

İşkoliklik ve Örgütsel Sağlığın İş Performansı ile İlişkilerinin İncelenmesi ve Telekomünikasyon Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma ^a

ERKAN ŞAHİNKAYA ^b MERYEM AYBAS ^c

Geliş Tarihi: 03.07.2018 | Kabul Tarihi: 28.09.2018

Öz: Piyasaların küreselleşmesi, kurumsal yeniden yapılanma, kalite, esneklik ve teknoloji odaklılığın artması iş örgütlerinin dinamiklerinin değişmesine yol açmaktadır. Günümüzün bu rekabet ortamında iş örgütlerinin dünya çapındaki başarısı iş örgütlerinin çalışanlarının katkısı ile gerçekleşmektedir. İş örgütlerini uzun vadede sosyo-ekonomik açıdan gelişmesinin bireylerin iş performansı ve sağlıklı bir çalışma ortamı bağlamında başarılı olmasıyla ilişkili olduğu söylenebilir. Bu bağlamda telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren iş örgütleri üzerinde yapılan bu çalışmanın amacı işkolikliğin ve örgütsel sağlığın iş performansı ile ilişkilerini ortaya çıkarmaktır. Çalışmanın sonucunda, örgütsel sağlık ve işkolikliğin, iş performansı ile olumlu yönde ilişkili olmasına karşılık, örgütsel sağlık ve işkoliklik arasında herhangi anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu kapsamda yapılan bu araştırmadan elde edilen bulgular literatürde yer alan işkolikliğin iş performansını arttırdığına ilişkin araştırmaları destekler nitelikte olup ortaya koyduğu bulguları ile ilgili yazına önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, örgütsel sağlık, iş performansı, telekomünikasyon, sektör.

^a Bu çalışma 26-28 Nisan 2018 tarihleri arasında Çeşme’de düzenlenen 17. Uluslararası Katılımlı İşletmecilik Kongresi’nde bildiri olarak sunulmuştur.

^b İğdır Üniversitesi İğdır Meslek Yüksek Okulu
erkan_sahinkaya@hotmail.com

^c Kafkas Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

The Relations between Job Performance, Workaholism and Organizational Health: A Research on Telecommunication Sector Employees

Abstract: Globalization of markets, institutional restructuring, increasing quality, flexibility and technology focus lead to the change in the dynamics of business organizations and competition among business organizations is increasing. In today's competitive environment, the success of business organizations worldwide is achieved through the contribution of employees of business organizations. It can be said that the socio-economic development of long-term business organizations is related to the success of individuals in the context of work performance and a healthy work environment. In this context, this study on the business organizations operating in the telecommunication sector aims to reveal the relations between workaholism, organizational health and job performance. As a result of the study, there was no significant relations between organizational health and workaholism, whereas organizational health and workaholism were positively related to job performance. Findings from this research made, in this context in the literature it supports research on the improvement of the job performance of workaholism it is thought that it will provide some contributions in the literature about the findings it reveals.

Keywords: Workaholism, organizational health, job performance, telecommunication, sector.

© Şahinkaya, Erkan & Aybas, Meryem. "İşkoliklik ve Örgütsel Sağlığın İş Performansı İlişkilerinin İncelenmesi ve Telekomünikasyon Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma." *İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 16 (2018), 391-412.

Giriş

Son yıllarda çalışma koşulları hızla değişmekte, günümüzde birçok büyük şirketin dikey, çok katmanlı, fonksiyonel örgüt yapıları yerini hızlı teknolojik gelişmeler ve artan küresel rekabet gibi çevresel faktörlere cevap verebilmek için esnek yapılara bırakmaktadır. Bu durumun doğal sonucu olarak; çalışma yaşamı ve kişisel yaşam arasındaki sınırlar daha bulanık hale gelmektedir (Jones vd., 2006:816-818). Buna ek olarak, bilişim teknolojinin ilerlemesiyle bireyler ofis dışında ve geleneksel çalışma saatlerinin ötesinde giderek daha fazla çalışabilir hale geldiği için tüm bu değişiklikler çalışanlar arasında daha fazla işkolikliğe sebep olmuştur (Ng vd., 2007:111-112).

Çalışma dünyasında meydana gelen değişiklikler arasında daha büyük küresel rekabet, bilgi ve iletişim teknolojisinin etkin olduğu yeni çalışma biçimleri, artan hizmet sektörü çalışmaları, koşullu işlerde büyüme, daha kişiselleştirilmiş kariyer yolları ve iş gücünün değişen bileşimi sayılabilir (Parker vd., 2001:413). Bu gelişmeler, günümüzdeki iş tasarımının teorisi ve pratiğini tepeden tırnağa değiştirmektedir. Buradan hareketle çalışanların işkoliklik ve örgütsel sağlık algıları ile iş performansları arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmak bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda bu çalışma işkolikliğin ve örgütsel sağlığın iş performansı ile ilişkilerine ilişkin alandaki boşluğun doldurulmasına katkı sağlayacaktır. Çalışmada işkolikliğe ilişkin teorik arka plan yer almakta olup bu kapsamda işkolikliğin öncül ve sonuçlarına ilişkin araştırmalara, işkoliklik ve iş performansı arasındaki ilişkiye, işkoliklik ve örgütsel sağlık arasındaki ilişkiye yer verilmiştir. Çalışmanın takip eden son kısmında ise araştırmaya ilişkin metodoloji ve sonuçlar yer alacaktır.

