

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**ZİHİNSEL İŞ YÜKÜ İLE ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK ARASINDAKİ
İLİŞKİDE BAŞARI AMAÇ YÖNELİMİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatmanur Dikme

2200008290

Ana Bilim Dalı:Psikoloji
Program: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Gökçe Özkılıçcı

Ocak 2025

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ZİHİNSEL İŞ YÜKÜ İLE ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK ARASINDAKİ
İLİŞKİDE BAŞARI AMAÇ YÖNELİMİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatmanur Dikme

2200008290

Ana Bilim Dalı:Psikoloji
Program: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Gökçe Özkılıçcı

Jüri Üyeleri: Dr. Öğr. Üyesi Fatma Çam Kahraman

Dr. Öğr. Üyesi Hande Tasa

Ocak 2025

ÖNSÖZ

Eğitim hayatımın her aşamasında beni destekleyen, varlığıyla güç veren sevgili annem Emine Dikme'ye, babam Ahmet Dikme'ye, kardeşlerim Öznur Dikme ve Semanur Dikme'ye sonsuz sevgilerimi sunarım. Sizlerin moral ve motivasyonu olmadan bu çalışmanın tamamlanması mümkün olamazdı.

Tez çalışmam boyunca bilgi ve donanımıyla bana yol gösteren, her ihtiyaç duyduğumda desteğini esirgemeyen, aklıma takılan her konuda beni en hızlı şekilde aydınlatan değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Gökçe Özkılıçcı'ya en içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Bu çalışmamın, iş yerindeki insan davranışlarını anlamak ve daha verimli, sağlıklı çalışma ortamları oluşturmak adına yeni bir bakış açısı geliştirmeye katkıda bulunmasını umuyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
KISALTMALAR	iv
TABLO LİSTESİ.....	v
ŞEKİL LİSTESİ.....	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT	x
1.GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	2
1.2.Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları	3
2.KURAMSAL ÇERÇEVE	4
2.1. Zihinsel İş Yüğü	4
2.1.1. İş Yüğü.....	4
2.1.2. Zihinsel İş Yüğü Yaklaşımları	8
2.1.3. Zihinsel İş Yüğünün Ölçüm Yöntemleri	12
2.2. Çalışmaya Tutkunluk.....	17
2.2.1. Çalışmaya Tutkunluğun Boyutları.....	20
2.2.2. Çalışmaya Tutkunluk ile İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar	23
2.3. Başarı Amaç Yönelimi.....	25
2.3.1. Başarı Amaç Yönelimi Tanımı	25
2.3.2. Başarı Amaç Yönelimi Alt Boyutları	29
2.3.3. Başarı Hedef Yönelimi ile İlgili Araştırmalar	35
3. YÖNTEM	38
3.1. Araştırmanın Modeli.....	38
3.2. Araştırmanın Hipotezleri	38

3.3. Araştırmanın Örneklemi.....	40
3.4. Veri Toplama Araçları.....	41
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu	42
3.4.2. Utrecht Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği	42
3.4.3. CarMen-Q Zihinsel İş Yüğü Ölçeği	43
3.4.4. Başarı Hedef Yönelimi Ölçeği	43
3.5. Verilerin Analizi	44
4. BULGULAR.....	45
4.1. Betimleyici İstatistik Analiz Sonuçları.....	45
4.2. Faktör Analizi Sonuçları	46
4.2.1. Başarı Amaç Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları.....	47
4.2.2. Zihinsel İş Yüğü Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları.....	49
4.2.3. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları	51
4.3. Değişkenler Arası İlişkilere İlişkin Analiz Sonuçları	52
4.4. Düzenleyici Etkiyi Gösteren Regresyon Analizleri.....	55
4.4. Demografik Özelliklere İlişkin Fark Analizleri Sonuçları	68
5. SONUÇ VE TARTIŞMA	76
5.1. Tartışma	76
5.1.1. Korelasyon Analizi Sonuçlarının Tartışması	76
5.1.2. Düzenleyici Analiz Sonuçlarının Tartışması	79
5.1.3. Fark Testi Sonuçlarının Tartışması	81
5.2. Sonuçlar	82
6. KAYNAKÇA.....	84
EKLER.....	97

KISALTMALAR

YME: Yapısal Eşitlik Modeli

NASA TLX: Nasa İş Yüğü Endeksi



TABLO LİSTESİ

Tablo 3.1 Örneklemenin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları .40	
Tablo 3.2 Örneklemenin Yaş ve İş Tecrübesi Durumlarına Göre Temel İstatistiki Analiz Sonuçları41	
Tablo 4.1 Ölçeklere Ait Betimleyici İstatistiki Bilgiler45	
Tablo 4.2. KMO ve Bartlett Küresellik Testi Tablosu.....47	
Tablo 4.3. Başarı Hedef Yönelimi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları48	
Tablo 4.4. Zihinsel İş Yüğü Ölçeğine Ait KMO ve Bartlett Küresellik Testi Tablosu 49	
Tablo 4.5. Zihinsel İş Yüğü Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları50	
Tablo 4.6. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğine Ait KMO ve Bartlett Küresellik Testi Tablosu.....51	
Tablo 4.7. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları.....52	
Tablo 4.8. Değişkenler Arasındaki İlişkiler53	
Tablo 4.9. Duygusal İş Yüğü'nün Çalışmaya Tutkunluğu Yordama Durumu55	
Tablo 4.10. Performans İş Yüğü'nün Çalışmaya Tutkunluğu Yordama Durumu56	
Tablo 4.11. Performans İş Yüğü'nün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Başarı Amaç Yöneliminin Düzenleyici Rolü.....57	
Tablo 4.12. Duygusal İş Yüğü'nün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Başarı Amaç Yöneliminin Düzenleyici Rolü.....59	
Tablo 4.13. Performans İş Yüğü'nün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Ustalık Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolü.....60	
Tablo 4.14. Performans İş Yüğü'nün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Performans İspatlama Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolü62	
Tablo 4.15. Performans İş Yüğü'nün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Performans Kaçınma Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolü63	
Tablo 4.16. Duygusal İş Yüğü'nün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Ustalık Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolü.....65	
Tablo 4.17. Duygusal İş Yüğü'nün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Performans İspatlama Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolü66	

Tablo 4.18. Duygusal İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Performans Kaçınma Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolü	68
Tablo 4.19. Medeni Duruma Göre Ölçek Puanları Arasındaki Farklılaşmalar	69
Tablo 4.19. Cinsiyet Değişkenine Göre Ölçek Puanları Arasındaki Farklılaşmalar	70
Tablo 4.20. Eğitim Düzeyine Göre Ölçek Puanları Arasındaki Farklılaşmalar	71
Tablo 4.22. Gelir Düzeyine Göre Ölçek Puanları Arasındaki Farklılaşmalar	74



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 2.1	:Zihinsel Görev Talebi-Performans Eğrisi.....	13
Şekil 3.1	:Araştırmanın Modeli.....	37
Şekil 4.1	:Performans İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Başarı Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolünü Gösteren Model.....	53
Şekil 4.2	:Duygusal İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Başarı Amaç Yöneliminin Düzenleyici Rolünü Gösteren Model.....	54
Şekil 4.3	:Performans İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Uсталık Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolünü Gösteren Model.....	55
Şekil 4.4	:Performans İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Performans İspatlama Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolünü Gösteren Model.....	57
Şekil 4.5	:Performans İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Performans Kaçınma Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolünü Gösteren Model.....	58
Şekil 4.6	:Duygusal İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Uсталık Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolünü Gösteren Model.....	60
Şekil 4.7	:Duygusal İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Performans İspatlama Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolünü Gösteren Model.....	61
Şekil 4.8	:Duygusal İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Performans Kaçınma Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolünü Gösteren Model.....	62

Üniversite : İstanbul Kültür Üniversitesi

Enstitü : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : Psikoloji

Programı : Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Edebiyatı Tez Danışmanı. : Dr. Öğr. Üyesi Gökçe Özkılıçcı

Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans Tezi, 2025

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, zihinsel iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkiyi etkileyen bir faktör olarak başarı amaç yöneliminin düzenleyici rolünü değerlendirmektir.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Oluşturulan anket kişisel bilgi formu, CarMen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği, Utrecht Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği ve Başarı Hedef Yönelimi Ölçeğini içermektedir. Ankete 214 kişi katılım sağlamıştır.

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla Pearson korelasyon analizi, basit doğrusal regresyon analizi ve process makro eklentisi ile düzenleyici analiz uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre zihinsel iş yükü alt boyutlarından performansa bağlı iş yükü ile duygusal iş yükünün çalışmaya tutkunluk ile aralarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ardından yapılan düzenleyici analiz sonuçlarına göre Performans İş Yükü ile Çalışmaya Tutkunluk arasındaki ilişkide Başarı Amaç Yönelimi ve Performans İspatlama Hedef Yönelimi değişkeninin düzenleyici bir etkiye sahip olduğu ve bu ilişkinin gücünü azalttığı görülmüştür. Başarı amaç yönelimli bireylerin başarı güdülenmesi performans ispatlama, performans kaçınma veya ustalık hedef yönelimi şeklinde gerçekleşebilmektedir. Elde edilen bulgunun nedenin anlaşılması amacıyla başarı amaç yöneliminin alt boyutları da düzenleyici analize dahil edilmiştir. Sonuç

olarak, bireylerin performans ispatlama hedef yöneliminin yüksek olması, performansa dayalı iş yükünün çalışmaya olan tutkusunu artırmasına neden olmakla birlikte, bu pozitif etkinin gücünü azalttığı söylemek mümkündür.

Anahtar Kelimeler: Zihinsel iş yükü, çalışmaya tutkunluk, başarı hedef yönelimi, yapısal eşitlik modeli, başarı amaç yönelimi



University : İstanbul Kültür University

Institute : Institute of Graduate Studies

Department : Psychology

Programme : Industrial and Organizational Psychology

Supervisor : Asst. Prof. Gökçe Özkılıçcı

Degree Awarded and Date : Master's Thesis, 2025

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the relationship between mental workload and work engagement and evaluate the moderating role of achievement goal orientation as a factor influencing this relationship.

In the research, the questionnaire method was used for data collection. The created questionnaire includes a personal information form, the CarMen-Q Mental Workload Scale, the Utrecht Work Engagement Scale, and the Achievement Goal Orientation Scale. 214 people participated in the research

Pearson correlation analysis, simple linear regression analysis, and moderated analysis using the Process macro extension were applied to test the hypotheses of the study. According to the analysis results, a significant relationship was found between the subdimensions of mental workload, including performance-related workload and emotional workload, and work engagement. Additionally, the results of the moderated analysis indicated that achievement goal orientation and performance approach goal orientation had a moderating effect on the relationship between performance workload and work engagement, weakening this relationship. Individuals with an achievement goal orientation are motivated by achievement in ways such as performance approach, performance avoidance, or mastery goal orientation. To better understand the underlying cause of the findings, the subdimensions of achievement goal orientation were included in the moderating analysis. As a result, it can be said that while a high

performance-approach goal orientation leads to an increase in work engagement due to performance-based workload, it also reduces the strength of this positive effect.

Keywords: Mental workload, work engagement, achievement goal orientation, structural equation modeling.



1.GİRİŞ

Çalışma hayatı, bireylerin sadece fiziksel değil, aynı zamanda zihinsel açıdan da büyük bir çaba sarf ettikleri, karmaşık ve dinamik bir süreçtir. Sanayi devriminin ardından iş gücünün fiziksel emekten zihinsel emeğe kayması, bireylerin iş ortamlarında karşılaştıkları bilişsel taleplerin artmasına neden olmuştur. Zihinsel iş yükü, bireylerin görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları bilişsel zorlukları, dikkat dağınıklığını ve karar verme süreçlerinin karmaşıklığını ifade eder (Karadağ ve Cankul, 2015). Zihinsel iş yükü, çalışanların bilişsel kapasitesini zorlayan, dikkat ve düşünsel kaynakları yoğun şekilde tüketen bir durumdur. Aşırı zihinsel iş yükü, çalışanların işten aldıkları tatmini ve verimliliklerini olumsuz yönde etkileyebilir, hatta uzun vadede tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Cain, 2007).

Çalışmaya tutkunluk, bireylerin işlerine olan bağlılık, özveri ve içsel motivasyonlarını tanımlamaktadır. Bu kavram, bireylerin işlerine duydukları ilginin ve bağlılıklarının sadece dışsal ödüller veya başarılar doğrultusunda değil, işin kendisinden aldıkları anlam ve tatminle şekillendiğini ifade etmektedir (Schaufeli ve Salanova, 2007). Çalışmaya tutkunluk, bireylerin işlerine duydukları sevgi, anlam ve sorumluluk hissinin bir göstergesidir ve bu da onların iş yerindeki genel performanslarını ve iş tatminlerini doğrudan etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, çalışmaya tutkunluk, çalışanların karşılaştıkları zorluklara rağmen işlerine karşı duydukları bağlılık ve motivasyon düzeylerinin bir yansıması olarak kabul edilebilir. Mevcut araştırmada ise, zihinsel iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi inceleyerek, zihinsel iş yükündeki artışın, bireylerin çalışmaya olan tutkusunu olumsuz yönde etkileyebileceği varsayılmaktadır. Bu bağlamda, zihinsel iş yükünün artışıyla birlikte çalışanların işlerine olan tutkunluk seviyelerinde bir azalma yaşanması beklenmektedir.

Başarı amaç yönelimi, bireylerin başarıya ulaşma motivasyonlarını, bu başarıyı elde etme süreçlerinde belirledikleri hedefleri ve bu hedeflere ulaşma isteğini tanımlamaktadır. Başarı amaç yönelimi, bireylerin zorluklar karşısında nasıl tepki verdiklerini, nasıl motivasyon sağladıklarını ve başarıyı nasıl tanımladıklarını anlamamıza yardımcı olan bir kavramdır (Diener ve Dweck, 1980). Bu yönelim,

kişilerin başarıya olan isteklerinin altında yatan nedenleri belirlemektedir. Ustalaşma hedef yönelimi, bireylerin becerilerini geliştirmek ve yetkinliklerini artırmak amacıyla çaba göstermelerini ifade etmektedir (Eyi, 2010). Bu tür bireyler, gelişim süreçlerini ve öğrenmeyi ön planda tutmaktadırlar ve başarısızlıkları gelişim fırsatı olarak görmektedirler. Performans kaçınma hedef yönelimi ise, bireylerin başarısızlık korkusu ve olumsuz etiketlerden kaçınma isteğinden kaynaklanmaktadır (Diener ve Dweck, 1978). Bu bireyler başarısızlık durumunda kendilerini yetersiz olarak algılamamak için çaba sarf etmektedirler. Performans gösterme hedef yönelimi ise bireylerin başkaları tarafından onaylanma, takdir edilme ve başarılı olarak kabul edilme isteğiyle hareket ettiklerini ifade etmektedir. Bu tür bireyler, başarılarını başkalarına kanıtlamayı hedeflemektedir (Diener ve Dweck, 1978).

Başarı amaç yöneliminin, zihinsel iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi nasıl düzenlediği konusu, bu araştırmanın odak noktasıdır. Başarı amaç yönelimi yüksek olan bireyler, karşılaştıkları zorluklarla başa çıkarken daha az pes etmektedirler çünkü başarıyı sadece dışsal ödüllerle değil, aynı zamanda kendi gelişim süreçleriyle ilişkilendirmektedirler. Bu durumun da onları zihinsel iş yükü gibi zorlu koşullara rağmen işlerine karşı daha tutkulu ve motive edeceği tahmin edilmektedir. Dolayısıyla, mevcut araştırmada başarı amaç yöneliminin, zihinsel iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki olumsuz ilişkide düzenleyici bir rol oynayarak, zihinsel iş yükünün çalışmaya olan tutkunluk üzerindeki olumsuz etkilerini azaltması öngörülmektedir.

1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, zihinsel iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkiyi etkileyen bir faktör olarak başarı amaç yöneliminin düzenleyici rolünü değerlendirmektir. Zihinsel iş yükü, bireylerin işlerini yerine getirirken karşılaştıkları bilişsel zorluklar ve karmaşıklıklara işaret ederken, çalışmaya tutkunluk ise bireylerin işlerine duyduğu bağlılık ve özveriye tanımlamaktadır. Bu iki kavram arasındaki ilişki, çalışanların iş verimlilikleri ve iş tatminleri açısından büyük bir önem taşımaktadır. Bu bağlamda araştırma, başarı amaç yöneliminin, zihinsel iş yükünün çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisini nasıl düzenleyebileceğini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Başarı hedef yöneliminin bu ilişkideki düzenleyici rolü, bireylerin zihinsel iş yüküne rağmen çalışmaya olan tutkunluklarını sürdürmelerine veya

azaltmalarına nasıl etki ettiğinin anlaşılmasını sağlayacaktır. Bu çalışmanın, iş gücü motivasyonu, iş verimliliği ve çalışan esenliği açısından önemli çıkarımlar sağlayacağına inanılmaktadır. Bununla birlikte araştırmanın bağımsız değişkeni olan zihinsel iş yükü ve düzenleyici değişkeni olan başarı amaç yönelimi Türkiye’de kısıtlı bir şekilde incelenmiştir. Dolayısıyla araştırma sonucunda elde edilen bulguların ilgili alan yazın için oldukça kıymetli bilgiler sunacağına inanılmaktadır.

1.2.Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Bu çalışmadan elde edilen bulgular, örnekleme oluşturan katılımcıların kendilerine sunulan ifadelerle verdikleri yanıtlara dayanmaktadır. Ancak, katılımcıların araştırma sorularını yanıtlarken sosyal beğenirlik kaygısı ile hareket etme eğilimleri, araştırmanın sınırlılıkları arasında yer almaktadır. Ayrıca, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veriler sınırlı düzeyde toplanabilmiştir. Elde edilen eğitim bilgisi, katılımcıların büyük bir kısmının yüksek eğitim seviyesine sahip olduğunu göstermektedir. Araştırma örnekleme ise toplamda 214 katılımcıdan oluşmaktadır. Tüm bu etmenlerin, sonuçların genellenebilirliği üzerinde etkili olabileceği düşünülmüştür.

Başarı amaç yönelimini ölçmek için kullanılan ölçek akademik ortam için geliştirilmiştir. Ölçek Türkçe’ye uyarlanırken iş ortamına özgü olarak ifadeler değiştirilmiştir ve bu durum ölçeğin kullanımının henüz yaygın olmaması sebebiyle araştırmanın sınırlılıklarından biri olarak değerlendirilebilir.

2.KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Zihinsel İş Yüğü

Bu bölümde ilk olarak iş yüğü kavramı ve ardından zihinsel iş yüğü kavramının kuramsal temeli ve kavramla ilgili alan yazında daha önce yapılan araştırmalar detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

2.1.1. İş Yüğü

Günümüz koşullarında şirketlerin verimliliği üzerinde insana dair niteliklerin önemi giderek fark edilir bir noktaya ulaşmıştır. Bu bağlamda insana yapılan yatırımlar da artmıştır. Yapılan yatırımların verimlilik ile sonuçlanabilmesi noktasında çalışanın göstereceği performans önemlidir. Performans üzerinde etkisi olan faktörlerden biri olarak değerlendirilen iş yüğü, çalışanın görev tanımı ile ilişkili olarak belirli bir zaman zarfı içerisinde yerine getirilmesi gereken iş miktarı olarak tanımlanmaktadır (Açıkel ve Esen, 2023). Bolat'a (2011) göre iş yüğü, kısıtlı bir zaman dilimi içerisinde çalışandan, çalışanın yetkinliğinin üzerinde bir performans beklenildiğinde ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla iş yüğü, görev tanımından doğan talepler haricinde çalışanın yetenekleri, eylem ve algısı, eğitim durumu gibi bireysel faktörler sebebiyle de oluşabilmektedir. Buradan hareketle, işe alım süreçlerinde görev tanımı ile çalışanın niteliklerinin örtüşmesine önem verilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Aksi takdirde ortaya çıkacak olan uyumsuzluk iş yüküne ve dolayısıyla iş verimliliğinde düşüşe sebep olacaktır (Erkan, Erdem ve Kafalı, 2016). Weiner'a (1985) göre ise iş yüğü, çalışanın iş performansına ve işine yönelik tutumlarına yönelik oluşan baskıdır. Bowling ve Kirkendall ve Bowling'e (2012) göre ise görev tanımının oluşturduğu talepler, mevcut kaynakların ve işi tamamlamak için gereken optimal sürenin üzerine çıktığında iş yükünün oluşacağını belirtmiştir. Optimal iş yüğü çalışanın kendini geliştirebilmesi için önemli bir fırsat olarak görülmektedir. Ancak bu miktar çalışanın potansiyelinin üzerine çıktığında iş yükünün olumsuz etkileri ile karşılaşmaktadır. Koşarsoy ve Özgül (2024) tarafından yapılan araştırmada iş yüğü ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Din (2024) ise

pandemi döneminde yürütmüş olduğu araştırmada iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur. Bu araştırmalardan elde edilen sonuçlar iş yükünün birey üzerindeki olumsuz etkilerini ortaya koymuştur. Bireye olan olumsuz etkilerinin yanı sıra iş yükünün örgütler üzerinde olumsuz sonuçlar yarattığı tespit edilmiştir. Bu araştırmaların sonuçlarından anlaşılabileceği üzere iş yükü kavramını bütünsel olarak anlayabilmek, sebep olduğu olumsuz etkilerin önüne geçmek açısından önem arz etmektedir.

İş yükünü oluşturan faktörler fiziksel, zihinsel, çevresel ve konumsal olmak üzere dört kategoride sınıflandırılmaktadır (Din,2024). Fiziksel iş yükü, yapılması gereken iş için bireyin yerine getirdiği bedensel tüm aktiviteleri kapsamaktadır. Bu bağlamda işin ne ölçüde fiziksel aktivite gerektirdiği, bu aktivitenin ne sıklıkla yapılması gerektiği ve görevin tamamlanması için ne kadar süre gerektiği önem arz etmektedir (Dağdeviren, Eraslan ve Kurt, 2005). Küresel çapta yapılan araştırmalar, 8 saat süren bir mesaiye harcanan fiziksel eforun, kişinin en fazla gösterebileceği fiziksel aktivite kapasitesinin %33'ü olması gerektiğini göstermiştir (Bink, 1962; Lehman, 1962). Bu oran hesaplanırken kişilerin maksimum oksijen tüketimi, relatif kalp atış hızı ve relatif oksijen tüketimi ölçümlenmektedir (Wu ve Wang, 2002). Kalp atış hızının ölçümlenmesi daha az maliyetli ve daha kolay olduğu için genellikle kalp atış hızı ile entegre yöntemler tercih edilmektedir. Ancak kalp atış hızının, fiziksel iş yükünden bağımsız olarak çevresel etmenlerden sebep yükselebileceği (örn. ortam sıcaklığı, beslenme, duygu durumu vb.) göz önünde bulundurulmalıdır (Wu ve Wang, 2002). Tüm bu faktörler bir araya geldiğinde çalışanın gösterebileceği performansın üzerine çıkması durumunda fiziksel iş yükünün olumsuz sonuçlarının ortaya çıkacağını söylemek mümkündür. Bu olumsuz sonuçlar, iş verimliliğinde düşüş yaşanmasının yanı sıra, çalışanın fiziksel sağlığını tehdit eden çeşitli sorunların da ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Kaya, 2006).

Çevresel iş yükü, kişinin yapmış olduğu işi yerine getirirken içinde bulunduğu ortamın özelliklerini ifade etmektedir. Isı, ışık ve ses düzeyi, kimyasal maddelerin varlığı vb. faktörler kişinin çevreden kaynaklı olarak iş yükü düzeyini etkilemektedir (Atik ve Kozak, 2016). Ancak Kalinkara ve Öktem (2002) tarafından yapılan araştırma çevresel faktörlerin, iş yükünü açıklarken yüksek düzeyde anlamlı bir etki

göstermediğini ortaya koymuştur. Buna karşın Rolo, Hernández-Fernaund ve Díaz-Cabrera (2010) tarafından yapılan araştırmada aydınlatmanın yetersiz ve çalıştıkları ortamın gürültülü olduğunu ifade eden çalışanların zihinsel iş yükü düzeylerinin anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Konumsal iş yükü ise kişinin görevini yerine getirirken sergilemek zorunda olduğu vücut hareketlerinden kaynaklanmaktadır. Konumsal faktör kişinin yerine getirdiği pozisyonun gerekliliklerine göre değişkenlik göstermektedir. Örneğin, Iwakiri (2008) tarafından yapılan araştırmada mutfak çalışanlarının sürekli olarak ayakta ve dik bir pozisyonda durmalarından kaynaklı olarak çeşitli rahatsızlıkların olduğu ve bu durumun çalışanların iş yükü algılarını olumlu düzeyde yordadığı ortaya koyulmuştur. Bununla birlikte Atik ve Kozak (2016) tarafından yapılan çalışmada otel çalışanlarının iş yükü algısını en çok açıklayan faktörün konumsal faktör olduğu belirlenmiştir.

İlgili alan yazın incelendiğinde iş yükünün çeşitlerinden biri olan Zihinsel İş Yüküne yönelik yapılan araştırmaların ağırlıklı olarak mühendisler tarafından yapıldığı dikkatleri çekmektedir. Örneğin Ocaktan, Karaoğlu, Akça ve Oral (2021) NASA TLX (Nasa İş Yükü Endeksi) yönteminden yararlanarak elektrik işinde çalışan bireylerin zihinsel iş yüklerini değerlendirmek, risk potansiyeli olan işleri belirlemek ve buna uygun olarak çalışma ortamlarını düzenlemek amacıyla gerçekleştirdikleri araştırmada tekrarlanan işlerin zihinsel iş yükü üzerinde etkili bir faktör olduğu sonucuna varmışlardır. Bu sebeple bu çalışmada zihinsel iş yükü detaylı bir şekilde ele alınarak ilişkili değişkenlerin ortaya koyulması hedeflenmiştir. Bu sebeple bu çalışmada zihinsel iş yükü detaylı bir şekilde ele alınarak ilişkili değişkenlerin ortaya koyulması hedeflenmiştir. Zihinsel İş Yükü, belirli bir zaman diliminde beklenen görev yerine getirilirken bilişsel olarak işlenen bilgi miktarı olarak tanımlanmaktadır (Duman, 2015). Bu kavram, karmaşık doğası gereği günümüzde mühendislik, ergonomi, psikoloji, fizyoloji vb. birçok disiplinin konusu haline gelmiştir. Her bir alan zihinsel iş yükünü farklı perspektiflerden açıklandığından literatürde zihinsel iş yüküne dair farklı tanımlarla karşılaşmak mümkündür. Bu da zihinsel iş yükünün evrensel olarak kabul gören bir tanımının olmamasına yol açmaktadır.

Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle birlikte çalışma ortamlarında insanın katkısı fiziksel emekten ziyade zihinsel emeğe doğru evrilmiştir. Bu anlamda insanın

iş fiziksel olarak yerine getirmekten çıkıp işi kontrol etme ve süreçleri denetleme tarafına yöneldiğini söylemek mümkündür (Duman, 2015). Bu da kişinin fiziksel bir yorgunluktan ziyade zihinsel olarak yorgun hissetmesine sebep olarak zihinsel iş yükü kavramının incelenmesine zemin hazırlamıştır.

Bireylerin, yapmış oldukları işleri tamamladıkları süre zarfında sorumlu oldukları zihinsel iş miktarı, zihinsel iş yükü olarak tanımlanmaktadır (Emeç ve Akkaya, 2018). Zihinsel iş yükü, sorumlu olunan işin gerekliklerinin, işi yaparken sahip olunan koşulların ve kişilerin yetkinliklerinin etkileşiminden doğmaktadır. Farklı bir tanıma göre zihinsel iş yükü, kişi görevini yerine getirirken ihtiyaç duyulan zihinsel işlev kapasitesidir (Karadağ ve Cankul, 2015). Diğer bir deyişle, görevi tamamlamak için gerekli olan zihinsel kapasitenin çalışan tarafından karşılanabilme düzeyidir. Bu tanıma göre zihinsel yük düzeyinin artması, görevin yerine getirilmesini zorlaştırmaktadır. Cain'e (2007) göre ise kişinin çalışmış olduğu alanın çevresel koşulları da göz önünde bulundurulduğunda talep edilen görev yerine getirilirken kişinin görev ve iş koşullardan ötürü yaşamış olduğu kaygı ve stres düzeyidir. Bu tanımla örtüşür şekilde yapılan araştırmalar görev tanımının yanı sıra çalışma koşullarının da zihinsel iş yükü üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur (Kalınkara ve Öktem, 2002; Rolo ve ark., 2010). Ortamın sıcaklığı, gürültü, ışık miktarı gibi faktörler kişinin dikkat düzeyini ve dolayısıyla zihinsel iş yükünü etkilemektedir. Bu sebeple işverenler, çalışma koşullarını oluştururken bu koşulların optimal düzeyde olduğundan emin olmalılardır.

