

T.C
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

**YÖNETİCİLERİN İŞKOLİK DAVRANIŞLARININ YAŞAM
DOYUMLARINA ETKİSİ: KONAKLAMA İŞLETMELERİ
ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ebru GERDAN

Balıkesir, 2018

T.C
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

**YÖNETİCİLERİN İŞKOLİK DAVRANIŞLARININ YAŞAM
DOYUMLARINA ETKİSİ: KONAKLAMA İŞLETMELERİ
ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ebru GERDAN

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Bayram ŞAHİN

Balıkesir, 2018

“Bu alışma Balıkesir Üniversitesi Rektrlğ Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi Tarafından BAP 2017/044 Kodlu Proje ile desteklenmiştir.”

Teşekkür ederiz.

T.C.

BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

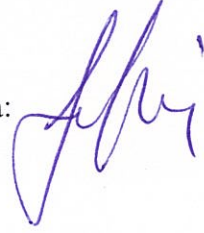
TEZ ONAYI

Enstitümüzün Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda 201612501026 numaralı Ebru GERDAN'ın hazırladığı “Yöneticilerin İşkolik Davranışlarının Yaşam Doyumlarına Etkisi: Konaklama İşletmeleri Örneği” konulu YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 28.12.2018 tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ/OY ÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

Başkan

Doç. Dr. Bayram ŞAHİN (Danışman)

İmza:



Üye

Prof. Dr. Önder MET

İmza:



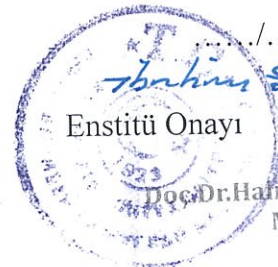
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Hacı Mehmet YILDIRIM

İmza:



Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylıyorum.



...../...../2018

Enstitü Onayı

Doç. Dr. Hacı İbrahim ŞAHİN
Müdür

ÖNSÖZ

Günümüzde çok çalışmak, çalışmadan duramamak olarak bilinen işkoliklik kavramını olumlu olarak nitelendiren ve işkoliklik davranışının kişiye ve işletmeye oldukça fayda sağlayacağını düşünen birçok farklı düşünce mevcuttur. İşletmeler, işkoliklerin örgüte büyük getiriler sağlayacağını, verimliliğin ve etkinliğin artmasına katkıda bulunacağına, bu davranışları sergileyen iş görenlerin çalıştıkları kuruma daha fazla bağlılık duyacaklarına inanmaktadırlar. Ancak işkoliklik kavramı bilinenin aksine iş görende sağlık sorunlarına, strese, mutsuz ve saplantılı yaşama, düşük verime, işten kaçma eğilimine, yetersiz işbirliğine, yaratıcılık kaybına, tükenmişliğe, hata yapma oranının artmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle işkoliklik iş görenin karşı karşıya kaldığı en önemli örgüt sorunlarından biri haline geldiği söylenebilir. Sadece örgütleri değil bireyin aile ve özel yaşamını da etkileyen işkoliklik zamanla bireylerin yaşam doyumlarını da etkilemektedir. Bu kapsamda çalışmanın temel amacı, iş yaşamında işgörenler ve örgütler açısından önem kazanan konulardan biri olan işkoliklik ve yaşam doyumunu tanımlamak, bu iki kavramın konaklama işletmeleri yöneticileri üzerindeki etkilerini ve sonuçlarını inceleyerek aralarındaki ilişkinin düzeyini tespit etmektir.

Lisans ve yüksek lisans eğitimimin her aşamasında yanımda olup katkılarını ve desteğini benden hiçbir zaman esirgemeyen, tez konumun belirlenmesinden çalışmanın sonuçlanma aşamasına kadar geçen süre zarfında kıymetli vaktini bana ayırmaktan çekinmeyen, deneyim ve bilgisiyle her daim yol gösterici olan, öğrencisi olmaktan her zaman gurur duyduğum ve örnek aldığım değerli danışmanım Sayın Doç. Dr. Bayram ŞAHİN'e teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca eğitim hayatım süresince bende emeği olan ve adını saymadığım tüm hocalarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Tezimin son gününe kadar benden desteklerini esirgemeyen, çok yorulduğum ve bunaldığım zamanlarda her daim bana güç veren, kafamı toparlamamı sağlayan ve enerjileriyle keyifli bir çalışma ortamı yaratarak beni disipline eden dostlarım, İbrahim Halil KAZOĞLU'na, Özge BİÇER'e, Melike ACAR'a, Özge GÖRKAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak hayatımda attığım her adımda yanımda olan, her koşulda yardımlarını ve en önemlisi sevgilerini benden eksik etmeyen canım annem Fatma GERDAN'a, babam Mehmet GERDAN'a, abim Mustafa GERDAN'a ve ismini saymadığım üzerimde emeği olan ve bana güvenen tüm değerli aile büyüklerime destekleri için çok teşekkür ederim.

Balıkesir, 2018

Ebru GERDAN

ÖZET

YÖNETİCİLERİN İŞKOLİK DAVRANIŞLARININ YAŞAM DOYUMLARINA ETKİSİ: KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ

GERDAN, Ebru

Yüksek Lisans, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Bayram ŞAHİN

2018, 110 Sayfa

Günümüz dünyasında artan rekabet ve teknolojik gelişmeler çalışma koşullarında da bir takım değişimlere neden olmuş, çalışmaya ilişkin mekân ve zaman önemini yitirmiş, çalışanlar artık iş yerlerinden bağımsız olarak, işlerini istedikleri yerden ve istedikleri zaman yürütebilir hale gelmişlerdir. Bu değişim, çalışanları çalışma saatlerinin dışında da çalışmaya itmiş ve çalışanların işe ayırdığı zamanın sınırlarının ortadan kalkmasına ve birer işkoliğe dönüşmelerine neden olmuştur. İşkoliklik, bireyler üzerinde tükenmişlik, işten kaçma eğilimi, örgütsel amaçlardan uzaklaşma verimliliğin düşmesi, iş yaşamı ve özel yaşamı arasında denge kuramama ve yaşam doyumunda düşüş yaşamasına sebep olmaktadır. Özellikle turizm sektörü gibi çalışma saatlerinin fazla olduğu sektörlerde daha fazla görülmektedir. Bu bağlamda kişilerin işkoliklik eğilimleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek ciddi önem arz etmektedir. Bu amaçla araştırmada turizm işletmeleri yöneticilerinin işkolik davranışlarının yaşam doyumlarına etkisi incelenmiştir.

