

## İŞE TUTKUNLUK (JOB PASSION) ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI

Gamze GÜNER KİBAROĞLU<sup>1</sup>, Bircan GÜNER<sup>2</sup>, H. Nejat BASIM<sup>3</sup>

### Makale Bilgisi

DOI: 10.35379/cusosbil.1218620

Makale Geçmişi:

Geliş 24.01.2023

Kabul 02.08.2023

Anahtar Kelimeler:

İşe Tutkunluk,

Uyumlu İşe Tutkunluk,

Obsesif İşe Tutkunluk,

Ölçek Uyarlama,

Güvenilirlik ve Geçerlilik.

### ÖZ

Bu çalışmanın amacı, Vallerand ve arkadaşları tarafından (2003) geliştirilen ve DUALİSTİK modele dayandırılan İşe Tutkunluk (Job Passion) Ölçeğinin Türkçeye çevrilmesi ve uyarlanmasıdır. İşe tutkunluk ölçeği, uyumlu işe tutkunluk (harmonious job passion) ve obsesif işe tutkunluk (obsessive job passion) olmak üzere iki boyutlu bir yapıya sahiptir. Bu yapılar birbirinden farklı tutkunluk tiplerini ifade etmektedir. Uyumlu tutkunluk, bireyin işini optimum düzeyde içselleştirmesi olarak nitelendirilirken; obsesif tutkunluk ise sapkın düzeyde bir tutkunluğu ifade etmektedir. Araştırma, farklı iki zaman diliminde toplam 681 çalışandan anket yöntemiyle toplanan verilerle yürütülmüştür. Bu ölçeğin yapı geçerliliği, eş zaman geçerliliği, varyans yapısı ve kovaryans ilişkileri dikkate alınarak yapılmıştır. Bu çerçevede güvenilirlik için verilere iç tutarlılık testleri uygulanmıştır. Ayrıca ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliliği işten ayrılma niyeti ölçeği ile toplanan veriler aracılığıyla ortaya konulmuştur. Bunlara ilave olarak, ölçeğin cinsiyet açısından farklılık gösterip göstermediğine de bakılmıştır. Yapılan tüm analizler sonucunda, Türkçeye uyarlanan İşe Tutkunluk Ölçeğinin geçerli ve güvenilir olduğuna ilişkin yeterli kanıtlara ulaşılmıştır.

## ADAPTATION OF JOB PASSION SCALE TO TURKISH

### Article Info

DOI: 10.35379/cusosbil.1218620

Article History:

Received 24.01.2023

Accepted 02.08.2023

Keywords:

Job Passion,

Harmonious Job Passion,

Obsessive Job Passion,

Scale Adaptation,

Validity and Reliability

### ABSTRACT

The aim of this study is to translate and adapt the Job Passion Scale, which was developed by Vallerand et al. (2003), based on the dualistic model, into Turkish. The job passion scale is measured by two dimensions: harmonious job passion and obsessive job passion. These structures express different types of passion. While harmonious job passion is characterized as the optimum level of internalization of the individual, obsessive fixation means perverted passion. The research was carried out with data collected from a total of 681 employees in two different time periods by survey method. The construct validity, concurrent validity, variance structure and covariance relations of this scale were taken into consideration. In this context, internal consistency tests of the questions were conducted for reliability. Moreover, criterion-dependent validity was demonstrated through the data collected with the turnover intention scale. In addition to these, it was also examined whether the scale differed in terms of gender. Considering all the conducted analyses, satisfactory evidence has been acquired to establish the validity and reliability of the adapted Turkish version of the Job Passion Scale.

<sup>1</sup> Dr., Başkent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, gamzegunerbaroglu@gmail.com; ggunerbaroglu@baskent.edu.tr, 0000-0001-6187-4607

<sup>2</sup> Dr., Başkent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, bircan.k.guner@gmail.com, 0000-0001-5505-4522

<sup>3</sup> Prof. Dr., Başkent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, nbasim@baskent.edu.tr, 0000-0002-2605-9962

Alıntılanmak için/Cite as: Kibaroglu, G. G., Güner B. ve Basım, H.N. (2023). İşe tutkunluk (Job Passion) ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 32 (2), 615-629.

## GİRİŞ

İş, bireyler için hayatın önemli bir parçasıdır çünkü sadece işe gidip gelme süresi bile bireyin yaşamının neredeyse yarısına denk gelmektedir. Bazı insanlar işlerini, maaş artışı veya daha yüksek bir pozisyon için basamak olarak görürken; diğerleri hayatta varoluşlarının anlamı olarak görmektedirler. Hangi nedenle olursa olsun, yaptığımız iş, hayatımızın tutkusu haline gelmektedir (Fischer ve Smith, 2006; Forest ve diğerleri, 2011). Hayatın kilit taşlarından biri olan tutku, aynı zamanda motivasyon ve başarının temelini oluşturmaktadır. Bununla birlikte, ideal bir çalışanın özelliklerinden olan tutkunun, duygusal anahtar şeklinde bir mekanizma aracılığıyla yüksek performans çıktıları sağlayabileceği düşünülmektedir (Jachimowicz ve diğerleri, 2018). *Tutku*, dış ödülleri veya sosyal tanınmanın aksine, çalışanların işlerine olan ilgilerinin ve bağlılıklarının devamını sağlayan, geliştiren ve sonuçta şirkette kalma isteklerini artıran doğal bir faktör olarak düşünülmektedir (Crosswell & Elliott, 2004). Bu nedenle işe tutkunluk, bireylerin işlerini yapmak için motive oldukları bir faaliyete yönelik yoğun duyguları yansıtmaktadır (Chen ve diğerleri, 2015; Cardon ve diğerleri, 2009; Vallerand ve diğerleri, 2003).

Bir tutum olarak çalışanların *iş tutkusu*, bireyin çeşitli iş ve örgütsel durumlara ilişkin tekrar eden bilişsel ve duygusal değerlendirmelerinden kaynaklanmaktadır. Bu durum; tutarlı, yapıcı çalışma niyetleri ve davranışlarıyla sonuçlanan, kalıcı, duygusal olarak olumlu, anlama dayalı iyi olma hali olarak ifade edilmektedir (Zigarmi ve diğerleri, 2009). Bu kavram, örgütlere olumlu ruh halinden kaynaklanan niyet ve davranışlarla yapıcı katkıda bulunmaktadır. Olumlu iyi olma hali; yüksek üretkenlik, örgütsel vatandaşlık, isteğe bağlı çaba ve bir örgüte uzun vadeli bağlılık gibi davranışları üretmektedir. İşe tutkunluk kavramının altında yatan diğer bir unsur ise bu olumlu zihinsel durumdan ortaya çıkan davranışların örgüte faydalı olmasıdır (Colquitt ve diğerleri, 2001; Joo & McLean, 2006; Koys, 2001; Lawrence & Robinson, 2007). Bunun yanı sıra işe tutkunluk, bazı olumsuz durumlardan daha az etkilenme ya da onlarla baş etme gücü sağlama gibi sonuçlar da doğurabilmektedir. Söz konusu durumlar, yıkıcı davranışlar, adalet beklentileri (Harter ve diğerleri, 2002; Lawrence & Robinson, 2007), değerlemeyi yapanın etik düzeyi (Bandura, 1999; Bandura ve diğerleri, 1996; Bandura ve diğerleri, 2000), değerlendiricinin sinizmi (Detert ve diğerleri, 2008) ve benzeri noktalarda olabilmektedir. Bu durumda işe tutkunluk kavramı, yıkıcı faaliyet potansiyelini dışlarken; aynı zamanda yapıcı olmayan eylemlerin uzaklaşmasını sağlayabilmektedir. Bununla birlikte bu kavramın karanlık yüzünden bahsetmek gerekirse bu karanlık yüz, fazla tutkunun getirebileceği olumsuz hallerdir.

Bireyin işine karşı olan güçlü bir duygu varlığı, tutkunun yoğun bir duygusal durum olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda işe tutkunluk (job passion) ve işe tutulma (job engagement) benzer kavramlar gibi düşünülse de işe tutkunluk işe tutulmadan farklı olarak, ilişkilerden çok, ağırlıklı bir şekilde bireyin benliğiyle ilgilidir (O'Keefe ve diğerleri, 2018; O'Keefe ve diğerleri, 2022). Diğer bir deyişle, "işe tutulma" bir eylem değişkeni olarak ele alınırken; "işe tutkunluk" bir durum değişkenidir. Yani işe tutkunluk, bireyin yaptığı işi içselleştirme düzeyidir. Bunlara ilave olarak, işe tutulma çoğu zaman olumlu duygular içerirken; işe tutkunluk kimi zaman olumlu kimi zaman olumsuz duygular içermektedir ve bu çerçevede işe tutkunluk, kişinin kimliğini işine yansıttığı duygu düzeyini göstermektedir (Pollack ve diğerleri, 2020). Düalistik modele dayanan işe tutkunluk, örgüt yazınında kullanılan mevcut tek boyutlu işe bağlılık yapılarıyla karşılaştırıldığında, bireylerin işle nasıl meşgul olduklarına dair daha kapsamlı bir anlayış geliştirmek açısından yarar sağlamaktadır (Thorgren ve diğerleri, 2013). Bu model, tutkunun doğasını neyin oluşturduğunu, belirleyicilerinin ve sonuçlarının neler olduğunu açıklamaya yönelik tutku anlayışının önündeki ikilemi ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır (Vallerand & Houliort, 2003).

