

Yetenek Yönetimi, İşe Adanma ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki: Seyahat Acenteleri Örneği

The Relationship Between Talent Management, Work Engagement and Life Satisfaction:
A Case on Travel Agencies

Serkan AYLAN^a Cem BILDİRCİN^b

^a Selçuk Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği Bölümü, Konya, Türkiye. serkaylan@gmail.com *Sorumlu yazar

^b Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Seyahat İşletmeciliği ve Turist Rehberliği ABD, Konya, Türkiye.
cembildircin3535@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Yetenek Yönetimi İşe Adanma Yaşam Doyumu Seyahat Acentesi	Amaç – Araştırmanın amacı seyahat acentesi çalışanlarının sahip olduğu yetenek yönetimi, işe adanma ve yaşam doyumu algıları arasındaki ilişki ve etki düzeylerinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda seyahat acentelerinin çalışanları üzerinde uyguladıkları yetenek yönetimi uygulamalarının, çalışanların uygun pozisyonlara seçilmeleri, istihdam edilmeleri, eğitilmeleri, geliştirilmeleri ve acentede çalışmaya devam etmelerinin, çalışanın işe adanma ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi ve aralarındaki ilişki düzeyleri incelenmiştir. Yöntem – Araştırma, nicel yöntemle, ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiş ve veriler, İzmir’de faaliyet gösteren seyahat acenteleri personeline uygulanan anketler yoluyla elde edilmiştir. 367 işgörenen toplanan verilere betimleyici istatistikler, frekans analizleri, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Bulgular – Yapılan korelasyon ve regresyon analizleri neticesinde seyahat acentesi çalışanlarının yetenek yönetimi, işe adanma ve yaşam doyumu algıları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır. Ayrıca yetenek yönetimi algılarının işe adanma ve yaşam doyumu düzeyleri üzerinde; işe adanma düzeylerinin ise yaşam doyumu üzerinde etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Tartışma – Bu sonuçlara göre çalışanlara uygun iş ortamının yaratılması, onların yeteneklerini en verimli şekilde kullanmalarına olanak sağlamakla birlikte, çalışanların işe adanmışlık düzeylerini de artırabilmektedir. Çalışanların kendilerini değerli hissetmeleri, onları işe adanma noktasında teşvik edici bir unsur olabileceğinden, örgütün çalışanların kariyer gelişimlerine katkıda bulunmaları, örgüt yapısı ve liderlik tarzları da bu adanma duygusunu arttırabilmektedir. Ayrıca örgütte uygulanan yetenek yönetimi uygulamaları ve çalışanların yeteneklerini ortaya çıkarabilmesi için yaratılan etkin iş ortamı, bireyin iş memnuniyetini artırırken aynı zamanda genel yaşam memnuniyetine de katkıda bulunabilmektedir. Bunun nedeni, doğru yetenek yönetimi uygulamalarının bireyin kendini ifade etmesine ve potansiyelini kullanmasına olanak tanımasıdır. Bu durum da bireyin hem iş hem de genel yaşam memnuniyetini artırabilmektedir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Talent Management Work Engagement Life Satisfaction Travel Agency	Purpose – The purpose of the research is to determine the relationship and effect levels between the talent management, work engagement and life satisfaction perceptions of travel agency employees. For this purpose, the effects of talent management practices applied by travel agencies on their employees, selection of employees to suitable positions, employment, training, development and continuing to work in the agency on the employee's work engagement and life satisfaction and the relationship levels between them were examined. Design/methodology/approach – The research was carried out using the quantitative method, relational screening model, and the data were obtained through surveys applied to the personnel of travel agencies operating in Izmir. Descriptive statistics, frequency analyses, correlation and regression analyses were applied to the data collected from 367 employees. Findings – As a result of the correlation and regression analyses, positive and significant relationships emerged between the perceptions of talent management, work engagement and life satisfaction of travel agency employees. It was also revealed that talent management perceptions had an effect on work engagement and life satisfaction levels; and work engagement levels had an effect on life satisfaction. Discussion – According to these results, creating a suitable work environment for employees allows them to use their talents in the most efficient way, and can also increase the level of commitment of
Received 22 March 2025 Revised 17 June 2025 Accepted 20 June 2025	
Article Classification: Research Article	

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Aylan, S., Bildircin, C. (2025). Yetenek Yönetimi, İşe Adanma ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki: Seyahat Acenteleri Örneği, İşletme Araştırmaları Dergisi, 17 (2), 1666-1676.

employees to their work. Since employees feeling valued can be an encouraging factor in terms of dedication to their work, the organization's contribution to employees' career development, organizational structure and leadership styles can also increase this sense of commitment. In addition, talent management practices applied in the organization and the effective work environment created for employees to reveal their talents can increase the individual's job satisfaction and contribute to their general life satisfaction. The reason for this is that correct talent management practices allow the individual to express themselves and use their potential. This can increase both the individual's job and general life satisfaction.

