

## **İŞKOLİKLİK ve ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK ARASINDAKİ İLİŞKİYİ BELİRLEMEYE YÖNELİK SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

**Emrah ÖZSOY**

Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi,

Yönetim ve Organizasyon

Araştırma Görevlisi

E-posta: [eozyoy@sakarya.edu.tr](mailto:eozyoy@sakarya.edu.tr)

**Burcu Filiz**

Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Lisans Öğrencisi

E-posta: [burcufilez@hotmail.com.tr](mailto:burcufilez@hotmail.com.tr)

**Tarık SEMİZ**

Sakarya Üniversitesi S.B.E

Yönetim ve Organizasyon Doktora Öğrencisi

E-posta: [t.semiz54@gmail.com](mailto:t.semiz54@gmail.com)

### **ÖZET**

*Bu çalışmanın amacı işkoliklik ile çalışmaya tutkunluk değişkenleri arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu doğrultuda araştırma amacına uygun veriler bir devlet üniversitesi hastanesi çalışanları vasıtasıyla elde edilmiştir. Araştırma kapsamında toplamda 81 adet geçerli anket formu elle dağıtım yolu ile elde edilmiştir. İşkoliklik ile Çalışmaya tutkunluk değişkenleri arasında yapılan Pearsonkorelasyon analizinde, söz konusu değişkenlerin istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde güçlü ilişki gösterdiği tespit edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:**İşkoliklik, Çalışmaya Tutkunluk

**Alan Tanımı:** İşletme (Örgütsel Davranış)

## ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between the variables work engagement and workaholism. In order to analyze the relationship between these variables the data needed was collected through a public university hospital's employees. Totally 81 valid questionnaires were obtained by hand delivery. Pearson correlation analysis was conducted to analyze the relationship between the variables. The results show that there is a meaningful and moderate relationship between work engagement and workaholism.

**Key Words:** *Workaholism, Work Engagement*

**JEL Code:** *M10*

## 1. GİRİŞ

Çalışanların işi, kişiliği ve çalıştıkları örgüt ile ilgili birçok faktör neticesinde, çalışanlar işleri ve iş yerleri ile ilgili belli bir takım tutum sergilerler. Örgütsel davranış disiplini çalışanların örgütte sergiledikleri davranışları anlamaya, yorumlamaya ve söz konusu davranışlar neticesinde çalışanlar ve örgütler açısından bir takım sonuçlar çıkarmaya çalışır. Çalışanların örgütte sergiledikleri davranışlar belli bir takım özelliklerine göre isimlendirilip yorumlanır. İşkoliklik ve çalışmaya tutkunluk değişkenleri ise bunlardan ikisidir. Yazın incelendiğinde söz konusu kavramların birbirinden farklı kavramlar olduğu ve çalışmaya tutkunluğun işkolikliğe göre örgütsel ve bireysel açıdan daha fazla istenen bir davranış olduğu görülmektedir. Söz konusu iki kavramda yapılan bilimsel çalışmalar neticesinde giderek netleşmekle birlikte hala bu kavramların kavramsal açıdan net ayrımının yapılabildiği söylenemez.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1. İşkoliklik

İşkoliklik kavramı ilk defa din bilimci Qates (1971) "Confession of a Workaholic" kitabında yer almıştır tarafından ortaya atılmıştır. Qates işkolikliği "durmadan çalışmak için kompulsif ya da kontrol edilemeyen ihtiyaç" olarak tanımlamıştır. İşkoliklik kavramının tanımı iki boyuttan ele alınabilir bunlardan biri işkolikliğin bilişsel yönü olan kompulsif çalışma (working compulsively) diğeri ise işkolikliğin davranışsal yönü olan aşırı çalışma (working compulsively) boyutlarıdır. (Schaufeli vd., 2008). Yazın incelendiğinde araştırmacıların işkoliklik üzerine fikir birliğine varamadığı görülmektedir. Bir grup araştırmacı işkolikliğin bireye, bireyin çevresine ve çalıştığı örgüte olumsuz etkiler

