

Araştırma Makalesi

Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeği: Türkçe Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Multidimensional Workaholism Scale: Turkish Adaptation, Validity and Reliability Study

Kutay ÖZDEMİR

Öğr. Gör. Dr., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Isparta Meslek Yüksekokulu

kutayozdemir@isparta.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-0161-148X>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
07.03.2026	17.05.2026

Öz

İşkoliklik literatüründe farklı ölçme araçları bulunmakla birlikte, kavramın çok boyutlu yapısını bütüncül bir biçimde ele alan araçların farklı kültürel bağlamlarda sınanması henüz sınırlı düzeyde kalmıştır. Bu doğrultuda, Clark ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilen Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve ölçeğin geçerlik ile güvenilirlik özelliklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Ankara ilinde farklı özel sektör işletmelerinde çalışan 402 kişi oluşturmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama sürecinde çeviri ve geri çeviri yapılarak, uzman görüşleri alınmış ve ön test gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin psikometrik özelliklerini değerlendirmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış; ayrıca birleşim ve ayrışım geçerliği analizleri gerçekleştirilmiştir. AFA sonuçları, ölçeğin dört faktörlü yapısının korunduğunu ve toplam varyansın %75'inin açıklandığını göstermiştir. DFA bulguları ise dört faktörlü modelin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine sahip olduğunu ortaya koymuştur ($\chi^2/df=2,81$; CFI=0,94; NFI=0,90; TLI=0,93; GFI=0,87; AGFI=0,82; RMSEA=0,08). 16 ifade ve dört boyuttan oluşan ölçeğin genel iç tutarlılık katsayısı 0,90 olarak bulunmuş, alt boyutlara ait güvenilirlik değerlerinin ise kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir. Birleşim ve ayrışım geçerliği analizleri sonucunda ölçeğin ilgili geçerlik ölçütlerini karşıladığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin Türk kültürel bağlamında geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabileceğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Çok Boyutlu İşkoliklik, Ölçek Uyarlama, Güvenirlik, Geçerlik

Jel Kodları: D23, M12, M54

Abstract

Although various measurement instruments exist in the workaholism literature, instruments that comprehensively capture the multidimensional nature of the construct have been tested only to a limited extent across different cultural contexts. Accordingly, this study aimed to adapt the Multidimensional Workaholism Scale developed by Clark et al. (2020) into Turkish and to examine its validity and reliability. The study sample consisted of 402 employees working in different private-sector organizations in Ankara, Türkiye. During the Turkish adaptation process, translation and back-translation procedures were conducted, expert opinions were obtained and a pilot test was carried out. To

Önerilen Atf /Suggested Citation

Özdemir, K., 2026, Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeği: Türkçe Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 61(2), 1932-1948.

evaluate the psychometric properties of the scale, exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA) were performed; in addition, convergent and discriminant validity analyses were conducted. The EFA results indicated that the four-factor structure of the scale was preserved and that the model explained 75% of the total variance. The CFA findings demonstrated that the four-factor model had acceptable goodness-of-fit values ($\chi^2/df = 2.81$; CFI = 0.94; NFI = 0.90; TLI = 0.93; GFI = 0.87; AGFI = 0.82; RMSEA = 0.08). The overall internal consistency coefficient of the scale, which consists of 16 items and four dimensions, was calculated as 0.90 and the reliability values of the subdimensions were found to be at acceptable levels. The results of the convergent and discriminant validity analyses showed that the scale met the relevant validity criteria. Overall, the findings indicate that the Multidimensional Workaholism Scale can be used as a valid and reliable measurement tool in the Turkish cultural context.

Keywords: Multidimensional Workaholism, Scale Adaptation, Reliability, Validity

Jel Codes: D23, M12, M54

1. Giriş

İşkoliklik kavramı, başlangıçta aşırı çalışmaya adanmışlığı tanımlayan gündelik bir ifade olarak ortaya çıkmışken (Oates, 1971), zamanla örgütsel davranış, bağımlılık psikolojisi ve motivasyon kuramlarının kesişiminde konumlanan kuramsal açıdan tartışmalı bir yapıya dönüşmüştür. Yaklaşık elli yıllık ampirik araştırma birikimine rağmen, kavramın kavramsal sınırları konusunda tam bir uzlaşma sağlanamamıştır. İlk yaklaşımlar işkolikliği, davranışsal bağımlılığı andıran ve kontrol edilemeyen bir çalışma zorunluluğu olarak çerçevelenmiştir (Griffiths, 2005; Oates, 1971). Daha sonraki çalışmalar ise işkolikliği, aşırı işe katılım ve güçlü bir içsel dürtü ile karakterize edilen kişilik temelli bir eğilim olarak kavramsallaştırmıştır (Spence ve Robbins, 1992). Bu kuramsal parçalanmışlık, işkolikliğin tanımlanma ve ölçülme biçimlerinde belirgin farklılıkların ortaya çıkmasına neden olmuştur.

İşkolikliği ölçmeye yönelik geliştirilen ölçeklerin sayısındaki artış, kuramsal bir uzlaşımın değil, kavramsal bir ayrışmanın göstergesi olarak değerlendirilebilir. Farklı araştırmacılar, işkolikliği kendi kuramsal bakış açıları doğrultusunda tanımlamış ve buna uygun ölçüm araçları geliştirmiştir. Örneğin Work Addiction Risk Test (WART), işkolikliği daha çok kompulsif eğilimler ve kontrol ihtiyacı üzerinden ele alırken (Robinson, 1999; Urbán vd., 2019), Workaholism Battery (WorkBAT) ise işe katılım, içsel dürtü ve işten haz alma boyutları çerçevesinde üçlü bir yapı olarak operasyonelize etmiştir (Spence ve Robbins, 1992). Ancak sonraki ampirik çalışmalar, özellikle WorkBAT'ın kavramsal sınırlarının yeterince net olmadığını ortaya koymuştur. Bu ölçeğin işkolikliği, işe bağlılık (work engagement) gibi olumlu çalışma tutumlarından açık biçimde ayırtmadığı ve farklı kültürel bağlamlarda istikrarlı bir faktör yapısı sergilemediği gösterilmiştir (Gonçalves vd., 2023; Huang vd., 2010; McMillan vd., 2004). Bu durum, işkolikliğin hangi psikolojik süreçleri temsil ettiği sorusunu yeniden gündeme getirmiştir.

Ölçekler arasındaki bu yapısal ve kavramsal tutarsızlıklar, literatürde “kavramsal kirlenme” (construct contamination) ve ayırt edici geçerlik (discriminant validity) sorunlarına ilişkin kaygıların artmasına neden olmuştur. Başka bir ifadeyle, işkolikliğin gerçekten özgün bir yapı mı, yoksa işe yüksek düzeyde bağlılık, yoğun çalışma ya da motivasyon gibi yakın kavramlarla örtüşen bir eğilim mi olduğu konusu açık bir tartışma alanı hâline gelmiştir. Bu nedenle, işkolikliğin daha net tanımlanması ve ölçülmesi, yalnızca metodolojik bir gereklilik değil, aynı zamanda kuramsal bir zorunluluk olarak görülmektedir.

Dutch Work Addiction Scale (DUWAS), literatürdeki bu kavramsal belirsizliği gidermeye yönelik önemli bir girişim olarak geliştirilmiştir (Balducci vd., 2015; Schaufeli vd., 2008). Ölçek, işkolikliği iki temel boyutta ele almıştır: “Aşırı çalışma” (working excessively) ve “kompulsif çalışma” (working compulsively). Bu yaklaşım, işkolik davranışın hem davranışsal yoğunluk hem de içsel zorunluluk yönünü birlikte değerlendirmeyi amaçlamıştır. DUWAS'ın farklı kültürel bağlamlarda kabul edilebilir psikometrik özellikler göstermesi, ölçeğin yaygın biçimde kullanılmasına katkı sağlamıştır. Bununla birlikte, literatürde DUWAS'ın özellikle davranışsal yoğunluğa görece daha fazla ağırlık verdiği, buna karşın işkolikliğin duygusal ve motivasyonel boyutlarını sınırlı düzeyde temsil ettiği yönünde eleştiriler bulunmaktadır (Molino vd., 2016; Quinones ve Griffiths, 2015). Başka bir ifadeyle, ölçek bireyin neden bu denli çalıştığına ya da çalışmadığına ne tür duygusal süreçler yaşadığına ilişkin açıklayıcı bir çerçeve sunmakta yetersiz kalabilmektedir.