Bireylerin yaşamında farklılık yaratan bu kavram, iş başarısını etkilediği için son zamanlarda hem yazında hem de uygulamada ilgi görmektedir (Landay ve diğerleri, 2022). Bu nedenle bu kavramın ölçümüne olan ihtiyaç giderek artmaktadır. Uluslararası yazında işe tutkunluk kavramı farklı araştırmacılar tarafından incelenmiş olsa da (Sigmundsson ve diğerleri, 2020; Vallerand ve diğerleri, 2003) ulusal yazında bu kavramın çok sınırlı düzeyde kullanıldığı görülmektedir (Kamanlı, 2015; Kelecek & Aşçı, 2013). Bu çalışmada, "İşe Tutkunluk" ölçeğinin hem kavramsal hem de psikometrik yönden analiz edilerek ulusal kültüre uyarlanması hedeflenmiştir. Ayrıca bu çalışmada, işyerinde çalışanlar ve işyeri dinamiklerinin dikkate alınmasıyla, kavramın güncellenme ihtiyacı da giderilmiştir.

## LİTERATÜR TARAMASI

### İşe Tutkunluk Kavramı

Vallerand ve Houliort (2019, s. 9) tutkuyu, bir kişinin sevdiği, çok değer verdiği, düzenli olarak enerji ve zaman harcadığı ve tanımladığı belirli bir nesneye, etkinliğe, kişiye veya kavrama yönelik güçlü bir eğilim olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda işe tutkunluk, bireylerin sevdikleri ve önemli gördükleri faaliyetlere önemli

miktarda enerji ve zaman ayırmaya yönelik güçlü psikolojik eğilimleridir (Vallerand ve diğerleri, 2003). İşe tutkunluk, çalışan bireylerde kimi zaman kontrol kaybına neden olabilmekte; kimi zaman da mantık çerçevesinde yumuşak bir şekilde hareket edilebildiğinde olumlu olabilmektedir. Bu durum, doğal davranış eğilimlerinden daha güçlü duygular olarak ifade edilmektedir. Buna ilave olarak tutku, bireylerin motivasyon kaynağı olarak değerlendirilmektedir (Vallerand & Houliort, 2019).

İşe tutkunluk, bireyin belirli bir faaliyete karşı deneyim kazanması, faaliyete yönelik derin ve kalıcı bir tutku sağlamasına neden olmaktadır. Ayrıca işe tutkunluk; faaliyeti gerçekleştiren kişi için anlamlılık oluşturmaları, motive edici olarak etkilemesi, iş sırasında veya sonrasında kişiye yüksek düzeyde psikolojik enerji vermesi, çaba ve sebat sağlaması gibi nedenlerle içselleştirildiğinde ortaya çıkmaktadır.

Duygu ve değerlere olan bağlılık düzeyini ifade eden işe tutkunluk kavramı, bireyin işini gönüllü olarak kabul ettiğini göstermektedir. Böylece bireyler, özerk ve gönüllü olarak gerçekleştirdikleri faaliyetlerde daha olumlu duygular hissetmektedir. Özerk ve gönüllük esaslı ile birlikte kişinin işine katılmak için içsel bir baskı yaratan işe tutkunluk, kişinin kimliğindeki içselleştirilme düzeyinin olması gerekenden daha fazla bulunması anlamına da gelmektedir. Bu nedenle işe tutkunluk, bir yandan bireyi işinde sağlıklı bir uyuma teşvik etmektedir. Diğer yandan ise olumsuz duygulanım ve sapkın duygu halini ortaya çıkarabilmektedir (Vallerand & Houliort, 2019; Zigarmi ve diğerleri, 2009). Bu çerçevede işe tutkunluğun kuramsal olarak Düalistik modele dayandığı söylenebilir (Ho & Pollack, 2014; Thorgren ve diğerleri, 2013). Bu anlayışla, işe tutkunluğun adaptif form (uyumlu) ve optimum tutku seviyesinin aşılması ile oluşan aşırı tutku (obsesif) şeklinde ikili bir biçim aldığı görülmektedir (Vallerand, 2015).

Bireyler, işlerine karşı isteğe bağlı ve özerk olarak içselleştirme davranışlarını uyumlu ve obsesif işe tutkunluk olmak üzere iki şekilde oluşturmaktadırlar. *Uyumlu tutkulu bireyler* işlerine karşı daha esnek, dikkatli, işlerini gerçekleştirme sırasında daha ılımlı ve daha az savunmacıdırlar. Bu tutku türü, bireylerin işlerini yaparken işlerini seçmeye yönlendiren otonom bir içselleştirmeyi oluşturmaktadır. Ayrıca uyumlu işe tutkunluk, kişinin özerk içselleştirme stiliyle ilişkilidir. Bu durumda kişi herhangi bir beklenmedik durum veya baskı olmaksızın kendisi için önemli olan etkinlikleri gönüllü olarak kabul etmektedir (Vallerand, 2017). Diğer bir deyişle; bireyin uyumlu işe tutkunluğu, bireyin işine olan tutkunluğunun optimum seviyesini ifade etmektedir. Bu bağlamda uyumlu işe tutkunluk olumlu duyguları kapsamaktadır. Aslında uyumlu işe tutkunluk, işlerin kontrolünü kolaylaştırdığından, işe bağlılığın deneyimlenmesine katkı sağlamakta ve bunun yanı sıra çalışmaya aşırı bağlılığın ardından oluşabilecek olumsuz etkiyi de en aza indirmektedir.

Buna karşın *obsesif işe tutkunluk* ise, takıntılı ve sapkın davranış yapısı temeli taşıdığından, aşırı kontrol nedeniyle işleri daha da zorlaştıran olumsuz bir etkiye neden olabilmektedir (Donahue ve diğerleri, 2009). Bu tutku türü, bireyin işini yaparken işine katılması için bir iç baskı oluşturmalarıyla bireyin işini kontrolsüz içselleştirmesini ifade etmektedir. Bu iş tutkusu, söz konusu kontrolsüz içselleştirme nedeniyle insanlar üzerinde etkinliklere katılmaları yönünde bir baskı yaratmaktadır. Yani bu tutkunluk, yaptıkları işi sevseler bile obsesif tutkunun zorlayıcı ve çelişkili doğası nedeniyle, onların bireylerin duygusal deneyimlerini daha az olumlu ya da olumsuz etkilemektedir (Perrewé ve diğerleri, 2014; Wan ve diğerleri, 2022). Farklı bir deyişle obsesif tutkunluk, bireyin işini yaparken yaptığı işe optimum seviyenin üzerinde, sapkın bir tutku oluşturmalarıdır. Bu bağlamda obsesif işe tutkunluk, bireyin işine karşı saplantılı şekilde tutkulu olduğunu ifade ettiği için, negatif duyguları göstermektedir (Burke ve diğerleri, 2015; Houliort ve diğerleri, 2014; Kakarika ve diğerleri, 2022; Vallerand ve diğerleri, 2010; Pollack ve diğerleri, 2020). Bu nedenle uyumlu ve obsesif işe tutkunluk birbirinden farklı iki duyguyu kapsamaktadır.

Yazında yer alan çalışmalar, işe tutkunluğun her iki alt boyutun da sevgi, sıkı çalışma ve faaliyetlere bağlılık gibi yaşam sonuçları olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu iki tutku türünün, esenlik, hedef yönelimleri ve faaliyetlere değer verme ile aynı yönde ve anlamlı biçimde ilişkili olduğu görülmüştür (Vallerand ve diğerleri, 2003). Ancak uyumlu tutku, en yüksek performans kapsayan bir ruh hali, olumlu duygulanım, mutluluk ve bireyler arası kaliteli iletişimle ilgili iken (Mageau & Vallerand, 2007; Philippe ve diğerleri, 2009; Stenseng, 2008); obsesif tutku, eylemi kişiselleştirme, sapkınlık hali (Mageau ve diğerleri, 2009), olumsuz etki ve olumsuz yaşam sonuçları (Stenseng, 2008) ile ilişkilendirilmektedir. Bunlara ilave olarak uyumlu işe tutkunluk, bireyin işine karşı optimum seviyede güçlü duyguları ifade etmektedir. Obsesif işe tutkunluk ise bireyin güçlü duygulara çok fazla sahip olup daha açık bir ifadeyle sapkın şekilde tutkuyu ifade etmektedir (Ho & Astakhova, 2020; Philippe ve diğerleri, 2009).