Bireylerin iş ortamında üretken olabilmeleri için işin gereklilikleri ile çalışanın niteliklerinin uyumlu olması gerekmektedir. Bu sayede zihinsel iş yükünün etkileri daha az hissedilir olacaktır. Bu yaklaşımı destekler şekilde Moray (1979) zihinsel iş yükünü, yerine getirilmesi gereken görevleri çalışanın karşılayabilme kapasitesi ile ilişkilendirmiştir. Bununla birlikte yalnızca görev tanımından doğan niteliklerin yanı sıra çalışanın yaşı, cinsiyeti, dikkat düzeyi, motivasyonu, psikolojik dayanıklılığı gibi kişisel niteliklerinin de önemli olduğu bilinmektedir. Örneğin Kaçmaz, Bektaş ve Çiçek'in (2023) çağrı merkezi sektörü çalışanları ile gerçekleştirdikleri nitel araştırmada müşteri temsilcilerinin görev tanımlarının bir gereği olarak sürekli olarak yetersiz iletişime rağmen müşterinin sorunlarını çözmenin ve müşteri memnuniyetini

sağlamanın psikolojik bir yük oluşturduğunu belirtmiştir. Bu tür durumlarda, işverenin çalışanların refahını gözeterek uygulamalarla görev tanımından doğan bu yükü hafifletmesi büyük önem taşırken, aynı zamanda bireylerin psikolojik dayanıklılık seviyeleri de önemli bir rol oynamaktadır. Bununla birlikte Mücevher ve Çetinceli (2023) tarafından yapılan araştırmada iş yükü ile psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı çalışmada psikolojik dayanıklılığın, iş yükü ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi zayıflattığı tespit edilmiştir. Nitekim psikolojik dayanıklılık gibi çalışanların sahip olduğu psikolojik sermayenin hem çalışan refahı üzerinde hem de örgüt açısından olumlu sonuçları olduğu bilinmektedir (Kavi ve Karakele, 2018).

Bireyler çalışırken bedensel veya zihinsel güç harcamaktadırlar. Birinci sanayi devriminden sonra talep gören işgücü nitelikleri de değişmiştir. Seri üretime geçilerek kısa bir zaman diliminde daha çok ürün ortaya koyulmuştur. Bu da gelişen sanayi ile birlikte makine kullanımının başlamasıyla mümkün olmuştur. Öncesinde insanların beden gücü ile yerine getirdikleri işleri makineler yapmaya başlamıştır. Çalışanlar beyin gücü ile makinelerin kontrol edildiği tarafa geçmişlerdir ancak bu dönemde işsizlik oranı artmıştır (Koca, 2020). Ardından 1850-1914 yılları arasında ikinci sanayi devrimi gerçekleşmiştir. Öncesinde buhar gücü kullanılırken petrolün işlenmesiyle birlikte enerji kaynağı olarak petrol kullanılmaya başlanmıştır. Bu dönemde teknolojinin gelişimi de hız kazanmaya başlamıştır. Üçüncü sanayi devriminin tetikleyicisi yazılım kullanımı olmuştur. Bilgi dijitalleşmeye başlamıştır. Endüstriyel robotlar ve bilgisayar icat edilmiştir (Taş, 2018). Günümüzde ise yapay zeka ile birlikte dördüncü bir sanayi devriminin ortaya çıkacağı söylenmektedir (Bilgin, 2018). Tüm bu toplumsal değişimler beraberinde işgücü niteliklerinin değişimini getirmiştir. Artık kas ve beden gücüne duyulan ihtiyaç giderek azalmış ve yerini bilişsel güce bırakmıştır. Dolayısıyla iş yükü türlerinden zihinsel iş yükünün incelenmesi de önem arz etmeye başlamıştır.

2.1.2. Zihinsel İş Yükü Yaklaşımları

İlgili alan yazında zihinsel iş yüküne dair iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlara ilki görev gereklilikleri kapsamında çalışan refahını koruyan bir çalışma planı yapmayı hedefler. Bu yaklaşımda iş ortamı çalışanın hem fiziksel hem de zihinsel

sağlığını koruyacak şekilde tasarlanır. Bu bağlamda ergonomi ve psikoloji alanının katkılarından yararlanılır (Adar ve Delice, 2020).

İkinci yaklaşım olan gereklilik-kaynak etkileşiminde ise belirlenen görev tanımı ile çalışanın beceri ve yetkinliklerinin ne derece uyumlu olduğu söz konusudur. Bu durum işgücü ihtiyacı karşılanırken eğitim, yetenek, bilgi ve beceri seviyesi gibi parametrelerin gündeme gelmesini sağlamıştır. Bahsedilen niteliklerin taranması ilerleyen süreçlerde çalışanın görevini yerine getirirken zihinsel iş yükü algısına etki edecek faktörler arasında görülmüştür. Aksi halde ortaya çıkan uyumsuzluk zihinsel iş yükünün doğmasına sebep olacaktır (Duman, 2015).

İlgili alan yazın incelendiğinde zihinsel iş yükünün sıklıkla beş alt boyutu üzerinde durulduğu görülmektedir. Bu alt boyutlar performansla bağlı iş yükü, bilişsel iş yükü, davranışsal iş yükü, duygusal iş yükü ve geçici iş yükü şeklindedir.

Performansa Bağlı İş Yükü

İş ortamında performans, görev tanımıyla ilişkili olarak beklenen hedeflere ne derece ulaşıldığını açıklayan bir parametre olarak tanımlanmaktadır (Kaçmaz ve ark., 2023). Bireylerin gösterdikleri performans, işletmelerin amaçlarına ulaşmalarının temelini sağlamaktadır. Her bir çalışandan gösterilmesi beklenen performans düzeyi de farklıdır. Dolayısıyla çalışanların bu performansı karşılama düzeyine göre iş yükü algısı da farklılaşmaktadır (Akça, Yavuz ve Küçükoğlu, 2020). İki çalışana aynı performans hedefi koyulsa da kişinin becerilerine göre birisi için zorlayıcı olan görev diğeri için kolaylıkla yerine getirebilir düzeyde olabilmektedir. Bu noktada psikolojik dayanıklılık, başarı ve hedef yönelimlilik, sorumluluk bilinci, duygu durumu vb. parametreler de etkili olmaktadır. Bayram'a (2006) göre her bir çalışana niteliklerine göre performans beklentisi içerisinde olunması ve buna göre iş dağılımı yapılması ve ücretlendirmenin de buna paralel olarak gerçekleşmesi performansta ve kar maksimizasyonunda süreklilik için faydalı olacaktır. Özetle, iş yüklemesi çalışanın niteliklerine ve dolayısıyla performansına uygun olarak yapılmalıdır.

Çalışanın niteliklerine uygun bir iş yüklemesi yapılmadığı takdirde kişi düşük performans gösterecek ve performansındaki düşüşün yarattığın psikolojik baskı ile hata yapma olasılığı da artacaktır (Kaçmaz ve ark., 2023). Keser'e (2006) göre iş yükünün

kişinin yetkinliklerini aştığı noktada stres ve tükenme eğilimi yükseliş gösterecektir ve bu da motivasyon ve iş tatmininde düşüş ile sonuçlanacaktır. Bu düşünceyle tutarlı olarak Bulut ve Atay (2017) tarafından yapılan araştırmada performansı beklenenin altında olan bireylere yapılan aşırı iş yüklemesinin uzun dönem tükenmişlik sendromu ve yüksek stres ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Buradan hareketle performansa bağlı iş yükünü incelerken çalışanın yetkinliklerinin ve çeşitli psikolojik etkenlerin göz önünde bulundurulması gerektiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Bilişsel İş Yüğü

Bilişsel iş yükü, çalışma sürecinde bilgilerin algılanması, işlenmesi, bellekte tutulması ve gerektiğinde geri çağırılması süreçlerinin etkileşiminden doğmaktadır (Seçkiner ve Toraman, 2017). Özellikle karmaşık bilgilerin işlendiği alanlarda bu yük belirgin hale gelmektedir. Bu tür görevleri üstlenen kişilerin, ilgili görev tanımına dair sağlam bir bilgi birikimine sahip olmaları ve bu bilgileri etkili bir şekilde yorumlama yeteneğine sahip olmaları beklenmektedir. Bu beceriler, kritik kararlar almayı ve son dakika gelişmelerine uygun bir şekilde yanıt vermeyi kolaylaştırarak iş süreçlerini daha etkin bir şekilde yönetmelerine yardımcı olmaktadır (Kaçmaz ve ark., 2023).

Çalışanlardan, beklenen performansı gösterebilmek için gereken hızı yakalamaları ve bu süreçte gelen bilgiyi işleyerek doğru kararlar almaları beklenmektedir (Keleş, 2022). Bu durum, yönetimin etkili bir çalışma stratejisi oluşturmasıyla doğrudan ilişkilidir ve bu da çalışan kadrosunu tanımakla mümkündür. Kaçmaz ve arkadaşları (2023), çağrı merkezi sektöründe yaptıkları araştırmalarda, bu sektörde başarılı olmanın anahtarının bilgiyi hızlı bir şekilde alıp doğru bir şekilde yorumlayarak geri dönüş yapmak olduğunu vurgulamışlardır. Bu nedenle bilişsel olarak zayıf olan çalışanlara yoğun bir iş yükü verilmesi, bilgilerin bellekte tutulup hızla işlenmesini gerektirdiği için dikkat dağınıklığı, odaklanamama ve müşterilerin yanlış bilgilendirilmesi gibi olumsuz sonuçlara yol açtığını ve böylece verimliliğin düştüğünü belirtmişlerdir.

Davranışsal İş Yüğü

Davranışsal iş yükü, çalışanların işlerini yerine getirirken karşılaştıkları sosyal ve duygusal taleplerin etkileşiminden doğan bir yükür. Bu yükünün oluşumunda

gerek müşteri ile olan iletişim gerek ekip arkadaşları ve daha üst seviyelerdeki yöneticilerle olan iletişim etkili olabilmektedir. Örneğin, ekip içerisinde yaşanan bir gerilim, bu gerilimin çözümü ve akabinde alınan geri bildirimler çalışmada davranışsal iş yükünü oluşturabilmektedir (Kaçmaz ve ark., 2023).

Davranışsal iş yükünün yoğun olarak hizmet sektöründe çalışanlar arasında görüldüğü bilinmektedir (Bradshaw, 1991). Bunun temel sebebi hizmet sektörünün müşterinin taleplerini yerine getirmek üzerine şekillenmesidir. Müşterinin memnuniyeti için sürekli olarak çaba göstermek bir süre sonra duygusal tükenmeye, yüksek stres seviyesine ve düşük motivasyona sebebiyet vermektedir (Bulut ve Atay, 2017).

Duygusal İş Yüğü

Duygusal iş yükü, iş ortamında beklenen duygusal performans anlamını taşımaktadır. Bahsedilen bu performansa; empati kurmak, stresi etkin bir şekilde yönetmek ve başkalarını sosyal ve duygusal olarak desteklemek zorunda olmak örnek olarak gösterilebilir (Schaufeli ve Bakker, 2004).

Duygusal iş yükü günümüzde pek çok meslek grubunda karşılaşılsa da çoğunlukla sağlık, eğitim ve hizmet sektöründe görülmektedir. Bu sektörlerde faaliyet gösteren bireyler hem kendi duygusal durumunu yönetmek hem de başkalarının duygusal ihtiyaçlarına karşılık vermek durumundadırlar (Kızılkaya ve Tekin, 2023). Bu da bireylerin bir yandan başkalarının iyi oluş halini korurken öte yandan kendi duygusal durumlarını dengelemeyi gerekli kılmaktadır. Bunun sonucunda tükenmişlik sendromu, kronik yüksek stres seviyesi ve bu strese bağlı olarak gelişen fizyolojik rahatsızlıklar, iş tatminsizliği, düşük motivasyon, umutsuzluk görülebilmektedir (Maslach, 1997).

Duygusal iş yükünün etkisini hafifletmek için bazı stratejiler belirlenmiştir. Bunlardan ilki iş yerinde destekleyici bir ortam oluşturmaktır. Kişiler halihazırda stresli bir iş yapmış olsalar da onları destekleyen ekip arkadaşlarının varlığını bilmek bu yükü yönetmeyi kolaylaştırmaktadır (Özkan, 2013). Ek olarak, kişilerin yaşamış oldukları stresin kaynağına dair farkındalık oluşturabilecek ve bu stresi nasıl yönetebileceklerine dair onlara yol gösterecek eğitimlerin düzenlenmesi faydalı olacaktır.

2.1.3. Zihinsel İş Yükünün Ölçüm Yöntemleri

Yukarıda detaylı bir şekilde açıklandığı üzere zihinsel iş yükü, görevden kaynaklanan talepler ve kişinin bu talepleri karşılayabilme kabiliyetinin etkileşiminden doğmaktadır. Bu anlamda görev tanımı, görevin yerine getirildiği ortamın koşulları, görev yerine getirilirken ihtiyaç duyulan araçların karşılanması, çalışanın bilişsel ve psikolojik özellikleri vb. birçok faktörün zihinsel iş yükünün oluşumunda etkili olduğu söylenebilmektedir (Güreşçi ve Fırlı, 2004). Dolayısıyla zihinsel iş yükü ölçmeyi hedefleyen yöntemler de bu faktörlerin ölçülmesiyle sayısal bir değer elde edilmesi temeline dayanmaktadır. Bu yöntemleri fizyolojik ölçüm, davranışsal ölçüm ve sübjektif ölçüm şeklinde sınıflandırmak mümkündür.

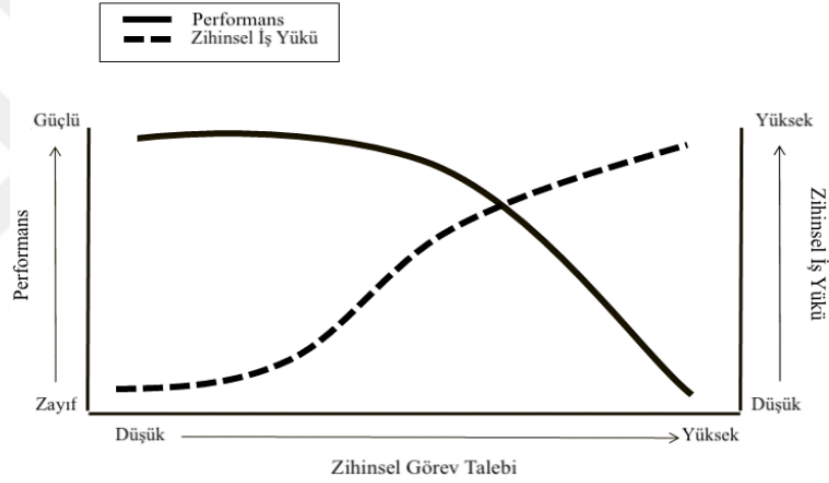
Fizyolojik Ölçüm

Geçmiş dönemlerde zihinsel iş yükünün ölçülmesi oldukça zorlayıcı olmaktadır. Ancak gelişen teknoloji ile birlikte zihinsel iş yükünün ölçülmesi de nispeten daha kolay hale gelmiştir. Bu ölçüm yöntemlerinden biri olan fizyolojik ölçüm en genel anlatımla bedensel aktivitelerin ölçümü prensibine dayanmaktadır (Duman, 2015). Çünkü psikolojik kavramların fizyolojik belirtileri olduğu bilinmektedir.

Fizyolojik ölçüm yaklaşımına göre zihinsel iş yükünün belirtileri, merkezi sinir sisteminin aktiviteleri ile ilişkilendirilmiştir. Örneğin; kalp atış hızının takip edilmesi, göz bebeği hareketlerinin incelenmesi, cilt üzerindeki elektriksel direncin ölçülmesi gibi durumların kişinin iş yükünden doğan strese verilen tepki sonucunda geliştiği düşünülmektedir (DiDomenico ve Nussbaum, 2011). Ancak bu şekilde bir ölçümleme yöntemi, zihinsel iş yükünün dolaylı yoldan değerlendirilmesini sağlayacaktır. Bununla birlikte bu gibi yöntemlerin uzmanlık gerektirmesi ve kişinin zihinsel iş yükü dışında da stres tepkisi verebileceği bir durum yaşıyor olması gibi kontrol edilmesi zor parametrelerin karıştırıcı değişken etkisi yaratabilmesi sebebiyle bu yöntemin kullanılması zorlaşmaktadır. Bu sebeple fizyolojik ölçüm, diğer ölçüm yöntemleri ile desteklenerek değerlendirildiğinde daha sağlıklı sonuçlar vermektedir (Luximon ve Goonetilleke, 2001).

Davranışsal Ölçüm

Davranışsal ölçüm yöntemleri, kişinin görevini yerine getirirken gösterdiği performansın ölçülmesi ile ilişkilidir. Bu ölçümün temelinde zihinsel iş yükünün belirtilerinin gözlemlenebilir davranışa yansımalarının kaçınılmaz olduğu fikri yatmaktadır (Meshkati, 1988). Kişiden beklenen görevin zorluğu arttıkça bunun hata oranı, tepki süresi gibi performansa yansıtacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla bu yöntemde zihinsel iş yükü ölçülürken belirtilen performans kriterleri takip edilmektedir (Gül Öztürk, 2019).



Şekil 2.1. Zihinsel Görev Talebi-Performans Eğrisi

Şekil 2.1’de görüldüğü gibi beklenen zihinsel görev talebi arttıkça performansta düşüş gözlemlenmektedir. Bununla birlikte görev talebinin optimal olduğu durumda performans da yüksek bir seviyededir. Bu noktada verimlilikten bahsetmek mümkündür (Gül Öztürk, 2019). Ancak görev talebinin optimal seviyenin üzerine çıkması durumunda performans düşecektir. Buna karşın zihinsel iş yükünün oluşması için her zaman görevin kişiler için zorlayıcı olması şart değildir. Bazen kişinin kolaylıkla yerine getirebildiği ancak zaman gerektiren işler de zihinsel iş yükünün oluşumuna sebep olabilmektedir. Bu tür görevlerin sonucunda tepki süresinde gecikme, konstantrasyon güçlüğü, monotonlaşma yaşanabilmektedir (Duman,2015).

Davranışsal ölçüm iki farklı yöntemle yapılmaktadır. Birinci yöntemde birincil görev ölçümü gerçekleştirilmektedir. Bu ölçümde kişinin sorumlu olduğu birincil görevle birlikte oluşan iş yükü dikkate alınmaktadır. Birincil görevi yerine getirmek için ihtiyaç duyulan zamanın mevcut zamana bölünmekte ve zihinsel iş yükü hesaplanmaktadır (Williges ve Wierwille, 1979). İkincil göre ölçümünde ise kişinin ana sorumluluğu dışında kendisine verilen ek görevleri yerine getirmek için gerekli olan zaman, kişinin sahip olduğu mevcut zamana bölünerek hesaplanmaktadır. Buradaki amaç kişinin ana sorumluluğunu yerine getirdikten sonra kalan boşluğun kapasitesini ölçmektir (Moray, 1979).

Sübjektif Ölçüm

Sübjektif ölçüm, zihinsel iş yükünün geçerliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçekler vasıtasıyla değerlendirilmesini sağlamaktadır (Miller, 2001). Bu ölçüm yönteminde çalışana zihinsel iş yükünü ölçmeyi hedefleyen birtakım ifadeler sunulmakta ve çalışanın kendisine en uygun olan ifadeyi seçmesi beklenmektedir (Charles ve Nixon, 2019). Bu sebeple çalışanın algılamış olduğu iş yükünün kendisi tarafından yorumladığını söylemek mümkündür.

Sübjektif ölçüm yöntemi kullanım kolaylığı, düşük maliyet ve teknik bilgi gereksinimi olmaması sebebiyle sıklıkla tercih edilmektedir (Öztürk, 2019). İlgili alan yazında zihinsel iş yükünü değerlendirmek için sıklıkla tercih edilen ölçüm araçları arasında Bireysel İş Yükü Değerlendirme Tekniği (SWAT), NASA İş Yükü Endeksi (NASA-TLX), Modifiye Cooper-Harper (MCH) Ölçeği, CarMen-Q vb. saymak mümkündür (Hart ve Staveland, 1988; Reid ve Nygren, 1988; Rubio ve ark., 2017; Wierwille ve Casali, 1984). Bu çalışmada zihinsel iş yükü CarMen-Q ölçeğinin Türkçe uyarlaması ile ölçülecektir.

Özetle, zihinsel iş yükünü doğrudan ölçmek doğası gereği mümkün değildir. Bu sebeple ilgili alan yazında kullanılan pek çok yöntem zihinsel iş yükünün fiziksel, davranışsal ve psikolojik olarak yansımalarını değerlendirerek zihinsel iş yükünü dolaylı yoldan ölçmektedir. Uygun maliyetli olması, zamandan tasarruf sağlaması, herhangi teknik bir bilgi gerektirmemesi sebebiyle daha çok sübjektif ölçüm tercih edilmektedir.

2.1.4. Zihinsel İş Yüğü ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Günümüzde çalışan refahı, zihinsel sağlık, psikolojik iyi oluş gibi kavramlar giderek önem kazanmaya başlamıştır. Bu sebeple çalışanın refahını arttırmaya odaklı araştırmaların sayısı da gün geçtikte artış göstermiştir. Çalışmanın bu bölümde zihinsel iş yükü ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

Zihinsel iş yükü, genellikle bir bireyin bir görevi yerine getirirken gereken bilişsel çaba, dikkat, bellek ve problem çözme gibi zihinsel kaynakları kullanma düzeyine işaret eder (Casner ve Gore, 2010). Bu kavram, çalışanların işlerini ne kadar zorlanarak, ne kadar zihinsel çaba harcayarak gerçekleştirdiği ile ilgilidir. Özellikle hızla gelişen teknoloji ve makineleşme ile birlikte, iş dünyasında zihinsel iş yükü daha fazla hissedilmeye başlanmıştır (Meijman ve Mulder, 2013). Bu durum, iş gücünde daha fazla karar verme, hızla değişen ortamlara uyum sağlama ve yüksek düzeyde dikkat gerektiren görevlerin artmasıyla doğrudan ilişkilidir (Zamanian, Roshan Sarvestani, Sedaghati, Ghatmiri ve Kouhnavard, 2016). Bu bağlamda, zihinsel iş yükü kavramının öneminin giderek arttığı söylenebilir. Özellikle endüstriyel alanda makineleşme, robotik sistemler ve yapay zeka gibi teknolojilerin yaygınlaşması, insanların fiziksel iş yükünü azalttığı kadar, zihinsel iş yükünü de artırmıştır. Çünkü makineler tarafından yerine getirilemeyen, insan zekâsı ve dikkatini gerektiren işler daha fazla önem kazanmaktadır (Suharti ve Susanto, 2014). Çalışanlar, makinelerle etkileşimde bulunurken, sürekli bilgi işleme, karar verme, hata düzeltme ve çoklu görevleri yönetme gibi bilişsel yüklerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu da çalışanların zihinsel kapasitelerini zorlamaktadır. Bu nedenle, zihinsel iş yükü, özellikle teknolojinin giderek daha yaygın hale geldiği modern iş yerlerinde daha fazla dikkate alınması gereken bir konu haline gelmiştir.

Zihinsel iş yükü, bireylerin işlerini yerine getirirken karşılaştıkları bilişsel zorlukları ve bu zorlukların psikolojik etkilerini anlamak için önemli bir kavramdır. Ancak, bu kavram üzerine Türkiye’de yapılan çalışmalar sınırlıdır. Zihinsel iş yükü ile ilgili alan yazındaki boşluk, kavramın daha derinlemesine anlaşılmasını gerektirmektedir. Bu bölümde, öncelikle uluslararası alandaki zihinsel iş yükü üzerine yapılan araştırmalara, ardından ise ülkemizde gerçekleştirilen çalışmalara yer verilecektir.

Zihinsel iş yükünün kuramsal temelini ele alındığı sayfalarda optimal düzeyde iş yükünün çalışanın gelişimini desteklediği ancak aşırı düzeyde iş yükünün olumsuz sonuçları beraberinde getirdiğinden bahsedilmişti. Greenglas'ın (2001) yürütmüş olduğu araştırmada iş yükü ile duygusal tükenme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Kısıtlı süre içerisinde normalin üzerinde iş yüklemesinin yapılması çalışanda stres yaratmaktadır. Bu stresin uzun bir vadede devam etmesi duygusal tükenme ile sonuçlanmaktadır (Erer, 2021). Duygusal tükenme, kavramı Maslach ve Jackson (1981) tarafından incelenen tükenmişlik sendromuna ait bir boyuttur. Yaşanılan kronik stres bir süre sonra çalışanın baş etme stratejilerinin tükenmesine, zihinsel ve fiziksel yorgunluk hissetmesine yol açmaktadır. Benzer şekilde Van Boagert ve arkadaşları (2013) da tükenmişlik düzeyinde etkili olan faktörler arasında zihinsel iş yükünün yer aldığı sonucuna varmıştır.

Zihinsel iş yükünün belirlenmesi birçok faktöre bağlı olarak değişim gösterebilmektedir. Bu sebeple zihinsel iş yükünün algılanmasında bireysel farklılıkların değerlendirilmesi önem arz eden bir konudur. Guastello, Shircel, Malon ve Timm (2015) zihinsel iş yükünü deneyimlemede bireysel farklılıkları açıklamayı amaçladıkları çalışmalarında bilişsel iş yükünün anksiyete ve duygusal zekadan etkilendiğini ve bir görevi yerine getirirken iki kişinin birlikte çalıştığı durumların, kişilerin tek çalıştığı durumlara göre daha fazla zaman talebi ve performans baskısı deneyimlediğini belirlemişlerdir.

Ülkemizde zihinsel iş yüküne ilişkin yapılan araştırmaların çoğunluk iyi oluşa etki eden faktörler üzerinde yoğunlaştığı görülmüştür. Bu iyi oluş hali yalnızca birey özelinde değil örgüt sağlığı üzerinde de araştırılmıştır. Gül Öztürk (2019) tarafından yapılan araştırmada öğretim görevlilerinin algılanan zihinsel iş yüküne göre örgüt sağlığı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Özkılıççı ve Aytaç (2022) tarafından yapılan araştırmada zihinsel iş yükü ile iş tatmini arasında negatif yönlü; işten ayrılma niyeti ile arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Birey özelinde yapılan araştırmalara bakıldığında Karaca (2019) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre algılanan zihinsel iş yükü düzeyi ile duygusal tükenme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna karşın Duman (2015) tarafından yapılan araştırmada yöneticilerin algılanan zihinsel iş yükü

ile iyi oluş halleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duman (2015) bu durumu zihinsel olarak meşgul olmanın kişiyi iyi hissettirdiği şeklinde yorumlamıştır.

Sonuç olarak, zihinsel iş yükü üzerine yapılan çalışmaların sayısının artması, özellikle Türkiye’de bu kavramın daha iyi anlaşılmasını ve uygulamalı çözümler geliştirilmesini sağlayacaktır. Makineleşme ve teknolojik gelişmelerin iş dünyasındaki rolü göz önünde bulundurulduğunda, zihinsel iş yükünün etkileri daha da önemli hale gelmektedir. Bu nedenle, zihinsel iş yükünün ele alınmasının ve bu alandaki araştırmaların derinlemesine yapılmasının büyük bir ihtiyaç olduğu açıktır. Bu araştırma, iş gücünün daha verimli ve sağlıklı çalışabilmesi için zihinsel iş yükünün nasıl yönetilebileceği üzerine önemli bir katkı sağlayacaktır.

2.2. Çalışmaya Tutkunluk

Psikoloji alanında uzun yıllardır tükenmişlik gibi olumsuz süreçler etrafında şekillenen kavramlar incelenmektedir. Bu durum, son yıllarda insan doğasına ve davranışına dair güçlü yönlerin, olumlu niteliklerin ve potansiyellerin araştırılmasına yönelik ilginin giderek artmasına sebep olmuştur. Pozitif psikoloji akımının yükselmesi, insan davranışını belirleyen süreçlerin her zaman için olumsuz deneyimlerle ilişkili olmadığı inancının gelişmesini sağlamıştır (Özdemir, Özcan ve Yalçınkaya, 2019). Pozitif psikoloji, insanların yalnızca olumsuz deneyimlerine odaklanmak yerine, tatmin ve memnuniyetlerini nasıl artırabileceklerine dair stratejiler geliştirmeye önem vermektedir (Demir ve Türk, 2020).

Pozitif psikolojinin öncüsü Seligman ve Csikszentmihalyi’e (2000) göre psikoloji araştırmalarının yalnızca olumsuz deneyimlere ve patolojiye odaklanması, kişilerin olumlu ve güçlü özelliklerinin arka planda kalmasına sebep olmaktadır. Seligman, kişilerin gelişim kaydedebilmeleri için potansiyellerinin açığa çıkarılması gerektiğine vurgu yapmıştır. Bu yaklaşım, bireylerin ve toplumların genel refahını artırmayı hedefleyerek, oldukça önemli bir alan olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, örgütsel psikoloji alanında da bireylerin olumlu yönlerini incelemeye yönelik araştırmaların artmasına zemin hazırlamıştır.

Çalışmaya tutkunluk kavramı incelendiğinde ilk olarak “tutku” dikkat çekmektedir. Tutku kelimesi, bir konuya yönelik duyulan yoğun ilgiyi ifade etmektedir. Tutku kelimesine iş ortamında ise kişinin yaptığı görevden keyif alması, işini büyük bir heyecan ve istekle yapması anlamına gelmektedir (Topaloğlu, Sönmez ve Yazgan, 2019).