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde, araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları ve sınırlılıkları belirtilmiştir. İkinci bölümde çalışmanın kavramsal çerçevesi üzerinde durulmuştur. Bu bölümde işkoliklik ve yaşam doyum kavramları açıklanmaya çalışılmış ve konuyla ilgili yapılan alan araştırmaları bu başlık altında değinilmiştir. Üçüncü bölümünde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracı, teknikleri ve süresi hakkında bilgi verilerek verilerin analiz yöntemine değinilmiştir. Dördüncü bölümde,

elde edilen verilerin analizleri ve bu analizlerden elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Son olarak beşinci bölümde ise bulgulardan elde edilen sonuçlar değerlendirilmiş ve bu sonuçlar ışığında çeşitli öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, Yaşam Doyumu, Yöneticiler, Konaklama İşletmeleri

ABSTRACT

THE EFFECT OF MANAGERS' WORKAHOLIC BEHAVIORS ON LIFE SATISFACTION: EXAMPLE OF ACCOMODATION ENTERPRISES

GERDAN, Ebru

Master Thesis, Department of Tourism Management

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Bayram ŞAHİN

2018, 110 Pages

In today's world, increasing competition and technological developments have caused some changes in working conditions, employees are now able to carry out their jobs, irrespective of their place of work wherever and whenever they want. This change has pushed employees to work outside working hours and has caused employees to limit their time to work and turn them into a workaholic. Workaholicism, burn out on individuals, the tendency to escape from work, the decrease of efficiency from organizational goals, the balance between work life and private life and cause a decrease in life satisfaction. In this respect, it has great importance to examine the relationship between the workforce tendency and life satisfaction. For this purpose, the effects of workaholic behaviors of tourism managers on life satisfaction were investigated in this research.

The study consists of five chapters. In the first part of the study, the problem's purpose, importance, assumptions and limitations of the research are stated. In the second part was focused on the conceptual framework of the study. In this chapter, the concepts of work-life and life satisfaction are tried to be explained and the field researches which related to the subject are mentioned under this title. In the third chapter, the information was giving about research of model, universe and sample, data collection tool, techniques and duration and was mentioned analysis of method. In the fourth chapter, the analyzes of the data which obtained and the findings that are obtained from these analyzes were interpreted. Finally, in the fifth chapter, the

results which are obtained from the findings were evaluated and various suggestions were developed in the light of these results.

Key words: Workaholic, Life Satisfaction, Managers, Accomodation Enterprises

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem	2
1.2. Amaç	3
1.3. Önem	3
1.4. Varsayımlar	4
1.5. Sınırlılıklar.....	4
1.6. Tanımlar	5
2. İLGİLİ ALANYAZIN	6
2.1. Kuramsal Çerçeve	6
2.1.1. İşkoliklik Kavramının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi.....	6
2.1.2. İşkolikliğin Özellikleri.....	9
2.1.3. İşkoliklik ile İlgili Kavramlar	13
2.1.3.1. İşkoliklik ve Çok Çalışmak.....	13
2.1.3.2. İşkoliklik ve Alkolizm	15
2.1.3.3. İşkoliklik ve Tükenmişlik	15
2.1.3.4. İşkoliklik ve İş Doyumu.....	16
2.1.3.5. İşkoliklik ve Aile.....	17
2.1.3.6. İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık.....	18
2.1.4. İşkoliklik Tipolojileri.....	18
2.1.4.1. Oates Tipolojisi	19
2.1.4.2. Naughton Tipolojisi	20

2.1.4.3. Robinson Tipolojisi	20
2.1.4.4. Fassel Tipolojisi	21
2.1.4.5. Spence ve Robbins Tipolojisi	22
2.1.4.6. Scott, Moore ve Miceli Tipolojisi	24
2.1.4.7. Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi	25
2.1.4.8. Vesnina Tipolojisi	25
2.1.5. İşkoliklikle İlgili Ölçekler	26
2.1.5.1. Spence ve Robbins'in WorkBAT Ölçeği	26
2.1.5.2. Robinson'un WART Ölçeği (İş Bağımlılığı Risk Testi).....	28
2.1.5.3. Clark'ın SNAP-WORK Ölçeği	28
2.1.5.4. Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) Ölçeği	29
2.1.6. İşkolikliğin Nedenleri	29
2.1.7. İşkolikliğin Etkileri ve Sonuçları	32
2.1.8. Yaşam Doyumu ile İlgili Kuramsal Açıklamalar	34
2.1.9. Yaşam Doyumunu Etkileyen Değişkenler	36
2.1.9.1. Kişisel ve Demografik Faktörler	36
2.1.9.2. İş ile İlgili Faktörler	39
2.1.9.3. Çevresel Faktörler	41
2.1.9.4. Toplumsal Faktörler	41
2.2. İlgili Araştırmalar	42
2.2.1. İşkoliklik ile İlgili Araştırmalar	42
2.2.2. Yaşam Doyumu ile İlgili Araştırmalar	44
3. YÖNTEM.....	46
3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	46
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	48
3.3. Veri Toplama Aracı ve Teknikleri	48
3.4. Pilot Uygulama.....	49
3.5. Veri Toplama Süreci	50
3.6. Verilerin Analizi.....	50
4. BULGULAR VE YORUMLAR	52
4.1. Araştırma Verilerinin Analizi.....	52
4.1.1. Katılımcılara İlişkin Bilgiler	52
4.1.2. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular	55

4.1.3. Faktör Analizine İlişkin Bulgular	59
4.1.4. T-Testi Sonuçları ve Hipotezler.....	61
4.1.5. Varyans (One-Way Anova) Analizi Sonuçları ve Hipotezler	64
4.1.6. Korelasyon Analizi Sonuçları ve Hipotezler	71
4.1.7. Regresyon Analizi ve Hipotezler	74
4.2. Tartışma ve Yorum.....	76
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	80
5.1. Sonuç	80
5.2. Öneriler.....	82
KAYNAKÇA	83
EKLER.....	108
Ek-1: Anket Formu.....	108

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1. Pilot Uygulamaya İlişkin Bulgular	50
Çizelge 2. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler	52
Çizelge 3. Katılımcıların Çalışma Koşullarına Göre Dağılımları	54
Çizelge 4. Cronbach'ın Alfa Değerleri ve Güvenilirlik Durumları	56
Çizelge 5. İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi, Standart Sapma ve Aritmetik Ortalama Sonuçları	56
Çizelge 6. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi, Standart Sapma ve Aritmetik Ortalama Sonuçları	57
Çizelge 7. Araştırmada Kullanılan İşkoliklik Ölçeğine ve Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistikler	58
Çizelge 8. KMO Testi Değerleri.....	59
Çizelge 9. İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları ve KMO ve Bartlett Testi Değerleri.....	59
Çizelge 10. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları ve KMO ve Bartlett Testi Değerleri.....	60
Çizelge 11. Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İşkoliklik ve Alt Boyutlarını Algılamaları Açısından Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları	61
Çizelge 12. Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Algılamaları Açısından Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....	62
Çizelge 13. Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İşkoliklik ve Alt Boyutlarını Algılamaları Açısından Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları	62
Çizelge 14. Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Algılamaları Açısından Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....	63
Çizelge 15. Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Yaş Değişkeni ile İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	64
Çizelge 16. Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Yaş Değişkeni ile Yaşam Doyumuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	65

