

## **İŞKOLİKLİK VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**Prof. Dr. Kadir ARDIÇ<sup>1</sup>**

**Zeynel ERBAŐARAN<sup>2</sup>**

### **ÖZET**

Bu çalışmanın amacı, işkoliklik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda Ankara'da bir kamu kurumunda görev yapan 152 personel araştırmaya katılmıŐtır. İŞ tatmin düzeyini ölçmek için Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiş genel iş tatmini leğinin, 5 maddelik versiyonu kullanılmıştır. İŞkolikliği ölçmek amacıyla ise Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen ve Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan 14 maddelik DUWAS leği kullanılmıştır. AraŐtırmadan elde edilen bulgulara göre; işkoliklik ve iş tatmini arasında pozitif ancak istatistikî açıdan anlamlı olmayan ilişki elde edilmiştir. Araştırma bulgusu tartıŐılmıŐ ve bazı araştırma nerilerinde bulunulmuŐtur.

**Anahtar Kelimeler:** İŞkoliklik, Kompulsif alıŐma, AŐrı alıŐma, İŞ Tatmini.

## **EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKAHOLISM AND JOB SATISFACTION**

### **ABSTRACT**

The aim of this study is to examine the relationship between workaholism and job satisfaction. For this purpose, 152 personnel working in a public institution in Ankara participated in the study. A 5-item version of the overall job satisfaction scale developed by Brayfield and Rothe (1951) was used to measure job satisfaction. The 14-item DUWAS scale developed by Schaufeli, Taris and Bakker (2006) which was adapted into Turkish by Doğan and Tel (2011) was used to measure workaholism. According to the findings of the study; a positive but statistically insignificant relationship was found between workaholism and job satisfaction. The research findings were discussed and some research suggestions were made.

**Keywords:** Workaholism, Working Compulsively, Working Excessively, Job Satisfaction.

---

<sup>1</sup> Sakarya Üniversitesi, İŞletme Fakültesi, kadirardic@sakarya.edu.tr

<sup>2</sup> zeynel\_erbasaran@hotmail.com

## GİRİŞ

İnsan yaşamının temelini oluşturan iki ana etken iş ve sosyal hayattır. Bu iki etkeni birbirinden bağımsız olarak ele almak mümkün değildir. Çünkü iş hayatındaki olaylar aile yaşamını aile yaşamındaki olaylar da iş yaşamını önemli derecede etkilemektedir. Bu yaşantılar günümüzde önemli ölçüde değişme ve gelişme göstermektedir. Son yıllarda iş dünyasında hızla değişim gösteren çalışma koşulları, çalışma hayatındaki beklentilerin artış göstermesi, bireylerin iş ve iş dışındaki yaşantılarını belirsiz bir hale sürüklemektedir. İşkolikliğin işe ve sosyal yaşama yönelik etkilerinin olumlu bir değişken olup olmadığı gibi konularda son dönemlerde çok fazla çalışma yapılmaktadır. Halen daha işkoliklik olumlu mu, olumsuz mu, işe yönelik tutum, yaşama yönelik tutum açısından, verimlilik açısından, çalışanın kendi sağlığı açısından iyi veya kötü bir şey olup olmadığı net bir şekilde bilinmemektedir.

Bu çalışma da işkolikliğin işe yönelik tutumu olan ve kritik bir değişken olan iş tatmini ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Literatürde işkoliklik ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışmanın mevcut olmasına karşın bu çalışmaların bulguları ile tutarlılığının olmayışı gözlemlenmiştir. Bu çalışmalardan gözlemlenen sonuçlara göre bu iki değişken arasında bazılarında pozitif, bazılarında negatif, bazılarında ise anlamsız bir ilişki olduğu sonuçlarına varılmıştır. Dolayısıyla bu çalışmada; Türkiye örnekleminde işkoliklik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmış ve alana katkı sunması beklenen bir çalışma tasarlanmıştır.

### 1. İŞKOLİKLİK KAVRAMI

Günlük hayatta işkoliklik denildiğinde uzun çalışma saatleri akla gelmektedir. Ancak işkoliklikle ilgili yapılan birçok araştırmaya bakıldığında, sadece bireylerin uzun ve yorucu çalışma saatlerinin işkoliklik kavramını tam anlamıyla karşılamadığı görülmektedir. Bu nedenle işkoliklik kavramını daha çok netleştirecek ve hangi faktörlerden yola çıkarak işkolik nitelendirmesinin yapılması gerektiğinin ortaya konması son derece önemlidir. İşkoliklik kavramı ilk olarak Oates tarafından ortaya atılmıştır. Oates işkolikliği; ara vermeksizin, sürekli çalışmaya bağlı olarak ortaya çıkan bir duyguyu, çevresiyle olan sosyal ilişkileri, sağlığını, neredeyse hayata dair tüm ilişkilerini negatif yönde etkileyebilecek seviyede sürekli çalışmak için duyulan aşırı ve kontrol edilemez bir gereksinim olarak tanımlamıştır (McMillan vd, 2001; akt. Zincirkıran, 2013).

Bu kavram ilk defa 1971 yılında Oates' in "*Bir İşkolikliğin İtirafı (Confessions of a Workaholics)*" isimli kitabında yer almıştır. Oates, işkoliklik terimini, "alcoholism" kavramından yola çıkarak işe ve çalışmaya aşırı düşkünlüğü betimlemek amacıyla türetmiştir. Oates, yayınladığı bu kitabında işkoliklik kavramının kuramsal çerçevesini oturtmaya çalışmıştır (Temel, 2006). Oates, işkolikliği alkoliklik gibi bir alışkanlık olarak ele almış ve kişilerin sağlıkları, kişisel mutlulukları, kişilerarası ilişkileri ve sosyal faaliyetleri üzerindeki "tehlike" olarak değerlendirmiştir (Douglas ve Morris, 2006).