1. Teorik Arka Plan

Oates (1968), işkolik kelimesini alkolik kelimesinden hareketle bir bağımlılık ifadesi şeklinde ifade etmiştir. Oates (1971)'de işkoliklik, bireyin zorlama ya da kontrolsüz bir şekilde

de aralıksız olarak çalışma ihtiyacı duyması şeklinde ortaya koyulmuştur. Spence ve Robbins (1992:168) işkolikliği tanımlarken bireyin üç temel özelliğine vurgu yapmaktadır: İşkolik birey oldukça yüksek seviyede çalışmaya bağımlılık göstermektedir, onu zorlayan ve çalışmaya iten duyguları içsel baskılarıdır ve çalışmaktan çok az zevk almaktadır. İşkoliklik ile ilgili görüş, gözlem ve sonuçlar farklılıklar göstermektedir. Bu doğrultuda işkoliklik kimi yazarlara göre örgütsel açıdan pozitif bir çıktı olarak değerlendirilmekte olup işkolik bireyler tatmin olmuş ve üretken bireyler olarak tanımlanmaktadır (Korn vd., 1987; Machlowitz, 1980; Sprankle ve Ebel 1987). İşkoliklik kimi yazarlara göre ise negatif bir çıktı olarak değerlendirilmekte olup bir bağımlılık olarak algılanmakta ve diğer bağımlılar ile eş tutulmakta ve işkolik bireyler mutsuz, takıntılı, acıklı görünmekte bu kişiler işlerini yapmaktan ziyade iş arkadaşlarına zorluk çıkarmaktadırlar (Killinger, 1991; Shaef ve Fassel, 1988; Oates, 1971). Bu doğrultuda görülmektedir ki; ilk bakış açısına göre işkoliklik desteklenmesi gerekirken ikinci bakış açısına göre işkoliklik önlenmelidir (Burke, 2001:637-638).

Machlowitz (1980), işkolikliği işletmelerinin kendilerinden talep edilenden daha fazla çalışan ve daha fazla işi düşünen bireyler olarak tanımlamaktadır. Bu doğrultuda işkolikler ile diğer bireyleri ayıran şey çalışma saatleri değil işle ilgili tutumlarıdır. İşkolik davranışlar sergileyen bireyler; istekli, enerjik, rekabetçi ve azimlidirler ancak bu değerine karşı kendinden şüpheleri vardır. İşgücü faaliyetlerini baskı altında hissettikleri için tercih ederler ve her zaman ve her yerde çalışırlar. Ancak kendi bakış açılarından, iş ve zevk arasında hiçbir ayırım yoktur. Son olarak, işkolikler boşa vakit harcamaktan kaçınır ve bu nedenle çoğu kez zaman kazandıran taşınabilir bilgisayarlar gibi cihazlar taşırlar. Bu işkolik özelliklerin kaynağı, erken çocukluk dönemine kadar izlenebilir bir hal almakta ve süper insani bir çaba gerektiren işlere tayin edilmesinin sonucunu olarak ortaya çıkmamaktadır. Çoğu işkolik eğilimin derin ve kendi kendine dayatıldığına inanmaktadır bu yüzden işkolikle-

rin iş davranış modellerinin değiştirebileceğini düşünmektedir. (Machlowitz, 1980:405-407).

Ng vd. (2007:114-128) işkolikliğin; duygu, bilişsellik ve davranış olmak üzere üç boyutuna vurgu yapmışlardır. Bu çalışmaya göre işkolikler; çalışmaktan zevk alan, işleriyle ilgili aşırı kaygı duyan ve işine uzun saatlerini ayırmanın dışında kişisel vakitlerini de işe ayıran kişiler olarak tanımlanmıştır. Özetle, işkoliklerin duygu, düşünce ve davranışlarına iş hâkimdir. İşkolikliğin duygusallık boyutunda işkoliklerin çalışmaktan zevk aldıklarını hatta hayattaki en önemli mutluluk kaynaklarının çalışmak olduğunu ileri sürmektedirler. Spence ve Robbins (1992:168-169) ise bunun aksini iddia etmekte olup, işkoliklerin çalışmadıkları zamanlarda suçluluk ve endişe duymakta olduklarını ileri sürmektedirler. Çalışma işkolikliğin bilişsel boyutunda işkoliklerin çalışmaya ilişkin takıntılı olduklarına işaret etmektedir. Ayrıca işkolikliğin davranışsal boyutunda ise aşırı derecede çalışmaya ve iş yaşamı ile kişisel yaşamın karışmasına işaret edilmektedir. Bu araştırma işkolikliğin, bireyler ve örgütler için olumlu ya da olumsuz olup olmadığının anlaşılması için kısa ve uzun vadeli sonuçlarını ayırt etmek üzerine odaklanmaktadır. Bu kapsamda işkolikliğin sonuçlarını zamansal bir perspektifle ele alınmıştır. İşkolikliğin uzun vadede kısa vadede olduğundan daha olumsuz sonuçlar doğuracağı ileri sürülmektedir. Özellikle, iş ve kariyer doyumu ve iş ortamları oldukça hızlı bir şekilde dalgalanabilir ve bu nedenle işkolik davranıştaki artışlar, çalışanlar için kısa vadeli olumlu sonuçlar doğurabilir. Bununla birlikte, uzun süreler boyunca, sürekli mükemmeliyetçilik, iş arkadaşlarına karşı duyulan güvensizlik, zayıf zihinsel ve fiziksel sağlık işkoliklerin hem kendilerine zarar verebilir hem de iş arkadaşlarının takım çalışması, iletişim ve moral kalitesine zarar verebilir.

Ölçer (2005: 132-138), işkoliklerin çalışmanın ortasında rahatsız edilmekten hoşlanmayan ve çalışmalarının bölünmesine aşırı öfkelenen bireyler olarak görülebileceğini ileri sürmektedir. Araştırma işkoliklerin belirleyici özelliklerinden birinin,

sürekli meşgul olmaları olduğunu ortaya koymaktadır. Aksaklık çıktığında sinirlenme ve sürekli işi düşünme işkoliklik üzerinde etkili olan diğer iki değişken olarak saptanmıştır.

