

Araştırma Makalesi

İşe Tutkunluk ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Turizm Akademisyenleri Üzerine Bir Araştırma

The Relationship between Work Engagement and Job Satisfaction: A Study on Tourism Academics

Yusuf Ziya AKBAŞ

Dr. Öğr. Üyesi, Çankırı Karatekin Üniversitesi

Turizm Fakültesi

yusufziyaakbas@karatekin.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-4478-3580>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
05.03.2026	03.05.2026

Öz

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'deki turizm akademisyenlerinin işe tutkunluk düzeyleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın evrenini Türkiye'de devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan 2338 turizm akademisyeni oluşturmaktadır. Veriler, kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 229 akademisyenden anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Elde edilen veriler Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ve Yol Analizi ile test edilmiştir. Bulgular, işe tutkunluğun tüm alt boyutlarının (dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma) iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı ilişkiler gösterdiğini ortaya koymaktadır. En güçlü ilişkinin yoğunlaşma boyutuna ait olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları, yükseköğretim kurumlarının akademik personelin iş tatminini ve dolayısıyla kurumsal verimliliği artırmaya yönelik stratejiler geliştirmesinde işe tutkunluk bileşenlerinin dikkate alınması gerektiğine işaret etmektedir. Bu doğrultuda üniversite yönetimlerine, politika belirleyicilere ve gelecekteki araştırmacılara yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşe Tutkunluk, İş Tatmini, Turizm Akademisyenleri, Yükseköğretim, Turizm Eğitimi

Abstract

The aim of this study is to examine the relationship between work engagement levels and job satisfaction among tourism academics in Türkiye. The research population consists of 2338 tourism academics working in state and foundation universities in Türkiye. Data were collected from 229 academics reached through convenience sampling using the survey technique. The data were tested using Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Path Analysis. The findings indicate that all sub-dimensions of work engagement (vigor, dedication, and absorption) were positively and significantly associated with job satisfaction. It was determined that the strongest relationship was found in the absorption dimension. The research results point out that work engagement components should be taken into consideration by higher education institutions while developing strategies aimed at increasing the job satisfaction of academic staff and, consequently, institutional productivity. In this regard, various recommendations have been presented for university administrations, policymakers, and future researchers.

Keywords: Work Engagement, Job Satisfaction, Tourism Academics, Higher Education, Tourism Education

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Akbaş, Y.Z., 2026, İşe Tutkunluk ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Turizm Akademisyenleri Üzerine Bir Araştırma, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 61(2), 1791-1810.

1. GİRİŐ

Akademisyenler yükseköğretim kurumlarında kilit rol oynayan çalışanlardır (Soliman, Di Virgilio, Figueiredo ve Sousa, 2021, s. 1). Bilgi ve farkındalık üreten kurumlar olarak kabul edilen üniversitelerdeki akademik personelin varlığı, başarılı bir eğitim sisteminin kurulmasında temel bir unsurdur. Akademik personelin eğitici ve araştırmacı olarak performansı, yükseköğretim kurumlarının etkinliğine katkıda bulunur. İş tatmini akademisyenler için en kritik motivasyon kaynaklarından biridir ve bir üniversitenin kaynaklarının kalitesini değerlendirmenin temelini oluşturur. Bu nedenle, akademisyenlerin memnuniyetinin iyi anlaşılması ve doğru biçimde değerlendirilmesi, üniversitelerin başarısı açısından belirleyici bir unsur olarak görülmektedir. Nitekim akademik personelin memnuniyeti ve motivasyonu, günümüzde giderek daha önemli bir konu haline gelmiştir (Stankovska, Angelkoska, Osmani ve Grncarovska, 2017, s. 159).

İşe tutkunluk, bireyin işine ne düzeyde dâhil olduğunu, işinde ne ölçüde kararlı, istekli ve tutkulu davrandığını ifade etmek için kullanılan bir kavramdır (Macey ve Schneider, 2008, s. 8). Christian, Garza ve Slaughter (2011), işe tutkunluğu, bireysel enerjinin iş deneyimine veya performansına eş zamanlı olarak harcanmasıyla ilgili, nispeten uzun süren bir zihin durumu olarak tanımlamışlardır. İş tatmini, bir çalışanın içsel motivasyon açısından işinden ne kadar memnun olduğu olarak tanımlanabilir (Statt, 2004, s. 78). İş tatmini, bir çalışanın işinde elde ettiği başarı ve tatmin duygusudur. Genellikle verimlilik ve bireysel doyum ile doğrudan bağlantılı olduğu düşünülmektedir. İş tatmini, kişinin haz aldığı bir işi yapması ve çabaları için ödüllendirilmesi anlamına da gelir (Kaliski, 2007, s. 45). İş tatmininin artmasında çalışma ortamının şüphesiz büyük etkisi vardır. Bireylerin kendilerini iyi hissettikleri, saygı gördükleri ve değer buldukları bir ortamda çalışmaları, iş memnuniyetlerini de artırmaktadır. Günümüzde insan kaynakları yönetiminin en önemli konularından biri haline gelen işe tutkunluk, örgütsel verimlilikle güçlü bir bağa sahiptir (Znidarsic ve Maric, 2021, s. 229). İşine tutkun çalışanlar, kurumlarına bağlılık gösterme eğilimindedirler. Tutkunluk; belirli bir nesneye, bireye veya davranışa sıkışıp kalmayan, kalıcı ve yaygın bir duygusal-bilişsel durumu ifade eder. Bu durum, iş tatmini sağlamaya yönelik anlam arayışı tutumuyla ilişkilidir. Özellikle akademik personel için kritik öneme sahip olan eğitim-öğretim gibi uygulamalarda, bizzat görevin veya işin kendisi, memnuniyet ve bağlılığın anahtarıdır (Ludviga ve Kalvina, 2016, s. 99).

İş tatmini ve işe tutkunluk çalışanların motivasyonunu, iş verimliliklerini ve başarılarını doğrudan yordayan kayda değer etkenlerdir. Yüksek motivasyona sahip çalışanlar, işte olmaktan heyecan duyarlar, çok çalışmaya isteklidirler, ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çalışırlar (Tuan ve Anh, 2022, s. 51). Machado-Taylor, Meir Soars ve Gouveia (2010), akademik personelin iş tatmini ve motivasyonunun, kurumların kalitesinde ve öğrencilerin eğitiminde olumlu sonuçlar doğurduğunu belirtmektedirler. Ayrıca işine bağlı akademisyenler, mesleklerine ve iş yerlerine karşı daha büyük bir coşku ve güçlü bir duygusal ve psikolojik bağlılık sergilerler ve görev tanımlarının ötesine geçerek daha fazla çaba gösterme olasılıkları da daha yüksektir (Vinahapsari, Ibrahim ve Kimpah, 2024, s. 48).

Hughes (2006), çalışma hayatında yaşanan yoğun rekabet nedeniyle, öğretim kadrosunun kalitesini artırmak ve nitelikli, özverili akademisyenleri çekmek için üniversitelerin diğer üniversitelere kıyasla akademisyenler için daha yüksek bir iş tatmini düzeyi yaratması gerektiğini belirtmiştir. Yaptığı işten memnuniyet duyan akademisyenler, üniversitelerine daha fazla bağlılık gösterecek, zamanlarını öğretim ve bilimsel araştırmalara ayıracak ve yeni gereksinimleri karşılamak için bilgilerini sürekli olarak geliştireceklerdir. Başka bir deyişle, akademisyenlerin bağlılığını ve özverisini belirleyen asıl faktör iş tatminidir. Akademisyenler için iş tatmini en belirleyici motivasyon kaynaklarından biridir ve bir üniversitenin kaynaklarının kalitesini değerlendirmenin temelini oluşturur. Ayrıca, akademisyenlerin iş tatmininin iyi anlaşılması ve doğru değerlendirilmesi, bir üniversitenin başarısı için son derece dikkate değer bir husustur (Bui, 2019, s. 19).

Turizm eğitimi veren akademisyenler, yoğun araştırma, öğretim ve idari görevlerin yanı sıra, dinamik ve hizmet odaklı bir sektör için nitelikli insan kaynağı yetiştirme gibi kritik bir misyonu da üstlenir. Bu misyon, sektörün hızlı değişimi, teori ile uygulama arasında denge kurma zorunluluğu ve sektörden gelen yoğun iş birliği beklentileri gibi ek stres faktörleriyle daha da karmaşık bir hal alır. Bu nedenle, akademisyenler arasındaki memnuniyetin ve bağlılığın araştırılması, akademik personelin motivasyonu açısından değerlidir.

Buradan hareketle bu çalışmanın amacı, yükseköğretimde önemli bir yer tutan turizm akademisyenlerinde işe tutkunluk ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Literatürde işe tutkunluk ve iş tatmini ilişkisini ortaya koyan birçok çalışma bulunmaktadır, ancak Türkiye'deki turizm akademisyenleri özelinde bu ilişkiyi spesifik anlamda inceleyen çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Bu çalışmanın literatüre bu açıdan katkı yapacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırma, yükseköğretim kurumlarına akademisyen verimliliğini artırmaya yönelik stratejik perspektifler sunma potansiyeli taşıması bakımından da önem arz etmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşe Tutkunluk

İşe tutkunluk; dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma ile karakterize edilen, işle ilgili olumlu ve tatmin edici bir ruh hali olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli ve Bakker, 2004, s. 295). İşe tutkunluk kavramı içgüdüsel bir yapıya sahiptir ve işle ilgili bir tür olumlu psikolojik durumu içerir (Tsaur, Hsu ve Lin, 2019, s. 132). Leiter ve Bakker (2010), işe tutkunluğu; “motivasyonel bir kavram” ve “çalışanların işlerine yansıttığı bireysel enerji”, Thompson (2016) ise “çalışanların işlerinde gösterdikleri tüm çaba ve işlerine olan hevesleri” olarak ifade etmektedirler. Harter, Schmidt ve Hayes (2002) işe tutkunluğu, “bireylerin işlerine katılımı ve memnuniyetle işlerini yapma istekliliği” olarak tanımlamışlardır. Rothbard’a (2001) göre işe tutkunluk; dikkat ve yoğunlaşma olmak üzere iki önemli bileşeni içeren psikolojik varoluştur.

