	2.61

	V6	0.79	0.92	0.93	1.01	1.08
2.00	V7	0.92	0.96	1.20	1.36	1.37
0.97	V8	0.88	0.98	0.91	0.94	0.92
0.77	V14	-0.57	-0.40	-0.60	-0.55	-0.45
-0.39	V15	-0.60	-0.61	-0.58	-0.73	-0.74
-0.48	V16	-0.28	-0.24	-0.13	-0.09	-0.21
-0.16	V17	-0.24	-0.36	-0.48	-0.30	-0.37
-0.19	V18	1.07	1.01	1.14	1.24	1.17
0.72	V19	0.70	0.78	0.83	0.89	1.00
0.68	V20	0.56	0.68	0.71	0.84	0.87
0.76	V21	0.28	0.34	0.45	0.62	0.63
0.21	V22	0.37	0.17	0.42	0.65	0.61
0.54	V23	-0.03	0.04	0.27	0.38	0.31
0.16	V10	0.55	0.45	0.64	0.61	0.53
0.48	V11	0.53	0.70	0.84	0.90	0.77
0.78	V12	0.46	0.49	0.67	0.82	0.56
0.65	V13	0.64	0.45	0.51	0.87	0.57
0.50	V24	0.12	0.25	0.22	0.01	0.19
0.27	V26	-0.19	-0.05	-0.14	-0.17	-0.11
-0.03	V27	-0.23	-0.09	-0.19	-0.27	-0.13
-0.13	V28	-0.19	-0.16	-0.20	-0.22	0.02
-0.08	V29	-0.19	-0.04	-0.03	0.01	0.03
-0.21	V30	-0.11	-0.14	-0.10	-0.16	-0.08
-0.16	V31	-0.46	-0.39	-0.34	-0.47	-0.15
-0.07	V34	-0.38	-0.37	-0.19	-0.42	-0.30
-0.12	V35	-0.29	-0.15	-0.13	-0.30	-0.18
-0.03	V38	-0.63	-0.42	-0.39	-0.50	-0.53
-0.25	V40	-0.46	-0.31	-0.35	-0.34	-0.34
-0.05	V41	-0.26	-0.18	-0.17	-0.18	-0.32
-0.04						

	V42	-0.28	-0.15	-0.14	-0.26	-0.19
-0.10	V43	-0.36	-0.31	-0.19	-0.26	-0.48
-0.08						

Covariance Matrix

	V7	V8	V14	V15	V16	
V17	-----	-----	-----	-----	-----	-

	V7	2.16				
	V8	1.10	1.68			
	V14	-0.59	-0.16	4.32		
	V15	-0.67	-0.43	2.67	4.52	
	V16	-0.55	-0.34	2.02	1.77	4.46
	V17	-0.37	-0.32	2.05	2.06	2.07
4.44	V18	1.14	0.91	-0.63	-0.46	-0.06
-0.37	V19	0.91	0.38	-0.40	-0.16	0.53
0.27	V20	0.89	0.48	-0.11	-0.41	-0.07
0.19	V21	0.54	0.24	0.32	0.07	0.29
0.42	V22	0.38	0.18	0.45	0.48	0.27
0.34	V23	0.26	0.31	1.51	0.91	1.32
1.04	V10	0.58	0.70	-0.27	-0.50	-0.06
-0.40	V11	0.92	0.80	-0.19	-0.45	-0.02
-0.58	V12	0.65	0.54	-0.51	-0.67	-0.07
-0.50	V13	0.47	0.32	-0.26	-0.25	0.03
0.09	V24	-0.06	-0.15	0.84	0.99	1.23
0.72	V26	-0.32	-0.29	0.73	0.85	0.82
0.73	V27	-0.50	-0.24	0.82	0.81	0.91
0.82	V28	-0.36	-0.30	1.08	1.12	0.92
1.20	V29	-0.31	-0.08	0.73	0.62	0.89
0.56	V30	-0.40	-0.17	1.03	1.25	1.26
0.94	V31	-0.39	-0.32	0.71	1.06	0.91
0.87	V34	-0.59	-0.17	0.69	0.84	0.78
0.61	V35	-0.48	-0.16	0.86	1.10	0.85
1.05	V38	-0.85	-0.49	0.76	1.17	0.89
0.76						

0.97	V40	-0.49	-0.27	0.91	1.28	0.96
0.85	V41	-0.50	-0.20	0.90	1.23	1.17
0.69	V42	-0.46	-0.34	0.53	0.95	1.00
0.81	V43	-0.62	-0.35	0.83	1.19	1.04