1.1. İşkoliklik ve İş Performansı

Örgütler, atanan işleri iyi yapan çalışanlarına bağımlı olduğu için, iş performansı, kritik bir sonuç değişkenidir (Sykes ve Venkatesh, 2017:919). Bu çalışmada da iş performansı, işkolik bireylerde beklenen bireysel seviyedeki pozitif ve negatif sonuçları itibari ile nihai bağımlı değişkenlerimizden birini temsil etmektedir. Günümüzde artan bağımlılık ve belirsizlik karşısında geniş bir yelpazede yeni yapıların geliştirilmesiyle, son 20 yılda iş performansının doğasını anlama yönünde önemli ilerleme kaydedilmiştir (Griffin vd., 2007:344).

Yönetimde iş performansı üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Örneğin, kişilik (Tett ve Burnett 2003), iş karakteristikleri (Fried ve Ferris, 1987; Hackman ve Oldham 1980) ve sosyal paylaşım ağları (Cross ve Cummings, 2004; Mehra vd., 2001; Sparrowe vd., 2001) gibi iş performansını açıklamak ve tahmin etmek için kullanılmış çeşitli teorik perspektifler vardır. Bununla birlikte, iş performansını işkoliklik açısından inceleyen araştırma nispeten nadirdir. Geleneksel olarak, iş performansı, bir kişinin iş tanımında belirtilen görevleri yerine getirme yeterliliği açısından değerlendirilmiştir. Bu perspektiften bakıldığında, "iyi belirlenmiş bir iş", örgütsel hedefe ulaşılmasına katkıda bulunan tüm davranışların bir kişinin iş tanımında yakalandığını ortaya koymuştur (Murphy ve Jackson, 1999:325-365).

Bir çalışanın iş performansı, genel iş etkinliği olarak tanımlanır (Griffin vd., 2007:328). İş performansı, bir çalışanın işini ne kadar iyi gerçekleştirdiği ve genelde yöneticisi tarafından kendisine atanan görevlerini yerine getirmesinin bir değerlendirmesidir (Sykes ve Venkatesh, 2017:919).

Bazı araştırmacılar işkolikliği, aynı kişi tarafından farklı örgütsel ortamlarda sergilenen sabit bir davranış olarak görmüş, işkolikliğin aşırı çalışmaya ve çalışılmayan zamanlarda

bile iş düşünmeye neden olduğunu ileri sürmüşlerdir (Scott vd., 1997:292; Spence ve Robbins, 1992:161-162).

İşkolikler; çalışmaya yüksek sayılabilecek derecede bağlılık duyarlar ve dışsal ihtiyaçlardan ziyade kendini içsel baskılar nedeniyle çalışmaya mecbur ve yönelmiş hissederler, işleriyle ilgili aktivitelere ve düşüncelere düzenli ve önemli ölçüde fazla zaman ayırırlar (Harpaz ve Snir, 2003:294; Spence ve Robbins, 1992:161-162). (Burke, 2002: 212-216) lisans öğreniminin üçüncü yılındaki 181 öğrenci üzerine yaptığı araştırmada, işkoliklerin; daha fazla talep edici, stresli, rekabetçi ve performans yönelimli işyerlerini tercih ettiklerini ortaya koymuştur.

Çalışmaları sonucunda Spence ve Robbins (1992), işkolik bireyi; işe bütünleşmesi yüksek, kendini içsel baskılar nedeniyle çalışmaya mecbur hisseden bu nedenle çalışma motivasyonu yüksek olan, buna karşın çalışma zevki düşük kişi olarak tanımlamaktadır. Ancak Spence ve Robbins (1992)'in çalışmalarındaki temel soru işkolik bireylerin işe bağlılığı yüksek bireylerden daha zayıf performans ile ilişkilendirilip işlenmediğidir. Çünkü işkoliklerde bulunan mükemmeliyetçilik, yetkilerini devretmeme ve iş stresinin iş performansına zararlı etkilerinin olup olmadığı tartışma konusudur (Spence ve Robbins, 1992:177). Çalışma bağımlısı olan işkolikler çalışma saatlerinde ve çalışma saatleri dışında zamanını üretken bir şekilde kullanmak isterler (Naktiyok ve Karacabey, 2005:184). Bu açıdan bakıldığında işkoliklerin yüksek iş performansı gösterme arzusunda olduklarını söylemek mümkündür.

Bu açıdan bakıldığında ise işkolikliğin iş performansına zararlı etkilerinin olduğunu söylemek mümkün olabilir.

İşkoliklik ve iş performansı arasındaki ilişki belirsizdir. Bir taraftan, işkolikler neşeli ve enerjik çalışanlar olabilir. Ayrıca, diğerlerine göre daha fazla çalışmaya zaman ayırdıkları için iş performansları, kısa vadede işkolik olmayanlara göre daha iyi olabilir. Öte yandan, işkoliklerin, zihinsel ve fiziksel sağlık ve sosyal ilişkileri daha zayıf olabilir, bu da uzun vadede iş etkinliğini azaltabilir (Ng vd., 2007:128).

Bu çalışmalara dayanılarak işkolikliğin çalışan sağlığında doğurmuş olduğu negatif sonuçlara rağmen en azından kısa süre zarfında bireysel iş performansı ile olumlu yönde ilişkili olduğu iddia edilebilir. Aynı şekilde sağlıklı bir iş ortamının uzun dönemli başarı için önemli olduğu ve olumlu katkıda bulunduğu önceki çalışmalarda ifade edilmişti. Buna göre aşağıdaki hipotezler oluşturulabilir.