"Çalışmaya Tutkunluk" kavramı İngilizce'de "Work Engagement" olarak bilinir. Ancak Türkiye'deki akademik alan yazını incelediğimizde, bu kavramın tam karşılığına dair henüz bir fikir birliği olmadığı görülmektedir. Bu bağlamda, alan yazında "İşe Adanmışlık," "İşe Cezbolma","İşe Angaje Olma" ve “Çalışmaya Tutkunluk” gibi kavramlar kullanılmaktadır (Doğan, 2002; Kurtpınar, 2011; Turgut, 2011).

Kişinin yapmış olduğu işi tutkuyla yerine getirmesi ilk defa Kahn’ın 1990 senesinde “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work” isimli makalesinde ele alınmıştır. Kahn’a (1990) göre kişinin görevini yerine getirirken bedensel olarak enerjisini işine yöneltmesi, bilişsel olarak işe dair süreçlere odaklanması ve almış olduğu haz ile işine duygusal olarak da bağlanıp işiyle bütünleştiğini hissetmesi çalışmaya tutkunluğun temel göstergeleridir. İlgili makalede çalışmaya tutkunluk kavramı bireylerin görevlerini yerine getirirken zihinsel, fiziksel ve duygusal olarak işlerine yoğunlaşmaları şeklinde ele alınmıştır. Fiziksel boyut kişinin görevini yerine getirirken yüksek bir performans ile fiziksel olarak enerjisini işine yöneltmesini ifade ederken bilişsel boyut kişinin yüksek bir konsantrasyon ile tüm dikkatini işine zihinsel olarak yoğunlaşmasını ifade etmektedir. Kişinin bu denli bir performans gösterirken içinde bulunduğu durumdan hoşnut olması, işini tutkuyla yerine getiriyor olması ise duygusal boyutu açıklamaktadır (Kahn, 1990).

Bireyler yaşamlarının önemli bir kısmını iş yaşamında geçirmektedirler. Dolayısıyla kişinin işine yönelik beslediği duygu önem arz etmektedir. İş yaşamından elde edilen gelir, yalnızca barınma, beslenme ve sosyal güvence gibi temel fiziksel ihtiyaçların karşılanmasını sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda kişisel tatmin ve kendini gerçekleştirme gibi psikolojik iyilik haline de katkıda bulunmalıdır (Turgut, 2011). Nitekim yapmış oldukları işten keyif alan çalışanların iş hayatlarında daha başarılı oldukları ve psikolojik sağlıklarının daha iyi olduğu bilinmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004). Bu sebeple kişilerin hangi koşullar altında işlerine yönelik olumlu

tutumlar besledikleri ve bu tutumların neye göre değişim gösterdiği belirlenmelidir. Örneğin, Kahn’a (1990) göre çalışanlar iş yerlerinde tutku ile göstermiş oldukları gayret ve emek sebebiyle onaylandıklarında yapmış oldukları işten gurur duymaktadırlar. Bu da işlerini tutku ile yerine getirme durumunu pekiştirmektedir.

İşine tutkulu çalışanların stres yönetiminde daha başarılı olduğu ve müşteri memnuniyetini artırmada daha başarılı olduğu belirlenmiştir (Britt ve ark., 2011; Harter ve ark., 2002). Bugünün rekabetçi iş ortamında, stres ve kriz yönetiminde başarılı, müşteri memnuniyetini sağlayabilen ve dolayısıyla müşteri sadakatini artırabilen insan kaynağının rolü büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, işine tutkulu çalışanlara sahip olan örgütlerin, genel verimliliklerini artırmaları beklenmektedir.

Tutkunluk, belirli bir durum ya da geçici bir süreçle sınırlı kalmayıp, genellikle uzun vadeli bir etkiyle şekillenen bir olgudur (Çankır, 2016). Bu durum, insan kaynakları politikaları oluşturulurken göz önünde bulundurulması gereken önemli bir faktördür. Çünkü tutku, sadece bireysel başarıyı değil, aynı zamanda örgütsel başarıyı desteklemektedir. İşine tutkuyla bağlı bireyler, daha yüksek motivasyon, daha derin bir bağlılık ve istikrarlı bir başarı elde etmektedir. Bunun sonucunda işine tutkulu çalışanların olduğu bir örgüt hem bireysel refahı hem de genel örgütsel verimliliği paralel bir şekilde artırma potansiyeline sahip olacaktır (Balcı ve Ağ, 2020).

İlgili alan yazın tükenmişlik ve tutkunluk olmak üzere iki yaklaşıma bölünmüştür. Tükenmişlik üzerine yürüttüğü araştırmalarla tanınan Maslach, Jackson ve Leiter (1997) göre tükenmişlik ve tutkunluk bir doğrunun iki zıt ucunda bulunmaktadır. Bu yaklaşıma göre tükenmişlik, tutkuyu yok etmektedir. İşe tutkunluk sürecinde kişinin yüksek bir enerjiyle işini yerine getirmesinin karşısında tükenmişlik bu enerjinin giderek azalmasına tekabül etmektedir. Çalışmaya tutkun bireyin etkili ve verimli çalışmasının karşısında tükenmişlikte verimsizlik ve düşük performans bulunmaktadır. Buradan hareketle Maslach ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeğinde yüksek puan çalışmaya tutkunluk düzeyinin yüksekliğine tekabül ederken düşük puan tükenmişliğe tekabül etmektedir. Diğer bir yaklaşıma göre ise çalışmaya tutkunluk, tükenmişlik zıt kavramlar olsa da aralarındaki ilişki çok kuvvetli değildir (Schaufeli ve Bakker, 2004).

Çalışmaya tutkun kişiler görevlerini yerine getirirken oldukça dikkatli bir şekilde işlerine yoğunlaşmaktadırlar (Keçeci, Küçükkelçi ve Allaham, 2022). Bu bağlamda kişinin kendini işine adadığını söylemek mümkündür. İlgili alan yazında bu durum psikolojik varoluş ile ilişkilendirilmektedir. Örneğin, Rothbard (2001) aile ve iş hayatındaki rollere ilişkin bağlılığın dinamiklerini incelediği araştırmasında kişilerin iş hayatında görevlerini yerine getirirken kişinin kendi varoluşundan gelen potansiyelini ortaya çıkardığında bağlılığın geliştiğini belirtmiştir. Ek olarak kişinin işine karşı duymuş olduğu bağlılığın dikkat ve yoğunlaşma olmak üzere iki alt boyutu olduğunu öne sürmüştür. Dikkat boyutu kişinin çalışma sürecinde zihinsel olarak kendini işine yöneltebilmesini ifade etmektedir. Yoğunlaşma ise daha derin bir odaklanmaya işaret eder. Yoğunlaşma esnasında kişi yaratıcı ve etkin çözümler bulmaya, zorlu görevlerinden üstesinden gelmeye daha elverişli olmaktadır.

2.2.1. Çalışmaya Tutkunluğun Boyutları

Çalışmaya tutkunluk kavramının alt boyutlarına ilişkin en yaygın kabul gören açıklama, Shaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından yapılmıştır. Bu açıklamaya göre, çalışmaya tutkunluk üç ana boyutta ele alınmaktadır: Dinçlik, Adanmışlık ve Yoğunlaşma şeklindedir.

Adanmışlık

Çalışmaya tutkun bireylerin, yaptıkları işe gönülden bağlı oldukları ve bu bağlılıklarını derin bir adanmışlıkla ifade ettikleri bilinmektedir (Aydın Tükeltürk ve Şahin, 2015). Adanmışlık, bir bireyin işine karşı duyduğu yoğun ilgi, bağlılık ve anlam arayışını anlatan bir kavramdır (Turgut, 2011). Adanmışlık düzeyi yüksek olan bireyler, işlerine büyük bir gurur ve motivasyonla yaklaşır, yaptıkları işi sadece bir zorunluluk olarak değil, anlamlı ve değerli bir faaliyet olarak görürler. Bu bireyler, işlerine duydukları yoğun ilgi ve bağlılık sayesinde, belirledikleri hedeflere doğru kararlılıkla ilerler ve bu süreç onları sürekli olarak daha yüksek başarıya ulaşma ve kişisel gelişim için motive eder (Yıldırım, 2021).

Adanmış çalışanların işlerine duydukları istek, sadece günü geçirmek için değil, aynı zamanda daha iyiyi elde etme, yeni hedeflere ulaşma ve zorluklarla başa çıkma isteğiyle şekillenmektedir (Şimşek, Kenek ve Benk, 2024). Bu da onların sürekli olarak kendi sınırlarını zorlamalarına, başarıyı artırmalarına ve karşılaştıkları sorunlar karşısında çözümler üretmelerini sağlamaktadır (Yıldırım, 2021). Adanmış bireyler, yaptıkları işte sadece fiziksel ya da zihinsel çaba sarf etmekle kalmaz, aynı zamanda bu işin kendilerine verdiği anlam ve memnuniyet ile derin bir tatmin duygusu yaşamaktadırlar. Bu anlam arayışı, onları işlerine karşı daha tutkulu ve kararlı hale getirmektedir. Ayrıca, adanmış bireyler, işlerini bir görev ya da rutin olarak görmek yerine, onları özel ve anlamlı bir sorumluluk olarak kabul etmektedirler. Bu bakış açısı, onların işlerine olan katılımını ve bu işlerde daha aktif ve isteklilikle yer almasını sağlamaktadır (Kaplan ve Fırat, 2022). Çalıştıkları alanda, sadece verilen görevleri yerine getirmekle kalmaz, aynı zamanda daha fazla sorumluluk alarak işlerini geliştirecek fikirlerle katkı sağlar ve örgütsel gelişime önem vermektedirler (Koyuncu ve ark., 2006). Bu tür bireyler, işlerinin her aşamasında etkin bir şekilde yer almakta ve örgütün başarısına katkı sağlamak istemektedirler.

Dinçlik

Dinçlik alt boyutu, bir çalışanın işini yerine getirirken karşılaştığı zorluklar karşısında yılmadan, sürekli çaba göstermesini ifade etmektedir (Şahin, 2019). Bu boyut, bir bireyin, özellikle stresli ve zorlayıcı durumlarla karşılaştığında bile, enerjik, motive ve kararlı bir şekilde çalışmaya devam etmesini sağlamaktadır (Turgut, 2011). Dinçlik düzeyi yüksek olan bireyler, işlerine duydukları tutku ve bağlılık sayesinde motivasyonlarını yüksek tutmakta ve bu motivasyon, onları zorluklarla karşılaştıklarında pes etmekten alıkoymaktadır. Yüksek motivasyon, bireylerin engelleri aşmalarını ve daha iyi sonuçlar elde etmelerini sağlamaktadır (Yıldırım, 2021). Bu anlamda, dinçlik sadece fiziksel dayanıklılığı değil, aynı zamanda zihinsel dayanıklılığı da kapsamaktadır. Dinçlik düzeyi yüksek çalışanlar, hem fiziksel hem de zihinsel açıdan yüksek dayanıklılığa sahip olmaktadır. Bu çalışanlar, uzun süreli ve yoğun iş temposuna rağmen kolayca yorulmamaktadırlar, aksine, karşılaştıkları

zorluklara karşı daha fazla motive olmakta ve bu da onları daha verimli ve başarılı kılmaktadır (Topaloğlu ve ark., 2019).

Dinçlik, çalışanın işine duyduğu ilgi ve motivasyonla doğrudan ilişkilidir. Dinçlik düzeyi yüksek bireyler, günün başında işe başlamadan önce kendilerini enerjik ve zinde hissetmekte, bu durum, onların işlerine odaklanmalarını ve daha yüksek bir performans sergilemelerini sağlamaktadır. Ayrıca, ofiste işler beklenen gibi gitmediğinde veya zorluklarla karşılaşıldığında, bu çalışanlar kolayca yılmamaktadırlar. Aksine, zorluklar karşısında daha fazla çözüm odaklı düşünmeye başlamakta ve işleri doğru bir şekilde ilerletmek için daha fazla gayret göstermektedirler (Turgut, 2011).

Dinçlik düzeyi yüksek bireyler, karşılaştıkları engellere rağmen kararlı bir şekilde yol almaya devam etmektedirler. Çalışmaya tutkulu çalışanlar, işlerini sadece bir zorunluluk olarak görmektense, onları kişisel hedeflerine ulaşmak için bir fırsat olarak değerlendirmektedirler. Böylece, yüksek dinçlik düzeyine sahip çalışanlar, hem bireysel hem de örgütsel başarı açısından büyük bir katkı sağlamaktadırlar (Koyuncu ve ark., 2006).

Yoğunlaşma

Yoğunlaşma kavramı, daha çok bilişsel süreçlerle ilişkilidir ve bir kişinin işine ne kadar derin bir şekilde odaklandığını ifade etmektedir. Çalışmaya tutkun bireyler, yüksek düzeyde bir konsantrasyon ile çalışmakta, işlerine büyük bir odaklanma ile yaklaşmaktadırlar. Bu kişiler, işlerine öylesine yoğun bir şekilde odaklanırlar ki, zamanın nasıl geçtiğini fark etmemekte ve işten ayrılmaları gerektiği durumlarda zorlanmaktadırlar (Kurutkan, 2024). Schaufeli ve arkadaşları (2002), yoğunlaşma düzeyi yüksek çalışanların genellikle molaları atladıklarını ve ofiste çalışırken çevredeki dikkat dağıtıcı unsurlardan etkilenmediklerini belirtmişlerdir.

Schaufeli ve Bakker (2004), yoğunlaşmayı akış kavramına benzetmektedir. Akış, bireylerin işlerini yerine getirirken derin bir tatmin ve odaklanma deneyimi yaşadıkları bir durumdur. Bu deneyim sırasında, kişi işine o kadar yoğunlaşır ki, iş dışındaki her şey önemsiz hale gelir. Ancak, akış deneyimi genellikle kısa süreli bir süreçtir ve yalnızca o an için geçerlidir. Buna karşın, yoğunlaşma, daha uzun vadeli bir

odaklanma durumudur ve kişinin işine olan derin ilgisi ve bağlılığı sonucunda süreklilik gösterir (Kurutkan, 2024).

Yoğunlaşmanın özel hayat ile iş yaşamı dengesini bozmadığı vurgulanmaktadır. Nitekim, Topaloğlu ve arkadaşları (2019) tarafından yapılan bir araştırmada, yoğunlaşma alt boyutunun, yaşamı ihmal etme ile negatif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, yoğunlaşmanın çalışanların işlerine odaklanmalarını sağlasa da, kişilerin özel hayatlarını tamamen ihmal etmelerine yol açmadığını ve iş-özel yaşam dengesini korumalarına olanak tanıdığını göstermektedir.

2.2.2. Çalışmaya Tutkunluk ile İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar

Çalışmaya tutkunluk kavramı, literatürde nispeten yeni bir konu olmasına rağmen, bu alana olan yoğun ilgi nedeniyle birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu kavram, çalışanların işlerine duydukları derin ilgi ve bağlılık seviyelerini belirlerken, iş performanslarını, iş tatminlerini ve genel yaşam kalitelerini etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bölümde, çalışmaya tutkunluğun çeşitli değişkenlerle olan ilişkisi ele alınacak ve ilk olarak uluslararası alan yazındaki çalışmalara ardından ülkemizde yapılan çalışmalara değinilecektir.

Önceki sayfalarda çalışmaya tutkunluğun tükenmişliğin tam zıttı olarak değerlendirildiğinden bahsedilmişti. Buna karşın Schaufeli ve Bakker (2004) çalışmaya tutkunluk alt boyutları ile tükenmişlik arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Schaufeli ve Bakker (2004) uzun zamandır süre gelen tükenmişlik ve tutkunluğun birbirinin tam zıttı olduğu düşüncesinin çok da geçerli olamayabileceğini bu çalışmaları ile göstermiştir.

Çalışmaya tutkun bireylerin örgütlerin başarısı üzerinde oldukça önemli bir değişken olduğu bilinmektedir (Turgut, 2011). Bu düşüncüyü destekler şekilde Xanthopoulou, Bakker, Demerouti ve Schaufeli (2009) çalışmaya tutkunluk düzeyinin örgütün finansal durumunu yordadığını tespit etmiştir.

Çankır (2016) tarafından yapılan araştırmada, öğretim görevlilerinin çalışmaya tutkunluk düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı bir şekilde yordadığını

ortaya koymuştur. Örgütsel vatandaşlık, kişinin iş yerinde belirlenen görev tanımını dışında gönüllü olarak yaptığı faaliyetleri kapsamaktadır (Karabey ve Işcan, 2007). Çalışmaya tutkun olan birey ise işini geliştirmek için motivedir ve beklenin üzerinde katkı sağlamak istemektedir. Bu katkılar, gönüllü olarak iş arkadaşlarına yardım etme, örgüt hedeflerine destek verme gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarını içermektedir. Aynı araştırmada tükenmişlik değişkeni de incelenmiş ve tükenmişliğin, örgütsel vatandaşlık davranışını çalışmaya tutkunluktan daha güçlü bir şekilde yordadığı bulunmuştur. Bu, alışanların tükenmişlik seviyelerinin arttıķa örgütsel vatandaşlık davranışlarının azaldığını göstermektedir.

Özdemir ve arkadaşları (2019) ise başka bir araştırmalarında, öğretim görevlileri örneklemini üzerinde yaptıkları incelemede, örgütsel desteğin çalışmaya tutkunluğu olumlu bir şekilde yordadığını bulmuşlardır. Bu bulgu, çalışanların örgütlerinde desteklendiklerini hissettiklerinde, işlerine olan tutkularının arttığını ve dolayısıyla daha yüksek düzeyde motivasyon ve bağlılık sergilediklerini göstermektedir. Örgütsel destek, çalışanların yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması anlamına gelir ve bu destek, çalışanların işlerine daha tutkulu yaklaşmalarını sağlar. Bu araştırmalar, çalışmaya tutkunluğun arttırılmasında örgütsel destek ve tükenmişlik gibi faktörlerin önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır.

Balcı ve Ağ (2020) tarafından yapılan araştırmada örgütsel özdeşleşme ile çalışmaya tutkunluk alt boyutları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendi hedeflerini örgütün hedefleri ile uyumlu bulması ve bunun sonucunda kendi kimliği ile örgütün kimliğini özdeşleştirmesidir. Bu da çalışanın işine olan bağlılık ve motivasyonunu arttırmaktadır (Altaş, 2021). Aynı şekilde, işine tutkun olan bir çalışan, işini sadece bir görev olarak görmez, örgütün başarısına katkı sağlama isteği duyar ve özdeşleşme duygusu geliştirir.

2.3. Başarı Amaç Yönelimi

Başarı amaç yönelimi, özellikle akademik hayatla ilişkilendirilen bir kavram olmakla birlikte, son yıllarda iş hayatında da giderek daha fazla araştırılmaya başlanmıştır. Ancak bu alandaki çalışmalar hala sınırlı sayıda olup, başarı amaç yöneliminin iş yerindeki etkilerine dair daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde, Başarı amaç yönelimi kavramı ayrıntılı bir şekilde ele alınacak ve konuyla ilgili mevcut literatürün bir özeti sunulacaktır.

2.3.1. Başarı Amaç Yönelimi Tanımı

Birçok insan başarıyı ve bunun getireceği kazançları arzulasa da teknolojinin hızla gelişmesi ve bilgiye ulaşmanın eskisinden çok daha kolay hale gelmesine rağmen, başarılı olarak nitelendirilen insan sayısı hala oldukça azdır. Araştırmanın bu bölümünde kişilerin başarıya yönelik güdülenmelerini açıklayan başarı amaç yönelimi ele alınacaktır.

Başarı, en genel anlamıyla kişinin belirli bir hedefe ulaşmasıdır. Buradaki hedef iş hayatına, akademik yaşama veya kişisel gelişime yönelik şekillenebilmektedir. Kişi bu hedefe ulaşmak için çaba göstermekte ve karşılaştığı zorlukları aşmaya çalışmaktadır. Başarı hedef yönelimi, alan yazında geçen diğer adıyla başarı amaç yönelimi, kişilerin kendileri için belirlenen hedeflere ulaşmak için sahip olduğu motivasyonu ifade etmektedir (Üzbe ve Bacanlı, 2015).

Başarıya ulaşmak için çaba, azim, süreklilik ve motivasyon gerektirir. Bu süreçte karşılaşılan zorluklar olabilmektedir. Kişinin bu zorluklar karşısında pes etmeden başarıya ulaşmasını sağlayan faktörlerden biri güdülenmedir. Başarıya güdülenme, kişinin içten gelen motivasyonla harekete geçmesini sağlayan arzudur. Güdülenmenin temelinde kişiyi harekete geçmeye yönlendirmesi yatmaktadır (Kaleli, 2016). Güdülenme ile ilgili araştırmalar da bu hareketi sağlayan faktörlerin neler olduğuna odaklanmaktadır.

Vroom'a (1964) göre bireyler gösterdikleri çabanın başarıya ulaşacaklarına dair inançlarına ve bu başarı sonucunda elde edecekleri ödüllerin değerine göre harekete geçerler. Kişi çabasının karşılığında ulaşacağı kazançların kendisi için değerli olduğunu düşündüğünde harekete geçmektedir.

Maslow'a (1943) göre insanın ihtiyaçları temelden başlayıp giderek yükselmektedir. Birey, alt düzeydeki ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra bir üst düzeye geçmeye güdülenmektedirler. Bu ihtiyaçlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

- Fizyolojik İhtiyaçlar (yemek, su, uyku)
- Güvenlik İhtiyaçları (fiziksel ve duygusal güvenlik)
- Sosyal İhtiyaçlar (aidiyet, arkadaşlık)
- Saygı İhtiyaçları (özsaygı, başkalarından takdir)
- Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı (potansiyelin tam olarak gerçekleştirilmesi)

Herzberg (1959) iş özelinde kişinin güdülenmesini sağlayan faktörleri hijyen faktörleri ve motivasyonel faktörler olmak üzere ikiye ayırmıştır. Motivasyonel faktörler tanınma, saygı, başarı, sorumluluk alma fırsatı gibi içsel süreçleri ifade ederken hijyen faktörleri maaş, yan haklar gibi dışsal faktörleri ifade etmektedir. Herzberg'e (1959) göre içsel faktörler dışsal faktörlere göre güdülenmeyi daha fazla sağlamaktadır.

Başarı amaç yönelimi, genel anlamıyla bireyin başarıya yönelik algısını, isteğini ve bu başarıyı elde etmeye duyduğu motivasyonu açıklayan bir kavramdır (Karababa, Oral ve Dilmaç, 2014). Bu yönelim, kişilerin kendilerini geliştirme isteğiyle bağlantılıdır ve bu istek, başarıya ulaşmak için bir araç haline gelir. Başarı hedef yönelimi olan bireyler, genellikle daha yüksek hedefler peşinde koşar, mükemmele ulaşmak için çabalarlar. Bu hedefler hem bireysel içsel motivasyonları hem de işletmenin veya organizasyonun hedefleri doğrultusunda şekillenebilir. Kişiler, bu hedeflere ulaşabilmek için bir yol haritası belirler ve bu doğrultuda ilerlerler (Arslan, 2011).

Başarı hedef yönelimi, ilk kez akademik yaşamda kullanılmaya başlanmış ve bu konudaki ilk önemli araştırmalar Diener ve Dweck (1978, 1980) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalar, başarıya yönelik güdülenme ve motivasyonun,

bireylerin beceri seviyelerine göre nasıl farklılaştığını anlamayı amaçlamıştır. Diener ve Dweck (1978,1980), bir grup çocuğa problem çözme eğitimi vererek başladıkları araştırmalarında, çocukların problem çözme becerilerini test etmişlerdir. Testin sonunda, tüm çocukların beceri seviyelerinin birbirine yakın olduğu ve eşit olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, başlangıçta çocukların becerilerinde herhangi bir fark olmadığını ortaya koymuştur. Ancak, bu eşit beceri seviyesinin ardından araştırmacılar, her bir çocuğa problem çözme görevleri vererek, çocukların bu görevlere karşı gösterdikleri ilgi, motivasyon ve güdülenme düzeylerini ölçmeye karar vermişlerdir. Yapılan ölçümlerin sonunda, tüm çocukların başlangıçta benzer düzeylerde güdülenmiş olduğu ve benzer şekilde görevlere odaklandıkları gözlemlenmiştir. Ancak asıl farklılık, görev tamamlandıktan sonra ortaya çıkmıştır. Çocuklar, başarısızlık yaşadıklarında gösterdikleri tepkilerde belirgin farklılıklar sergilemişlerdir. Her bir çocuk, başarısızlıklarını farklı nedenlere atfetmiş ve bu, onların motivasyonlarını ve tutumlarını etkilemiştir. Diener ve Dweck, özellikle başarısızlık karşısında gösterilen pes etme ve yılgınlık gibi duygusal tepkilerin, bireylerin başarı hedef yönelimlerini nasıl şekillendirdiğini incelemişlerdir.

Araştırmanın ilerleyen aşamalarında, çocukların görev öncesindeki tutumlarının da değiştiği gözlemlenmiştir. Başarısızlık deneyimi sonrasında, çoğu çocuk kendilerini daha yeterli hissettirmek amacıyla, başkalarından onay almak için olumlu davranışlar sergilemeye başlamıştır. Bu davranışlar, çocukların göreve odaklanmaktan çok, başkalarının gözünde başarılı ve yeterli görünmeye yönelik çabalarını artırdığını göstermektedir. Yani, bu çocuklar başarmak için daha fazla çaba harcamak yerine, dışsal onay arayışına girmeyi tercih etmişlerdir. Bu durum, başarıya yönelik hedeflerinin, başkalarının değerlendirmelerine dayalı hale gelmesine neden olmuştur. Bu bulgu, başarıya yönelik içsel motivasyon yerine, dışsal onay ve takdir arayışının daha baskın olduğunu ortaya koymuştur.

Diener ve Dweck'in (1978, 1980) araştırmalarındaki önemli bulgulardan biri de, çocukların eşit becerilere sahip olmalarına rağmen, başarısızlık karşısında motivasyonlarının ve tutumlarının büyük ölçüde değişmesidir. Başarısızlık karşısında yılgınlık gösteren ve pes eden çocuklar, başarısızlıkları genellikle kendilerinin yetersizliğine bağlamışlardır. Bunun sonucunda da bu çocuklar yeni görevlerde çaba

harcamaktan kaçınmış, başarısızlık riskinden uzak durmak için yalnızca başarı garantisi olan görevlerde yer almayı tercih etmişler veya başarılı oldukları farklı alanlardan söz etmişlerdir. Bu da onların daha fazla öğrenme ve gelişim fırsatlarını kaçırmalarına yol açmıştır. Bazı çocuklar için başarı hedef yönelimi, sadece içsel gelişim ve beceri edinme amacından çok, başkalarının onayına ve takdirine dayalı bir hedef haline gelmiştir.

Sonuç olarak, Diener ve Dweck'in (1978,1980) bu araştırması, başarı hedef yöneliminin çocuklar üzerinde ne denli güçlü bir etkisi olduğunu ve başarısızlık karşısında motivasyonların nasıl farklılaştığını ortaya koymaktadır. Çocuklar, eşit becerilere sahip olmalarına rağmen, başarısızlık deneyimi onların başarısızlıkla karşılaştıklarında tutumlarını değiştirmiştir. Bu durum, başarı hedeflerinin, sadece bireysel gelişim ve beceri kazanımıyla değil, aynı zamanda başkalarının değerlendirmeleriyle de şekillendiğini göstermektedir. Bu bulgular, başarıya yönelik güdülenme ve motivasyonun, bireyin içsel motivasyonunun yanı sıra, çevresel ve sosyal faktörlerle de derin bir etkileşime girdiğini ortaya koymaktadır.

Diener ve Dweck (1978, 1980) tarafından gerçekleştirilen araştırmalar, başarıya yönelik motivasyon anlayışını derinleştirerek, literatüre hedef yönelimi kavramını kazandırmıştır. Hedef yönelimi, bireylerin başarıyı elde etmek için sahip oldukları içsel motivasyon eğilimlerini tanımlar. Bu kavram, kişilerin hedeflerine ulaşmak için belirledikleri yolları, karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma şekillerini ve başarısızlıkla yüzleştiklerinde nasıl tepki vereceklerini etkileyen önemli bir faktördür. Hedef yönelimi, kişilerin başarıya ulaşırken izledikleri stratejilerin, motivasyonlarının ve tutumlarının temelini oluşturur (Urdan ve Kaplan, 2020).

Diener ve Dweck (1978, 1980), hedef yöneliminin bireylerin zorluklar karşısında nasıl davranacaklarını belirlediğini vurgulamışlardır. Bu eğilim, kişilerin engelleri aşma ve hedeflerine ulaşma konusunda nasıl bir tutum sergilediklerini büyük ölçüde etkiler. Hedef yönelimi yüksek olan bireyler, genellikle daha fazla çaba gösterir ve karşılaştıkları zorluklarla mücadele ederken kendilerini geliştirmeyi ve becerilerini artırmayı hedefler. Bu kişiler, yalnızca başarılarını başkalarına göstermek ve kanıtlamakla kalmaz, aynı zamanda ilgi duydukları alanlarda uzmanlaşmayı ve yetkinliklerini artırmayı da amaçlarlar (Urdan ve Kaplan, 2020).