Bu bağlamda işkolikliğin alkoliklik gibi ele alındığı ve işkoliklerin alkolikler gibi bağımlı oldukları üzerine vurgu yapılmış ve bizzat bireyin kendisine hatta çevresindekilere zararlı davranışlarla yaklaşabildikleri ifade edilmeye çalışılmıştır. İşkoliklik kavramı üzerinde birçok çalışma yapılmış ve literatürde bu konu hakkında ifade edilen tanımlamaları şu şekilde inceleyebiliriz;

- Antorow (1979) çalışmasında; işkolikliğin, bireylerin işini çok sevmesinden gelebileceğini ve işte olmaktan zevk alma duygusu yüksek olabileceği şeklinde ifade etmektedir (Temel, 2006, s. 114).

- Haas (1991) ise; işkoliklerin görev ve sorumluluk bilinçlerinin zayıf olduğunu ortaya atarak, bu tip kişilere fazladan destek ve özel danışmanlık hizmeti verilerek görev ve sorumluluklarını daha bilinçli bir şekilde üstlenebilecek bireyler olmaları sağlanabilir şeklinde yorumlamıştır (Haas,1999; akt. Temel, 2006: 115).
- Machlowitz (1980); işkolikliği ifade ederken iş hayatındaki bireylerin çalışmaya karşı, uzun süre aşırı bir istek duyması şeklinde ortaya koymaktadır (Snir ve Harpaz, 2004).
- Cherrington (1980); işkoliklik hakkındaki ifadesinde, aşırı düzeyde çalışmaya karşı orantılı olmayan bir bağlılık olarak ifade etmiştir (Snir ve Harpaz, 2004).
- Burke'ye göre işkoliklik kavramı; çalışmak için akıl dışı bir ilgi olarak ifade edilmektedir. Bu tarz bireyler, işlerinden ve çalışmaktan başka hiçbir şeyden haz almamakta, işe karşı aşırı bağlı olduklarından sağlıklarına, mutluluklarına ve sosyal ilişkilerine yeterince önem vermemektedirler (Burke, 2000).

Görüldüğü gibi işkoliklik ile ilgili ortaya atılan birçok görüş vardır ve bu kavramın olumlu mu olumsuz mu olduğu yönündeki görüşler farklılık göstermektedir (Özsoy, Filiz ve Semiz, 2013). Araştırmacılar bu konu hakkında fikir birliğine varamamaktadırlar. Bu çalışmaların genelinde ise işkoliklik kavramının olumsuz olarak değerlendirildiği görülmektedir (Özsoy, 2018). Ayrıca işkoliklik hem bireylerin kendi sağlıkları ve sosyal ilişkilerine hem de çalıştığı kuruma zarar veren bir olgudur.

Literatürde, İşkolikliğe sebep olan konular üzerinde henüz bir uzlaşmaya varılamamış olsa da yapılan birçok araştırma işkolikliğin kaynağında kişinin karşılaştığı sosyal, ailesel ve kişisel problemler, çalışma ortamındaki sosyal finansal koşullar ve iletişim teknolojisinde yaşanan değişim ve gelişmeler olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Temel, 2006).Günümüzde her çalışan işkoliklik riski taşımakta olup bu riski kişilerin içinde buldukları iş, aile ve sosyal çevresindeki değişim ile ortaya çıkmaktadır (Bardakçı, 2007, s. 47). İstenmeyen yaşam koşulları, kişilerin memnun kalmadığı aile yaşantısından kaçış sonucu işkolik olunabileceği gibi, gerçekten çalışmanın, işin ve iş ortamının sevilmesi ya da başarı hedeflerine ulaşma isteği gibi nedenlerle de işkolik olunabilmektedir. Bununla birlikte bazı insanlar bireysel nedenlerden (ekonomik ve ailesel), bazıları da örgütsel (örgüt kültürü, kariyer yapma zorunluluğu vb.) nedenlerden dolayı işkolik olmaktadır (Çakır, 2001, s. 60). Bu nedenleri şu şekilde kısaca ele alırsak;

**Bireysel Nedenler:** Bireylerin iş hayatı ile ilgili alışkanlıkları, anlayışları, kültürel yapıları, iş ilişkileri içinde olan yaşantıları sosyal çevrelerine göre şekil almaktadır. Ayrıca kişilerin psikolojik alt yapıları da bu konuda rol alan bir diğer faktör olabilmektedir.

Kişiler iş yaşamındaki amaçlarına ulaşmak istemesi, işini ve buna bağlı olarak statüsünü kaybetme endişesi, günlük hayatındaki ilişkilerinde de çeşitli problemler yaşaması gibi nedenler de etkili olabilir. A tipi kişilik özelliğindeki bireylerin ise; hassas, aceleci, sabırsız, inatçı, hırslı olma gibi özelliklere sahip olmaları ve işlerinde tüm denetimin kendilerinde toplanma arzusu göstermeleri de önemli neden olarak gösterilebilir (Burke, 2000, s. 352).

Bir diğer boyut ise bireylerin sağlıklı ve işlevsel bir aile yapısına sahip olmayışlarıdır. Bu tür ailevi sorunlar nedeniyle, işi bir kaçış olarak görmeleri, işe sığınmaya ihtiyaç duymaları da işkoliklik davranışını tetiklemektedir. Aynı zamanda bu tür işe karşı oluşan ilginin artması da iş alanında elde edebilecekleri başarılar ile daha çok tatmin olmanın önünü açacak, bu nedenle de iş ile ilgili konulara diğer konulardan daha çok önem vermesine zemin hazırlayacaktır. Ayrıca, aile fertlerinden biri ya da her ikisi üzerinde işkolik olma eğilimleri varsa bu durum çocuklara etki edebilmektedir. Bu etki ile çocukların üzerindeki baskı artar ve

mükemmeliyetçi bir aile yapısından etkilenen fertler daha çocuk yaşta işe karşı aşırı bir eğilim göstererek işkolik olma eğilimine daha yatkın hale gelmektedir (Garson, 2005).

**Örgütsel Nedenler:** Kişileri işkolikliğe sevk eden unsurlardan bir diğeri ise örgütsel nedenlerdir. Örgüt içi rekabet, yükselme arzusu, takdir edilme ve ödül beklentisi, cezalandırılma korkusu, başarma arzusu v.b nedenlere bağlı olarak işgörenler işkolik davranışlar sergileyebilmektedirler.