Çizelge 17. Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Sektörde Çalışma Süreleri ile İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	66
Çizelge 18. Konaklama İşletmelerinde Çalışan Yöneticilerin Sektörde Çalışma Süreleri ile Yaşam Doyumuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	66
Çizelge 19. Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Çalıştıkları İşletmenin Sınıfı ile İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	67
Çizelge 20. Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Çalıştıkları İşletmenin Sınıfı ile Yaşam Doyumlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	68
Çizelge 21. Konaklama İşletmelerinde Çalışan Yöneticilerin Günlük Çalışma Süresi ile İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	68
Çizelge 22. Konaklama İşletmelerinde Çalışan Yöneticilerin Günlük Çalışma Süresi ile Yaşam Doyumlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	69
Çizelge 23. Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Çalıştıkları Departman ile İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	70
Çizelge 24. Konaklama İşletmelerinde Çalışan Yöneticilerin Çalıştıkları Departman ile Yaşam Doyumlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	71
Çizelge 25. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları.....	72
Çizelge 26. Regresyon Analizi Sonuçları.....	75
Çizelge 27. Hipotez Sonuçları.....	75

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. WorkBAT Ölçek Yapısı	27
Şekil 2. WART Ölçek Yapısı	28
Şekil 3. Araştırma Modeli.....	46

KISALTMALAR LİSTESİ

DUWAS	: Dutch Work Addiction Scale (Dutch İş Bağımlılığı Ölçeği)
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
KMO	: Kaiser Meyer Olkin
SNAP-WORK	: Bir Tür İşkoliklik Ölçeği
WART	: Work Addiction Risk Test (İş Bağımlılığı Riski Testi)
WorkBAT	: Workaholism Battery (İşkoliklik Bataryası)

1. GİRİŞ

Günümüz rekabet ortamında çalışma koşullarının hızla değişmesi, bireylerin kariyerinde yükselme arzuları, çalışanların ekonomik krizler sonucu işten çıkarılma ve işsiz kalma korkusu, gelişen teknolojiyle birlikte çalışma ortamlarının ofis dışına taşınması, evliliklerde yaşanan bir takım sorunlar, çalışanların yaşamlarını ihmal etmelerine ve daha fazla işlerine zaman ayırmalarına neden olmaktadır. Bu durum çalışanların yaşamında işin merkezi bir konum kazanmasına ve işkoliklik davranışının oluşmasına neden olmuştur.

İşkoliklik, bireylerin sahip oldukları zamanın büyük bir kısmını iş yerinde geçirmesi, çalışma saatleri dışında da işiyle ilgili konu ve alanlarla uğraşması ve işine karşı aşırı bir bağımlılık duyması olarak ifade edilmektedir. İşkoliklik davranışının tartışıldığı ilk yıllarda bireyin çalışma performansını artıran olumlu bir durum olarak değerlendirilmiş olsa da zamanla bireyin sağlığına ve toplumsal ilişkilerine zarar vermesi işkolikliğin olumsuz olarak değerlendirilmesine sebep olmuştur. Ancak çalışma koşulları bireyleri bulunduğu organizasyonda varlığını sürdürebilmek, pozisyonunu kaybetmemek, organizasyondaki en başarılı kişi olabilmek gibi sebeplerle işlerinde daha fazla zaman geçirmeye ve çalışmaya zorlamaktadır. Bu durum bireylerin birer işkoliğe dönüşmesine sebep olmaktadır. Özellikle emek-yoğun özellik gösteren, krizlerden derin ve uzun süreli etkilenen, düzensiz ve yoğun çalışma saatlerine maruz kalan turizm sektöründe çalışan bireylerin işkolik davranışlar göstermeleri kaçınılmazdır.

İşkolikliğin kaçınılmaz olduğu günümüzde, en riskli grupların başında yer alan yöneticilerinin işkolik davranışları ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi ve aralarındaki ilişkinin ortaya konulmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda bu çalışmada konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkolik davranışları ve yaşam doyumları belirlenerek aralarındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır.

1.1. Problem

Günlük yaşantımızda olumlu bir davranış olarak dūřünölen ancak gerçek anlamda bireyde ve örgütte önemli sorunlara neden olan işkoliklik, esnek ve uzun çalışma saatlerine maruz kalan sektörlerde daha fazla görölmektedir. Yapısı itibariyle emek yoğun özellikler gösteren turizm endüstrisi, işgörenlerin çalışma saatlerinin uzun ve esnek olmasının yanı sıra birçok farklı departman için değişken bir iř yoğunluğu özelliği göstermektedir. Düzensiz ve yoğun çalışma saatleri, turizm sektöründe çalışan bireylerin işkolik davranışlar göstermeleri sonucunu doğurabilmektedir. İşkoliklik, bireylerde zaman içerisinde tükenmişlik, aile ve sosyal ilişkilerde sorunlar, ruh sağlığının bozulması, örgütsel amaçlardan uzaklaşma ve verimliliğin dūřmesi gibi olumsuzluklara yol açtığı bilinmektedir. Bu olumsuzluklar bireyin yaşam doyumunu da etkilemektedir.

Bu kapsamda çalışmanın temel problemi, “işkolik eğilim gösteren turizm işletmeleri yöneticilerinin yaşam doyumları da düşük müdür?” ve “İşkolik davranış ile yaşam doyumunu sosyo-demografik özellikler açasından anlamlı bir farklılık göstermekte midir? sorularına cevap aranmaya çalışılmıştır. Buradan hareketle konaklama işletmeleri yöneticileri üzerine yürütölen bu araştırmada, yöneticilerin işkoliklik eğilimleri ile yaşam doyumunu düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı ve konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkolik davranışları ve yaşam doyumunun sosyo-demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılmış ve aşağıda yer alan sorulara cevap bulunmaya çalışılmıştır.

- Konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri ne düzeydedir?
- Konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?
- Konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri sektörde çalışma koşullarına göre farklılık göstermekte midir?
- Konaklama işletmeleri yöneticilerinin yaşam doyumları ne düzeydedir?
- Konaklama işletmeleri yöneticilerinin yaşam doyumları demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?