1. Giriş

21. yy.'ın rekabetçi iş dünyasında, örgütlerin en önemli varlıklarından biri yetenekli insan kaynağıdır. Bu durum örgütlerin yetenek yönetimi stratejilerini yetenekli çalışanların istihdamının ve mevcut çalışanların gelişiminin sağlanması noktasında önemini de vurgulamaktadır. Yetenek yönetimi, örgütün içerisinde bulunduğu yetenekleri tanımlama, geliştirme, motive etme ve elde tutma sürecidir. Bu süreç, örgütün mevcut ve gelecekteki ihtiyaçlarına uygun yetenekleri bulma ve sürdürülebilir bir şekilde kullanma amacını taşımaktadır. İşe adanma, çalışanların işlerine duydukları bağlılık ve tutkuyu ifade etmektedir. İşe adanmış çalışanlar, işlerini sadece bir iş olarak görmek yerine, onun bir parçası olarak hissetmekte ve işlerine büyük bir motivasyonla bağlanmaktadır. Yaşam doyumunu ise, kişinin genel olarak yaşamından ne kadar memnun olduğunu ve yaşamının kalitesini nasıl değerlendirdiğini ifade etmekte ve bireyin fiziksel, duygusal, sosyal ve ruhsal açıdan yaşamından ne kadar tatmin olduğunu ve mutlu hissettiğini yansıtmaktadır. Yetenek yönetimi, çalışanların sadece örgütsel performanslarını değil, aynı zamanda işe adanmışlık düzeylerini ve buna bağlı olarak da yaşam doyumlarını da doğrudan etkilemektedir. Bu noktada özellikle işe adanma, çalışanların işlerine duyduğu bağlılığı ve tutkulu olmayı da içerdiğinden örgütler tarafından performans göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bu çalışmada seyahat acentesi çalışanlarının yetenek yönetimi algılarının, işe adanma ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sorunsalı olarak, “Yetenek yönetimi ve işe adanma arasında ilişki var mıdır?”, “Yetenek yönetimi ve yaşam doyumunu arasında ilişki var mıdır?”, “İşe adanma ve yaşam doyumunu arasında ilişki var mıdır?” sorularının cevaplarının bulunması amaçlanmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

Yetenek kavramı, insanların bir şeyler yapmak istemesine neden olan duygu ya da karakterinin yansımaları ifade etmekteydi. Günümüzde ise bu kavram değişikliğe uğrayarak, kişinin bir şeyi anladığı ve anladığını yapabilme kapasitesine sahip olduğu anlamına gelmektedir (Atlı, 2017). İşletmeler açısından yetenek yönetimi kavramı 1990'lı yıllardan bu zamana sektörel değişimler ve bilgi toplumundaki geçişler sonucu ortaya çıkmıştır. Yetenek yönetimini ortaya çıkaran en önemlisi etken iş hayatında insana verilen değerün üst seviyelere çıkması, buna bağlı olarak da rekabetçi sektörlerde iş gücü gösteren personelin el üstünde tutulmasıdır (Altınöz, 2018). Yetenek yönetimi, işletme bünyesinde, adından söz ettiren personelin örgüt içinden seçilmesi, eğitimlerine ağırlık verilmesi ve örgütsel iklim açısından düzenleme yapılması süreci olarak ifade edilebilir. Bu bireyler örgüt içinde daha farklı şekilde verim alabilmek ve uzun dönemli fayda sağlamak açısından terfi, maaş ve birçok iyileştirme yapılarak örgüt bünyesinde devamlılığı sağlamaktadır (Garrow & Hirsh, 2008: 3). Bu açıdan yetenek yönetimi, bireyin sahip olduğu performansı gün yüzüne çıkarmak ya da var olan performansı geliştirip iyileştirmektir (Garg & Rani, 2014: 290).

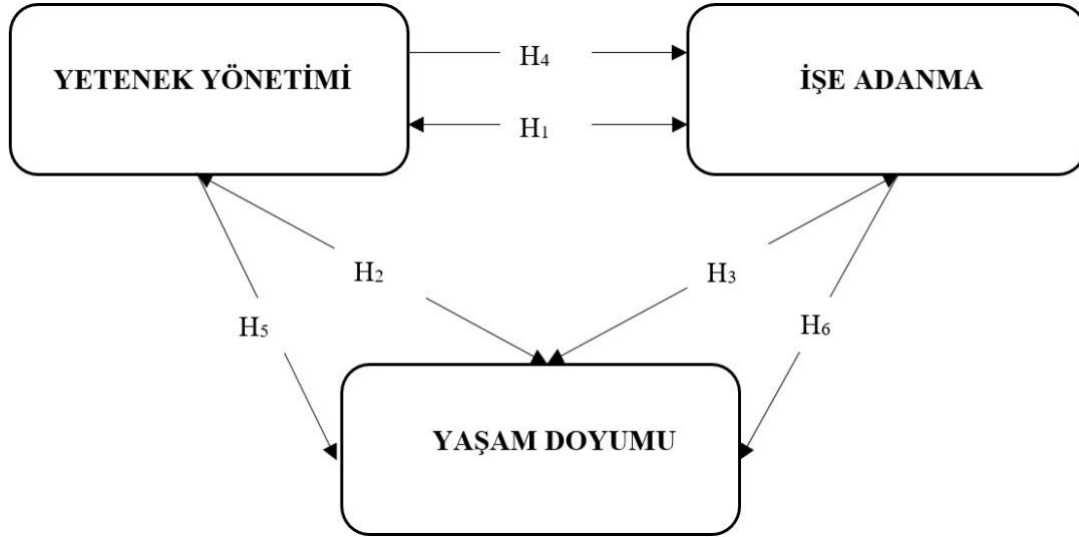
İşe adanma kavramı, olumlu psikoloji hareketinin örgütsel yönünü yansıtan “Pozitif Örgütsel Davranış” akımının literatüre kattığı kavramlardan biridir. Yabancı literatürde “job/organizational/employee/work engagement” olarak adlandırılan bu kavram için Türkçe literatürde henüz ortak bir karşılık bulunmamaktadır. Bununla birlikte işe adanma kavramı; çalışmaya heves (Turgut, 2011), işe heves (Özsoy vd., 2013), işle özdeşleşme (Ardıç & Polatçı, 2009), işe katılma (Güneşer, 2007), işe dalma (Öner, 2008), işe bağlılık (Çalışkan, 2014), işe gönül verme (Taştan, 2014) ve işe kendini kaptırma (Doğan, 2002; Özer vd., 2015) gibi farklı şekilde kullanılmıştır. Türkçe literatürde en çok kullanılan ise işe adanma (Kanten & Yeşiltaş, 2013; Bostancı & Ekiyor, 2015)'dir. İşe adanma kavramı ilk defa 1990 yılında William A. Kahn tarafından gündeme getirilmiştir. Kahn 1987 yılında hazırladığı doktora tezinde bu kavramın teorik olarak temelini atmış, daha sonra ise 1990 yılındaki “Pozitif Koşullar Teorisi” makalesi ile işe adanma kavramını literatüre sunmuştur (Kahn, 1990). Kahn işe adanmayı “örgüt üyelerinin kendilerini işteki rollerine vermesi, işlerine sıkıca bağlanması” şeklinde tanımlanmıştır. İşe adanma örgüt ve çalışan arasındaki etkileşimi en iyi biçimde yöneten