yapacağını belirtirken bir grup araştırmacı ise işkolikliği örgütsel açıdan pozitif olarak ele almaktadır (Schaufeli ve Fassel, 1988; Friedman ve Lobel, 2003). İşkoliklerin en önemli karakteristik özelliklerinden birisi kendilerinden beklenenden ve gerekenden çok daha fazla çalışmalarıdır. Bu nedenle bu bireyler kişiler hayatlarının diğer bölümlerini ihmal edecek düzeyde çok aşırı bir zaman dilimi ve enerjiyi işlerine aktarırlar (Mudrack ve Naughton, 2001; Buelens ve Poelmans, 2004). İşkoliklerin öncelikle örgütte kendinden beklenenden fazla çalıştığı ve işe kendisinden istenenden ve makul miktardan daha fazla zaman ayırmaları dikkati çekmiştir. Daha sonra ise işkolik bireylerin sık sık ve sürekli olarak işi düşündükleri hatta çalışmasa bile akıllarının işte takılı olduğu yönlerinin farkına varılmıştır. (Schaufeli vd. 2008: 174). Öte yandan Bireyin uzun saatler ve olması gerekenden fazla çalışması bireyin işkolik olarak nitelendirilebilmesi için yeterli değildir. Bireyler finansal problemler, iyi gitmeyen bir evlilik, örgüt kültürü, amirleri tarafından baskı altında kalma, ya da kariyer gelişimi gibi nedenler bireyin çok ve uzun saatler çalışmasına sebebiyet verebilir (Schaufeli, vd., 2008:174). Ek olarak bireyin işi gereği periyodik bir yoğunluk gerektiren dönemleri de olabilir. Bu bakımdan çok çalışan tüm bireylerin işkolik olarak nitelendirilmemesi gerekir. Fakat işkolikler içsel bir zorunluluk ve ihtiyaçtan dolayı çalışırlar. Bu sebeple bu bireyler iş dışı yaşamlarını ihmal ederler. (Schaufelivd, 2008: 174).

## 2.2. Çalışmaya Tutkunluk

Bu çalışmada “çalışmaya tutkunluk” olarak kullanılan kavramın Türkçesi konusunda henüz fikir birliğine varılamamıştır. İngilizcesi engagement olan bu kavram farklı çalışmalarda, işe cezbolma (Dalay, 2007), işe angaje olma (Güneşer, 2007), işe gönülden adanma (Bal, 2008), işe kapılma (Öner, 2008), çalışmaya tutkunluk (Turgut, 2011) şeklinde de kullanılmıştır (Ardıç ve Polatçı, 2009: 36).

Çalışmaya tutkunluk tükenmişliğin tersi olarak kabul edilir. Tükenmişliğe zıt olarak çalışmaya tutkun çalışanlar enerjik, işlerinin gerektirdiği beklentileri ve sorumlulukları rahatlıkla yerine getirebileceğini düşünen, işlerini seven bireylerdir. Fakat tükenmişlik duygusu yaşamayan bireylerin işlerine tutkun olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu sebeple çalışmaya tutkunluk ve tükenmişlik birbirinden bağımsız olarak değerlendirilmelidir (Schaufeli, ve Bakker, 2003: 4).

Çalışmaya tutkunluk dinçlik (vigor), işe adanma (dedication) ve işe yoğunlama (absorption), ile karakterize edilen işle alakalı ruhsal bir durumdur. Geçici bir ruh halinden ziyade çalışmaya tutkunluk kısa sürede değişmez. Çalışmaya tutkunluğun dinçlik boyutu ile, çalışırken zihinsel açıdan güçlü ve enerjiklik olma

ifade edilir. Burada bireyin işine enerji harcaması konusunda istekli olması söz konusudur. İşine adanma duygusu ise bireyin işine güçlü bir şekilde bağlı olması işini ciddiye alması, coşku ile işine sarılması ve işinden gurur duyması ifade edilir. Yoğunlaşma boyutunda ise, işine yoğunlaşan birey çalışırken keyif alır ve mutlu bir şekilde işini yerine getirir. Birey işine dışsal bir faktör sonucu zorunluluktan değil işinden keyif aldığı için odaklanır ve zamanın nasıl akıp geçtiğinin farkına varamaz. Birey işiyle ilgili yaşadıkları sıkıntıların üstesinden çabucak gelmeye çalışır (Schaufeli, ve Bakker, 2003).

