

İşteki Tutku Zamanla Değişiyor Mu?

Does Passion At Work Change Over Time?

Arif Elyesa OKUR

*Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı
Sakarya University Graduate School of Business
Department of Business Program of Administration and Organization
elyesaokur@gmail.com*

Meliha CEYLAN

*Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı
Sakarya University Graduate School of Business
Department of Business Program of Administration and Organization
melihaceylan9141@gmail.com*

Sewa AHMED

*Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı
Sakarya University Graduate School of Business
Department of Business Program of Administration and Organization
sewasewewa1@gmail.com*

Doç. Dr. Emrah Özsoy

*Sakarya Üniversitesi
İşletme Fakültesi İşletme Bölümü
Sakarya University
Faculty of Business Department of Business
eozsoy@sakarya.edu.tr*

Temmuz 2022, Cilt 13, Sayı 2, Sayfa: 1-13
July 2022, Volume 13, Number 2, Page: 1-13

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2022

www.dergipark.org.tr/cider

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Kenan YAVUZ
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Dr. Berna YAZAR ASLAN
Esra TAŞÇI

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES

ECONLI T - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR

DİLİ / LANGUAGE

TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - *TURKISH and ENGLISH*

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Prof. Dr. Cihangir AKIN Yalova Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ Kırklareli Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ İstanbul Gelişim Üniversitesi
Prof. Dr. Eyüp BEDİR YÖK
Prof. Dr. Erdal ÇELİK YÖK
Prof. Dr. Toker DERELİ Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. E. Murat ENGİN Galatasaray Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent ERDEM Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ Gençlik ve Spor Bakanlığı
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Nükhet HOTAR Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Aşkın KESER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer KOÇEL İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Metin KUTAL Gedik Üniversitesi
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet MAKAL Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. Sedat MURAT Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU Fenerbahçe Üniversitesi
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. İnsan TUNALI Boğaziçi Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih UŞAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. Erinç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Kemalettin AYDIN Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erdiñç YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ Pamukkale Üniversitesi
Dr. Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

İşteki Tutku Zamanla Değişiyor Mu? Does Passion At Work Change Over Time?

Arif Elyesa Okur¹

Meliha Ceylan²

Sewa Ahmed³

Emrah Özsoy⁴

Öz

Bu çalışmada “çalışanların işlerindeki tutku düzeyi yıllar geçtikçe değişmekte midir?” sorusuna yanıt bulunması amaçlanmıştır. Bu kapsamda, farklı sektörlerden 278 çalışan araştırmaya katılım göstermiştir. Katılımcıların işyerindeki tutku düzeyi, ölçmek için Utrecht Çalışmaya Tutkunluk (work engagement) Ölçeğinin Türkçe formu ve çalışanların işini ilk günkü aşkla yapma düzeyi tek maddeli soru ile ölçülmüştür. Elde edilen veriler iç tutarlılık testine, farklılıkları incelemeye yönelik testlere (Bağımsız Örneklemeler T Testi, ANOVA) ve korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Araştırma bulgularına göre, katılımcıların çalışmaya tutkunluk ve işini ilk günkü aşkla yapma düzeyi; yaş, mevcut işte çalışma süresi, iş yaşamında toplam bulunma süresi ile anlamlı bir şekilde ilişkilendirilmemiştir. Sadece, yaş ve çalışma süresi ile çalışmaya tutkunluğun yoğunlaşma düzeyi, arasında zayıf kuvvetli pozitif ilişki elde edilmiştir. Ek olarak, çalışmaya tutkunluk ve işini ilk günkü aşkla yapma düzeyi cinsiyet, medeni durum, çalışan kategorisi (mavi ve beyaz yaka) ve eğitim düzeyi gibi değişkenler açısından farklılık göstermemiştir. Sadece, yönetsel pozisyona sahip çalışanların çalışmaya tutkunluk düzeyi, yönetsel pozisyona sahip olmayan çalışanların çalışmaya tutkunluk düzeyinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular tartışılmış ve sonraki çalışmalar birtakım araştırma önerilerinde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşteki Tutku, Yaş, Angaje Olma, Çalışma Süresi

Abstract

This study aims to answer the question, “does the level of passion in the work of the employees changes over the years?. In this context, 278 employees from different sectors were included in the research. To measure the passion level of the participants at work, the Turkish form of the Utrecht Work Engagement Scale and the level of doing the job

¹ Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, İşletme ABD, Yönetim ve Organizasyon Programı, elyesaokur@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3471 - 0708

² Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, İşletme ABD, Yönetim ve Organizasyon Programı, melihaceylan9141@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3530 - 1343

³ Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, İşletme ABD, Yönetim ve Organizasyon Programı, sewasewasewa1@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7406 - 6879

⁴ Doç. Dr. Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, eozsoy@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2886 -8824

Atıf: Okur, A. E. , Ceylan, M., Ahmed, S. & Özsoy, E. (2022). İşteki Tutku Zamanla Değişiyor Mu? *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 13, Sayı 2, 1-13.