Dweck (1986)'e göre, hedef yönelimi yüksek olan bireyler, başarıyı yalnızca dışsal ödüllerle değil, kişisel gelişim ve öğrenme yoluyla da elde etmeye çalışırlar. Bu kişiler, başarıyı sadece bir hedefe ulaşmak olarak değil, aynı zamanda bu sürecin kendisinde daha yetkin hale gelmek olarak da görürler. Hedef yönelimi, bireylerin çevrelerinden aldıkları geri bildirimlere ve deneyimlere göre şekillenen bir motivasyon kaynağıdır. Bu yönelim, bireylerin başarılı olma ve kendilerini başkalarına ispatlama arzusuyla doğrudan ilişkilidir (Guo ve Leung, 2021).

Sonuç olarak, hedef yönelimi, bireylerin başarısızlık karşısında nasıl bir tutum sergileyeceklerini, hangi stratejileri izleyeceklerini ve öğrenmeye nasıl yaklaşacaklarını etkileyen önemli bir faktördür. Hedef yönelimi yüksek olan bireyler, sadece başarıyı elde etmek için çaba göstermez, aynı zamanda bu süreçte kişisel gelişimlerini sürdürür, ilgi duydukları alanlarda derinlemesine bilgi edinir ve kendilerini sürekli olarak daha iyiye taşımak için motive olurlar. Bu nedenle, hedef yönelimi, başarı ve kişisel gelişim arasındaki ilişkiyi anlamada önemli bir kavramdır.

2.3.2. Başarı Amaç Yönelimi Alt Boyutları

Başarı Amaç Yöneliminin üç ana alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar:

- **Uсталık Hedef Yönelimi:** Uсталık hedef yönelimi, bireyin başarıya ulaşma amacının, dışsal ödüllerden ya da başkalarına kendini kanıtlamaktan ziyade, içsel motivasyonla kendi beceri ve yetkinliklerini geliştirmek üzerine kurulu olduğunu ifade eder (Eyi, 2010). Uсталık hedef yönelimine sahip bireyler, odaklarını bilgi ve beceri edinmeye, kendi kişisel gelişimlerine yönlendirirler. Bu kişiler için başarı, başkalarına kendilerini ispatlamak yerine, öğrenme süreci ve kendi potansiyellerini en üst düzeye çıkarma ile ilgilidir (Dweck, 1986).

Uсталık hedef yönelimine sahip bireyler, zorluklar ve başarısızlıklarla karşılaştıklarında, bu durumları olumsuzluk olarak görmek yerine, birer öğrenme fırsatı ve gelişim aşaması olarak değerlendirirler. Yani, başarısızlıklar, onların yeteneklerini geliştirmeleri için birer fırsat olarak

kabul edilir. Bu kişiler, karşılaştıkları zorlukları, engelleri aşmak için birer motivasyon kaynağı olarak kullanır ve sürekli olarak daha iyi olabilmek için çaba gösterirler (Dweck ve Elliott, 1983).

Bu hedef yönelimi, bireylerin performanslarını sadece dışsal ödüllerle değerlendirmemeleri gerektiğini, aynı zamanda içsel tatmin, öğrenme ve gelişim süreçlerinin önemli olduğuna inanırlar. İspatlama kaygısının yokluğu, onları dışsal değerlendirmelerden bağımsız olarak, kendi ilerlemeleriyle ilgilenmeye yönlendirir. Böylece, hata yapma korkusu yerine, her deneyimi öğrenme ve gelişme fırsatı olarak görürler. Bu tür bireyler genellikle uzun vadeli başarıya ulaşmada daha sürdürülebilir bir motivasyona sahip olurlar, çünkü onların motivasyonu, sürekli gelişim ve öğrenme amacına dayanır (Dweck, 1986).

- **Performans Kaçınma Hedef Yönelimi:** Performans kaçınma hedef yönelimi, bireyin başarısızlık korkusu ve olumsuz etiketlenme endişesiyle başarıya yönelmesini tanımlar. Bu yönetime sahip bireyler, zayıf, başarısız ya da yetersiz olarak etiketlenmekten kaçınmaya çalışır ve motivasyonları, başkaları tarafından olumsuz bir şekilde değerlendirilme ya da başarısızlıkla ilişkilendirilme korkusundan kaynaklanır. Onlar için başarı, sadece kendilerini olumlu bir ışık altında göstermekle ilgili değil, aynı zamanda olumsuz etiketlerden, eleştirilerden ve başarısızlıkla yüzleşmekten kaçınmakla da ilgilidir (Dweck, 1986).

Performans kaçınma hedef yönelimini sergileyen bireyler, genellikle yalnızca başarılı olabilecekleri, olumsuz geri bildirim almayacakları ve kendilerini başarısız olarak göstermeyecekleri alanlarda çaba sarf ederler. Bu tür bireyler, başkalarının gözünde başarısızlık yaşamak, düşük performans sergilemek ve eleştirilmekten büyük ölçüde kaçınırlar. Bu nedenle, kendilerini risk almaktan ve yeni, zorlayıcı görevlerde yer almaktan kaçınabilirler. Olumsuz geri bildirim alma olasılığı yüksek olan konularda ise hızla yılgınlık gösterebilir, düşük performans gösterdiklerinde motivasyonları düşebilir ve daha az çaba sarf etmeye başlayabilirler (Dweck ve Elliott, 1983).

Bu tür bir motivasyon, bireylerin yalnızca belirli, güvenli ve kendilerini koruyacakları alanlarda aktif olmalarına yol açar, ancak uzun vadeli gelişim ve öğrenme fırsatlarını sınırlayabilir. Çünkü başarısızlıkla karşılaşmaktan kaçınmak, aynı zamanda kişisel büyüme ve gelişim için gereken riskleri almamaya neden olabilir. Performans kaçınma hedef yönelimi, genellikle bireylerin dışsal değerlendirmelere ve başkalarının görüşlerine dayalı olarak şekillenir ve içsel tatmin veya gelişim yerine, dışsal onay ve reddedilme korkusu üzerinde yoğunlaşır (Dweck, 1986).

- **Performans Yaklaşımı Hedef Yönelimi:** Performans yönelimi, bireyin çevresindeki diğer insanlar tarafından başarılı ve yetkin olarak tanınma isteğinden kaynaklanır. Bu yönelime sahip bireyler, başkaları tarafından takdir edilmek, başarılı olarak kabul edilmek ve sosyal açıdan olumlu bir değerlendirme almak için çaba gösterirler. Bu kişiler, kendi yeteneklerini ve başarılarını başkalarına kanıtlama arzusuyla hareket ederler. Kendisini başkalarından daha yetkin ve başarılı göstermek, onların motivasyonunun temel kaynağıdır (Dweck, 1986).

Bu yönelimde, bireyin odak noktası genellikle kendisi değil, çevresindekilerin gözünde nasıl bir izlenim bırakacağıdır. Başkaları tarafından olumlu bir şekilde değerlendirilmek, kişiyi motive eden ana faktördür. Başarı, yalnızca içsel tatmin değil, dışsal onay ve takdirle de ölçülür. Bu nedenle, performans yönelimini benimseyen bireyler, sıklıkla başkalarından gelen değerlendirmelere büyük önem verirler ve gösterecekleri çaba, genellikle çevrelerinin beklentileri ve takdirleri doğrultusunda şekillenir (Dweck ve Elliott, 1983).

Bu yönelimde, başarı ve başarısızlık, bireyin kendi algısına değil, daha çok başkalarının bakış açılarına dayanır. İnsanlar, yalnızca kendi içsel motivasyonlarıyla değil, aynı zamanda başkalarının kendilerine dair düşünceleriyle de harekete geçerler. Sonuç olarak, performans yönelimi sergileyen bireyler, genellikle toplumsal statü ve sosyal başarıya dayalı hedefler peşinde koşarken, kişisel gelişim ve içsel tatmin gibi faktörler daha

arka planda kalabilir. Bu da, başarılarının yalnızca başkalarının takdirine ve değerlendirmelerine bağlı olduğunu düşündürür (Dweck ve Elliott, 1983).

Bu üç boyut, başarı hedef yöneliminin iş yerindeki farklı motivasyon biçimlerini ve başarıya nasıl yaklaşıldığını daha iyi anlamamıza yardımcı olur.

Bir başka sınıflandırmaya göre başarı hedef yöneliminin iki alt boyutu olduğu savunulmuştur (Dweck ve Leggett, 1988). Bu alt boyutlar performans yönelimi ve öğrenme yönelimi şeklindedir.

- **Performans Yönelimi:** Kendini kanıtlama, üstünlüğü ortaya koyma, saygı ve değer görme gibi unsurlar, başarı ve motivasyonla ilgili önemli psikolojik eğilimleri tanımlar. Bu eğilim, bireyin başarı elde etmesinin, yalnızca kendisi için değil, aynı zamanda çevresindeki diğer insanlar tarafından nasıl algılanacağıyla da doğrudan ilişkili olduğunu gösterir (Eyi, 2010). Kendini kanıtlama arayışı, bireyin dışsal onay ve takdir arayışına dayalı bir motivasyon biçimidir. Birey, elde ettiği başarılarla kendisini çevresine ispatlamak ve toplumda değerli bir konum elde etmek ister. Bu alt boyutta, ispata yönelik bir çaba ve dışsal onay ön plandadır (Dweck ve Elliot, 1983).

Performans yönelimi olarak adlandırılan bu motivasyon biçiminde, başarı, bireyin içsel tatmini ya da kişisel gelişimiyle değil, başkalarının kendisi hakkındaki düşünceleriyle ölçülür. Yani, birey için başarı, kendisini çevresindekilere kanıtlama ve onaylatma sürecidir. Bu kişiler, başarılarını genellikle başkalarıyla karşılaştırarak değerlendirirler. Kendi başarılarını, başkalarının başarılarıyla kıyaslama eğiliminde olabilirler ve bu kıyaslamalar, onların başarı ölçütlerini şekillendirir (Dweck ve Elliot, 1983).

Performans yönelimine sahip bireyler, aynı zamanda başarı gösteremeyeceklerine inandıkları koşullar altında kaçınma davranışı

sergileyebilirler. Bu kişiler, başarısızlık yaşama olasılıkları yüksek olan görevlerden kaçınmaya çalışır, çünkü başarısızlık, onları olumsuz bir şekilde etiketlenmeye ve başkaları tarafından yetersiz görülmeye açık hale getirebilir (Eyi, 2010). Bu nedenle, bu tür bireyler, başarılarını başkalarına gösterme arzusuyla motive olsalar da bu başarıyı elde etme sürecindeki risklerden ve başarısızlıkla yüzleşme olasılığından kaçınma eğiliminde olabilirler.

Sonuç olarak, performans yönelimi, bireyin dışsal onay ve takdir arayışını beslerken, aynı zamanda başarısızlık korkusuyla hareket etmelerine neden olabilir. Bu bireyler için başarı, yalnızca kendilerine değil, başkalarına karşı da bir anlam taşır ve bu dışsal algılar, başarıya yönelik motivasyonlarını güçlü bir şekilde şekillendirir.

- **Öğrenme Yönelimi** İçsel motivasyonla güçlü bir şekilde ilişkilidir ve bir bireyin başarıya yönelik çabalarının temelinde kişisel gelişim ve öğrenme arzusu yatar. Bu yönelimde, birey dışsal ödüller veya başkalarının takdirini kazanma amacından ziyade, kendi becerilerini geliştirme, yeni bilgi edinme ve kendini sürekli olarak iyileştirme isteğiyle hareket eder (Farr, 1993). Öğrenme yönelimine sahip bir kişi, başarıyı sadece bir hedefe ulaşmak olarak değil, bu süreçte daha fazla bilgi edinmek, becerilerini artırmak ve kişisel gelişimini sağlamak olarak görür. Kendisini geliştirmek için karşılaştığı zorlukları fırsat olarak değerlendirir ve bu süreçteki her aşama, ona önemli bir öğrenme deneyimi sunar (Eyi, 2010).

Bu tür bireyler, mevcut becerilerini daha da geliştirmeyi, eksikliklerini gidererek daha yetkin hale gelmeyi hedefler. Öğrenme yönelimi yüksek olan bireyler, yalnızca belirli bir başarıya ulaşmayı değil, aynı zamanda öğrenme sürecinde daha derinlemesine bir anlayış kazanmayı ve bilgi birikimlerini artırmayı amaçlarlar (Meece, 2023). İçsel motivasyonları, dışsal ödüllerden ve başkalarının

değerlendirmelerinden bağımsızdır. Kendi kişisel hedeflerine ulaşmayı, kendi becerilerini geliştirmeyi ve bilgi edinmeyi, dışsal ödüllerin çok ötesinde bir tatmin kaynağı olarak kabul ederler. Bu nedenle, öğrenme yönelimli bireyler, başarıyı yalnızca dışsal kriterlere göre değil, kendi içsel gelişim süreçlerine göre değerlendirirler (Akın ve Çetin, 2007).

Bu yaklaşım, bireyin başarı kriterlerinin tamamen kendisine dayalı olduğu bir motivasyon biçimidir. Öğrenme yönelimli bir birey, yaptığı işin değerini ve başarısını yalnızca başkalarına kanıtlamak değil, önce kendisine kanıtlamak ister. Kendi içsel süreçlerine odaklanır ve başarıya ulaşırken, bu süreçte öğrendiği derslere, geliştirdiği becerilere ve edindiği yeni bilgilere odaklanır (Lin, 2021). Öğrenme, bir hedefe ulaşmanın ötesinde, bir yolculuktur. Bu yolculuk, kişinin kendisini her aşamada daha fazla geliştirdiği ve potansiyelini en üst düzeye çıkardığı bir süreçtir. Bu tür bireyler, yeni beceriler kazanmak ve mevcut becerilerini geliştirmek için her türlü kaynağı kullanma eğilimindedir. Çalışmalarına ve projelerine yaklaşırken, her fırsatı öğrenme ve gelişme için bir araç olarak görürler (Akın ve Çetin, 2007).

Sonuç olarak, öğrenme yönelimi içsel motivasyonu güçlü bir şekilde besler ve bireyi, başarıyı sadece bir hedef olarak değil, kişisel gelişiminin bir parçası olarak görmeye yönlendirir. Bu tür bireyler, dışsal ödüllerden çok, kendi içsel tatminlerine ve gelişimlerine odaklanır, bu da onları sürekli olarak öğrenmeye, keşfetmeye ve kendilerini geliştirmeye iten güçlü bir motivasyon kaynağıdır.

Psikoloji bilimi alan yazınında başarı hedef yönelimi çoğunlukla eğitim psikolojisi tarafında incelenmiş olsa da son zamanlarda örgütsel psikoloji tarafında da ilgi konusu olmaya başlamıştır. Bunun zaman içerisinde rekabet koşullarının artmasıyla birlikte kişilerin başarı ve yetkinliklerini ortaya koyarak öne çıkmak ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bu anlamda kişinin hedef yöneliminin şekillenmesinde çevresel

faktörlerin etkisinin olduğunu söylenebilmektedir. Ancak Dweck ve Legget (1998) kişinin hedef yönelimli olmasını bir kişilik özelliği olarak nitelendirmiştir. Bu bakış açısında göre kişi yetkinliklerini geliştirmek ister, güdüsel olarak gelişmeye meyillidir. Kişi bir zorlukla karşılaştığında bununla baş etmeye çalışır ve bir çözüm yolu geliştirerek bu yolu sınar. Başarı hedef yönelimi olan bireyler zorlu durumlarda çözüm geliştirip bunu sınımayı öğrenme ve gelişim için fırsat olarak görmektedirler. Bununla birlikte Freud'un (1966) bakış açısı ile başarı yönelimi değerlendirildiğinde insan davranışının temel tetikleyicileri arasında dürtüler ve güdüler vardır. Bu yapılar kişilerin bir konuda aksiyona geçmelerinin temelini oluşturmaktadırlar. Freud'a (1966) göre güdüler kişinin temel ihtiyaçlarını (başarı, güvenlik, saygı görme, sevilme vb.) gidermeleri ile ilişkilidir. Kişiler başarılı hissetmek, saygı görmek, ait oldukları grupta benimsenmek ve yeterli hissetmek isterler. Bu tür güdüler kişinin bu ihtiyaçlarını giderebilmek için harekete geçmelerini sağlar. Bununla birlikte güç elde ederek başkalarının saygınlığını kazanma isteği de benzer şekilde kişinin başarmak için çaba göstermesi ile ilişkilidir.

2.3.3. Başarı Hedef Yönelimi ile İlgili Araştırmalar

Bu araştırmada beyaz yaka çalışanların başarı hedef yönelimleri incelenmiştir. İlgili alan yazında başarı hedef yönelimi çoğunlukla akademi alanında incelenmiştir. Bu sebeple iş ortamında başarı hedef yönelimine ilişkin yapılan araştırmaların sayısı oldukça kısıtlıdır. Araştırmanın bu bölümünde ilk olarak uluslararası alanda yapılan çalışmalara ardından ülkemizde yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Başarı hedef yönelimi, bireylerin başarıyı elde etme motivasyonlarını ve bu süreçteki çabalarını yönlendiren bir içsel eğilimdir. Bu yönelim, bireylerin başarısını nasıl tanımladıkları ve hangi kriterlere göre başarılı olduklarına dair bir anlayışa dayanır. Özellikle, başarıyı ve başarısızlığı nasıl değerlendirdikleri, hedeflerine ulaşma yollarını doğrudan etkileyebilir. Farr (1993) tarafından yapılan araştırmada başarı hedef yöneliminin performans geri bildirimi ile arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde Vandewalle ve Cummings (1997) da geri bildirim ile başarı hedef yönelimi arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Geri bildirim almak, bu değerlendirmeleri etkileyebilecek önemli bir araçtır çünkü geri bildirim, bireylerin

mevcut performanslarını gözden geçirmelerine ve eksik oldukları alanlarda gelişim fırsatları yaratmalarına olanak tanır. Geri bildirim, bireylerin başarı hedeflerine ulaşmak için hangi alanlarda daha fazla çaba göstermeleri gerektiğini anlamalarına yardımcı olur. Bu süreç, öğrenme ve gelişim için fırsat yaratır (Şahan, 2013).

Sujan ve arkadaşları (1994), başarı amaç yönelimi alt boyutlarından ustalaşma hedef yönelimi ile satış performansı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Farr (1993) tarafından yapılan araştırmada ise işin gerektirmiş olduğu çabanın ustalık hedef yönelimine sahip çalışanların performansını etkilediği sonucuna varılmıştır. Ustalık hedef yönelimli kişilerin odağında yetkinliklerini geliştirmek olduğu için çaba gerektiren işleri gelişim için bir fırsat olarak gördüklerini söylemek mümkündür.

Van Yperen ve Janssen (2002) hedef yönelimi ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Bununla birlikte aynı çalışmada performans hedef yönelimi yüksek olan katılımcıların ustalaşma hedef yönelimi yüksek katılımcılar oranla iş yükünden daha fazla etkilendiklerini ortaya koymuştur.

Dweck ve Leggett (1988) hedef yöneliminin kişinin içsel eğiliminden kaynaklanmasından sebeple karakteristik bir özellik olduğunu vurgulamışlardır. Ancak zaman içerisinde yapılan araştırmalar hedef yöneliminin çevresel koşullardan da etkilendiğini göstermiştir. Örneğin, Ames (1984) tarafından yürütülen araştırmada hedef yöneliminin zaman, rekabet koşulları, hedefin gerçekleşeceği alan vb. faktörlerden etkilendiğini belirlemişlerdir. Kişilerin akademik hayattaki hedef yönelimi ile spor alanındaki hedef yöneliminin farklılaşabileceğini vurgulamışlardır (Eyi, 2010).

Ülkemizde başarı hedef yönelimiyle ilgili çalışan bireyler üzerinde yapılan araştırmaların sayısı yok denecek kadar kısıtlıdır. Hatta bu alanda kullanılan ölçeklerin sayısı da oldukça kısıtlıdır. Eyi (2010) tarafından yapılan çalışmada Vandewalle (1997) ve Elliot'un (1999) akademik yaşantı için geliştirdikleri ölçeğin Türkçe'ye ve iş hayatına uyarlaması yapılmıştır. Aynı araştırmada iş özelliklerinin başarı hedef yönelimi üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar iş özelliklerinin kişilerin hedef yönelimlerini etkilediğini göstermiştir. Katılımcı karar alma iş özelliğinin başarı hedef

yönelimi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu ve bu etkiye eleştirel düşünmenin aracılık rolü olduğunu tespit edilmiştir. Bununla birlikte işin gerektirdiği çabanın artmasının ustalaşma yönelimi çalışanların performansını arttırdığı görülmüştür (Eyi,2010).

Çalışmanın bu bölümünde görüldüğü üzere iş hayatında başarı hedef yöneliminin rolüne ilişkin alan yazında oldukça büyük bir boşluk vardır. Bu araştırmadan elde edilen bulguların literatürdeki boşluğun giderilmesine katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

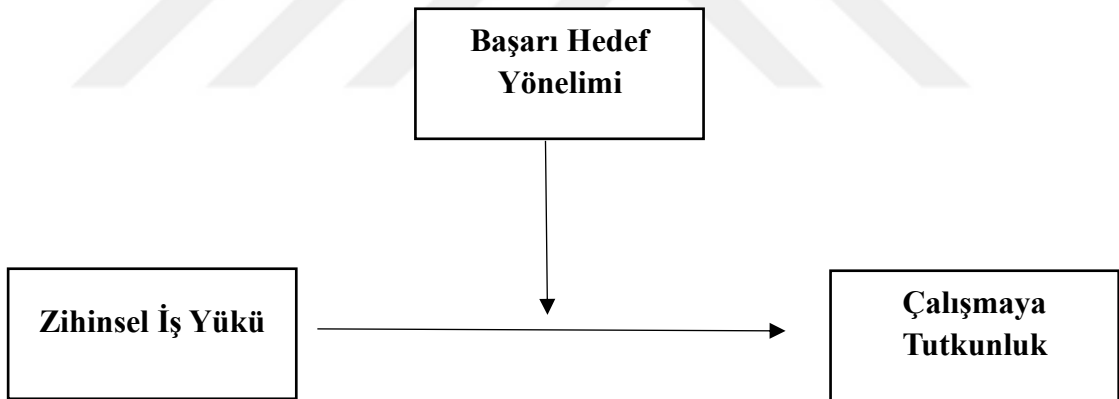


3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modelinden, örneklemden ve veri toplama araçlarından bahsedilecektir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, çalışanların zihinsel iş yükü ile çalışmaya tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişkide başarı amaç yönelimlerinin rolü incelenmiştir. Kurulan modelde, bağımsız değişken olarak zihinsel iş yükü düzeyi, bağımlı değişken olarak çalışmaya tutkunluk düzeyi ve düzenleyici değişken olarak ise başarı amaç yönelimi düzeyi belirlenmiştir. Bu doğrultuda Yapısal Eşitlik Modeli'nden (YEM) yararlanılmıştır. YEM, birden fazla bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi modellemekte ve tek bir aşamada tüm analizlerin sonucunu vermektedir (Mueller ve Hancock, 2018). Kurulan model Şekil 3.1'de sunulmuştur.



Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmada aşağıdaki hipotezler test edilecektir.

H₁: Zihinsel iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₂ : Zihinsel iş yükü alt boyutlarından bilişsel iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₃ : Zihinsel iş yükü alt boyutlarından geçici iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₄ : Zihinsel iş yükü alt boyutlarından performans iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₅ : Zihinsel iş yükü alt boyutlarından duygusal iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₆: Zihinsel iş yükü çalışmaya tutkunluğu yordamaktadır.

H₇: Zihinsel iş yükü alt boyutlarından bilişsel iş yükü çalışmaya tutkunluğu yordamaktadır.

H₈: Zihinsel iş yükü alt boyutlarından geçici iş yükü çalışmaya tutkunluğu yordamaktadır.

H₉: Zihinsel iş yükü alt boyutlarından performans iş yükü çalışmaya tutkunluğu yordamaktadır.

H₁₀: Zihinsel iş yükü alt boyutlarından duygusal iş yükü çalışmaya tutkunluğu yordamaktadır.

H₁₁: Zihinsel iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide başarı amaç yönelimlerinin düzenleyici bir etkisi vardır.

H₁₂: Zihinsel iş yükü alt boyutlarından bilişsel iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide başarı amaç yönelimlerinin düzenleyici bir etkisi vardır.

H₁₃: Zihinsel iş yükü alt boyutlarından geçici iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide başarı amaç yönelimlerinin düzenleyici bir etkisi vardır.

H₁₄: Zihinsel iş yükü alt boyutlarından performans iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide başarı amaç yönelimlerinin düzenleyici bir etkisi vardır.

H₁₅: Zihinsel iş yükü alt boyutlarından duygusal iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide başarı amaç yönelimlerinin düzenleyici bir etkisi vardır.

H₁₆: Evli katılımcıların zihinsel iş yükü düzeyi, bekar katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksektir.

H₁₇: Kadın katılımcıların zihinsel iş yükü düzeyi, bekar katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksektir.

H₁₈: Lisans ve üstü mezuniyet derecesine sahip katılımcıların zihinsel iş yükü düzeyi daha alt kademelerdeki eğitim seviyesinden mezun katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksektir.

H₁₉: Geliri giderinden fazla olan katılımcıların zihinsel iş yükü düzeyi geliri giderinden az olan katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksektir.

3.3. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye’de farklı sektörlerde çalışmakta olan bireyler oluşturmaktadır. Örnekleme yöntemi olarak “Kolayda Örnekleme” yöntemi ile seçilmiştir. Çalışma kesitsel olarak yapılmıştır.

Çalışmaya 18 yaş üstü ve aktif olarak çalışan bireylerin katılımı kriter olarak belirlenmiştir. İnternet üzerinden erişime açılan anketi 217 katılımcı tamamlamıştır. Ancak bir katılımcının 18 yaş altı olması ve iki katılımcının aktif olarak çalışmadığını belirtmesi sebebiyle toplamda üç katılımcının verisi analize alınmamıştır. Son durumda 214 katılımcı ile analiz sürecine devam edilmiştir. Akbulut ve Çapık’a (2022) göre YEM üzerine temellendirilen çalışmalarda 200-400 arası katılımcının yeterli olacağı belirtilmiştir. Bu doğrultuda mevcut araştırmada erişilen 214 katılımcının yeterli olacağı kanaatine varılmıştır. Örneklemenin demografik özelliklerine ilişkin frekans analizi sonuçlarına Tablo 3.1.’de yer verilmiştir.

Tablo 3.1 Örneklemenin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

Değişken		n	%
Cinsiyet	Erkek	130	60.7
	Kadın	84	39.3
Medeni Durum	Bekar	111	51.9
	Evli	103	48.1

	İlköğretim	10	4.7
	Lise	34	15.9
Eğitim Durumu	Önlisans	21	9.8
	Lisans	114	53.3
	Lisans Üstü	35	16.4
Gelir Düzeyi	Gelirim Giderimden Az	53	24.8
	Gelirim Giderime Eşit	66	30.8
	Gelirim Giderimden Yüksek	95	44.4

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi katılımcıların %60,7’si (130) erkek ve %39,3’ü (84) kadındır. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında %51,9’unun (111) bekar, %48,1’inin ise evli olduğu görülmektedir. Son olarak örneklemin eğitim düzeyi dağılımı incelendiğinde %53’ünü (114) lisans mezunları, %16,4’ünü (35) lisans üstü mezunları, %15,9’nu (34) lise mezunları, %9,8’ini (21) önlisans mezunları ve %4,7’sini (10) ilköğretim mezunları oluşturmaktadır.

Örneklemin yaş, toplam tecrübe süresi ve mevcut iş yerlerindeki tecrübe sürelerine ait temel istatistiki analiz sonuçlarına Tablo 3.2.’de yer verilmiştir.

Tablo 3.2 Örneklemin Yaş ve İş Tecrübesi Durumlarına Göre Temel İstatistiki Analiz Sonuçları

Değişken	Min.	Maks.	M	SD
Yaş	18	58	35.54	9.70
Mevcut İş Yerindeki Tecrübe Süresi	1	32	8.26	7.89
Toplam İş Tecrübesi	1	46	12.36	9.56

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama tekniklerinden biri olan anket tekniği kullanılmıştır. Oluşturulan anket Kişisel Bilgi Formu, Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği, CarMen-Q Zihinsel İş Yüğü Ölçeği ve Başarı Hedef Yönelimi Ölçeği olmak üzere dört bölümü

içermektedir. Anket, Google Form platformu aracılığıyla internet ortamında toplanmıştır.

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgiler kapsamında kişilerden yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir durumu, toplam iş tecrübesi, mevcut iş yerindeki çalışma süresi ve çalıştığı sektör bilgisi istenmiştir. Buradan elde edilen bilgiler ile demografik bilgiler açısından katılımcıların ölçek puanları arasında farklılaşma olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır.