İşkolikliğin geliştirilmesinde ve süreklileştirilmesinde örgütsel faktörlerin rolünü vurgulayan bazı araştırmacılara göre çalışılan organizasyonun iklimi, iş görenin işkolik bir birey olmasında belli bir etkiye sahiptir (Burke, 2000; akt. Bayraktaroğlu, Ersoy Yılmaz, ve Çetinel, 2015).

Bazı kurumlarda işkoliklik düzeyi fazla iken, bazılarında ise orta düzeydedir. Bu durumda kurumdaki örgüt kültürünün, çalışanları işkolikliğe ne kadar yönlendirdiği ve bu tarz yönlendirmelerin bireylerin işkolikliğine iş yaşamı dışındaki sosyal faaliyetleri ve zamanına ne düzeyde etki edebileceği işkoliklik davranışının ortaya çıkmasında önemlidir. Bir diğeri neden ise; sınırlı kariyer olanakları, kişilerin işiyle ilgili endişeler duyması ve işini kaybetme korkusu gibi sebeplerde daha fazla çalışmasına yol açabileceğinden işkolik olma eğilimine zemin hazırlamaktadır (Burke, 2001).

**Teknolojik Nedenler:** İşkolikliğin kaynaklandığı üçüncü neden ise teknolojidir. Günümüzde, internetin ve bilgisayar odaklı işlerin gelişip artması ile birlikte, çalışanlar artık arzu ettikleri zaman istek duydukları yerlerde çalışabilmektedir. Bu olumlu yönlerinin yanında aynı zamanda, bireyin işe ayırdığı sürenin sınırlarını belirleyememesi gibi oldukça önemli bir sorunu da gündeme getirmektedir. Ayrıca çalışanları çalışma saatlerinin dışında daha fazla çalışmaya itebilmekte ve çalışanların iş ve özel hayatının sınırlarını birbiri içerisine sokabilmektedir (Beek vd., 2012; akt. Serçeoğlu, 2015).

Sonuç olarak, işkolikliğin nedenlerini ele aldığımızda etkili olan bu gibi faktörleri genel olarak şöyle sıralayabiliriz; istenilmeyen hayat koşullarının oluşması, bireylerin aile yaşantılarının doğurduğu sıkıntılar ve bireylerin duygularına yenik düşüp onlarla yüzleşememesi, daha çok çalışmaktan yana olan örgütsel kültürler ve insan kaynakları uygulamaları, örgüt içindeki çalışma arkadaşlarından daha geri de kalma ve işini kaybetme endişesi, bireylerin işlerindeki hâkimiyetinin az oluşu, teknolojik gelişmeler, ekonomik ve finansal nedenler, sorunlu aile ortamında yetişmek, ebeveynlerin ve sosyal çevrenin iş ve statü konusunda bireyler üzerindeki yüksek beklentileri gibi nedenlerden söz edilebilmektedir (Dosaliyeva, 2009).

İşkoliklik, bireylerde işe karşı oluşan bağımlılıkla ilgili bir davranış bozukluğu ve sorun olarak kabul edilmektedir. Bu doğrultuda; aynı yerde çalışan kişiler arasında bulaşıcı bir hastalık olarak da düşünülebilir. Örgütlerde işkolikliğin önlenmesi için, işkolik çalışanlar tespit edilip, çalışma saatleri gözden geçirilip yeniden düzenlenmesi ve sağlıklı çalışma imkânları oluşturulması gerekmektedir. Bu amaçla, işyerlerinde kişisel danışmanlık, aile terapisi, işyeri engellemeleri vb. uygulamalar geliştirilip uygulanmaya başlandığı görülmektedir.

## 2. İŞ TATMİNİ

Tatmin kavramı arzu edilen bir şeyin gerçekleştiği noktada ortaya çıkan gönül doygunluğunu ifade etmektedir. İş tatmini ise çalışılan organizasyondan, iş yükünden, yapılan işten memnun olma ya da olmama durumudur. Farklı bir ifade ile aslında iş tatmini iş görenin işe yönelik sergilediği genel tutumudur (Tutar, 2016). İşten tatmin olma durumu, moral, isteklendirme, işe bağlılık, işi çekici bulma gibi kavramlarla ilişkilidir (Özdevecioğlu, 2003). Aslında iş tatmini bireyin bedensel ve zihinsel sağlıklarının yanı sıra fizyolojik ve psikolojik sağlıklarının da bir göstergesidir (Keser, 2005). İfade edilen tanımlardan yola çıkacak olursak iş tatmini, bireyin işinden umduğu ile işten elde ettiklerinin denklemidir. Yaptığı işe yönelik sergilediği olumlu veya olumsuz davranış onun iş tatmininin şeklini ve boyutunu belirlemede yardımcıdır, dolayısıyla iş tatmini bireylerin genel olarak sergiledikleri tutum ve davranışlar, işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik düzeyidir şeklinde tanımlanabilmektedir (Baştemur, 2006). Bireyin tutum ve davranışlarıyla ortaya koyduğu memnuniyet işten tatmin olma seviyesini gösterirken memnuniyetsizliği ise iş tatminsizliğini göstermektedir. Görüldüğü üzere iş tatmini ruhsal bir durumdur ve duygusal yansımaları olduğu kadar zihinsel yansımaları da vardır ve bazen bu yansımalar kişinin yaşamında kalıcı etki göstermektedir. Çalışanlar günlerinin büyük bir bölümünü iş yerinde ve iş arkadaşları ile geçirmektedir. Dolayısıyla iş hayatında 30-35 yıl süreyle var olduğu düşünülen çalışanların iş tatmininin sağlanmasıyla yaşamında var olan diğer alanlarındaki tatmin düzeylerinin de etkileneceği açıktır.

Yapılan literatür araştırmalarında en fazla ele alınan konulardan biri olan iş tatmini konusu üzerine gerçekleştirilen incelemeler iş tatminini *işe, çalışana, örgütsel yapıya ve yönetime* ilişkin etmenlerle birlikte ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır (Tutar, 2016).