- Konaklama işletmeleri yöneticilerinin yaşam doyumu sektörde çalışma koşullarına göre farklılık göstermekte midir?
- Konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri ile yaşam doyumları istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2. Amaç

Günümüz iş dünyasının başlıca sorunlarından biri haline gelen işkoliklik, bireyin üzerinde bir baskıya sebep olmakla birlikte bireyin iş hayatı ve özel hayatı arasındaki dengeyi kurmasını da zorlaştırmaktadır. Bu durum doğrudan ve dolaylı olarak bireyin yaşam doyumunu da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı, işkoliklik ve yaşam doyumu kavramlarının konaklama işletmeleri açısından incelemek ve konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkoliklik ve yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Ayrıca, çeşitli demografik ve sosyo-ekonomik değişkenlerle birlikte çalışma koşullarının yöneticilerin işkoliklik ve yaşam doyumu üzerinde bir farka neden olup olmadığını belirlenmesi de çalışmanın bir diğer amacıdır.

1.3. Önem

Bu araştırmayı önemli kılan nedenlerin başında alan yazını incelendiğinde işkoliklik ile yapılan araştırmaların genellikle öğretmenler (Akın ve Oğuz, 2010; Özdemir, 2013), sağlık çalışanları (Zincirkıran, 2014; Özsoy vd., 2015; İnce vd., 2015; Durmaz, 2017), hukuk çalışanları (Russo ve Waters, 2006; Gürel ve Altunoğlu, 2016; Arslantaş vd., 2016) ve banka çalışanları (Bayraktaroğlu vd., 2009; Dosaliyeva, 2009; Erkmen, 2013; Salihoğlu, 2014) üzerine yapıldığı görülmektedir. Ancak yöneticiler üzerine yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Oysaki işkolik davranış gösterme konusunda en riskli grupların başında yöneticiler yer almaktadır. Ayrıca işkoliklik kavramı tükenmişlik (Salmela-Aro ve Nurmi, 2004; Schaufeli vd., 2008; Schaufeli vd., 2009; Taris vd., 2010; Akyüz, 2012; Başaran, 2013; Salajegheh vd., 2013; Gülova vd., 2014; Aydoğan, 2014; Arslantaş vd., 2016), iş doyumu (Burke, 2001; Altinkurt ve Yılmaz, 2015) aile (Robinson ve Post, 1995; Bonebright vd., 2000; Russo ve Waters, 2006; Brady vd., 2008; Zincirkıran, 2013), örgütsel bağlılık (Kiechel, 1989a; Scott vd., 1997; Dosaliyava, 2009; Bayraktaroğlu vd.,

2009; Aziz vd., 2013; Tiftik ve Zincirkıran, 2014; Kesen, 2015; Bayraktaroğlu ve Dosaliyeva, 2016) kavramlarıyla ilişkilendirildiği görölmektedir. Yerli ve yabancı literatür incelendiğinde, işkoliklik ve yaşam doyumu değişkenlerinin birlikte ele alındığı çalışmalar ise sınırlı sayıdadır (Scott vd., 1997; Bonebright vd., 2000; Harpaz ve Snir, 2003; Burke vd., 2004; Shimazu ve Schaufeli, 2009; Gürel ve Altunoğlu, 2016). Turizm sektöründe ise işkoliklik ile yaşam doyumu kavramlarının birlikte ele alındığı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple araştırmanın hem turizm yazınına hem de sektöre katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmaya ilişkin varsayımlar aşağıda belirtilmiştir:

- Araştırmada ulaşılan ve anketlere katılım gösteren Kültür ve Turizm Bakanlığından belgeli konaklama işletmelerinde çalışan yöneticilerinin evreni temsil ettiği varsayılmıştır.
- Araştırmada kullanılan ölçeklerin veri toplamada yeterli olduğu varsayılmıştır.
- Araştırmaya katılan konaklama işletmeleri yöneticilerinin, araştırmanın amacına ilişkin hazırlanmış olan anket formunu dürüst ve tarafsızca doldurdıkları varsayılmıştır.
- Araştırmanın konaklama işletmelerinde çalışan yöneticiler üzerinde gerçekleşmesinin sebebi; yöneticilerin daha fazla işkolik davranış göstereceği varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Her araştırmada olduğu gibi, bu araştırmada da bir takım sınırlamalar mevcuttur. Araştırmaya ilişkin sınırlamalar aşağıda yer almaktadır.

- Bu araştırmanın kurumsal çerçevesi ulaşılabilen alan yazın ile sınırlıdır.

- Araştırmanın sonucu, Mayıs-Ağustos 2018 tarihleri arasında İstanbul ilindeki konaklama işletmelerinde çalışan yöneticilerin veri toplama araçlarında yer alan ifadelere verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.
- Zaman, ulaşılabilirlik, maddi olanaklar ve birçok yöneticinin araştırmaya katılmaya gönüllü olmayası diğer sınırlılıklardır.

1.6. Tanımlar

Çalışmada kullanılan kavramlara ilişkin tanımlar aşağıda yer almaktadır.

İşkoliklik: Bireylerin işlerine aşırı düşkünlüğünden ötürü diğer yaşamsal faaliyetlerden uzak kalması, bu faaliyetleri yaparken bile zihinsel olarak işinden kopamama durumu olarak tanımlanmıştır (Spence ve Robbins, 1992).

İş doyumu: Çalışanların işiyle ilişkin beklentilerinin karşılanması sonucunda ortaya çıkan olumlu ve duygusal ruh hali olarak tanımlanmaktadır (Weiss, 2002).

Yaşam doyumu: Kişinin beklentileriyle, sahip olduklarının karşılaştırılması sonucunda elde edilen durum ya da sonuçtur (Neugarten vd., 1961).

Yaşam kalitesi: Tatmin edildiğinde ya da karşılandığında kişilerde mutluluk ve doyum sağlayan istek ve ihtiyaçlar bütünüdür (Dündar, 1993: 50).

2. İLGİLİ ALANYAZIN

2.1. Kuramsal Çerçeve

Çalışmanın bu bölümünde işkoliklik ve yaşam doyumu ile ilgili alan yazın taraması yapılmış ve konuyla ilgili araştırmalar incelenmiştir. Araştırma iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, işkolikliğin tanımı ve tarihsel gelişimi, özellikleri, işkoliklikle ilgili temel kavramlar, işkolik tipolojileri, işkolikliğe ilişkin ölçekler, işkolikliğin neden ve sonuçlarına yer verilmiştir. İkinci bölümde ise yaşam doyumu kavramı, yaşam doyumuna etkileyen faktörler ve ilgili çalışmalar incelenmektedir.