Başvuru Tarihi: 25.03.2022
Yayına Kabul Tarihi:07.06.2022

with the love of the employees on the first day were measured with a single-item question. The obtained data were subjected to internal consistency tests, analyses to examine differences (Independent Samples T Test, ANOVA), and correlation analysis. According to the research findings, the relationship of participants' passion at work and the level of doing their job with love on the first day with age, tenure at the current job, and tenure (in general) were not significant. Only a weak positive relationship was obtained between age and tenure and the level of absorption dimension of work engagement. In addition, the level of passion for work and the level of doing the job with the love of the first day did not differ in terms of variables such as gender, marital status, employee category (blue and white-collar), and education level. Employees who hold managerial positions have a higher level of work engagement than employees who do not have managerial positions. The findings obtained within the scope of the research were discussed, and some research suggestions have been made.

Keywords: Passion at Work, Age, Engagement, Tenure

GİRİŞ

Geleneksel psikoloji özellikle 2000'li yıllara kadar sorunların çözülmesi ve patolojik durumların iyileştirilmesine odaklanmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bu kapsamda örgütsel psikoloji alanında da stres, tükenmişlik, depresyon, iş-aile çatışması, üretkenlik karşıtı davranışlar gibi değişkenler yoğun bir şekilde incelenmiştir. Son 20 yılda pozitif psikolojiye artan ilgi ile birlikte pozitif örgütsel psikoloji alanına da ilgi artmıştır. Bu kapsamda; umut, iyimserlik, dayanıklılık, öz-yeterlilik, işe bağlanma gibi özellikler çalışma yaşamı bağlamında yoğun bir şekilde çalışılmaya başlanmıştır (Luthans, 2002). Bu doğrultuda incelenen değişkenlerden biri de çalışmaya tutkunluktur (work engagement). Çalışmaya tutkunluk araştırmalarının öncülleri ve sonuçlarına ilişkin çok sayıda araştırma yapılmıştır (Halbesleben 2010; Saks, 2006:2019). Çalışmaya tutkunluk ile ilgili yapılan çalışmalarda halen belirgin cevap elde edilemeyen sorulardan biri "çalışmaya tutkunluk düzeyinin yıllar itibariyle değişip değişmediğidir (artma ya da azalma) (Kim ve Kang, 2017).

Çalışma yaşamına yeni girmiş ya da yaşı daha genç olan çalışanların, yüksek beklentilerle işe başlayıp kişisel ilişkileri yönetmede zorluk çekme, hırs düzeyinin yüksekliği gibi nedenlerden dolayı yaşadıkları olumsuzluklar enerjilerinde hızlı düşüşler yaşanabilmektedir (Haley vd., 2013). Bu durum çalışma hayatında ilk günkü aşk düzeyini düşürebilmektedir. Bununla birlikte daha yaşlı çalışanların da fiziksel enerjinin zamanla azalması, kilo artışları, sorumlulukların artması gibi nedenlerden dolayı zamanla, tutku düzeylerinde azalma olabileceği öngörülmektedir. Öte yandan daha gençlerin enerji düzeylerinin yüksek seyretmesi, kariyer hedeflerine ulaşma arzuları, kendilerini kanıtama arzuları gibi çeşitli nedenlerden dolayı tutku düzeylerinin yüksek kalması da olasıdır. Yine daha yaşlı çalışanların olgunlaşma ile birlikte kişisel ilişkileri daha iyi yönetmesi, işinde saygınlık ve yetkinlik düzeyinin artması gibi nedenlerle işlerinden daha fazla keyif almaları da ihtimal dahilindedir. Belirtilen nedenlerden kaynaklı olarak çalışanın yaşı ve çalışma tecrübesi ile işteki tutku düzeyi arasında net bir beklenti ortaya koymak mümkün değildir. Bu bakımdan farklı bağlamları da ele alan çok sayıda çalışmaya ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

Dolayısı ile bu çalışmada çalışanların işyerindeki tutku düzeyinin zamanla artıp artmadığına dair özgün bulgular elde edilmesinin, bu husustaki belirsizleri nispeten de olsa azaltması beklenmektedir.

Çalışma kapsamında öncelikle çalışma tutkunluk kavramı tanımlanmış, çalışmaya tutkunlukla karıştırılan işkoliklik kavramı ile çalışmaya tutkunluğun farklarına değinilmiştir. Daha sonra çalışmaya tutkunluğun öncülleri ve sonuçlarına ilişkin kısa bir değerlendirme yapıp araştırmanın arka planı ele alınmış ve araştırma hipotezi formüle edilmiştir. Son olarak araştırma bulguları paylaşılıp elde edilen bulgular tartışılmıştır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Çalışmaya Tutkunluk

Türkçe uyarlaması olarak “çalışmaya tutkunluk” olarak ele alınan kavram, literatürde “work engagement” olarak geçmektedir. Kavramın Türkçeye uyarlanmasında “işle bütünleşme” (örn., Kartal, İşler ve Bilişli, 2015), “işe angaje olma” (örn., Özkalp ve Meydan, 2015) ve işe adanmışlık (Çalışkan, 2014), gibi kullanımlar da bulunmaktadır. Kavram ilk olarak Kahn (1990) tarafından “örgüt üyelerinin kendilerini iş rolleri ile bütünleştirmesi” şeklinde tanımlanmıştır. Kavrama olan ilgi yıllar itibariyle giderek artmış ve Schaufeli vd. (2002) tarafından üç boyut altında ele alınıp çalışmaya tutkunluğu ölçme girişimleri başlamıştır. Söz konusu üç boyut “dinçlik” “adanma” ve “yoğunlaşma” boyutlarıdır. Dolayısı ile çalışmaya tutkunluk dinçlik, adanma ve yoğunlaşma boyutları kapsamında çalışanın işe yönelik pozitif tutumunu ele almaktadır. Aşağıda her bir boyut ana hatları ile ele alınmıştır.