Organizasyonlarda iş görenlerin iş tatminlerinin sağlanması ve yüksek düzeyde tutulması, belirlenen bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşılmasında önemli bir rol oynamaktadır. İşyerinde mutlu çalışan bireyler örgütü olumlu yönde etkilerken, mutsuz olarak çalışanların ise örgüte olumsuz yönde etki edeceği söylenebilir. Bu bağlamda her şeyden önce iş tatminine etki eden faktörlerin bilinmesi oldukça önem arz etmektedir. Bireylerin çalıştıkları işe yönelik tatmin düzeylerine etki eden bu unsurları şu şekilde açıklayabiliriz; *bunlar işin niteliği, çalışma koşulları ve işin sonucunda elde edilen ücret ve terfi olanakları vb.* gibi faktörlerdir (Özsoy, 2015).

**İşin Niteliği:** Kişilerin çalışma ve iş ortamlarını nasıl algıladıklarıdır, bu durum onların işe yönelik tatmin düzeylerine belirgin bir şekilde etki etmektedir (Sarıkaya, 2002, s. 15). Emek harcanan işin bireyde zevk uyandırması, bireyin ilgi alanına hitap etmesi ve iş ile ilgili becerilerine uygun olması, iş tatminini etkileyen unsurların başında gelmektedir (Altundaş, 2000, s. 43). Bu durumda, çalışan bireylerin yaptıkları işlerde kendi bilgi ve becerilerini kullanmalarına engel olunmadığında iş tatmin düzeylerinin yüksek olabileceği, ayrıca işleri konusunda gerektiğinden fazla sorumluluk yüklenerek iş tatmin düzeylerinin düşmesine yol açılabileceği düşünülmektedir.

**Ücret:** Bu faktör çalışma hayatındaki bireylerin işlerindeki iş tatmin düzeylerine etki eden en önemli faktörlerin başında gelmektedir. Bu derece önemli bir faktörün uygulanma açısından dikkat edilmesi gereken en önemli unsur ise, aynı işi yapan bireylere eşitlik ilkesi doğrultusunda eşit ücretin verilebilmesidir. Çalışanlar arasında benzer işi yapan bireylerden biri diğer arkadaşlarına göre daha düşük ücret alıyorsa; çalışanın tatmin düzeylerinde bir düşüş görülür bu da çalışma performanslarını düşürecek etkiye neden olur. Bu nedenle örgütlerde uygulanan ücret politikalarında bu konu büyük öneme sahiptir (Andrews, 2003, s. 35).

**Çalışma Ortamı Koşulları:** Bireylerin iş tatmin düzeyleri üzerinde etkili olan bir diğer faktör de çalışılan iş-çalışma koşullarıdır. İşgörenlerin örgütlerindeki fiziki koşullarının (havalandırma, ısı, ışık, ses vb) yeterli olması, sağlıkları ve psikolojileri hakkında tehlike arz etmeyecek rahat bir çalışma koşullarının olması iş tatmin düzeylerine ve verimliliklerine olumlu etki edebileceğini söylemek mümkündür. Bu doğrultuda yöneticiler, çalışanlarının performanslarını, verimliliklerini en üst düzeye çıkarmak amacıyla bireylerin sağlık durumlarını olumsuz yönde etkileyebilecek çevresel olumsuzluklardan uzak tutulmuş, çalışan bireylerin güvenliğinin sağlandığı, ses ve gürültüden uzak çalışma ortamları geliştirmeye çalışmalıdırlar. Ayrıca iş ortamında çalışan bireylerin boş vakitlerini değerlendirebileceği oyun ve dinlenme aktivitelerinin olması da son derece etkin bir yöntemdir (Bingöl, 2003).

**Terfi olanakları:** Kişilerin bulunduğu pozisyondan bir üst pozisyona yükselmesi, daha üst bir statü kazanması anlamına gelen terfi (yükselme), bireylerin iş tatminlerine etki edebilecek bir diğer unsurdur. Fakat burada hassas davranılması gereken önemli bir hususta terfi işlemlerinin adil bir şekilde yapılmasıdır (Robinson, 2001, s. 82). Bu durumda eğer çalışanların gösterdiği performanslar ile yükselmeyi hak etmişlerse ancak bu hak ediş kendisine sunulmuyorsa bireyin çalışma isteklerini ve iş tatmin düzeylerini düşürmesi olasıdır.

**İşyerindeki Sosyal İlişkiler:** Çalışanların iş ortamında yaşadıkları sosyal ilişkiler, bireylerin iş tatminleriyle doğrudan ilişkilidir. Bu doğrultuda bireylerin işyerinde kendilerini ait hissettikleri bir sosyal gruba ilişkiler geliştirmesi ve bu gruba bağlı bir birey olarak dâhil olması bireylerin iş tatminlerine etki eden unsurlardandır (İşcan ve Timuroğlu, 2007).

İş görenleri çalıştıkları işe karşı duydukları tatmin düzeylerini etkileyen değişik etmenlerin varlığı söz konusudur. Şuana kadar açıkladıklarımızın dışında iş tatminini etkileyen birçok faktör vardır. Bu etmenleri *çevresel faktörler olarak* (başarı değerlendirme, beceri değişkenliği, iş yerindeki sosyal ilişkiler, engellenme, fiziksel özellikler, görev kimliği, görevin önemi, iletişim, iş tasarımı, işe karşı tutum, işin özelliği, kontrol, monotonluk, örgüt kültürü, örgütsel yapı, örgütsel itibar, özerklik (otonomi), sosyal etki, güvenlik, takdir edilme ve ücret, yönetim biçimi, kariyer olanakları, örgütsel stres) ve *kişisel faktörler* (cinsiyet, değerler, medeni durum, yaş, eğitim, statü, kişilik, tecrübe, zeka ve yetenek) şeklinde ifade etmek mümkündür (Tutar, 2016).