2.1.1. İşkoliklik Kavramının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

İşkoliklik kavramı üzerine birçok çalışma yapılmış ancak, tanımı ve normları hakkında uzlaşa sağlanamadığı görülmektedir (Spruel, 1987; Klaft ve Kleiner, 1988; Kiechel, 1989a; Kiechel, 1989b; Waddell, 1993; Scott vd. 1997). Bunun sebebinin işkolikliğin birçok faktöre bağlı olarak ortaya çıkmasıdır. Ayrıca algılamalardaki farklılıklar da konunun anlaşılmasını güçleştirmektedir (Akdağ ve Yüksel, 2010: 48). Bazı araştırmacılar işkolikliğin olumlu bir kavram olduğunu savunurken (Korn vd., 1987; Cantarow, 1979; Burke, 2000: 1) diğer bazı araştırmacılar da tam aksine çalışanlar ve işletme üzerinde olumsuz etkileri üzerinde yoğunlaşmaktadır (Spence ve Robbins, 1992: 161; Harpaz ve Snir, 2003: 292). İşkoliklik kavramı üzerine uzlaşa sağlanabilmesi için işkolikliğin ayrıntılı olarak incelenmesi ve hangi faktörlere bağlı olarak işkoliklik kavramı altında ele alınması gerektiği netleşmesi gerekmektedir.

İşkoliklik kavramı ilk kez 1968 yılında Amerikalı bir psikolog ve din eğitmeni olan Wayne Oates tarafından alkoliklik teriminden esinlenerek bireylerin işe ve çalışmaya karşı aşırı düşkünlüğünü ifade etmek amacıyla türetilmiş (Machlowitz, 1978; McMillan vd., 2001: 69; Akın ve Oğuz, 2010: 312; Yüksekbilgili ve Akduman, 2016: 99) ve 1971 yılında Oates'ın yayınladığı "*Bir İşkolikliğin İtirafı-Confessions of a Workaholic*" isimli kitabında ilk kez yer almıştır (Snir ve Harpaz 2004; Ölçer, 2005: 124; Zohar 2006; Snir vd., 2006; Yaniv, 2011:

104; Özdemir, 2013: 5; Özsoy vd., 2015: 60; Şencan, 2016: 230). Akademik alanda ise işkoliklik kavramı ilk kez Spence ve Robbins'in (1992) araştırmasında kullanılmıştır (Seybold ve Salamone, 1994: 6; Bayraktaroğlu vd., 2015: 109; Serçeoğlu ve Selçuk, 2016: 40). Spence ve Robbins (1992) işkolikliği, bireylerin işlerine aşırı düşkünlüğünden ötürü diğer yaşamsal faaliyetlerden uzak kalması, bu faaliyetleri yaparken bile zihinsel olarak işinden kopamama durumu olarak tanımlanmıştır. Literatürde işkoliklikle ilgili farklı tanımlamalarda bulunmaktadır.

Maslach (1986) işkolikliği, çalışanların işine aşırı bağımlı hale gelmesi ve işinden kopamama durumu olarak ifade etmiştir. Robinson ve Post (1997), işkolikliği bireyin sürekli işine odaklanması, işini yaşamının merkezi olarak görmesi bunun sonucunda işinin, kişisel değerlerinin ve ilişkilerinin önüne geçmesi durumu olarak tanımlamaktadırlar. Müller ve Schotter (2010)'e göre işkoliklik, bireyin kendini çalışmaktan alıkoyamamasıdır. Bakker vd. (2012) işkolikliği, kişinin karşı koyamadığı çalışma hissi ve bunun sonucunda çalışmaya karşı aşırı bağımlı olma durumu olarak tanımlamıştır.

Birçok bilim insanı ise işkoliklik kavramını çalışma saatlerini esas alarak tanımlamıştır. Literatür incelendiğinde bazı araştırmacılar haftada 50 saat ve daha uzun sürelerde çalışanları işkolik olarak kabul ederken (Mosier, 1983; Spence ve Robbins, 1992; Broeck vd., 2011; Bardakçı ve Baloğlu, 2012), bazı araştırmacılar ise haftada 60 saat ve daha uzun sürede çalışanları işkolik olarak kabul etmiş (Fujimoto, 2014), bazı araştırmacılarda günlük çalışma saatlerini esas alarak 11,5 saat ve daha uzun sürelerde çalışanları işkolik olduğunu savunmuştur (Snir ve Zohar, 2008). İşkoliklik kavramının yalnızca süre açısından ele alınmasının yanlış olduğunu savunan araştırmacılarda olmuştur. Mudrack ve Naughton (2001) yapmış oldukları çalışmada işgörenlerin iş koşulları nedeniyle normal haftalık çalışma saatleri üzerinde çalışabileceklerini, bu bireyleri işkolik olarak değerlendirilmesinin yanlış olduğunu savunmuştur. Buelens ve Poelmans (2004)'da çalışma koşulları nedeniyle uzun süre çalışan işgörenleri "zorunlu çok çalışanlar" olarak isimlendirmiş ve bu bireylerin işkolik olarak değerlendirilmemesi gerektiğini savunmuştur.

Bazı araştırmacılar işkolikliğin olumlu sonuçlar doğurduğuna ilişkin düşünceleri savunurken (Korn vd., 1987; Cantarow, 1979; Burke, 2000: 1) bazı

araştırmacılar da işkolikliği olumsuz sonuçlar doğurabildiğini savunmuşlardır (Spence ve Robbins, 1992; Kanai ve Wakabayashi, 2001; Porter, 2001; Harpaz ve Snir, 2003; Shimazu ve Schaufeli, 2009). İşkolikliği olumlu bir davranış olarak değerlendiren araştırmacılar durumu örgütsel/kurumsal boyutta ele almış ve işkolikliği çalışmaya karşı aşırı istekli ve işini çok sevme durumu olarak değerlendirmişlerdir (Snir ve Harpaz, 2004; Temel, 2006). İşkolikliğin olumlu bir davranış olduğunu üretim açısından çalışma hayatında önemli kişiler olduğunu savunan araştırmacılar (Cantarow 1979; Machlowitz, 1979; Haas, 1991; Burke, 2000; West, 2001; Peiperl ve Jones, 2001) işkoliklerin aynı zamanda iş tatmini ve verimlilik düzeylerinin de yüksek olduğu savunmuşlardır. Machlowitz (1980) yaptığı araştırmada yüzden fazla işkolik bireyi incelemiş ve araştırmasının sonucunda işkolik bireylerin mutlu ve üretken olduğu sonucuna ulaşmıştır (Burke, 2000: 1; Harpaz ve Snir, 2003: 292; Burke vd., 2004: 459). Sybold ve Salomone (1994) işkolikliği, bireyin işini çok sevmesi ve işe karşı aşırı bir bağlılık duyması şeklinde tanımlamış ve işkolik bireylerin işte yaratıcı olduğunu bu yüzden de verimliliği ve iş doyumunu da olumlu yönde etkilediği ifade etmiştir.