Covariance Matrix

		V18	V19	V20	V21	V22	
V23		-----	-----	-----	-----	-----	-

	V18	2.11					
	V19	1.39	3.16				
	V20	1.14	1.86	2.82			
	V21	0.60	0.44	1.09	3.20		
	V22	0.66	0.70	0.92	1.47	3.52	
	V23	0.57	0.30	0.36	1.28	1.78	
4.14	V10	0.64	0.24	0.34	0.29	0.07	
0.01	V11	0.82	0.65	0.83	0.62	0.45	
0.19	V12	0.85	0.95	1.05	0.51	0.88	
0.32	V13	0.79	0.87	0.79	0.60	1.36	
0.50	V24	0.23	0.62	0.22	-0.01	0.83	
0.54	V26	-0.20	0.11	0.24	0.14	0.24	
0.47	V27	-0.21	-0.14	-0.09	-0.10	0.06	
0.55	V28	-0.23	-0.04	-0.08	0.06	0.24	
0.63	V29	-0.01	0.11	-0.06	-0.16	0.14	
0.73	V30	-0.03	0.03	-0.36	-0.14	0.33	
0.95	V31	-0.36	-0.17	-0.15	0.20	0.17	
0.87	V34	-0.16	-0.14	-0.25	-0.18	0.02	
0.27	V35	-0.17	-0.02	0.03	0.15	0.31	
0.55	V38	-0.53	-0.11	-0.14	-0.18	-0.13	
0.14	V40	-0.27	-0.06	0.03	-0.22	0.12	
0.20	V41	-0.16	0.17	0.11	0.06	0.18	
0.50	V42	-0.20	0.16	0.12	-0.08	-0.14	
0.12	V43	-0.31	0.17	0.06	-0.06	-0.06	
0.05							

Covariance Matrix						
	V10	V11	V12	V13	V24	
V26	-----	-----	-----	-----	-----	-

	V10	1.34				
	V11	0.84	2.11			
	V12	0.65	1.37	3.02		
	V13	0.61	0.88	2.08	3.36	
	V24	0.03	-0.15	0.26	0.30	3.36
	V26	-0.08	-0.23	-0.20	0.04	1.36
2.46						
	V27	-0.12	-0.26	-0.25	-0.11	1.28
1.47						
	V28	-0.42	-0.58	-0.45	-0.07	1.44
1.49						
	V29	-0.10	0.08	-0.29	-0.15	1.03
1.14						
	V30	-0.09	-0.29	-0.21	0.16	1.55
1.17						
	V31	-0.29	-0.32	-0.38	-0.17	1.03
1.27						
	V34	-0.29	-0.28	-0.20	-0.40	1.08
0.97						
	V35	-0.25	-0.20	-0.10	0.02	1.18
1.16						
	V38	-0.44	-0.54	-0.27	-0.20	1.12
1.29						
	V40	-0.36	-0.26	-0.26	-0.24	1.22
1.20						
	V41	-0.27	-0.27	-0.25	-0.08	1.34
1.30						
	V42	-0.44	-0.37	-0.25	-0.38	1.24
1.16						
	V43	-0.44	-0.50	-0.30	-0.41	1.36
1.24						

Covariance Matrix						
	V27	V28	V29	V30	V31	
V34	-----	-----	-----	-----	-----	-

	V27	2.79				
	V28	1.56	3.27			
	V29	1.53	1.57	3.44		
	V30	1.39	1.90	1.59	3.63	
	V31	1.26	1.32	1.37	1.75	3.32
	V34	1.35	1.79	1.03	1.73	1.37
3.26						
	V35	1.31	1.79	1.08	1.72	1.59
2.37						
	V38	1.37	1.95	1.34	1.76	1.66
2.21						
	V40	1.36	1.81	1.31	1.81	1.69
2.19						
	V41	1.29	1.82	1.54	1.91	1.68
1.89						

	V42	1.28	1.98	1.16	1.71	1.64
2.16	V43	1.43	1.77	1.06	1.64	1.48
2.25						

Covariance Matrix

		V35	V38	V40	V41	V42
V43						
		-----	-----	-----	-----	-----
	V35	3.04				
	V38	2.24	3.46			
	V40	2.40	2.61	3.75		
	V41	2.32	2.51	2.87	3.52	
	V42	2.21	2.65	2.81	2.72	3.67
	V43	2.32	2.71	2.66	2.74	2.96
3.60						