Benzer şekilde, Bergen Work Addiction Scale (BWAS), işkolikliği bağımlılık kuramı temelinde ele alarak yedi temel bağımlılık bileşeni üzerinden operasyonelize etmiştir (Andreassen vd., 2012). Bu bileşenler; belirginlik (salience), tolerans (tolerance), yoksunluk (withdrawal), nüksetme (relapse), çatışma (conflict),

duygudurum değişikliği (mood modification) ve sorun yaşama (problems) gibi bağımlılık literatüründe yer alan kriterlere dayanmaktadır. BWAS, bu yönüyle bağımlılık perspektifinden kuramsal olarak tutarlı ve sistematik bir ölçüm çerçevesi sunmaktadır. Ancak söz konusu yaklaşımın, işkolikliği büyük ölçüde patolojik bir bağımlılık formuna indirgediği ve bireyler arasındaki motivasyonel farklılıkları yeterince dikkate almadığı yönünde eleştiriler mevcuttur (Falco vd., 2017; Falco vd., 2020a; Falco vd., 2020b; Girardi vd., 2018; Van den Broeck vd., 2011). Özellikle çalışmaya yönelten içsel zorunluluk, başarı güdüsü ya da mükemmeliyetçilik gibi farklı psikolojik süreçlerin tek boyutlu bir bağımlılık modeli içinde yeterince ayrıştırılamaması, işkolikliğin karmaşık doğasının tam anlamıyla kavramsallaştırılamamasına yol açmaktadır. Bu nedenle hem DUWAS hem de BWAS, literatürde önemli katkılar sunmuş olmakla birlikte, işkolikliğin yalnızca davranışsal yoğunluk ya da bağımlılık kriterleriyle sınırlandırılmayacak bir yapı olduğunu düşündüren bulgular, daha bütüncül ve çok boyutlu ölçüm modellerine duyulan ihtiyacı gündeme getirmiştir.

Son dönemdeki kuramsal gelişmeler, işkolikliğin yalnızca davranışsal yoğunluk ya da bağımlılık kriterleri çerçevesinde yeterince açıklanamayacağını ortaya koymaktadır. Özellikle Öz-Belirleme Kuramı'na (Self-Determination Theory) dayanan çalışmalar, aşırı ve kompulsif çalışma davranışlarının aynı motivasyonel temelden kaynaklanmadığını göstermektedir. Van den Broeck ve diğerleri (2011), aşırı çalışmanın farklı nitelikteki motivasyonel yönelimlerle ilişkili olabileceğini; özellikle kompulsif çalışmanın daha çok kontrol edici motivasyon biçimleriyle bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur. Bu tür kontrol temelli motivasyonun, bireyin içsel doyumundan ziyade dışsal baskılar, zorunluluk algısı ya da benlik değerini kanıtlama ihtiyacı gibi unsurlarla ilişkili olduğu ve bu nedenle daha olumsuz psikolojik sonuçlara yol açabildiği belirtilmektedir.

Benzer biçimde, mükemmeliyetçilik literatürü de işkolikliğin altında yatan psikolojik süreçlere ışık tutmaktadır. Falco ve diğerlerinin (2017, 2020a, 2020b) bulguları, irrasyonel performans inançları ve başarısızlık korkusunun, mükemmeliyetçilik ile işkoliklik arasındaki ilişkide aracı rol oynadığını göstermektedir. Bu sonuçlar, işkolikliğin yalnızca fazla çalışmakla açıklanamayacağını; aksine bilişsel çarpıtmalar, yoğun öz-değer hassasiyeti ve olumsuz duygusal deneyimlerle iç içe geçmiş bir yapı olduğunu düşündürmektedir. Bu çerçevede, işkoliklik yalnızca uzun çalışma saatleri ya da yüksek iş yoğunluğu anlamına gelmemekte, bireyin neden çalıştığı, çalışmadığında ne hissettiği ve çalışma davranışını nasıl zihinsel olarak deneyimlediği gibi bilişsel, duygusal ve motivasyonel süreçleri de kapsayan çok boyutlu bir psikolojik örüntüye işaret etmektedir. Dolayısıyla, işkolikliği yalnızca davranışsal aşırılık ya da bağımlılık kriterleriyle sınırlamak, yapının karmaşık doğasını eksik temsil etme riskini beraberinde getirmektedir.

Bu kavramsal ve ölçümsel sınırlılıklara yanıt olarak Clark ve diğerleri (2020), Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğini (Multidimensional Workaholism Scale; MWS) geliştirmiş ve işkolikliği dört boyutlu bir yapı olarak yeniden kavramsallaştırmıştır. Bu modelde işkoliklik; motivasyonel (içsel zorunluluk ya da içsel dürtü), bilişsel (işle ilgili obsesif düşünceler), duygusal (çalışmadığında yaşanan olumsuz duygular) ve davranışsal (aşırı çalışma davranışı) bileşenlerden oluşan çok katmanlı bir psikolojik örüntü olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşım, işkolikliği yalnızca fazla çalışma süresi ya da bağımlılık benzeri belirtiler üzerinden değil, bireyin çalışma davranışına yüklediği anlam ve yaşadığı içsel deneyim üzerinden değerlendirmektedir.

Önceki ölçme araçlarından farklı olarak MWS, işkolikliği işe bağlılık (work engagement) ya da genel yoğun çalışma eğilimi (heavy work investment) gibi yakın kavramlardan açık biçimde ayırtırmayı amaçlamaktadır. Böylece işkolikliğin olumlu bir işe adanmışlık biçimi değil, belirli psikolojik süreçlerle beslenen zorlayıcı bir çalışma örüntüsü olduğu vurgulanmaktadır. Bu çok boyutlu yaklaşım, bir yandan bağımlılık kuramının bileşen temelli çerçevesiyle (Griffiths, 2005), diğer yandan Öz-Belirleme Kuramı gibi çağdaş motivasyon kuramlarıyla (Van den Broeck vd., 2011) örtüşmekte ve bu iki perspektifi ölçüm düzeyinde bütünleştiren teorik olarak daha kapsayıcı bir model sunmaktadır. Bununla birlikte, herhangi bir psikolojik yapının geçerliği yalnızca geliştirildiği kültürel bağlamda test edilmesiyle tamamlanmış sayılmaz. İşkoliklik, üretkenlik anlayışı, görev bilinci, fedakârlık normları ve başarı ideolojisi gibi sosyokültürel değerlerle yakından ilişkilidir. Çalışmanın merkezi bir yaşam alanı olarak görülmesi, normatif olarak uzun saatler çalışmanın teşvik edilmesi ya da kolektivist performans beklentileri gibi kültürel özellikler, yalnızca işkolik eğilimlerin yaygınlığını değil, aynı zamanda bu eğilimlerin birey tarafından nasıl anlamlandırıldığını da şekillendirebilir. Bu nedenle Batı bağlamında geliştirilen bir ölçme aracının, Batı dışı kültürlerde aynı yapıyı ölçtüğünün varsayılması teorik olarak sorunludur. Ölçüm

eşdeğerliği kuramı, kültürler arası karşılaştırmaların anlamlı olabilmesi için bir ölçeğin yapı eşdeğerliği (configural invariance), metrik eşdeğerlik (metric invariance) ve ölçek eşdeğerliği (scalar invariance) sağlaması gerektiğini belirtmektedir. Eğer bir ölçek farklı kültürel bağlamlarda aynı faktör yapısını koruyamıyor ya da maddeler aynı psikolojik anlamı taşıyorsa, o yapının evrenselliği sorgulanmalıdır. Nitekim işkoliklik ölçeklerine ilişkin sistematik derlemeler, bazı ölçme araçlarının farklı kültürel bağlamlarda tutarlı faktör yapısı sergilemediğini ve yapısal istikrar sorunu yaşadığını ortaya koymuştur (Gonçalves vd., 2023). Bu bulgular, işkolikliğin ölçümünde kültürler arası geçerliğin varsayılmaması gerektiğini ve her yeni bağlamda ampirik olarak sınanması gerektiğini göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında, Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin (MWS) farklı kültürel ortamlara uyarlanması, yalnızca teknik bir doğrulama süreci değil, ölçeğin önerdiği çok boyutlu yapının farklı kültürel bağlamlarda yapısal olarak korunup korunmadığının teorik olarak test edilmesi anlamına gelmektedir. Bu bağlamda, MWS'nin Batı dışı kültürlerde sınanması, teknik bir uyarılmanın ötesinde, işkolikliğin çok boyutlu yapısının kültürler arası dayanıklılığının teorik olarak test edilmesi önem arz etmektedir.