İşe tutkunluk kavramı, Düalistik modelin yanı sıra öz kararlılık teorisiyle de yakından ilgilidir ve buna göre bireyin etkinliği içselleştirme düzeyi, onun dış etkenlerden etkilenme derecesini belirlemektedir. Hem uyumlu hem de obsesif tutku, dış etkenlerden etkilenebilir ancak her biri farklı boyutlarda gözlemlenmektedir (Forest ve diğerleri, 2011). Olumlu duygular ve kişisel bilgi, uyumlu bir tutku yaratmak için birleşmektedir. Bu çerçevede

daha az dış koşul, bu coşku üzerinde etkili olabilmektedir (Vallerand ve diğerleri, 2007). Bu nedenle öz kararlılık teorisi yaklaşımı ile; uyumlu tutkulara sahip olan çalışanlar, işte nasıl hareket edecekleri ve davranacakları konusunda daha fazla hakimiyete sahip olurlarken; obsesif yapıya sahip çalışanlar işteki hakimiyetlerini kaybedebilmektedirler.

### **İşe Tutkunluk Kavramı İçin Bugüne Kadar Yapılan Çalışmalar**

Vallerand ve arkadaşları (2003) “İşe Tutkunluk” kavramını, daha önce belirtildiği şekilde iki alt boyutta incelemiştir. Söz konusu çalışmada tutkunluk insanların önemli bulduğu, zaman ve enerji harcadığı faaliyetler olarak görülmüştür. Bu kapsamda iki tür tutkunun olacağı savunularak farklı nüfuslarda 900’den fazla katılımcıyı içeren dört çalışma yapılmıştır. Yapılan bu çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre ikili bir tutku anlayışı desteklenmiştir. Çalışma kapsamında öncelikle, keşiften elde edilen sonuçlar ve doğrulayıcı faktör analizleri iki faktörün varlığını ortaya koymuştur. Bu sonuçlar uyumlu işe tutkunluk ve obsesif işe tutkunluğa karşılık gelmektedir. Ayrıca hem uyumlu hem de obsesif işe tutkunluk, bireyi işine karşı zaman ayırmaya ve enerji harcamaya yönlendirmesi ile pozitif olarak ilişkilidir. Özetle bu çalışmada, her iki tutkunluk türünün de bireylerin işlerine ilişkin algılarıyla olumlu bir şekilde ilişkili olduğu gözlemlenmiştir. Ancak uyumlu işe tutkunlukta bireyin kimliğinde optimum düzeyde olduğu görülen bu ilişkinin, obsesif işe tutkunlukta büyük ölçüde daha güçlü olduğu görülmektedir.

Bir diğer çalışma ise Sigmundsson ve arkadaşlarının (2020) tutkuyu ölçmek için 126 katılımcı üzerine yapmış olduğu araştırmadır. Yeni bir işe tutkunluk ölçeği olarak ifade edilen bu ölçek, öğrenme ve öğrenme araştırma grubunda geliştirilmiş olan tek alt boyutlu, sekiz maddeden oluşan bir ölçektir. Söz konusu ölçek katılımcıların başarıya yönelik tutku düzeylerini değerlendirmek için kullanılmıştır. Kantitatif yöntem ile geliştirilen bu ölçeğin büyük grup testleri için uygulanabilir ve tutkuyu izlemede güvenilir olacak şekilde tasarlandığı vurgulanmıştır. Ancak yeni bir çalışma olmasına rağmen, tutkunun olumsuz yönü olarak bilinen obsesif içselleştirme düzeyinin söz konusu ölçekte dikkate alınmadığı görülmüştür. Ayrıca söz konusu çalışma; tutkunun kişisel ilgi, içsel motivasyon ve katılım dahil olmak üzere ilgili birçok yapıdan ayrıştığını yeterince ifade etmediği görülmüştür (Astakhova ve diğerleri, 2022; Jachimowicz ve diğerleri, 2022). Bu nedenle bu çalışmada kavramsal ve psikometrik görelî üstünlükleri nedeniyle Vallerand ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen ölçek ele alınmıştır.

Ulusal yazına bakıldığında ise Kelecek ve Aşçı (2013), Vallerand ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen işe tutkunluk ölçeğini 197 üniversiteli sporcu üzerinde yapmış oldukları bir çalışma ile uyarlamıştır. Söz konusu çalışma, orijinal ölçekte olduğu gibi on altı maddelik ve 2 alt boyutlu olarak ele alınmıştır. Ancak boyut yapısı önceden belirlenmiş bir ölçekte doğrulayıcı faktör analizi yapılması ve var olan yapının doğrulanıp doğrulanmadığının araştırılması gerekirken, farklı analizlerle ilerlenmiş olması, bu çalışmanın bir sınırlılığı olarak göze çarpmaktadır. Ayrıca çalışmanın sporcular üzerine yapılmış olması da diğer bir sınırlılık olarak görülebilmektedir. Bunlara ilave olarak söz konusu çalışmada çeviri yöntemlerine ve ölçüt bağımlı geçerlilik analizlerine yer verilmemiş olduğu da gözlemlenmiştir. Kamanlı (2015)’da aynı ölçeği İstanbul’da faaliyet gösteren küçük işletmelerde bulunan 309 girişimci üzerinde uygulamıştır. Söz konusu çalışmada işe tutkunluk ölçeği iki alt boyutta 14 maddeli olarak ele alınmıştır. Fakat çalışmada Vallerand ve arkadaşlarının (2003) orijinal ölçeğinin 16 madde olmasına rağmen ölçek maddelerinin eksiltilmesi, yapılan çalışmanın sınırlılığını göstermektedir. Yine bu çalışmada sadece “çeviri-tersine çeviri metodu çerçevesinde” hareket edildiği; ölçeğin eş değerlilik, ölçüt bağımlı geçerlilik gibi psikometrik analizlerinin yapılmadığı görülmüştür. Bunların yanı sıra söz konusu çalışmada işe tutkunluk ölçeğinin alt boyutlarından olan obsesif tutkunluğun, “takıntılı tutkunluk” şeklinde Türkçeye çevrildiği gözlemlenmiştir. Bu adlandırmanın kavrama ilişkin anlamı tam olarak yansıtmadığı değerlendirilmektedir.

### **İşe Tutkunluk Kavramının Türkçeye Uyarlanması**

Uluslararası yazında geliştirilen birçok yeni kavram ve yapının Türkçeye ve ulusal yazına uyarlanmasında araştırmacılar arasında ciddi yaklaşım farklılıkları olduğu düşünülmektedir. Bu farklılıkların temelinde, ilgili yazında ele alınan kavramın, iyi araştırılmadan, ulusal dilde seçilen terim ve ifadelerin söz konusu kavramı tam olarak açıkladığından emin olunmadan kullanılmasının neden olduğu değerlendirilmektedir. Bu durumun, sadece yeterli düzeyde yabancı dil bilgisine sahip olunması ile ilgili bir konu olmadığı düşünülmektedir. Ulusal yazında uyarlama çalışmalarında, çeviri ve kavramlaştırma sürecinde takip edilmesi gereken kültürlerarası uyarlama kural ve usullerinin göz ardı edildiği yapılan hatalardan biri olarak nitelendirilmektedir. Kavramlaştırmada dikkati çeken bir diğer eksiklik de çeviri aşamasında alana ilişkin teorik bilgi yoksunluğu ve çeviri aşamasının gerektirdiği istatistiksel analizler yapılmadan uyarlama sürecine yönelme olduğu değerlendirilmektedir. Bu kapsamda bu

çalışmada, önceki çalışmaların sınırlılıklarını da dikkate alan bir bakış açısıyla “İşe Tutkunluk” kavramının ulusal kültüre uyarlanması amaçlanmıştır.

İşe tutkunluk kavramının uzun bir yazınsal geçmişi (Kelecek ve Aşçı, 2013; Sigmundsson ve diğerleri, 2020; Vallerand ve diğerleri, 2003) olmakla birlikte; psikolojide, tutku kavramının bir faaliyete yönelik olarak ele alınması araştırmacılar arasında yeni yeni ilgi görmeye başlamıştır. İşe tutkunluk, tutku kavramı ile görgül çalışmalarda bir eyleme karşı olan durumsal duygu ile ilişkilendirilmiştir. Bu kavramın spor, eğitim ve girişimcilik gibi bireysel durumlar kapsamında daha çok çalışıldığı gözlemlenmiştir (Chen ve diğerleri, 2009). Farklı alanlarda çalışılmasına rağmen bu kavramın ortak noktası; bir faaliyete yönelik bir bağlılığa, duygusal bir bileşene ve değer düzeyine sahip olmasıdır (Forest ve diğerleri, 2011). Buraya kadar ifade edilen açıklama ve görüşler çerçevesinde işe tutkunluk kavramının, “uyumlu işe tutkunluk” ve “obsesif işe tutkunluk” alt boyutlarından oluşan iki faktörlü yapı içerecek biçimde ulusal kültüre uyarlanmasının uygun olacağı kanaatine varılmıştır. Ayrıca anılan kavramı ölçmek üzere, bu çalışmanın odağında yer alan ölçeğin, teorik yaklaşımı karşılama, anlamsal bütünlük ve işlevsellik özellikleriyle etkili olarak kullanılabileceği değerlendirilmektedir.