İşe tutkunluğun; “Dinçlik (Vigor), Adanmışlık (Dedication) ve Yoğunlaşma (Absorption)” olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. Dinçlik, bireyin çalışırken yüksek düzeyde enerjili, işinde gayretli ve zihinsel açıdan dayanıklı olma durumunu ifade ederken; adanmışlık, “güçlü bir katılım ile özdeşleşmek” olarak tanımlanabilir. Yoğunlaşma ise bireyin yaptığı işe derinlemesine odaklanması ve kendisini işine kaptırması durumunu ifade etmektedir (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker, 2002, s. 74-75).

Kahn (1990), işine tutkun insanların iş rollerinde kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak ifade ettiklerini belirtmiştir. İşine tutkun çalışanlar işlerinde gerekenden daha fazla çaba gösterirler ve kendilerinden yapılması beklenen işten fazlasını yaparlar (Vanderbilt, 2019, s. 9-10). Macey ve Schneider (2008), işine tutkun çalışanın örgüte katkıda bulunduğunu ve sadakat gösterdiğini, bu yüzden de işinden gönüllü olarak ayrılma ihtimalinin düşük olduğunu savunmaktadırlar. Leiter ve Bakker (2010), işlerine tutkun çalışanların işlerini eğlenceli bulduklarını, ayrıca işe tutkunluğun sonucu olarak bireyde özen gösterme, detaylara dikkat etme, enerjisini işe yansıtma ve zorlu hedeflere ulaşmak için çaba gösterme davranışlarının oluştuğunu belirtmektedirler. Bireylere kendilerini geliştirebilecekleri iş ortamı ve çalışma şartları sunulduğunda işlerine olan tutkunlukları artacak ve bu da onların çalıştıkları yapıya olumlu anlamda fayda sağlayacaktır (Delaney ve Royal, 2017, s. 136). Van Iddekinge, Roth, Putka ve Lanivich (2011), bireylerin motivasyonunun işlerine olan ilgilerinden etkilendiğini savunmaktadırlar. İşinden keyif alan bireylerin performansı artmakta ve bu bireyler yönetici desteğini alarak iş ortamında etkili bir iletişim kurabilmektedir. Böylece motivasyonları tutkunluk düzeylerini etkilemektedir (Fisher, 2010, s. 387).

2.2. İş Tatmini

İş tatmini temel anlamda bireyin işine yönelik geliştirdiği olumlu bir zihniyet ve duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (Mincu, 2015, s. 687). Locke (1969) bu durumu, bireyin işini veya iş değerlerine ulaşma sürecini değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan "keyifli duygusal durum" olarak nitelendirmektedir. Benzer şekilde Zhu (2012), iş tatminini, işe ilişkin genel bir duygusal değerlendirme olarak ele alarak; bu kavramın çalışanın hoş duygularının harekete geçmesiyle ilgili olduğunu belirtir. Bu bağlamda, çalışma sırasında hissedilen olumlu duyguların yoğunluğu, yüksek iş tatmininin temel göstergesidir. İşe karşı olumlu ve elverişli tutumlar iş tatminini gösterirken, olumsuz ve elverişsiz tutumlar iş tatminsizliğini gösterir (Armstrong, 2006, s. 264).

İş tatmini, üç alanda yer alan birçok özel tutumun sonucu olan genel bir tutumdur. Bu yaklaşım, iş tatmininin çalışanların işlerine bakış açısının olumlu veya olumsuzluğuyla ilişkili olduğunu belirtir. İş tatmini, iş gereksinimlerinin çalışanların istek ve beklentilerine uygun olması durumunda ortaya çıkar (Mishra, 2013, s. 45). Öte yandan, bir işletmede çalışan işçi, beraberinde getirdiği ihtiyaçlar, arzular ve

deneyimler nedeniyle beklentilerini belirler. İş tatmini, beklentilerin gerçek ödüllere ne ölçüde örtüştüğünü gösterir. İş tatmini, bireyin iş yerindeki davranışlarıyla yakından ilişkilidir (Davis ve Nestrom, 1985, s. 113). Ayrıca bir çalışanın iş yerinde elde ettiği başarı ve tatmin duygusudur. Genellikle verimlilik ve kişisel refahla doğrudan bağlantılı olarak algılanır. İş tatmini, kişinin zevk aldığı bir işi yapması, iyi yapması ve çabalarının karşılığını alması anlamına gelir. İş tatmini ayrıca, kişinin işine duyduğu coşku ve mutluluğu da içerir. İş tatmini, tanınma, gelir, terfi ve tatmin duygusuna yol açan diğer hedeflere ulaşmanın temel bileşenidir (Kaliski, 2007, s. 46).

Örgütsel yapıların başarısı, büyük ölçüde çalışanlarının performansına ve memnuniyetine bağlıdır. İş tatmini, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığı üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Araştırmalar, çalışanların iş tatmini üzerinde etkili olan ücret, terfi olanakları, çalışma ortamı ve işin niteliği gibi çeşitli faktörlerin bulunduğunu ortaya koymuştur (Kohli ve Sharma, 2018, s. 21). İş tatmini, işletmelerin verimliliği ve etkinliği söz konusu olduğunda en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilebilir. Çalışanların öncelikle kendi istekleri, ihtiyaçları ve bireysel arzularının dikkate alınması gerektiğini düşünen modern yönetim paradigması, tatmin olmuş bir çalışanın mutlu bir çalışan, mutlu bir çalışanın da başarılı bir çalışan olduğunu savunur (Aziri, 2011, s. 78). Bireylerin hem çalışan hem de özel hayatı olan bir birey olarak kendilerini iyi ve saygın hissettikleri sağlıklı bir çalışma ortamı, daha yüksek iş ve yaşam memnuniyetine katkıda bulunur (Lee, Grace, Sirgy, Singhapakdi ve Lucianetti, 2018, s. 859).

2.3. İşe Tutkunluk ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

İşe tutkunluk ile iş tatmini yakından ilişkili iki kavramdır. Birçok açıdan organizasyona fayda sağlayan bu tutumlar farklı değişkenlerden etkilenebilir. Ödül, iş birliği ve destek süreci olumlu yönde etkileyen temel unsurlar olarak öne çıkarken; artan stres, aşırı iş yükü, güç çalışma koşulları ve kaynak yetersizliği gibi faktörler ise olumsuz etki yaratan bileşenler arasında yer almaktadır (Wei ve ark., 2023, s. 477).

Literatürde işe tutkunluk ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Genel olarak çalışanların yaptıkları işten keyif almalarının, memnuniyet üzerinde olumlu bir yordayıcı olduğu çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuştur (Abraham, 2012, s. 28; Avery, McKay ve Wilson, 2007, s. 1543; Biswas ve Bhatnagar, 2013, s. 29).

Karanika-Murray, Duncan, Pontes ve Griffiths (2015), işlerine güçlü ve pozitif bir biçimde tutkun olan, çalışmalarında enerji ve adanmışlık sergileyen çalışanların, bunun bir sonucu olarak iş tatmini elde ettiklerini ifade etmişlerdir. Öte yandan Britt, Castro ve Adler (2005) ise işlerine ve kurumlarına yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışanların, çalışma esnasında karşılaştıkları olumsuz olaylardan negatif yönde etkilendiklerini ve dolayısıyla işle ilgili stres faktörlerine karşı daha hassas hale geldiklerini saptamışlardır.

Araştırmalar, işine bağlılık gösteren çalışanların daha yüksek düzeyde işe katılım ve iş performansı gösterdiklerini; bu durumun organizasyonlar için rekabetçilikle ilişkilendirilen temel bir faktör haline geldiğini göstermektedir (Albrecht, Bakker, Gruman, Macey ve Saks, 2015, s. 8). Ayrıca, işine tutkun olan çalışanların daha yüksek düzeyde iş tatmini ve örgütsel bağlılık sergiledikleri, bunun yanı sıra iş yerinde daha iyi fiziksel ve psikolojik sağlık verilerine sahip oldukları saptanmıştır (Orgambidez ve Extremera, 2020, s. 445).

Aryanti ve Herawati (2021) tarafından kamu çalışanlarına yönelik yürütülen araştırma sonucunda çalışanların görevlerini yerine getirirken sergiledikleri tutkunluk düzeyi arttıkça, çalışan tatmininin de o denli yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır. Arini, Arafat ve Wahidy (2021) ise işe tutkunluğun, öğretim görevlilerinin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu saptamışlardır. Yeh (2013), işe tutkunluk ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Tayvan'daki otellerde görev yapan otel çalışanları üzerinde bir araştırma yürütmüştür. Çalışma sonucunda işe tutkunluk ile iş tatmini arasında da pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Radosevich, Radosevich, Riddle ve Hughes (2008), yüksek düzeyde işe tutkunluk sergileyen çalışanların, işine karşı ilgisiz olanlara kıyasla daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip olduklarını savunurken; Saks (2006) yürüttüğü çalışmada, işe tutkunluğu yüksek olan çalışanların çalışma ortamlarında olumlu tutum ve davranışlar sergilediğini ileri sürmüştür. Wefald ve Downey (2009) ise işe tutkunluğun, iş tatmini için belirleyici bir faktör olduğu sonucuna varmıştır. Benzer şekilde Caesens ve Stinglhamber (2014) işe tutkunluğun iş tatminini artırdığını belirtmişlerdir.