H1: İşkoliklik ve bireysel iş performansı arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır.

H2: Örgütsel sağlık ve bireysel iş performansı arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır.

1.2. İşkoliklik ve Örgütsel Sağlık

Sağlıklı bir örgüt, etkin bir iletişimin var olduğu, örgütsel etik ilkelerinin bulunduğu, örgüte bağlılık duygularının güçlü olduğu, çalışanların moralinin iyi olduğu, kurumsal itibarın yüksek olduğu, amaç birliği yapmış bireylerin çalıştığı, çalışanların kararlara katılımın sağlandığı ve etkin bir liderliğin gerçekleştiği, gelişime önem verilen ve kaynakların verimli kullanıldığı bir yapıdır (Doğan ve Bozkurt, 2008: 70). Bu araştırmada örgütsel sağlık, işkolik bireylerde beklenen bireysel seviyedeki pozitif ve negatif sonuçları ve bu sonuçların örgütsel düzeydeki yansımaları itibari ile bağımsız değişkenlerimizden birini temsil etmektedir.

Literatürde, örgütsel sağlığın özlü bir tanımı bulunmamakla birlikte, sağlıklı örgüt; yapısı, kültürü ve yönetim süreçleri ile örgütsel performansa üst düzey katkıda bulunan bir örgüt olarak düşünülür. Bunun bir parçası olarak, bireysel ve örgütsel sağlığın birbirine bağlı birer varlık olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla, sağlıklı örgütlerin ölçüm göstergelerinde, çalışanların stres ve refahı, çalışanların memnuniyeti ve çalışan bağlılığı, yönetim kararlarının kalitesinin algılanışı, yapısal düzenlemelerin uygunluğu ve finansal göstergeler yer almaktadır (McHugh vd., 2003:16).

İşkolik çalışma tarzının örgütsel sonuçları ise henüz ortaya

çıkarılamamıştır (Kosevic ve Loh, 2015:494-495). Burke (2001) çalışma tutkunu işkoliklerin örgütsel değerlere katkısının fazla olduğuna değinmektedir. Örgütler işkolik davranışları sıklıkla ödüllendirmektedir. İş için uzun saatler harcayan yöneticiler ve profesyoneller, adanmış ve kararlı çalışanlar olarak algılanmaktadır. Bireyler örgüt içinde kendileri ile eş pozisyondaki çalışanlar ile daha iyi rekabet edebilme, tanınma, ödüller ve kariyer fırsatları için uzun saatler çalışmaktadır. İşletmeler, işkolik davranışları güçlendiren teknolojiyi gittikçe daha çok kullanmaktadır (fax makinaları, telekonferans, ev bilgisayarları, taşınabilir bilgisayarlar vb.). Örgütsel küçülme ve yeniden yapılandırmalar, daha az personel için daha fazla çalışma yaratmıştır ayrıca kriz koşulları da işkolikliğe yol açmaktadır. İşletmeler daha fazla girişimci olmaya çalıştıkları için işkolikliği teşvik etmektedir. İşletmeler bu tür davranışlardan nadiren vazgeçmektedir; hatta bazıları, uzun saatler ve fedakârca çalışmayı, başarı ve ilerleme için temel şart olarak görülen örgüt kültürlerinin gelişmesinden gurur duymaktadır.

İşkolikler; zayıf zihinsel sağlık, mükemmeliyetçilik, iş arkadaşlarına güvensizlik gibi çeşitli olumsuz bilişsel çıktılar üretebilirler. Ayrıca işkolikler ağırlıklı olarak çalışmalarıyla ilgilendiği için makul olmayan yüksek performans standartlarına sahiptirler bu nedenle meslektaşlarının onların standartlarına uymaları çok zordur. Mükemmeliyetçiliği yüksek olan işkolikler kendi yeteneklerini ve performansını olumsuz olarak algırlar. Bu durum onların daha fazla iş ile ilgili çaba sarfetmelerine neden olur. Bununla birlikte işkolikler rekabetçi bir iş ortamı yaratırlar bu durum iş arkadaşları ile ilişkilerinin daha gergin olmasına neden olur. Burada, işkoliklikten kaynaklanabilecek başka ilginç sonuçlar vardır: İlk olarak, kariyer başarısı açısından, daha uzun saat çalışanların, maaş ve promosyonlar da dâhil olmak üzere daha kapsamlı kariyer başarısına sahip oldukları bulunmuştur. Bununla birlikte, daha büyük kariyer başarısının maliyeti ise işkolik bireylerde meydana gelen fiziksel sağlık sorunları, sosyal ilişkilerde ve evlilikle ilgili ilişkilerde

yaşanan olumsuzluklardır (Ng vd., 2007:127-128). Buna göre aşağıdaki hipotez oluşturulabilir.

H3: Örgütsel sağlık ve işkoliklik arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

2.. Metodoloji

Çalışmada tarama (survey) yöntemi ve anket tekniği kullanılmış (Kağıtçıbaşı, 1999) olup çalışmanın niteliği tanımlayıcıdır. Hipotezler SPSS 21 istatistik programı aracılığı ile test edilmiştir. Araştırma verilerinin analiz edilmesinde, tanımlayıcı istatistikler, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, korelasyon, tekli ve çoklu regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Örneklem

Bu çalışmada çalışanların işkoliklik düzeyleri ile iş performansı ve örgütsel sağlık algıları arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amaçlanmıştır. Bu kapsamda araştırmanın örneklemini, kolayda örneklem yöntemi kullanılarak seçilen İzmir, Denizli, Iğdır illerinde telekomünikasyon sektöründe çalışan gönüllü katılımcılar oluşturmaktadır. Veri toplamada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama sürecindeki zaman, maliyet, yanıt alamama, potansiyel katılımcıların gönüllü olmaması vb. zorluklar nedeniyle bahsedilen özelliklere sahip olan örnekler, araştırmacıların etkileşim içerisinde oldukları arkadaş ve yakınları aracılığıyla birçok işletmeden rastgele toplanmıştır.