İşkolikliğin olumsuz etkileri olduğunu savunan araştırmacılar da mevcuttur. Shimazu ve Schaufeli (2009), araştırmasında işkolikliğin bireylerin yaşam doyumuna, sağlığına ve iş performansına olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. İşkolik alışanlar, örgüte kısa vadede katkı sağlıyor olsalar da uzun vadede olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. İşkolik bireylerde zaman içerisinde tükenmişlik, işten kaçma eğilimi, örgütsel amaçlardan uzaklaşma, aile ve sosyal ilişkilerde sorunlara neden olduğu görülmektedir (Naughton, 1987; Spence ve Robbins, 1992; Porter, 1996; Robinson, 1996a; Robinson ve Post, 1997; Kanai ve Wakabayashi, 2001; Porter, 2001; Harpaz ve Snir, 2003; Mcmillan vd., 2004; Kart, 2005; Temel, 2006; Balducci vd., 2012; Yılmaz vd., 2014).

Ayrıca bazı araştırmacılar işkolikliğin evliliklerde sorunlara, düşük aile tatmini ve iş ve aile yaşamlarında çatışmaların yaşanmasına neden olduğunu ifade etmişlerdir (Bonebright vd., 2000; Hill vd., 2001; Buelens ve Poelmans, 2004; Taris vd., 2005; Jonstone ve Jonston, 2005; Russo ve Waters, 2006; Vodanovich vd., 2007; Brady vd., 2008; Bakker vd., 2009; Günbeyi ve Gündoğdu, 2010; Shimazu vd., 2011: 400; Zincirkıran, 2013; Zincirkıran, 2014).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde işkolikliğin olumsuz özelliklerin olumlu özelliklerinden daha fazla olduğu görülmektedir (Libana vd., 2010: 143; İnce vd., 2015: 43; İnce ve Tel, 2011: 62). İşkoliklik davranışın incelenmeye başlanıldığı dönemde bireyin çalışma performansını artıran olumlu bir durum olarak değerlendirilmiş olsa da zamanla bireyin sağlığına ve toplumsal ilişkilerine zarar vermesi işkolikliğin olumsuz olarak değerlendirilmesine sebep olmuştur (Robinson, 1996; Porter, 2001; Kanai ve Wakabayashi, 2001; Snir ve Harpaz, 2004; Mcmillan vd., 2004; Kart, 2005; Temel, 2006; Schaufeli vd., 2008).

2.1.2. İşkolikliğin zellikleri

İşkoliklik kavramı üzerine birçok çalışma yapılmış ancak, tanımı ve normları hakkında uzlaşı sağlanamadığı görülmektedir. Bu noktada işkolik bireylere ilişkin özelliklerin belirlenmesi işkoliklik kavramının daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İşkoliklerin başlıca özellikleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Seybold ve Salamone, 1994: 6):

- İşkolikler, işlerine karşı aşırı bir bağımlılık duyarlar.
- İşkolikler işe sığınarak bireysel sorumluluklarından kaçtıklarını dşnrlenir.
- İşkolikler rekabetçi kişiler olmalarına rağmen özgüvenleri düşük bireylerdir.

Porter (2001) işkolikliği, bireyin iş dışındaki sosyal hayatından fedakârlık ederek işinden doyum elde etme hali olarak tanımlamıştır. Porter (2006) işkolik bireylerin özelliklerini şu Şekilde ifade etmiştir.

- İşlerini karşı aşırı bir bağlılık duyarlar.
- Mkemmeliyetilerdir.
- evresindeki kişileri kontrol etmediği zamanlarda işlerin aksayacağı düşüncesiyle aşırı kontrol etme gereksinimi hissederler.
- Sürekli bir kriz durumu içerisinde gibi davranırlar.
- Tüm dikkatini kendilerini memnun edecek bir kaynak üzerinde toplarlar.
- İşkolikliğin bir sorun olduğunu asla kabul etmezler.

Robinson, işkoliklik sorununu ortadan kaldırabilmesi için bu durumun en iyi şekilde tanımlanması gerektiğini savunmuş ve bu kişilerin en belirgin özelliklerini on kategoride toplamıştır (Robinson, 2000):

- **Genellikle acelecilerdir:** İşkolikler için yapılan hiçbir iş yeterince hızlı ilerlememektedir. Her zaman çok işleri vardır ve bu işleri bitirmeye zamanları yetmez. Aynı anda birden fazla işi yapmaya çalışırlar bu da onları sürekli zamanın sınırlarını zorlamalarına neden olur. Bu durum neticesinde işlerin kalitesi de düşmektedir.
- **Kontrol etme/ yönetme ihtiyacı duyarlar:** İşkolikler her şeyin onların kontrolü altında olmasını isterler. İş bölümü yapmazlar, işi en iyi ve hızlı kendilerinin yaptıklarına inanırlar bu yüzden tüm işi tek başlarına yapmayı tercih ederler. İş bölümü yapmadıkları için çok çalışmak zorunda kalırlar buda aşırı yorulmalarına ve stres altınca kalmalarına neden olur. Bilgi alış-verişini sevmezler ve grup çalışmalarını tehdit olarak görürler, kontrolün başkasının eline geçeceğine inanmaları onları korkutur.
- **Mükemmeliyetçidirler:** İşkolikler aşırı mükemmeliyetçidirler bu yüzden onlar için ne kendilerinin ne de başkalarının hata yapma lüksü yoktur. En küçük hatalar bile onları büyük suçluluk duymalarına neden olabilir. Kendilerine sürekli yüksek standartlar belirlerler ve diğer insanları bu standartlara göre yargırlar.
- **İlişkilerinde sorunlar yaşarlar:** İşkolikler, tüm vaktini işlerinde geçirdikleri için ev, aile ve sosyal yaşantılarına zaman ayıramamaktadırlar. Bu durum, onların iş haricinde çok fazla sosyal kabiliyetleri ve ilgilerinin olmamasına, genel sohbetlerde ve sosyal ortamlarda bilgilerinin sınırlı kalmasına neden olmaktadır. İş haricinde bilgilerinin sınırlı olması, onları bu ortamlara katılmalarında alıkoymaktadır.
- **Kendilerini işlerine aşırı kaptırırlar:** İşkolikler işlerinin belirli bir zaman dilimine yaymakta zorlanırlar. Onlar için önemli olan yaptıkları işi en kısa sürede

bitirip, yeni işler için ekstra zamanları olabilsin. Bu yüzden de işi bitirene kadar geceli gündüzlü çalışırlar.