Türkiye çalışma bağlamı, bu tür bir inceleme için özellikle anlamlı bir zemin sunmaktadır. Yüksek güç mesafesi algısı, güçlü performans normları, uzun çalışma saatleri ve fedakârlığın sosyal olarak değerli görülmesi gibi kültürel özellikler (Aydan, 2023; Arslan ve Gül, 2022; Gül, 2019; Gülen, 2020; Güler, 2023; İşcan ve Naktiyok, 2004; Özdevecioğlu ve Cingöz, 2009; Özutku, 2008; Tuna, 2020; Yeşilkaya, 2018), aşırı çalışmanın bireyler tarafından nasıl anlamlandırıldığı etkileyebilir. Batı bağlamında patolojik ya da sorunlu olarak değerlendirilebilecek bazı çalışma davranışları, Türkiye gibi bağlamlarda sosyal olarak pekiştirilebilir ya da normatif kabul edilebilir. Bu çalışma ayrıca, işkolikliğin Türkiye gibi yüksek güç mesafesi algısının, güçlü performans normlarının ve kolektivist eğilimlerin belirgin olduğu bir kültürel bağlamda çok boyutlu yapısını koruyup korumadığını incelemesi bakımından teorik katkı sunmaktadır. Türkiye'de işkoliklik çoğu zaman yalnızca aşırı çalışma davranışı üzerinden değerlendirilirken, bu araştırma işkolikliğin bilişsel, duygusal ve motivasyonel bileşenlerinin de Türk örneğinde ayırt edilebilir psikolojik boyutlar olarak ortaya çıktığını göstermektedir. Özellikle çalışmayı zihinsel olarak sürdürmemeye, işle sürekli meşgul olma ve çalışmadığında hissedilen olumsuz duygular gibi süreçler, işkolikliğin yalnızca bireysel bir çalışma tercihi olmadığını; aynı zamanda kültürel normlar, performans baskıları ve işle ilişkili toplumsal beklentiler tarafından şekillendirilebilen çok katmanlı bir psikolojik örüntü olduğunu düşündürmektedir. Bu yönüyle çalışma, işkolikliğin yalnızca davranışsal yoğunluk temelinde ele alınmasının, özellikle aşırı çalışmanın sosyal olarak olumlu algılandığı kültürel bağlamlarda yapının bilişsel ve duygusal boyutlarını görünmez kılabileceğine işaret etmektedir. Dolayısıyla, MWS'nin Türk kültürel bağlamında faktöriyel geçerliğinin ve ayırt edici geçerliğinin incelenmesi, yalnızca prosedürel bir gereklilik değildir. Bu inceleme, işkolikliğin farklı normatif baskılar altında da çok boyutlu mimarisini koruyup korumadığını sorgulayan teorik bir araştırma niteliği taşımaktadır. Başka bir ifadeyle, mesele yalnızca ölçeğin “çalışıp çalışmadığı” değil, işkolikliğin kültürler arası düzlemde aynı psikolojik yapıyı temsil edip etmediğidir.

Bu çalışma, Clark ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilen Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasını ve ölçeğin psikometrik özelliklerinin incelenmesini amaçlamaktadır. Ancak araştırmanın kapsamı yalnızca dilsel bir çeviri süreciyle sınırlı değildir. Çalışma, önerilen dört faktörlü yapının kültürel olarak farklı bir çalışma bağlamında da yapı geçerliğini koruyup korumadığını sınınamaktadır. Bu bağlamda araştırma, ölçeğin faktör yapısının doğrulanması, iç tutarlılık düzeylerinin değerlendirilmesi ve ayırt edici geçerliğinin incelenmesi yoluyla çok boyutlu mimarinin Türk çalışma kültüründe nasıl işlediğini ortaya koymaktadır. Bu yönüyle çalışma, işkolikliğin boyutsallığına ilişkin süregelen tartışmalara ampirik katkı sunmaktadır. Aynı zamanda araştırma, yapının ayırt edici geçerliği ve farklı kültürel bağlamlardaki geçerliğine ilişkin literatürdeki boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır.

Daha geniş bir perspektiften bakıldığında, Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin Türkiye bağlamında doğrulanması, işkolikliğin çok boyutlu yapısına ilişkin kuramsal tartışmalara ampirik katkı sunma potansiyeline sahiptir. Ölçeğin Batı dışı bir kültürel bağlamda psikometrik olarak sınanması, işkolikliğin motivasyonel, bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerinin farklı kültürel ortamlarda da ayırt edilebilir yapılar olarak korunup korunmadığının değerlendirilmesine katkı sağlamaktadır.

2. Metodoloji

Ölçek uyarılma süreci, bir ölçme aracının farklı kültürel bağlamlarda ve dillerde kullanılabilmesini sağlamak amacıyla gerekli psikometrik analizlerin yürütülmesini içeren sistematik bir süreç olarak ele alınmaktadır. Bu kapsamda, araştırmada kullanılan Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin Türkçeye

uyarlanması, Bayık ve Gürbüz (2016) tarafından önerilen metodolojik adımlar doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Uyarlama sürecinde sırasıyla ölçeğin hedef dile çevrilmesi, hedef dilden özgün dile geri çeviri yapılması, alan uzmanlarının değerlendirmelerine başvurulması, pilot uygulamanın yürütülmesi ve ölçeğin geçerlik ile güvenilirlik özelliklerinin incelenmesi aşamaları izlenmiştir. Ölçeğin güvenilirliği iç tutarlılık katsayısı ile değerlendirilmiş, yapı geçerliğini test etmek amacıyla açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinden yararlanılmıştır. Bunun yanı sıra, birleşim ve ayrışım geçerliği analizleri de gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin istatistiksel analizleri IBM SPSS (v26) ve AMOS (v24) yazılımları kullanılarak yapılmıştır. Çalışma, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 09.05.2025 tarih ve 213/04 sayılı kararıyla etik kurul izni alınarak gerçekleştirilmiştir. Bu bölümde, Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin Türkçe uyarlama sürecine ilişkin yöntemsel adımlar ayrıntılı olarak sunulmaktadır.

2.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, Ankara ilinde faaliyet gösteren çeşitli özel sektör işletmelerinde görev yapan çalışanlardan oluşmaktadır. Türkiye'nin idari ve ekonomik merkezlerinden biri olan Ankara, finans, savunma sanayi, danışmanlık ve kurumsal hizmetler gibi farklı sektörleri bünyesinde barındıran yapısıyla, yüksek performans beklentileri, yoğun iş yükü ve rekabetçi çalışma koşullarının belirgin biçimde gözlemlenebildiği bir örgütsel bağlam sunmaktadır. Bu çok sektörlü yapı, çalışanlar üzerinde oluşan içsel çalışma baskısı, sürekli işle meşgul olma eğilimi ve norm üstü çaba davranışlarının görünür hâle gelmesine olanak tanımaktadır. Dolayısıyla, söz konusu modelin Ankara'daki özel sektör çalışanları üzerinde test edilmesinin hem kuramsal açıklayıcılık hem de uygulamaya dönük çıkarımlar açısından anlamlı olduğu değerlendirilmektedir. Veri toplama aşamasında kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış ve toplamda 421 katılımcıya ulaşılmıştır. Bununla birlikte, kontrol sorusunu işaretleyen 19 katılımcı analiz dışında bırakılmış ve araştırma 402 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinden yürütülmüştür. Kline (1994), ölçekte yer alan madde sayısının yaklaşık on katı kadar katılımcıya ulaşılmasının, örneklemin evreni temsil edebilmesi açısından yeterli olduğunu ifade etmektedir. Bu çerçevede, çalışmada elde edilen örneklem büyüklüğünün analizler için uygun olduğu değerlendirilmiştir.

2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırma verileri çevrimiçi olarak toplanmıştır. Veri toplama süreci öncesinde katılımcılara araştırmanın içeriği ve amacı açıklanmış, katılımın tamamen isteğe bağlı olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca, katılımcıların istedikleri herhangi bir aşamada anketi doldurmayı bırakabilecekleri ifade edilmiştir. Çalışmada veri toplama aracı olarak demografik bilgi formunun yanı sıra Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeği ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır.

Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeği: Clark ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilen ölçek, toplam 16 maddeden oluşmaktadır. Dört boyut altında değerlendirilen ölçek 5'li Likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) olarak derecelendirilmiştir. Ölçeğin farklı bir kültürel bağlamda psikometrik özelliklerinin test edilmesine yönelik olarak, Gürbüz ve diğerleri (2024) tarafından Hollanda örneklemini üzerinde bir uyarlama çalışması da yürütülmüştür. Çalışmada, Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin Felemenkçe (Dutch) versiyonunun genel iç tutarlılık katsayısı 0,87 olarak rapor edilmiştir. Alt boyutlara ilişkin iç tutarlılık katsayıları motivasyonel boyut için 0,74; bilişsel boyut için 0,84; duygusal boyut için 0,78; davranışsal boyut için ise 0,79 düzeyindedir.

İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği: Wharton (1993) tarafından geliştirilen ve Günay (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek tek boyutlu bir yapıya sahiptir. Altı maddeden oluşan ölçekte 5'li Likert tipi (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) derecelendirme kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin iç tutarlılık katsayısı 0,90 olarak rapor edilmiştir.

3. Bulgular

Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin Türkçe uyarlama sürecinde, dil ve kapsam geçerliği, yapı geçerliği ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiş; bu analizler sonucunda elde edilen bulgular sunulmuştur.

3.1. Dil ve Kapsam Geçerliği

Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması sürecinde ilk aşamada, ölçek maddeleri üç dil bilimci tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Bu aşamada bire bir çeviriden ziyade, maddelerin anlamsal bütünlüğünün korunmasına ve kavramsal eşdeğerliğin sağlanmasına odaklanılmıştır. Elde edilen

çeviriler karşılaştırılarak en uygun ifadeler belirlenmiş ve farklı iki dil bilimci tarafından yeniden İngilizceye çevrilmiştir. Geri çeviri sonucunda elde edilen form, ölçeğin özgün versiyonu ile karşılaştırılmış ve gerekli görülen ifadeler üzerinde revizyonlar gerçekleştirilmiştir.

Ölçeğin kapsam geçerliğini değerlendirmek amacıyla, alanında uzman öğretim üyeleri ile sektör profesyonellerinden oluşan toplam altı uzmanın görüşlerine başvurulmuştur. Kültürel bağlamda anlam farklılığı oluşturabileceği değerlendirilen maddeler, uzman geri bildirimleri dikkate alınarak ifadelerde iyileştirmeler yapılmıştır. Kapsam geçerliği, Lawshe (1975) tarafından önerilen yöntem doğrultusunda kapsam geçerlik oranı (KGO) hesaplanarak değerlendirilmiştir. Uzmanlardan her bir maddeyi “1=Uygun”, “2=Uygun ancak düzeltilmeli” ve “3=Çıkarılmalı” seçenekleri üzerinden değerlendirmeleri istenmiştir. KGO değerleri -1 ile +1 arasında değişmekte olup, Ayre ve Scally (2014), altı uzman için $\alpha=0,05$ düzeyinde kabul edilebilir KGO değerinin en az 1 olması gerektiğini belirtmektedir.

Bu çalışmada, ölçek maddelerine ait kapsam geçerlik oranı 1 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu bulguların, kabul edilen asgari eşik değerin üzerinde olması, Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin kapsam geçerliğini sağladığını göstermektedir. Uzman değerlendirmeleri doğrultusunda, ölçeğin bu çalışma kapsamında kullanılmasının uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Ön test aşamasında, ölçeğin son hâli 33 katılımcıya uygulanmış; maddelerin anlaşılabilirliği ve ifade ettiği anlamlar incelenmiştir. Bu aşamadan elde edilen geri bildirimler dikkate alınarak ölçeğin nihai formu oluşturulmuştur.

Yapı geçerliğine ilişkin analizlere geçilmeden önce, ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğe ait iç tutarlılık katsayısının 0,89 olduğu belirlenmiş; elde edilen bu bulgu ölçeğin yüksek düzeyde bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermiştir.

3.2. Yapı Geçerliği

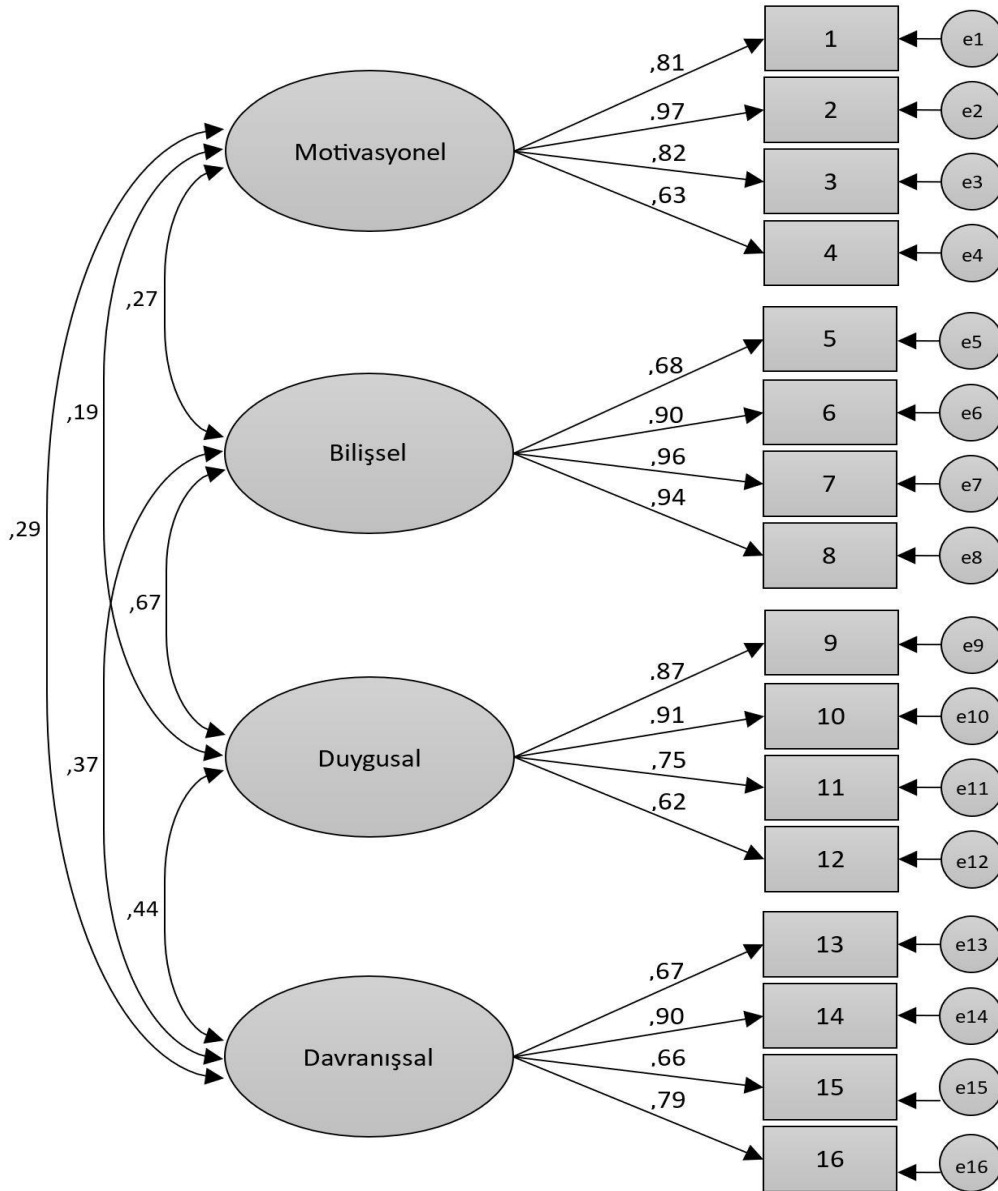
Ölçeğin yapı geçerliğini değerlendirmek amacıyla, ilk olarak veri setinde uç değerlerin varlığı ve dağılım özellikleri değerlendirilmiştir. Normal dağılım varsayımının sağlanıp sağlanmadığını belirlemek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiş; bu değerlerin -2 ile +2 aralığında yer aldığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, verilerin normal dağılım gösterdiğini desteklemektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007).