Ariyanto, Wijaya ve Sari (2025), özel sektör çalışanları üzerinde yürüttükleri araştırmada dinçliğin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Al-Dalahmeh, Khalaf ve Obeidat (2018), banka çalışanlarına yönelik yaptıkları çalışmada dinçlik düzeyi arttıkça iş tatmininin de arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Ibrahim ve Hussein (2024), mühendislere uyguladıkları anket sonucunda adanmışlığın iş tatminini olumlu yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Høigaard, Giske ve Sundslı (2012), öğretmenlerin yoğunlaşma düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Yan, Su, Wen ve Luo (2019), hemşirelere yönelik yaptıkları araştırma sonucunda yoğunlaşmanın iş tatminini artırdığı sonucuna varmışlardır.

İşe tutkunluk ve iş tatmini arasındaki ilişki İş Talepleri-Kaynakları Modeli (Job Demands Resources-JD-R) ve Kaynakların Korunması Teorisi (Conservation of Resources Theory-COR) ile açıklanabilir. Demerouti ve ark. (2001) tarafından geliştirilen İş Talepleri-Kaynakları modeline göre, çalışanlar iş yükü ve duygusal çatışmalar gibi iş talepleri ile mücadele ederken; sosyal destek, karar alma ve geri bildirim gibi çalışanları motive olmaya teşvik edecek iş kaynaklarından güç alırlar. Turizm akademisyenliği, dinamik sektör beklentileri ve yoğun araştırma/egitim faaliyetleri nedeniyle yüksek iş talepleri barındıran bir meslektir. Hobfoll'un (1989) Kaynakların Korunması Teorisi, bireylerin değer verdikleri şeyleri elde etmek, elinde tutmak ve korumak için çaba gösterdiklerini savunmaktadır. Bireylerin değer verdiği bu şeylere "kaynak" adı verilmektedir. Bu teoriye göre saygınlık, sosyal destek, mesleki beceri, sosyal statü gibi kişisel kaynakları yüksek olanlar deneyimlerini bilişsel olarak olumlu bir şekilde çerçeveleyebilirler. Arzu edilen kaynaklar biriktirilebildiği sürece insanların mutlu olduğu varsayılmaktadır (Eriksson Hallberg, 2005). İşe tutkun olmak öz-yeterlik, iyimserlik gibi kişisel kaynakları artırabilir ve böylece iş tatminini olumlu yönde etkileyerek yayılma etkisi gösterebilmektedir (Hakanen ve Schaufeli, 2012). Dolayısıyla işe tutkunluk, akademisyenin zorlu mesleki talepler karşısında yaşam ve iş tatminini koruyan stratejik bir kişisel kaynak işlevi görmektedir.

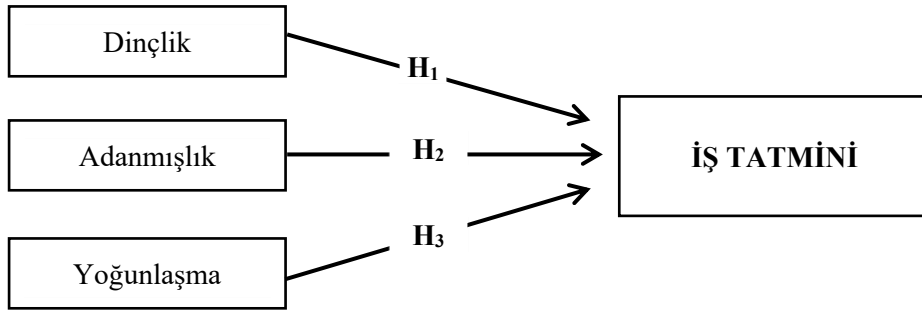
3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversitelerinde turizm alanında görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. "YÖK Akademik" platformu verilerine göre 2025 yılı itibarıyla Türkiye'de toplam 2338 turizm akademisyeni bulunmaktadır (Yükseköğretim Kurulu, 2025). Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi, hızlı ve ucuz yoldan veri elde etmenin en kestirme yoludur (Nakip, 2003, s. 183). Bu örnekleme yönteminde, örnek sayısı ve örnek içinde yer alan elemanlar istatistiksel olarak tesadüfi olmayan yollarla belirlenir (Özoğlu, 2010, s. 76). Bu araştırmada kullanılan minimum örneklem büyüklüğünün, kullanılan ölçüm modelinde yer alan madde sayısının (14) en az 10 katı kadar olması önerilmektedir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2019, s. 133).

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Kahn (1992), tutkunluğun hem bireysel (deneyim ve kalite) hem de örgütsel düzeyde sonuçları (büyüme ve verimlilik) olduğunu ileri sürmüştür. Saks'a (2006) göre, işe tutkunluğun bireylerin iş tatmini, niyetleri ve davranışlarıyla ilişkili olması beklenebilir. Çalışmalar, işe tutkunluğun olumlu iş sonuçlarına ve örgütsel değişkenlere katkı sağladığı yönündeki genel inancı desteklemektedir (Harter ve ark., 2002, s. 268; Saks, 2006, s. 602; Sonnentag, 2003, s. 518). Schaufeli ve Bakker'e (2004) göre, işine tutkun çalışanlar iş yerinde olumlu bir ruh hali ve duyguya sahiptirler. Bu tür olumlu deneyimler, iş sonuçları için faydalı olabilir. İşe tutkunluk; tatmin edici, olumlu iş deneyimi ve ruh hali olarak tanımlanmış ve sağlık, iş tatmini gibi olumlu duygularla ilişkilidir (Sonnentag, Mojza, Demerouti ve Bakker, 2012, s. 842). Araştırmalar işe tutkunluğun iş tatminini artırdığını göstermektedir (Alarcon ve Lyons, 2011, s. 465; Giallonardo, Wong ve Iwasiw, 2010, s. 995; Kamalanabhan ve Prakashsai, 2009, s. 760; Saks, 2006, s. 601). Bu noktalardan hareketle araştırmanın amacına ulaşabilmek için geliştirilen model ve hipotezler aşağıda sunulmuştur:



Şekil 1. Araştırma Modeli

H₁: Akademisyenlerin dinçlik düzeyleri ile iş tatminleri arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Akademisyenlerin adanmışlık düzeyleri ile iş tatminleri arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Akademisyenlerin yoğunlaşma düzeyleri ile iş tatminleri arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden faydalanılmıştır. Söz konusu anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılara yönelik demografik ve mesleki sorular yer almaktadır. İkinci bölümde dokuz ifadeden oluşan ve Schaufeli, Bakker ve Salanova (2006) tarafından geliştirilen “İşe Tutkunluk Ölçeği (Utrecht Work Engagement Scale)” bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Eryılmaz ve Doğan (2012) tarafından yapılmıştır. Üçüncü bölümde Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Yoon ve Thye (2002) tarafından beş madde olarak kısaltılan “İş Tatmini Ölçeği” bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Kuşluyan ve Kuşluyan (2005) tarafından yapılmıştır. Her iki ölçme aracında da her bir ifadeye katılma derecesini belirten beşli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Kullanılan bu ölçekler; “1=Kesinlikle Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “4=Katılıyorum”, “5=Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden oluşmaktadır. İş Tatmini Ölçeği’nin beşinci maddesi ters kodlanmıştır.

Anket formu oluşturulduktan sonra anketin uygulama süreci başlamıştır. Anketler, dijital ortamda Google Formlar üzerinden WhatsApp, e-posta yoluyla ve yüz yüze olmak üzere Türkiye’de görev yapan turizm akademisyenlerine uygulanmıştır. Veriler 2025 yılı Temmuz-Aralık ayları arasında toplanmıştır. Toplamda 229 anket formu elde edilmiştir. Hair, Black, Babin ve Anderson (2019) nicel araştırmalarda minimum örneklem büyüklüğünün kullanılan ölçüm modelinde yer alan madde sayısının 10 katı kadar olmasını önermektedirler. Dolayısıyla ulaşılan bu örneklem büyüklüğünün araştırma için yeterli olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, bu değerlendirme yalnızca istatistiksel güç ve model uyumu açısından bir referans niteliğindedir. Bu nedenle, ulaşılan örneklem büyüklüğü analitik yeterlilik sağlasa da, kolayda örnekleme yöntemi nedeniyle örneklemin evreni temsil gücü sınırlıdır. (Bu çalışma, Çankırı Karatekin Üniversitesi Fen, Matematik ve Sosyal Bilimler Etik Kurulu tarafından 29.05.2025/54 numaralı karar ile onaylanmıştır).