kavramlardan biridir. Bu sebeple örgütün hedeflerine erişmesinde önemli rol oynayan, örgüt kültürünü benimseyen ve bu doğrultuda çalışanlar, örgütte verimlilik ve etkinliğin artmasına katkıda bulunmaktadır (Wollard & Shuck, 2011).

Yaşam doyumu konusunda ilk dikkat çeken isim Neugarten olup, onun 1961 tarihli çalışmaları bu alanda birçok araştırmacıya ilham kaynağı olmuştur. Neugarten yaşam doyumunu, bireyin kendi hayatından aldığı tatmin olarak tanımlamaktadır. Bu, kişinin hayattan beklentileriyle elde ettiklerinin karşılaştırılmasından ortaya çıkan bir sonuçtur. Neugarten, doyumunu beş ana unsur üzerinden incelemiştir. Söz konusu bu beş ana unsur: keyif ve ilgilenme, kararlılık ve cesaret, hedefler ve elde edilenlerin uyumu, fiziksel özellikler, ruh halidir (Neugarten vd., 1961). Yaşam doyumu, bir kişinin yaşamının bütün yönlerini değerlendirerek ulaştığı, yaşam kalitesine ilişkin olumlu bir içsel yargı olarak tanımlanmaktadır.

Bu kavram, bireyin kişisel yaşam standartlarına dayalı bir değerlendirme sürecini yansıtmaktadır. Genellikle yaşam tatmini veya mutluluk olarak da bilinen bu durum, bireyin kişisel ihtiyaçlarına, arzularına ve gelecek planlarına göre kendi belirlediği yaşam standartlarına göre bir değerlendirme yapmasını içermektedir (Veenhoven, 1996). Pavot ve Diener (1993)'e göre yaşam doyumu, bireyin kendine özgü ihtiyaçlarını ve önceliklerini göz önünde bulundurarak, mevcut yaşam standartları ile kendi ideal standartları arasındaki algısal farkı değerlendirerek hayatına bir anlam atfetmesi sürecidir.

3. Araştırma Modeli ve Hipotez Geliştirme



Şekil 1. Araştırma Modeli

İşe adanmanın ortaya çıkmasında bireysel ve örgütsel nedenler bulunmaktadır. Bunlar çalışan personelin yeteneklerine göre uygun bölümlere yerleştirip, dönüt almak olumlu ya da olumsuz dönütlere göre iyileştirmeler yapmaktır, çalışan personelin işe bakış açıları ve sahiplenmeleri yeteneğine göre uygun bölümde istihdam etmeleri ve işlerine daha istekli sarılmalarıdır. Bunların takip ve sonuca ulaştırmak örgütlerin en önemli görevidir (Arslantaş, 2016: 110).

Yapılan çalışmalar incelenmiş ve yetenek yönetimi ve işe adanmışlık ile ilgili şu hipotezler oluşturulmuştur:

H₁: Yetenek yönetimi ile işe adanma arasında istatistiki olarak pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Yetenek yönetiminin işe adanma üzerinde istatistiki olarak pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

Yaşam doyumu, tüm yaşam boyunca hayattan aldığı haz durumudur. Bireylerin yaptıkları işin sonucunda maddi manevi aldığı mutluluk yaşamlarına tutunma biçimidir. Bireylerin işte yeterli oldukları süre boyunca hem yaşamlarına hem de tüm yaşam standartlarına etki ettiği görülmektedir. Örgütte işleyiş ve düzen çalışan bireyin tüm yaşam koşullarını ve hayata bakışını etkilediği için bu aşamaların titizlikle yapılması önemlidir. Çalışan bireylerin ne kadar haz aldığı ve işine ne kadar sarıldığını ortaya çıkarmak örgütte bulunan yöneticilerin donanımına bağlıdır. Örgütte yapılan tüm uygulamalar bireyin olumlu ve olumsuz yönlerini ortaya koyarak, örgütteki birey hakkında bilgi sahibi olmamızı sağlamaktadır (Dağlı & Baysal, 2016: 1249).

Yeteneklerin ortaya çıkarılması ve takip edilmesi sonucunda örgütteki bireylerin işe bakış ve davranışı tüm yaşam boyunca tüm etkinliklerini ortaya koymaktadır. Tüm yaşam doyumunu aldığı ücret gördüğü davranışla hayatının her anında etki ettiği görülmektedir.

Örgütler nitelikli olan çalışanları devamlılık ve örgüt bünyesinde uzun süre çalıştırmak istemektedirler. Örgüt kültüründe sosyal devamlılık sağlayan, örgüt çıkarlarına sahip çıkan, mesai kavramı gözetmeksizin çalışan personele ayrı bir takip sistemi kurarak bünyesinde tutmak için maliyet gözetmeksizin birçok davranış sergilemektedirler. Fakat bunların örgüte maliyet oluşturduğunun bilincinde olarak, yeni personel alıp işe adaptasyon süreci ve diğer eğitimler daha fazla maliyet oluşturduğundan elindeki personeli elinde tutma ve personelin devamlılığını sağlama yolunda yatırımlar yapmaktadırlar (Arslantaş, 2016: 111).