## 2.1. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

Çalışanların işe yönelik ortaya koydukları ve olumsuz tutum olarak değerlendirilen iş tatminsizliğinin var olunan örgüt için oldukça elzem sonuçlarının olduğu düşünülmektedir. Bu tatminsizlik bireyin yaptığı işi sevmemesi, işe karşı bıkkınlık hissi duyma, işten soğuma, işe karşı aşırı isteksizlik hissiyatına kapılma gibi negatif temelli durumları ifade etmektedir. Ancak iş tatminsizliği durumunda sadece örgüt değil çalışanda çeşitli olumsuz sonuçlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sonuçlar çalışanın üzülmeye, olumsuz duygular yaşamaya, kaygılanmasına neden olur ve bireyin ruhsal, bedensel sağlığını hatta sosyal uyumunu ileri derecede olumsuz olarak etkiler (Boymul, 2015, s. 14). Karşı karşıya kalınan bu durumla birlikte çalışanlarda devamsızlık, işe geç kalma, emirlere uymama, işin yavaşlatılması, kalite düşüklüğü, stres ve örgütsel çatışmalar ortaya çıkmaktadır. İşten tatmin olamayan çalışan işe ve iş yerine karşı ilgisizleşmeye başlar, başka iş ve işyeri arayışı içine girer ve dolayısıyla bu tutumlar örgütte düşük motivasyona bu düşük motivasyon ise performans yetersizliğine sebep olmaktadır (Türk, 2007; akt. Öztürkci, 2015, s. 69).

### 3. İŞKOLİKLİK İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İşkoliklik, en kısa tanımıyla işe karşı kontrol altında tutulamayan bağımlılık halidir. İşkoliklik çalışkanlık değil çalışma zamanı ile boş vaktin ayrımını yapamayan, hayatı iş görmekten ibaret sayan bilişsel, duygusal ve davranışsal açıdan sorunlu tutum ve davranışlardır. İş ortamında fazla çalışma, yoğun iş stresi altında bulunma, yaşamaya zaman ayıramadığı için zamanla işe karşı soğuyarak işe yabancılaşma olarak kendini gösteren işkolikliğin temeline bakacak olursak yüksek üretkenlik anlamına gelmemektedir. Aslında işkolikler yaratıcı ve yenilikçi kişiler değildirler. Onlar var olan işleri mevcut durumda rutin, bilinen ve herkes tarafından yapılan yöntemlerle yapmaktadırlar (Tutar, 2016). Gereğinden fazla iş yükü altına giren bağımlı kimselerdir. Bazı işkolikler iş ortamındaki tatminsizliklerini işe daha çok bağlanarak telafi etmekte iken bazıları ise iş yaşamı dışındaki tatminsizliklerini işle telafi etmektedir. Aslında işi bir amaç olmaktan çok araç olarak kullanmaktadırlar.

Bir kurumda çalışan bir işkolinin, hasta, yorgun veya herhangi bir probleminden dolayı işe gidemeyip fedakârlık yaptıklarını düşünerek işe gitmeleri, kurumun faydasına değil, aksine zararına olan bir durumdur. Çünkü işgörenlerin sağlıklı olmaları ile verimlilik ve iş performansları arasında doğru orantılı bir ilişki söz konusudur (Sheridan, 2004; akt. Zincirkıran, 2013). İşkolik çalışanların var olduğu örgütte diğer çalışanlarda durumdan etkilenmekte ve verimliliklerinin düşmesine sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra kurumun da zarar görmesine sebep olmaktadır. İşkolikler, fiziksel olarak işte olsalar bile hem zihnen hem de ruhen orada değildirler. Bu sebeple yapılmakta olan işe bir yarar sağlamamakta; yani işgören olmaları beklenen yerde sadece kalabalık yapmaktadırlar. İşkolik çalışanların bu tutumlarının nedeni, görev başında olmayı “verimli ve üretken” olmak şeklinde değerlendiriyor olmalarıdır. Verimlilik, günümüzde değerlendirilmesi en zor olan kavramlardan olmasına rağmen görüldüğü üzere işkoliklerin verimli olmadıklarını varsayan çalışmalar mevcuttur (Hemp, 2004; akt. Günbeyi ve Gündoğdu, 2010).

Bugüne değin yapılan çalışmalar iş tatminine ulaşamamış işkoliklerin örgüte verdikleri zararın, işe gitmeyen personelin verdiği zarardan daha çok olduğunu gözler önüne sermektedir. Ortaya konulan bu gerçeğin bir kaç nedeni vardır. Birinci neden olarak, göreve gitmeyen bir çalışanın örgüte vereceği zarar önceden tespit edilip telafisinin yapılması kolaydır; çünkü işe gelmeyen çalışan ve aksayacak olan işler bellidir ve tedbir alınması mümkün bir durumdur. Ancak, işte olduğu halde çalışma arzusu olmayan, çalıştığı örgütte kendisini mutlu hissetmeyen, üstlendiği iş yükünden rahatsız olan ve kendisini o örgüte ait hissetmeyen iş görenin performans azlığı ve verim düşüklüğünün sebep olduğu zararları hesap etmek neredeyse imkânsızdır. Çünkü zarara sebep olan iş gören işte vardır ve çalışıyor gibi görülmektedir. İş ortamında var olan bir personeli nasıl yok sayamazsak o çalışan tarafından görülen işleri de yapılmamış saymak o an için pek mümkün değildir (Samuel ve Wilson, 2007; akt. Günbeyi ve Gündoğdu, 2010). Dolayısıyla iş tatminini bulamayan çalışan, işi ve işyeri ile ilgisini azaltacak ve bu düşük motivasyonu da performansına etki edecektir. İş tatmini yüksek çalışanların ise işgücü devir oranları düşük ve performansları yüksektir (Tutar, 2016). Bu bağlamda çalışanların iş yerinde mutlu olmaları ve kendilerini işe ait hissetmeleri çok önemlidir.

Örgütlerde bireylerin performanslarını artırmanın en sağlıklı ve kalıcı yolu iş tatminlerinin sağlanmasıdır (Özdevecioğlu, 2003). Örgütün bu noktada çalışanların motivasyonunu artıran, işe bağlılığı güçlendiren ve performansı yükselten politikaları uygulamaları gerekir. Sonuç olarak çalışanlar iş tatminlerinin sağlandığı yerde çalışmayı arzu ederler; çünkü iş tatmini çalışanların emek verimlilikleriyle, örgütsel bağlılık ve vatandaşlık hisleriyle, işlerine devam ve personel devir hızıyla doğrudan ilişkilidir (Koca ve Özçiftçi, 2015).