model 1

Number of Iterations = 9

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

V1 = 0.99*eng, Errorvar.= 0.83 , R² = 0.54
(0.083)
9.91

V2 = 0.98*eng, Errorvar.= 0.70 , R² = 0.58
(0.083) (0.072)
11.82 9.73

V3 = 1.12*eng, Errorvar.= 0.43 , R² = 0.75
(0.083) (0.051)
13.51 8.34

V4 = 1.22*eng, Errorvar.= 0.74 , R² = 0.67
(0.096) (0.081)
12.73 9.18

V5 = 1.23*eng, Errorvar.= 1.06 , R² = 0.59
(0.10) (0.11)
11.91 9.68

V6 = 0.84*eng, Errorvar.= 1.28 , R² = 0.36
(0.092) (0.12)
9.16 10.46

V7 = 1.07*eng, Errorvar.= 0.99 , R² = 0.54
(0.094) (0.100)
11.34 9.93

V8 = 0.84*eng, Errorvar.= 0.96 , R² = 0.43

(0.084)	(0.093)
10.01	10.30
V14 = 1.59*ewloc, Errorvar.= 1.79 , R ² = 0.59	
	(0.25)
	7.29
V15 = 1.57*ewloc, Errorvar.= 2.05 , R ² = 0.55	
(0.16)	(0.26)
10.03	7.81
V16 = 1.30*ewloc, Errorvar.= 2.78 , R ² = 0.38	
(0.15)	(0.30)
8.54	9.42
V17 = 1.36*ewloc, Errorvar.= 2.59 , R ² = 0.42	
(0.15)	(0.28)
8.96	9.13
V18 = 1.20*harpas, Errorvar.= 0.66 , R ² = 0.69	
	(0.11)
	5.84
V19 = 1.20*harpas, Errorvar.= 1.71 , R ² = 0.46	
(0.12)	(0.19)
9.94	8.97
V20 = 1.07*harpas, Errorvar.= 1.66 , R ² = 0.41	
(0.11)	(0.18)
9.41	9.34
V21 = 1.02*obspas, Errorvar.= 2.18 , R ² = 0.32	
	(0.24)
	8.93
V22 = 1.31*obspas, Errorvar.= 1.83 , R ² = 0.48	
(0.20)	(0.27)
6.60	6.85
V23 = 1.41*obspas, Errorvar.= 2.18 , R ² = 0.48	
(0.21)	(0.31)
6.59	6.96
V10 = 0.69*iwloc, Errorvar.= 0.86 , R ² = 0.36	
(0.076)	(0.092)
9.08	9.33
V11 = 1.17*iwloc, Errorvar.= 0.75 , R ² = 0.64	
(0.091)	(0.13)
12.82	5.71
V12 = 1.11*iwloc, Errorvar.= 1.79 , R ² = 0.41	
(0.11)	(0.20)
9.80	8.91
V13 = 0.86*iwloc, Errorvar.= 2.63 , R ² = 0.22	
(0.13)	(0.26)
6.74	10.06

V24 = 1.07*epar, Errorvar.= 2.22 , R² = 0.34
(0.11) (0.22)
9.37 10.22

V26 = 1.06*epar, Errorvar.= 1.33 , R² = 0.46
(0.094) (0.14)
11.32 9.74

V27 = 1.15*epar, Errorvar.= 1.47 , R² = 0.48
(0.099) (0.15)
11.61 9.65

V28 = 1.39*epar, Errorvar.= 1.35 , R² = 0.59
(0.10) (0.15)
13.43 8.89

V29 = 1.11*epar, Errorvar.= 2.22 , R² = 0.36
(0.11) (0.22)
9.66 10.16

V30 = 1.35*epar, Errorvar.= 1.80 , R² = 0.50
(0.11) (0.19)
12.07 9.48

V31 = 1.16*epar, Errorvar.= 1.98 , R² = 0.40
(0.11) (0.20)
10.43 9.98

V34 = 1.35*ipar, Errorvar.= 1.44 , R² = 0.56
(0.10) (0.14)
13.40 10.25

V35 = 1.43*ipar, Errorvar.= 1.00 , R² = 0.67
(0.093) (0.10)
15.35 9.80

V38 = 1.59*ipar, Errorvar.= 0.93 , R² = 0.73
(0.097) (0.098)
16.42 9.42

V40 = 1.66*ipar, Errorvar.= 0.99 , R² = 0.74
(0.10) (0.11)
16.52 9.37

V41 = 1.62*ipar, Errorvar.= 0.88 , R² = 0.75
(0.097) (0.095)
16.73 9.27

V42 = 1.67*ipar, Errorvar.= 0.89 , R² = 0.76
(0.099) (0.097)
16.90 9.18

V43 = 1.67*ipar, Errorvar.= 0.79 , R² = 0.78
(0.097) (0.089)
17.29 8.96

Error Covariance for V13 and V12 = 1.14

(0.19)
6.07

Structural Equations

eng = - 0.15*ewloc + 0.58*harpas + 0.25*iwloc, Errorvar.=
0.38 , R² = 0.62
(0.056) (0.097) (0.086)
(0.071) -2.61 5.97 2.94
5.43

ewloc = 0.51*epar, Errorvar.= 0.74 , R² = 0.26
(0.078) (0.13)
6.60 5.90

harpas = 0.63*iwloc, Errorvar.= 0.61 , R² = 0.40
(0.079) (0.11)
7.97 5.59

obspas = 0.37*ewloc + 0.42*iwloc + 0.32*epar - 0.27*ipar,
Errorvar.= 0.65 , R² = 0.36
(0.11) (0.093) (0.16) (0.14)
(0.17) 3.48 4.47 2.03 -1.97
3.72