Dinçlik: Çalışanın işine enerjik gelmesi, çalışırken enerjik ve fiziksel olarak gayretli bir şekilde işyerinde bulunmasını ifade eder. Tükenmişliğin ya da depresif eğilimlerinin aksine çalışan canlı ve pozitif bir şekilde müşterilerle ya da çalışma arkadaşları ile etkileşimini sürdürür. Dinçlik düzeyi yüksek çalışanlar diğerleri ile ilişkilerinde pozitif bir tutum halindedir. Çalışanlar yüksek enerji seviyeleri sayesinde zorlukların üstesinden daha kolay gelirler (Schaufeli vd., 2002).

Adanma: Çalışanlar işlerine, çalışma ortamlarına ve arkadaşlarına yönelik pozitif tutum içinde oldukları için gönülden bağlanma ile işlerini yaparlar. İşlerini layığı ile yapmak için enerjilerini yoğun bir şekilde kanalize ederler. Örgütü ve işi sahiplenip işlerini başarıyla yerine getirmek için çaba harcarlar. Adanmışlık düzeyi yüksek çalışanların heves ve istek düzeyleri yüksektir (Schaufeli vd., 2002).

Yoğunlaşma: Bireyin belirli bir işe yoğunlaşması için yüksek düzeyli bir güdülenmişlik gerekmektedir. Kişi fiziksel ya da psikolojik olarak dengede değilse (homostatik denge sağlanmamışsa) sürdürülebilir bir motivasyondan ve yoğunlaşmadan bahsetmek zordur. Bireyler dönemsel yoğunluklar ya da acil işler için zaruri olarak birtakım işlere yoğunlaşabilir. Ancak çalışmaya tutkunluk kapsamında işe yoğunlaşma istikrarlı bir süreci ifade etmektedir. Çalışmaya tutkunluk düzeyi yüksek çalışanlar zamanın nasıl akıp geçtiğini bile anlamayacak düzeyde işlerini aşkla ve gayretle yerine getirirler (Schaufeli vd., 2002).

Çalışmaya tutkunluk, kısa süreli işe odaklanma halini değil, aksine uzun süreli ve tutarlı bir şekilde yüksek isteklilikle çalışma durumunu ifade etmektedir. Burada sürdürülebilir bir dinç olma hali, adanma ve yoğunlaşma olması gerekmektedir. Ancak bu durum çalışanın mesai saatleri içerisinde tamamen son derece yüksek motivasyonla

işini yapması anlamına gelmemektedir. Nitekim bu insan doğasına da uygun değildir. Çalışanların gün içerisinde aldığı olumsuz bir haber, sosyal yaşamındaki aksilik ya da sağlığındaki olumsuzluklar gibi insani nedenlerden dolayı zaman zaman enerjilerinde azalma meydana gelebilir. Bu durum kişinin çalışmaya tutkunluk düzeyinin düşük olduğu anlamına gelmez. Çalışmaya tutkunluk genel anlamda süreç olarak kişinin istisnai durumlar dışında işinde enerjik, istekli ve hevesli olduğuna işaret etmektedir. Bu nedenle çalışmaya tutkunluk daima çalışanın işini yüksek enerji ile yerine getirmesi gerektiği anlamına gelmemektedir (Ardıç vd., 2016). Kısaca çalışmaya tutkunluk düzeyi yüksek çalışanların daima yüksek enerji ile işlerini yapmaları beklenmez. Genel olarak değerlendirildiğinde, istekli, keyfili ve mutlu bir şekilde işlerini yerine getirirler.

Çalışmaya tutkunluğun daha iyi anlaşılması için aşağıda işine angaje olmuş, işiyle bütünleşmiş yani çalışmaya tutkunluk düzeyi yüksek çalışanların temel özellikleri sıralanmıştır (Cherbel, 2014; Clark, 2012; Jacoby, 2015; Kelleher, 2016; Schaufeli ve Salanova, 2007; Schaufeli, 2012; aktaran, Ardıç vd., 2015):

- İş taleplerinin üstesinden gelmekte zorlanmazlar.
- İşlerini yaparken enerji ve motivasyon düzeyleri yüksektir.
- İş yerinde zamanın nasıl akıp geçtiğini anlamayacak kadar işlerine yoğunlaşırlar.
- Sabahları işlerine enerjik ve mutlu giderler.
- Çalışma ortamında karşılaşılan sorunlar karşısında mücadele edip güçlü bir duruş sergilerler.
- Çevrelerindeki diğer insanlara (meslek gereği örneğin bir akademisyenin öğrencilerine) pozitif katkılar sağlayacağına inanırlar.
- İşlerinde uzun süreli çalışmalarına rağmen verimli kalabilirler.
- Örgütün uzun vadeli hedeflerine ve vizyonuna inanma düzeyleri yüksektir.
- Müşteri ilişkilerinde örgütün imajını olumsuz yönde etkileyecek söylemlerden uzak dururlar.
- Örgüt için ekstra rol davranışları sergileme eğilimleri yüksektir.
- İşlerine zamanında gelirler.
- Örgütteki sorunların tespit edilip çözülmesinde isteklidirler.