## YÖNTEM

### Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın verileri iki farklı zaman diliminde ve tek kaynaktan toplanmıştır. Veri toplama amacıyla, yüz yüze ve çevrim içi olarak iki farklı anket hazırlanmış ve kolayda örnekleme yöntemiyle katılımcılara ulaşılmıştır. Katılımcılar; araştırılan konunun niteliği açısından gönüllü, verilerin paylaşılmaması ve gizlilik prensiplerini kabul eden özel sektör ve kamu sektörü çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırma için çeşitli örgütlerde görev yapan toplam 701 çalışana ulaşılmış olsa da eksik veya itinasız doldurma sebebiyle örneklem 681 çalışandan oluşmaktadır. Bu örneklemin (N=681), belirsiz ve sonsuz çalışma evreni için yeterliliği ifade eden 384 sayısının (Özdamar, 2003) üzerinde olması dolayısıyla yeterli olduğu değerlendirilmektedir. Katılımcıların %49.7’si erkek, %50.3’ü kadın; %50.6’sı evli, %49.4’ünün bekâr; %4.3’ü ilkokul/ortaokul mezunu; %62.8’i lise mezunu; %28.1’i lisans mezunu ve %4.9’u lisansüstü mezundur. Ayrıca katılımcıların %37.9’u kamu sektörü ve %62.1’i özel sektör çalışandır. Demografik değişkenlere ilişkin frekans analizi sonuçları istatistiksel açıdan yüksek farklılık göstermemektedir.

### Ölçeğin Çeviri Çalışması

Bu çalışmada birbirinden farklı bir kültürde geliştirilmiş olan bir ölçeğin Türkçeye uyarlanması amacıyla, çeviri ve geri çeviri çalışmaları yapılmıştır. Orijinali Vallerand ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen işe tutkunluk ölçeğinin Türkçeye çevrilmesi için öncelikle araştırmacılar ile temasa geçilmiştir. Vallerand ile yapılan görüşmede söz konusu ölçekte bulunan 12 madde, çeviri aşamasında anlam kaymalarının yaşanmaması için ayrıntılı olarak gözden geçirilmiştir. Bu çerçevede kültürel uygunluk için orijinal dilde geliştirilen sorular, kendi anlamlarına en yakın hale çevrilerek eş değer geçerliliği aranmıştır. Bu süreçte, Türkçeye ilk çeviri, yapılan ilk çevirinin değerlendirilmesi, ardından orijinal dile geri çevrilmesi, en son aşamada yapılan geri çevirinin tekrar değerlendirilmesi ve uzman görüşlerine başvurularak değerlendirilmelerin tartışılması adımları uygulanmıştır (Brislin ve diğerleri 1973). Çeviri aşamasının bu adımları doğrultusunda ölçeğin orijinal formu İngilizce dil yetkinliğine sahip iki uzmana gönderilmiştir. Ölçeğin Türkçeye çevirisi yapıldıktan sonra, iki alan uzmanı akademisyen tarafından çevirilerin alan yazına uygunluğu analiz edilmiştir. Yapılan bu analiz sonucunda elde edilen Türkçe ölçeğin, orijinal dile geri çevrilmesi için İngilizce yeterliliği olan iki uzmana gönderilmiştir. Uzmanlardan geri alınan İngilizce biçim ile orijinal biçim arasında karşılaştırma yapılarak ölçeğin dil geçerliliğine bakılmıştır. Ölçeğin çeviri çalışmasının son aşamasında, alanında yeterlilik sahibi bir uzman tarafından ölçeğin anlaşılabilirliği gözden geçirilmiştir. Böylelikle, ölçeğin Türkçeye çevirisinde bir sorun olmadığı değerlendirilmiş ve ölçek kullanılmıştır.

### Ölçüm Araçları

**İşe Tutkunluk Ölçeği:** Daha önce de bahsedildiği gibi işe tutkunluğu ölçmek üzere uyumlu işe tutkunluk ve obsesif işe tutkunluk olarak iki alt boyuttan oluşan ve Vallerand ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Söz konusu ölçek, iki faktörlü ve 5’li likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) tipinde 12 maddeden oluşmaktadır.

**İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği:** Bireylerin işten ayrılma niyetlerini ölçen bu ölçek Thatcher, Stepina ve Boyle (2002) tarafından geliştirilmiş ve Seyrek ve İnal (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek tek boyutludur ve 5’li likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) tipinde 4 maddeden oluşmaktadır.

### İstatistiksel Yöntem

Çalışmada işe tutkunluk ölçeğinin psikometrik özelliklerini ortaya koymak üzere önce geçerlilik, sonrasında güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Geçerlilik analizleri kapsamında yapısal ve ölçüt bağımlı geçerlilikler test edilmiştir. Yapı geçerliliği için varyans temelli analiz yöntemi (Smart PLS programıyla) ve kovaryans temelli analiz (IBM AMOS programıyla) yöntemleri uygulanmıştır. Çalışmada iki farklı yöntem kullanılarak analizlerin doğruluğu tespit edilmiştir. İşe tutkunluk ölçeğinin güvenilirlik analizi için ise hem varyans hem de ölçek maddelerinin iç tutarlılığı Cronbach Alfa katsayısı ve ölçeği yarıya bölme güvenilirlik katsayısı analizleri yapılmıştır (Smart PLS ve IBM SPSS programıyla). Son olarak ölçeğin ölçüt bağımlı geçerlilik testi yapılmış ve cinsiyet yönünden farklılaşp farklılaşmadığı analiz edilmiştir. Söz konusu bu analizde doğrulanan faktör yapısının ölçüm eşdeğerliliği (IBM AMOS programıyla) test edilmiştir.

### ARAŞTIRMA BULGULARI

#### Açıklayıcı İstatistikler

Bu çalışmada işe tutkunluk ölçeğinin 12 maddesinin normallik sayımı analizi amacıyla ortalamaları, standart sapmaları, çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır (Tablo 1). Yapılan analiz sonucunda işe tutkunluk ölçeğinin tüm maddelerinin ortalamasının üstünde değerler aldığı görülmektedir. Ayrıca, çarpıklık ve basıklık değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde ( $-1.500 \leq x \leq +1.500$ ) olduğu ve cevapların normal dağıldığı (Tabachnick & Fidell, 2013) görülmektedir.

Tablo 1. Ölçeğin Madde İstatistikleri

Maddeler	N= 681			
	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık Değeri	Basıklık Değeri
UT 1	3.43	1.123	-.409	.187
UT 2	3.24	1.171	-.278	.187
UT 3	3.36	1.145	-.338	-.656
UT 4	3.35	1.121	-.340	-.572
UT 5	3.33	1.065	-.454	-.703
UT 6	3.28	1.174	-.349	-.744
OT 1	2.84	1.277	.230	-1.086
OT 2	2.55	1.338	.473	-1.049
OT 3	2.52	1.286	.470	-.925
OT 4	2.50	1.322	.447	-1.047
OT 5	2.99	1.293	.007	-1.165
OT 6	2.93	1.296	.016	-1.043

#### Ölçeğin Geçerlilik Bulguları

Çalışma kapsamında işe tutkunluk ölçeğinin geçerliliği için yapı geçerliliği ve eş zaman geçerliliği analizleri uygulanmıştır. Yapı geçerliliği analizinde, işe tutkunluk ölçeği için hem açıklanan varyans yapısı hem de gözlemlenen kovaryans yapısı olarak birbirinden iki farklı yapısal analiz uygulanmıştır. Yapılan bu çalışmalarda işe tutkunluk ölçeği hem tek faktörlü hem de orijinalinde olduğu gibi çift faktörlü yapı olmak üzere iki ayrı şekilde ölçümlenmiştir. Yapılan faktör analizinde hangi faktörün en yüksek psikometrik değerlere sahip olduğu incelenmiştir.