3.4.2. Utrecht Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği

Araştırmada bağımlı değişken olarak çalışmaya tutkunluk belirlenmiş ve bu ölçümü yapmak için Schaufeli ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen Utrecht Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Turgut (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Toplamda 17 maddeden oluşan bu ölçek, 1 - "Hiçbir Zaman"dan 6 - "Her Zaman"a kadar uzanan 6 dereceli bir Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir.

Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği, Dinçlik (örn: İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim), Adanmışlık (örn: İşimi hevesle yaparım.) ve Yoğunlaşma (örn: Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Adanmışlık boyutu beş maddeyi, dinçlik ve yoğunlaşma ise altı maddeyi içermektedir.

Turgut (2011) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında ölçeğin genel iç tutarlık katsayısı .89, dinçlik .81, adanmışlık .87 ve yoğunlaşma .86 olarak hesaplanmıştır. Mevcut çalışmada yapılan güvenirlik analizi sonucunda Dinçlik alt boyutu için Cronbach's Alfa katsayısı $\alpha = .80$, Yoğunlaşma alt boyutu için $\alpha = .83$, Adanmışlık alt boyutu için $\alpha = .82$ ve tüm ölçek için $\alpha = .90$ olarak hesaplanmıştır. Ek olarak, ölçeğin yapısal geçerliğini doğrulamak ve maddelerin hangi boyutlar altında toplanacağını saptamak amacıyla faktör analizi yapılmıştır. İlgili analizin sonuçlarına bulgular bölümünde detaylı olarak yer verilmiştir.

3.4.3. CarMen-Q Zihinsel İş Yüğü Ölçeğı

Araştırmanın bağımsız değişkeni olarak zihinsel iş yüğü belirlenmiştir ve bu değişkenin ölçümlenebilmesi amacıyla Rubio-Valdethia ve arkadaşları (2017) tarafından geliştirilen CarMen-Q Zihinsel İş Yüğü ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Yavuz ve arkadaşları (2020) tarafından gerçekleştirilmiştir.

Ölçek 5'li likert yapısında sahip 29 maddeden oluşmakta ve dört alt boyut içermektedir. Bunlar Bilişsel İş Yüğü, Geçici İş Yüğü, Performansa Bağlı İş Yüğü ve Duygusal İş Yüğü şeklindedir. Yavuz ve ark. (2020) tarafından yapılan çalışmada Cronbach's Alfa (α) güvenirlik kat sayısı Geçici İş Yüğü boyutu için $\alpha = .91$ (7 ifade), Bilişsel İş Yüğü boyutu için $\alpha = .89$ (10 ifade), Performansa Bağlı İş Yüğü için $\alpha = .93$ (5 ifade), Duygusal İş Yüğü boyutu için $\alpha = .92$ (7 ifade) ve tüm ölçek için $\alpha = .90$ şeklinde hesaplanmıştır. Mevcut araştırmada yapılan güvenirlik analizi sonucunda ise Bilişsel İş Yüğü için $\alpha = .91$, Geçici İş Yüğü için $\alpha = .53$, Performansa Bağlı İş Yüğü için $\alpha = .86$, Duygusal İş Yüğü için $\alpha = .91$ ve tüm ölçek için $\alpha = .91$ şeklinde hesaplanmıştır.

3.4.4. Başarı Hedef Yönelimi Ölçeğı

Başarı Hedef Yönelimi ölçeğı Eyi (2010) tarafından Vandewalle (1997) ve Elliot'un (1999) geliştirmiş olduğu ölçeklerden yararlanılarak oluşturulmuştur. Elliot'un (1999) geliştirmiş olduğu ölçek akademik yaşamda başarı hedef yönelimini ölçmeyi hedeflemiştir. Eyi (2010) ölçeğı geliştirirken uzman görüşü alarak maddelerin iş ortamına uyarlamıştır.

Başarı Amaç Yönelimi ölçeğı, üç alt boyutu içeren 6'lı likert yapıya sahip 16 maddeden oluşmaktadır. Eyi'nin (2010) yapmış olduğu güvenirlik analizi sonucunda Ustalaşma alt boyutu için $\alpha = .83$, İspatlama alt ölçeğı için $\alpha = .82$, Kaçınma alt ölçeğı için $\alpha = .74$ olarak hesaplanmıştır. Mevcut araştırmada yapılan güvenirlik analizi sonucunda ise Ustalaşma alt boyutu için $\alpha = .9$, İspatlama alt ölçeğı için $\alpha = .85$, Kaçınma alt ölçeğı için $\alpha = .77$ ve tüm ölçek için $\alpha = .81$ şeklinde hesaplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Veriler elde edildikten sonra IBM SPSS 27.0 programına yüklenmiştir. Örneklemenin betimlenmesi amacıyla frekans, yüzde, ortalama gibi temel istatistiki analizlerden yararlanılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını anlayabilmek amacıyla Skewness ve Kurtosis değerleri hesaplanmıştır. Veriler normal dağılım gösterdiği için parametrik testler ile devam edilmiştir. Ölçeklerin güvenirliğini test etmek için güvenirlik analizi yapılarak Cronbach Alpha değerine bakılmış ve geçerliliğinin anlaşılabilmesi amacıyla faktör analizi uygulanmıştır.

Araştırmanın hipotezlerini test edebilmek için korelasyon ve ardından regresyon analizi yapılmıştır. Ardından Process Macro 4.2 eklentisi kullanılarak düzenleyici analizi yapılmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde ilk olarak kullanılan ölçeklere ait betimsel istatistiklere ve geçerliliğini doğrulamak amacıyla gerçekleştirilen faktör analizlerinin sonuçlarına yer verilmiştir. Ardından araştırmanın hipotezlerinin test edilmesi amacıyla yapılan analiz sonuçları sunulmuştur.

4.1. Betimleyici İstatistiki Analiz Sonuçları

Bu araştırmada Zihinsel İş Yüğü ile Çalışmaya Tutkunluk arasındaki ilişkide Başarı Amaç Yönelimlerinin düzenleyici (moderatör) rolü incelenmiştir. Bu kapsamda Zihinsel İş Yüğünün alt boyutları olan Bilişsel İş Yüğü, Geçici İş Yüğü, Performans İş Yüğü ve Duygusal İş Yüğü; Çalışmaya Tutkunluk ölçeğinin alt boyutları olan Dinçlik, Yoğunlaşma ve Adanmışlık; Başarı Hedef Yönelimi ölçeğinin alt boyutları olan Uсталık Hedef Yönelimi, Performans İspatlama Yönelimi ve Performans Kaçınma Yönelimi değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada kullanılan tüm ölçeklere ve alt boyutlarına ilişkin betimleyici istatistiki bilgilere Tablo 4.1’de yer verilmiştir.

Tablo 4.1 Ölçeklere Ait Betimleyici İstatistiki Bilgiler

Değişken	n	Min.	Maks.	M	Sd	Skewness	Kurtosis	α
Zihinsel İş Yüğü Toplam	214	41	139	104	17.50	-.51	0.262	.91
Bilişsel İş Yüğü	214	10	50	39.4	8.47	-.92	0.593	.91
Geçici İş Yüğü	214	11	35	21.9	4.12	.05	-0.135	.53
Performans İş Yüğü	214	5	25	20.6	3.77	-.93	1.03	.86
Duygusal İş Yüğü	214	7	35	22.5	6.96	-.16	-0.781	.91
Çalışmaya Tutkunluk Toplam	214	23	101	66.7	14.34	-.15	-0.047	.90

Dinçlik	214	9	36	23.1	5.40	.18	-0.06	.80
Yoğunlaşma	214	5	30	21.2	5.81	-.49	-0.263	.83
Adanmışlık	214	8	36	22.4	6.17	-.06	-0.437	.82
Başarı Hedef								
Yönelimi	214	16	89	62	11.45	-.35	0.706	.81
Toplam								
Uсталık Hedef								
Yönelimi	214	6	35	25.9	5.86	-.27	-0.43	.90
Performas								
İspatlama	214	5	29	21.3	5.57	-.64	0.096	.82
Yönelimi								
Performans								
Kaçınma	214	5	29	14.8	5.65	.09	-0.734	.74
Yönelimi								

Ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediğinin anlaşılabilmesi amacıyla Skewness ve Kurtosis değerleri hesaplanmıştır. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre Skewness ve Kurtosis değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olması normal dağılım gösterdiğine işaret olarak kabul edilebilir. Bu doğrultuda mevcut araştırmada kullanılan ölçeklerin Skewness ve Kurtosis değerlerine bakıldığında tüm ölçeklerin ve alt boyutlarının normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Bu sebeple araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla yapılan analizlerde parametrik testler tercih edilmiştir.

4.2. Faktör Analizi Sonuçları

Bu bölümde, araştırmada kullanılan Başarı Hedef Yönelimi Ölçeği, Zihinsel İş Yüğü Ölçeği ve Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğinin geçerliğini test etmek amacıyla yapılan faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir. İlk olarak örneklem yeterliğinin anlaşılması amacıyla KMO ve Barlett Küresellik testi sonuçları ardından açımlayıcı faktör analizi sonuçları sunulmuştur. Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarında yer alan ortak varyans değerlerinin yükseklik derecesinin ölçeğin faktör yapısının da yüksekliği ile

ilişkilendirilmektedir (Tavşancıl ve Keser, 2002) DeVellis ve Thorpe (2021) göre bir faktörün geçerli olabilmesi için toplam varyansın %5'inden fazlasını açıklaması gerekmektedir. Bu bilgiye istinaden ölçek maddelerinin hangi faktörler altında toplandığına yer verilmiştir.

4.2.1. Başarı Amaç Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Başarı Hedef Yönelimi Ölçeği, Vandewalle (1997) ve Elliot (1999) tarafından geliştirilen ölçeklerden yararlanılarak Eyi (2010) tarafından Türkçe'ye çevirisi ve iş yeri ortamına uyarlaması yapılmıştır. İlgili ölçeğin alan yazında kullanımının oldukça sınırlı olması sebebiyle faktör analizi yapılarak geçerliliği test edilmiştir.

Toplam 16 madde faktör analizine alınmıştır. Örneklem yeterliliğini açıklayan KMO ve Bartlett küresellik testi sonuçları Tablo 4.2.'deki gibidir.

Tablo 4.2. KMO ve Bartlett Küresellik Testi Tablosu

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem		
Yeterliliği		.823
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık ki-kare	1730.68
	Serbestlilik	
	Derecesi	120
	Anlamlılık Düzeyi	<.001

Tablo 4.2'de görüldüğü gibi KMO değeri .823 ve Bartlett Küresellik Testi değeri $\chi^2 = 1730,682$ $p < .001$ olarak hesaplanmıştır. Ulaşılan bu sonuçlar araştırma kapsamında ulaşılan örneklem sayısının yeterli olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar veri setinin açımlayıcı faktör analizi yapılmaya uygun olduğunu göstermektedir.

Yapılan faktör analizi sonucunda Eyi'nin (2010) araştırmasında elde etmiş olduğu gibi maddelerin Ustalaşma, Performans Kaçınma ve Performans İspatlama olmak üzere üç faktör altında toplandığı görülmüştür. Analiz sonuçlarına Tablo 4.3'te yer verilmiştir.

Tablo 4.3. Başarı Hedef Yönelimi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Adı	İfade	Faktör Yüğü	Faktör Açıklayıcılığı
Ustalaşma	1. Zor ve heyecan verici görevleri yeni beceriler kazanacağım için, yapmaktan hoşlanırım.	.845	32.43
	5. İşimde mümkün olduğunca çok şey öğrenmek isterim	.821	
	6. İşimde yeni bilgi ve beceriler kazanabileceğim yollar ararım	.815	
	4. Aldığım görevlerin bana bir şeyler öğretebilecek kadar zorlayıcı olmasını isterim	.794	
	2. Yeteneklerimi geliştirebilmek için risk almaktan kaçınmam	.785	
	3. Üstün yetenek ve beceri gerektiren işlerde çalışmayı tercih ederim	.776	
Kaçınma	15. Zayıf performans göstereceğim işlerden uzak dururum.	.825	20.43
	16. Yaptığım işle ilgili bilgilerimin test edilmesi beni kaygılandırır.	.758	
	14. Bir işi yaparken beceriksiz gözükmekten endişe ederim.	.753	
	13. Diğerlerine karşı yetersiz biri olarak görünmeme neden olabilecek yeni görevler almaktan kaçınırım.	.723	
	12. Düşük performans endişesi, işteki davranışlarımı etkileyen temel etkenlerden biridir	.478	
	9. Çalışma arkadaşlarımın benim ne kadar iyi iş çıkardığının farkında olmaları hoşuma gider	-.901	
İspatlama	8. Başka çalışanlarla kıyaslayınca işimi iyi yapmak benim için önemlidir	-.846	9.77
	7. Performansımın başkalarından daha yüksek olması benim için önemlidir.	-.786	

10. Yeteneklerimi kanıtlayabileceğim tarzdaki işlerde çalışmayı tercih ederim	-.687
11. Çalışma arkadaşlarımla kıyaslandığımda beni ön plana çıkartacak becerileri sergilemeye çalışırım	-.627

Tablo 4.3.'te görüldüğü gibi birinci faktör olan Ustalaşma alt boyutunun toplam varyansı açıklama oranı 32,43, ikinci faktör olan Kaçınma alt boyutunun %20,43 ve üçüncü alt boyut olan İspatlama alt boyutunun ise %9,77'dir.

4.2.2. Zihinsel İş Yüğü Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Zihinsel İş Yüğü ölçeğinin geçerliğinin test edilmesi amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Toplam 29 madde faktör analizine alınmıştır. Örneklem yeterliliğini açıklayan KMO ve Bartlett küresellik testi sonuçları Tablo 4.4.'teki gibidir.

Tablo 4.4. Zihinsel İş Yüğü Ölçeğine Ait KMO ve Bartlett Küresellik Testi Tablosu

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği	.904
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık ki-kare 3534.89
	Serbestilik Derecesi 406
	Anlamlılık Düzeyi .000

Tablo 4.4'te görüldüğü gibi KMO değeri .904 ve Bartlett Küresellik Testi değeri $\chi^2 = 3534,89$ $p = .000$ olarak hesaplanmıştır. Ulaşılan bu sonuçlar araştırma kapsamında ulaşılan örneklem sayısının yeterli olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar veri setinin açımlayıcı faktör analizi yapılmaya uygun olduğunu göstermektedir. Yapılan açımlayıcı faktör analizinin sonuçları Tablo 4.5'te sunulmuştur.

Tablo 4.5. Zihinsel İş Yüğü Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Madde	Ortak Varyans Değeri (Extraction)
1	İşimle ilgili sorunları unutmakta güçlük çekiyorum İşim beni endişelendiriyor İşim, kişisel ilişkilerimi (aile, arkadaşlar gibi) etkiliyor Çok yorgun, fiziksel olarak tükenmiş hissediyorum İşim, beni duygusal olarak çok fazla etkiliyor İş günümü bitirdiğimde çok fazla fiziksel yorgunluk hissedirim İşim, sağlığını etkiliyor	33.25
2	İşimi yapmak çok fazla bilgi gerektirir İşim, yüksek miktarda veriyi akılda tutmayı gerektirir İşim zihinsel yoğunluk içerir Görevlerimi yerine getirmek için fazla miktarda araştırma yapmak ve bilgi toplamak zorundayım İşim, çok fazla bilgiyi idare etmeyi gerektirir	13.23
3	İşim, yüksek derecede dikkatli olmayı gerektirir Yaptığım iş, hata kabul etmiyor İşimi yaparken çok dikkatli tepkiler vermem gerekiyor İşimle ilgili hatalarımın ciddi sonuçları olabilir İşim çok fazla sorumluluk gerektiriyor	7.16
4	Sürekli çalışmak zorundayım belirlenmiş molalar dışında ara veremiyorum Görevlerimi yerine getirmek için fazla miktarda araştırma yapmak ve bilgi toplamak zorundayım Genellikle rahatsız edici kesintiler ile çalışmak durumundayım Çalışma temposu çok fazla, deneyimli bir çalışan bile zorlanır İhtiyacım olduğunda yaptığım işi durduramıyorum Görevlerimin başarılmaması çok hızlı olmayı gerektirir İşimin temposu bana bağlıdır	4.90
5	İşim, karmaşık bilgilerin işlenmesini içerir	4.13

İşim, farklı alternatifler arasında düşünmeyi ve seçim yapmayı
gerektirir

İşimi yaparken zor kararlar vermek zorundayım

İşim, güçlükle algılanan bilgilerle uğraşmayı gerektiriyor

Kolayca anlaşılmayan bilgilerle uğraşmak zorundayım

Tablo 4.5.'te görüldüğü gibi yapılan analiz sonucunda maddelerin 5 faktör altında toplandığı görülmüştür. İlk faktör toplam varyansın %33.25; ikinci faktör %13.23; üçüncü faktör %7.16; dördüncü faktör %4.90 ve beşinci faktör %4.13'ünü açıklamaktadır.

4.2.3. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları

Çalışmaya tutkunluk ölçeğinin geçerliğinin test edilmesi amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Toplam 17 madde faktör analizine alınmıştır. Örneklem yeterliliğini açıklayan KMO ve Bartlett küresellik testi sonuçları Tablo 4.6'daki gibidir.

Tablo 4.6. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğine Ait KMO ve Bartlett Küresellik Testi
Tablosu

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem		.879
Yeterliliği		
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık ki-kare	1822.58
	Serbestlik	136
	Derecesi	
	Anlamlılık	<.001
Düzeyi		

Tablo 4.6'da görüldüğü gibi KMO değeri .879 ve Bartlett Küresellik Testi değeri $\chi^2 = 1822,58$ $p < .001$ olarak hesaplanmıştır. Ulaşılan bu sonuçlar araştırma kapsamında ulaşılan örneklem sayısının yeterli olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar veri setinin açıklayıcı faktör analizi yapılmaya uygun olduğunu göstermektedir. Yapılan açıklayıcı faktör analizinin sonuçları Tablo 4.7'de sunulmuştur.

Tablo 4.7. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Madde	Ortak Varyans Değeri (Extraction)
1	Sabah uyandığımda işe gitmek için istekli olurum.	39.26
	İşimi yaparken enerji dolu olurum.	
	Her şey yolunda gitmese bile işimde daima sebat ederim.	
	Çok uzun saatler çalışabilirim.	
	İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım.	
	Yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissederim.	
2	İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim.	12.04
	Çalışırken çevremdeki her şeyi unutuveririm.	
	Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.	
	Çalışırken yaptığım işe kendimi kaptırıyorum.	
	Çalışırken mola vermekte zorlanırım.	
3	Çalışırken işime dalıp giderim.	8.62
	İşimin ilgi çekici ve gayret gerektiren bir iş olduğunu düşünüyorum.	
	İşim bana ilham verir.	
	İşimi hevesle yaparım.	
	Yaptığım işle gurur duyarım.	
	Yaptığım işin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorum.	

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi yapılan analiz sonucunda maddelerin 3 faktör altında toplandığı görülmüştür. İlk faktör toplam varyansın %39.26’sını, ikinci faktör %12.04’ünü ve üçüncü faktörün %8.62’sini açıklamaktadır.

4.3. Değişkenler Arası İlişkilere İlişkin Analiz Sonuçları

Verilerin normal dağılım göstermesinden hareketle değişkenler arasındaki ilişkileri belirleyebilmek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Analize Zihinsel İş Yüğü ve alt boyutları olan Bilişsel İş Yüğü, Geçici İş Yüğü, Performans İş Yüğü ve Duygusal İş Yüğü; Çalışmaya Tutkunluk ölçeğinin alt boyutları olan Dinçlik, Yoğunlaşma ve Adanmışlık; Başarı Hedef Yönelimi ölçeğinin alt boyutları olan Ustalık

Hedef Yönelimi, Performans İspatlama Yönelimi ve Performans Kaçınma Yönelimi değerlendirmeye alınmıştır. Analiz sonuçlarına Tablo 4.8’de yer verilmiştir.

Tablo 4.8. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.Bilişsel İş Yüğü	1												
2.Geçici İş Yüğü	.23**	1											
3.Performans İş Yüğü	.49**	.38**	1										
4.Duygusal İş Yüğü	.35**	.53**	.41**	1									
5.Zihinsel İş Yüğü	.78**	.64**	.71**	.78**	1								
6.Dinçlik	-.12	-.03	-.02	-.32**	-.20**	1							
7.Yoğunlaşma	.22**	.03	.19**	-.15*	.09	.53**	1						
8.Adanmışlık	.16*	.25**	.24**	.05	.21**	.45**	.56**	1					
9.Çalışmaya Tutkunluk	.11	.11	.17*	-.16*	0.05	.78**	.85**	.83**	1				
10.Ustalık Hedef Yönelimi	.18**	.08	.15*	-.04	0.12	.33**	.40**	.43**	.47**	1			
11. İspatlama Yönelimi	.12	.14*	.14*	.11	.17*	.06	.27**	.28**	.25**	.40**	1		
12. Kaçınma Yönelimi	-.04	.21**	-.00	.23**	.12	-.24**	-.07	-.01	-.12	-.12	.25**	1	
13.Başarı Amaç	.13*	.21**	.14*	.14*	.20**	.08	.30**	.35**	.30**	.64**	.81**	.55**	1

**=p<.01

*=p<.05

Zihinsel İş Yüğü ve Çalışmaya Tutkunluk ölçeklerinin alt boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında Dinçlik ile Duygusal İş Yüğü arasında negatif yönde orta düzeyde ($r = -.32, p < .01$) ve Zihinsel İş Yüğü Toplam puanı ($r = -.20, p < .01$) arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Yoğunlaşma alt boyutu incelendiğinde Bilişsel İş Yüğü ($r = .22, p < .01$) ve Performans İş Yüğü ($r = .19, p < .01$) arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve Duygusal İş Yüğü ($r = -.15, p < .05$) ile negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Adanmışlık alt boyutu ile Bilişsel İş Yüğü ($r = .16, p < .05$), Geçici İş Yüğü ($r = .25, p < .01$), Performans İş Yüğü ($r = .24, p < .01$) ve Zihinsel İş Yüğü toplam puanı ($r = .21, p < .01$) arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmaya Tutkunluk toplam puanı ile Performans İş Yüğü ($r = .17, p < .05$) arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve Duygusal İş Yüğü ($r = -.16, p < .05$) arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır.

Başarı Hedef Yönelimi ölçeğinin alt boyutları ile Zihinsel İş Yüğü ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında Ustalık Hedef Yönelimi ile Bilişsel İş Yüğü ($r = .18, p < .01$) ve Performans İş Yüğü ($r = .15, p < .05$) arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

İspatlama Yönelimi alt boyutu incelendiğinde Geçici İş Yüğü ($r = .14, p < .05$) ile Performans İş Yüğü ($r = .14, p < .05$) arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

Kaçınma Yönelimi alt boyutu incelendiğinde Geçici İş Yüğü ($r = .21, p < .01$) ile Duygusal İş Yüğü ($r = .23, p < .01$) arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

Başarı Hedef Yönelimi ölçeğinin toplam puanına bakıldığında Bilişsel İş Yüğü ($r = .13, p < .05$), Geçici İş Yüğü ($r = .21, p < .01$), Performans İş Yüğü ($r = .14, p < .05$), Duygusal İş Yüğü ($r = .14, p < .05$) ve Zihinsel İş Yüğü ($r = .20, p < .01$) arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

Başarı Hedef Yönelimi Ölçeği ve alt boyutlarının Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği ve alt boyutları ile olan ilişkisi incelendiğinde Ustalık Hedef Yönelimi ile Dinçlik ($r = .33, p < .01$), Yoğunlaşma ($r = .40, p < .01$), Adanmışlık ($r = .43, p < .01$) ve Çalışmaya Tutkunluk toplam puanı arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

İspatlama Yönelimine bakıldığında Yoğunlaşma ($r = .27, p < .01$), Adanmışlık ($r = .28, p < .01$) ve Çalışmaya Tutkunluk ($r = .25, p < .01$) toplam puanı arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Kaçınma Yönelimi ile Dinçlik arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r = -.24, p < .01$).

Başarı Amaç Yönelimi toplam puanı ile Yoğunlaşma ($r = .30, p < .01$), Adanmışlık ($r = .35, p < .01$) ve Çalışmaya Tutkunluk ($r = .30, p < .01$) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

4.4. Düzenleyici Etkiyi Gösteren Regresyon Analizleri

Bu araştırmanın amacı Zihinsel İş Yüğü ile Çalışmaya Tutkunluk değişkenleri arasındaki ilişkide başarı amaç yönelimlerinin düzenleyici etkisini ortaya koymaktır. Ancak Tablo 12’de görüldüğü üzere Zihinsel İş Yüğü Toplam puanı ile Çalışmaya Tutkunluk Toplam puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Regresyon ve düzenleyici analizin ön koşulunu sağlamamaları sebebiyle belirtilen değişkenler analizin ilerleyen aşamalarına dahil edilmemiştir.

Zihinsel İş Yüğü ölçeğinin alt boyutları olan Duygusal İş Yüğü ve Performans İş Yüğü’nün Çalışmaya Tutkunluk ile arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu değişkenlerin Çalışmaya Tutkunluk puanlarının toplam varyansının ne derece açıkladığının ortaya koyulması amacıyla Basit Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır. İlk olarak Duygusal İş Yüğü değişkeninin Çalışmaya Tutkunluk değişkeninin yordama durumunu ortaya koyan analiz sonuçları Tablo 4.9’da sunulmuştur.

Tablo 4.9. Duygusal İş Yüğü’nün Çalışmaya Tutkunluğu Yordama Durumu

Bağımlı Değişken	Çalışmaya Tutkunluk				
Bağımsız Değişken	B	Sd	β	t	p
Sabit	74.17	3.28		22.59	.000
Duygusal İş Yüğü	-.33	.14	-.162	-2.39	.018
R: .162	F: 5.725				
R ² : .026	p: .018				

Tablo 3.9.'da görüldüğü gibi Duygusal İş Yükü, Çalışmaya Tutkunluk düzeyini anlamlı olarak yordamaktadır ($F: 5.725, p < .05$). Duygusal İş Yükü düzeyinin 1 puan artması durumunda Çalışmaya Tutkunluk değişkeninde $-.334$ puanlık düşüş gözlenmiştir. Buradan hareketle Duygusal İş Yükü değişkeninin Çalışmaya Tutkunluk değişkenini negatif yönde yordadığını söylemek mümkündür. Oluşturulan bu model, Çalışmaya Tutkunluk değişkeninin %2.6'sını açıklamaktadır ($R^2 : .026$)

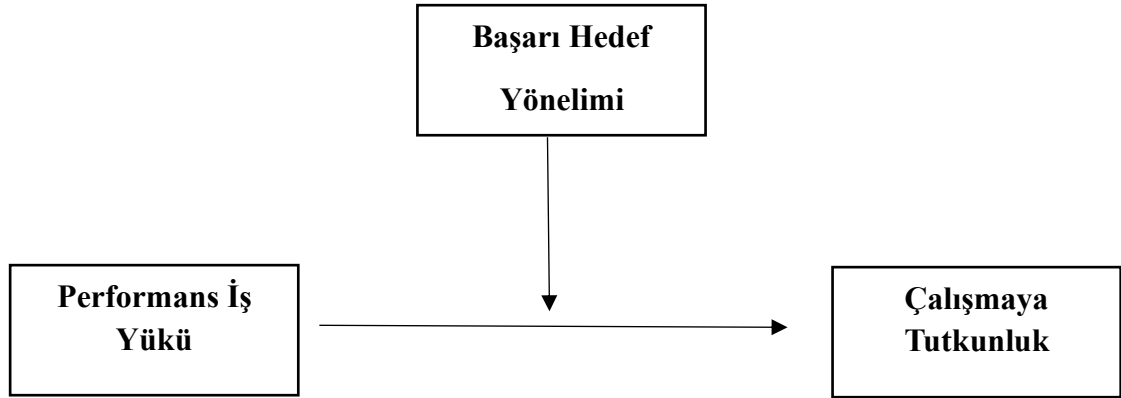
Performans İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluk değişkeninin yordama durumunun belirlenmesi amacıyla Basit Regresyon Analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.10'da sunulmuştur.

Tablo 4.10. Performans İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluğu Yordama Durumu

Bağımlı Değişken	Çalışmaya Tutkunluk				
Bağımsız Değişken	B	Sd	β	t	p
Sabit	52.96	5.37		9.84	.000
Performans İş Yükü	.66	.25	.17	2.59	.010
R: .175	F: 6.771				
R²: .031	p: .010				

Tablo 4.10'da görüldüğü gibi Duygusal İş Yükü, Çalışmaya Tutkunluk düzeyini anlamlı olarak yordamaktadır ($F: 6.771, p < .05$). Performans İş Yükü değişkenindeki 1 puanlık artışın Çalışmaya Tutkunluk değişkeninde $.665$ puanlık artışa yol açtığı görülmektedir. Buradan hareketle performans iş yükünün çalışmaya tutkunluğu pozitif yönde yordadığını söylemek mümkündür. Oluşturulan bu model, Çalışmaya Tutkunluk değişkeninin %3.1'ini açıklamaktadır ($R^2 : .031$).