Çalışmaya tutkunluğun karıştırıldığı kavramlardan biri işkoliklik. İşkoliklik ve çalışmaya tutkunluk birbirinden farklı kavramlardır. İşkolik işe kompulsif bir şekilde bağımlı olmayı ifade etmektedir (Özsoy, 2018). Ancak işe angeje olmuş çalışanlar, işlerinde çok zaman ve enerji harcasalar da verimli ve enerjiktirler. İşkolikler enerjik olmasalar bile takıntılı bir şekilde işe odaklanma eğilimindedirler (Balaban ve Özsoy, 2019). Çalışmaya tutkunluk düzeyi yüksek çalışanların işlerinde çok çalışma sebebi işlerinden keyif almalarıdır. İşkoliklerin çok çalışmasının sebebi çoğu durumda bu kişilerin kontrol edemedikleri kompulsif içsel dürtülerdir. Dolayısı ile iki kavram çok çalışmak noktasında örtüşse de, çok çalışmanın arka planındaki güdülenme düzeyi ve gerekçelerinde farklılıklar bulunmaktadır. İşkolikler başarılı algılanmak, psikolojik ihtiyaçlarını tatmin etmek ve ön plana çıkmak gibi nedenlerden dolayı çok çalışmaktadır (Özsoy ve Balaban, 2019; Schaufeli, 2012). Çalışmaya tutkunlukta çok çalışma sebebi, işi ve örgütü sahiplenip yapılan işten keyif almaktır. Nitekim işkoliklik ve çalışmaya tutkunluk arasında düşük düzeyli korelasyon elde edilmiştir (Gorgievski vd., 2010). Ancak kavramların ölçümlendiği ölçeklere göre iki değişken arasındaki ilişki katsayısı farklılaşmaktadır.

1.2. Çalışmaya Tutkunluğun Öncülleri ve Sonuçları

Çalışmaya tutkunluğun öncülleri ve sonuçlarına ilişkin son 20 yıl içerisinde çok sayıda çalışma yapılmıştır. Çalışmaya tutkunluğun olası öncüllerini ve sonuçlarını Saks (2006), detaylı bir teorik model kapsamında ele almıştır. Saks daha sonra 2019’da konuya ilişkin ampirik birikim ve kendisinin yürüttüğü ampirik çalışmaya dayalı olarak modelini revize etmiştir. Revize edilen modele göre; çalışanların örgütlerinden ve yöneticilerinden destek almaları, ödüller, tanınmalar, örgütün çalışanlara karşı adil olması, örgütte çalışanlara liderlik imkânlarının sunulması, çalışanlarının iş rollerini yerine getirebilmeleri için yeterli kaynağa sahip olmaları çalışmaya tutkunluğun örgütsel öncülleridir. Yine Saks’ın (2019) revize ettiği modeline göre çalışmaya tutkunluğun olası sonuçları; iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyetinin azalması, performans, stres ve tükenmişliğin azalması, sağlık ve iyi oluşun artması şeklinde sıralanabilir (Saks, 2019: s 32). Genel olarak değerlendirildiğinde örgütlerde çalışanların işlerine angaje olabilmeleri için çalışanların beklentilerine uygun bir çalışma ortamı sunulması beraberinde çalışan ve örgüt yararına pozitif çıktılardan elde edilmesini sağlamaktadır.

2. Araştırmanın Arka Planı

Bireyler çeşitli nedenlerden dolayı enerjilerini, inançlarını ve heveslerini kaybedebilirler. Bu durum kişinin işi, çalıştığı örgütü, çalışma ortamı ve yakın çevresindeki insanlara yönelik tutumları için de geçerlidir. Dilimizde sık kullanılan “işini ilk günkü aşkla yapmak” söyleminin arka planında işyerindeki ilk günlerin yüksek derecede istekli geçtiği varsayımı yer almaktadır. Peki yıllar geçtikçe bu gerçekten mümkün müdür? Bireylerin işine yönelik tutumlarının değişmesinde şüphesiz örgütsel, bireysel ve çevresel çok fazla faktör vardır. Yapılan iş kişinin beklentileri ve hayalleri ile uyuyorsa, kişiliği ile örtüşüyorsa kişinin yıllar geçse de işini ilk günkü aşkla yapması hatta daha da tutkulu yapması mümkündür. Öte yandan kişi zaten kişiliği ve beklentileri ile uyumayan bir iş yapıyorsa, yıllar geçtikçe, zaten başlangıçta düşük olan tutku düzeyinin daha da düşmesi beklenir. Şüphesiz bu husus hakkında farklı bağlamlarda çok çeşitli varsayımlar seti geliştirilebilir.

Sektör, işkolu, meslek, gelir ve yaşanan ülke ayrımına gitmeden genel olarak değerlendirildiğinde normal şartlar altında modern yaşamda bireyler belirli bir eğitimden (lise, üniversite) sonra çalışma hayatına girerler. Kişi her ne kadar hayalindeki iş ya da örgütte çalışsa da zamanla hayatın olağan akışında bireyin sorumlulukları artmaktadır. İşe girme sonrası evlenme, çocuk sahibi olma, iş sorumluluklarının aile sorumluluklarıyla çelişmesi, sosyal aktivitelere ayrılan zamanın azalması, kariyer hedeflerini gerçekleştirme arzusu, rekabetçi ve stresli iş koşulları, işinden beklediğini bulamama, çalışma yaşamında maruz kalınan ya da algılanan adaletsizlikler gibi birçok “olası” neden seti çalışanların başlangıçtaki isteğini, şevkini ve tutkusunu azaltabilmektedir.