3.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 21 ve AMOS 23 istatistik paket programlarından yararlanılmıştır. Katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin veriler, frekans ve yüzde dağılımları verilerek açıklanmıştır. AMOS 23 programı ile yürütülen Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Yol Analizi tahminlerinde Maksimum Olabilirlik (Maximum Likelihood) kestirim yöntemi kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiş olup, modelin yapısal geçerliliğini ve hipotezleri test etmeye yönelik doğrulayıcı faktör analizi (DFA), ayırt edici geçerlilik ve yol analizi sonuçları detaylı bir şekilde sunulmuştur. Tablo 1’de araştırma kapsamındaki katılımcılara ait demografik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER		(n)	%
Cinsiyet	Kadın	101	44,1
	Erkek	128	55,9
Yaş Grubu	20-29	26	11,4
	30-39	97	42,3
	40-49	75	32,7
	50-59	21	9,2
	60 ve üstü	10	4,4
Medeni Durum	Evli	179	78,2
	Bekâr	50	21,8
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans Mezunu	74	32,3
	Doktora Mezunu	155	67,7
TOPLAM		229	100

Tablo 1'e göre araştırma kapsamındaki katılımcıların %55,9'u erkek, %44,1'i kadın akademisyenlerden oluşmaktadır. Yaş grubu incelendiğinde 30-39 yaş grubunun en yüksek %42,3 (n=97) orana sahip olduğu görülmektedir. Medeni duruma göre katılımcıların %78,2'si evli, %21,8'i bekârdır. Öte yandan katılımcıların %32,3'ü yüksek lisans, %67,7'si doktora derecesine sahiptir. Tablo 2'de katılımcıların mesleki değişkenlerine ait istatistikler yer almaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Mesleki Özelliklerine İlişkin Bilgiler

MESLEKİ DEĞİŞKENLER		(n)	%
Unvan	Araştırma Görevlisi	23	10,0
	Araştırma Görevlisi Doktor	20	8,7
	Öğretim Görevlisi	27	11,8
	Öğretim Görevlisi Doktor	7	3,1
	Doktor Öğretim Üyesi	65	28,4
	Doçent Doktor	69	30,1
	Profesör Doktor	18	7,9
Kadronun Bulunduğu Bölüm	Turizm Rehberliği	76	33,2
	Turizm İşletmeciliği	84	36,7
	Seyahat İşletmeciliği	12	5,2
	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	42	18,3
	Rekreasyon Yönetimi	15	6,6
Görev Süresi	5 yıl ve altı	16	7,0
	6-10 yıl	67	29,3
	11-15 yıl	72	31,4
	16-20 yıl	34	14,8
	21-25 yıl	21	9,2
	26 yıl ve üzeri	19	8,3
İdari Görev	Yok	169	73,8
	Dekan / Müdür	3	1,3
	Dekan Yardımcısı / Müdür Yardımcısı	24	10,5
	Bölüm Başkanı	33	14,4
Görev Yapılan Üniversite	Devlet	204	89,1
	Vakıf	25	10,9
TOPLAM		229	100

Tablo 2'ye göre araştırma kapsamındaki akademisyenlerin %18,7'si (n=43) araştırma görevlisi, %14,9'u (n=34) öğretim görevlisi, %28,4'ü (n=65) doktor öğretim üyesi, %30,1'i (n=69) doçent doktor, %7,9'u (n=18) ise profesör doktor unvanına sahiptir. Kadro bazında değerlendirme yapıldığında akademisyenlerin %36,7'sinin (n=84) turizm işletmeciliği bölümünde kadrolu olduğu, bunu %33,2 (n=76) ile turizm rehberliği ve %18,3 (n=42) ile gastronomi ve mutfak sanatları bölümlerinin takip ettiği görülmektedir. Rekreasyon yönetimi (%6,6) ve seyahat işletmeciliği (%5,2) ise örneklem içerisinde en düşük temsil oranına sahip bölümlerdir. Katılımcıların görev süreleri incelendiğinde 11-15 yıl arası grubun en yüksek orana (%31,4) sahip olduğu görülmektedir. Bunu %29,3 ile 6-10 yıl arası grup takip etmektedir. 5 yıl ve altı ise %7 ile en düşük temsil oranına sahip gruptur. Araştırma kapsamındaki akademisyenlerin %14,4'ü bölüm başkanı iken, %10,5'i dekan yardımcısı/müdür yardımcısı, %1,3'ü ise dekan olarak görev yapmaktadır. Öte yandan katılımcıların %89,1'i devlet üniversitelerinde, %10,9'u ise vakıf üniversitelerinde çalışmaktadırlar. Tablo 3'te doğrulayıcı faktör analizine (DFA) ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör ve Maddeler	Std. Faktör Yüğü (λ)	t değeri	Çarpıklık	Basıklık	CR	AVE	CA
İŞE TUTKUNLUK							
Dinçlik					0,895	0,740	0,892
Çalışırken kendimi enerji dolu hissedirim	0,926	*sabitlendi	-1,166	1,383			
İşteyken kendimi güçlü ve dinç hissedirim	0,866	16,938	-0,957	0,387			
Sabahları kalktığımda işe severek giderim	0,783	14,736	-1,140	1,283			
Adanmışlık					0,886	0,721	0,885
İşimle ilgili konularda şevk duyarım, çok hevesliyimdir	0,856	*sabitlendi	-0,783	0,156			
İşim bana ilham verir	0,859	15,180	-0,843	0,249			
Yaptığım işle gurur duyuyorum	0,833	14,691	-0,736	0,102			
Yoğunlaşma					0,902	0,754	0,899
Yoğun olarak çalıştığımda kendimi mutlu hissedirim	0,904	*sabitlendi	-0,506	-0,042			
Kendimi işime kaptırırım	0,851	16,877	-0,502	-0,474			
Çalışırken kendimden geçerim	0,850	16,865	-0,837	0,419			
İŞ TATMİNİ							
Genel olarak işimden memnunum	0,744	*sabitlendi	-0,797	0,650			
Genel olarak işimi seviyorum	0,785	11,133	-0,938	2,423			
Çoğu zaman iyi bir işim olduğunu düşünüyorum	0,777	11,040	-0,587	1,083			
İşimden zevk alıyorum	0,739	10,522	-0,928	0,665			
**İşime karşı ilgimi kaybediyorum	0,513	7,270	-0,667	-0,810			
Not: (*) Gösterge 1'e sabitlenmiştir. (***) p<0,001; AVE: Ortalama Açıklanan Varyans, CR: Birleşik Güvenirlik, CA: Cronbach's Alpha, χ^2: 114,844; sd: 71; p<0,001; χ^2/sd: 1,618; CFI: 0,976; NFI: 0,939; IFI: 0,976; TLI: 0,969; RMSEA: 0,052; SRMR: 0,045 **Madde ters kodlanmıştır.							

Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör yapısını test etmek amacıyla uygulanan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları Tablo 3’te sunulmuştur. Analiz sonuçları, ölçüm modelinin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Öncelikle ölçüm modelinin genel uyumu değerlendirildiğinde ki-kare değerinin ($\chi^2=114,844$; $sd=71$; $p<0,001$) anlamlı olduğu görülmektedir. Ancak ki-karenin serbestlik derecesine oranı ($\chi^2/sd=1,618$) mükemmel uyuma işaret etmektedir. Diğer uyum indeksleri incelendiğinde, CFI=0,976, TLI=0,969, IFI=0,976, NFI=0,939, RMSEA=0,052 ve SRMR=0,045 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, CFI, TLI ve IFI için mükemmel uyum ($\geq 0,95$), RMSEA ve SRMR için iyi uyum ($\leq 0,08$) ve NFI için kabul edilebilir uyum ($\geq 0,90$) düzeyine karşılık gelmektedir (Browne ve Cudeck, 1992, s. 138; Hu ve Bentler, 1999, s. 12). Tüm bu bulgular, ölçüm modelinin veriyle mükemmel düzeyde uyum sağladığını ortaya koymaktadır.

Faktör yükleri incelendiğinde ise, tüm maddelerin standart faktör yüklerinin 0,50’nin üzerinde olduğu görülmektedir (en düşük 0,513; en yüksek 0,926). Hair, Black, Babin ve Anderson’a (2019) göre faktör yüklerinin 0,50’nin üzerinde olması, maddelerin ilgili faktörleri yeterli düzeyde temsil ettiğini göstermektedir. Ayrıca, sabitlenen maddeler dışındaki tüm faktör yüklerine ilişkin t-değerleri (kritik oranlar) 7,270 ile 16,938 arasında değişmekte olup, $p<0,001$ düzeyinde anlamlıdır. Bu bulgu, faktör yüklerinin istatistiksel olarak sıfırdan anlamlı şekilde farklı olduğunu ortaya koymaktadır.

Verilerin normallik varsayımını değerlendirmek üzere hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, çarpıklık katsayılarının -1,166 ile -0,502 arasında, basıklık katsayılarının ise -0,810 ile 2,423 arasında değiştiği görülmektedir. Kline’a (2016) göre çarpıklık için 2, basıklık için 7 değerleri normallik varsayımı için üst sınır olarak kabul edilmektedir. İş tatmini ölçeğinin ikinci maddesine ait basıklık değeri (2,423) hafif yüksek olmakla birlikte, genel kabul gören sınırlar içerisinde yer almaktadır. Dolayısıyla verilerin normal dağılıma yakın olduğu söylenebilir.

Ölçeklerin güvenilirliğini değerlendirmek üzere hesaplanan Cronbach’s Alpha (CA) ve birleşik güvenilirlik (CR) katsayıları incelendiğinde, tüm faktörler için CA değerlerinin 0,840 ile 0,899 arasında; CR değerlerinin ise 0,840 ile 0,902 arasında değiştiği görülmektedir. Her iki güvenilirlik katsayısı için önerilen eşik değer 0,70’tir (Fornell ve Larcker, 1981, s. 42). Bu bağlamda, tüm faktörlerin yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğu söylenebilir. Tablo 4’te, araştırma kapsamındaki verilere ilişkin ayırt edici geçerlilik kriteri yer almaktadır.