#### Varyans Yapısı Bulguları

İşe tutkunluk ölçeğinin varyans yapısının analiz edilmesi için Smart PLS programında ayrışma ve birleşme geçerlilik testleri yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonuçlarına göre işe tutkunluk ölçeğinin öncelikle faktör yüklerinin 0.40'a eşit ya da yüksek olması, daha sonra Cronbach Alfa değerinin (CA) 0.70'e eşit ya da yüksek olması, açıklanan ortalama varyans değerinin (AVE) 0.50 değerine eşit ya da yüksek olması incelenmiştir. Ayrıca birleşik güvenilirlik (CR) değerinin 0.70 değerine eşit ya da yüksek olması, çoklu bağlantı katsayısının 5'den küçük olmasına bakılmıştır. Bunun yanı sıra veri tutarlılığı kat sayısının ( $\rho_A$ ) 0.70'e eşit ya da büyük olması, iyi uyum değerinin 0.08'den küçük olması analiz edilmiştir. Buna ilaveten, model iyi uyum değerlerinin ( $d_{ULS}$  ve  $d_G$ ) modelin korelasyon katsayıları ile deneysel korelasyon katsayıları arasındaki farkın önemsiz olması ( $p > 0.05$ ;

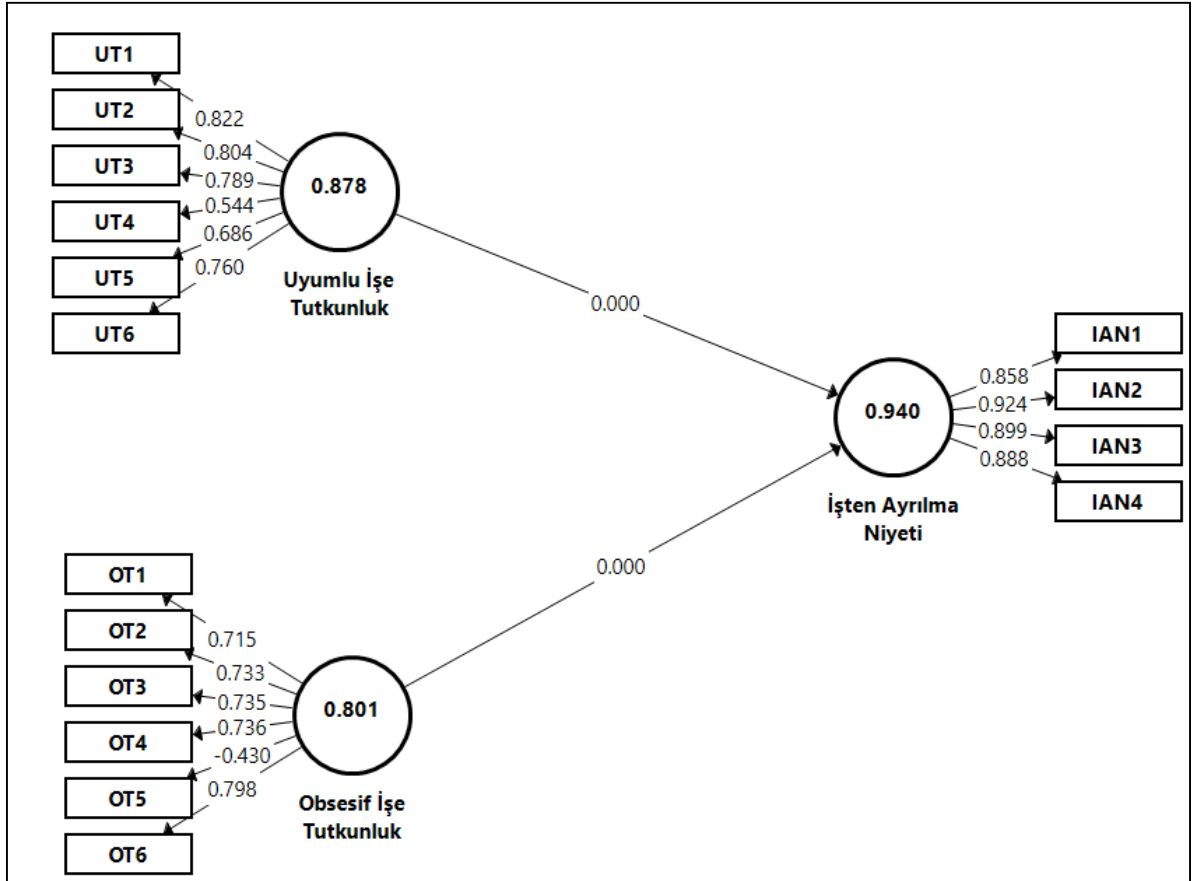
Dijkstra & Henseler, 2015), normlu uyum indeksinin ise 0.90'a eşit ya da büyük olması incelenmiştir (Fornell & Larcker, 1981; Hair ve diğerleri, 2017). Tüm bu incelemeler sonucunda iki faktörlü yapı analiz sonuçlarının kabul edilebilir seviyelerde olduğu gözlemlenmiştir (Tablo 2).

**Tablo 2.** İşe Tutkunluk Ölçeğinin Ölçüm Modeli Sonuçları

Model	Faktör Yüğü Aralığı	CA	AVE	CR	VIF	rho_A	SRMR	d-ULS	d_G	NFI	
İşe Tutkunluk Tek Faktörlü	.345-.798	.785	.497	.650	1.775-4.017	.876	.105	1.538	.805	.713	
İşe Tutkunluk İki Faktörlü	Uyumlu Tutku	.544-.822	.810	.532	.780	1.912-4.017	.864	.078	.815	.217	.921
	Obsesif Tutku	.430-.798	.878	.548	.878	1.775-3.231	.887				

CA: Cronbach Alfa, CR: Birleşik güvenilirlik, AVE: Açıklanan ortalama varyans değeri, VIF: Çoklu bağlantı katsayısı, rho\_A: Veri tutarlılığı kat sayısı, SRMR: İyi uyum değeri, d-ULS (p>0.05) ve d-G (p>0.05): Model iyi uyum değeri, NF: Normlu uyum indeksi.

Tablo 2'de görüleceği üzere işe tutkunluk ölçeğinin, orijinalinde olduğu gibi iki boyutlu yapı içinde (uyumlu işe tutkunluk ve obsesif işe tutkunluk) hesaplanan katsayılarının, tek boyutlu yapıdan daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Böylelikle işe tutkunluk ölçeğinin varyans yapısı içinde iki boyutlu olarak geçerliliği ve güvenilirliğine ilişkin sonuçlar Şekil 1'de görülmektedir.



**Şekil 1.** İki Faktörlü Yapıya İlişkin Sonuçlar (Smart PLS)

### Kovaryans Yapısı Bulguları

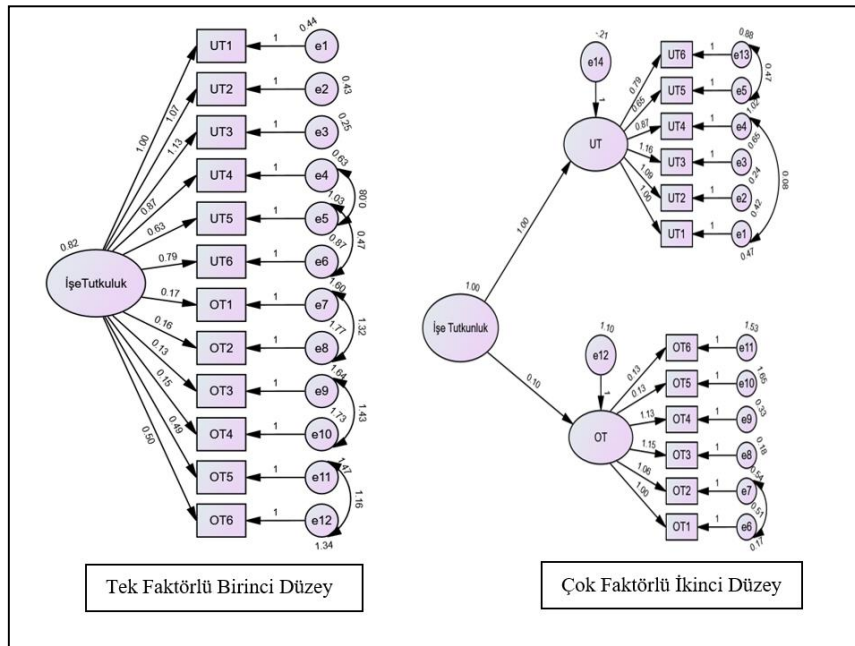
İşe tutkunluk ölçeğinin kovaryans yapısına ilişkin geçerlilik analizinde en yüksek olabilirlik katsayılarının hesaplaması için IBM AMOS programı kullanılmıştır. Bu çerçevede işe tutkunluk ölçeğinin kovaryans temelli doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analizlerde iyilik değerleri için ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı ( $\chi^2/sd \leq 4$ ), karşılaştırmalı uyum indeksi ( $CFI \geq .95$ ) tahmin hatasının ortalama karekökü ( $RMSEA < .08$ ), mutlak uyum indeksi ( $GFI \geq .89$ ) ve Tucker Lewis indeksi ( $TLI < .90$ ) ölçütleri değerlendirilmiş, analiz sonuçları Tablo 3’ de gösterilmiştir.