Öte yandan, kişinin sevdiği işi yapması, örgütünü sevmesi, hayallerini işi vasıtasıyla gerçekleştirmesi, zamanla bilgi ve tecrübesini artırması, yetki düzeyinin artması, daha saygın hale gelmesi, alt kademelerden üst kademelere terfi etmesi, kişiliği ile işinin yüksek uyumu, olgunlaşmayla birlikte çalışma ortamındaki insani ilişkilerinin güçlenmesi gibi birçok faktör de zamanla çalışanın işteki tutkusunu arttıracak “olası” faktörlerdendir. Dolayısı ile genel anlamda değerlendirildiğinde, çalışanların işini ilk

günkü aşkla yapıp yapmaması ya da tutku düzeyinin azalıp azalmamasını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyecek birçok durumsal faktör bulunmaktadır. Nitekim konu ile ilgili daha önceki araştırmaların bulguları da birbiri ile tutarlı değildir (Avery vd., 2007; Kim ve Kang, 2017). Daha önceki bazı araştırmalarda yaş ve çalışmaya tutkunluk arasında ağırlıklı olarak düşük düzeyli ancak pozitif ilişkiler elde edilmiştir (Bezuidenhout ve Cilliers, 2011; Kim ve Kang, 2017; Ramos vd., 2016; Schaufeli vd., 2006; Schaufeli ve Bakker, 2004; Siu vd., 2010; Swanberg vd., 2011). Bununa birlikte bazı çalışmalarda da negatif (örn., Avery vd., 2007) ilişkiler elde edilmiştir. Bu çalışmada daha önceki ampirik bulguların çelişmesi ve yukarıda sıralanan olası faktörler seti içerisinde zamana bağlı tutkuyu azaltacak faktörlerin daha baskın olacağı varsayımı ile aşağıdaki hipotez formüle edilmiştir.

Hipotez: Çalışanların işyerindeki tutku düzeyi zamanla azalmaktadır.

Bu hipotezi test etmek için çalışanların çalışmaya tutkunluk (work engagement) ve işini ilk günkü aşkla yapma düzeyi ile çalışanları yaşı, aynı işte çalışma süresi, toplam iş yaşamındaki toplam süresi değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

3. Yöntem

3.1. Katılımcılar

Katılımcıların % 53,2'si kadın, % 52,2'si evli, % 71,9'ubeyaz yakalı çalışan, % 29,1'i yönetsel pozisyona sahiptir. Katılımcıların eğitim düzeyine ilişkin dağılım şu şekildedir; % 0,4'ü ilköğretim, % 11,9'u lise, % 75,5'i üniversite (ön lisans ve lisans), %12,2'si yüksek lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcıların % 5.6'ı çalışan kategorisini, % 1,1'i yönetsel role sahip olup olmama durumunu belirtmemiştir. Katılımcıların yaş ortalaması 33.70 (standart sapma 8.13, yaş aralığı 21-60), aylık ortalama geliri 5688 Türk Lirası (Aralık 2021 tarihli veri) (standart sapma 2320.38, aralık; 400 - 16.000 Türk Lirası), ortalama olarak iş yaşamında bulunma süresi 10.68 yıl (standart sapma 8.53, aralık; 4 ay-42 yıl) şeklindedir. Ayrıca katılımcılar 8.32 yıldır (standart sapma 8.02, aralık; 1- ay 40 yıl) aynı işi yaptıklarını belirtmiştir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak anket tekniğine başvurulmuştur. Anketin birinci bölümünde UWES Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği'nin (Utrecht Work Engagement Scale) Türkçe formu ve katılımcıların işini aşkla yapma düzeyini ölçmeye yönelik araştırmacılar tarafından oluşturulan tek madde eklenmiştir. İkinci bölümde katılımcıların cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, yönetsel role sahip olup olmama gibi demografik özelliklerine ilişkin sorulara yer verilmiştir.

3.2.1. Utrecht çalışmaya tutkunluk ölçeği (Utrecht work engagement scale)

Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirilen çalışmaya tutkunluk (work engagement) ölçeğinin Türkçe versiyonu Turgut (2011) tarafından kullanılmıştır. Ölçek 17 madde 3 faktörden (Dinçlik 6 madde, Yoğunlaşma 6 madde ve Adanma 5 madde) oluşmaktadır. Turgut (2011) tarafından yapılan uyarılama çalışmasında ölçeğinin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Uyarılama çalışmasında içsel tutarlılık skorları (Cronbach Alfa) boyutlar için sırasıyla 0.81, 0.86. ve 0.87 şeklinde

hesaplanmıştır. Örnek madde “Yaptığım işin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorum”. Ölçek 6’lı Likert (1 = Hiçbir Zaman Değil - 6 = Her zaman) tipi yanıt kategorisinde puanlanmıştır.

3.2.2. İlk günlük aşkla çalışma

Katılımcıların işini ilk günlük aşkla yapma düzeyini ölçmek için anket formuna 6’lı Likert (1 = Tamamen Katılmıyorum - 6 = Tamamen Katılıyorum) tipi ile değerlendirilmiş bir madde eklenmiştir. İlgili madde “işimi ilk günlük aşkla yapıyorum” şeklindedir. İlgili maddenin ortalaması alınarak katılımcıların işini ilk günlük aşkla yapma düzeyi belirlenmiştir. Literatürde işini aşkla yapmaya dair doğrudan bir ölçek olmadığı için bu yola başvurulmuştur.