Tablo 4. Ayırt Edici Geçerlilik Kriteri

FAKTÖRLER	CR	AVE	MSV	1	2	3	4
1. Dinçlik	0,895	0,740	0,077	0,860			
2. Adanmışlık	0,886	0,721	0,266	0,235	0,849		
3. Yoğunlaşma	0,902	0,754	0,266	0,168	0,516	0,869	
4. İş Tatmini	0,840	0,517	0,240	0,277	0,417	0,490	0,719

***Not:** Köşegende (kalın yazılmış değerler) her bir faktör için AVE’nin karekökü verilmiştir. Köşegen altı değerler faktörler arası korelasyonları göstermektedir. * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$

Yakınsak geçerliğin sağlanıp sağlanmadığını test etmek üzere hesaplanan ortalama açıklanan varyans (AVE) değerleri, dinçlik faktörü için 0,740, adanmışlık faktörü için 0,721, yoğunlaşma faktörü için 0,754 ve iş tatmini faktörü için 0,517 olarak bulunmuştur. Fornell ve Larcker’e (1981) göre AVE değerinin 0,50’nin üzerinde olması yakınsak geçerlik için yeterlidir. İş tatmini faktöründe AVE değeri (0,517) sınırdan olmakla birlikte kabul edilebilir düzeydedir. Diğer faktörlerde ise AVE değerleri oldukça iyidir. Ölçeğin ayırt edici geçerliliğini test etmek amacıyla kullanılan HTMT analizi sonuçlarına göre, değişkenler arası katsayılar 0,177 ile 0,515 arasında değişim göstermektedir. Tüm değerlerin Henseler ve ark. (2015) tarafından önerilen 0,85 eşik değerinin altında kalması, yapıların heterojenliğini ve ayırt edici geçerliliğin sağlandığını ortaya koymaktadır. Tüm bulgular, ölçüm modelinde yakınsak geçerliğin

sağlandığını göstermektedir. Tablo 5, araştırmanın yapısal modeline ilişkin hipotez testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 5. Yapısal Modele İlişkin Hipotez Testi Sonuçları

HİPOTEZ	YOL	β	t değeri	p	R ²	SONUÇ
H ₁	Dinçlik → İş Tatmini	0,172	2,468	0,014	0,305	Desteklendi
H ₂	Adanmışlık → İş Tatmini	0,189	2,279	0,023	0,305	Desteklendi
H ₃	Yoğunlaşma → İş Tatmini	0,364	4,370	***	0,305	Desteklendi

*Not: β = standart regresyon katsayısı χ^2 : 114,844; sd: 71; p<0,001; χ^2 /sd: 1,618 CFI: 0,976; NFI: 0,939; IFI: 0,976; TLI: 0,969; RMSEA: 0,052; SRMR: 0,045; ***p<0,001

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla kurulan yapısal modele ilişkin yol analizi sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur. Analiz sonuçları, modelin veriyle iyi uyum sağladığını göstermektedir (χ^2 /sd=1,618; CFI=0,976; TLI=0,969; RMSEA=0,052; SRMR=0,045). Bu uyum indeksleri, modelin kabul edilebilir ve mükemmel uyum düzeyinde olduğunu ortaya koymaktadır (Browne ve Cudeck, 1992, s. 138; Hu ve Bentler, 1999, s. 12).

Hipotez testi sonuçları incelendiğinde, dinçliğin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir (β =0,172; t=2,468; p=0,014). Bu bulgu, H₁ hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Benzer şekilde, adanmışlığın iş tatmini üzerindeki ilişkisi de pozitif ve anlamlıdır (β =0,189; t=2,279; p=0,023). Dolayısıyla H₂ hipotezi de kabul edilmiştir. Yoğunlaşmanın iş tatmini üzerindeki ilişkisi incelendiğinde, en yüksek yordama büyüklüğüne sahip olduğu ve istatistiksel olarak oldukça anlamlı olduğu bulunmuştur (β =0,364; t=4,370; p<0,001). Bu sonuç, H₃ hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Bağımsız değişkenlerin (dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma) birlikte iş tatminindeki varyansın yaklaşık %30,5'ini açıkladığı görülmektedir (R²=0,305). Cohen (1988) tarafından önerilen yordama büyüklüğü sınıflandırması dikkate alındığında, bağımsız değişkenlerin iş tatminindeki varyansın %30,5'ini açıklaması, orta düzey bir açıklama gücü olarak değerlendirilebilir. Sonuç olarak, araştırma kapsamında test edilen tüm hipotezler desteklenmiştir. Dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma değişkenlerinin iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif ilişkileri bulunmaktadır. Bu bulgular, ilgili literatürle tutarlılık göstermektedir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

İşe tutkunluk ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada örneklem grubunu turizm akademisyenleri oluşturmaktadır. Kurulan yapısal eşitlik modeli (yol analizi) sonuçlarına göre, işe tutkunluğun alt boyutları olan dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma değişkenlerinin, iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, örneklem kapsamındaki akademisyenlerin mesleki rollerine psikolojik olarak bağlanmalarının, işlerinden aldıkları doyumunu güçlendirdiğini göstermektedir. Bu bulgu, mevcut literatürdeki temel görüşler (Abraham, 2012, s. 28; Alarcon ve Lyons, 2011, s. 464; Albrecht ve ark., 2015, s. 8; Avery ve ark., 2007, s. 1543; Biswas ve Bhatnagar, 2013, s. 29; Caesens ve Stinglhamber, 2014, s. 259; Giallonardo ve ark., 2010, s. 995; Saks, 2006, s. 601) ile örtüşmektedir.

Araştırma bulguları, dinçlik boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir (β =0,172; p<0,05). Araştırma kapsamındaki turizm akademisyenlerinin yoğun araştırma, eğitim ve idari görevler arasında enerjik kalabilmeleri, mesleki tatminlerini sürdürebilmeleri açısından önemli bir faktör olarak değerlendirilebilir. Ariyanto ve ark. (2025) özel sektör çalışanları üzerinde; Al-Dalahmeh ve ark. (2018) ise banka çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarda, dinçliğin iş tatminini pozitif yönde yordadığını saptamıştır.

Araştırmada adanmışlık boyutunun da iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir (β =0,189; p<0,05). Bu bulgu işine adanmış akademisyenlerin, mesleklerini bir kariyerden öte bir tutku olarak görerek iş tatmini elde ettikleri şeklinde değerlendirilebilir. Bu bulgu, İbrahim ve

Hussein (2024) tarafından mühendisler üzerinde yapılan çalışmada adanmışlığın iş tatminini artırdığı yönündeki sonuç ile örtüşmektedir.

Araştırmanın dikkat çekici bulgularından biri, iş tatmini üzerinde en yüksek ve güçlü ilişkiye sahip olan boyutun "yoğunlaşma" ($\beta=0,364$; $p<0,001$) olarak bulunmasıdır. Bu sonuç akademisyenlik mesleğinin odaklanma ve konsantrasyon gerektiren doğasıyla ilişkilendirilebilir. Nitekim araştırma kapsamındaki turizm akademisyenlerinin kendilerini akademik çalışmalara, bilimsel araştırmalara ve eğitim-öğretim faaliyetlerine vermeleri, onların belirli bir göreve yoğunlaşma düzeylerini artırmakta ve bu durum mesleki tatminlerini üst düzeye çıkarmaktadır. Araştırmanın bu bulgusu, Høigaard ve arkadaşlarının (2012) öğretmenler üzerinde; Yan ve arkadaşlarının (2019) ise hemşireler üzerinde yürüttükleri çalışmalarda ulaştıkları sonuçlarla tutarlılık göstermektedir. Söz konusu çalışmalarda, yoğunlaşma düzeyi ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öte yandan bu sonuç Kaynakların Korunması Teorisi bağlamında açıklanabilir. Bu teoriye göre bireyler, stresli durumlar karşısında sahip oldukları değerli kaynakları (bilişsel enerji, odaklanma, mesleki itibar) koruma ve yeni kaynaklar üretme eğilimindedir (Hobfoll, 1989). Akademisyenlik; sürekli yayın yapma baskısı, yoğun idari sorumluluklar, ders yükleri ve yoğun mesai saatleri gibi bireyin bilişsel ve duygusal kaynaklarını sürekli tehdit eden ve tüketen yapısal zorluklar barındırmaktadır. Örneklem dâhilindeki turizm akademisyenlerinin, bu çoklu dışsal baskılar arasında bilimsel araştırmalarına ve eğitim faaliyetlerine derinlemesine yoğunlaşması, yıpratıcı sisteme karşı geliştirilen bir kaynak koruma ve yenileme stratejisidir. Bireyin işine tamamen odaklanarak dış dünyadan soyutlanması, dışsal stres faktörlerinden etkilenmemesini sağlar ve böylece birey psikolojik sermayesini korur. Sonuç olarak yoğunlaşma; yapısal tükenmişlik riskini azaltıp derin odaklanmanın beslediği mesleki doyumunu en üst düzeye çıkarmasıyla, iş tatmininin en temel yordayıcısı haline gelmektedir.

Araştırmada bağımsız değişkenlerin (dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma) birlikte iş tatminindeki varyansın yaklaşık %30,5'ini açıkladığı görülmektedir ($R^2=0,305$). Bu oran, işe tutkunluğun iş tatminini açıklamada orta düzey bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir (Cohen, 1988). Geriye kalan varyansın ise iş tatminini yordayan diğer faktörlerden (ücret, terfi, çalışma ortamı, iş güvencesi vb.) kaynaklandığı söylenebilir. Kohli ve Sharma (2018), iş tatmini üzerinde yordayıcı olan ücret, terfi olanakları, çalışma ortamı ve işin niteliği gibi çeşitli faktörlerin bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Dolayısıyla iş tatmininin çok boyutlu bir yapı olduğu ve işe tutkunluğun bu yapının önemli bir parçasını oluşturduğu söylenebilir.