Araştırmaya toplamda 237 çalışan katılmıştır. Katılımcıların %54,9'u erkek, %45,1'i kadın, %51,7'si 21-30 yaş aralığında, %20,9'u 31-40, %21,4'ü de 20 yaş ve altı yaş aralığında bulunmaktadır. %67,5'i bekâr, %32,5'i evlidir. %40,9'u önlisans %27'si lisans, %19,8'i lise mezunudur. %51,1'inin aylık geliri 1500 TL ve altındadır.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	130	54,9
	Erkek	107	45,1
Yaş	20 ve altı	50	21,4
	21-30	121	51,7
	31-40	49	20,9
	41-50	14	6,0
Eğitim	İlkokul	4	1,7
	Ortaokul	14	5,9
	Lise	47	19,8
	Ön lisans	97	40,9
	Lisans	64	27,0
Sektör Kıdemi	Lisansüstü	11	4,6
	1 yıldan az	100	42,2
	1-5 yıl	55	23,2
	6-10 yıl	53	22,4
	11-15 yıl	11	4,6
	16-20	9	3,8
Örgüt Kıdemi	21 ve üstü	9	3,8
	1 yıldan az	110	46,4
	1-5 yıl	52	21,9
	6-10 yıl	53	22,4
	11-15 yıl	8	3,4
	16-20	6	2,5
Medeni Durum	21 ve üstü	8	3,4
	Bekâr	160	67,5
	Evli	77	32,5
Pozisyon	Yönetici	51	21,5

	İşgören	186	78,5
Departman	İş geliştirme	62	26,2
	Halkla İlişkiler	20	8,4
	Pazarlama	60	25,3
	Satış	41	17,3
	Teknik servis	50	21,1
	Güvenlik	4	1,7
Aylık Gelir	1500 ve altı	121	51,1
	1501-2000	41	17,3
	2001-3000	33	13,9
	3001-4000	17	7,2
	4001 ve üzeri	25	10,5

2.2. Ortak Yöntem Varyansı

Çalışmaya temel teşkil eden tüm veri setinin aynı anda aynı kaynaktan toplanması ortak yöntem hatasını doğurabileceğinden, bu hatanın azaltılması için uygulama öncesinde soru formunda kimliği ifşa eden kişisel sorular sorulmayıp, soru formu olabildiği kadar kısa tutulmuş; bunun yanı sıra katılımcılara verdikleri yanıtlarla ilgili anonimlik garantisi sunulmuştur. Ayrıca, uygulama sonrasında elde edilen verilerin istatistiksel olarak ortak yöntem varyansına sahip olup olmadığı ise tekrar test edilmiştir. Ortak yöntem varyansının tespit edilebilmesi için Harman'ın tek faktör testi olarak bilinen, araştırmaya dâhil edilen tüm değişkenlerin faktör analizine tabi tutulduğu analiz kullanılmıştır (Podsakoff vd., 2003). Buna göre yapılan analiz sonucunda özdeğeri 1'den büyük olan ve varyansın %60,466'sını açıklayan 7 faktör ortaya çıkmıştır. 1.faktör toplam varyansın %22'sini açıkladığı için istatistiksel olarak ortak yöntem varyansının olmadığına kanaat getirilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

İş performansı ölçeği: Akademisyenlerin iş performansının ölçülmesinde önce Kirkman ve Rosen (1999) daha sonra Sigler

ve Pearson (2000) tarafından kullanılan, Türkiye’de ise Çöl (2008)’ün uyguladığı ölçek kullanılmıştır. Ölçek 4 maddeden oluşmaktadır. İş performansı ölçeği “Kesinlikle Katılıyorum=5-Kesinlikle Katılmıyorum=1” 5’li Likert aralığında kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbachs’ Alpha değeri 0,82’dir.

İşkoliklik ölçeği: Schafeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen DUWAS (Dutch work Addiction Scale), Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Orijinal hali 17 maddeden oluşan ölçek, Türkçe’ye uyarlandıktan sonra soru sayısı 14 maddeye düşürülmüştür (Doğan ve Tel, 2011: 64). İşkoliklik ölçeği “Kesinlikle Katılıyorum=5-Kesinlikle Katılmıyorum=1” 5’li Likert aralığında kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbachs’ Alpha değeri 0,88’tür.

Örgütsel sağlık ölçeği: Lyden ve Klingele (2000)’ın “Supervising Organizational Health” isimli çalışması temel alınarak hazırlanan örgütsel sağlık ölçeği bu örgüt için geçerli anlamında “evet=1-Hayır=0” aralığında ölçülmüştür. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbachs’ Alpha değeri 0,93’tür. Araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach alpha değerlerinin, davranışsal araştırmalarda genel olarak kabul edilen değer olan, .70 (Nunnally ve Bernstein, 1994) düzeyinin oldukça üstünde olduğundan dolayı ölçekler güvenilir olarak kabul edilmiştir.

3. Bulgular ve Tartışma

Tablo 2’de araştırma değişkenlerine ilişkin ortalama, standart sapma, korelasyon ve güvenilirlik katsayıları sunulmuştur.