- **İş dışında kalan zamanlarda rahatlamada ve eğlenmekte başarısızlardır:** İşkolikler, iş dışında kalan zamanlarında eğlenmekte güçlük çekerler, işlerini hafife aldıklarını düşünürler ve suçluluk duyarlar. Onlar için iş dışında bir şeye zaman ayırmak boşa harcanan zaman olarak düşünülmektedir.
- **Yaşamlarını problemlili hale getirirler:** İşkoliklerin çalışma saatleri dışında bile zihinleri sürekli işle ilgili konularda çalışmaya devam eder. Zihinleri sürekli işi bitirme çabası içinde olduğu için yaşadıkları ana odaklanamazlar buda unutkanlık ve dikkat eksikliği sorunlarını beraberinde getirmektedir.
- **Beklemekten hiç hoşlanmazlar, sabırsız ve sinirlidirler:** İşkoliklerin en değerli varlığı zamandır. Bekletilmeyi sevmezler. Bekletildiği takdirde sinirlerine hâkim olamazlar. Bekletilmeyi sevmedikleri için diğerlerinin geç kalacağını düşüncesiyle bilerek geç kalırlar. Diğer bireylerle en ufak fikir ayrılığına düşmeleri bile onları çok kolay sinirlendirir. Ayrıca oldukça sabırsızlardır buda onları düşüncesizce davranmalarına sebebiyet verebilir. Bu durum birçok başarısızlığa neden olabilir.
- **Kendilerini yeterli görmezler:** İşkolikler, özgüven eksikliği ve yetersiz olma hissiyatlarından dolayı üretkenliği fazla önemsemektedir. Yapılan işten elde edilen kazanımlarla ilgilenmezler onlar için önemli olan işin bitmesidir. Elde ettikleri başarılarından hiçbir zaman memnun kalmamaktadırlar. Çalışmak işkoliklerde kısa süreli özgüven duygusu yaratır.
- **Kendilerini ihmal ederler:** İşkolik bireyler çalıştıkları zaman kendilerini iyi hissederler ancak aşırı çalışmanın onların fiziksel sağlıklarına ve kişiler arasındaki ilişkilerini olumsuz etkilediğini farkına varmazlar, varsa da önemsemezler.

Garson (2005)'e göre işkoliklerde görülen ortak özellikleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Çalışma süresinin 40 saatten fazla olması.
- İş dışında yapılan faaliyetlere (uyku ve eğlence vb.) ayrılan zamanın boşa harcandığını düşünmek.
- Çalışma saatleri dışında kalan boş zamanlarda işle ilgili konuları düşünmek, işle ilgili hobilerle ilgilenmek varsa işle ilgili problemlere çözüm geliştirmek.
- Çay ve yemek molalarında bile işle ilgili konularla ilgilenmek hatta yemek yerken bile iş yapmak.
- Sohbet ederken, dinlenirken, araç kullanırken bile işi düşünürler.
- Uzun saatler çalışmak hatta hafta sonlarında dahi çalışmayı gerekli olarak görmek.
- Sık sık telefon görüşmeleri yaparlar ve gününün çoğunu da ofiste geçirirler.
- Diğer çalışanlara yetki devretmede zorluk yaşarlar.
- Evde çalışmaya devam etmek hatta evi ofis gibi kullanmak.
- Uzun saatler çalışmanın aile ve özel ilişkilere zarar verdiğinin farkında olmamak.
- İşe ilişkin her şey yolunda gitse de hep bir endişe içinde olmaktan kendini alıkoyamamak.
- İş dışında bir şeyler yapılması istenildiğinde öfkelenirler.
- Çalışırken enerjik ve rekabetçi davranış gösterirken, evde tembel, ilgisiz ve depresif bir tavır sergilerler.

İşkoliklerin özellikleri incelendiğinde genel olarak, zamanının büyük bir kısmını iş yerince geçiren, sürekli olarak işiyle ilgili konuları düşünen, çalışmadıkları zamanlarda dahi işi düşünmekten kendini alıkoyamayan çalışmaya bağımlı hale gelmiş, yaşamlarındaki tek motive edici unsurun çalışmak olduğuna inanan bireylerdir (Spence ve Robbins, 1992: 160; McMillan vd., 2001: 69; Burke, 2000: 3; Harpaz ve Snir, 2003: 292; Temel, 2006: 108; Schaufeli vd. 2008: 174). Bu durum zaman içinde iş stresi ve sağlık problemlerine yol açmakta ve bireyin tükenmişlik sendromu yaşama olasılığını artırmaktadır (Lee ve Ashforth, 1996; Burke, 2001; Kanai ve Wakabayashi, 2001; Naktiyok ve Karabey, 2005; Ölçer, 2005). Ayrıca tüm zamanını işiyle ilgili konulara harcaması işkolik bireylerin ev, aile ve sosyal

ilişkilerinde sorunlar yaşamasına neden olduğu söylenebilir (McMillan vd., 2001; Snir vd., 2006; Douglas ve Morris, 2006; Temel, 2006; Zohar, 2006).

2.1.3. İşkoliklik ile İlgili Kavramlar

İşkoliklik kavramına ilişkin literatür incelendiğinde, işkoliklik kavramı birçok kavrama benzetildiği hatta aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir. Literatür incelendiğinde işkoliklik kavramı bazı yazarlara göre, çok çalışmak (Buelens ve Poelmans, 2004; Temel, 2006), alkolizm (Porter, 1996; Temel, 2006), tükenmişlik (Salmela-Aro ve Nurmi, 2004; Naktiyok ve Karabey, 2005; Schaufeli vd., 2009; Taris vd., 2010; Akyüz, 2012; Başaran, 2013; Kulaklıkaya, 2013; Salajegheh vd., 2013; Gülova vd., 2014; Aydoğan, 2014; Arslantaş vd., 2016), iş doyumunu (Burke, 2001; Altinkurt ve Yılmaz, 2015) aile (Robinson ve Post, 1995; Bonebright vd., 2000; Russo ve Waters, 2006; Brady vd., 2008; Zincirkıran, 2013; Zincirkıran, 2014), örgütsel bağlılık (Kiechel, 1989a; Scott vd., 1997; Dosaliyeva, 2009; Bayraktaroğlu vd., 2009; Aziz vd., 2013; Tiftik ve Zincirkıran, 2014; Kesen, 2015; Bayraktaroğlu ve Dosaliyeva, 2016) kavramları ile ilişkilendirilmekte ve bazı kavramlara da benzetilmektedir. İşkoliklik kavramının literatürde zaman zaman bazı kavramlarla karıştırıldığı, bazı araştırmacıların diğer bazı kavramlarla işkoliklik kavramını benzer kullandıkları durumlara rastlanabilmektedir. Kimi zaman işkoliklik ile sebep-sonuç ilişkisi olan kavramlar birbirleri yerine kullanılabilir. Araştırmanın bu bölümünde işkoliklik ile ilişkilendirilen ve/veya benzetilen kavramlar ile işkoliklik arasındaki ortak ve farklı yönler üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