**Tablo 3.** Ölçeğin Yapı Geçerliliği Uyum Değerleri

Model	$\chi^2/sd$	CFI	RMSEA	GFI	TLI
Tek Faktörlü İşe Tutkunluk	9.738	.835	.106	.871	.778
Düzeltilmiş Tek Faktörlü İşe Tutkunluk	3.811	.945	.073	.910	.915
İki Faktörlü İşe Tutkunluk	6.021	.897	.079	.898	.811
Düzeltilmiş İki Faktörlü İşe Tutkunluk	1.324	.981	.039	.974	.952

$\chi^2/sd$  : Ki kare/serbestlik derecesi, CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, GFI: İyilik Uyum İndeksi, RMSEA: Tahmin Hatasının Ortalama Karekökü, TLI: Tucker Lewis İndeksi

Tablo 3’te görüleceği gibi işe tutkunluk ölçeğinin tek faktörlü yapısı için uygulanan ilk analizde elde edilen model, iyilik uyum değerlerinin kabul edilebilir sınır içinde olmadığını göstermektedir ( $\chi^2/sd=9.738$ ;  $CFI=.835$ ;  $RMSEA=.106$ ;  $GFI=.871$ ;  $TLI=.778$ ). Bu nedenle işe tutkunluk ölçeği için model iyilik değerlerini bozan sorular, programın önerisi doğrultusunda tek tek ele alınmıştır. Bu çerçevede işe tutkunluk ölçeğinin tek faktörlü yapısı için toplam 5 kovaryans eklenmiştir. Yapılan bu eklemeler sonucunda ölçeğin iyilik uyum değerleri kabul edilebilir seviyelere yükseltilmiştir ( $\chi^2/sd=3.881$ ;  $CFI=.945$ ;  $RMSEA=.073$ ;  $GFI=.910$ ;  $TLI=.915$ ). Bununla birlikte ölçeğin orijinal yapısının iki faktörlü olmasından kaynaklı çalışmanın kovaryans temelinde doğrulayıcı faktör analizi tekrar uygulanmıştır. Söz konusu iki faktörlü yapı için yapılan ilk analiz sonuçlarının model iyilik uyum değerleri içinde olmadığı gözlemlenmiştir ( $\chi^2/sd=6.021$ ;  $CFI=.897$ ;  $RMSEA=.079$ ;  $GFI=.898$ ;  $TLI=.811$ ). Bu nedenle işe tutkunluk ölçeğinin iki faktörlü yapısında model iyilik uyum değerlerini bozan sorular programın önerisi kapsamında ölçeğe 3 kovaryans eklenmiştir. Bu kapsamda elde edilen değerlerin kabul edilebilir seviyelerde olduğunu göstermiştir ( $\chi^2/sd=1.324$ ;  $CFI=.981$ ;  $RMSEA=.039$ ;  $GFI=.974$ ;  $TLI=.952$ ). Yapılan bu analiz sonuçlarına göre işe tutkunluk ölçeğinin uyumlu ve obsesif tutkunluk olmak üzere iki boyutlu ve 12 maddeli olarak kullanılmasının uygun olduğu görülmüştür (Şekil 2).



**Şekil 2.** İşe Tutkunluk Ölçeği Sonuçları (AMOS)



### Ölçüt Bağımlı Geçerlilik

İşe tutkunluk ölçeğinin ölçüt-bağımlı geçerliliğini analiz etmek için işe tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Söz konusu ilişkinin katsayı değerleri korelasyon analizi ile ortaya konulmuştur. Bu kapsamda işe tutkunluk ölçeğinin ölçüt bağımlı geçerliliğine ilişkin kanıtlar sunulmuştur (Tablo 4).

**Tablo 4.** Faktörler Arası Korelasyonlar, Ayrışma ile Ölçüt Bağımlı Geçerliliği

Değişkenler		(1)	(2)	(3)
İşe Tutkunluk	Uyumlu İşe Tutkunluk	(.729)	.615**	-.499**
	Obsesif İşe Tutkunluk		(.740)	-.744**
İşten Ayrılma Niyeti				(.892)

\*\*p<.01, Parantez içinde yazılmış olan değerler  $\sqrt{AVE}$  değerlerini göstermektedir.

Tablo 4’de görüldüğü gibi işe tutkunluk ölçeğinin uyumlu işe tutkunluk ve obsesif işe tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel anlamda ilişki bulunmaktadır. Analiz sonuçları; uyumlu işe tutkunluk faktör yapısında orta düzey, ters yönlü ve anlamlı; obsesif işe tutkunluk faktör yapısında ise yüksek düzey, ters yönde ve anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca, çalışma kapsamında değişkenler arası ayrışma geçerliliği de analiz edilmiştir. Yapılan bu analiz sonuçlarına göre, AVE değerlerinin kareköklerinin faktörler arası korelasyon değerlerinden büyük olma koşulunu sağladığı (Fornell & Larcker, 1981) gözlemlenmiştir. Daha açık bir ifadeyle, işe tutkunluk ölçeğinin diğer değişkenler ile ilişkisine bakıldığında AVE karekökünün diğer faktör değerlerinden yüksek olduğu ve diğer faktörlerden iyi ayrıştığı gözlemlenmiştir. Yazında bulunan önceki çalışmalarda işe tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasında elde edilen benzer sonuçlar (Jiang ve diğerleri, 2017; Lin & Chen, 2016; Vallerand ve diğerleri, 2003; Vallerand ve diğerleri, 2010) ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliliğine ilişkin kanıtlar sunmaktadır.

### Ölçeğin Güvenilirlik Bulguları

İşe tutkunluk ölçeği toplam güvenilirlik değerinin (Cronbach Alfa) uyumlu işe tutkunluk alt faktörü için .870 ve obsesif işe tutkunluk alt faktörü için .811 olduğu görülmüştür (Tablo 5). Bu kapsamda söz konusu güvenilirlik değerlerinin kabul edilebilir seviyelerde olduğu görülmektedir (Fraenkel ve diğerleri, 2012).

**Tablo 5:** İşe Tutkunluk Ölçeğinin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

İşe Tutkunluk Ölçeği Boyutları	Madde	( $\alpha$ )	DMTK	MÇCA
Uyumlu İşe Tutkunluk	UT1	.870	.573	.813
	UT2		.543	.815
	UT3		.601	.811
	UT4		.456	.822
	UT5		.461	.822
	UT6		.510	.818
Obsesif İşe Tutkunluk	OT1	.811	.483	.820
	OT2		.465	.822
	OT3		.472	.821
	OT4		.465	.822
	OT5		.432	.824
	OT6		.447	.823

( $\alpha$ ): Cronbach Alfa, DMTK: Doğrulanmış Madde Toplam Korelasyonları, MÇCA: Madde Silinirse Cronbach Alfa Katsayısı

### Ölçek Modelinin Cinsiyet Farklılığı

İşe tutkunluk ölçeğinin kadın ve erkekler açısından herhangi bir farklılığının olup olmadığının gözlemlenmesi için çoklu-grup doğrulayıcı faktör analizinde ölçüm eş değeri analizi yapılmıştır. Yapılan bu analizde ortalama skorlarla birlikte yapısal model içindeki tüm değerlerin gruplar açısından karşılaştırılması sağlanmaktadır. Bu çerçevede doğrulayıcı faktör analizindeki işe tutkunluk ölçeğinin yapısı, öncelikle kadın ve erkek gruplar için analiz edilmiştir. Bu analizden sonra elde edilen ortak model iki farklı grup üzerinde hesaplanan istatistiklerin farklılığına ilişkin sırayla ve birbirlerine eklenerek modeldeki faktör yükleri, ölçüm sabitleri, varyans ve kovaryanslar ile ölçüm hatalarının testleri yapılmıştır. Bu kapsamda Tablo 6’da görüleceği gibi her bir modelin kadın ve erkekler açısından bir önceki modelden farklılaşmadığı görülmüştür (Ki-kare değerinin anlamsızlığı,  $\Delta RMSEA \leq .015$ , ve  $\Delta TLI \leq .010$ ; Chen, 2007). Bu bakış açısıyla işe tutkunluk ölçeği için kadın ve erkek gruplarını kapsayan doğrulanmış yapısal model üzerinden test edilerek tüm istatistiklerin serbest bırakıldığı ve bu

aşamadan sonra, diğer tüm modellerle karşılaştırılacak olan referans temel model oluşturulmuştur (Model 1). Tablo 6 incelendiğinde referans model istatistiklerinin, kabul edilen uyum değerlerinin biraz altında kaldığı görülmüştür. Bu sebeple programın önerileri doğrultusunda 3 hata varyansı modele eklenmiştir (Model 2). Yapılan bu düzenlemeler araştırma için bir sınırlılık olarak değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlar, düzenlenmiş modelin iyi uyum sağladığını göstermiştir. Bu durum, devamındaki tüm analizlerde Model 2'nin referans olarak kabul edilmesini sağlamıştır. Model 2 temel alınarak tüm faktörler öncelikle kısıtlanmış (Model 3), ardından sırayla ve birbirlerine eklenerek modeldeki faktör yükleri, ölçüm sabitleri, varyans ve kovaryanslar ile ölçüm hatalarının analizi yapılmıştır (Model 4, Model 5 ve Model 6). Tablo 6'da bulunan sonuçlar işe tutkunluk ölçeğinde kadın ve erkekler açısından anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını göstermiştir.