Tablo 2: Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Min.	Max.	Standart Sapma	1	2	3
1. İşkoliklik	3,34	1	5	0,77	,88		
2. Örgütsel Sağlık	0,69	0	1	0,30	,11	,93	
3. İş Performansı	4,06	1	5	0,77	,409**	,197**	,82

**p ≤ .01, Koyu olarak ifade edilenler cronbach α değerini göstermektedir.

Araştırma kapsamında incelenen değişkenlerin birbirleri arasındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde değişkenler arasındaki ilişkiler işkoliklik ile iş performansı arasında $r = .409$ ($p = .000$) pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki söz konusudur. Buna göre H1 hipotezi desteklenmiştir. Örgütsel sağlık ve iş performansı arasında $r = .197$ ($p = .002$) pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki söz konusudur. Buna göre H2 hipotezi desteklenmiştir. Örgütsel sağlık ile işkoliklik arasındaki ilişki $r = .11$ ($p = .09$) ile istatistiksel olarak anlamsızdır. Buna göre H3 hipotezi reddedilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda ($R^2 = .167$, $F=47,114$, $p=,000$) işkoliklik, iş performansının %16,7 oranında varyansını açıklamaktadır. Örgütsel sağlığın iş performansı üzerindeki etkisinin incelendiği tekli regresyon analizi sonucunda örgütsel sağlık algısının iş performansını ($R^2 = ,035$, $F=9,530$, $p=,002$) %3,5 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. İşkoliklik ve örgütsel sağlık arasındaki ilişki ise anlamsız olduğu için işkolikliğin örgütsel sağlık üzerindeki etkisi ($R^2 = ,012$, $F=2,897$, $p=,090$) istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Buna göre çalışmamız işkolikliğin iş performansını arttırdığına ilişkin araştırmaları destekler nitelikte olmasına karşılık, işkoliklik ve örgütsel sağlık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaması işkolikliğin olumlu olarak algılandığı düşündürmüştür. Nitekim örgütsel sağlığın iş performansına pozitif yönlü etkisinin ortaya konulması işkolikliğin örgütsel sağlık algısı gibi hatta ondan daha fazla bireysel iş performansıyla alakalı bulunduğunu göstermiştir. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda örgütsel sağlık algısı ve işkolikliğin ($R^2 = ,184$, $F=27,532$, $p=,000$) iş performansı üzerinde %18'lik bir varyansı açıkladığı tespit edilmiştir.

Demografik farklılıkların çalışanların işkoliklik, örgütsel sağlık ve iş performansları arasında herhangi bir farklılık oluşturup oluşturmadığının tespit edilebilmesi için t-testi ve ANOVA'dan yararlanılmıştır.

Çalışanların işkoliklik, iş performansı ve örgütsel sağlık alguları medeni durum açısından farklılıkları bağımsız örneklem

t-test yardımıyla test edilmiştir. Bu test sonucunda işkoliklik ($p=0.009$) ve algılanan örgütsel sağlık açısından ($p=0.016$) (varyansların eşit olduğu varsayımında) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bekârların işkoliklik ortalaması 3.25 iken, evlilerin 3.53 olmuştur. Buna göre işkolikliğin evlilerde anlamlı bir biçimde daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Yine bekâr olduğunu ifade edenlerin örgütsel sağlık algısı 0,73 iken, evlilerin örgütsel sağlık algısı 0,62 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre bekârların örgütsel sağlık algıları daha yüksektir. Çalışanların iş performansları değerlendirildiğinde ise medeni durum açısından (varyansların eşit olmadığı varsayımında) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p=0.048$). Evlilerin performansı 4,18 ortalamaya sahipken, bekârların performansı 4,00 olmuştur. Bu sonuca göre evlilerin iş performanslarına ilişkin algıları daha yüksektir.

Çalışanlarının çalıştıkları pozisyonlarının yönetsel olup olmamasına göre, işkoliklik, örgütsel sağlık ve iş performansı algılamaları arasında bir farklılığın olup olmadığının belirlenebilmesi için bağımsız örneklem t-testinden yararlanılmıştır. Sonuç olarak yönetici ve işgörenler işkoliklik ve örgütsel sağlık algılamaları açısından bir farklılık göstermezken, iş performansı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuş ($p=0,041$) ve yönetici pozisyonunda bulunanlar performansları daha yüksek olarak ifade etmişlerdir. Yöneticilerin iş performans algısı ortalaması 4,24 iken, işgörenlerin iş performansı algılaması 4,01 olarak gerçekleşmiştir.

Çalışanların yaşlarına göre bir farklılık olup olmadığının belirlenebilmesi için birden fazla grup olduğu için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Varyans analizi sonuçlarının değerlendirilmesi için öncelikle varyansların homojen olarak dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. ANOVA'nın temel varsayımı varyansların homojenliği olup bunun için yapılan Levene istatistiğinin anlamsız olması gerekir. Levene istatistiğinin anlamlılık düzeyinin $p= 0.05$ 'den büyük olması gereklidir (Kalaycı, 2008: 137-138). Analiz sonuçlarına göre, örgütsel sağ-

lık algılamaları açısından çalışanların yaş grupları arasında bir farklılık söz konusudur ($p=.004$). Örgütsel sağlık algısı en yüksek ortalama 0,77 ile işe yeni başlayan 20 yaş ve altı genç çalışanlarda çıkarken, bu rakamın 21-30 yaş arasında 0,71'e, 31-40 yaş arasında ise 0,56'ya düştüğünü görüyoruz. Örgütsel sağlık algısı 41-50 yaş aralığında ise 0,72 ile tekrar bir artış göstermektedir. Örgütsel sağlık algısı dışında işkoliklik ve iş performansı açısından ise istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır. Ayrıca eğitim durumu, aylık gelir ve kıdem ile açısından da konu edilen değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Sonuç ve Öneriler