Yalçınsoy ve Aksoy tarafından yapılan Diyarbakır'da görev yapan kamu görevlilerine yönelik gerçekleştirilen araştırmalarının sonucuna göre işkoliklik ve iş tatmini kavramları arasında düşük düzeyli bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre kamu görevlilerinde iş tatmin düzeyi arttıkça işkolikliğin de artacağı şeklinde bir değerlendirme yapılabilir (Yalçınsoy ve Aksoy, 2019).

Arsezen tarafınca Antalya ilindeki beş yıldızlı konaklama işletmesi yöneticilerinin dâhil edilmesi ile gerçekleştirilen araştırmada, yöneticilerin işkoliklik davranışı ile iş tatmini ve işletme performansı arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiş ve bu ilişkide duygusal bağlılığın aracı rolünün olduğu dile getirilmiştir (Arsezen, 2017).

İşkoliklik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin tespitine yönelik fazlaca araştırma yapılmamış olması bu ilişkinin tespitinde kesin sonuçlara varılmasını zorlaştırmaktadır. Bu noktada işkoliklik ile iş tatmini arasındaki ilişki düzeyinin belirlenmesi amacıyla yaptığımız literatür incelemesinin konuya yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

#### 4. ARAŞTIRMANIN AMACI

Çalışmanın bu bölümünde; araştırmanın amacı, yöntemi, verilerin toplanma aşaması ve araştırma analizi hakkında bilgiler ele alınmıştır.

Bu araştırma son yıllarda günümüz iş yaşantısında çalışanların yaşam beklentileri ve örgüt yöneticilerinin çalışanlardan beklentilerinin daha çok artmasıyla sıkça karşımıza çıkmakta olan işkoliklik kavramı ile iş tatmini arasındaki ilişki boyutunu saptamak amacıyla gerçekleştirilmektedir.

#### 5. YÖNTEM

**Örneklem ve verilerin toplanması:** Araştırmanın verileri Ankara' da bir kamu kurumunda görev yapan personelin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, araştırma kapsamında yer alan ilgili değişkenlerin yer aldığı anket formu vasıtasıyla veriler toplanmıştır. Bu verilerin toplanmasında hazırlanan anket formları tesadüfî yöntem ile katılımcılara elden teslim edilip çalışmamıza katkıları konusunda yardımları istenilmiştir. Araştırmada kullanılmak için dağıtılan 176 anket formunun 24 tanesi katılımcıların eksik bilgi, tutarsız seçeneklerin işaretlenmesi gibi araştırmaya katkı sağlamayacak tarzda veya sonuca etkisinin yanlış yönde olabileceğini düşünerek elemesi yapılmıştır. Bu doğrultuda toplam 152 katılımcının anket formu dikkate alınarak çalışma gerçekleştirilmiştir.

#### Araştırmada Kullanılan Ölçekler

**İş Tatmini Ölçeği:** Araştırmada genel iş tatminini ölçmek için Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiş genel iş tatmini ölçeğinin 5 maddelik versiyonu kullanılmıştır. Bu ölçekte 5'li Likert tipi formatı uygulanmıştır (1:Hiç uygun değil-5:Tamamen uygun).

**İşkoliklik ölçeği:** İşkolikliğini ölçmek amacıyla ise; Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen ve Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan 14 maddelik DUWAS ölçeği kullanılmıştır. Duwas İşkoliklik Ölçeği, aşırı çalışma ve kompulsif çalışma olmak üzere 2 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan aşırı çalışmayı ifade eden 8, kompulsif çalışmayı ifade eden ise 6 adet soru bulunmaktadır. Aşırı çalışma alt ölçeği kişilerin çalışmaya, yaşamındaki diğer aktivitelerden daha fazla yer verdiğini ve olması gerekenden fazla çalıştığını ifade eden maddelerden meydana gelirken, kompulsif çalışma alt ölçeği ise kişinin içten gelen bir zorlama ve hissiyatı ile kendisini çalışmak zorunda hissetmesine neden olan ifadelerden meydana gelmektedir (Doğan ve Tel, 2011, s. 64).



### Araştırmanın Hipotezleri

İşkolik bireylerin çok fazla iş odaklı, sürekli işi düşünen ve işine bağlı olduklarından, beklentileri çok yüksek ve mükemmeliyetçi kişiler oldukları için, içsel baskılarının çalışma isteği/ zorunluluğu duyan ve çalışmadan zevk alma düzeyi düşük oldukları birçok çalışma da gözlemlenmiştir. İş tatminini de beklentileri karşılama derecesi olarak ifade etmek mümkündür. Dolayısıyla teorik olarak işkoliklerin iş tatminlerinin düşük olması gerekmektedir. Bu kapsam da oluşturacağımız hipotezler de bu doğrultuda olmaktadır.

H<sub>1</sub>: İşkoliklik ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki vardır.

H<sub>2</sub>: İşkolikliğin aşırı çalışma boyutu ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki vardır.

H<sub>3</sub>: İşkolikliğin kompulsif çalışma boyutu ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki vardır.

### Araştırmanın Katılımcıları ve Bulguları

Araştırmaya katılan toplam 152 kamu personelin demografik bilgileri aşağıda Tablo:1' de verilmiştir.