İş tatmini yalnızca bireyin içsel motivasyonu veya işine duyduğu tutku ile sınırlı değildir. Özellikle Türkiye'deki akademisyenler bağlamında değerlendirildiğinde, bu açıklanmayan varyansın kaynağında makro-örgütsel ve yapısal faktörler yatabilmektedir. Akademisyenlerin iş tatminini belirleyen diğer kritik unsurlar arasında; ekonomik koşullar karşısında yetersiz kalan ücretler, mobbing, yeniden atanma baskısı, yayın yapma baskısı, öğretim ve idari görevlerin getirdiği ağır iş yükü, kurumdaki örgütsel destek eksikliği, çalışma koşulları, iş-yaşam dengesizliği gibi etkenler bulunmaktadır. Özellikle iş güvencesi de bu varyansın açıklayıcı temel dinamiklerinden biridir. Dolayısıyla, işe tutkunluk mesleki tatminin önemli bir içsel belirleyicisi olsa da, sözü edilen mevcut sorunlar akademisyenlerin bütüncül ve sürdürülebilir bir iş tatmini sağlamalarının önünde engel teşkil etmektedir.

Mevcut örneklem özelinde elde edilen bu bulgular, sektörün dinamik ve hizmet odaklı yapısı nedeniyle akademisyenlerin karşılaştığı ek stres faktörleri dikkate alındığında daha da anlam kazanmaktadır. Bu bağlamda, işe tutkunluğun alt boyutlarının iş tatmini ile olan ilişkilerinin anlaşılması, akademisyenlerin mesleki motivasyonlarını artırmaya yönelik stratejiler geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Araştırma bulguları doğrultusunda yükseköğretim kurumlarına, politika belirleyicilere ve araştırmacılara aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

- Araştırma bulguları, işe tutkunluğun alt boyutlarından yoğunlaşmanın iş tatmini üzerinde en güçlü yordama gücüne sahip olduğunu göstermektedir. Üniversite yönetimleri, akademisyenlerin bilimsel çalışmalarına daha fazla vakit ayırıp derinlemesine araştırma yapabilmelerini sağlayacak, kesintisiz odaklanma sürelerini artıracak gerekli düzenlemeleri hayata geçirmelidir.
- Dinçlik boyutunun iş tatmini üzerindeki anlamlı ilişkisi dikkate alındığında; akademisyenlerin fiziksel ve zihinsel enerjilerini korumalarına yardımcı olacak esnek çalışma saatleri, spor ve

rekreasyon olanakları ile stres yönetimi programları gibi uygulamalar, onların dinçlik düzeylerini ve dolayısıyla iş yaşamlarındaki tatmini artırabilir.

- Adanmışlık boyutunun iş tatminine olan katkısı, akademisyenlerin mesleklerini anlamlı bulmalarının ve işleriyle gurur duymalarının önemine işaret etmektedir. Kurum yöneticileri tarafından, akademisyenlerin başarılarını takdir eden, katkılarını görünür kılan ve mesleki gelişimlerini destekleyen bir örgüt kültürü oluşturulabilir. Bu tür uygulamalar adanmışlığı ve iş tatminini artırabilir.
- Kadro istihdamı, mali haklar ve özlük hakları gibi konularda iyileştirmeler yapılması, akademisyenlerin mesleki tatminlerine olumlu katkı sağlayabilir.
- Bu çalışma kesitsel bir araştırmadır. Boylamsal çalışmalarla işe tutkunluk ve iş tatmini arasındaki nedensel ilişkilerin incelenmesi alanyazına önemli katkılar sağlayacaktır.
- Bu çalışmada işe tutkunluğun alt boyutlarının iş tatmini ile ilişkisi ayrı ayrı test edilmiştir. Gelecek araştırmalarda, daha büyük örneklerle işe tutkunluğun bütünsel yapısı da test edilebilir.
- Farklı disiplinlerdeki akademisyenleri kapsayan karşılaştırmalı çalışmalar yapılması, işe tutkunluk ve iş tatmini ilişkisinin disiplinler arası farklılıklarını ortaya koyabilir.
- Gelecek araştırmalarda nitel yöntemlerle desteklenmiş karma desenli çalışmalar yapılması, konunun daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayabilir. Ayrıca yaş, unvan, kıdem, üniversite türü ve idari görev gibi kontrol değişkenlerinin eklenerek işe tutkunluk ve iş tatmini ilişkisi yeniden incelenebilir.
- İşe tutkunluk ve iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel destek, iş-yaşam dengesi, psikolojik sermaye gibi değişkenlerin aracı veya düzenleyici rollerinin incelenmesi alanyazına katkıda bulunabilir.

Bu önerilerin hayata geçirilmesi, turizm akademisyenlerinin iş tatminlerinin ve işe tutkunluk düzeylerinin artırılmasına, böylece yükseköğretim kurumlarının eğitim ve araştırma kalitesinin yükseltilmesine katkı sağlayabilir.

6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırmanın birinci sınırlılığı, örneklem seçiminde olasılığa dayalı olmayan kolayda örnekleme yönteminin tercih edilmiş olmasıdır. Ulaşılan katılımcı sayısı istatistiksel analizler için yeterli büyüklükte olsa dahi, yöntemin doğası gereği araştırma sonuçlarının tüm evrene genellenabilirliği sınırlı kalmaktadır. Ayrıca, verilerin dijital ortam (Google Formlar, e-posta, WhatsApp) ve yüz yüze olmak üzere karma yöntemlerle toplanmış olması, yanıtlayıcı profili ve ölçüm davranışı üzerinde sistematik farklar doğurma potansiyeli taşımaktadır. İkinci olarak, araştırma kesitsel bir tasarıma sahiptir. Araştırmada kullanılan yapısal eşitlik modeli değişkenler arası güçlü ve yordayıcı ilişkiler sunsa da, verilerin tek bir zaman diliminde toplanmış olması değişkenler arasında kesin bir nedensellik ilişkisi kurulmasını yapısal olarak engellemektedir. İşe tutkunluk ve iş tatmini arasındaki nedensel yönün daha net ve zaman içindeki seyrinin ortaya konulabilmesi için, gelecekteki araştırmalarda boylamsal araştırma tasarımlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Üçüncü sınırlılık, araştırmadaki tüm verilerin katılımcıların kendi algı ve beyanlarına dayanan öz-bildirim ölçeklerle toplanmış olmasıdır. Son olarak, ulaşılan örnekleme devlet ve vakıf üniversitesi çalışanları ile idari unvan dağılımları arasında istatistiksel olarak yüksek oranda dengesizlikler bulunmaktadır. Bu alt gruplar arası frekans orantısızlığı, ilgili demografik ve mesleki unsurların kurulan yapısal modele kontrol değişkeni olarak eklenmesini istatistiksel tahminleme hatalarını önlemek adına sınırlandırmıştır. Bunun doğal bir sonucu olarak, araştırmada raporlanan yol katsayıları, olası dışsal etkilerden bağımsız değildir. Gözlemlenen bu ilişkilerde yaş, unvan, kıdem veya idari görev gibi kontrol edilemeyen değişkenlerin kısmi etkilerinin bulunabileceği dikkate alınmalıdır. Gelecek araştırmalarda bu yapısal unsurların iş tatmini üzerindeki dışsal etkisini test edebilmek adına, tabakalı örnekleme kullanılarak daha dengeli kotalar oluşturulması literatüre metodolojik açıdan önemli bir katkı sağlayabilir.

KAYNAKLAR

- Abraham, S. (2012). Job Satisfaction as an Antecedent to Employee Engagement. *SIES Journal of Management*, 8(2), 27-36.
- Alarcon, G. M., & Lyons, J. B. (2011). The Relationship of Engagement and Job Satisfaction in Working Samples. *The Journal of Psychology*, 145(5), 463-480. <https://doi.org/10.1080/00223980.2011.584083>
- Albrecht, S., Bakker, A. B., Gruman, J., Macey, W., & Saks, A. M. (2015). Employee Engagement, Human Resources Management Practices and Competitive Advantage: An Integrated Approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2, 7-35. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2015-0009>
- Al-Dalahmeh, M., Khalaf, R., & Obeidat, B. (2018). The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector. *Modern Applied Science*, 12(6), 17-43. <https://doi.org/10.5539/mas.v12n6p17>
- Arini, S., Arafat, Y., & Wahidy, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Produ: Prokurasi Edukasi-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2, 79-92.
- Ariyanto, E., Wijaya, M. H., & Sari, A. N. M. (2025). The Effect of Employee Engagement (Vigor, Dedication, and Absorption) on Job Satisfaction at PT Pelindo 1. *International Journal of Current Science Research and Review*, 8(2), 673-679.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. (10th ed.). London, Kogan Page Publishing.
- Aryanti, S. D., & Herawati, J. (2021). Strategi Meningkatkan Keterlibatan Kerja Karyawan Dengan Persepsi Dukungan Perusahaan Dan Kompensasi: Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 5(1), 47-62.
- Avery, D. R., McKay, P. F., & Wilson, D. C. (2007). Engaging the Aging Workforce: The Relationship Between Perceived Age Similarity, Satisfaction with Coworkers, and Employee Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1542-1566. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1542>
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research & Practice*, 3(4), 77-86.
- Biswas, S., & Bhatnagar, J. (2013). Mediator Analysis of Employee Engagement: Role of Perceived Organizational Support, PO Fit, Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Vikalpa*, 38(1), 27-40. <https://doi.org/10.1177/0256090920130103>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Britt, T. W., Castro, C. A., & Adler, A. B. (2005). Self-Engagement, Stressors, and Health: A Longitudinal Study. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 1475-1486. <https://doi.org/10.1177/0146167205276630>
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative Ways of Assessing Model Fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing Structural Equation Models* (pp. 136-162). Sage.
- Bui, N. T. (2019). Factors Affecting Job Satisfaction of Academics - Evidence from Vietnamese Universities. *Archives of Business Research*, 7(10), 19-40.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The Relationship Between Perceived Organizational Support and Work Engagement: The Role of Self-Efficacy and Its Outcomes. *European Review of Applied Psychology*, 64(5), 259-267. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2014.08.001>

- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Davis, K., & Nestrom, J. W. (1985). *Human Behavior at Work: Organizational Behaviour*, (7th ed.). New York, McGraw Hill.
- Delaney, M. L., & Royal, M. A. (2017). Breaking Engagement Apart: The Role of Intrinsic and Extrinsic Motivation in Engagement Strategies. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(1), 127-140. <https://doi.org/10.1017/iop.2017.2>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Eriksson Hallberg, U. (2005). A thesis on fire: studies of work engagement, type a behavior and burnout (Doctoral Dissertation). Stockholm University, Stockholm.
- Eryılmaz, A., & Doğan, T. (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1), 49-55.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Giallonardo, L. M., Wong, C. A., & Iwasiw, C. L. (2010). Authentic Leadership of Preceptors: Predictor of New Graduate Nurses' Work Engagement and Job Satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 993-1003. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01126.x>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2-3), 415-424. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Høigaard, R., Giske, R., & Sundsli, K. (2012). Newly Qualified Teachers' Work Engagement and Teacher Efficacy Influences on Job Satisfaction, Burnout, and the Intention to Quit. *European Journal of Teacher Education*, 35(3), 347-357. <https://doi.org/10.1080/02619768.2012.687314>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>

- Hughes, V. M. (2006). Teacher Evaluation Practice and Teacher Job Satisfaction in Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree Doctor of Education (Doctoral dissertation). *University of Missouri-Columbia*.
- Ibrahim, B. A., & Hussein, S. M. (2024). Relationship Between Resilience at Work, Work Engagement and Job Satisfaction Among Engineers: A Cross-Sectional Study. *BMC Public Health*, 24(1), 1077. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18617-6>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kahn, W. A. (1992). To Be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations*, 45(4), 321-349. <https://doi.org/10.1177/001872679204500403>
- Kaliski, B. S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance* (2nd ed.). Detroit, MI: Thomson Gale.
- Kamalanabhan, T. J., & Prakashsai, L. (2009). Employee Engagement and Job Satisfaction in the Information Technology Industry. *Psychological Reports*, 105(3), 759-770.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organizational Identification, Work Engagement, and Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30, 1019-1033. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2013-0359>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). New York: Guilford Press.
- Kohli, A., & Sharma, A. (2018). The Critical Dimensions of Job Satisfaction of Academicians: An Empirical Analysis. *IUP Journal of Organizational Behaviour*, 17(4), 21-35.
- Kuşlivan, Z., & Kuşlivan, S. (2005). Otel İşletmelerinde İş ve İşletme ile İlgili Faktörlerin İşgören Tatmini Üzerindeki Görece Etkisi: Nevşehir Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 183-203.
- Lee, D. J., Grace, B. Y., Sirgy, M. J., Singhapakdi, A., & Lucianetti, L. (2018). The Effects of Explicit and Implicit Ethics Institutionalization on Employee Life Satisfaction and Happiness: The Mediating Effects of Employee Experiences in Work Life and Moderating Effects of Work-Family Life Conflict. *Journal of Business Ethics*, 147(4), 855-874. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2984-7>
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work Engagement: Introduction. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 10-24). New York, NY: Psychology Press.
- Locke, E. A. (1969). What Is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Ludviga, I., & Kalvina, A. (2016). Exploring the Relationships Between Job Satisfaction, Work Engagement and Loyalty of Academic Staff. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 10(1), 99-101.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.00002.x>
- Machado-Taylor, M. L., Meir Soars, V., & Gouveia, O. (2010). The Role of Job Motivation Among Academic Staff University. *Global Business and Economics Anthology*, 2(2), 242-246.
- Mincu, C. L. (2015). The Impact of Personal Resources on Organizational Attitudes: Job Satisfaction and Trust in Organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 187, 685-689. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.141>
- Mishra, P. K. (2013). Job Satisfaction. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 14(5), 45-54.
- Nakip, M. (2003). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve SPSS Destekli Uygulamalar*. Ankara: Seçkin Kitabevi.

- Orgambidez, A., & Extremera, N. (2020). Understanding the Link between Work Engagement and Job Satisfaction: Do Role Stressors Underlie This Relationship? *Scandinavian Journal of Psychology*, 61(3), 443-449. <https://doi.org/10.1111/sjop.12605>
- Özoğlu, B. (2010). *Tüketici Odaklı Yaklaşım ile İnternet Bankacılığı Faaliyetlerini Değerlendirmeye Yönelik bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Radosevich, D. J., Radosevich, D. M., Riddle, M. R., & Hughes, P. A. (2008). Goal Orientation as a Predictor of Cognitive Engagement, Performance, and Satisfaction. *Journal of Academy of Business and Economics*, 8(3), 46-55.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684. <https://doi.org/10.2307/3094827>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two-Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015653441596>
- Soliman, M., Di Virgilio, F., Figueiredo, R., & Sousa, M. J. (2021). The Impact of Workplace Spirituality on Academics' Attitudes in Tourism and Hospitality Higher Education Institutions. *Tourism Management Perspectives*, 38, 100826. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2021.100826>
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look at the Interface Between Nonwork and Work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.518>
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Demerouti, E., & Bakker, A. (2012). Reciprocal Relations Between Recovery and Work Engagement: The Moderating Role of Job Stressors. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 842-853. <https://doi.org/10.1037/a0028292>
- Stankovska, G., Angelkoska, S., Osmani, F., & Grncarovska, S. P. (2017). Job Motivation and Job Satisfaction Among Academic Staff in Higher Education. Paper presented at the Annual International Conference of the Bulgarian Comparative Education Society (BCES) and the International Partner Conference of the International Research Centre (IRC), Bulgaria.
- Statt, D. (2004). *The Routledge Dictionary of Business Management* (3rd ed.). Routledge Publishing.
- Thompson, R. J. (2016). An Investigation of Work Environment Characteristics and Work Engagement of Limited and Full-Service Hotel Property Front-Line Employees (Doctoral dissertation). *The University of Southern Mississippi, MS*.
- Tsaur, S. H., Hsu, F. S., & Lin, H. (2019). Workplace Fun and Work Engagement in Tourism and Hospitality: The Role of Psychological Capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 131-140. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.03.008>
- Tuan, V. V., & Anh, B. H. (2022). Measuring Factors Affecting Job Satisfaction and Engagement Among Academic Staff at the Tertiary Level. *TNU Journal of Science and Technology*, 227(4), 50-58.

- Van Iddekinge, C. H., Roth, P. L., Putka, D. J., & Lanivich, S. E. (2011). Are You Interested? A Meta-Analysis of Relations Between Vocational Interests and Employee Performance and Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1167-1194. <https://doi.org/10.1037/a0024043>
- Vanderbilt, S. (2019). The Work Engagement and Work Performance Experience of State Government Employees: A Case Study (Doctoral dissertation). *Capella University, MN*.
- Vinahapsari, C. A., Ibrahim, H. I., & Kimpah, J. (2024). The Role of Lecturers' Engagement in Higher Education Institutions: Perceived Organizational Support as Moderator. *Global Business and Management Research*, 16(4s), 47-60.
- Wefald, A. J., & Downey, R. G. (2009). Construct Dimensionality of Engagement and Its Relation with Satisfaction. *The Journal of Psychology*, 143(1), 91-112. <https://doi.org/10.3200/JRLP.143.1.91-112>
- Wei, H., Horsley, L., Cao, Y., Haddad, L. M., Hall, K. C., Robinson, R., Powers, M., & Anderson, D. G. (2023). The Associations Among Nurse Work Engagement, Job Satisfaction, Quality of Care, and Intent to Leave: A National Survey in the United States. *International Journal of Nursing Sciences*, 10(4), 476-484. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2023.09.006>
- Yan, X., Su, J., Wen, Z., & Luo, Z. (2019). The Role of Work Engagement on the Relationship Between Personality and Job Satisfaction in Chinese Nurses. *Current Psychology*, 38(3), 873-878. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9667-3>
- Yeh, C. M. (2013). Tourism Involvement, Work Engagement and Job Satisfaction Among Frontline Hotel Employees. *Annals of Tourism Research*, 42(3), 214-239. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2013.02.002>
- Yoon, J., & Thye, S. R. (2002). A Dual Process Model of Organizational Commitment: Job Satisfaction and Organizational Support. *Work and Occupations*, 29(1), 97-124. <https://doi.org/10.1177/0730888402029001006>
- Yükseköğretim Kurulu. (2025). YÖK Akademik. Yükseköğretim Akademik Arama. <https://akademik.yok.gov.tr/AkademikArama/view/searchResultviewListAuthor.jsp>
- Zhu, Y. (2012). A Review of Job Satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293-298. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p293>
- Znidarsic, J., & Maric, M. (2021). Relationships Between Work-Family Balance, Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Work Engagement Among Higher Education Academics. *Organizacija*, 54(3), 227-237. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0015>