Literatürde birçok çalışmada görüldüğü gibi yetenekli personelin örgüt bünyesinde devamlılık sağlaması açısından örgütlerin gösterdikleri çabalar ve bu bireylerin yaşam standartlarına etki ettiği görülmektedir. Bu yüzden örgüt kültüründe uzun süreler çalışan örgüt bünyesine zarar vermeden katkı sağlayan bireylerin örgüt yöneticileri tarafından birçok çalışma yapılarak devamlılık sağlamaları ve örgüt bünyesinden uzun süre çalışmaları için ne gibi düzenlemeler yapmaları gerektiği üzerine durmaktadırlar.

Yetenek yönetiminin yaşam doyumunda olumlu bir durum alabilmesi için arasındaki uyumu yakalaması gerekmektedir. İş ortamında stresli ve yoğun tempoda geçtiği için yaşamlarında keyif almaları ve yaşam standartlarını etkilemektedir. O yüzden bu sorunlarla başa çıkmanın tek yolu yaşamdan aldığı keyif olarak önümüze çıkmaktadır. Birey iş ortamında ne kadar sorun ve ağır bir iş temposunda çalışmış olsa dâbunlarla baş etmesi önemlidir. Bunların önüne geçmediği zaman stresli ve psikolojik sorunlar ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Dolaylı olarak durum yaşam doyumunu da etkilemektedir. İş ortamındaki olan sorunlar etki etmemesi için yaşam doyumuna ulaşmış bireylerinin iş ve yetenek yönetimi kısmında örgütlerin büyük etkisine vurgu yapmaktadırlar. Örgütlerin yönetim ve idare süreci tüm bireylerin yaşam ve yetenek yönetimi arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğunu vurgulamaktadır (Naktiyok, 2019: 57).

Yapılan çalışmalar incelenmiş ve yetenek yönetimi ve yaşam doyumunu ile ilgili şu hipotezler oluşturulmuştur:

H3: Yetenek yönetimi ile yaşam doyumunu arasında istatistiki olarak pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Yetenek yönetiminin yaşam doyumunu üzerinde istatistiki olarak pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

Yaşam doyumunu, bireyin işinden aldığı zevk ve işi dışında yaşadığı ortamın koşullarından aldığı doyumunu dile getirmektedir. Bu iki değişkeni araştıran Brayfield, Wells ve Strate 1957 yılların başında araştırmaya başlamıştır. Çalışmalarında işe adanma ve işinden kazandığı tecrübeler iş hayatı dışında yaşamını da kolaylaştırdığı ve yaşam koşullarını da etkilediğini ortaya koymuştur (Keser, 2003: 80).

İş yaşamında istediği yetenek ve çalışma ortamında kendinden söz ettiren bireyler kendi hayatların dada gerekli doyuma ulaşmaktadırlar. İşe adanma boyutunun sağlam oluşu yaşama bakış açısını ve yaşam standartlarını da etkilemektedir. İş yaşamının, yaşam doyumuna etki etmesi en önemli faktörlerden biridir. Çünkü birey ne kadar işinde mutlu ise aldığı kazanç ile yaşam doyumuna katkı sağladığı için en önemli faktörlerden biri olarak önümüze çıkmaktadır. Çalışan bireylerin iş yaşamındaki başarıları hayatına yön verdiği için yaşam doyumunu doğrudan etkilemektedir (Keser, 2003: 80).

Bireylerin iş yaşamlarında tatsızlık, yetersizlik moral motivasyon ve hayatını etki altına aldığı için, tüm yaşam koşulları ve olanakları etkilemektedir. Böylece yaşamından aldığı doyumunu alamamasına sebep olmaktadır. Böyle durumda bireyin, psikolojisini, davranışlarını çevresindeki bireyleri eşini, ailesini tümünü negatif yönde etkilemektedir (Çetinkanat, 2000: 52).

Yapılan çalışmalar incelenmiş ve işe adanma ve yaşam doyumunu ile ilgili şu hipotezler oluşturulmuştur:

H5: İşe adanma ile yaşam doyumunu arasında istatistiki olarak pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H6: İşe adanmanın yaşam doyumunu üzerinde istatistiki olarak pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

4. Yöntem

4.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı seyahat acentesi çalışanlarının sahip olduğu yetenek yönetimi, işe adanma ve yaşam doyumunu algıları arasındaki ilişki ve etki düzeylerinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda seyahat

acentelerinin çalışanları üzerinde uyguladıkları yetenek yönetimi uygulamalarının, çalışanların uygun pozisyonlara seçilmeleri, istihdam edilmeleri, eğitilmeleri, geliştirilmeleri ve acentede çalışmaya devam etmelerinin, çalışanın işe adanma ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi ve aralarındaki ilişki düzeyleri incelenmiştir. Acentelerin, yüksek beceri ve yeteneğe sahip nitelikli çalışanlarla uyumlu pozisyonları doldurabilmeleri için çaba sarf etmeleri önemlidir. Acentelerdeki istihdamın en uygun şekilde yapılabilmesi için en uygun sistem ve uygulamaların varlığı, yeni çalışanların istihdam edilebilmelerine ve mevcut çalışanların ise bağlılık düzeylerinin artması noktasında fayda sağlamaktadır. Bu doğrultuda acentelerin yetenek yönetimi sağlayabilmeleri, yürütecekleri politikaların ne derecede önemli olduğunun farkına varılması açısından önemli olacağı düşünülmektedir.