**Tablo:1 Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler**

Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde (%)	Demografik özellikler	Frekans	Yüzde (%)
<b>Medeni Durum</b>			<b>Cinsiyet</b>		
Evli	114	75	Erkek	101	66.4
Bekar	38	25	Kadın	51	33.6
<b>Eğitim Durumu</b>			<b>İşletmedeki Pozisyon</b>		
İlkokul	2	1.3	Alt Kademe	20	13.2
Ortaokul	6	3.9	Orta Kademe	113	74.3
Lise	16	10.5	Üst Kademe	19	12.5
Yüksekokul	9	5.9	<b>Çalışan Kategorisi</b>		
Lisans	78	51.3	Mavi Yaka	29	19.1
Yüksek lisans	36	23.7	Beyaz Yaka	123	80.9
Doktora	5	3.3			
<b>Yönetici misiniz?</b>					
Evet	26	17.1			
Hayır	125	82.2			
Cevapsız	1	0.7			

Tablo 1' de görüldüğü gibi katılımcıların 101' i erkek (%66.4), 51'i (%33.6) ise kadın katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların 114'ü evli (%75), 38' i (%25) ise bekârdır. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında ilk sırada yer alan 78 kişi ile katılımcıların %51.1' ini oluşturan lisans düzeyidir. Daha sonra sırası ile yüksek lisans 36 kişi (%23.7), lise 16 kişi (%10.5), yüksekokul 9 kişi (%5.9), ortaokul 6 kişi (%3.9), doktora 5 kişi (%3.3) ve son olarak 2 kişi (%1.3) ile ilkokul oluşturmaktadır. Katılımcıların işletmedeki pozisyonlarının analizinde; en çok 113 kişi (%74.3) ile orta kademe, 20 kişi (%13.2) ile alt kademe ve 19 kişi (%12.5) ile de üst kademe oluşturmaktadır. Çalışan kategorisine

bakıldığında beyaz yakalı çalışanların 123 kişi ile katılımcıların yaklaşık % 80' inini oluştururken, mavi yakalılar ise 29 kişi ile yaklaşık %20' sinden oluşmaktadır. Katılımcıların 26'sı (%17.1) kurumda yönetici pozisyonunda görev alırken, 125'i (%82.2) ise ast olarak çalışmaktadır.

### Bulgular

Aşağıda tanımlayıcı istatistikler (ortalama ve standart sapma), içsel tutarlılık bulguları ( $\alpha$ ) (Tablo 2), korelasyon analizi bulguları (Tablo 3) sunulmuştur.

**Tablo 2. Tanımlayıcı istatistikler ve güvenilirlik analizi**

Değişkenler	O	SS	Cronbach's Alpha
İşkoliklik	2.99	0.77	0.87
Aşırı Çalışma	2.96	0.77	0.75
Kompulsif Çalışma	3.03	0.88	0.80
İş Tatmini	3.64	0.87	0.77

Not: n= 152, O, ortalama, SS, Standart Sapma, İşkoliklik ölçeği 5'li Likert formatında kullanılmıştır.

Tablo 2'de görüldüğü üzere, araştırma kapsamında kullanılan değişkenlere ilişkin içsel tutarlılık değeri kabul edilebilir düzeydedir ve en düşük değer 0.75 olarak elde edilmiştir. Öte yandan araştırma kapsamındaki ortalama değerleri incelendiğinde ölçeklerin tamamı 5'li Likert kapsamında kullanıldığı için 3 ve civarı skor aldıkları görülmektedir. Bu sonuca göre çalışanların, özellikle işkoliklik için tam orta derecede işkolik oldukları yorumunu yapabiliriz. İş tatmininde ise orta noktadan kısmen biraz daha fazla skor aldığını söyleyebiliriz.

### Korelasyon Analizi

**Tablo 3. Korelasyon Analizi**

Değişkenler	1	2	3	4
1.İşkoliklik (İ)	-			
2.Aşırı Ç. (A)	.95**	-		
3.Kompulsif Ç. (K)	.93**	.78***	-	
4.İş tatmini	.12	.12	.12	-

Not: n= 152, \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ . İ= İşkoliklik, A= Aşırı Çalışma, K= Kompulsif Çalışma

Değişkenler arası ilişkiyi incelemeye yönelik korelasyon analizi sonuçları Tablo 3' te görülmektedir. Buna göre işkolikliğin toplam skoruyla, işkolikliğin aşırı ve kompulsif çalışma boyutları beklendiği üzere çok yüksek düzeyde ilişkilendirilmiştir. Bunun en önemli nedeni aynı değişkenin bileşenleri olmalarıdır. Bununla birlikte kompulsif çalışma ve aşırı çalışma boyutları kendi aralarında da pozitif yönde, istatistiksel açıdan anlamlı ve güçlü bir ilişki sergilemektedir. İş tatmini ile işkoliklik arasındaki hem toplam skor hem de boyutlar bazındaki ilişkiye baktığımız zaman elde edilen sonuçların yorumlanmasında, pozitif yönde

ancak istatistikî açıdan anlamlı olmayan bir ilişki olduğu bulgusuna varılmaktadır. Bu sonuca göre işkoliklik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin rastlantısal olduğu söylenebilir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

İş ve iş hayatı bireylerin yaşamında çok büyük öneme sahiptir. Kişilerin inançları, tutumları ve davranışları sosyal hayatlarının yanında iş yaşamlarına da büyük ölçüde etki etmektedir. İnsanlar özel yaşamlarından mutlu oldukları kadar iş hayatındaki mutlulukları, iş tatminleri ve işe karşı gösterdikleri alaka da mutluluklarını ya da mutsuzluklarını etkileyen önemli etkenlerdir. İş hayatının kişilerde olması gerekenden çok daha fazla zevk, huzur ve tatmin kaynağı olması boyutuna ulaşması işkoliklik boyutu olarak nitelendirilir. Bireylerin tümüyle işine odaklanması, kendisine ve sosyal yaşamına, ailesine, çevresine karşı yabancılaşması iş tatmini ile işkoliklik arası bir etkileşim durumu ile değerlendirilebilir. Bu kapsamda çalışmamızda bu iki değişken olan iş tatmini ve işkoliklik arasındaki ilişkinin incelenmesi anlamlı bir çalışma ortaya çıkarmaktadır.

Çalışmada iş tatmini ile işkoliklik arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu sonuca göre çalışanların, işkoliklik davranışları orta dereceli bir değer alırken, iş tatmininde ise orta noktadan kısmen biraz daha fazla skor aldıkları yorumu yapılabilmektedir. Bununla birlikte işkolikliğin kompulsif çalışma ve aşırı çalışma boyutları kendi aralarında pozitif yönde, istatistiksel açıdan anlamlı ve güçlü bir ilişki sergilemektedir. İş tatmini ile işkoliklik arasındaki hem toplam skor hem de boyutlar bazındaki ilişkiye baktığımız zaman elde edilen sonuçların yorumlanmasında, pozitif yönde ancak istatistikî açıdan anlamlı olmayan bir ilişki olduğu bulgusuna varılmaktadır. İşkoliklik ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Boyutlar birbirleri ile ilişkilidir.