Reduced Form Equations

eng = 0.62*iwloc - 0.075*epar + 0.0*ipar, Errorvar.= 0.60, R²
= 0.40
(0.078) (0.030)
7.96 -2.49

ewloc = 0.0*iwloc + 0.51*epar + 0.0*ipar, Errorvar.= 0.74, R² =
0.26
(0.078)
6.60

harpas = 0.63*iwloc + 0.0*epar + 0.0*ipar, Errorvar.= 0.61, R² =
0.40
(0.079)
7.97

obspas = 0.42*iwloc + 0.51*epar - 0.27*ipar, Errorvar.= 0.75, R²
= 0.25
(0.093) (0.15) (0.14)
4.47 3.35 -1.97

Correlation Matrix of Independent Variables

	iwloc	epar	ipar
iwloc	1.00		
epar	-0.19	1.00	

	(0.08)		
	-2.46		
ipar	-0.20	0.78	1.00
	(0.07)	(0.03)	
	-2.76	23.74	

Covariance Matrix of Latent Variables

	eng	ewloc	harpas	obspas	iwloc	
epar	-----	-----	-----	-----	-----	-

eng	1.01					
ewloc	-0.21	1.00				
harpas	0.75	-0.06	1.01			
obspas	0.18	0.39	0.24	1.00		
iwloc	0.63	-0.10	0.63	0.37	1.00	
epar	-0.19	0.51	-0.12	0.22	-0.19	
1.00						
ipar	-0.18	0.40	-0.13	0.04	-0.20	
0.78						

Covariance Matrix of Latent Variables

ipar	-----
ipar	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 581

Minimum Fit Function Chi-Square = 1192.91 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1121.68 (P = 0.0)

Chi-Square Difference with 5 Degrees of Freedom = 3.98 (P = 0.55)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 540.68

90 Percent Confidence Interval for NCP = (449.69 ; 639.44)

Minimum Fit Function Value = 4.97

Population Discrepancy Function Value (F0) = 2.25

90 Percent Confidence Interval for F0 = (1.87 ; 2.66)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.062

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.057 ; 0.068)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00016

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 5.38

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (5.00 ; 5.79)

ECVI for Saturated Model = 5.55

ECVI for Independence Model = 54.53

Chi-Square for Independence Model with 630 Degrees of Freedom = 13016.04

Independence AIC = 13088.04

Model AIC = 1291.68
 Saturated AIC = 1332.00
 Independence CAIC = 13249.50
 Model CAIC = 1672.88
 Saturated CAIC = 4318.87

Normed Fit Index (NFI) = 0.91
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.95
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.84
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.95
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.95
 Relative Fit Index (RFI) = 0.90

Critical N (CN) = 134.44

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.20
 Standardized RMR = 0.067
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.79
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.76
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.69

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
V18	eng	46.9	1.40
V19	eng	17.1	-0.86
V20	eng	8.5	-0.56
V23	ewloc	21.2	0.74
harpas	obspas	8.2	0.24
obspas	harpas	12.3	0.40

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance

Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
obspas	harpas	12.3	0.25
V2	V1	46.4	0.38
V4	V2	16.2	-0.23
V4	V3	18.1	0.21
V7	V1	8.8	-0.19
V8	V7	9.9	0.22
V14	V8	8.5	0.30
V19	V8	11.6	-0.31
V20	V18	20.3	-0.60
V20	V19	46.3	0.97
V21	V20	14.5	0.53
V10	V8	12.9	0.23
V10	V19	9.7	-0.28
V11	V1	8.0	-0.19
V12	V11	13.7	0.43
V13	V22	15.8	0.56
V13	V11	10.4	-0.37
V24	V22	13.4	0.57
V26	V20	8.1	0.31
V27	V26	10.1	0.33
V29	V11	9.1	0.33
V30	V20	12.5	-0.45
V30	V26	9.4	-0.36
V31	V28	10.7	-0.42
V35	V34	39.4	0.54
V41	V29	8.5	0.29