4.2. Araştırmada Kullanılan veri Toplama Araçları

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma, ortaya çıkan olguları ve olayları ölçüp, sayısal verilerle ortaya koyarak ya da deneyler yaparak veriler ortaya koymaya çalışan bir araştırma yöntemi olarak ortaya çıkmaktadır (Balci, 2005). Nicel araştırma yöntemleri arasında en sık kullanılan teknik anket tekniği olduğunda bu çalışmada anket tekniğinden yararlanılmış ve bir anket formu oluşturulmuştur. Hazırlanan anket metni İzmir’de bulunan seyahat acenteleri çalışanlarıyla yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Yapılan literatür taraması sonucunda yetenek yönetim, işe adanma ve yaşam doyumu ile ilgili çalışmalar incelenmiş ve en uygun olan ölçekler çalışmaya dahil edilmiştir. Hazırlanan anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özellikleri ve çalıştıkları acente ile ilgili ifadeler; ikinci bölümde Duran ve arkadaşları (2019)’nın çalışmasından alınan 40 ifadeden oluşan Yetenek Yönetimi Ölçeği; üçüncü bölümde Kanten (2012)’in çalışmasından alınan 17 ifadeden oluşan İşe Adanma Ölçeği; dördüncü ve son bölümde ise Dağlı ve Baysal (2016)’ın çalışmasından alınan 4 ifadeden oluşan Yaşam Doyumu Ölçeği yer almaktadır. Katılımcılardan ölçekte yer alan ifadeler 5’li Likert Tipi’ne göre yanıt vermeleri istenmiştir (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum).

4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İzmir ilinde bulunan A, B ve C gurubu seyahat acenteleri oluştururken; örneklemini ise İzmir’in ilçelerinden Konak, Karşıyaka, Bornova, Bayraklı, Balçova, Buca ve Çiğli oluşturmaktadır. İzmir İl Kültür ve Turizm Bakanlığı’nın 2021 verilerine göre İzmir’de toplamda 599 seyahat acentesi bulunmaktadır. İlçe bazında incelendiğinde Konak’ta 281, Karşıyaka’da 56, Bornova’da 40, Bayraklı’da 33, Balçova’da 13 Buca’da 12, Çiğli’de 5 tane A, B ve C grubu seyahat acentesi bulunmaktadır. İzmir Valiliği’nden elde edilen verilere göre ise İzmir’de 2022 yılında A, B ve C gurubunda faaliyet gösteren 569 seyahat acentesi bulunmaktadır. 2022 ve 2023 yılına ilişkin güncel veri edilemediğinden 2021 yılında İzmir İl Kültür ve Turizm Bakanlığı’nca açıklanan veriler kullanılmıştır. Bu araştırmanın örneklemini kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir ve toplamda 367 işgörene ulaşılmıştır. Bu Araştırma için Selçuk Üniversitesi Turizm Fakültesi Bilimsel Etik ve Değerlendirme 11.05.2022-283686 tarih ve sayılı kararı ile Etik Kurul izni alınmıştır.

4.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında oluşturulan anket formuna yanıt veren katılımcıların yanıtları istatistik paket programı kullanılarak gerekli analizler yapılmış olup, uygunlukları kontrol edilmiştir. Anket formunda yer alan ölçeklerin güvenirlik düzeyleri, geçerlilikleri, normal dağılıma durumları, birbirleri arasındaki ilişki ve etki düzeyleri incelenmiştir. Yıldız ve Uzunsakal (2018)’a göre ölçeklerin sahip olması gereken güven aralıkları ve düzeyleri Tablo-2’de gösterildiği gibidir.

Tablo 1. Ölçeklerin Güven Aralıkları ve Düzeyleri

Güven Aralıkları	Güven Düzeyi
$0 < \alpha < 0,40$	Güvenilir değil
$0,40 < \alpha < 0,60$	Düşük güvenirlik
$0,60 < \alpha < 0,80$	Oldukça güvenirlik
$0,80 < \alpha < 1,00$	Yüksek güvenirlik

Kaynak: Yıldız ve Uzunsakal, 2018

Tablo 2’de verilen güven aralıklarına göre ölçek güvenilirliğinin kabul edilebilir olabilmesi için Cronbach’s Alpha değerinin 0,60’a eşit ve büyük olması gerekmektedir.

Tablo 2. Likert Tipi Ölçeklerin Güvenirliği

Açımlayıcı Faktör Analizi Sonrası				
Ölçekler	Cronbach’s Alpha	İfade Sayısı	Cronbach’s Alpha	İfade Sayısı
Yetenek Yönetimi	,952	40	,948	37
İşe Adanma	,908	16	,893	14
Yaşam Doyumu	,891	4	,891	4

Tablo 3. incelendiğinde araştırma kapsamında kullanılan tüm ölçeklerin güven Aralıkları 0,80’den büyük olduğu ve güven düzeylerinin ise yüksek güvenirlkte olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Normallik Testi Sonuçları

	Ort.	ss	Min.-Mak.	Çarpıklık	sh	Basıklık	sh
Yetenek Yönetimi	3,5297	,56498	2,24-5,00	,177		-,959	
İşe Adanma	3,4165	,65124	1,43-5,00	-,128	,127	-,076	,254
Yaşam Doyumu	2,8227	,91128	1,00-5,00	,238		,153	

Yapılan analiz sonucunda (Çarpıklık/sh ve basıklık/sh) ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2000 ve -2000 değerlerinden büyük olması ölçeklerin normal dağılım göstermediğini; küçük olması ise normal dağılım gösterdiğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu bilgi doğrultusunda, yetenek yönetimi ölçeğine dair verilerin normal dağılım göstermemesinden dolayı, verilerle ilgili yapılan analizlerde non parametrik; işe adanma ve yaşam doyumu ölçeklerine dair verilerin normal dağılım göstermesinden dolayı, verilerle ilgili yapılan analizlerde parametrik testler uygulanmıştır.