3.2.3. İşlem

Araştırma hipotezini test etmek için nicel bir araştırma tasarlanmıştır. Bu doğrultuda çalışmaya tutkunluk ölçeği, “işimi ilk günlük aşkla yapıyorum” maddesi ve demografik soruların yer aldığı bir anket formu çevrimiçi olarak oluşturulmuştur. Anket formu araştırmacıların sosyal ağları vasıtasıyla, halihazırda bir işyerinde çalışan kişilere ulaştırılmıştır. Araştırmada spesifik bir örnekleme odaklanılmamıştır, bunun yerine daha fazla katılımcının araştırmaya dâhil edilmesi öncelenmiştir(hedeflenmiştir). Bu bakımdan örneklem seçiminde sektör, bölge, meslek gibi ayrımlara gidilmemiştir. Veriler Aralık ayı (2021) içerisinde toplanmıştır. Anket formuna yerleştirilen kontrol soruları vasıtasıyla özensiz doldurulan anket formları analiz öncesinde veri setinden çıkarılmıştır. Ayrıca eksik doldurulan anket formları da silinmiştir. Bu kapsamda anket formlarının yaklaşık % 14’ü analiz öncesi silinmiş, toplamda 278 adet katılımcıdan alınan cevaplar ilgili analizlere tabi tutulmuştur⁵. Verilerin analizinde iç tutarlılık analizi için Cronbach Alpha skoru, farklılıkları incelemek için Bağımsız Örneklem T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi, araştırma hipotezini sınamak için korelasyon analizi uygulanmıştır.

4. Bulgular

4.1. Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Bulguları

Tablo 1’de çalışmaya tutkunluk ölçeğine ilişkin (alt faktörler dâhil) tanımlayıcı istatistikler (ortalama ve standart sapma değerleri) ve Cronbach Alfa içsel tutarlılık katsayısı bulguları paylaşılmıştır. Çalışmaya tutkunluk ölçeğinin içsel tutarlılık bulgularının (alt faktörler de dâhil olmak üzere) oldukça yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların çalışmaya tutkunluk düzeylerinin ortalama düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

⁵ Verilerin toplanmasında katkı sağlayan; Keziban Kılıçarslan, Melis Sena Sabuncuoğlu, Zeynep Ak Şahinoğlu, Kemal Erden, Mücahit Güler ve Ezgi Ebru Aras Yiğiter’e teşekkür ederiz.

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Bulguları

Değişkenler	Ortalama	S.S	(α)
Çalışmaya Tutkunluk (toplam)	4.58	0.83	.91
Dinçlik	4.52	0.93	.85
Adanmışlık	4.87	1.03	.80
Yoğunlaşma	4.38	.91	.90
İşini aşkla yapma düzeyi	4.56	1.33	

Not: α = Cronbach Alfa İçsel Tutarlılık katsayısı, Ölçekler ve “İşini ilk günkü aşkla yapma düzeyi” 6’lı Likert tipi derecelendirme ile puanlandırılmıştır. S.S = Standart Sapma

4.2. Farklılıkları İncelemeye Yönelik Testler

Çalışmaya tutkunluğun cinsiyet, medeni hal, çalışan kategorisi, yönetsel pozisyona sahip olma değişkenleri kapsamında farklılık gösterip göstermediğini incelemek için Bağımsız Örneklem T Testi uygulanmıştır. Çalışmaya tutkunluk ve işini ilk günkü aşkla yapma düzeyinin eğitim düzeyine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını incelemeye yönelik Anova analizi uygulanmıştır.

Tablo 2: Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları

Değişken	Kategori	n	Ortalama	S.S	p
Çalışmaya Tutkunluk	Kadın	148	4.51	0.86	.169
	Erkek	130	4.65	0.79	
	Bekâr	133	4.52	0.82	.269
	Evli	145	4.63	0.83	
	Beyaz Yaka	62	4.56	0.66	.657
	Mavi yaka	200	4.61	0.86	
	Yönetici	81	4.80	0.80	.005
	Yönetici Değil	194	4.49	0.83	
İşini ilk günlük aşkla yapma	Kadın	148	4.59	1.38	.758
	Erkek	130	4.54	1.27	
	Bekâr	133	4.44	1.32	.118
	Evli	145	4.68	1.34	
	Beyaz Yaka	62	4.64	1.10	.656
	Mavi yaka	200	4.56	1.38	
	Yönetici	81	4.73	1.32	.195
	Yönetici Değil	194	4.50	1.33	

Not: S.S. = Standart Sapma

Tablo 2’de görüldüğü üzere, katılımcıların çalışmaya tutkunluk ve işini ilk günlük aşkla yapma düzeyi demografik özellikler kapsamında farklılaşmamıştır. Sadece yönetsel role sahip olan çalışanların, yönetsel rolü olmayan katılımcılara göre çalışmaya tutkunluk skorlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3: Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Bulguları

Değişkenler	Kareler Toplamı	Ortalama Kare	F	p
Çalışmaya Tutkunluk	2.10	0.70	1.02	.384
İşini ilk günlük aşkla yapma	6.71	2.24	1.27	.286