Faktör analizine geçilmeden önce, veri setinin analize uygun olup olmadığını sınamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik testi ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre KMO değerinin 0,83 olması, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Ayrıca Bartlett küresellik testinin anlamlı bulunması ($\chi^2_{(120)}=4801,577$; $p<0,001$), maddeler arasındaki korelasyon yapısının faktör analizi için elverişli olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde No.	Motivasyonel	Bilişsel	Duygusal	Davranışsal
1	,859			
2	,928			
3	,826			
4	,737			
5		,714		
6		,911		
7		,920		
8		,901		
9			,656	
10			,711	
11			,935	
12			,791	
13				,813
14				,885
15				,688
16				,872
Özdeğer	2,497	6,395	1,237	1,958
Açıklanan Varyans	15,604	39,970	7,732	12,236
Açıklanan Toplam Varyans	75,542			
N=402				

Açımlayıcı faktör analizinde temel bileşenler (principal components) yöntemi tercih edilmiş ve faktör sayısına ilişkin herhangi bir sınırlama getirilmemiştir. Tablo 1’de yer alan bulgular incelendiğinde, 16 maddeden oluşan Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin dört faktörden oluşan bir yapı ortaya koyduğu ve bu faktörlerin toplam varyansın %75,54’ünü açıkladığı görülmektedir. Çok faktörlü ölçeklerde açıklanan toplam varyansın %50’nin üzerinde olmasının yeterli kabul edildiği belirtilmektedir (Streiner, 1994). Faktörlerin varyansı açıklama oranları değerlendirildiğinde, bilişsel boyutun %39,97, motivasyonel boyutun %15,60, davranışsal boyutun %12,23 ve duygusal boyutun ise %7,73 olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca faktörlere ait özdeğerlerin 1’in üzerinde olduğu belirlenmiş ve Kaiser’e (1960) göre özdeğeri 1’den büyük olan faktörlerin anlamlı kabul edilmesi, ölçeğin dört faktörlü yapısını desteklemiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda, hiçbir maddenin faktör yükünün 0,50’nin altında olmadığı ve maddelerin birden fazla faktörde anlamlı düzeyde yük değerleri göstermediği saptanmıştır. Elde edilen faktör yapısının test edilmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış; birinci düzey DFA’ya ilişkin parametre değerleri Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeği Birinci Düzey DFA Modeli

Model incelendiğinde, maddelere ilişkin standartlaştırılmış faktör yüklerinin 0,62 ile 0,97 arasında değiştiği görülmektedir. Elde edilen uyum iyiliği indeksleri ($\chi^2/df=2,81$; CFI=0,94; NFI=0,90; TLI=0,93;

GFI=0,87; AGFI=0,82; RMSEA=0,08) birlikte değerlendirildiğinde, modelin kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği ve önerilen dört faktörlü yapının istatistiksel olarak doğrulandığı ifade edilebilir (Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003; Kline, 2011; Byrne, 2016). Doğrulayıcı faktör analizine ek olarak, ölçeğin birleşim ve ayrışım geçerliğini incelemek amacıyla faktörlere ait CR (Birleşik Güvenirlik), AVE (Ortalama Açıklanan Varyans) ve MSV (Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi) değerleri de hesaplanmıştır.

Birleşim geçerliği, aynı faktör altında yer alan maddelerin hem birbirleriyle hem de temsil ettikleri boyut ile güçlü ilişkiler göstermesi olarak tanımlanmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981). Bu kapsamda birleşim geçerliğinin değerlendirilmesinde AVE ve CR değerlerinden yararlanılmıştır. AVE değeri, standartlaştırılmış faktör yüklerinin karelerinin ortalaması alınarak hesaplanırken (Yaşlıoğlu, 2017), CR değeri standardize faktör yükleri ve hata varyansları temel alınarak her faktör için ayrı ayrı belirlenmektedir. Literatürde birleşim geçerliğinin sağlanabilmesi için CR değerinin AVE değerinden yüksek olması, AVE değerinin 0,50'nin üzerinde ve CR değerinin ise 0,70'in üzerinde olması gerektiği ifade edilmektedir (Hair vd., 2019).

Ayrışım geçerliği ise, aynı faktör altında yer alan maddelerin diğer faktörlerle olan ilişkilerinin, kendi faktörleriyle olan ilişkilerinden daha düşük olması durumunu ifade etmektedir. Ayrışım geçerliğinin değerlendirilmesinde MSV değeri dikkate alınmaktadır. MSV değeri, bir faktörün diğer faktörlerle paylaştığı en yüksek varyansın karesini ifade etmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). Ayrışım geçerliğinin sağlanabilmesi için AVE değerinin MSV değerinden büyük olması ve AVE değerinin karekökünün faktörler arası korelasyon değerlerinden yüksek olması beklenmektedir (Hair vd., 2019). Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğine ilişkin birleşim ve ayrışım geçerliliğinin değerlendirilmesi amacıyla faktörlere ait CR, AVE ve MSV değerleri hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Değişkenlere Ait Güvenirlik, Geçerlik ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	CR	AVE	MSV	1	2	3	4	5
1. Motivasyonel	,88	,69	,08	(,82)				
2. Bilişsel	,93	,77	,44	,27**	(,88)			
3. Duygusal	,87	,63	,44	,19*	,67***	(,80)		
4. Davranışsal	,84	,58	,20	,29**	,37***	,44***	(,76)	
5. İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik	,81	,51	-	,35**	,43**	,52**	,26**	(,86)

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; Parantez içindeki değerler \sqrt{AVE} göstermektedir.

Elde edilen CR değerlerinin 0,70'in üzerinde olması, faktörlerin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, AVE değerlerinin 0,50'nin üzerinde bulunması ve CR değerlerinden düşük olması, ölçeğin birleşim geçerliğinin sağlandığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, faktörlere ait AVE değerlerinin MSV değerlerinden büyük olması ve \sqrt{AVE} değerlerinin faktörler arası korelasyonlardan yüksek olması, ayrışım geçerliğinin de sağlandığını göstermektedir. Bu bulgular doğrultusunda, ölçeğin birleşim ve ayrışım geçerliğine ilişkin tüm ölçütleri karşıladığı ifade edilebilir.

Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, ölçeğin motivasyonel ($r=0,35$; $p < 0,01$), bilişsel ($r=0,43$; $p < 0,01$), duygusal ($r=0,52$; $p < 0,01$) ve davranışsal ($r=0,26$; $p < 0,01$) boyutlarının işe bağlı duygusal tükenmişlik ile pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlar, ölçeğin kriter geçerliğini desteklemekte ve bulguların kuramsal beklentilerle tutarlılık gösterdiğine işaret etmektedir. Yapı geçerliğinin sağlanmasının ardından, ölçeğin ve alt boyutlarının güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir.

3.3. Güvenirlik

Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla iç tutarlılık katsayıları hesaplanmış; güvenilirlik analizine ilişkin elde edilen değerler ile maddelere ait istatistiksel bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Madde Analizi Sonuçları

Boyut	Madde No.	Ort.	SS.	Madde-Toplam Korelasyonu	Cronbach Alfa
Motivasyonel	1	3,77	1,29	,475	,88
	2	3,82	1,29	,510	
	3	3,76	1,32	,546	
	4	3,36	1,37	,393	
Bilişsel	5	3,05	1,29	,655	,92
	6	2,62	1,31	,668	
	7	2,73	1,28	,693	
	8	2,68	1,32	,678	
Duygusal	9	2,70	1,37	,626	,87
	10	2,74	1,33	,645	
	11	3,22	1,40	,566	
	12	3,51	1,36	,564	
Davranışsal	13	3,53	1,26	,377	,83
	14	3,94	1,02	,554	
	15	3,49	1,35	,512	
	16	4,13	1,12	,476	

N=402

Bulgular incelendiğinde, madde ortalamalarının 2,62 ile 4,13 aralığında, madde-toplam korelasyonlarının ise 0,37 ile 0,69 aralığında olduğu görülmektedir. Madde-toplam korelasyon katsayılarının 0,30'un üzerinde bulunması, ölçeğin yeterli düzeyde ayırt ediciliğe sahip olduğuna işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2010). Ölçeğin genel iç tutarlılık katsayısı 0,90 olarak hesaplanmış olup, alt boyutlara ilişkin iç tutarlılık değerlerinin de 0,70'in üzerinde olduğu belirlenmiştir.

4. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, Clark ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilen Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması gerçekleştirilmiştir. Ölçek çeviri-geri çeviri yöntemi kullanılarak Türkçeye kazandırılmış; uzman görüşleri doğrultusunda kapsam geçerliği değerlendirilmiş ve yapı geçerliği açılımlı ve doğrulayıcı faktör analizleri aracılığıyla test edilmiştir. Ayrıca, birleşim ve ayrışım geçerliği analizleri gerçekleştirilmiş ve güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular, ölçeğin orijinal formuyla uyumlu biçimde dört boyutlu yapıyı koruduğunu ve Türk kültürel bağlamında geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabilirliğini göstermektedir. Ölçeğin nihai formuna ait maddeler ve boyutlar Ek 1'de sunulmuştur.

Araştırma bulguları, işkolikliğin motivasyonel, bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerden oluşan çok boyutlu yapısının Türk örneğinde de doğrulandığını ortaya koymaktadır. Bu sonuç, işkolikliğin yalnızca aşırı çalışma davranışı olarak ele alınmasının yetersiz kalabileceğini ve yapının altında farklı psikolojik süreçlerin işlediğini göstermektedir (Clark vd., 2020). Özellikle bilişsel ve duygusal boyutların belirginliği, işkolikliğin yalnızca davranışsal yoğunluk değil; işle zihinsel meşguliyet ve çalışmadığında yaşanan olumsuz duygular üzerinden de şekillendiğini düşündürmektedir.

Literatürde işkoliklik çoğu zaman bağımlılık benzeri bir sendrom veya tek boyutlu bir eğilim olarak ele alınmıştır (Oates, 1971; Robinson, 1999). Ancak son yıllarda yapılan çalışmalar, bu yapının çok boyutlu bir psikolojik örüntü olduğunu vurgulamaktadır (Clark vd., 2020). Bu çalışmanın bulguları da söz konusu yaklaşımı desteklemekte ve işkolikliğin alt boyutlarının hem ilişkili hem de ayrışabilir yapılar olduğunu göstermektedir. Bu durum, işkolikliğin altında yatan motivasyonel zorunluluk, zihinsel meşguliyet ve davranışsal yoğunluk gibi süreçlerin birlikte fakat farklı düzlemlerde işlediğini ortaya koymaktadır.

Ayrıca, işkolikliğin alt boyutlarının duygusal tükenmişlik ile pozitif yönde ilişkili olması, bireysel iyi oluş üzerinde potansiyel maliyetler doğurabileceğine işaret etmektedir (Naktiyok ve Karabey, 2005). Bu bulgu, işkolikliğin yalnızca yüksek performans veya adanmışlık göstergesi olarak yorumlanmasının sınırlı bir yaklaşım olabileceğini göstermektedir. Özellikle çalışmadığında hissedilen huzursuzluk ve suçluluk gibi duyguların uzun vadede psikolojik kaynakları aşındırabileceği söylenebilir. Bu yönüyle işkoliklik, örgütler

açısından kısa vadede üretkenlik sağlayabilse de uzun vadede çalışan sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratabilecek bir eğilim olarak değerlendirilmelidir.

Bu çalışmada ölçeğin kriter geçerliğinin değerlendirilmesinde işe bağlı duygusal tükenmişlik değişkeninden yararlanılmış ve işkolikliğın tüm alt boyutları ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Duygusal tükenmişlik, işkolikliğın bireysel iyi oluş üzerindeki olumsuz sonuçlarıyla ilişkili temel değişkenlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Öte yandan, işkolikliğın yalnızca tükenmişlikle değil; iş-aile çatışması, yaşam doyumu, psikolojik iyi oluş, iş stresi ve örgütsel tutumlar gibi daha geniş bir değişken ağıyla ilişkili olduğu bilinmektedir. Bu nedenle gelecekteki araştırmalarda, ölçeğin farklı örgütsel ve bireysel çıktılarla ilişkilerinin incelenmesi, işkolikliğın nomolojik ağıının daha kapsamlı biçimde değerlendirilmesine katkı sağlayabilir.

Ölçeğin çok boyutlu yapısı, işkolikliğın yalnızca çalışma süresi veya davranışsal yoğunluk üzerinden değil; aynı zamanda bireyin içsel zorunluluk algısı, zihinsel meşguliyet düzeyi ve duygusal tepkileri üzerinden de analiz edilmesine imkân tanımaktadır. Bu durum, işkolikliğın tek boyutlu bir eğilim olarak ele alınmasının önüne geçmekte ve araştırmacılara daha hassas ve çok katmanlı değerlendirmeler yapma olanağı sunmaktadır.

Ancak, işkoliklik tek başına tüm örgütsel sorunların açıklayıcısı olarak görülmemelidir. Çalışanların aşırı çalışma eğilimleri yalnızca bireysel motivasyonlarla değil; örgütsel kültür, performans beklentileri ve normatif baskılarla da şekillenmektedir. Bu nedenle işkolikliğın değerlendirilmesi, bireysel ve örgütsel bağlamın birlikte ele alınmasını gerektirmektedir. Destekleyici olmayan veya sürekli yüksek performans beklentisi yaratan örgütsel ortamlar, işkolik eğilimleri pekiştirebilir ve çalışanların tükenmişlik riskini artırabilir.

Bu bulgular, Türkiye çalışma bağlamı açısından ayrıca dikkat çekicidir. Türkiye’de uzun çalışma saatlerinin, yüksek erişilebilirliğin ve yoğun çalışmanın çoğu zaman adanmışlık, sorumluluk ve örgütsel bağlılık göstergesi olarak değerlendirilmesi, işkolik eğilimlerin normatif biçimde meşrulaştırılmasına neden olabilmektedir. Özellikle özel sektör çalışanları açısından işle sürekli zihinsel meşguliyet, yüksek performans beklentileri ve sürekli ulaşılabilir olma baskısı ile ilişkili biçimde ortaya çıkabilmektedir. Bununla birlikte araştırma bulguları, işkolikliğın yalnızca görünür davranışsal yoğunluktan ibaret olmadığını; bilişsel meşguliyet, içsel zorunluluk hissi ve olumsuz duygusal süreçler gibi daha derin psikolojik boyutlar içerdiğini göstermektedir. Bu durum, Türkiye’de aşırı çalışmanın zaman zaman olumlu bir çalışan davranışı olarak değerlendirildiği örgütsel yapılarda, işkolikliğın psikolojik maliyetlerinin göz ardı edilmesine yol açabileceğini düşündürmektedir. Bu nedenle örgütlerin çalışan performansını yalnızca uzun çalışma süreleri üzerinden değerlendirmesi yerine, çalışan iyi oluşunu da dikkate alan daha dengeli yönetim yaklaşımlarına yönelmesi önem taşımaktadır.

İşkolikliğın çok boyutlu olmasının yanı sıra bağlamsal olarak şekillenen bir yapı sergilediği dikkate alındığında, söz konusu dinamiklerin farklı örgütsel ortamlarda ve zaman boyutu içerisinde nasıl ortaya çıktığının incelenmesi önem kazanmaktadır. Ancak bu tür karmaşık etkileşimlerin kapsamlı biçimde analiz edilebilmesi, araştırma deseninin ve örneklemin sunduğu imkânlarla doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle bulgular yorumlanırken genellenebilirlik ve nedensellik çıkarımlarının temkinli biçimde ele alınması gerekmektedir.

Öncelikle örneklemin belirli sektör ve coğrafi bağlamla sınırlı olması, bulguların genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Kamu kurumlarında ve farklı sektörlerde yapılacak çalışmalar, ölçeğin faktör yapısının istikrarını daha geniş örneklemelerde test edebilir. Ayrıca çalışmanın kesitsel tasarımı, işkolikliğın zaman içindeki gelişimini incelemeye imkân tanımamaktadır. Boylamsal araştırmalar, işkolikliğın çalışan sağlığı ve performans üzerindeki uzun dönemli sonuçlarını daha açık biçimde ortaya koyabilir.