Yapılan regresyon analizi sonucunda Performans İş Yükü'nün ve Duygusal İş Yükü'nün Çalışmaya Tutkunluk değişkeninin anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. Dolayısıyla bir her iki değişken de düzenleyici analize dahil edilmiştir. Bunun için Hayes'in (2013) önerdiği PROCESS modellerinden Model 1 oluşturulmuştur (Şekil 3.1.)



Şekil 4.1. Performans İş Yüğü'nün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Başarı

Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolünü Gösteren Model

Kurulan modele göre Performans İş Yüğü ile Çalışmaya Tutkunluk arasında tespit edilen ilişkiye Başarı Hedef Yönelimi değişkeninin nasıl bir etkisi olduğunun ortaya koyulması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda Performans İş Yüğü yordayıcı değişken,

Çalışmaya Tutkunluk bağımlı değişken, Başarı Hedef Yönelimi ise düzenleyici değişken olarak belirlenmiştir. Bu modele uygun olacak şekilde gerçekleştirilen düzenleyici analizin sonuçları Tablo 4.11'de sunulmuştur.

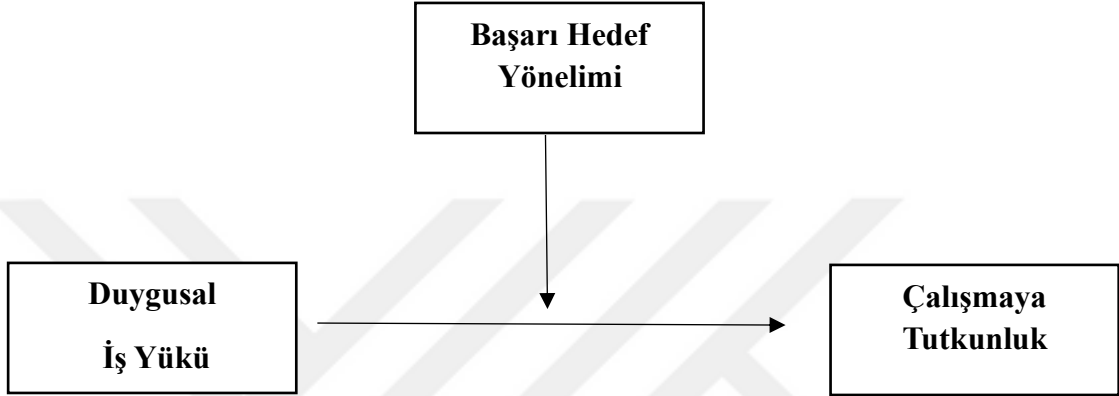
Tablo 4.11. Performans İş Yüğü'nün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Başarı Amaç Yöneliminin Düzenleyici Rolü

Bağımlı Değişken	Çalışmaya Tutkunluk			
Bağımsız Değişken	B	Sd	T	p
Sabit	-16.67	24.14	-.69	.49
Performans İş Yüğü	3.01	1.17	2.56	.01
Başarı Amaç Yönelimi	1.22	.40	3.02	.00
Etkileşim	-.04	.01	-2.18	.03
R:.362	F:1.524			
R²:.131	p:.000			

Tablo 4.11.'de Performans İş Yüğü ile Çalışmaya Tutkunluk arasındaki ilişkide Başarı Hedef Yöneliminin rolünü incelemeyi amaçlayan analizin sonuçlarına göre

Başarı Hedef Yönelimi değişkeni düzenleyici bir etkiye sahiptir ve bu ilişkinin gücünü azaltmaktadır ($B = -.04$, $t = -2.18$, $p = .03$).

Duygusal İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluk ile olan ilişkisinde Başarı Hedef Yöneliminin etkisini ortaya koymayı hedefleyen model aşağıda verilen Şekil 4.2'deki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 4.2. Duygusal İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Başarı Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolünü Gösteren Model

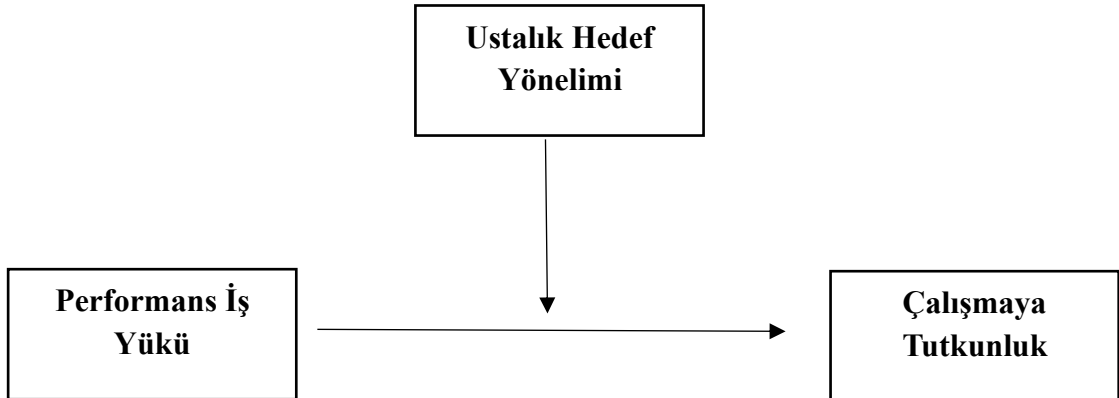
Kurulan modele göre Duygusal İş Yükü ile Çalışmaya Tutkunluk arasındaki ilişkide Başarı Hedef Yöneliminin nasıl bir etkisi olduğunun ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda Duygusal İş Yükü yordayıcı değişken, Çalışmaya Tutkunluk bağımlı değişken, Başarı Amaç Yönelimi ise düzenleyici değişken olarak belirlenmiştir. Bu modele uygun olacak şekilde gerçekleştirilen düzenleyici analizin sonuçları Tablo 4.12'de sunulmuştur.

Tablo 4.12. Duygusal İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Başarı Amaç Yöneliminin Düzenleyici Rolü

Bağımlı Değişken	Çalışmaya Tutkunluk			
Bağımsız Değişken	B	ss	t	p
Sabit	43.51	16.45	2.64	.00
Duygusal İş Yükü	-.13	.70	-.19	.84
Başarı Amaç Yönelimi	.53	.26	2.02	.04
Etkileşim	-.00	.01	.43	.66
R: .372	F:11.269			
R²: .139	p:.664			

Tablo 4.12’de görüldüğü gibi Duygusal İş Yükü ile Çalışmaya Tutkunluk değişkeni arasındaki ilişkide Başarı Amaç Yöneliminin bir etkisi bulunmamaktadır.

Performans iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiye ustalık hedef yöneliminin nasıl bir etkisi olacağını test etmek amacıyla oluşturulan model aşağıda sunulmuştur.



Şekil 4.3. Performans İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Ustalık Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolünü Gösteren Model

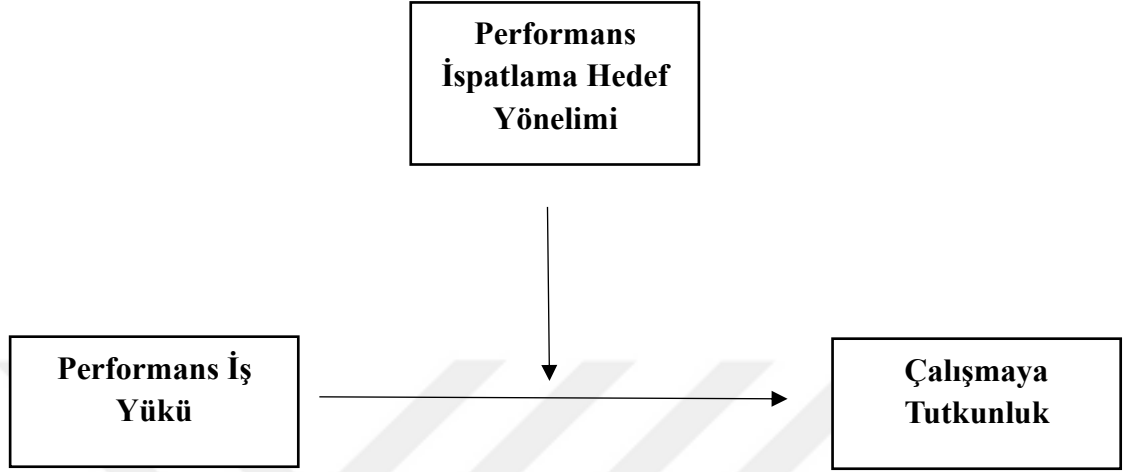
Kurulan modele göre Performans İş Yüğü ile Çalışmaya Tutkunluk arasında tespit edilen ilişkiye Uсталık Hedef Yönelimi değışkenin nasıl bir etkisi olduğunun ortaya koyulması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda Performans İş Yüğü yordayıcı değışken, Çalışmaya Tutkunluk bağımlı değışken, Uсталık Hedef Yönelimi ise düzenleyici değışken olarak belirlenmiştir. Bu modele uygun olacak şekilde gerçekleştirilen düzenleyici analizin sonuçları Tablo 4.13.'te sunulmuştur.

Tablo 4.13. Performans İş Yüğünün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Uсталık Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolü

Bağımlı Değişken	Çalışmaya Tutkunluk			
Bağımsız Değişken	B	ss	T	p
Sabit	5.11	19.20	.26	.79
Performans İş Yüğü	1.58	.92	1.70	.08
Uсталık Hedef				
Yönelimi	2.10	.75	2.78	.00
Etkileşim	-.04	.03	-1.32	.18
R:.494	F:22.539			
R²:.294	p:.000			

Tablo 4.13.'te görüldüğü gibi Performans İş Yüğü ile Çalışmaya Tutkunluk arasındaki ilişkide Uсталık Hedef Yöneliminin rolünü incelemeyi amaçlayan analizin sonuçlarına göre Uсталık Hedef Yönelimi değışkeninin düzenleyici bir etkisi yoktur.

Performans iş yüğü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiye performans ispatlama hedef yöneliminin nasıl bir etkisi olacağını test etmek amacıyla oluşturulan model aşağıda sunulmuştur.



Şekil 4.4. Performans İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Performans İspatlama Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolünü Gösteren Model

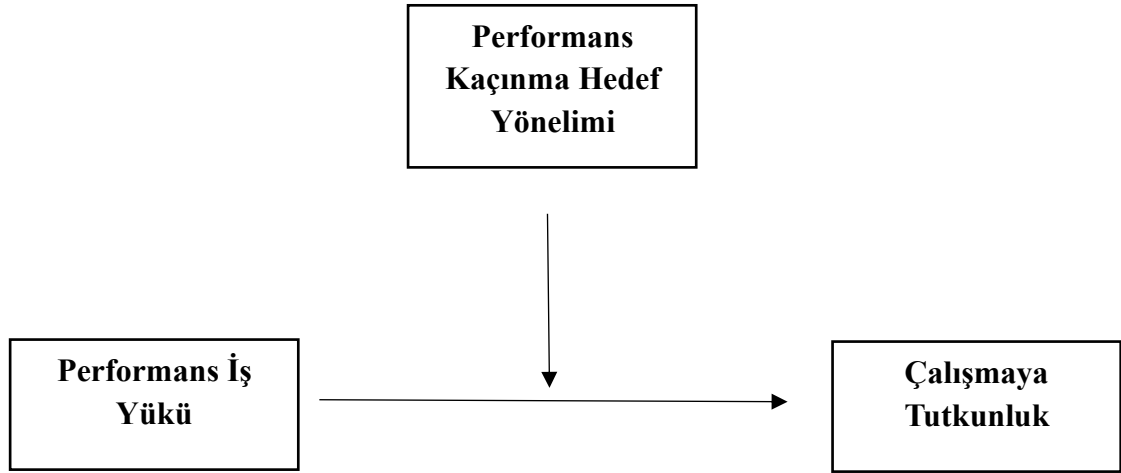
Kurulan modele göre Performans İş Yükü ile Çalışmaya Tutkunluk arasında tespit edilen ilişkiye Performans İspatlama Hedef Yönelimi değişkeninin nasıl bir etkisi olduğunun ortaya koyulması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda Performans İş Yükü yordayıcı değişken, Çalışmaya Tutkunluk bağımlı değişken, Performans İspatlama Hedef Yönelimi ise düzenleyici değişken olarak belirlenmiştir. Bu modele uygun olacak şekilde gerçekleştirilen düzenleyici analizin sonuçları Tablo 4.14.'te sunulmuştur.

Tablo 4.14. Performans İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Performans İspatlama Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolü

Bağımlı Değişken	Çalışmaya Tutkunluk			
Bağımsız Değişken	β	Sd	t	p
Sabit	4.52	17.41	.26	.79
Performans İş Yüğü	2.41	.84	2.86	.00
Performans İspatlama Hedef Yönelimi	2.51	.83	3.01	.00
Etkileşim	-.09	.04	-2.33	.02
R: .328	F: 8.453			
R²: .108	p: .000			

Tablo 4.14.'te görüldüğü gibi Performans İş Yüğü ile Çalışmaya Tutkunluk arasındaki ilişkide Performans İspatlama Hedef Yöneliminin rolünü incelemeyi amaçlayan analizin sonuçlarına göre Performans İspatlama Hedef Yönelimi değişkeninin düzenleyici bir etkisi vardır ve bu ilişkinin gücünü azaltmaktadır ($\beta=-.093$, $t=-2.33$, $p < .05$).

Performans iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiye performans kaçınma hedef yöneliminin nasıl bir etkisi olacağını test etmek amacıyla oluşturulan model aşağıda sunulmuştur.



Şekil 4.5. Performans İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Performans Kaçınma Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolünü Gösteren Model

Kurulan modele göre Performans İş Yükü ile Çalışmaya Tutkunluk arasında tespit edilen ilişkiye Performans Kaçınma Hedef Yönelimi değişkeninin nasıl bir etkisi olduğunun ortaya koyulması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda Performans İş Yükü yordayıcı değişken, Çalışmaya Tutkunluk bağımlı değişken, Performans Kaçınma Hedef Yönelimi ise düzenleyici değişken olarak belirlenmiştir. Bu modele uygun olacak şekilde gerçekleştirilen düzenleyici analizin sonuçları Tablo 4.15’te sunulmuştur.

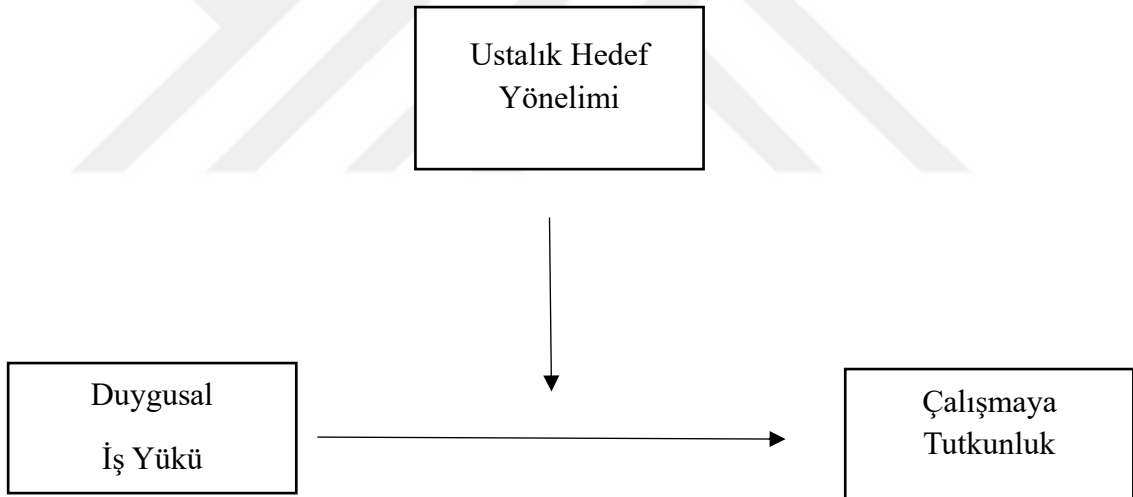
Tablo 4.15. Performans İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Performans Kaçınma Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolü

Bağımlı Değişken	Çalışmaya Tutkunluk			
Bağımsız Değişken	β	Sd	t	p
Sabit	37.34	15.28	2.44	.015
Performans İş Yükü	1.64	.72	2.26	.025
Performans Kaçınma Hedef Yönelimi	1.15	1.03	1.11	.265

Etkileşim	-.07	.04	-1.44	.151
R: .236	F: 4.116			
R²: .056	p: .007			

Performans İş Yükü ile Çalışmaya Tutkunluk arasındaki ilişkide Performans Kaçınma Hedef Yöneliminin rolünü incelemeyi amaçlayan analizin sonuçlarına göre Performans Kaçınma Hedef Yönelimi değişkeninin düzenleyici bir etkisi yoktur.

Duygusal iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiye ustalık hedef yöneliminin nasıl bir etkisi olacağını test etmek amacıyla oluşturulan model aşağıda sunulmuştur.



Şekil 4.6. Duygusal İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde

Ustalık Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolünü Gösteren Model

Kurulan modele göre Duygusal İş Yükü ile Çalışmaya Tutkunluk arasında tespit edilen ilişkiye Ustalık Hedef Yönelimi değişkeninin nasıl bir etkisi olduğunun ortaya koyulması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda Duygusal İş Yükü yordayıcı değişken, Çalışmaya Tutkunluk bağımlı değişken, Ustalık Hedef Yönelimi ise düzenleyici

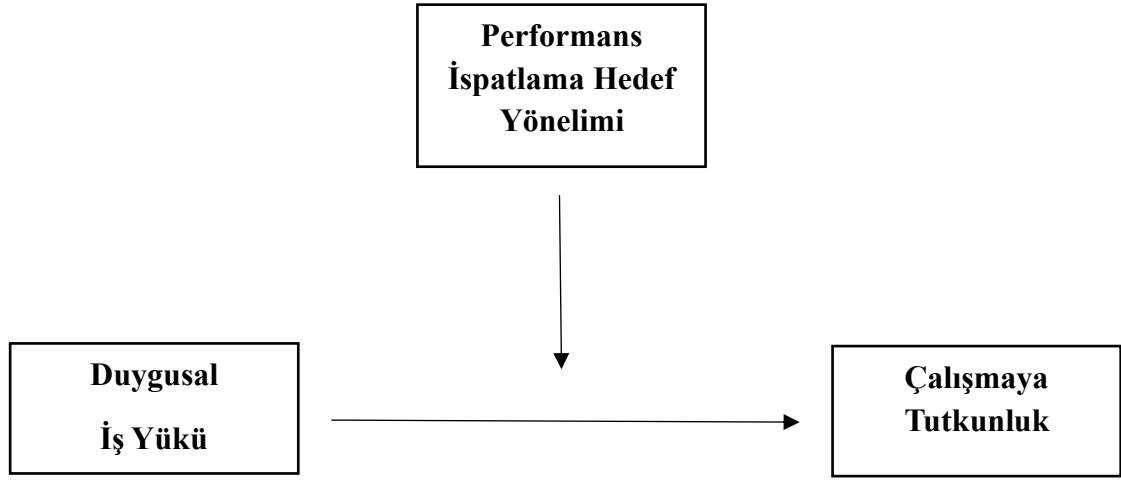
değişken olarak belirlenmiştir. Bu modele uygun olacak şekilde gerçekleştirilen düzenleyici analizin sonuçları Tablo 4.16’da sunulmuştur.

Tablo 4.16. Duygusal İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Ustalık Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolü

Bağımlı Değişken	Çalışmaya Tutkunluk			
Bağımsız Değişken	β	Sd	t	p
Sabit	3,169	13,142	2,296	,023
Duygusal İş Yükü	,289	,547	,529	,597
Ustalık Hedef Yönelimi	1,65	,484	3,411	,001
Etkileşim	-,022	,02	-1,087	,278
R: ,501	F: 23,397			
R²: ,251	p: ,000			

Tablo 4.16.’da görüldüğü gibi Duygusal İş Yükü ile Çalışmaya Tutkunluk arasındaki ilişkide Ustalık Hedef Yöneliminin rolünü incelemeyi amaçlayan analizin sonuçlarına göre Ustalık Hedef Yönelimi değişkeninin düzenleyici bir etkisi yoktur.

Duygusal iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiye performans ispatlama hedef yöneliminin nasıl bir etkisi olacağını test etmek amacıyla oluşturulan model aşağıda sunulmuştur.



Şekil 4.7. Duygusal İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Performans İspatlama Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolünü Gösteren Model

Kurulan modele göre Duygusal İş Yüğü ile Çalışmaya Tutkunluk arasında tespit edilen ilişkiye Performans İspatlama Hedef Yönelimi değişkenin nasıl bir etkisi olduğunun ortaya koyulması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda Duygusal İş Yüğü yordayıcı değişken, Çalışmaya Tutkunluk bağımlı değişken, Performans İspatlama Yönelimi ise düzenleyici değişken olarak belirlenmiştir. Bu modele uygun olacak şekilde gerçekleştirilen düzenleyici analizin sonuçları Tablo 4.17’de sunulmuştur.

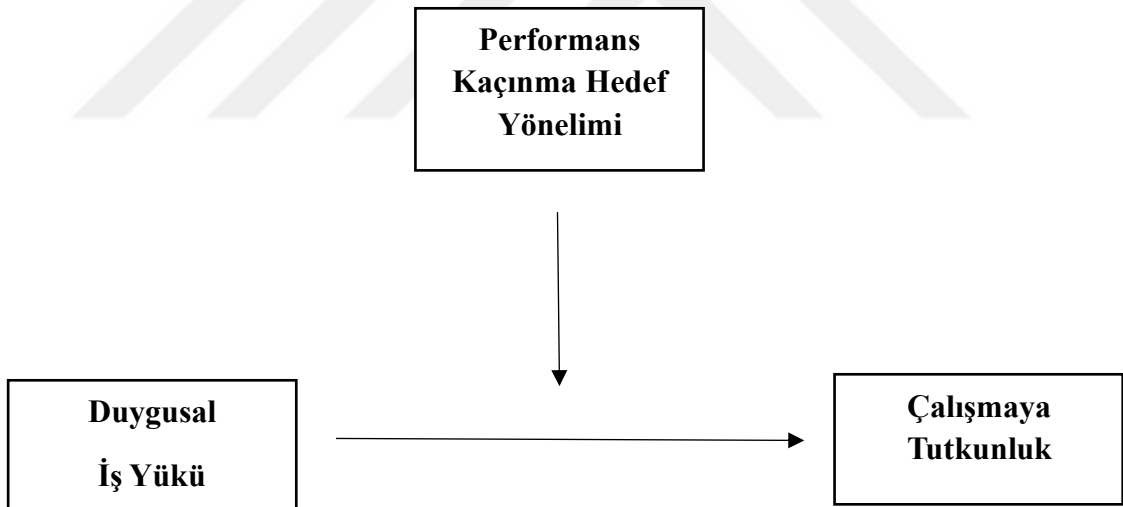
Tablo 4.17. Duygusal İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Performans İspatlama Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolü

Bağımlı Değişken	Çalışmaya Tutkunluk			
Bağımsız Değişken	β	ss	t	p
Sabit	56.12	11.73	4.78	.00
Duygusal İş Yüğü	-.20	0.52	-.38	.70
Performans İspatlama Hedef Yönelimi	.91	0.53	1.72	.08

Etkileşim	-0.00	0.02	-39	.69
R: .321	F: 8.066			
R².103	p: .000			

Tablo 4.17.'de görüldüğü gibi Duygusal İş Yükü ile Çalışmaya Tutkunluk arasındaki ilişkide Performans İspatlama Hedef Yöneliminin rolünü incelemeyi amaçlayan analizin sonuçlarına göre Performans İspatlama Hedef Yönelimi değişkeninin düzenleyici bir etkisi yoktur.

Duygusal iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiye performans kaçınma hedef yöneliminin nasıl bir etkisi olacağını test etmek amacıyla oluşturulan model aşağıda sunulmuştur.



Şekil 4.8. Duygusal İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Performans

Kaçınma Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolünü Gösteren Model

Kurulan modele göre Duygusal İş Yükü ile Çalışmaya Tutkunluk arasında tespit edilen ilişkiye Performans Kaçınma Hedef Yönelimi değişkeninin nasıl bir etkisi olduğunun ortaya koyulması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda Duygusal İş Yükü yordayıcı

değişken, Çalışmaya Tutkunluk bağımlı değişken, Performans Kaçınma Yönelimi ise düzenleyici değişken olarak belirlenmiştir. Bu modele uygun olacak şekilde gerçekleştirilen düzenleyici analizin sonuçları Tablo 4.18.'de sunulmuştur.

Tablo 4.18. Duygusal İş Yükünün Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinde Performans Kaçınma Hedef Yöneliminin Düzenleyici Rolü

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Çalışmaya Tutkunluk			
Bağımsız Değişken	β	ss	t	p	
Sabit	85,09	8,68	9,79	,00	
Duygusal İş Yükü	-,67	,38	-1,76	,08	
Performans Kaçınma Hedef Yönelimi	,83	,58	-1,43	,31	
Etkileşim	-,02	,02	1,08	,07	
R: ,199	F: 2,892				
R²: ,040	p: ,28				

Tablo 4.18.'de görüldüğü gibi Duygusal İş Yükü ile Çalışmaya Tutkunluk arasındaki ilişkide Performans Kaçınma Hedef Yöneliminin rolünü incelemeyi amaçlayan analizin sonuçlarına göre Performans İspatlama Hedef Yönelimi değişkeninin düzenleyici bir etkisi yoktur.

4.4. Demografik Özelliklere İlişkin Fark Analizleri Sonuçları

Araştırmanın veri toplama yöntemi olarak sunulan anketin kişisel bilgi formu içerisinde katılımcılardan cinsiyet, eğitim durumu, medeni durumu, gelir durumu bilgisi istenmiştir. Belirtilen demografik özelliklere göre ölçek puanları arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığı analiz edilmiştir.

Medeni Durum değişkenine göre araştırmada kullanılan ölçekler ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Bağımsız rneklem T-Testi analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.19’da yer almaktadır.

Tablo 4.19. Medeni Duruma Göre lek Puanları Arasındaki Farklılaşmalar

Ölçekler	Medeni Durum	N	Ortalama	Sd	t	p
Bilişsel İş Yükü	Bekar	111	40.21	8.64	1.50	.47
	Evli	103	38.47	8.21		
Geçici İş Yükü	Bekar	111	21.83	4.36	-.28	.07
	Evli	103	21.99	3.86		
Performans İş Yükü	Bekar	111	20.57	3.93	-.16	.16
	Evli	103	20.65	3.62		
Duygusal İş Yükü	Bekar	111	22.65	7.38	.35	.11
	Evli	103	22.31	6.52		
Zihinsel İş Yükü Toplam	Bekar	111	105.25	18.17	.76	.06
	Evli	103	103.42	16.78		
Dinçlik	Bekar	111	22.70	5.28	-1.15	.33
	Evli	103	23.55	5.52		
Yoğunlaşma	Bekar	111	20.88	5.74	-.79	.74
	Evli	103	21.51	5.88		
Adanmışlık	Bekar	111	22.22	6.11	-.37	.81
	Evli	103	22.53	6.26		
Çalışmaya Tutkunluk Toplam	Bekar	111	65.80	14.17	-.91	.77
	Evli	103	67.60	14.52		
Uсталık HY	Bekar	111	26.09	5.79	.49	.90
	Evli	103	25.69	5.95		
Performans İşpatlama HY	Bekar	111	21.47	5.21	.41	.23
	Evli	103	21.16	5.95		
Performans Kaçınma HY	Bekar	111	15.31	5.50	1.36	.23
	Evli	103	14.25	5.79		
Başarı Amaç Toplam	Bekar	111	62.86	10.43	1.12	.18
	Evli	103	61.10	12.44		

Tablo 4.19’da görüldüğü gibi evli ve bekar katılımcılar arasında ölçek puanlarına göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir.

Cinsiyet değişkenine göre araştırmada kullanılan ölçekler ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Bağımsız Örneklem T-Testi analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.19’daki gibidir.

Tablo 4.19. Cinsiyet Değişkenine Göre Ölçek Puanları Arasındaki Farklılaşmalar

Ölçekler	Cinsiyet	N	Ortalama	Sd	t	p
Bilişsel İş Yüğü	Erkek	130	40.24	8.73	1.87	.75
	Kadın	84	38.02	7.89		
Geçici İş Yüğü	Erkek	130	21.81	4.17	-.43	.58
	Kadın	84	22.06	4.06		
Performans İş Yüğü	Erkek	130	20.59	4.08	-.07	.04
	Kadın	84	20.63	3.25		
Duygusal İş Yüğü	Erkek	130	21.54	6.64	-2.50	.11
	Kadın	84	23.95	7.23		
Zihinsel İş Yüğü	Erkek	130	104.18	17.47	-.19	.66
	Kadın	84	104.67	17.63		
Dinçlik	Erkek	130	24.05	5.45	3.21	.31
	Kadın	84	21.67	5.04		
Yoğunlaşma	Erkek	130	21.69	5.62	1.58	.19
	Kadın	84	20.40	6.04		
Adanmışlık	Erkek	130	22.78	6.13	1.22	.74
	Kadın	84	21.73	6.21		
Çalışmaya Tutkunluk Toplam	Erkek	130	68.52	13.97	2.37	.96
	Kadın	84	63.80	14.50		
Uсталık HY	Erkek	130	26.15	6.23	.77	.07
	Kadın	84	25.51	5.25		
Performans İspatlama HY	Erkek	130	20.82	5.76	-1.62	.12
	Kadın	84	22.08	5.19		
Performans Kaçınma HY	Erkek	130	14.52	5.54	-.91	.65
	Kadın	84	15.24	5.83		
Başarı Amaç Toplam	Erkek	130	61.48	12.06	-.84	.13
	Kadın	84	62.83	10.44		

Tablo 4.19’da görüldüğü gibi cinsiyete göre Performans İş Yüğü puanları arasında anlamlı bir farklılaşma vardır ($p<.05$, $t=-.073$). Kadınların Performans İş Yüğü düzeyi erkeklere oranla anlamlı olarak daha yüksek çıkmıştır ($\bar{x}_{\text{Kadın}}=20,63$, $\bar{x}_{\text{Erkek}}=20,53$).