**Tablo 6.** Kadın ve Erkek Gruplarının Karşılaştırması

Model	Ki kare ( $\chi^2$ )	sd	$\chi^2/ sd$	p	CFI	TLI	RMSEA	$\Delta TLI$	$\Delta RMSEA$
Model 1	191.10	74	5.887	.000	.770	.713	.081	-	-
Model 2	117.83	64	2.116	.000	.871	.939	.001	-	-
Model 3	790.90	61 (15)	2.119	.000 (.312)	.849	.913	.001	(.001)	(.002)
Model 4	104.61	49 (11)	2.131	.000 (.083)	.859	.924	.001	(.001)	(.001)
Model 5	131.59	58 (23)	2.132	.000 (.912)	.869	.969	.000	(.000)	(.003)
Model 6	123.72	48 (32)	2.103	.000 (.067)	.869	.952	.000	(.000)	(.002)

TLI = Tucker Lewis Index (Tucker Lewis indeksi), RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (tahmin hatasının ortalama karakökü), \*\* Parantez içindeki değerler serbest bırakılan değerler sonrasında ilgili model ile karşılaştırma istatistiklerini göstermektedir.

## SONUÇ

Bu çalışma, bireylerin çalışma ortamı dinamikleriyle ilgili olarak tekrar eden bilişsel ve duygusal değerlendirmelerini temel alan bir bakış açısıyla Vallerand ve arkadaşları (2003) tarafından iki boyutlu olarak geliştirilen işe tutkunluk ölçeğini ulusal yazına kazandırma amacıyla yapılmıştır. Bu çerçevede daha önce Türkçeye uyarlanan çalışmaların ortaya koyduğu kavramsal ve niteliksel özellikler incelenmiştir. Bu nedenle işe tutkunluk ölçeğinin çevirisinde kültürel farklılıkları nedeniyle ortaya çıkabilecek hataların giderilmesi için ulusal yazında kabul edilen beş aşamalı çeviri yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem kapsamında işe tutkunluk kavramının teorik ve boyutsal anlamda ulusal kültürdeki karşılıkları bulunmuştur. Ardından ölçeğin psikometrik testleri kapsamında hem varyans hem de kovaryans ilişkilerini dikkate alan iki farklı yapı geçerliliği analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular, işe tutkunluk ölçeğinin geçerliliğine ilişkin yeterli kanıtları sunmaktadır. Yine ölçeğin güvenilirliği için hem iç tutarlılık analizi hem de maddelerin katsayı değer yüklerinin kabul edilebilir seviyelerde olduğu görülmüştür. Ayrıca işe tutkunluk ölçeğinin istatistiklerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğine dair analizler yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda ölçeğin cinsiyete göre büyük çoğunlukla farksızlığına ilişkin bulgular elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, ölçeğin ulusal alanda geçerliliğine ilişkin yeterli kanıtlar sunmuştur. Çalışmanın tüm bu sonuçları, işe tutkunluk ölçeğinin iki faktör yapısıyla ulusal yazında yapılacak araştırmalarda kullanılabileceğini göstermiştir. Söz konusu ölçek bu çalışmanın son kısmında sunulmuştur.

Çalışmanın sonuçları aynı zamanda uygulamacılara yönelik öneriler de sunmaktadır. İşe tutkunluk, bireyin doğası gereği uyumlu olduğu sürece yaşamlarında farklılık yaratabildiği için iş başarısının sağlanması aşamasında önemli bir durum değişkenidir. Bu nedenle alanda bulunan uygulamacıların (yöneticilerin, liderlerin, insan kaynakları yöneticilerin) çalışanların işe tutkunluk seviyelerini ölçümlemesi önerilmektedir. Söz konusu işe tutkunluk seviyelerinin obsesif işe tutkunluk yatınlığının ölçülmesi önem arz etmektedir. Çünkü çalışanların sapkın ve obsesif işe tutkunluğu, iş başarısından ziyade kaçınılmaz yıkıcı faaliyetlerin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle obsesif yapıda işe tutkun olan bireylerin bu seviyelerinin uyumlu tutku düzeyine çekilmesi önerilmektedir. Böylece uyumlu iş tutkusu seviyesinin sağlanması, bireylerin optimum seviyede tutku düzeylerinin oluşmasıyla örgüte yapıcı katkıda bulunmaları sağlanabilir.

Çalışmada elde edilen tüm sonuçlar her ne kadar iki zaman diliminde toplanmış olsa da veri toplama sınırlılıklarıyla birlikte değerlendirilmesinin önemli olduğu göz ardı edilmemelidir. Ayrıca elde edilen bazı bulguların belirli hata varyanslarıyla ilişkilendirilmesi, AVE değerinin sınırdan geçmesi gibi hususlar elde edilen sonuçların genellenmesinde dikkate alınmalıdır.

### İşe Tutkunluk Ölçeği Maddeleri

1.	Yaptığım iş hayatımdaki diğer aktiviteler ile uyumludur. UT
2.	Bu işte keşfettiğim yeni şeyler kendimi takdir etmemi sağlıyor. UT
3.	Bu iş kendimle ilgili beğendiğim nitelikleri yansıtıyor. UT
4.	Bu iş çeşitli deneyimler yaşamama izin veriyor. UT
5.	İşimdeki faaliyetlerim hayatımla iyi bir şekilde bütünleşmiş durumda. UT
6.	İşim benim bir parçam olan diğer şeylerle uyumludur. UT
7.	İşime karşı takıntılıyım. OT
8.	Bu iş beni gerçekten harekete geçiren tek şey. OT
9.	Hayatımda farklı durumların olmasaydı, tüm zamanımı bu işi yaparak geçirirdim. OT
10.	Bu iş o kadar heyecan verici ki bazen kontrolü kaybediyorum. OT
11.	İşimin beni kontrol ettiği izlenimine kapıldım. OT
12.	Eğer yapabilseydim sadece işimi yapardım. OT

UT = Uyumlu İşe Tutkunluk, OT= Obsesif İşe Tutkunluk.

5'li likert tipi= 1: kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: pek katılmıyorum, 4: katılıyorum, 5: tamamen katılıyorum.

### KAYNAKLAR

- Astakhova, M.N., Cardon, M.S., Ho, V.T., & Kong, D.T. (2022). Passion for work passion research: Taming breadth and promoting depth. *Journal of Organizational Behavior*, 43(9), 1463-1474. <https://doi.org/10.1002/job.2663>
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 154–196). Guilford Press.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (1996). Multifaceted impact of self-efficacy beliefs on academic functioning. *Child Development*, 67(3), 1206–1222. <https://doi.org/10.2307/1131888>
- Bandura, A., Caprara, G. V., & Zsolnai, L. (2000). Corporate transgressions through moral disengagement. *Journal of Human Values*, 6(1), 57-64. <https://doi.org/10.1177/097168580000600106>
- Brislin, R.W., Lonner, W.J., & Thordike, R.M. (1973). *Cross-Cultural research methods*. New York: John Wiley & Sons, NY.USA 351 ss.
- Burke, R.J., Astakhova, M.N., & Hang, H. (2015). Work passion through the lens of culture: Harmonious work passion, obsessive work passion, and work outcomes in Russia and China. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 457-471. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9375-4>
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J., & Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of Management Review*, 34(3), 511–532. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.40633190>
- Chen, F. F. 2007. Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 14(3), 464–504
- Chen, P., Ellsworth, P.C., & Schwarz, N. (2015). Finding a fit or developing it: Implicit theories about achieving passion for Work. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(10), 1411-1424. <https://doi.org/10.1177/0146167215596988>