V41	V34	23.1	-0.40
V41	V40	12.9	0.27
V42	V35	11.6	-0.25
V43	V42	15.4	0.28

Time used: 0.328 Seconds

DATE: 11/ 4/2017

TIME: 20:32

L I S R E L 8.71

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-

2004

Use of this program is subject to the terms specified in
the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

model 1

Covariance Matrix

	V1	V2	V3	V4	V5
V6	-----	-----	-----	-----	-----

V1	1.82				
V2	1.28	1.69			
V3	1.12	1.06	1.71		
V4	1.16	1.07	1.51	2.25	
V5	1.20	1.28	1.43	1.60	2.61
V6	0.79	0.92	0.93	1.01	1.08
2.00					
V7	0.92	0.96	1.20	1.36	1.37
0.97					
V8	0.88	0.98	0.91	0.94	0.92
0.77					
V14	-0.57	-0.40	-0.60	-0.55	-0.45
-0.39					
V15	-0.60	-0.61	-0.58	-0.73	-0.74
-0.48					
V16	-0.28	-0.24	-0.13	-0.09	-0.21
-0.16					
V17	-0.24	-0.36	-0.48	-0.30	-0.37
-0.19					

0.72	V18	1.07	1.01	1.14	1.24	1.17
0.68	V19	0.70	0.78	0.83	0.89	1.00
0.76	V20	0.56	0.68	0.71	0.84	0.87
0.21	V21	0.28	0.34	0.45	0.62	0.63
0.54	V22	0.37	0.17	0.42	0.65	0.61
0.16	V23	-0.03	0.04	0.27	0.38	0.31
0.48	V10	0.55	0.45	0.64	0.61	0.53
0.78	V11	0.53	0.70	0.84	0.90	0.77
0.65	V12	0.46	0.49	0.67	0.82	0.56
0.50	V13	0.64	0.45	0.51	0.87	0.57
0.27	V24	0.12	0.25	0.22	0.01	0.19
-0.03	V26	-0.19	-0.05	-0.14	-0.17	-0.11
-0.13	V27	-0.23	-0.09	-0.19	-0.27	-0.13
-0.08	V28	-0.19	-0.16	-0.20	-0.22	0.02
-0.21	V29	-0.19	-0.04	-0.03	0.01	0.03
-0.16	V30	-0.11	-0.14	-0.10	-0.16	-0.08
-0.07	V31	-0.46	-0.39	-0.34	-0.47	-0.15
-0.12	V34	-0.38	-0.37	-0.19	-0.42	-0.30
-0.03	V35	-0.29	-0.15	-0.13	-0.30	-0.18
-0.25	V38	-0.63	-0.42	-0.39	-0.50	-0.53
-0.05	V40	-0.46	-0.31	-0.35	-0.34	-0.34
-0.04	V41	-0.26	-0.18	-0.17	-0.18	-0.32
-0.10	V42	-0.28	-0.15	-0.14	-0.26	-0.19
-0.08	V43	-0.36	-0.31	-0.19	-0.26	-0.48

Covariance Matrix

	V7	V8	V14	V15	V16
V17	-----	-----	-----	-----	-----
V7	2.16				
V8	1.10	1.68			
V14	-0.59	-0.16	4.32		
V15	-0.67	-0.43	2.67	4.52	

	V16	-0.55	-0.34	2.02	1.77	4.46
	V17	-0.37	-0.32	2.05	2.06	2.07
4.44						
	V18	1.14	0.91	-0.63	-0.46	-0.06
-0.37						
	V19	0.91	0.38	-0.40	-0.16	0.53
0.27						
	V20	0.89	0.48	-0.11	-0.41	-0.07
0.19						
	V21	0.54	0.24	0.32	0.07	0.29
0.42						
	V22	0.38	0.18	0.45	0.48	0.27
0.34						
	V23	0.26	0.31	1.51	0.91	1.32
1.04						
	V10	0.58	0.70	-0.27	-0.50	-0.06
-0.40						
	V11	0.92	0.80	-0.19	-0.45	-0.02
-0.58						
	V12	0.65	0.54	-0.51	-0.67	-0.07
-0.50						
	V13	0.47	0.32	-0.26	-0.25	0.03
0.09						
	V24	-0.06	-0.15	0.84	0.99	1.23
0.72						
	V26	-0.32	-0.29	0.73	0.85	0.82
0.73						
	V27	-0.50	-0.24	0.82	0.81	0.91
0.82						
	V28	-0.36	-0.30	1.08	1.12	0.92
1.20						
	V29	-0.31	-0.08	0.73	0.62	0.89
0.56						
	V30	-0.40	-0.17	1.03	1.25	1.26
0.94						
	V31	-0.39	-0.32	0.71	1.06	0.91
0.87						
	V34	-0.59	-0.17	0.69	0.84	0.78
0.61						
	V35	-0.48	-0.16	0.86	1.10	0.85
1.05						
	V38	-0.85	-0.49	0.76	1.17	0.89
0.76						
	V40	-0.49	-0.27	0.91	1.28	0.96
0.97						
	V41	-0.50	-0.20	0.90	1.23	1.17
0.85						
	V42	-0.46	-0.34	0.53	0.95	1.00
0.69						
	V43	-0.62	-0.35	0.83	1.19	1.04
0.81						