### **3.YÖNTEM**

#### **3.1.Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı işkoliklik ile çalışmaya tutkunluk değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemektir.

#### **3.2.Verilerin Toplanması**

Araştırmanın uygulaması Marmara bölgesinde faaliyet gösteren bir kamu hastanesi çalışanları vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir. Toplamda 81 adet geçerli anket formu elde edilmiştir. Anketler elle dağıtım yolu ile katılımcılara ulaştırılmıştır.

#### **3.3.Araştırmada Kullanılan Ölçekler**

İşkolikliği ölçmek amacıyla Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen DUWAS (DutchWorkAddictionScale) ölçeğinin Türkçeye uyarlanmış versiyonu kullanılmıştır. Doğan ve Tel (2011) çeşitli meslek gruplarından 379 (146 Kadın/233 Erkek) katılımcı ile yaptığı güvenilirlik ve geçerlilik analizleri sonucunda söz konusu ölçeğin Türkçeye uyarlanmış halinin geçerlilik ve güvenilirlik bakımından kullanılabilir olduğu sonucuna varılmıştır. Duwas işkoliklik ölçeği işkolikliği, “aşırı çalışma” ve “kompulsif çalışma” boyutları vasıtasıyla ölçmektedir. Ölçeğin orijinal hali ile 17 ifadeden oluşmaktadır fakat bu çalışmada, Doğan ve Tel (2011) tarafından ölçekten çıkartılan 3 soru kullanılmamış ve dolayısı ile 6 madde ile kompulsif boyutu 8 madde ile de aşırı çalışma boyutu ölçülmüştür.

Çalışmaya tutkunluk değişkeni ise Schaufeli ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen Utrecht WorkEngagementScale (UWES) ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçek toplam 17 ifadeden oluşmaktadır. Bunlardan altı tanesi dinçlik boyutunu (örn. “işimi yaparken enerji dolu olurum”), beş tanesi adanmışlık boyutunu (örn. “işimi hevesle yaparım”) ve altı tanesi yoğunlaşma boyutunu (örn. “çalışırken işime dalıp giderim”) ölçmektedir (Turgut, 2011: 163).

### 3.4.Araştırmanın Hipotezi

Yazın incelendiğinde çalışmaya tutkunluk kavramının bireysel ve örgütsel açıdan işkolikten daha olumlu sonuçlar doğuracağı yönünde bir eğilim görülmektedir. İşkolik bireylerinkendilerine zaman ayıramamaları, kendilerine zaman ayırdıklarında da işlerinden kopamamaları zamanla başta bireyin kendisine olmak üzere, günlük yaşamada iletişim ve etkileşimde bulunduğu birey ve gruplara ve nihayet çalıştığı örgüte olumsuz etkiler doğurabilir. İşkolikliğin olumlu bir davranış olduğunu savunan araştırmacılar olsa da araştırmacıların genel eğilimi işkolikliğin sebep olduğu sonuçlardan dolayı olumsuz bir davranış olduğu yönündedir. Kavramsal açıdan farklı olduğu (Schaufeli vd. 2008: 174) savunulan işkoliklik ve çalışmaya tutkunluk değişkenleri arasındaki ilişkinin tespiti, söz konusu kavramların ölçümü ve ifade edilişi hakkında bilgi sağlayabilir. Yazın incelendikten sonra araştırmanın hipotezi şu şekilde belirlenmiştir.

H0= İşkoliklik ile Çalışmaya Tutkunluk arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki yoktur.

H1= İşkoliklik ile Çalışmaya Tutkunluk arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır.

### 3.5.Araştırma Bulguları

**Tablo-1 Katılımcılara Ait Demografik Bulgular**

Katılımcılara ait demografik değişkenler incelendiğinde 48 kadın (%59,3) ve 33 erkeğin (%40,77) araştırmaya dâhil olduğu görülmektedir. Katılımcıların 43 (%53,1) tanesi evli, 38 (% 46,9) u ise bekârdır. (Harici bilgiler için bakınız Tablo-1).