Katılımcıların eğitim düzeyine göre çalışmaya tutkunluk ve işlerini ilk günlük aşkla yapma düzeyleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

4.3. Korelasyon Analizi

Araştırma kapsamında yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesine ilişkin gerçekleştirilmiş korelasyon analizi bulguları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Korelasyon Analizi Bulguları

	1	2	3	4	5	6	7
1.Çalışmaya Tutkunluk	-						
2.Dinçlik	.90***	-					
3.Adanmışlık	.89***	.76***	-				
4.Yoğunlaşma	.83***	.59***	.57***	-			
5.Yaş	.09	.10	.07	.18**	-		
6.Çalışma süresi	.09	.09	.09	.18**	.89***	-	
7.Aynı işte çalışma süresi	.12	.09	.08	.13*	.80***	.89***	-
8.İşi aşkla yapma	.78***	.74***	.77***	.54***	.08	.06	.03

Beklendiği üzere çalışmaya tutkunluk boyutları arasında yüksek ilişki gözlemlenmiştir. Benzer şekilde işini ilk günkü aşkla yapma düzeyi ve çalışmaya tutkunluk (alt faktörler dahil) arasında güçlü ilişki tespit edilmiştir. Yine doğal olarak yaş, toplam çalışma süresi (genel olarak iş yaşamında bulunma ortalaması), aynı işte ortalama çalışma süresi değişkenleri arasında da güçlü korelasyon bulgulanmıştır. İşini ilk günkü aşkla yapma düzeyi ile yaş ve çalışma süreleri değişkenleri arasında ilişki tespit edilmemiştir. Benzer şekilde yaş ve çalışma süreleri ile çalışmaya tutkunluk arasında anlamlı ilişki bulgulanmamıştır. Sadece çalışmaya tutkunluğun yoğunlaşma boyutu ile yaş ve genel olarak iş yaşamında bulunma süreleri arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir ve elde edilen korelasyon katsayısı ($r = 0.18$) çok yüksek değildir.

SONUÇ

Araştırmanın temel hipotezi çalışma yaşamında yıllar geçtikçe çalışanların işlerini hevesle yapma düzeylerinin azalacağı yönündeydi. Ancak elde edilen bulgular bu beklentiyi desteklememiştir. Aksine katılımcıların yaş ve ortalama çalışma süresi arttıkça işe yoğunlaşma düzeylerinin düşük kuvvette de olsa arttığı tespit edilmiştir. Bu bulgu kısmen önceki çalışmalarla uyusmakla (Schaufeli ve Bakker, 2004) birlikte güçlü bir çıkarım yapmak için yeterli değildir. Ek olarak, çalışmaya tutkunluk ve işini ilk günkü aşkla yapma düzeyi medeni durum, çalışan kategorisi (mavi ve beyaz yaka), cinsiyet ve eğitim düzeyi gibi değişkenler açısından farklılık göstermemiştir. Sadece yönetsel pozisyona sahip çalışanların çalışmaya tutkunluk düzeyi, yönetsel pozisyona sahip olmayan çalışanların çalışmaya tutkunluk düzeyinden daha yüksek olduğu bulgulanmıştır.

Kişinin işteki tutku düzeyinin yıllar içinde artması ya da azalması birçok nedene bağlıdır (Kim ve Kang, 2017). İşi sevme, yaşadığı şehri ve ülkeyi benimseme, iş ve beklenti uyumu, iş-beceri uyumu, çalışma koşulları, meslek ve esasında yapılan iş arasındaki uyum, sosyal yaşamındaki mutluluk, kişinin aile yaşantısı, işin doğası, meslekte zamanla kişisel gelişimi artırma şansı, iş yoğunluğu, işin fiziksel enerji gerektirme düzeyi gibi işteki tutku düzeyini etkileyebilecek onlarca olası neden sıralanabilir. Bu çalışmada spesifik bir mesleğe ya da örgüte odaklanılmamıştır. Bu açıdan yukarıda sıralanan durumsal koşulların incelenmesi mümkün olmamıştır. Bu durum araştırmanın en temel kısıtını oluşturmaktadır. Ayrıca, araştırmada “işini ilk günkü aşkla yapma düzeyine yönelik” yer alan madde kısıtlı ve eleştiriye açık bir ölçüm sağlamaktadır. Bu açıdan bu ölçüm sadece destekleyici ve fikir verici niteliktedir. Ancak yine de çalışmaya tutkunluğun daha önce defalarca sınamış öncüllerini ya da sonuçlarını sınamaktansa, bu alanda halen belirgin bir cevap bulunamamış bir noktaya odaklanmasının çalışmanın özgünlük düzeyini artırdığı düşünülmektedir.

Yaş ve belirli bir işte çalışma süresi ile işyerindeki tutku düzeyini incelemeye yönelik bundan sonra yapılacak araştırmalarda önerilen temel husus; belirli bir meslek grubuna odaklanılması ve durumsal değişkenlerin araştırma modeline dahil edilmesidir. Buradaki durumsal değişkenler örgütsel, işe dayalı ve bireysel açıdan ele alınabilir. Örgütsel açıdan; çalışma koşulları, örgütsel uygulamalar, yönetim felsefesi, liderlik anlayışı gibi değişkenlerdir. İşe dayalı değişkenler; fiziksel emek gerektiren işler, bilişsel emek gerektiren işler, işin monotonluk düzeyi, başkaları ile etkileşim düzeyi, işin karmaşıklığı, işin toplumdaki saygınlık düzeyi, işin başaklarına olan doğrudan katkısı gibi değişkenlerdir. Bireysel açıdan da kişilik, kişinin aile yaşamı, kişinin sosyal ilişkileri gibi değişkenlerin araştırma modeline dahil edilmesi daha kapsamlı bulgular elde edilmesini sağlayacaktır.