Covariance Matrix

	V18	V19	V20	V21	V22
V23	-----	-----	-----	-----	-----

V18	2.11				

	V19	1.39	3.16			
	V20	1.14	1.86	2.82		
	V21	0.60	0.44	1.09	3.20	
	V22	0.66	0.70	0.92	1.47	3.52
	V23	0.57	0.30	0.36	1.28	1.78
4.14						
	V10	0.64	0.24	0.34	0.29	0.07
0.01						
	V11	0.82	0.65	0.83	0.62	0.45
0.19						
	V12	0.85	0.95	1.05	0.51	0.88
0.32						
	V13	0.79	0.87	0.79	0.60	1.36
0.50						
	V24	0.23	0.62	0.22	-0.01	0.83
0.54						
	V26	-0.20	0.11	0.24	0.14	0.24
0.47						
	V27	-0.21	-0.14	-0.09	-0.10	0.06
0.55						
	V28	-0.23	-0.04	-0.08	0.06	0.24
0.63						
	V29	-0.01	0.11	-0.06	-0.16	0.14
0.73						
	V30	-0.03	0.03	-0.36	-0.14	0.33
0.95						
	V31	-0.36	-0.17	-0.15	0.20	0.17
0.87						
	V34	-0.16	-0.14	-0.25	-0.18	0.02
0.27						
	V35	-0.17	-0.02	0.03	0.15	0.31
0.55						
	V38	-0.53	-0.11	-0.14	-0.18	-0.13
0.14						
	V40	-0.27	-0.06	0.03	-0.22	0.12
0.20						
	V41	-0.16	0.17	0.11	0.06	0.18
0.50						
	V42	-0.20	0.16	0.12	-0.08	-0.14
0.12						
	V43	-0.31	0.17	0.06	-0.06	-0.06
0.05						

Covariance Matrix

	V10	V11	V12	V13	V24	
V26	-----	-----	-----	-----	-----	-

	V10	1.34				
	V11	0.84	2.11			
	V12	0.65	1.37	3.02		
	V13	0.61	0.88	2.08	3.36	
	V24	0.03	-0.15	0.26	0.30	3.36
	V26	-0.08	-0.23	-0.20	0.04	1.36
2.46						
	V27	-0.12	-0.26	-0.25	-0.11	1.28
1.47						

1.49	V28	-0.42	-0.58	-0.45	-0.07	1.44
1.14	V29	-0.10	0.08	-0.29	-0.15	1.03
1.17	V30	-0.09	-0.29	-0.21	0.16	1.55
1.27	V31	-0.29	-0.32	-0.38	-0.17	1.03
0.97	V34	-0.29	-0.28	-0.20	-0.40	1.08
1.16	V35	-0.25	-0.20	-0.10	0.02	1.18
1.29	V38	-0.44	-0.54	-0.27	-0.20	1.12
1.20	V40	-0.36	-0.26	-0.26	-0.24	1.22
1.30	V41	-0.27	-0.27	-0.25	-0.08	1.34
1.16	V42	-0.44	-0.37	-0.25	-0.38	1.24
1.24	V43	-0.44	-0.50	-0.30	-0.41	1.36

Covariance Matrix

		V27	V28	V29	V30	V31
V34	-----	-----	-----	-----	-----	-
	V27	2.79				
	V28	1.56	3.27			
	V29	1.53	1.57	3.44		
	V30	1.39	1.90	1.59	3.63	
	V31	1.26	1.32	1.37	1.75	3.32
	V34	1.35	1.79	1.03	1.73	1.37
3.26	V35	1.31	1.79	1.08	1.72	1.59
2.37	V38	1.37	1.95	1.34	1.76	1.66
2.21	V40	1.36	1.81	1.31	1.81	1.69
2.19	V41	1.29	1.82	1.54	1.91	1.68
1.89	V42	1.28	1.98	1.16	1.71	1.64
2.16	V43	1.43	1.77	1.06	1.64	1.48
2.25						

Covariance Matrix

		V35	V38	V40	V41	V42
V43	-----	-----	-----	-----	-----	-
	V35	3.04				
	V38	2.24	3.46			
	V40	2.40	2.61	3.75		
	V41	2.32	2.51	2.87	3.52	