Eğitim Düzeyi değişkenine göre araştırmada kullanılan ölçekler ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Tek Yönlü Anova analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.20’de sunulmuştur.

Tablo 4.20. Eğitim Düzeyine Göre Ölçek Puanları Arasındaki Farklılaşmalar

Değişken	Grup	N	$\bar{x}$	Sd	F	p
Bilişsel İş Yüğü	İlköğretim	10	31.40	7.09	10.160	.00
	Lise	34	34.67	7.37		
	Ön Lisans	21	35.23	8.44		
	Lisans	114	41.29	8.06		
	Lisans Üstü	35	42.40	7.25		
	İlköğretim	10	22.00	4.52	.917	.45
Geçici İş Yüğü	Lise	34	22.41	3.31		
	Ön Lisans	21	20.33	4.19		
	Lisans	114	21.98	4.12		
	Lisans Üstü	35	22.08	4.69		
	İlköğretim	10	17.00	4.19	2.970	.02
Performans İş Yüğü	Lise	34	20.11	3.47		
	Ön Lisans	21	20.33	2.22		
	Lisans	114	21.03	3.82		
	Lisans Üstü	35	20.88	4.10		
	İlköğretim	10	19.60	6.95	.881	.47
Duygusal İş Yüğü	Lise	34	21.29	6.85		
	Ön Lisans	21	22.23	6.67		
	Lisans	114	23.03	7.29		

	Lisans Üstü	35	22.82	6.16		
	İlköğretim	10	90.00	13.94		
	Lise	34	98.50	14.90		
Zihinsel İş Yüğü Toplam	Ön Lisans	21	98.14	17.34	4.885	.00
	Lisans	114	107.35	17.48		
	Lisans Üstü	35	108.20	17.16		
	İlköğretim	10	22.20	5.83		
	Lise	34	25.08	5.80		
Dinçlik	Ön Lisans	21	22.00	6.80	1.524	.19
	Lisans	114	22.82	5.32		
	Lisans Üstü	35	23.05	3.90		
	İlköğretim	10	21.40	4.53		
	Lise	34	22.61	5.51		
Yoğunlaşma	Ön Lisans	21	20.76	7.31	.694	.59
	Lisans	114	20.77	5.88		
	Lisans Üstü	35	21.34	5.26		
	İlköğretim	10	22.50	6.22		
	Lise	34	23.88	6.87		
Adanmışlık	Ön Lisans	21	21.42	7.05	.686	.60
	Lisans	114	22.09	5.69		
	Lisans Üstü	35	22.31	6.55		
	İlköğretim	10	66.10	11.59		
	Lise	34	71.58	15.97		
Çalışmaya Tutkunluk	Ön Lisans	21	64.19	18.31	1.3	.27
Toplam	Lisans	114	65.69	13.69		
	Lisans Üstü	35	66.71	12.39		
Uсталık HY	İlköğretim	10	23.20	6.53	1.162	.32
	Lise	34	24.97	6.39		

	Ön Lisans	21	26.66	6.44		
	Lisans	114	25.92	5.54		
	Lisans Üstü	35	27.02	5.78		
	İlköğretim	10	19.90	4.79		
	Lise	34	22.05	6.33		
Performans İspatlama HY	Ön Lisans	21	20.71	6.26	.433	.78
	Lisans	114	21.20	5.25		
	Lisans Üstü	35	21.74	5.77		
	İlköğretim	10	17.50	4.88		
	Lise	34	15.55	6.42		
Performans Kaçınma HY	Ön Lisans	21	15.00	6.55	1.063	.37
	Lisans	114	14.62	5.25		
	Lisans Üstü	35	13.74	5.80		
	İlköğretim	10	60.60	11.58		
	Lise	34	62.58	15.00		
Başarı Amaç Toplam	Ön Lisans	21	62.38	14.14	.096	.98
	Lisans	114	61.74	10.05		
	Lisans Üstü	35	62.51	10.61		

Tablo 4.20’de görüldüğü gibi eğitim düzeyine göre Bilişsel İş Yüğü ve Zihinsel İş Yüğü toplam puanları arasında anlamlı bir farklılaşma vardır. Farklılığın kaynağının tespit edilebilmesi için Post-Hoc analizlerinden Tukey testine başvurulmuştur. Tukey testi sonucuna göre eğitim düzeyi ilköğretim, lise ve ön lisans olan katılımcıların Bilişsel İş Yüğü düzeyi, lisans ve lisans üstü mezunlarına göre anlamlı olarak daha düşüktür ($\bar{x}_{\text{ilköğretim}}:31,4$, $\bar{x}_{\text{lise}}:34,67$, $\bar{x}_{\text{önlisans}}: 35,23$ $\bar{x}_{\text{lisans}}:41,29$ $\bar{x}_{\text{yüksek lisans}}:42,40$). Bununla birlikte ilköğretim mezunu katılımcıların Zihinsel İş Yüğü toplam puanı lisans ve lisans üstü eğitim düzeyine sahip katılımcılardan anlamlı olarak daha düşüktür ($\bar{x}_{\text{ilköğretim}}:90,00$, $\bar{x}_{\text{lisans}}: 107,35$ $\bar{x}_{\text{yüksek lisans}}: 108,20$)

Gelir Düzeyi değişkenine göre araştırmada kullanılan ölçekler ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Tek Yönlü Anova analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına ilişkin betimleyici istatistiki bilgilerin yer aldığı Tablo 4.22. aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.22. Gelir Düzeyine Göre Ölçek Puanları Arasındaki Farklılaşmalar

Değişken	Grup	N	$\bar{x}$	Sd	F	p
Bilişsel İş Yüğü	Gelirim giderimden az	53	38.00	9.10	10.73	.00
	Gelirim giderime eşit	66	36.43	9.44		
	Gelirim giderimden fazla	95	42.16	6.34		
Geçici İş Yüğü	Gelirim giderimden az	53	21.75	4.14	0.12	.88
	Gelirim giderime eşit	66	22.10	4.39		
	Gelirim giderimden fazla	95	21.85	3.97		
Performans İş Yüğü	Gelirim giderimden az	53	19.94	3.79	2.682	.07
	Gelirim giderime eşit	66	20.20	4.22		
	Gelirim giderimden fazla	95	21.26	3.36		
Duygusal İş Yüğü	Gelirim giderimden az	53	22.28	7.84	0.187	.83
	Gelirim giderime eşit	66	22.18	6.48		
	Gelirim giderimden fazla	95	22.81	6.84		
Zihinsel İş Yüğü	Gelirim giderimden az	53	101.98	18.64	4.037	.01
	Gelirim giderime eşit	66	100.92	19.73		
	Gelirim giderimden fazla	95	108.09	14.38		
Toplam	Gelirim giderimden az	53	22.57	5.57	1.52	.22
	Gelirim giderime eşit	66	22.52	5.96		
	Gelirim giderimden fazla	95	23.83	4.86		
Dinçlik	Gelirim giderimden az	53	20.23	5.74	1.938	.14
	Gelirim giderime eşit	66	20.74	6.34		
	Gelirim giderimden fazla	95	22.03	5.40		
Yoğunlaşma	Gelirim giderimden az	53	22.72	5.16	1.362	.25
	Gelirim giderime eşit	66	21.33	7.43		
	Gelirim giderimden fazla	95	22.89	5.69		
Adanmışlık	Gelirim giderimden az	53	65.51	13.45	1.89	.15
	Gelirim giderime eşit	66	64.59	17.04		
	Gelirim giderimden fazla	95	68.76	12.53		
Çalışmaya Tutkunluk Toplam	Gelirim giderimden az	53	25.87	5.19	4.663	.01
	Gelirim giderime eşit	66	25.87	5.19		
	Gelirim giderimden fazla	95	25.87	5.19		
Uсталık HY	Gelirim giderimden az	53	25.87	5.19	4.663	.01

	Gelirim giderime eşit	66	24.24	6.92		
	Gelirim giderimden fazla	95	27.06	5.15		
Performans	Gelirim giderimden az	53	21.81	5.07		
İspatlama HY	Gelirim giderime eşit	66	20.08	5.81	2.408	.09
	Gelirim giderimden fazla	95	21.91	5.58		
	Gelirim giderimden az	53	15.66	5.57		
Performans	Gelirim giderime eşit	66	15.55	5.43	2.712	.06
Kaçınma HY	Gelirim giderimden fazla	95	13.80	5.76		
	Gelirim giderimden az	53	63.34	10.18		
Başarı Amaç	Gelirim giderime eşit	66	59.86	13.52	1.737	.17
Toplam	Gelirim giderimden fazla	95	62.77	10.42		

Tablo 4.22’de görüldüğü gibi gelir düzeyine göre Bilişsel İş Yüğü ve Ustalık Hedef Yönelimi puanları arasında anlamlı bir farklılaşma vardır. Farklılaşmanın yönünün tespit edilebilmesi amacıyla için Post-Hoc analizlerinden Tukey testine başvurulmuştur. Tukey testi sonucuna göre gelirinin giderinden daha az olduğunu beyan eden katılımcıların Bilişsel İş Yüğü düzeyi geliri giderinden fazla olan katılımcılara oranla anlamlı olarak daha düşüktür ($\bar{x}_{\text{gelir az}}:38,00$, $\bar{x}_{\text{gelir fazla}}: 42,16$) Bununla birlikte gelirinin giderine eşit olduğunu beyan eden katılımcıların Ustalık Hedef Yönelimi puanları geliri giderinden fazla olan katılımcılara oranla anlamlı olarak daha düşük çıkmıştır ($\bar{x}_{\text{gelir eşit}}:24,24$, $\bar{x}_{\text{gelir fazla}}: 27,06$).

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışmanın bu bölümünde elde edilen sonuçlar ilgili alan yazındaki diğer çalışmalarla karşılaştırılarak tartışılacaktır. Ardından elde edilen sonuçlar özetlenecek ve sonuçlara istinaden önerilerde bulunacaktır.

5.1. Tartışma

Çalışmanın bu bölümünde elde edilen sonuçlar yorumlanacak, ilgili alan yazındaki diğer araştırmalarla karşılaştırılarak tartışılacaktır.

5.1.1.Korelasyon Analizi Sonuçlarının Tartışması

Zihinsel iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Literatür incelendiğinde, iş yükünün örgüt bağlılığı ve iş tatmini ile negatif yönde; tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde anlamlı ilişkilere sahip olduğu ortaya konmuştur (Altay ve Turunç, 2018; Karacaoğlu ve Çetin, 2015; Özkılıçcı ve Aytaç, 2022). Özkılıçcı ve Aytaç'a (2022) göre iş yükünün aşırı olması, bireyin yaptığı işe dair anlam ve amacını yitirmesine neden olmakta ve bu durum zamanla kişinin işinden aldığı tatminin azalmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda, çalışmaya tutkunluk gibi pozitif bir motivasyonel özelliğin, zihinsel iş yükünün olumsuz etkilerinden negatif yönde etkilenmesi beklenmiştir. Bu sebeple, araştırmada zihinsel iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunması beklenmişti. Ancak yapılan korelasyon analizi sonucunda, zihinsel iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İlçin (2019) tarafından yapılan araştırmada da çalışmaya tutkunluğun alt boyutları ile iş yükü arasında negatif yönde bir ilişki beklenmesine rağmen araştırma sonuçları çalışmaya tutkunluğun dinçlik ve yoğunlaşma alt boyutları ile iş yükü arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğunu, adanmışlık boyutu ile iş yükü arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını göstermiştir. Bu durum, çalışmaya tutkun bireylerin işlerine duyduğu yüksek bağlılık, motivasyon ve isteklerinin, iş yükünün potansiyel olumsuz etkilerini büyük ölçüde dengelediğini göstermektedir. Yani, çalışmaya tutkunluk gibi güçlü bir iş

odaklılık ve bağlılık, bireylerin zihinsel iş yüküyle başa çıkma kapasitesini artırarak bu yükün motivasyonlarına olumsuz bir etkide bulunmasını engellemiş olabilir.

Dinçlik ile Duygusal İş Yükü arasında negatif yönde ve Zihinsel İş Yükü Toplam puanı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Dinçlik alt boyutu çalışanın görevini yerine getirirken fiziksel olarak enerjik hissetmesi anlamına gelmektedir. Yani çalışanların algılamış oldukları duygusal iş yükü ve genel zihinsel iş yükü arttıkça fiziksel olarak daha bitkin hissetmektedirler. İlgili alan yazında zihinsel iş yüküne ilişkin araştırmalar oldukça kısıtlı olduğu için ilişkili değişkenler incelenmiştir. Bu çerçeveden bakıldığında duygusal tükenme ve iş yükü arasında anlamlı ilişkilerin olduğu araştırmalara rastlanmıştır (Lee ve Ashforth, 1996; Tayfur ve Arslan, 2012). Duygusal tükenme, kişinin görevi gereği yoğun olarak psikolojik ve duygusal taleplere maruz kalması ve bunun sonucunda hem fiziksel hem psikolojik olarak enerjisinin tükenmesidir (Erer, 2021). Bu açıdan duygusal tükenmenin, duygusal iş yükü ile benzer örüntüler sergilediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Nitekim Erer (2021) tarafından yapılan araştırmada duygusal tükenmenin iş yükü toplam varyansının %66'sını açıkladığını belirlemiştir. Çankır'ın (2016) yürütmüş olduğu araştırmada ise duygusal tükenme ile dinçlik alt boyutu arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Şahin (2019) tarafından yapılan araştırmada ise iş yükü ile dinçlik alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Tüm bu bulgular duygusal iş yükünden kaynaklı yoğun psikolojik ve duygusal taleplerin, çalışanların enerjilerini tüketerek işlerine karşı enerjik ve motive bir tutum sergilemelerini zorlaştırabileceğini göstermektedir.

Yoğunlaşma ile Bilişsel İş Yükü ve Performans İş Yükü arasında pozitif yönde ve Duygusal İş Yükü ile negatif yönde anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar, bireylerin işlerine yönelik algıladıkları bilişsel talepler arttıkça, işlerine daha fazla yoğunlaştıklarını; duygusal taleplerin artması durumunda, yoğunlaşma düzeylerinin azaldığını göstermektedir. Bilişsel iş yükü, kişinin görevini yerine getirirken gerekli olan zihinsel çaba ve dikkat düzeyini ifade etmektedir (Kaçmaz ve ark., 2023). Yoğunlaşma alt boyutu ise kişinin görevini yerine getirirken dikkat ve konsantrasyonunu tamamen işine yöneltmesi ve adeta zamanın nasıl geçtiğini anlamamasını ifade etmektedir (Turgut, 2011). Yoğunlaşma düzeyi yüksek olan bireyler

işlerini yerine getirirken derin bir odaklanma deneyimledikleri için bilişsel bir yük onlar için keyif veren bir durum oluşturmuş olabilir.

Analiz sonuçlarına göre Çalışmaya Tutkunluk toplam puanı ile Performans İş Yüğü arasında pozitif yönde ve Duygusal İş Yüğü arasında negatif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır. Bununla birlikte Adanmışlık alt boyutu ile Bilişsel İş Yüğü, Geçici İş Yüğü, Performans İş Yüğü ve Zihinsel İş Yüğü toplam puanı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Demerouti ve arkadaşlarının (2001) tarafından geliştirilen İş Talep- Kaynakları modeline göre iş yerindeki görevden kaynaklı doğan stres iş talepleri ve iş kaynakları olarak iki farklı açıdan değerlendirilmiştir. İş talepleri aşırı iş yükünden kaynaklı olarak çalışanların bilişsel, psikolojik ve fiziksel olarak tükenme durumudur. Bu talepler uzun vadede çalışanların stres düzeylerini arttırmakta ve iş tatminsizliği, tükenmişlik gibi sonuçlar doğurabilmektedir (Demerouti ve Bakker, 2011). Öte yandan iş kaynakları açısından göre iş yerinde iş talepleri gibi stres yaratan faktörlerin yanı sıra kişinin bu talepleri karşılayabilecek desteği sağladığı kaynaklar mevcuttur. Bu kaynaklar arasında bilgi ve becerilerin gelişimini destekleyecek imkanların sunulması, yönetici ve ekip arkadaşları gibi sosyal destekler, işin yerine getirilmesini sağlayacak araç/gereçlerin sağlanması gibi faktörleri saymak mümkündür. Dolayısıyla mevcut araştırmada zihinsel iş yükü alt boyutları ile çalışmaya tutkunluk alt boyutları arasında elde edilen pozitif yönlü ilişkilerin nedenini iş kaynakları modeli ile açıklamak mümkündür.

Başarı Hedef Yönelimi ölçeğinin alt boyutları ile Zihinsel İş Yüğü ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında Uсталık Hedef Yönelimi ile Bilişsel İş Yüğü ve Performans İş Yüğü arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Uсталık Hedef Yönelimi, kişinin öğrenmeye, gelişime ve becerilerini geliştirmeye yönelik motivasyonunu açıklamaktadır. Bu yönetime sahip bireyler karşılaşmış oldukları zorlukları gelişim için bir fırsat gibi görmektedirler (Dweck ve Elliot, 1983). Dolayısıyla mevcut bulguda elde ilişkinin pozitif yönlü olması kişinin bu talepleri bir fırsat olarak değerlendirmesinden kaynaklanıyor olabilir.

İspatlama Yönelimi ve Kaçınma Yönelimi alt boyutları incelendiğinde her iki alt boyutun da Geçici İş Yüğü ile Performans İş Yüğü ile arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Başarı Hedef Yönelimi ölçeğinin toplam puanı ise

Zihinsel İş Yüğü ölçeğinin tüm alt boyutları ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Whinghter, Cunningham, Wang ve Burnfield (2008) tarafından yapılan araştırmada Uсталık Hedef Yönelimi ve Kaçınma Hedef Yöneliminin iş yükü ile arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Whinghter ve ark. (2008) bu durumu özellikle uсталık hedef yönelimli bireylerin iş yüklerini meydan okuma olarak görüp daha fazla başarıma isteğı sağladığı şeklinde yorumlamıştır.

Başarı Hedef Yönelimi toplam puanı, Uсталık Hedef Yönelimi ve İspatlama Hedef Yöneliminin, çalışmaya tutkunluk alt ölçeklerinin tümü ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görölmüştür. Kaçınma Yöneliminin ise Dinçlik ile aralarında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Başarı hedef yönelimli bireyler ve çalışmaya tutkun bireyler arasında pek çok ortak özellik vardır. Başarı hedef yönelimli bireyler becerilerini geliştirmek için öğrenme odaklılardır. Benzer şekilde çalışmaya tutkun bireyler de işlerinde bulmuş oldukları anlam sayesinde ilgi duydukları alanda daha fazla bilgi edinerek yapmış oldukları işi üst seviyelere çıkarmak istemektedirler (Eyi, 2010; Turgut, 2011).

Kaçınma hedef yöneliminde kişinin başarıyı arzulama sebebi içsel bir motivasyondan değil, başarısız olarak etiketlenme korkusundan kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla kaçınma yönelimli kişiler işlerine yönelik duygusal bağlılık geliştirmekte zorlanmaktadırlar. Bu da bir süre sonra duygusal zorlanma ile birlikte tükenmişliğı beraberinde getirmektedir (Elliot ve McGregor,2001). Buna karşın çalışmaya tutkunlukta kişi işine karşı istek, ilgi ve bağlılık geliştirmektedir (Vallerand, Houlfort ve Fores, 2003). Bu anlamda dinçlik ile kaçınma hedef yöneliminin negatif yönde bir ilişki içerisinde olduğu literatür ile uyumlu bir bulgudur.

5.1.2. Düzenleyici Analiz Sonuçlarının Tartışması

Çalışmaya tutkunluğun yordayıcıları incelendiğinde, duygusal iş yükünün çalışmaya tutkunluğu negatif yönde etkilerken, performans iş yükünün ise pozitif yönde etkilediğı gözlemlenmiştir. Bu sonuca istinaden yapılan düzenleyici analizde başarı hedef yöneliminin performans iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide düzenleyici bir etkiye sahip olduğu ve bu ilişkinin gücünü azalttığı görölmüştür. Yani

algılanan performans iş yükü düzeyi arttıkça katılımcıların çalışmaya tutkunluk düzeylerinde artış gözlenmektedir. Ancak başarı hedef yöneliminin bu ilişkinin gücünü zayıflattığı saptanmıştır. Çalışmaya tutkun bireyler yapmış oldukları işi üst bir seviyeye taşımak istemektedirler. Bu anlamda performanstan doğan bir iş yükünün çalışmaya tutkun bir birey için zorlayıcı bir etki göstermemiş olabilir. Kişi karşılaşmış olduğu performansa bağlı yoğun iş yükünü kendini geliştirmek için bir meydan okuma olarak görebilir. Ancak öte yandan yoğun iş yükü, hedef olarak belirlenen görev için harcanan zamanı kısıtlayacak ve dolayısıyla yapılan işin kalitesini düşürecektir (Townsend ve Rosser, 2007). Bu da başarı odaklı kişiler için istenmeyen bir sonuç olarak görülebilir. Bununla birlikte her ne kadar başarı amaç yönelimli bireyler performanslarını ortaya koyarak başarıya ulaşma güdüsüne sahip olsalar da bazen başarısız olma kaygısı kişilerde olumsuz bir etkiye sebep olabilmektedir. Bu durumun nedeninin daha iyi anlaşılması amacıyla başarı amaç yöneliminin alt boyutlarının performans iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide nasıl bir etkiye sahip olduğu test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre performans iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide ustalık hedef yöneliminin düzenleyici etkisi bulunmaz iken performans ispatlama hedef yöneliminin düzenleyici etkisi olduğu bulunmuştur. Bu etki, performans iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkinin gücünü azaltmaktadır. Yani performansa yönelik algılanan iş yükü arttıkça çalışmaya tutkunluk düzeyi de artmakta ancak performans ispat yönelimi bu artışın derecesini azaltmaktadır. Performans iş yükü, kişinin kendisinden beklenen görevleri karşılayabilme algısına göre belirlenmektedir. İki çalışana aynı performans hedefi koyulsa da kişinin becerilerine göre birisi için zorlayıcı olan görev diğeri için kolaylıkla yerine getirebilir düzeyde olabilmektedir. Çalışmaya tutkunluk düzeyi yüksek olan bireye kendi kapasitesinin üstünde görevler verildiğinde bunu yerine getirmek ve beklentileri aşmak için motive edilir ve bu motivasyon içsel süreçlerden kaynaklanmaktadır. Kişi yapmış olduğu işi anlamlı bulmakta ve görevini yerine getirirken keyif almaktadır (Turgut, 2011). Buna karşın performans ispatlama yönelimi olan bireyler kendilerini başkalarına ispatlamak için başarı yönelimlidir. Bu da performans iş yükü gibi zorlayıcı bir görevle karşılaştıklarında pes ederek tutkunluk düzeylerinde düşüşe sebep olmuş olabilir. Buradan hareketle performansa bağlı olarak gelişen zihinsel iş yükünün çalışmaya

tutkunluk düzeyini arttırdığı ancak kişinin performans ispatlama hedef yöneliminin yüksek olmasının bu pozitif yönlü etkinin gücünü azalttığını söylemek mümkündür.

5.1.3. Fark Testi Sonuçlarının Tartışması

Kişisel bilgi formundan elde edilen bilgilerle fark analizleri uygulanmıştır. Bu sonuçlara göre kadınların Performans İş Yüğü düzeyi erkeklere oranla anlamlı olarak daha yüksek çıkmıştır. Kadınların çalışma hayatında artık erkekler kadar var olsalar da hala birtakım engellerle mücadele etmektedirler. Özellikle yönetim kadroları için hala toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri devam etmektedir. Kadınlar için kariyerlerinde ilerlemenin önünde cam tavan etkisi bulunmaktadır. Cam tavan etkisi genellikle kadınlar, etnik veya cinsel azınlıklar gibi belirli grupların, iş dünyasında belirli bir başarı seviyesinin ötesine geçmelerine engel olan olarak görünmeyen, fakat etkili engelleri tanımlayan bir kavramdır (Eroğlu, 2011). Kadınların ailede eş ve anne olarak rolleri belirli bir noktadan sonra kariyerlerinde daha üst düzey yönetici pozisyonlarına veya karar alma süreçlerine ulaşmalarının zorlaşmasına sebep olmaktadır (Çetin, 2011). Hem ev içerisindeki rollerinin yarattığı baskı hem de bu baskının kariyerleri üzerinde olumsuz etkisi olmaması için göstermeleri gereken performans sebebiyle mevcut çalışmada kadınların performans iş yükü düzeyinin daha yüksek çıkmış olması anlaşılır olmaktadır.

Eğitim düzeyi ilköğretim olan katılımcıların zihinsel iş yükü düzeyleri daha üst eğitim seviyesinden mezun olan katılımcılara oranla daha düşük çıkmıştır. Bunun sebebi olarak eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte zihin gücüne dayanan işlerde görev alınması, daha alt kademelerde mezuniyete sahip bireylerin çoğunlukla fiziksel güç gerektiren mavi yaka pozisyonlarında görev alıyor olması görülmektedir.

Gelir seviyesine göre ölçek puanları arasındaki farklılaşmalar değerlendirildiğinde gelirin giderinden daha az olduğunu beyan eden katılımcıların Bilişsel İş Yüğü düzeyi geliri giderinden fazla olan katılımcılara oranla anlamlı olarak daha düşüktür. Bununla birlikte gelirin giderine eşit olduğunu beyan eden katılımcıların Ustalık Hedef Yönelimi puanları geliri giderinden fazla olan katılımcılara oranla anlamlı olarak daha düşük çıkmıştır. Ücret artışı terfi ile gerçekleşmektedir. Terfinin gerçekleşmesi ise performans, deneyim ve yetkinlikler ile ilişkilidir. Performansın ölçülmesi insan kaynakları uygulamaları çerçevesinde kişiye özel

belirlenen hedeflere ulaşma derecesi ile gerçekleşmektedir (Budak, Arpacı ve Tolay, 2017). Dolayısıyla gelir seviyesi yüksek olan katılımcıların bilişsel iş yükünün daha yüksek olması, yaptığı işe ilişkin kendisine verilen hedefleri yerine getirmesi ve bu sayede daha üst kadrolara atanarak daha yüksek ücret seviyelerine erişmiş olması olabilir. Benzer şekilde ustalık hedef yönelimine sahip bireyler becerilerini geliştirme ve başarıyı elde etme motivasyonları ile öne çıkmaktadır. Bu özellikler ustalık hedef yönelimli bireylerin performans değerlendirme süreçlerinin sonunda üst pozisyonlara geçerek daha iyi gelir seviyesinde erişmelerini sağlamış olabilir.

5.2. Sonuçlar

Bu çalışmada zihinsel iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide başarı hedef yönelimlerinin nasıl bir rolü olduğunu belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 18 yaş üstü ve aktif olarak çalışma hayatında olan katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcılara dijital ortamda kişisel bilgi formu, zihinsel iş yükü ölçeği, çalışmaya tutkunluk ölçeği ve başarı hedef yönelimi ölçeği sunulmuştur. Elde edilen veriler SPSS 27.00 programı ile analiz edilmiş olup elde edilen sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

- Dinçlik ile Duygusal İş Yükü ve Zihinsel İş Yükü arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.
- Yoğunlaşma ile Bilişsel İş Yükü ve Performans İş Yükü arasında pozitif yönde, Duygusal İş Yükü ile negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.
- Adanmışlık ile Bilişsel İş Yükü, Geçici İş Yükü, Performans İş Yükü ve Zihinsel İş Yükü toplam puanı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.
- Çalışmaya Tutkunluk toplam puanı ile Performans İş Yükü arasında pozitif yönde ve Duygusal İş Yükü ile arasında negatif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır.
- Performans İş Yükü ile Çalışmaya Tutkunluk arasındaki ilişkide Başarı Amaç Yönelimi değişkeni düzenleyici bir etkiye sahiptir ve bu ilişkinin gücünü azaltmaktadır.