Research Article

**İşe Tutkunluk ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Turizm Akademisyenleri Üzerine
Bir Araştırma**

*The Relationship between Work Engagement and Job Satisfaction: A Study on
Tourism Academics*

Yusuf Ziya AKBAŞ

Dr. Öğr. Üyesi, Çankırı Karatekin Üniversitesi

Turizm Fakültesi

yusufziyaakbas@karatekin.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-4478-3580>

Extended Abstract

Work engagement is a concept used to express the extent to which an individual is involved in their work, as well as the degree of persistence, enthusiasm, and passion they demonstrate (Macey & Schneider, 2008, p. 8). Job satisfaction, on the other hand, can be defined as the degree to which an employee is satisfied with their job in terms of intrinsic motivation (Statt, 2004, p. 78). Both job satisfaction and work engagement are critical factors that directly influence employee motivation, productivity, and success. Highly motivated employees feel excited to be at work, are willing to work hard, and strive to perform at their best (Tuan & Anh, 2022, p. 51). Machado-Taylor et al. (2010) state that the job satisfaction and motivation of academic staff lead to positive outcomes in institutional quality and student education. Furthermore, engaged academics exhibit greater enthusiasm and a robust emotional and psychological commitment to their profession and workplace; they are also more likely to exert effort beyond their formal job descriptions (Vinahapsari et al., 2024, p. 48). Academics in tourism education undertake critical missions, such as training qualified human resources for a dynamic and service-oriented sector, in addition to intensive research, teaching, and administrative responsibilities. This study aims to investigate the relationship between work engagement and job satisfaction among tourism academics, who hold a significant position in higher education. Although numerous studies in the literature establish a link between work engagement and job satisfaction, research specifically examining this relationship within the context of tourism academics in Türkiye remains limited. Therefore, this study is expected to contribute to the literature from this perspective.

Work engagement consists of three sub-dimensions: vigor, dedication, and absorption. While vigor refers to an individual's high levels of energy, diligence, and mental resilience while working, dedication can be defined as identifying with one's work through a sense of strong involvement. Absorption, on the other hand, describes a state in which a person is deeply focused and fully engrossed in their work (Schaufeli et al., 2002, p. 74-75). Work engagement and job satisfaction are two closely interrelated concepts. These attitudes, which provide multifaceted benefits to the organization, can be influenced by various variables. While positive stimulating factors include rewards, collaboration, and support; negative factors encompass increased stress and workload, adverse working conditions, and resource deficiencies (Wei et al., 2023, p. 477).

The literature contains various studies examining the relationship between work engagement and job satisfaction. Generally, several studies have shown that employees enjoying their work has a positive effect on their satisfaction (Abraham, 2012, p. 28; Avery, McKay & Wilson, 2007, p. 1542; Biswas & Bhatnagar, 2013, p. 29).

The population of the study consists of academics working in the field of tourism at state and foundation universities in Türkiye. As of 2025, there are a total of 2,338 tourism academics in Türkiye (Council of Higher Education, 2025). A convenience sampling method was employed in this research. Existing studies indicate that work engagement enhances job satisfaction (Alarcon & Lyons, 2011, p. 465; Giallonardo, Wong & Iwasiw, 2010, p. 995; Kamalanabhan & Prakashsai, 2009, p. 760; Saks, 2006, p. 601). The hypotheses developed to achieve the research objective are presented below:

H₁: The vigor levels of academics are positively and significantly related to their job satisfaction.

H₂: The dedication levels of academics are positively and significantly related to their job satisfaction.

H₃: The absorption levels of academics are positively and significantly related to their job satisfaction.

The research utilized the survey technique as the data collection instrument. The questionnaire comprises three sections. The first section contains demographic and professional questions regarding the participants. The second section features the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), developed by Schaufeli et al. (2006), consisting of nine items. The Turkish adaptation of the scale was conducted by Eryılmaz & Doğan (2012). The third section includes the 'Job Satisfaction Scale,' originally developed by Brayfield & Rothe (1951) and subsequently shortened to a five-item version by Yoon & Thye (2002). The Turkish adaptation was performed by Kuşluvan & Kuşluvan (2005). Both measurement instruments employed a five-point Likert-type scale to determine the degree of agreement with each statement. A total of 229 questionnaires were obtained. Hair et al. (2019) recommend that the minimum sample size in quantitative research should be ten times the number of items in the measurement model. Consequently, the achieved sample size is considered sufficient for the study. (This study was approved by the Çankırı Karatekin University Ethics Committee for Natural, Mathematical, and Social Sciences, under decision number 54 dated 29.05.2025).

SPSS 21 and AMOS 23 statistical software packages were used in the analysis of the data. Confirmatory Factor Analysis (CFA), applied to test the factor structure of the scales used in the research, showed that the measurement model is valid and reliable. First, when the overall fit of the measurement model was evaluated, the chi-square value ($\chi^2=114.844$; $sd=71$; $p<0.001$) was found to be significant. However, the ratio of chi-square to degrees of freedom ($\chi^2/sd=1.618$) indicates excellent fit. When other fit indices were examined, CFI=0.976, TLI=0.969, IFI=0.976, NFI=0.939, RMSEA=0.052, and SRMR=0.045 were calculated. These values correspond to excellent fit (≥ 0.95) for CFI, TLI, and IFI, good fit (≤ 0.08) for RMSEA and SRMR, and acceptable fit (≥ 0.90) for NFI (Hu & Bentler, 1999; Browne & Cudeck, 1992). All these findings demonstrate that the measurement model provides an excellent fit with the data. When factor loadings are examined, it is seen that the standardized factor loadings of all items are above 0.50 (lowest 0.513; highest 0.926). According to Hair et al. (2019), factor loadings above 0.50 indicate that the items adequately represent the relevant factors. In addition, the t-values (critical ratios) for all factor loadings except the fixed items range from 7.270 to 16.938, which is significant at the $p<0.001$ level. This finding indicates that the factor loadings are statistically significantly different from zero.

The results of the path analysis of the structural model established to test the research hypotheses show that the model fits the data well ($\chi^2/sd=1.618$; CFI=0.976; TLI=0.969; RMSEA=0.052; SRMR=0.045). These fit indices indicate that the model has an acceptable and excellent fit level (Hu & Bentler, 1999; Browne & Cudeck, 1992). When the hypothesis testing results are examined, it is seen that vigor has a positive and significant relation with job satisfaction ($\beta=0.172$; $t=2.468$; $p=0.014$). This finding shows that hypothesis H₁ is supported. Similarly, the relationship between dedication and job satisfaction is also positive and significant ($\beta=0.189$; $t=2.279$; $p=0.023$). Therefore, hypothesis H₂ is also accepted. When the effect of absorption on job satisfaction was examined, it was found to have the highest effect size and was statistically highly significant ($\beta=0.364$; $t=4.370$; $p<0.001$). This result indicates that hypothesis H₃ is supported.

The research findings align with the fundamental perspectives in the existing literature (Abraham, 2012, p. 28; Alarcon & Lyons, 2011, p. 465; Albrecht et al., 2015, p. 8; Avery et al., 2007, p. 1543; Biswas & Bhatnagar, 2013, p. 29; Caesens & Stinglhamber, 2014, p. 259; Giallonardo et al., 2010, p. 995; Saks, 2006, p. 601). A particularly noteworthy finding of the study is that “absorption” emerged as the

dimension with the strongest effect on job satisfaction ($\beta=0.364$; $p<0.001$). This result can be attributed to the inherent nature of the academic profession, which necessitates deep focus and sustained concentration. In light of these findings, the following recommendations are offered for higher education institutions, policymakers, and researchers:

- Research findings indicate that absorption, one of the sub-dimensions of work engagement, has the strongest predictive power on job satisfaction. University administrations should implement the necessary arrangements to enable academics to dedicate more time to their scientific work and conduct in-depth research, thereby increasing their uninterrupted attention spans.
- Given the significant impact of the vigor dimension on job satisfaction; practices such as flexible working hours, sports and recreation facilities, and stress management programs aimed at helping academics maintain their physical and mental energy levels could increase their vigor and consequently their job satisfaction.
- The contribution of the dedication dimension to job satisfaction highlights the paramount importance of academics finding their profession meaningful and taking pride in their work. Institutional leaders should foster an organizational culture that recognizes achievements, makes individual contributions visible, and actively supports professional development. Such practices can increase dedication and job satisfaction.
- Enhancements regarding academic appointments, financial benefits, and employee rights are likely to yield positive contributions to the professional satisfaction of academic staff.
- As this study is based on a cross-sectional design, future longitudinal studies investigating the causal relationships between work engagement and job satisfaction would provide substantial contributions to the literature.
- In this study, the relationship between the sub-dimensions of work engagement and job satisfaction was tested separately. Future research could also test the holistic nature of work engagement with larger sample sizes.
- Conducting comparative studies across different disciplines could reveal interdisciplinary variations in the relationship between work engagement and job satisfaction.
- Utilizing mixed-method designs supported by qualitative data in future research could facilitate a more profound and nuanced understanding of the subject matter. Furthermore, the relationship between work engagement and job satisfaction can be re-examined by adding control variables such as age, title, seniority, type of university, and administrative role.
- Investigating the mediating or moderating roles of variables such as perceived organizational support, work-life balance, and psychological capital in the relationship between work engagement and job satisfaction would significantly enrich the existing body of knowledge.

Implementing these recommendations could foster higher job satisfaction and work engagement among tourism academics, which in turn elevates the educational and research standards of higher education institutions.