- Chen, X. P., Yao, X., & Kotha, S. (2009). Entrepreneur passion and preparedness in business plan presentations: A persuasion analysis of venture capitalists' funding decisions. *Academy of Management Journal*, 52(1), 199–214. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.36462018>
- Crosswell, L., & Elliott, B. (2004). Committed teachers, passionate teachers: the dimension of passion associated with teacher commitment and engagement. [*Proceedings*] *AARE Conference*, Melbourne, Australia.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Detert, J. R., Treviño, L. K., & Sweitzer, V. L. (2008). Moral disengagement in ethical decision making: a study of antecedents and outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 374. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.374>
- Dijkstra, T. K., & Henseler, J. (2015). Consistent partial least squares path modeling, *MIS Quarterly*, 39(2), 297-316. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2015/39.2.02>
- Donahue, E. G., Rip, B., & Vallerand, R. J. (2009). When winning is everything: On passion, identity, and aggression in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 10(5), 526–534. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2009.02.002>
- Forest, J., Mageau, G.A., Sarrazin, C., & Morin, E.M. (2011). Work is my passion”: The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 27-40. <https://doi.org/10.1002/cjas.170>
- 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>
- Fischer, R., & Smith, P. B. (2006). Who cares about justice? The moderating effect of values on the link between organisational justice and work behaviour. *Applied Psychology*, 55(4), 541-562. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00243.x>
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). How to design and evaluate research in education (8<sup>th</sup> Ed.). New York: Mc Graw Hill.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2017). Primer on partial least square structural equations modeling (PLS-SEM), (2<sup>nd</sup> Ed.), Sage, Thousand Oaks.
- Harter J.K., Schmidt F.L., & Hayes, T.L. (2002). Business unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Ho, V.T., & Astakhova, M.N. (2020). The passion bug: How and when do leaders inspire work passion? *Journal of Organizational Behavior*, 41(5), 424-444. <https://doi.org/10.1002/job.2443Citations>
- Ho, V.T., & Pollack, J.M. (2014). Passion isn't always a good thing: examining entrepreneurs' network centrality and financial performance with a dualistic model of passion. *Journal of Management Studies*, 51(3), 433-459. <https://doi.org/10.1111/joms.12062Citations>
- Houliort, N., Philippe, F. L., Vallerand, R. J., & Ménard, J. (2014). On passion and heavy work investment: Personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 25-45. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0155>

- Jachimowicz, J. M., Wihler, A., Bailey, E. R., & Galinsky, A. D. (2018). Why grit requires perseverance and passion to positively predict performance. *PNAS Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 115(40), 9980-9985. <https://doi.org/10.1073/pnas.1803561115>
- Jachimowicz, J.M., Wihler, A., & Galinsky, A.D (2022). My boss' passion matters as much as my own: The interpersonal dynamics of passion are a critical driver of performance evaluations. *Journal of Organizational Behavior*, 43(9), 1496-1515. <https://doi.org/10.1002/job.2554>
- Jiang, Y.J., Zhang, L.Y., Huang, Q., & Chunyan, J. (2017). Review and Prospect of Work Passion Research. *Foreign Econ. Manag.*, 39, 85–101. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176054>
- Joo, B. K., & Mclean, G. N. (2006). Best employer studies: A conceptual model from a literature review and a case study. *Human Resource Development Review*, 5(2), 228-257. <https://doi.org/10.1177/1534484306287515>
- Kakarika, M., Biniari, M., Guillén, L., & Mayo, M. (2022). Where does the heart lie? A multistage process model of entrepreneurial passion and role identity management. *Journal of Organizational Behavior*, 43(9), 1562-1578. <https://doi.org/10.1002/job.2605Citations>
- Kamanlı, A.İ. (2015). Girişimci yöneticinin işe tutkunluk & liderlik tarzının çalışanların performans algıları üzerine etkisi (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul.
- Kelecek, S., & Aşçı, F.H. (2013). Tutkunluk ölçeğinin üniversite sporcuları için geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türkiye Klinikleri Journal of Sports Sciences*, 5(2), 80-85.
- Koys, D. J. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: A unit-level, longitudinal study. *Personnel Psychology*, 54(1), 101–114. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00087.x>
- Landay, K., DeSimone, J.A., & Harms, P.D. (2022) A psychometric investigation of harmonious and obsessive work passion. *Journal of Organizational Behavior*, 43(9), 1535-1561, <https://doi.org/10.1002/job.2596>
- Lawrence, T. B., & Robinson, S. L. (2007). Ain't misbehaving: Workplace deviance as organizational resistance. *Journal of Management*, 33(3), 378-394. <https://doi.org/10.1177/014920630730081>
- Lin, C. P., & Chen, Y. F. (2016). Modeling team performance: The moderating role of passion. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(1), 96–107. <https://doi.org/10.1177/1548051815616252>
- Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2007). The moderating effect of passion on the relation between activity engagement and positive affect. *Motivation and Emotion*, 31(4), 312–321. <https://doi.org/10.1007/s11031-007-9071-z>
- Mageau, G. A., Vallerand, R. J., Charest, J., Salvy, S. J., Lacaille, N., Bouffard, T., & Koestner, R. (2009). On the development of harmonious and obsessive passion: The role of autonomy support, activity specialization, and identification with the activity. *Journal of Personality*, 77(3), 601-646. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00559.x>
- O'Keefe, P. A., Dweck, C. S., & Walton, G. M. (2018). Implicit theories of interest: Finding your passion or developing it?. *Psychological Science*, 29(10), 1653–1664. <https://doi.org/10.1177/0956797618780643>
- O'Keefe, P.A., Horberg, E.J., Chen, P., & Savani, K. (2022). Should you pursue your passion as a career? Cultural differences in the emphasis on passion in career decisions. *Journal of Organizational Behavior*, 43(9), 1475-1495. <https://doi.org/10.1002/job.2552>

- Özdamar, K. (2003). *Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Eskişehir.
- Perrewé, P.L., Hochwarter, W.A., Ferris, G.R., McAllister, C.P., & Harris, J.N. (2014). Developing a passion for work passion: Future directions on an emerging construct. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 145-150. <https://doi.org/10.1002/job.1902Citations>
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Andrianarisoa, J., & Brunel, P. (2009). Passion in referees: examining their affective and cognitive experiences in sport situations. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 31(1). <https://doi.org/10.1123/jsep.31.1.77>
- Philippe, F.L., Vallerand, R.J., & Lavigne, G.L. (2009). Passion does make a difference in people's lives: a look at well-being in passionate and non-passionate individuals. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(1), 3-22. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2008.01003.xCitations>
- Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle, E. H., & Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: A meta- analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311-331. <https://doi.org/10.1002/job.2434>
- Seyrek, İ. H., & İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 63-74.
- Sigmundsson, H., Haga, M., & Hermundsdottir, F. (2020). The passion scale: Aspects of reliability and validity of a new 8-item scale assessing passion. The passion scale: Aspects of reliability and validity of a new 8-item scale assessing passion. *New Ideas in Psychology*, 56, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2019.06.001>
- Stenseng, F. (2008). The two faces of leisure activity engagement: Harmonious and obsessive passion in relation to intrapersonal conflict and life domain outcomes. *Leisure Sciences*, 30(5), 465-481. <https://doi.org/10.1080/01490400802353224>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics (Sixth Edition)*. Boston: Pearson.
- Thatcher, J. B., Stepina, L. P., & Boyle, R. J. (2002). turnover of information technology workers: Examining empirically the influence of attitudes, job characteristics, and external markets. *Journal of Management Information Systems*, 19(3), 231-261. <https://doi.org/10.1080/07421222.2002.11045736>
- Thorgren, S., Wincent, J., & Sirén, C. (2013). The influence of passion and work-life thoughts on work satisfaction, *Human Resource Development Quarterly*, 24(4), 469-492. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21172Citations>
- Vallerand, R. J. (2015) *The Psychology of Passion: A Dualistic Model*. Series in Positive Psychology. New York <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199777600.001.0001>.
- Vallerand, R. J. (2017). *On the two faces of passion: The harmonious and the obsessive*. In P. A. O'Keefe & J. M. Harackiewicz (Eds.), *The science of interest* (pp. 149-173). Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-55509-6\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-319-55509-6_8)
- Vallerand, R.J., Blanchard, C.M., Mageau, G.A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-76. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Vallerand, R.J., & Houliort, N. (2003). *Passion at work: toward a new conceptualization*. In Gilliland, S.W., Steiner, D.D. & Skarlicki, D.P. (Eds), *Emerging Perspectives on Values in Organizations*. Information Age Publishing, Greenwich, CT.

- Vallerand, R.J., & Houliort, N. (2019). *A brief history and an Introduction*. In Vallerand, R.J. & Houliort, N. (Eds.) *Passion for work: Theory, research, and applications* (pp 3-14). Oxford University Press.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of Personality*, 78(1), 289-312. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x>
- Vallerand, R. J., Salvy, S. J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Denis, P. L., Grouzet, F. M., & Blanchard, C. (2007). On the role of passion in performance. *Journal of Personality*, 75(3), 505-534. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2007.00447.x>
- Wan, M., Carlson, D.S., Quade, M.J., & Kacmar, K.K. (2022). Does work passion influence prosocial behaviors at work and home? Examining the underlying work–family mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, 43(9), 1516-1534. <https://doi.org/10.1002/job.2566>
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300-326. <https://doi.org/10.1177/1534484309338171>

**Yazar Katkı Oranı**

Bu araştırmaya birinci yazar %40, ikinci yazar %30, üçüncü yazar %30 oranında katkıda bulunmuştur.