V42	2.21	2.65	2.81	2.72	3.67
V43	2.32	2.71	2.66	2.74	2.96

3.60

model 1

Number of Iterations = 17

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

V1 = 0.99*eng, Errorvar.= 0.84 , R² = 0.54
(0.084)
9.91

V2 = 0.98*eng, Errorvar.= 0.71 , R² = 0.58
(0.084) (0.073)
11.68 9.72

V3 = 1.13*eng, Errorvar.= 0.42 , R² = 0.75
(0.084) (0.051)
13.40 8.24

V4 = 1.22*eng, Errorvar.= 0.73 , R² = 0.67
(0.097) (0.081)
12.65 9.11

V5 = 1.24*eng, Errorvar.= 1.06 , R² = 0.59
(0.10) (0.11)
11.82 9.65

V6 = 0.85*eng, Errorvar.= 1.27 , R² = 0.36
(0.093) (0.12)
9.15 10.44

V7 = 1.07*eng, Errorvar.= 0.99 , R² = 0.54
(0.096) (0.10)
11.23 9.91

V8 = 0.85*eng, Errorvar.= 0.95 , R² = 0.43
(0.085) (0.093)
10.00 10.28

V14 = 1.59*ewloc, Errorvar.= 1.75 , R² = 0.59
(0.24)
7.18

V15 = 1.56*ewloc, Errorvar.= 2.05 , R² = 0.55
(0.15) (0.26)
10.10 7.82

V16 = 1.28*ewloc, Errorvar.= 2.80 , R² = 0.37
(0.15) (0.30)
8.54 9.45

V17 = 1.34*ewloc, Errorvar.= 2.61 , R² = 0.41
(0.15) (0.28)
8.96 9.18

V18 = 1.20*harpas, Errorvar.= 0.89 , R² = 0.58
(0.12)
7.25

V19 = 1.39*harpas, Errorvar.= 1.49 , R² = 0.53
(0.14) (0.19)
9.79 7.98

V20 = 1.29*harpas, Errorvar.= 1.40 , R² = 0.50
(0.13) (0.17)
9.63 8.24

V21 = 1.02*obspas, Errorvar.= 2.16 , R² = 0.33
(0.24)
8.93

V22 = 1.31*obspas, Errorvar.= 1.80 , R² = 0.50
(0.19) (0.26)
6.77 6.85

V23 = 1.38*obspas, Errorvar.= 2.24 , R² = 0.47
(0.20) (0.31)
6.72 7.29

V10 = 0.66*iwloc, Errorvar.= 0.91 , R² = 0.32
(0.076) (0.094)
8.65 9.70

V11 = 1.04*iwloc, Errorvar.= 1.03 , R² = 0.51
(0.090) (0.13)
11.48 8.14

V12 = 1.04*iwloc, Errorvar.= 1.95 , R² = 0.36
(0.11) (0.21)
9.17 9.48

V13 = 0.86*iwloc, Errorvar.= 2.62 , R² = 0.22
(0.12) (0.26)
6.90 10.15

V24 = 1.07*epar, Errorvar.= 2.22 , R² = 0.34
(0.11) (0.22)
9.37 10.21

V26 = 1.06*epar, Errorvar.= 1.33 , R² = 0.46
(0.094) (0.14)
11.32 9.73

V27 = 1.15*epar, Errorvar.= 1.46 , R² = 0.48
(0.099) (0.15)
11.62 9.64

V28 = 1.38*epar, Errorvar.= 1.36 , R² = 0.59
(0.10) (0.15)

	13.39	8.90
V29 = 1.11*epar, Errorvar.= 2.21 , R ² = 0.36	(0.11)	(0.22)
	9.68	10.15
V30 = 1.35*epar, Errorvar.= 1.80 , R ² = 0.50	(0.11)	(0.19)
	12.08	9.48
V31 = 1.16*epar, Errorvar.= 1.98 , R ² = 0.40	(0.11)	(0.20)
	10.43	9.98
V34 = 1.35*ipar, Errorvar.= 1.44 , R ² = 0.56	(0.10)	(0.14)
	13.41	10.24
V35 = 1.43*ipar, Errorvar.= 1.00 , R ² = 0.67	(0.093)	(0.10)
	15.36	9.80
V38 = 1.59*ipar, Errorvar.= 0.93 , R ² = 0.73	(0.097)	(0.098)
	16.42	9.41
V40 = 1.66*ipar, Errorvar.= 0.98 , R ² = 0.74	(0.10)	(0.11)
	16.52	9.37
V41 = 1.62*ipar, Errorvar.= 0.88 , R ² = 0.75	(0.097)	(0.095)
	16.73	9.27
V42 = 1.67*ipar, Errorvar.= 0.89 , R ² = 0.76	(0.099)	(0.097)
	16.89	9.18
V43 = 1.67*ipar, Errorvar.= 0.79 , R ² = 0.78	(0.097)	(0.089)
	17.28	8.96

Error Covariance for V13 and V12 = 1.19
(0.19)
6.35

Structural Equations

eng	=	- 0.14*ewloc + 0.73*iwloc, Errorvar.= 0.42 , R ² = 0.58
		(0.059) (0.078) (0.081)
		-2.32 9.44 5.22
ewloc	=	0.51*epar, Errorvar.= 0.75 , R ² = 0.26
		(0.078) (0.13)
		6.58 5.96
harpas	=	0.70*iwloc, Errorvar.= 0.36 , R ² = 0.58