Tablo 4. KMO Aralıkları ve Düzeyi

KMO Aralıkları	KMO Düzeyi
0,90≤KMO≤1,00	Mükemmel
0,80<KMO≤0,90	İyi
0,70<KMO≤0,80	Orta düzey
0,60<KMO≤0,70	Zayıf
0,50<KMO<0,60	Kötü

Kaynak: Çokluk vd., 2012

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, çalışma kapsamında kullanılan ölçek ifadeleri arasında bulunan ilişki ve bunların faktör analizine uygunluğunun ölçülmesi amacıyla yapılmakla birlikte, ölçeğin analizlerde kullanılması ve testin kabul edilebilir düzeyde olması için KMO değerinin 0,50’den büyük olması beklenmektedir (Çokluk vd., 2012). Yetenek yönetimi, işe adanma ve yaşam doyumu ölçeklerine ilişkin KMO değerlerinin işe adanmada (0,850), yetenek yönetiminde (0,905) mükemmel ve yaşam doyumunda (0,803) ise iyi düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5. Bulgular

5.1. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 367 katılımcının demografik özellikleri incelendiğinde 167’sinin kadın, 198’inin erkek olduğu, 49’unun 18-24, 129’unun 25-31, 95’inin 32-38, 56’sının 39-45 ve 38’inin ise 46 yaş ve üzerinde olduğu; 149’unun evli, 211’inin ise bekâr olduğu; 33’ünün 1000-5000 TL, 256’sının 5001-10000 TL, 33’ünün 10001-15000 TL, 26’sının 15001-20000 TL, 17’sinin 20001 TL ve üzeri gelir durumuna sahip olduğu; 12’sinin ilköğretim, 158’inin lise, 127’sinin önlisans, 66’sının lisans ve üstü mezuniyet derecesine sahip olduğu görülmektedir.

Katılımcıların işleri ile ilgili bilgiler incelendiğinde; 187’sinin A, 127’sinin B ve 1’inin ise C tipi seyahat acentesinde çalıştığı; 112’sinin satış, 43’ünün operasyon, 41’inin satın alma, 53’ünün personel, 89’unun muhasebe, 26’sının ise diğer bölümlerde çalıştığı; 255’inin 1-5, 83’ünün 6-10, 22’sinin 11-15, 5’inin 16 yıl ve

üstü tecrübeye sahip olduğu; 62 acentenin 1-5, 165 acentenin 6-10, 92 acentenin 11-15, 33 acentenin 16-20, 14 acentenin ise 21 kişi ve üzerinde personel çalıştırdığı görülmektedir.

Tablo 5. Korelasyon Analizi

Korelasyon Analizi			İşe Adanma	Yaşam Doyumu	Yetenek Yönetimi
Model 1	İşe Adanma	<u>Spearman's Korelasyon Katsayısı</u>	1		
		<u>Sig.</u>	.		
		N	367		
Model 2	Yaşam Doyumu	Pearson Korelasyon Katsayısı	,375**	1	
		<u>Sig.</u>	,000	.	
		N	367	367	
Model 3	Yetenek Yönetimi	Spearman's Korelasyon Katsayısı	,734**	,124**	1
		<u>Sig.</u>	,000	,000	.
		N	367	367	367

Yapılan normallik testi sonucunda yetenek yönetiminin normal dağılmadığı, işe adanma ve yaşam doyumunun ise normal dağıldığı saptanmıştır. Bu nedenle yetenek yönetimi ile işe adanma ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki düzeylerinin saptanması için Spearman, işe adanma ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki düzeylerinin saptanması için Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Model 1 kapsamında yapılan korelasyon analizi sonucuna göre işe adanma ile yaşam doyumunu arasında kurulan modelin anlamlı olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü ve %37,5 oranında bir ilişki vardır. Model 1 için yapılan analiz sonucuna göre H_1 kabul edilmiştir. Model 2 kapsamında yapılan korelasyon analizi sonucuna göre işe adanma ile yetenek yönetimi arasında kurulan modelin anlamlı olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. İş doyumunu ile yetenek yönetimi arasında pozitif yönlü ve %73,4 oranında bir ilişki vardır. Model 2 için yapılan analiz sonucuna göre H_2 kabul edilmiştir. Model 3 kapsamında yapılan korelasyon analizi sonucuna göre yaşam doyumunu ile yetenek yönetimi arasında kurulan modelin anlamlı olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Yaşam doyumunu ile yetenek yönetimi arasında pozitif yönlü ve %12,4 oranında bir ilişki vardır. Model 3 için yapılan analiz sonucuna göre H_3 kabul edilmiştir.

Tablo 6. Regresyon Analizi

Model 4	R ²	F	Std. Edilmiş Beta	t	p
Yetenek Yönetimi	,533	416,440	,730	20,407	,000
Bağımlı Değişken: İşe Adanma					
Model 5	R ²	F	Std. Edilmiş Beta	t	p
Yetenek Yönetimi	,038	14,465	,195	3,803	,000
Bağımlı Değişken: Yaşam Doyumu					
Model 6	R ²	F	Std. Edilmiş Beta	t	p
İşe Adanma	,140	59,599	,375	7,720	,000
Bağımlı Değişken: Yaşam Doyumu					

Model 4 kapsamında yapılmış olan regresyon analizi sonucuna göre yetenek yönetimi ve işe adanma arasında kurulan model anlamlıdır ($p=0,000<0,05$). Bu analize göre yetenek yönetimi, işe adanmayı pozitif yönde etkilemekte ve işe adanmayı %53,3 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,533$). Model 4 için yapılan analiz sonucuna göre H_4 kabul edilmiştir.

Model 5 kapsamında yapılmış olan regresyon analizi sonucuna göre yetenek yönetimi ve yaşam doyumunu arasında kurulan model anlamlıdır ($p=0,000<0,05$). Bu analize göre yetenek yönetimi, yaşam doyumunu pozitif yönde etkilemekte ve yaşam doyumunu %3,8 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,038$). Model 5 için yapılan analiz sonucuna göre H_5 kabul edilmiştir.