Sonuç olarak, birçok kısıta dayalı olarak gerçekleştiren bu araştırmada çalışma süresi ve yaşa bağlı olarak çalışanların işteki tutku düzeyi arasında anlamlı ilişkiler elde edilememiştir. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda yukarıda belirtilen kısıtların azaltılarak, önerilen değişkenlerin de dahil edildiği yeni araştırmaların alana katkı sunacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Ardıç, K., Özsoy, E., ve Uslu, O. (2016). *Türkiye’de çalışmaya tutkunluk (work engagement) araştırmalarının genel görünümü*. Türkiye’de Örgütsel Davranış Araştırmaları II. Gazi Kitabevi.
- Avery, D.R., McKay, P.F., ve 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), 1542-1556.
- Balaban, Ö. ve Özsoy, T. (2019). Kariyer değerleri: İş ve meslek danışmanlarına yönelik bir araştırma. *Journal of Current Debates in Social Sciences*, 2(2), 174-182.
- Bezuidenhout, A., ve Cilliers, F. (2011). Age, burnout, work engagement and sense of coherence in female academics at two South African universities. *South African Journal of Labour Relations*, 35(1), 61-80.

- Cherbel, V. (2014). 5 Characteristics Of Engaged Employees, Quandora, Erişim Adresi: <http://www.quandora.com/5-characteristics-engaged-employees/> (Erişim Tarihi: 27.02.2022).
- Clark, T. R. (2012). The 5 Ways That Highly Engaged Employees Are Different, Erişim Adresi: <http://www.eredia.com/tlnt/the-5-ways-that-highly-engaged-employees-are-different/> (Erişim Tarihi: 26.02.2022)
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(3), 363-382.
- Demerouti, E. ve Bakker, A.B. (2007), "The oldenburg burnout inventory: A good alternative to measure burnout (and engagement)". İçinde Halbesleben, J. (Ed.), Handbook of stress and burnout in health care, New York, NY: Nova Science
- Gorgievski-Duijvesteijn, M.J, Bakker, A.B, ve Schaufeli, W.B. (2010). Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. The Journal of Positive Psychology, 5(1) 83-96.
- Halbesleben J.R. , Bakker A.B. ve Leiter M.B., (Eds.) (2010). A meta-analysis of work engagement: relationships with burnout, demands, resources and consequences. In Work Engagement: Recent Developments in Theory and Research (pp. 102-107), New York, Psychology Press
- Haley, L.M., Mostert, K., ve Els, C. (2013). Burnout and work engagement for different age groups: Examining group-level differences and predictors. Journal of Psychology in Africa, 23(2), 283-295.
- Jacoby, M. (2015). 6 Traits of An Engaged Employee. Erişim Adresi: http://www.huffingtonpost.com/margaret-jacoby/6-traits-of-an-engaged-em_b_7928024.html (Erişim Tarihi: 28.02.2022).
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal. 33(4), 692-724.
- Kartal, H., İşler, L., ve Y. Bilişli. (2015). Örgütsel bağlılık ve işle bütünleşmenin işten ayrılma niyetine etkisi: çağrı merkezi örneği. Electronic Journal of Vocational Colleges. 5(3) 14.
- Kelleher, B. (2016). Pinpoint Key Behaviors and Traits of Engaged Employees. Erişim Linki: <http://www.dummies.com/how-to/content/pinpoint-key-behaviors-and-traits-of-engaged-emplo.html> (Erişim Tarihi:26.02.2022)
- Kim, N., ve Kang, S. W. (2017). Older and more engaged: The mediating role of age-linked resources on work engagement. Human Resource Management. 56(5), 731-746.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior, Journal of Organizational Behavior. 23(6), 695-706.

- Özkalp, E., ve Meydan B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçe 'de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 1-19
- Özsoy, E., Filiz, B., ve T. Semiz, (2013). İşkoliklik ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 5(2), 59-68.
- Özsoy, T. (2018). İşkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi/İşletme Enstitüsü, Sakarya
- Özsoy, T., & Balaban, Ö. (2019). İşkoliklik. İçinde Kaygın E., Kosa G. (Eds.), *Olumsuz boyutlarıyla örgütsel davranış*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Ramos, R, Jenny G., ve Bauer G. (2016). Age-related effects of job characteristics on burnout and work engagement, *Occupational Medicine*. 66(3), 230–237.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement, *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Saks, A.M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1),19–38.
- Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B., Utrecht M. Salanova (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Schaufeli, W.B. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3–10.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Seligman, M. E. P., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
- Siu, O. -I., Lu, J. -f., Brough, P., Lu, C. -q., Bakker, A.B., Kalliath, T., et al. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470–480.
- Swanberg, J.E., McKechnie, S.P., Ojha, M.U., & James, J.B. (2011). Schedule control, supervisor support and work engagement: A winning combination for workers in hourly jobs? *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 613–624.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3), 155–179.