	(0.076)		(0.082)	
	9.20		4.45	
obspas = 0.38*ewloc + 0.47*iwloc + 0.29*epar - 0.25*ipar,				
Errorvar.= 0.62 , R ² = 0.40	(0.11)	(0.095)	(0.15)	(0.14)
(0.17)	3.61	4.98	1.86	-1.84
3.72				

Reduced Form Equations

eng = 0.56	= 0.73*iwloc - 0.070*epar + 0.0*ipar, Errorvar.= 0.44, R ² =			
	(0.078)	(0.032)		
	9.44	-2.23		
ewloc 0.26	= 0.0*iwloc + 0.51*epar + 0.0*ipar, Errorvar.= 0.75, R ² =			
		(0.078)		
		6.58		
harpas 0.58	= 0.70*iwloc + 0.0*epar + 0.0*ipar, Errorvar.= 0.36, R ² =			
	(0.076)			
	9.20			
obspas = 0.29	= 0.47*iwloc + 0.48*epar - 0.25*ipar, Errorvar.= 0.73, R ² =			
	(0.095)	(0.15)	(0.14)	
	4.98	3.24	-1.84	

Correlation Matrix of Independent Variables

	iwloc	epar	ipar
	-----	-----	-----
iwloc	1.00		
epar	-0.15 (0.08) -1.99	1.00	
ipar	-0.18 (0.07) -2.48	0.78 (0.03) 23.72	1.00

Covariance Matrix of Latent Variables

	eng	ewloc	harpas	obspas	iwloc
	-----	-----	-----	-----	-----
epar					

eng	1.00				
ewloc	-0.20	1.02			
harpas	0.52	-0.06	0.86		
obspas	0.27	0.40	0.31	1.03	

iwloc	0.74	-0.08	0.70	0.44	1.00
epar	-0.18	0.51	-0.11	0.22	-0.15
1.00					
ipar	-0.19	0.40	-0.13	0.04	-0.18
0.78					

Covariance Matrix of Latent Variables

	ipar

ipar	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 582
 Minimum Fit Function Chi-Square = 1224.74 (P = 0.0)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1159.91 (P = 0.0)
 Chi-Square Difference with 1 Degree of Freedom = 38.23 (P = 0.0)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 577.91
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (484.79 ; 678.80)
 Minimum Fit Function Value = 5.10
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 2.41
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (2.02 ; 2.83)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.064
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.059 ; 0.070)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00
 Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 5.53
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (5.14 ; 5.95)
 ECVI for Saturated Model = 5.55
 ECVI for Independence Model = 54.53

Chi-Square for Independence Model with 630 Degrees of Freedom = 13016.04

Independence AIC = 13088.04
 Model AIC = 1327.91
 Saturated AIC = 1332.00
 Independence CAIC = 13249.50
 Model CAIC = 1704.63
 Saturated CAIC = 4318.87

Normed Fit Index (NFI) = 0.91
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.94
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.84
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.95
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.95
 Relative Fit Index (RFI) = 0.90

Critical N (CN) = 131.18

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.20
 Standardized RMR = 0.069

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.79
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.76
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.69

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
V18	eng	59.9	0.86
V23	ewloc	21.7	0.73
V24	iwloc	10.0	0.36
eng	harpas	28.7	0.80
harpas	eng	25.3	0.62

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance

Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
harpas	eng	28.7	0.29
V2	V1	48.0	0.39
V4	V2	15.8	-0.22
V4	V3	17.5	0.21
V7	V1	8.0	-0.19
V8	V7	9.8	0.22
V14	V8	7.9	0.28
V18	V1	7.9	0.19
V19	V8	10.9	-0.30
V19	V16	8.3	0.45
V20	V18	24.8	-0.70
V20	V19	37.0	0.99
V21	V20	14.8	0.52
V10	V8	14.8	0.25
V10	V19	12.8	-0.32
V11	V1	9.1	-0.21
V11	V17	8.9	-0.38
V11	V10	11.5	0.28
V12	V11	24.4	0.49
V13	V22	15.2	0.54
V24	V22	12.3	0.54
V26	V20	8.0	0.29
V27	V26	9.9	0.33
V30	V20	13.3	-0.44
V30	V26	9.5	-0.36
V31	V28	10.5	-0.41
V35	V34	39.4	0.54
V41	V29	8.5	0.29
V41	V34	23.1	-0.40
V41	V40	12.9	0.27
V42	V35	11.5	-0.25
V43	V42	15.5	0.28

Time used: 0.328 Seconds