Model 6 kapsamında yapılmış olan regresyon analizi sonucuna göre işe adanma ve yaşam doyumunu arasında

kurulan model anlamlıdır ($p=0,000<0,05$). Bu analize göre işe adanma, yaşam doyumu pozitif yönde etkilemekte ve yaşam doyumunu %14 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,140$). Model 6 için yapılan analiz sonucuna göre H_6 kabul edilmiştir.

6. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma seyahat acenteleri çalışanlarının yetenek yönetimi, işe adanma ve yaşam doyumu algıları arasında ilişki ve düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışma kapsamında oluşturulan 6 hipotez bulunmaktadır. Tüm hipotezler yeterli kanıtla desteklenmiş ve kabul edilmiştir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre yetenek yönetimi ve işe adanma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular Hughes ve Rog (2008), Weyland (2011), Aslantaş (2016), Çömlekçi (2019), Çömlekçi ve Yıldız (2021), Girgin (2021), Erat-Ocak & Çelik (2023), Sağır & Telli (2023)'nin sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre; yetenek yönetimi ile işe adanma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre çalışanlara uygun iş ortamının yaratılması, onların yeteneklerini en verimli şekilde kullanmalarına olanak sağlamakla birlikte, çalışanların işe adanmışlık düzeylerini de artırabilmektedir. Çalışanların kendilerini değerli hissetmeleri, onları işe adanma noktasında teşvik edici bir unsur olabileceğinden, örgütün çalışanların kariyer gelişimlerine katkıda bulunmaları, örgüt yapısı ve liderlik tarzları da bu adanma duygusunu arttırabilmektedir. Yetenek yönetimi ve yaşam doyumu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular Anlesinya ve Amponsah (2020), Akbaba ve Özel (2021), Girgin (2021), Sağır ve Telli (2023)'nin sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre yetenek yönetimi ile yaşam doyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu desteklenmiştir. Bu sonuçlara göre örgütte uygulanan yetenek yönetimi uygulamaları ve çalışanların yeteneklerini ortaya çıkarabilmesi için yaratılan etkin iş ortamı, bireyin iş memnuniyetini artırırken aynı zamanda genel yaşam memnuniyetine de katkıda bulunabilmektedir. Bunun nedeni, doğru yetenek yönetimi uygulamalarının bireyin kendini ifade etmesine ve potansiyelini kullanmasına olanak tanınmasıdır. Bu durum da bireyin hem iş hem de genel yaşam memnuniyetini artırabilmektedir. Sonuç olarak, iş yaşamındaki memnuniyetin sadece işle sınırlı olmadığını ve çalışanın genel yaşam memnuniyetini etkileyen çeşitli faktörlerin bulunduğunu göz önünde bulundurmak önemlidir. Doğru yetenek yönetimi uygulamaları ve uygun bir iş ortamı, çalışanın iş memnuniyetini artırırken aynı zamanda genel yaşam memnuniyetine de olumlu katkılarda bulunabilmektedir.

İşe adanma ve yaşam doyumu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular Doğan vd. (2014), Bolelli (2019), Özgüleş (2019), Toker ve Kalıpcı (2020), Girgin (2021), Sağır ve Telli (2023)'nin sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre işe adanma ile yaşam doyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu desteklenmiştir. Bu sonuçlara göre işe adanmanın artmasının, çalışanların genel yaşam doyumunu artırdığını göstermektedir. İşine adanan çalışanlar genellikle, işlerinden daha fazla keyif almakta, işlerine daha çok zaman harcamakta ve işleri için daha fazla enerji ve çaba sarf etmektedir. Bu da genellikle sosyal yaşamlarında daha mutlu ve tatmin olmuş hissetmelerine yol açabilmektedir. Benzer şekilde, çalışanların yaşam doyumu arttıkça, işe olan tutku ve adanma düzeyi de artabilmektedir. Çalışanın genel olarak mutlu ve tatmin olması, işine daha pozitif bir şekilde yaklaşabilmesi ve işine daha fazla odaklanabilmesi bakımından fayda sağlayabilmektedir. İki kavram arasında karşılıklı bir döngü bulunmaktadır: İşe adanma arttıkça yaşam doyumu artmakta, yaşam doyumu arttıkça işe adanma artmaktadır. Burada önemli olan nokta çalışanların iş-yaşam dengesini kurabilmeleridir. Yapılan literatür taraması ve araştırma bulguları sonucundan yola çıkılarak hem seyahat acentelerine hem de akademiye bazı önerilerde bulunulmuştur:

Seyahat acentelerine öneriler;

İşletmenin sahip olduğu imkânların çeşitlendirilerek yetenek yönetimi süreçlerinin geliştirilmesiyle çalışanların sahip olduğu yeteneklerin geliştirilmesine olanak sağlanması, performans değerlendirme ve geri bildirim uygulamalarıyla çalışanların performanslarının düzenli olarak değerlendirilmesi ve eksik olduğu noktaların geliştirilmesi, esnek çalışma saatleri sunularak, özellikle masa başı işte çalışanların sosyal yaşamlarıyla denge kurmasının sağlanması vb. düzenlemelerin yapılması çalışanların yetenek yönetimi noktasında tecrübelenmelerini sağlamakla birlikte aynı zamanda yeteneklerini daha verimli kullanmalarına ve dolayısıyla da işe adanmışlık düzeylerinin artmasına olanak sağlayacaktır. Buna ek olarak çalışanların yaşam doyumuna da ulaşacakları düşünülmektedir.