Cinsiyet	Kadın	48	59,3
	Erkek		33
Medeni hal	Evli	43	53,1
	Bekar	38	46,9

Çalışma Süresi:	0 -1	21	25,9
	2-5	41	50,6
	6 ve üzeri	19	23,5
Yaş	20-25	23	28,4
	26- 35	36	44,4
	36 45	15	18,5
	45 ve üzeri	7	8,6

**Tablo-2: Araştırmada kullanılan değişkenlere ve değişkenlere ait alt boyutlara yönelik yapılan güvenilirlik analizleri bulguları**

	Cronbach's Alpha	İfade sayısı		Cronbach's Alpha	İfade sayısı
Çalışmaya Tutkunluk	,915	17	İşkoliklik	,859	14
Dinçlik	,817	6	Aşırı Çalışma	,706	8
Adanmışlık	,816	5	Kompulsif Çalışma	,791	6
Yoğunlaşma	,863	6			

Çalışmaya tutkunluk ölçeği (0,915 ), işkoliklik ölçeği de (0,859) Cronbach's Alfa güvenilirlik değeri ile oldukça yüksek güvenilirliğe sahiptir. Ayrıca söz konusu değişkenlere ait alt boyutlara ilişkin güvenilirlik bulguları da (Bakınız tablo-2) oldukça yüksek seviyededir (Özdamar, 1999: 522).

**Tablo-3 Boyutlar ve Değişkenler Arası Korelasyonlar**

	N	1	2	3	4	5	6	7
1.İşkoliklik Düzeyi	14	1						
2.İşe Tutkunluk Düzeyi	17	,608**	1					
3.Aşırı Çalışma	8	,950**	626**	1				

<b>4.Kompulsif Çalışma</b>	6	,930**	,508**	,770**	1			
<b>5.Dinçlik</b>	6	429**	,895**	460**	338**	1		
<b>6.Adanmışlık</b>	5	,444**	,852**	,450**	380**	713**	1	
<b>7.Yoğunlaşma</b>	6	684**	,855**	,594**	583**	,625**	552**	1

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).\*\*

Genel olarak bakıldığında işkoliklik ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişki (.608) korelasyon katsayısı istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeydedir. Ayrıca çalışmaya tutkunluk ölçeğinin alt boyutları olan dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutları ile işkoliklik ölçeğinin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutları arasında pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Bu durumda H0 hipotezi reddedilir ve H1 hipotezi “İşkoliklik ile Çalışmaya Tutkunluk arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır” kabul edilir.

#### **4.SONUÇ ve DEĞERLENDİRME**

Yazında işkolikliğin bireyin sağlığına zarar verdiği ve dolayısı ile örgütsel ve bireysel açıdan neden olduğu sonuçlar itibari ile genel olarak istenmeyen bir durum olarak değerlendirilme eğilimi ağırlıktadır. Fakat belirtmek gerekir ki işkolikliğin çalışanın işini sevmesinden kaynaklı bir davranış olduğu ve örgütler ve bireyler açısından istenen bir durum olduğunu savunan araştırmacılar da mevcuttur. Öte yandan dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutu ile ölçülen çalışmaya tutkunluk değişkeni ise bireyin işini sevmesi, çalışmaya istekli olması ve bunun neticesinde verimli olması şeklinde yorumlanmaktadır. Bu durumda söz konusu iki değişken arasında istatistiki açıdan anlamlı ilişkilerin olmaması gerektiği beklenebilir. Fakat,söz konusu kavramların birbirine yakınlığı düşük dahi olsa ilgili değişkenler arası bir ilişki olabileceğine işaret olarak yorumlanabilir. Araştırma sonucunda işkoliklik ile çalışmaya tutkunluk arasında orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ve bu durumda ilgili değişkenlerin kavramsal açıdan eksikliklerinin olduğu ya da kullanılan ölçüm araçlarında yer alan ifadelerin gözden geçirilmesi gerektiği sonucuna varılabilir. İşkolikle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde kavramsal açıdan yazında çok fazla bilgi olmadığı görülmektedir. Çünkü birçok çalışma işkolikliğin farklı değişkenleri ile ilişkisi ve ölçümü üzerine yoğunlaşmıştır ( Ayesha, ve Tasnuva, 2012). Sonuç

olarak araştırma sonucunda elde edilen orta düzeydeki ilişki ile ortaya konulabilecek varsayımlar şu şekilde sıralanabilir.