- Performans İş Yüğü ile Çalışmaya Tutkunluk arasındaki ilişkide Performans İspatlama Hedef Yöneliminin düzenleyici bir etkisi vardır ve bu ilişkinin gücünü azaltmaktadır.
- Gelirinin giderinden daha az olduğunu beyan eden katılımcıların Bilişsel İş Yüğü düzeyi geliri giderinden fazla olan katılımcılara oranla anlamlı olarak daha düşüktür.
- Gelirinin giderine eşit olduğunu beyan eden katılımcıların Ustalık Hedef Yönelimi puanları geliri giderinden fazla olan katılımcılara oranla anlamlı olarak daha düşük çıkmıştır.

Bu araştırmada ilgili alan yazında henüz oldukça yeni bir kavram olan zihinsel iş yüğü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu ilişkide yine Türkiye örneklemini için iş ortamında kısıtlı bir şekilde ele alınmış olan başarı hedef yöneliminin etkisi ortaya koyulmuştur. Bu sebeple mevcut çalışmadan elde edilen bulguların ilgili alan yazına oldukça önemli katkılar sağladığına inanılmaktadır.

Elde edilen bulgulara dayanarak aşağıda önerilerde bulunulmuştur.

- Bu çalışmada sektör bazında analizler farklılaşmamıştır. Bir sonraki araştırmada bu karşılaştırmalar yapılarak zihinsel iş yüğü değişkeninin farklı sektörlerde göstermiş olduğu farklılıklar incelenebilir.
- Zihinsel iş yüğü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu durum çalışmaya tutkun bireylerin olumsuz etkilerden korunmaya yönelik baş etme stratejilerinin güçlü olabileceğini düşündürmüştür. İlerleyen araştırmalarda çalışmaya tutkun bireylerin baş etme stratejilerinin incelenmesinin katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

6. KAYNAKÇA

- Açıkel, A., & Esen, Ş. (2023). Covid-19 pandemisinin iş yükü algısı ve tükenmişlik üzerindeki rolü: Bartın Üniversitesi akademisyenler üzerinde bir araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 271-297.
- Adar, T., & Delice, E. K. (2020). Şehir içi toplu taşıma şoförlerinin toplam iş yüklerinin fiziksel ve zihinsel iş yükü ölçütlerine göre yeni bir yaklaşımla karşılaştırılması. *Pamukkale Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 26(1), 254-267.
- Akbulut, Ö., & Çapık, C. (2022). Çok değişkenli istatistiksel analizler için örneklem büyüklüğü. *Journal of Nursology*, 25(2), 111-116.
- Akın, A., & Çetin, B. (2007). Başarı Yönelimleri Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Eurasian Journal of Educational Research*, 26, 1-12.
- Altaş, S. S. (2021). Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiler. *İşletme araştırmaları dergisi*, 13(1), 875-891.
- Altay, M., & Turunç, Ö. (2018). İş Yükü, Çalışma Yaşam Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Lider-üye Etkileşiminin Ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(17), 191-229.
- Ames, C. (1984). Achievement attributions and self-instructions under competitive and individualistic goal structures. *Journal of educational psychology*, 76(3), 478.
- Arslan, A. (2011). Öğretmen adaylarının amaç yönelimleri ile yapılandırmacılığa yönelik görüşlerinin incelenmesi. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty*, 30(1), 107-122.

- Atik, A.G.E, & Kozak, M. A. (2016). İş yükü algısı ve iş yükünün insan kaynakları yönetiminde kullanımı: Eskişehir’de otel işletmeleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(Özel Sayı), 341-366.
- Aydın Tükeltürk, Ş., & Şahin, D. (2015). Presenteeism (İşte var olamama) ile algılanan örgütsel destek, korku iklimi ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişki: Hemşirelere yönelik bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(1), 30-43.
- Balcı, O., & Ağ, C. (2020). Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisi. *Turkish Studies-Economy*, 15(3), 1195-1213.
- Bayram, L. (2006). Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif: 360 derece performans değerlendirme. *Sayıştay Dergisi*, 62, 47-65.
- Bilgin, O.& Işık H.B. (2018). Dördüncü sanayi devrimi ve Türkiye ekonomisi: Ulusal yenilik sistemi çerçevesinde bir inceleme. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(60), 1307-9581.
- Bink, B. (1962), The physical working capacity in relation to working time and age, *Ergonomics*, 5(1), 25-28
- Bolat, O. (2011). İş yükü, iş kontrolü ve tükenmişlik ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 87-101.
- Bowling, N. A., & Kirkendall, C. (2012). Workload: A review of causes, consequences, and potential interventions. *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice*, 2(2), 221-238.
- Budak, G., Arpacı, S. Ç., & Tolay, E. (2017). Performansa ve yetkinliğe dayalı ücret ve ödül yönetimi arasındaki bağlantılar. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(4), 15-34.
- Bulut, U., & Atay, A. (2017). Çağrı merkezlerinde çalışan performansını etkileyen faktörler: Bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 1-16.
- Bradshaw, R. (1991). Stress management for teachers: A practical approach. *The Clearing House*, 65(1), 43-47.

- Britt, T. W., Adler, A. & Bartone, P. (2001). Deriving Benefits From Stressful Events: The Role of Engagement in Meaningful Work and Hardiness. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 6(1), 53-63
- Cain, B. (2007). A Review of The Mental Workload Literature. *Defence Research and Development Toronto (Canada)*, 1-34.
- Çankır, B. (2016). Çalışmaya tutkunluk ve tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve bir uygulama [Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi] <https://nek.istanbul.edu.tr/ekos/TEZ/54812.pdf>
- Çankır, B., & Çelik, D. S. (2018). Çalışan performansı ve mali performans: Pozitif ses çıkarma, psikolojik iyi-oluş ve çalışmaya tutkunluk ile ilişkileri ve otel işletmeleri örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 54-67.
- Casali, J. G. & Wierwille, W. W. (1984). On the measurement of pilot perceptual workload: a comparison of assessment techniques addressing sensitivity and intrusion issues. *Ergonomics*. 27 (10), 1033-1050.
- Casner, S. M., & Gore, B. F. (2010). Measuring and evaluating workload: A primer. *NASA Technical Memorandum*, 216395, 2010.
- Çetin, A. & Taşkın, E. (2011). Kadın yöneticilerin cam tavan algısının cam tavanı aşma stratejilerine etkisi: Bursa ili tekstil sektöründe bir alan araştırması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 20-33.
- Charles, R. L., & Nixon, J. (2019). Measuring mental workload using physiological measures: A systematic review. *Applied ergonomics*, 74, 221-232.
- Dağdeviren, M., Eraslan, E., & Kurt, M. (2005). Çalışanların toplam iş yükü seviyelerinin belirlenmesine yönelik bir model ve uygulaması. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20(4).

- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W.B. (2001). The Job-Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01-09.
- Demir, R., & Türk, F. (2020). Pozitif psikoloji: Tarihçe, temel kavramlar, terapötik süreç, eleştiriler ve katkılar. *Humanistic Perspective*, 2(2), 108-125.
- DeVellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2021). *Scale development: Theory and applications*. Sage publications.
- DiDomenico, A., & Nussbaum, M. A. (2011). Effects of different physical workload parameters on mental workload and performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41(3), 255-260.
- Diener, C. I. & Dweck, C. S. (1978). An analysis of learned helplessness: Continuous changes in performance, strategy, and achievement cognitions following failure. *Journal of personality and social psychology*, 36, 451-462.
- Diener, C. I. & Dweck, C. S. (1980). An analysis of learned helplessness II: The processing of success. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 940-952.
- Din, Ş. (2024) *COVID-19 döneminde iş yükünün ve tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkisi: Özel hastane örneği* [Yüksek Lisans Tezi] Sivas Cumhuriyet Üniversitesi.
- Doğan, E. (2002). *Çalışanın İşine Cezbolması: Dönüştürücü liderlik tarzının, lidere olan güvenin, güçlenmenin ve negatif/pozitif duygulanımın etkileri*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi] Marmara Üniversitesi.
- Duman, N. (2015) *Yöneticilerde zihinsel iş yükünün öznel iyi oluşa etkisinde boş zaman davranışlarının rolü* [Yüksek Lisans Tezi] Erciyes Üniversitesi.

- Dweck, C. S. (1986) Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41, 1040-1048.
- Dweck, C. S., & Elliott, E. S. (1983). Achievement motivation. In P. Mussen & E. M. Hetherington (Eds.), *Handbook of Child Psychology*. 643–691.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological review*, 95(2), 256.
- Emeç, Ş., & Akkaya, G. (2018). Sağlık Sektöründe Zihinsel İş Yüğü Değerlendirmesi Ve Bir Uygulama. *Ergonomi*, 1(3), 156-162.
- Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational psychologist*, 34(3), 169-189.
- Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (2001). A 2× 2 achievement goal framework. *Journal of personality and social psychology*, 80(3), 501.
- Erer, B. (2021). Covid-19 Sürecinde Hastane Çalışanlarının Yaşadığı Duygusal Tükenme Algıladıkları Aşırı İş Yüğü ile Açıklanabilir Mi?. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 680-693.
- Erkan, G. K., Erdem, H., & Kafalı, H. (2016). Pilotlarda Kişilerarası Yetkinlik Seviyesi ile İş Performansı İlişkisi. *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 215-224.
- Eroğlu Toraman, B. (2011). *Eğitim örgütlerinde kadınların yönetsel konuma yükselmelerinde cam tavan etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Eyi, F. (2010) Başarı Hedef Yönelimleri ile İş Özellikleri Arasındaki İlişkide Eleştirel Düşünmenin Ara Değişken Rolü [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Farr, M. (1993). Essayist literacy and other verbal performances. *Written Communication*, 10(1), 4-38.
- Freud, A. (1966). A short history of child analysis. *The Psychoanalytic Study of the Child*, 21(1), 7-14.

- İlçin, E. (2019). *İş yükü ve yönetici desteğinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Greenglass ER, Burke RJ, Fiksenbaum L. (2001). Workload and burnout in nurses. *Journal of Community & Applied Social Psychology*.11(3):211-215.
- Guastello, S. J., Shircel, A., Malon, M., & Timm, P. (2015). Individual differences in the experience of cognitive workload. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 16(1), 20-52.
- Guo, M., & Leung, F. K. (2021). Achievement goal orientations, learning strategies, and mathematics achievement: A comparison of Chinese Miao and Han students. *Psychology in the Schools*, 58(1), 107-123.
- Gül Öztürk, D. (2019). *Zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı ilişkisi üzerine nitel bir çalışma: araştırma üniversiteleri örneği*. [Yüksek Lisans Tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Güreşçi, F., & Fırlı, N. (2004). F-16 Pilotlarının Farklı Görev Tiplerindeki Zihinsel İşyüklerinin Ölçülmesi ve Karşılaştırılması. *SAVTEK, Savunma Teknolojileri Kongresi*, 24-25.
- Hart, S. G. & Staveland, L. E. (1988) Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. *Human mental workload/Elsevier*, 52, 139-183.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. and Hayes, T. L. (2002). Business unit level relationship between employee engagement and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.
- Herzberg, F. (2015). Motivation-hygiene theory. *Organizational behavior 1*, 61-74.
- Kaçmaz, D., Bektaş, M., & Çiçek, H. (2023). Çağrı Merkezi Çalışanlarının Zihinsel İş Yükü Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (38), 17-34.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement atwork. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.

- Kaleli, F. (2016). *Özyeterlilik ile akademik başarıya güdülenme arasındaki ilişki (Ortaokul öğrencileri örneği)* [Yüksek Lisans Tezi]. Nişantaşı Üniversitesi.
- Kalınkara, V., Öktem, Ş. (2002). Otel işletmelerinde mutfak donanımının çalışanlara uygunluğunun ergonomik olarak değerlendirilmesi. *Akdeniz Ülkeleri Turizm Kongresi Bildiri Metni*, 1 (1), 527-536
- Kaplan, M., & Fırat, E. (2022). Çalışmaya Tutkunluk ve Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(1), 549-564.
- Karababa, A., Oral, T., & Dilmaç, B. (2014). Ergenlerin başarı amaç yönelimlerini yordayan değişkenlerden biri olarak: İnsani değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 12(27), 165-186.
- Karabey, C. N., & İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Karaca, B. R. (2019). *Zihinsel iş yükü ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: Samsun ilinde bir dal hastanesi uygulaması* [Yüksek Lisans Tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Karacaoğlu, K., & Çetin, İ. (2015). İş yükü ve rol belirsizliğinin çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: afad örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 5(1), 46-69.
- Karadağ, M., & Cankul, İ. (2015). Hemşirelerde zihinsel iş yükü değerlendirmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 18(1), 26-34.
- Karatepe, S., & Arıbaş, N. N. (2017). İş hayatında kadın yöneticilere ilişkin cinsiyet ayrımcılığı: Türkiye için bir değerlendirme. *Yasama Dergisi*, (31), 7-23.
- Kavi, E., & Karakale, B. (2018). Çalışan Psikolojisi Açısından Psikolojik Dayanıklılık. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17), 55-77.
- Kaya, B. (2006). *İş yerinde zihinsel yüklenme ve egzersizin kalp atım hızı değişkenliği üzerindeki etkisi* [Yüksek Lisans Tezi] Marmara Üniversitesi.

- Keçeci, M., Küçükkelçi, D. T., & Allaham, M. V. (2022). Çalışmaya Tutkunluk, İş Tatmini ve Çalışan Sosliliğı İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (74), 75-96.
- Keleş, H. O. (2022). Cerrahların Zihinsel İş Yüğü Değerlendirmesinde İşlevsel Beyin Görüntüleme Uygulamaları. *Türk Nöroşir Dergisi*, 32(2):300-304.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 100-119.
- Kızılkaya, S., & Tekin, P. S. (2023). İş Yüğünün Psikolojik Sağlamlık Üzerine Etkisinde İşe Bağlı Duygusal Tükenmişliğin Aracı Rolü. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 10(3), 677-694.
- Koca, D. (2020). Sanayi devrimlerinin tarihsel arka planı ve işgücü becerileri üzerindeki yansımaları. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(31), 4531-4558.
- Koşarsoy, T., & Özgöl, B. (2024). A Study on the Mediating Role of Work-Family Conflict in the Effect of Workload Perception on Professional Burnout of Employees in the Energy Sector. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 11(3), 1052-1073.
- Koyuncu, M., Burke, R.J. ve Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank. *Equal Opportunities International*, 25(4), 299-310.
- Kurtpınar, M. (2011). *Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özellikleri ve İşe Adanmışlığın Rolü*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Harp Akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü, İstanbul.
- Kurutkan, A. (2024). *Yüksek performanslı iş sistemlerinin çalışmaya tutkunluğa etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Hasan Kalyoncu Üniversitesi.

- Lee, R. T. ve Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133.
- Lin, T. J. (2021). Exploring the differences in Taiwanese university students' online learning task value, goal orientation, and self-efficacy before and after the COVID-19 outbreak. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 30(3), 191-203.
- Luximon A. and Goonetilleke R.S., (2001) Simlified Subjective Workload Assessment Technique, *Ergonomics*, 4(3), 229-243.
- Maslach C, Jackson SE, Leiter MP (1997). Maslach Burnout Inventory Zalaquett CP, Richard J. Wood RJ (eds.) Evaluating Stres. *The Scarecrow Press*, 191-219
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review google schola*, 2, 21-28.
- Meece, J. L. (2023). The role of motivation in self-regulated learning. In *Self-regulation of learning and performance*, 25-44
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (2013). Psychological aspects of workload. In *A handbook of work and organizational psychology* 5-33.
- Meshkati, N. (1988). Heart rate variability and mental workload assessment. *Advances in psychology*. 52, 101-115.
- Miller, S. (2001). Workload measures. *National Advanced Driving Simulator*, 1-65.
- Moray, N. (1979). Models and Measures Of Mental Workload. *Mental Workload: Its Theory And Measurement*, 13-21.
- Mueller, R. O., & Hancock, G. R. (2018). Structural equation modeling. *The reviewer's guide to quantitative methods in the social sciences*. 445-456
- Mücevher, M. H., & Çetinceli, K. (2023). Aşırı iş yükünün tükenmişliğe etkisinde özyeterlik ve dayanıklılığın aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 671-684.

- Ocaktan, D. G., Karaoğlu, A. D., Akça, A., & Oral, A. (2021). Tekrarlanan işlerde algılanan zihinsel iş yükü. *Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 84-95
- Özdemir, B., Özcan, H. M., & Yalçınkaya, A. (2019). Algılanan örgütsel destek ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracı rolü: akademisyenler üzerine bir araştırma. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 706-724.
- Özkan, G. (2013). Çağrı merkezlerinde duygusal emek ve örgütsel iletişim. *Selçuk İletişim Dergisi*, 7(4), 64-80.
- Özkılıçcı, G., & Aytaç, S. (2022). Zihinsel iş yükü, iş tatmini, ücret tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *International Journal of Social Inquiry*, 15(2), 277-293.
- Seligman, M.E.P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics* (Vol. 6, pp. 497-516). Boston, MA: pearson.
- Tayfur, Ö., & Arslan, M. (2012). Algılanan iş yükünün tükenmişlik üzerine etkisi: İş-aile çatışmasını aracılık rolü. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 147-172.
- Topaloğlu, E. Ö., Sönmez, R., & Yazgan, A. E. (2019). Çalışmaya tutkunluk ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerine. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 13(1), 66-83.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (3-4), 155-179.
- Iwakiri, K., Kunisue, R., Sotoyama, M., Udo, H. (2008). Postural support by a standing aid alleviating subjective discomfort among cooks in a forward-bent posture

- during food preparation. *Journal of Occupational Health-English Edition*, 50 (1), 57.
- Reid, G. B., & Nygren, T. E. (1988). The subjective workload assessment technique: A scaling procedure for measuring mental workload. *Advances in psychology*. (52), 185-218.
- Rolo, G., Hernández-Fernaund, E., & Díaz-Cabrera, D. (2010). Impact of perceived physical and environmental conditions on mental workload: An exploratory study in office workers. *Psyecology*, 1(3), 393-401.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Rubio-Valdehita, S., López-Núñez, M. I., López-Higes, R., & Díaz-Ramiro, E. M. (2017). Development of the CarMen-Q questionnaire for mental workload assessment. *Psicothema*, 29(4), 570-576.
- Seçkiner, S. U., & Toraman, N. (2017). Bilişsel işyükünü belirlemek için yeni bir model. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 5(1), 365-381.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work engagement. *Managing social and ethical issues in organizations*, 135, 177.
- Suharti, L., & Susanto, A. (2014). The impact of workload and technology competence on technostress and performance of employees. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 5(2), 01-07.
- Sujan, H., Weitz, B. A. & Kumar, N. (1994) Learning orientation, working smart, and effective selling? *Journal of Marketing* 58, 39-52.

- Şahan, T. (2013). *The Effects of feedback sign, achievement goal orientation and regulatory focus on task performance* [Yüksek Lisans Tezi]. Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Şahin, H. (2019). “Çalışmaya tutkunluk ve iş yükünün işte yaşam kalitesi üzerine etkisi: 112 acil sağlık hizmetleri çalışanları örneği”. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü.
- Şimşek, T., Kenek, G., & Benk, O. (2024). Yaşam doyumu ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolü. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 757-774.
- Taş, H. Y. (2018). Dördüncü sanayi devrimi’nin (endüstri 4.0) çalışma hayatına ve istihdama muhtemel etkileri. *OPUS International Journal of Society Researches*, 9(16), 1817-1836.
- Townsend, B. K., & Rosser, V. J. (2007). Workload issues and measures of faculty productivity. *Thought & Action*, 23(1), 7-19.
- Urdan, T., & Kaplan, A. (2020). The origins, evolution, and future directions of achievement goal theory. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101862.
- Üzbe, N., & Bacanlı, H. (2015). Başarı Hedef Yönelimi, Benlik Saygısı ve Akademik Başarının Kendini Engellemeyi Yordamdaki Rolü. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(1), 33-50.
- Vallerand, R. J., Houliort, N., & Fores, J. (2003). Passion at work. *Emerging perspectives on values in organizations*, 6(8), 175-204.
- Van Bogaert, P., Kowalski, C., Weeks, S. M., & Clarke, S. P. (2013). The relationship between nurse practice environment, nurse work characteristics, burnout and job outcome and quality of nursing care: a cross-sectional survey. *International journal of nursing studies*, 50(12), 1667-1677.
- VandeWalle, D., & Cummings, L. L. (1997). A test of the influence of goal orientation on the feedback-seeking process. *Journal of applied psychology*, 82(3), 390.

- VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and psychological measurement*, 57(6), 995-1015.
- Van Yperen, N. W., & Janssen, O. (2002). Fatigued and dissatisfied or fatigued but satisfied? Goal orientations and responses to high job demands. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1161-1171.
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. *John Willey & Sons*. Wiley, New York
- Yıldırım, K. (2021). *Algılanan örgüt kültürü ile çalışmaya tutkunluk ilişkisinde liderlik tarzı ve güvenin rolü*. [Doktora Tezi] İstanbul Okan Üniversitesi.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological review*, 92(4), 548.
- Williges, R. C., & Wierwille, W. W. (1979). Behavioral measures of aircrew mental workload. *Human Factors*, 21(5), 549-574.
- Whinghter, L. J., Cunningham, C. J., Wang, M., & Burnfield, J. L. (2008). The moderating role of goal orientation in the workload-frustration relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(3), 283.
- Wu, H. C., & Wang, M. J. J. (2002). Relationship between maximum acceptable work time and physical workload. *Ergonomics*, 45(4), 280-289.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(1), 183-200.
- Zamanian, Z., Roshan Sarvestani, M., Sedaghati, M., Ghatmiri, M., & Kouhnavard, B. (2016). Assessment of the relation between subjective workload and job satisfaction in university faculty and staff. *Iranian Journal of Ergonomics*, 3(4), 1-10.

EKLER

EK 1. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma İstanbul Kültür Üniversitesi Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Yüksek Lisans öğrencisi Fatmanur Dikme tarafından Dr. Gökçe Özkılıççı danışmanlığında yürütülmektedir. Bu çalışma kapsamında zihinsel iş yükü ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişki ve bu ilişkide başarı hedef yöneliminin düzenleyici rolü incelenecektir.

Bu çalışmaya katılımınız tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Lütfen aşağıdaki bilgileri okuyunuz ve anlamadığınız herhangi bir şey varsa çekinmeden sorunuz.

Araştırma kapsamında tarafınıza sunulacak sorular için yaklaşık 10 dakikanızı ayırmanız gerekecektir. Araştırmanın hedefine ulaşabilmesi için soruları dikkatle okumanız ve bütün soruları eksiksiz olarak size en uygun seçeneği işaretleyecek şekilde doldurmanız gerekmektedir.

Bu araştırmadan elde edilecek veriler yalnızca araştırmanın amacı doğrultusunda kullanılacak olup **kişisel bilgileriniz tamamen gizli** tutulacaktır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz.

1.Demografik Bilgi Formu

Cinsiyetiniz	Erkek
	Kadın

	Diğer
Yaşınız	18-25
	26-35
	36-45
	46-55
	55+
Medeni Durumunuz	Bekar
	Evli
Çocuğunuz var mı?	Var
	Yok
Yaşadığınız şehir neresidir?	
Eğitim Düzeyiniz	İlköğretim
	Lise
	Önlisans
	Lisans
	Lisansüstü
Hangi sektörde çalışmaktasınız?	
Hangi pozisyonda çalışmaktasınız?	
Belirttiğiniz pozisyonda ne kadar süredir çalışmaktasınız?	
Toplam çalışma süreniz?	

1.Zihinsel İş Yüğü Ölçeği

1.BİLİŞSEL İŞ YÜKÜ					
İşim, farklı alternatifler arasında düşünmeyi ve seçim yapmayı gerektirir	1	2	3	4	5
İşimi yaparken zor kararlar vermek zorundayım	1	2	3	4	5
İşim, çok fazla bilgiyi idare etmeyi gerektirir	1	2	3	4	5
İşim, güçlükle algılanan bilgilerle uğraşmayı gerektiriyor	1	2	3	4	5
Kolayca anlaşılmayan bilgilerle uğraşmak zorundayım	1	2	3	4	5
İşim, yüksek miktarda veriyi akılda tutmayı gerektirir	1	2	3	4	5
İşim zihinsel yoğunluk içerir	1	2	3	4	5
Görevlerimi yerine getirmek için fazla miktarda araştırma yapmak ve bilgi toplamak zorundayım	1	2	3	4	5

2.GEÇİCİ İŞ YÜKÜ					
Sürekli çalışmak zorundayım belirlenmiş molalar dışında ara veremiyorum	1	2	3	4	5
Çalışma temposu çok fazla, deneyimli bir çalışan bile zorlanır	1	2	3	4	5
Genellikle rahatsız edici kesintiler ile çalışmak durumundayım	1	2	3	4	5
İhtiyacım olduğunda yaptığım işi durduramıyorum	1	2	3	4	5
İşimin temposu bana bağlıdır	1	2	3	4	5
Görevlerimin başarılması çok hızlı olmayı gerektirir	1	2	3	4	5
Yapılacak işleri biriktirmek benim için normal bir durumdur	1	2	3	4	5
3.PERFORMANSA BAĞLI İŞ YÜKÜ					
İşim, yüksek derecede dikkatli olmayı gerektirir	1	2	3	4	5
Yaptığım iş, hata kabul etmiyor	1	2	3	4	5
İşimi yaparken çok dikkatli tepkiler vermem gerekiyor	1	2	3	4	5
İşimle ilgili hatalarımın ciddi sonuçları olabilir	1	2	3	4	5
İşim çok fazla sorumluluk gerektiriyor	1	2	3	4	5
4.DUYGUSAL İŞ YÜKÜ					
İşimle ilgili sorunları unutmakta güçlük çekiyorum	1	2	3	4	5
İşim beni endişelendiriyor	1	2	3	4	5
İşim, kişisel ilişkilerimi (aile, arkadaşlar gibi) etkiliyor	1	2	3	4	5
İşim, beni duygusal olarak çok fazla etkiliyor	1	2	3	4	5
İşim, sağlığımı etkiliyor	1	2	3	4	5

2.Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği

Bu bölümde insanların çalışma yaşantıları ile ilgili bazı tutum ve davranışları yansıtan ifadeler bulunmaktadır. Bu tutum ve davranışların her birinin sizin kendi çalışma yaşantınızda nederece yer aldığını	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Çok Sık	Her zaman
	1	2	3	4	5	6

belirtmenizi istiyoruz. Lütfen her bir ifadeyi değerlendirirken sağ tarafta bulunan “Hiçbir zaman”dan “Her zaman”a doğru uzanan cevap seçeneklerinden size uygun olanını işaretleyiniz.						
Sabah uyandığımda işe gitmek için istekli olurum.						
İşimi yaparken enerji dolu olurum.						
Her şey yolunda gitmese bile işimde daima sebat ederim.						
Çok uzun saatler çalışabilirim.						
İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım.						
İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.						
İşimin ilgi çekici ve gayret gerektiren bir iş olduğunu düşünüyorum.						
İşim bana ilham verir.						
İşimi hevesle yaparım.						
Yaptığım işle gurur duyarım.						
Yaptığım işin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorum.						
Çalışırken çevremdeki her şeyi unutuveririm.						
Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.						
Çalışırken yaptığım işe kendimi kaptırırım.						
Çalışırken mola vermekte zorlanırım.						
Çalışırken işime dalıp giderim.						

Yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissedirim.						
---	--	--	--	--	--	--

3. Başarı Amaç Oryantasyonu Ölçeği

Açıklama: Aşağıda bireysel özelliklere ilişkin farklı ifadeler verilmiştir. Doğru ya da yanlış cevap yoktur. Lütfen hiçbir ifadeyi boş bırakmayınız, size en uygun gelen cevabı işaretleyiniz.	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Çok Sık	Her zaman
	1	2	3	4	5	6
Yeni beceriler kazanacağım zor ve heyecan verici görevleri yapmaktan hoşlanırım						
Yeteneklerimi geliştirebilmek için risk almaktan kaçınmam						
Üstün yetenek ve beceri gerektiren işlerde çalışmayı tercih ederim						
Aldığım görevlerin bana bir şeyler öğretebilecek kadar zorlayıcı olmasını isterim						
İşimde mümkün olduğunca çok şey öğrenmek isterim						
İşimde yeni bilgi ve beceriler kazanabileceğim yollar ararım						
Performansımın başkalarından daha yüksek olması benim için önemlidir.						

Başka çalışanlarla kıyaslayınca işimi iyi yapmak benim için önemlidir						
Çalışma arkadaşlarımdan benim ne kadar iyi iş çıkardığımı farkında olmaları hoşuma gider						
Yeteneklerimi kanıtlayabileceğim tarzda işlerde çalışmayı tercih ederim						
Çalışma arkadaşlarımla kıyaslandığımda beni ön plana çıkartacak becerileri sergilemeye çalışırım						
Düşük performans endişesi, işteki davranışlarımı etkileyen temel etkenlerden biridir.						
Diğerlerine karşı yetersiz biri olarak görünmeme neden olabilecek yeni görevler almaktan kaçınırım.						
Bir işi yaparken beceriksiz gözükmekten endişe ederim.						
Zayıf performans göstereceğim işlerden uzak dururum						
Yaptığım işle ilgili bilgilerimin test edilmesi beni kaygılandırır						