Fiziksel, zihinsel ve duygusal açıdan sağlıklı olmayan bir bireyin başarıyı yakalaması mümkün değildir. Başarıyı yakalayamayan bireyler hem kendilerini hem de çevrelerini, ailesi ve iş arkadaşlarını, mutsuz edeceklerdir. İşkoliklik, iş performansı ve örgütsel sağlık arasındaki ilişkilerin incelendiği bu çalışmada genel olarak işkoliklik ve iş performansı arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmuş olup örgütsel sağlığın da iş performansını olumlu etkilediği ortaya konmuştur. Ayrıca işkoliklik ve örgütsel sağlık arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Yapılan araştırmadan elde edilen bulgulara göre; işkolikliğin iş performansını arttırdığına ilişkin araştırmaları destekler nitelikte olup buna karşın, işkoliklik ve örgütsel sağlık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaması işkolikliğin olumlu olarak algılandığını düşündürmüştür. Nitekim örgütsel sağlığın iş performansına pozitif yönlü etkisinin ortaya konulması işkolikliğin örgütsel sağlık algısı gibi hatta ondan daha fazla bireysel iş performansı ile alakalı bulunduğunu göstermiştir. Bu sonuç literatürdeki işkolikliğin desteklenmesi gerektiğini ileri süren çalışmaların sonuçlarını desteklemektedir (Korn vd., 1987; Machlowitz, 1980; Sprankle ve Ebel, 1987).

Yapılan araştırmada işkoliklik, iş performansı ve örgütsel sağlık boyutlarının; yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışan pozisyonu, eğitim durumu, aylık gelir ve kıdem gibi demografik

değişkenlikler açısından farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Buna göre işkolikliğin evlilerde anlamlı bir biçimde daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Bekâr olduğunu ifade edenlerin örgütsel sağlık algısı evli olduğunu ifade edenlere göre daha yüksektir. Çalışanların iş performansları değerlendirildiğinde ise medeni durum açısından evlilerin iş performanslarına ilişkin algıları daha yüksektir.

Çalışanlarının çalıştıkları pozisyonlarının yönetsel olup olmamasına göre, yönetici ve işgörenler işkoliklik ve örgütsel sağlık algılamaları açısından bir farklılık göstermezken, iş performansı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuş ve yönetici pozisyonunda bulunanlar performansları daha yüksek olarak ifade etmişlerdir. Bu sonuç, yönetici grubunda yer alan bireylerin statüleri, çalışma koşulları, kariyer beklentileri ile ilişkilendirilerek iş görenlere göre kendilerini daha iyi performans sergilemek zorunda hissettiklerinden iş performansı algılarının yüksek olmasını etkilediği söylenebilir.

Çalışanların yaşlarına göre, örgütsel sağlık algılamaları açısından çalışanların yaş grupları arasında bir farklılık söz konusudur. Örgütsel sağlık algısı en yüksek ortalama işe yeni başlayan 20 yaş ve altı genç çalışanlarda çıkarken, ikinci sırada 21-30 yaş grubu izlemektedir, 31-40 yaş arasında ise örgütsel bağlılığın düştüğü gözlenmiş olup 41-50 yaş aralığında ise tekrar bir artış göstermektedir. Bu durum örgüte bağlılık literatürüyle de tutarlılık göstermektedir. Çalışan yaşlarına göre örgütsel sağlık algısı dışında işkoliklik ve iş performansı açısından ise istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır. Ayrıca eğitim durumu, aylık gelir ve kıdem ile açısından da konu edilen değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Bu çalışmadaki örneklem grubu, hızlı hareket ve yüksek hassasiyet gerektiren bir ortamda çalışmaktadır. Telekomünikasyon sektörü sürekli ve hızlı bir değişimlerin yaşandığı sektörlerden biridir. Bu açıdan bakıldığında gerekli olmasa da işkolikliğin önerileceği bir ortamın görünümünü verir. İşkolik

davranışlar, yüksek teknolojiye sahip bir çevre için çok uygun görünebilir, ancak görünüşe göre başarı için mutlak bir gereklilik değildir. Bu nedenle bireyler boş zamanlarında çalışma dışındaki aktivitelere de önem vermeli, çalışmalarını planlayarak yapmalıdır. Çalışma hayatı bir anlık bir süreç olmayıp bir ömür boyunca devam eden bir aktivitedir. Sürekli çalışmak için duyulan aşırı ve kontrol edilemeyen bir ihtiyaç bireyin sağlığını, zihinsel-psikolojik ve fiziksel olarak, olumsuz etkileyecektir. Bu durum bireyi başarısız kılacak aynı zamanda da bireyin çalışma ortamındaki iş arkadaşlarını rahatsız ederek örgütsel sağlığı bozacaktır.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle araştırma sadece telekomünikasyon sektörü çalışanlarına yönelik yapılmıştır ve gönderilen e-postalara cevap veren katılımcılar ile sınırlıdır. Bu anlamda, bu çalışma genelleştirilemez. Ayrıca, anket tekniği kullanılmıştır ve bu tekniğin kullanılmasının bazı kısıtları mevcuttur. Bu kısıtlardan en önemlisi katılımcıların asıl görüşlerini ayrıntılı olarak ifade edememeleridir. Bu yüzden gelecekteki çalışmalarda görüşme, gözlem, odak grup vb. teknikler kullanılarak farklı sektörlerdeki yönetici ve iş görenlerin işkoliklik, iş performansı ve örgütsel sağlığa ilişkin görüşleri daha derinlemesine incelenebilir.

Sonuç olarak bir örgüt için çalışanların iş performansı ve örgütsel sağlığı işletmenin en temel başarı göstergesidir. Bu penceren bakıldığında iş yerinde daha fazla hız, üretkenlik ve zaman baskısı altında sağlıklı iş yerleri için bir şans vardır. Örgütler, işkolik özelliklere güvenmeden başarılı olan kişileri vurgulayarak için daha iyi iş yapmak ve sağlıklı bir örgüt için gayret göstermelidirler.