**Araştırmanın Kısıtları:** Araştırma da çeşitli kısıtlar bulunmaktadır. İlk olarak araştırma örneklem sayısının çok sağlıklı bir sonuç verecek derece de yeterli olmadığı düşüncesidir. Bir diğer kısıt, yapılan çalışmada sadece kamu sektöründeki çalışanların değerlendirmeye alınmasıdır. Kamu sektörü ile özel sektör mukayesesi yapılmış olsaydı daha farklı iş gruplarının değerlendirilip daha kapsamlı bir çalışma olması kaçınılmazdı. Son olarak çalışanların iş tatminlerini ölçmeye yönelik hazırlanan anket formunda iş tatmini ölçeğinin kısa formulu bir ölçek formatının kullanılmasıdır.

**Araştırmanın Önerileri:** Gelecek araştırmalarda işkolikliğin sadece işe yönelik tutumu değil sosyal yaşama olan tutumu, iş yaşamına tutumu, iş arkadaşlarına yönelik etkileri gibi alanlara değinilebilir. Gelecek araştırmalarda, literatürde işkolikliğin her ne kadar olumlu yönleri vurgulansa da olumsuz yönünü ya da olumlu mu olumsuz mu diye karşılaşılan tartışmalara son verecek nitelikte daha fazla çalışmaya ihtiyaç olduğudur. Bu doğrultuda işkolikliğin sonuçlarına yönelik daha fazla araştırma ve çalışma yapılabilir. İşkolikliğin ölçümüne ilişkin Türk kültüründe geliştirilmiş ölçeklerin olmayışı ile bu tarz ölçeklerin geliştirilmesi sonraki çalışmalara fayda sağlama açısından önemlidir. İşkolikliğe neden olan faktörlerin özellikle hangi kişilik özelliklerine sahip bireylerin işkolik olma eğilimi daha fazladır. Bu konu kapsamında da yeterli çalışma yoktur.

Sonuç olarak; bu çalışma işkoliklik ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiş, bu konuda H<sub>1</sub>: İşkoliklik ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki vardır diye bir hipotez geliştirilmiş, ancak bu hipotez doğrulanmamıştır. Farklı örneklemde, farklı sektörlerde, farklı bağlamlarda, farklı değişkenler ile işkolikliğin nedenleri ve sonuçlarının daha iyi anlaşılmasına yönelik özellikle Türk kültüründe, Türkiye örneğinde daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulduğu söylenebilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Altundaş, O. (2000). Poliste Stres ve İş Tatmini, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Andrews, C. (2003). Comparative Analysis of Management and Employee Job Satisfaction and Policy Perceptions, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Texas: University of North Texas.
- Arsezen, P. (2017). Turizmde İşkoliklik Davranışı, İş Tatmini İle İşletme Performansı Arasındaki İlişkinin Analizi Ve Örgüte Duygusal Bağlılığın Aracı Rolü: Antalya'da Bulunan Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerindeki Yöneticiler Örneği, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(5): 219.
- Bardakçı, S. (2007). Eğitim Yöneticilerinin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi, (Yüksek Lisans Tezi), Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baştemur, Y. (2006). İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi), Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayraktaroğlu, S., Ersoy Yılmaz, S. ve Çetinel, E. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında İşkoliklik Davranışı Üzerine Bir Değerlendirme, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3): 107-129.
- Bingöl, D. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Boymul, E. (2015). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Bir Sanayi Kuruluşunda Alan Çalışması, (Yüksek Lisans Tezi), Mersin: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in Organizations: Concepts, Results and Future Research Directions, *International Journal of Management Reviews*, 2(1): 351-355.
- Burke, R. (2001). Workaholism in Organizations: The Role Of Organizational Values, *Personnel Review*, 30(6):637-645.
- Çakır, Ö. (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Doğan, T. ve Tel, F. D. (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWASTR) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1).
- Dosaliyeva, D. (2009). İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Douglas, J. E. ve Morris J. R. (2006). Workaholic or Just Hard Worker? , *Career Development International*, 11(5): 394-417.
- Garson, B. (2005). Work Addiction in the Age of Information Technology An Analysis, *IIMB Management Review*, 17(1): 11.
- Günbeyi, M., ve Gündoğdu, T. (2010). Polis Teşkilatının İşkolik Çalışanları, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1): 56-63.

- İşcan, Ö. ve Timuroğlu, K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1): 119-136.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma ve Toplum*, 4: 77-96.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 1: 90-97, Afyon.
- Özsoy, E. (2018). Comparing The Workaholism Level Of Managers And Non-Managers, *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(4): 806-821.
- Özsoy, E. (2015). Türkiye’de İş Tatmini Araştırmalarının Genel Görünümü. İçinde R. Ö. Kutanis (Ed.), *Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları I S:103-128*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özsoy, E., Filiz, B. ve Semiz, T (2013). İşkoliklik Ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5: 59-68.
- Öztürkci, N. (2015). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi: İstanbul Gümrük Ve Ticaret Bölge Müdürlüğü’nde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Robbins, S. (2001). *Organizational Behavior*. 9. Baskı, Prentice-Hall, Inc., New York.
- Sarıkaya, M. (2002). İşletmelerin Spor Kulübü Kurmalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Serçeoğlu, N. (2015). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personelin İşkoliklik Eğilimleri İle Hizmet Odaklılık İlişkisi: TRA1 Bölgesinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Snir, R. ve Harpaz, I. (2004). Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism, *Journal of Organizational Change Management*, 17(5): 520- 536.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8: 106.
- Tutar, H. (2016). Örgütsel Davranış (Örgüt Teorileri ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yalçınsoy, A. ve Aksoy, C. (2019). Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşkoliklik Arasındaki İlişki, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(1): 365-375.
- Zincirkıran, M. (2013). İşkoliklik İle İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.