Diğer yandan, doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen bazı uyum iyiliği indekslerinin (RMSEA, GFI ve AGFI) kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer alması, bulguların temkinli yorumlanmasını gerektirmektedir. Özellikle işkoliklik gibi bilişsel, duygusal ve davranışsal süreçleri aynı anda içeren çok boyutlu psikolojik yapılarda, tüm uyum indekslerinin yüksek düzeylerde gerçekleşmesi her zaman mümkün olmayabilir. Bu nedenle elde edilen bulgular, modelin Türk kültürel bağlamında genel olarak kabul edilebilir bir yapı geçerliğine sahip olduğunu desteklemekle birlikte, dört boyutlu yapının farklı örneklem gruplarında yeniden sınanmasının yararlı olabileceğine işaret etmektedir.

Gelecekteki araştırmalar, işkolikliğin hangi boyutlarının iş tatmini, tükemişlik, örgütsel performans ve psikolojik iyi oluş üzerinde daha belirleyici rol oynadığını incelemelidir. Ayrıca örgütsel kültür, liderlik tarzı ve performans iklimi gibi bağlamsal değişkenlerin işkoliklik üzerindeki düzenleyici rolü araştırılabilir. Bu sayede işkolikliğin bireysel bir eğilim mi yoksa örgütsel olarak beslenen bir yapı mı olduğu daha belirgin şekilde anlaşılabilir.

Sonuç olarak, bu çalışma Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik açısından test edilmesi yoluyla işkoliklik literatürüne hem metodolojik hem de kuramsal düzeyde katkı sunmaktadır. Ölçeğin dört boyutlu yapısının Türk kültürü bağlamında doğrulanması, işkolikliğin çok boyutlu doğasına ilişkin kuramsal yaklaşımı desteklemektedir. Bulgular ayrıca, işkolikliğin kültürel normlar ve örgütsel beklentilerden bağımsız değerlendirilemeyeceğini ve yapının bilişsel, duygusal ve davranışsal süreçlerin birlikte işlediği çok katmanlı bir örüntü sergilediğini göstermektedir. Ölçeğin farklı sektör ve örneklem gruplarında test edilmesi, daha geniş kültürel bağlamlarda geçerliğinin güçlendirilmesine katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(3), 265-272. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2012.00947.x>
- Arslan, A., & Gül, H. (2022). Örgütsel etik ikliminin algılanan güç mesafesi üzerindeki etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 9(3), 449-462. <https://doi.org/10.54304/SHYD.2022.04557>
- Aydan, S. (2023). Hekim göçü açısından Türkiye'nin çalışma koşullarının değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 26(3), 895-920.
- Ayre, C., & Scally, A. J. (2014). Critical values for Lawshe's content validity ratio: Revisiting the original methods of calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 79-86. <https://doi.org/10.1177/0748175613513808>
- Balducci, C., Avanzi, L., Consiglio, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. (2015). A cross-national study on the psychometric quality of the Italian version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *European Journal of Psychological Assessment*, 33(6), 422-428. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000300>
- Bayık, M. E., & Gürbüz, S. (2016). Ölçek uyarlamada metodoloji sorunu: Yönetim ve örgüt alanında uyarlanan ölçekler üzerinden bir araştırma, *İş ve İnsan Dergisi*, 3(1), 1-20.
- Büyüköztürk, ř. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Yayıncılık.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with Amos: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Clark, M. A., Smith, R. W., & Haynes, N. J. (2020). The multidimensional workaholism scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1281-1307. <https://doi.org/10.1037/apl0000484>
- Falco, A., Dal Corso, L., Girardi, D., De Carlo, A., Barbieri, B., Boatto, T., & Schaufeli, W. B. (2017). Why is perfectionism a risk factor for workaholism? The mediating role of irrational beliefs at work. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 24(4), 583-600. <https://doi.org/10.4473/TPM24.4.8>
- Falco, A., Girardi, D., Corso, L. D., De Carlo, A., & Di Sipio, A. (2020b). Does workload moderate the association between perfectionism and workaholism? A longitudinal study. *Journal of Personnel Psychology*, 19(4), 164-173. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000253>
- Falco, A., Girardi, D., Di Sipio, A., Calvo, V., Marogna, C., & Snir, R. (2020a). Is narcissism associated with heavy work investment? The moderating role of workload in the relationship between narcissism, workaholism, and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4750. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134750>

- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Girardi, D., Falco, A., De Carlo, A., Dal Corso, L., & Benevene, P. (2018). Perfectionism and workaholism in managers: the moderating role of workload. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 25(4), 571-588. <https://doi.org/10.4473/TPM25.4.7>
- Gonçalves, L., Meneses, J., Sil, S., Silva, T., & Moreira, A. C. (2023). Workaholism scales: Some challenges ahead. *Behavioral Sciences*, 13(7), 529. <https://doi.org/10.3390/bs13070529>
- Griffiths, M. (2005). A 'components' model of addiction within a biopsychosocial framework. *Journal of Substance Use*, 10(4), 191-197. <https://doi.org/10.1080/14659890500114359>
- Gül, Ö. (2019). Güç mesafesi algısı ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2(2), 120-133. <https://doi.org/10.33400/kuje.638591>
- Gülen, G. C. (2020). Çalışma sürelerine ilişkin uluslararası çalışma standartları-Dünya'da ve Türkiye'de çalışma saati uygulamaları. *İzmir İktisat Dergisi*, 35(4), 741-757. <https://doi.org/10.24988/ije.202035406>
- Güler, B. (2023). Sosyal sermaye. B. Hırlak (Ed.), *Örgütsel davranış kavramlar ve araştırmalar-I* içinde (ss. 19-43) Özgür Yayınları. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub79.c137>
- Günay, A. (2021). İşe bağlı duygusal tükenmişlik: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(1), 142-149. <https://doi.org/10.35379/cusosbil.828921>
- Gürbüz, S., Woerkom, M. v., Kooij, D. T. A. M., & Brouwers, E. P. M. (2024). Validation of the multidimensional workaholism scale in the Netherlands. *International Journal of Selection and Assessment*, 32, 169-181. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12455>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis (8th ed.)*. Cengage.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huang, J. C., Hu, C., & Wu, T. C. (2010). Psychometric properties of the Chinese version of the workaholism battery. *The Journal of Psychology*, 144(2), 163-183. <https://doi.org/10.1080/00223980903472219>
- İşcan, Ö. F., & Naktiyok, A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(1), 181-201. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000001477
- Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 20(1), 141-151. <https://doi.org/10.1177/001316446002000116>
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity, *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- McMillan, L. H., O'Driscoll, M. P., & Brady, E. C. (2004). The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(2), 171-186. <https://doi.org/10.1080/03069880410001697729>
- Molino, M., Bakker, A. B., & Ghislieri, C. (2016). The role of workaholism in the job demands-resources model. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29(4), 400-414. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1070833>
- Naktiyok, A., & Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.

- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. World Publishing Company.
- Özdevecioğlu, M., & Cingöz, A. (2009). Sosyal girişimcilik ve sosyal girişimciler: Teorik çerçeve. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 81-95.
- Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
- Quinones, C., & Griffiths, M. D. (2015). Addiction to work: A critical review of the workaholism construct and recommendations for assessment. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 53(10), 48-59. <https://doi.org/10.3928/02793695-20150923-04>
- Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88(1), 199-210. <https://doi.org/10.2466/PMS.88.1.199-210>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. (Eds.), R. J. Burke, C. L. Cooper, *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* içinde (ss. 203-226), Emerald.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15
- Streiner, D. L. (1994). Sample-size formulae for parameter estimation. *Perceptual and Motor Skills*, 78(1), 275-284. <https://doi.org/10.2466/pms.1994.78.1.275>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics (5th ed.)*. Allyn & Bacon.
- Tuna, A. A. (2020). Güç mesafesinin yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisinde işgören performansının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(36), 409-426. <https://doi.org/10.35408/comuybd.688653>
- Urbán, R., Kun, B., Mózes, T., Soltész, P., Paksi, B., Farkas, J., Kökönyei, G., Orosz, G., Maráz, A., Felvinczi, K., Griffiths, M. D., & Demetrovics, Z. (2019). A four-factor model of work addiction: The development of the work addiction risk test revised. *European Addiction Research*, 25(3), 145-160. <https://doi.org/10.1159/000499672>
- Van den Broeck, A., Schreurs, B., De Witte, H., Vansteenkiste, M., Germeys, F., & Schaufeli, W. (2011). Understanding workaholics' motivations: A self-determination perspective. *Applied Psychology*, 60(4), 600-621. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00449.x>
- Wharton, A. S. (1993). The affective consequences of service work: Managing emotions on the job. *Work and Occupations*, 20(2), 205-232. <https://doi.org/10.1177/0730888493020002004>
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yeşilkaya, M. (2018). Özgeci davranış olgusuna ilişkin epistemolojik sorunlar üzerine bir inceleme: Siyah, beyaz ve gri. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 469-489.