Akademiye öneriler;

Üniversite ve seyahat acenteleri iş birliği yaparak sektöre yönelik eksiklerin ve ihtiyaçların giderilmesi noktasında araştırma ve geliştirme programları yürütülebilir, uzman akademisyenler tarafından sektör çalışanlarına kendilerini geliştirmeleri noktasında çeşitli eğitimler ve oryantasyonlar verilebilir, sektöre ve sektör çalışanlarına dair akademik çalışmaların yapılması bilinçlenmenin artmasına olanak sağlayabilir. Ayrıca turizm sektörünün farklı alanlarında faaliyet gösteren işletmelerde (örn, yiyecek içecek işletmeleri, konaklama işletmeleri, eğlence işletmeleri gibi) çalışan işgörenlerin yetenek yönetimi, işe adanma ve yaşam doyumu algılarının ölçülmesi suretiyle bahsi geçen konularla ilgili ampirik çalışmalar yapılabilir.

Kaynakça

- Akbaba, M., & Özel, G. (2021). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Proaktif Kişilik, Kariyer Uyum Yetenekleri ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Turkish Studies-Social Sciences*, 16(5), 1659-1678.
- Anlesinya, A., & Amponsah, T. K. (2020). Towards a Responsible Talent Management Model. *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 279- 303.
- Aslantaş, M. (2016). Yetenek Yönetiminin İşe Adanma, Performans ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bankacılık Sektörü Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Atlı, D. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetiminin Yeni Vizyonu: Yetenek Yönetimi*. Abaküs Yayınları. Balcı, A. (2013). Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler. Ankara: Pegem.
- Bolelli, M. (2019). İşe Tutkunluk ile Öznel İyi Olma İlişkisinde Kuşakların Etkilerinin İncelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(35),247-272
- Bostancı, H., & Ekiyor, A. (2015). Çalışanların İşe Adanmasının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisinin İncelenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), 37-51.
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.
- Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Çömlekçi, M. G. (2019). Yetenek Yönetiminin İşe Adanmışlığa Etkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracı Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çömlekçi, M. G., & Yıldız, M. L. (2021). Yetenek Yönetimi Uygulamaları Algısının İşe Adanmışlığa Etkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*, 16(55), 24-50.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59),1250-1262
- Doğan, T., Eryılmaz, A., & Ercan, L. (2014). İşe Bağlılığın Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 48- 57
- Doğan, S., & Kayış, T. (2022). Çalışanların Problem Çözme Becerilerinde İş Tatmininin Rolü: Hatay İli Yiyecek-İçecek İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(2), 135-152.
- Duran, C., Boz, D., Behdioğlu, S., & Kutlu, S. (2019). Yetenek Yönetimi Uygulamaları Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 158-189.
- Erat-Ocak, L. & Çelik, A. (2019). Yetenek Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkisi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(21), 513-531.

- Garg, D. & Rani, K. (2008). Talent Management: Empirical Research Results. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 2(1):289-295.
- Garrow, V. & Hirsh, W. (2008). Talent Management: Issues of Focus and Fit. *Public Personnel Management* 37(4):389-402. DOI: 10.1177/009102600803700402.
- Girgin, B. (2021). Yetenek Yönetiminin İşe Adanma ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi Bankacılık Sektöründe bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Güneşer, A. (2007). The Effect of Person-organization Fit on Organizational Commitment and Work Engagement: The Role of Person-supervisor Fit. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hughes, J C., & Rog, E. (2008). Talent Management: A Strategy for Improving Employee Recruitment, Retention and Engagement within Hospitality Organizations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20, 743-757. <https://doi.org/10.1108/09596110810899086>
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanten, P. (2012). İşgörenlerde İşe Adanmanın ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven ile Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta
- Kanten, P., & Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(8), 83-106.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma Ve Toplum*, 4(7), 77-96.
- Naktiyok, S. (2019). Örgütsel Stres & Yaşam Doyumu. Ankara: Gazi Kitabevi
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J., & Tobin, S. S. (1961). The Measurement of Life Satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16, 134-143
- Öner, Z.H. (2008). The Mediating Effect of Organizational Justice: Moderating Roles of Sense of Coherence and Job Complexity on the Relationship between Servant Leadership and Work Engagement. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özer, Ö., Saygılı, M., & Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık Çalışanlarının İşe Cezbolma Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Araştırma. *Business and Management Studies: An International Journal*, 3(3), 261-272.
- Özgüleş, B. (2019). İşe Bağlılık ve İş Yaşamında Mutluluk Kavramlarının Epistemik Olarak İncelenmesi. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 6(14), 72-83.
- Özsoy, E., Filiz, B., & Semiz, T. (2013). İşkoliklik ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 59-68.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). The Affective and Cognitive Context of Self-Reported Measures of Subjective Well-being. *Social Indicators Research*, 28(1), 1-20.
- Sağır, M., & Telli, E. (2023). Otantik Liderlik, Yetenek Yönetimi ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki Etkileşim. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 306-326.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics (6th ed.), Boston: Allyn and Bacon
- Taştan, S. B. (2014). The Theoretical Implications of Job Demands-resources Model: A Research Study on the Relations of Job Demands, Supervisor Support and Job Autonomy with Work Engagement. *Ataturk University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 28(4), 149-192.
- Toker, B., & Kalıpçı, M. B. (2020). İş-yaşam Dengesinin Yaşam Doyumuna Etkisinde İşe Gömülmüslüğün

Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 888-901.

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

Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. In W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzeel, & B. Bunting (Eds.), *A comparative study of satisfaction with life in Europe* (pp. 11-48). Budapest: EÖtvös University Press.

Wollard, K. K., & Shuck, B. (2011). Antecedents to Employee Engagement a Structured Review of the Literature. *Advances in Developing Human Resources*, 13, 429-446. <https://doi.org/10.1177/1523422311431220>

Weyland, A. (2011). Engagement and talent management of Gen . *Industrial and Commercial Training*, 43 (7), 439-445. <https://doi.org/10.1108/00197851111171863>

Yıldız, D. & Uzunsakal, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.