Kaynaklar

- Burke, R. J. (2001). Workaholism in Organizations: The Role of Organizational Values. *Personnel Review*, 30(6), 637-645.
- Burke, R.J. (2002). Do Workaholics Prefer Demanding, Aggressive, and Results-Oriented Organizational Cultures?. *Career Development In-*

- ternational, 7(4), 211-217.
- Cross, R. ve Cummings, J. N. (2004). Ties and Network Correlates of Individual Performance in Knowledgeintensive Work. *Academy of Management Journal*, 47, 928 -937.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Doğan, T. ve Tel, F. D. (2011), "Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duwas-Tr) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi". *Aİ-BÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- Fried, Y. ve Ferris, G. R. (1987). The Validity of The Job Characteristics Model: A Review and Meta-Analysis, *Personnel Psychology*, (40), 287-323.
- Griffin, M. A., Neal A. ve Parker S. K. (2007). A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327-347.
- Hackman, J. R., ve Oldham, G. R. (1980). Work Redesign. Reading, MA: Addison-Wesley. Lee, J. (1997). The Motivation Of Women Entrepreneurs In Singapore. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour, Amp*, 3(2), 93-110.
- Harpaz, I. ve Snir, R. (2003). Workaholism: Its Definition and Nature, *Human Relations*, 56(3), 291-319.
- Jones, F., Burke R. J. ve Westman M. (2006). Work-Life Balance: A Psychological Perspective. *British Journal of Industrial Relations*, 44, (4), 816-818.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni İnsan ve İnsanlar (10. baskı)*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kalaycı, Ş. (2008). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayınları.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The Respectable Addicts*. New York: Simon ve Schuster.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *The Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.

- Korn, E.R., Pratt, G.J. ve Lambrou, P.T. (1987). *Hyper-Performance; The A.I.M Strategy for Relasing Your Business Potential*, New York: John Wiley.
- Kosevic, A. ve Loh, J. (2015). For Love: The Mediating Role of Self Efficacy on Workaholism, Job Satisfaction and Burnout, *International Journal of Arts and Sciences*, 8(2), 493-505.
- Lawler, E. E. III ve Finegold, D. (2000). Individualizing The Organization: Past, Present, and Future. *Organizational Dynamics*, 29(1), 1-15.
- Lyden, J. A. ve W. E. Klingele (2000), "Supervising Organizational Health", *Super Vision*, 61(12), 3-5.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with Them, Working with Them*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- McHugh, M., Humphreys, P. ve Mclvor, R. (2003). Buyer-Supplier Relationships and Organizational Health. *Journal of Supply Chain Management*, 39. (2): 15-25.
- Mehra, A., Kilduff, M. ve Brass, D. J. (2001). The Social Networks of High and Low Selfmonitors: Implications for Workplace Performance. *Administrative Science Quarterly*, 46, 121-146.
- Murphy, P. R. ve Jackson, S. E. (1999). Managing Work-Role Performance: Challenges for 21st Century Organizations and Employees. Ilgen, D. R. ve Pulakos, E. D. (Ed.), *The Changing Nature of Work Performance İçinde*. San Francisco: Jossey-Bass, 325-365.
- Naktiyok, A., Karacabey, C.N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L. ve Feldman, D. C. (2007). Dimensions, Antecedents, and Consequences of Workaholism: A Conceptual İntegration and Extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-136.
- Nunnally, J. C. ve Bernstein, I. H. (1994). *Psychological Theory*. New York, NY: MacGraw-Hill.
- Nunnally, J. C. ve Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3. Basım). New York: McGraw-Hill.

- Oates, W. (1971). *Confessions of A Workaholic: The Facts About Work Addiction*. New York: World Publishing Company.
- Oates, W. E. (1968). On Being A "Workaholic". *Pastoral Psychology*, 19, 16-20.
- Ölçer, F. (2005). İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı 9, 123-144.
- Parker, S.K., Wall T. D. ve Corderry. L. (2001). Future Work Design Research and Practice: Toward An Elaborated Model of Work Design. *Journal of Occupational Psychology*. 74, 413-440.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Lee, J. Y. ve Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of The Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.
- Schaef, A.W. ve Fassel, D. (1988). *The Addictive Organization*. San Francisco: Harper Row.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. ve Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On The Differences Between Work Engagement and Workaholism. R. Burke (Ed.), *Research Companion to Working Time and Work Addiction* içinde (193-217). Edward Elgar: Northampton.
- Scott, K.S., Moore, K.S. ve Miceli, M.P. (1997) An Exploration of The Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.
- Sigler, T.H. ve Pearson, C.M. (2000). Creating an Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52.
- Sparrowe, T.R., Liden C.R., Wayne S. J. ve Kraimer M.L. (2001). Social Networks and the Performance of Individuals and Groups, *The Academy of Management Journal*, 44 (2), 316-325.
- Spence, J. ve Robbins A. (1992). Workaholism: Definition, Measurement and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*. 58 (1), 160-179.

- Sprankle, J.K. ve Ebel, H. (1987). *The Workaholic Syndrom*. New York: Walker Publishing.
- Sullivan, S. E. (1999). The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457-484.
- Sykes, T. A. ve Venkatesh, V. (2017). Explaining Post-Implementation Employee System Use and Job Performance: Impacts of The Content and Source of Social Network Ties, *MIS Quarterly*, 41 (3), 917-936.
- Tett, R. P. ve Burnett, D. D. (2003). A Personality Trait-Based Interactionist Model of Job Performance, *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500-517.