1. İşkoliklik yazında bahsedildiği kadar olumsuz bir davranış olmayabilir.
2. Çalışmaya tutkunluk yazında bahsedildiği olumlu bir değişken olmayabilir.
3. İşkoliklik ve çalışmaya tutkunluk kavramları, kavramsal açıdan zenginleştirilmeli ve kavramsal sınırlarının daha belirgin hale getirilmelidir.
4. Söz konusu değişkenleri ölçmeye yönelik geliştirilen ölçüm araçlarındaki ifadelerin gözden geçirilmesi gerekir.

## 5.KAYNAKÇA

Ardıç, K ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu Ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 32, ss. 21-46.

Ayesha, T., ve Tasnuva, R (2012).Gainingtheinsight of workaholism, itsnatureanditsoutcome: A literaturereview, International Journal of ResearchStudies in Psychology, Volume 2 Number 2, ss. 81-92.

Bal, E. A.(2008), Self-Efficacy, ContextualFactorsAndWell-Being: TheImpact Of WorkEngagement, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Buelens, M.,Poelmans, S. (2004) EnrichingtheSpenceandRobbins' typology of workaholism. Demographic, motivationalandorganizationalcorrelates. Journal of OrganizationalChange Management, 17(5),440-458.

Burke, R.J.,Burgess, Z. ve Fallon, B (2006), WorkaholismamongAustralianfemalemanagersandprofessionals: Jobbehaviors, satisfactionsandpsychologicalhealth, EqualOpportunities International, Vol. 25 Iss: 3 ss. 200- 213.

Dalay, G. (2007), TheRelationshipBetweenTheVariables Of OrganizationalTrust, JobEngagement, OrganizationalCommitmentAndJobInvolvement, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Doğan, T ve F. D. Tel (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duwastr)Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi” AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(1), ss, 61-69.



Friedman, S.D. ve Lobel, S. (2003). Thehappyworkaholic: a role model foremployees. Academy of Management Executive, Vol. 17, ss. 87-98.

Güneşer, A., B.; (2007), TheEffect Of Person-Organization Fit On OrganizationalCommitmentAndWorkEngagement: The Role Of Person-supervisor Fit, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Mudrack, P. E., veNaughton, T. J. (2001). Theassessment of workaholism as behavioraltendencies: scaleddevelopmentandpreliminarytesting. International Journal of Stress Management, 8, 93–112.

Öner, Z., H (2008), TheMediatingEffect Of OrganizationalJustice : ModeratingRoles Of Sende Of CoherenceAndJobComplexity On TheRelationshipBetweenServantLeadershipAndWorkEngagement, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özdamar, K (1999). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi, Kaan Kitabevi, Eskişehir.

Oates, W. E. (1971). Confessions of a workaholic: Thefactsaboutworkkaddiction. New York: World Publishing.

Schaefeli, A.W. ve Fassel, D. (1988), TheAddictiveOrganization, HarperRow, San Francisco, CA.

Schaufeli, W.B., ve Bakker, A. (2003). UWES – Utrecht WorkEngagementScale, Preliminary Manual. Utrecht: OccupationalHealthPsychologyUnit, Utrecht University.

Schaufeli, W. B.,Salanova, M., González-Romá, V., ve Bakker, A. B. (2002).“TheMeasurement of EngagementandBurnout: A TwoSampleConfirmatoryFactorAnalyticApproach”, Journal of HappinessStudies, 3, ss.71–92.

Schaufeli, W.B.,Taris, T.W., veBakker, A. (2006). Dr. JekyllandMr. Hide: On thedifferencesbetweenworkengagementandworkaholism. In R. Burke (Ed.): Researchcompanion toworking time andworkkaddiction(pp. 193-217). Edward Elgar: Northampton, MA.

Schaufeli, W. B.,Taris, T. W., ve Bakker, A. B. (2008). Ittakestwoto tango: Workaholism is workingexcessivelyandworkingcompulsively. In R. J. Burke& C.

L. Cooper (Eds.), *The long work hours culture. Causes, consequences and choices* (ss. 203–226). Bingley, UK: Emerald.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., ve Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.

Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 25, Sayı: 3-4 ss. 155-179.