Ek 1. Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeği

Boyut	Madde No.	İfadeler
Motivasyonel	1	İçimde beni çalışmaya iten içsel bir zorunluluk her zaman vardır.
	2	Çalışıyorum çünkü içimde çalışmak zorunda hissedilen bir parçam var.
	3	Her zaman çalışmak için güçlü bir arzum var.
	4	İçimde beni çalışmaya iten bir baskı var.
Bilişsel	5	Kendimi çalışmayı düşünmekten alıkoyamıyorum.
	6	Genelde boş zamanımı iş düşünerek geçiririm.
	7	Herhangi bir anda, düşüncelerimin çoğu işle ilgilidir.
	8	Çalışmayı bıraktığımda bile iş düşünmekten kendimi alamıyorum.
Duygusal	9	Herhangi bir nedenle işe gidemediğimde üzgün hissederim.
	10	Çalışmadığım her zaman hayal kırıklığı hissederim.
	11	Çalışmaya devam edemezsem üzgün hissederim.
	12	Çalışmamı engelleyen bir şey olduğunda genellikle tedirgin hissederim.
Davranışsal	13	Çoğu iş arkadaşım mola verdiğinde bile ben çalışmaya devam ederim.
	14	Benden beklenenden daha fazla çalışırım.
	15	Genellikle iş arkadaşlarımdan daha uzun saatler çalışırım.
	16	Genellikle işimin gerektirdiklerinden daha fazlasını yaparım.

Ölçek 5'li Likert olarak derecelendirilmiştir (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum).

Research Article

Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeği: Türkçe Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Multidimensional Workaholism Scale: Turkish Adaptation, Validity and Reliability Study

Kutay ÖZDEMİR

Öğr. Gör. Dr., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Isparta Meslek Yüksekokulu

kutayozdemir@isparta.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-0161-148X>

Extended Abstract

The concept of workaholism initially emerged as a colloquial term for excessive devotion to work (Oates, 1971). Over time, however, it has evolved into a theoretically contested construct positioned at the intersection of organizational behavior, addiction psychology and motivational theories. Despite nearly five decades of empirical research, no full consensus has been reached regarding its conceptual boundaries. Early approaches framed workaholism as a form of behavioral addiction characterized by an uncontrollable compulsion to work (Griffiths, 2005; Oates, 1971). Subsequent studies conceptualized it as a personality-based tendency marked by excessive work involvement and a strong internal drive (Spence & Robbins, 1992). This theoretical fragmentation has led to substantial differences in how workaholism is defined and measured. The proliferation of measurement instruments does not necessarily reflect theoretical convergence but rather conceptual divergence. Researchers have defined workaholism within their respective theoretical perspectives and have developed instruments accordingly. This has raised fundamental questions about the psychological processes that underlie workaholism. Structural and conceptual inconsistencies across scales have intensified concerns about contamination of concepts and discriminant validity. In other words, it remains debated whether workaholism constitutes a distinct construct or overlaps substantially with related concepts such as work engagement, heavy work investment, or intrinsic motivation. Therefore, clarifying and refining the measurement of workaholism is not only a methodological necessity but also a theoretical imperative. The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) represents a significant attempt to address this ambiguity by conceptualizing workaholism through two core dimensions: working excessively and working compulsively. This framework captures both behavioral intensity and internal compulsion. Nevertheless, DUWAS has been criticized for emphasizing behavioral intensity while relatively underrepresenting the emotional and motivational components of workaholism. Similarly, the Bergen Work Addiction Scale (BWAS) operationalizes workaholism within an addiction framework through seven core addiction components. However, this approach has been criticized for reducing workaholism largely to a pathological addiction form and for insufficiently accounting for motivational differences among individuals. Although both DUWAS and BWAS have made important contributions, accumulating evidence suggests that workaholism is too multifaceted to be explained solely by behavioral intensity or addiction criteria. These limitations have underscored the need for more comprehensive and multidimensional measurement models. Recent theoretical developments indicate that workaholism cannot be adequately explained solely through behavioral intensity or addiction criteria. Rather than merely reflecting long working hours or high job demands, workaholism encompasses motivational, cognitive and emotional processes, including why individuals work, how they feel when not

working and how they mentally experience their work behavior. Thus, workaholism represents a multidimensional psychological pattern.

In response to these conceptual and measurement limitations, Clark et al. (2020) developed the Multidimensional Workaholism Scale (MWS), reconceptualizing workaholism as a four-dimensional construct composed of motivational, cognitive, emotional and behavioral components. This model conceptualizes workaholism as a layered psychological pattern integrating multiple processes. However, establishing the structural validity of measurement instruments across different cultural contexts remains essential for theoretical generalizability. The Turkish work context provides a particularly meaningful setting for such examination. Cultural characteristics such as relatively high-power distance perceptions, strong performance norms, long working hours and the social valorization of sacrifice may influence how excessive work is interpreted. These contextual factors suggest that the motivational and emotional components of workaholism may be culturally shaped.

The present study aims to adapt the Multidimensional Workaholism Scale developed by Clark et al. (2020) into Turkish and to examine its psychometric properties. Specifically, the study tests whether the proposed four-factor structure retains its structural validity within a culturally distinct work context. A systematic adaptation process was followed.

In the first stage, scale items were translated from English into Turkish by three linguists, prioritizing conceptual equivalence rather than literal translation. The translated versions were compared and the most appropriate expressions were selected. Subsequently, two independent linguists conducted back-translations into English. The back-translated version was compared with the original scale and necessary revisions were made. To assess content validity, six experts, comprising academic scholars and industry professionals, evaluated the items. The content validity ratio was calculated as 1, indicating full agreement regarding item relevance. The scale was then deemed ready for field application. The sample consisted of employees from various private-sector organizations in Ankara, Türkiye. Using convenience sampling, data were collected from 402 participants. Internal consistency coefficients were calculated to assess reliability. Exploratory and confirmatory factor analyses were conducted to test structural validity. Additionally, convergent and discriminant validity analyses were performed.

Prior to factor analyses, data suitability was examined. The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) value was 0.83, indicating sampling adequacy. Bartlett's test of sphericity was significant, confirming that the correlation matrix was appropriate for factor analysis. Exploratory factor analysis using principal components extraction revealed a four-factor structure for the 16-item scale, explaining 75.54% of the total variance. The variance explained by each factor was as follows: cognitive (39.97%), motivational (15.60%), behavioral (12.23%) and emotional (7.73%). All eigenvalues exceeded 1. None of the items had factor loadings below 0.50 and no problematic cross-loadings were observed. Confirmatory factor analysis indicated that standardized factor loadings ranged from 0.62 to 0.97. Overall goodness-of-fit indices indicated acceptable model fit, providing statistical support for the proposed four-factor structure. Results further demonstrated that all criteria for convergent and discriminant validity were met. The overall internal consistency coefficient was 0.90, with subscale reliabilities exceeding 0.70. Item-total correlations were above 0.30, indicating satisfactory item discrimination. Regarding criterion validity, motivational, cognitive, emotional and behavioral dimensions were positively and significantly associated with emotional exhaustion. These findings align with theoretical expectations and support the scale's criterion validity.

Overall, the findings demonstrate that the Turkish version of the Multidimensional Workaholism Scale preserves the original four-factor structure and constitutes a valid and reliable measurement instrument within the Turkish cultural context. The results suggest that conceptualizing workaholism solely as excessive working behavior is insufficient and that multiple psychological processes underlie the construct. Furthermore, the findings indicate that while the dimensions of workaholism are related, they remain distinguishable. Motivational compulsion, cognitive preoccupation and behavioral intensity operate simultaneously yet at different psychological levels. The positive association between workaholism dimensions and emotional exhaustion suggests potential costs for individual well-being. This finding cautions against interpreting workaholism merely as a sign of high performance or dedication. In conclusion, by adapting and validating the Multidimensional Workaholism Scale in Turkish, this study contributes both methodologically and theoretically to the workaholism literature. The confirmation of the

Özdemir, K., 1932-1948

four-dimensional structure within the Turkish cultural context supports the multidimensional conceptualization of workaholism and enhances cross-cultural generalizability.