2.1.3.1. İşkoliklik ve Çok Çalışmak

İşkoliklik ile çok çalışmak ayrı kavramlar olmasına rağmen, insanlar çok çalıştıkları vurgulamak için sık sık kendilerinin birer işkolik olduğunu söylemektedir. Oysa çok çalışmak ile işkoliklik kavramları aynı anlama gelmemekte ve aralarında oldukça önemli farklar bulunmaktadır (Dosaliyeva, 2009: 28). İşkolik bireyler örgütün kendilerinden beklenenden daha fazla çalışan ve zamanının büyük bir kısmını iş yerince geçiren, sürekli olarak işiyle ilgili konuları düşünen, çalışmadıkları zamanlarda dahi işi düşünmekten kendini alıkoyamayan çalışmaya bağımlı hale

gelmiş, yaşamlarındaki tek motive edici unsurun çalışmak olduğuna inanan bireylerdir (Spence ve Robbins, 1992: 160; McMillan vd., 2001: 69; Burke, 2000: 3; Harpaz ve Snir, 2003: 292; Temel, 2006: 108; Schaufeli vd. 2008: 174). Çok çalışan kişiler ise, yaşamlarını sürdürmek için işinin gereklerini yerine getiren ve işine motive olmuş bireylerdir (Dosaliyeva, 2009). Çok çalışan bireyler, çalışmaya ve kurama karşı sorumluluk hissederken, işkolik bireyler çalışmaya ve kurama bağlılık hissetmektedirler (Temel, 2006: 109; Doğan ve Tel, 2011: 62; Serçeoğlu, 2015: 64). Çok çalışan bireyler, çalışma hayatında en çok tercih edilen ve örgütün en değerli varlıkları olarak kabul edilirken, işkolikler çalışma hayatında en zor işçiler olarak algılanmaktadır (Douglas ve Morris, 2006). Çok çalışan kişiler nerede durmaları gerektiğinin farkında olan, iş dışında kalan zamanlarını iyi değerlendirebilen, keyifle tatil yapabilen, işiyle ilgili sorunlardan az bahseden, aile ve arkadaşlık ilişkilere önem veren, işlerini başkalarına devretmekten çekinmeyen kişilerdir (Zelinski, 2004). İşkolikler ise, çalışmaya karşı kendini kontrol edemeyen, iş dışında kalan zamanlarında bile işi düşünen, tatillerinde dahi işiyle uğraşan, sıklıkla işiyle ilgili sorunlardan bahseden, aile ve arkadaşlık ilişkilerinde sorun yaşayan, işlerini başkalarına devretmekten çekinen kişilerdir (Salihoğlu, 2014: 56). Her çok çalışan bireyi işkolik olarak değerlendirmek doğru değildir. Kişilerin işleri gereği, periyodik bir yoğunluk gerektiren dönemleri de olmaktadır. Böyle durumlarda çalışanlar işlerini bitirinceye kadar sıkı çalışmak zorunda kalabilirler (Mudrack ve Naughton, 2001). Çok çalışanlar görev gereği sıkı çalışırken, işkolikler içsel bir zorunluluk ve ihtiyaçtan ötürü çalışırlar (Serçeoğlu, 2015: 64).

İşkolik ile çok çalışanlara ilişkin bir değerlendirme yapmak gerekirse, çok çalışan bireyler belirli saatlerde çalışan, belirli hedefleri olan, işlerini başkalarına dağıtmaktan çekinmeyen, keyifle tatil yapabilen, aile ve arkadaşlık ilişkileri iyi olan, işe ilişkin sorunlardan az söz eden, hayatından zevk alabilen kişilerdir. Oysa işkolikler bu kişilerin tam tersine saatlerde çalışan, başkalarına iş dağıtmaktan çekinen, tatillerde bile işi düşünen ve işle uğraşan, işe ilişkin sorunlardan sıklıkla söz eden, aile ve arkadaşlık ilişkileri zayıf olan kişilerdir. Bu özellikleri itibariyle farklı olması, zaman zaman birbirleri yerine kullanılıyor olsa da aslında farklı kavramlar olduğunu göstermektedir.

2.1.3.2. İşkoliklik ve Alkolizm

Oates, aşırı ve kontrol edilemeyen bir çalışma isteği olduğu için işkolikliği, alkol bağımlılığına benzetmiş ve bireylerin fiziki ve ruhsal sağlığına, sosyal aktivitelerine ve çevresindeki diğer insanlarla ilişkilerinde olumsuz etkilere neden olduğunu ifade etmiştir (McMillan vd., 2001; Snir vd., 2006; Douglas ve Morris, 2006; Temel, 2006; Zohar, 2006). Alkolik bir bireyin yaşamının merkezinde alkol, işkolik bir bireyin yaşamının merkezinde ise işi vardır. Her iki durumda da ortaya çıkan en belirgin özellik alınan hazdır. Bu iki durumda da bireyler aldıkları hazın yerini hiçbir şeyin alamayacağına inanmaktadır (Bashan, 2012: 18). İşkolik bireyler çalıştıkları zaman kendilerini iyi hissederler ancak aşırı çalışmanın onların fiziksel sağlıklarına ve kişiler arasındaki ilişkilerini olumsuz etkilediğini farkına varamazlar. Bu durum alkoliklerde de görülmektedir. Alkolikler alkol aldıklarında alkolün zihinlerini uyuşturması sebebiyle kendilerini daha iyi hissederler ancak alkolün sağlıklarına ve kişiler arası ilişkilerini olumsuz yönde etkilediklerini farkında olmazlar (Porter, 1996; Temel, 2006: 109). Alkolik bireyler alkolü bıraktıklarında da birtakım sağlık sorunları ile karşılaşabilir ve psikolojik açıdan huzursuz olurlar. Benzer durum işkoliklerin çalışmadıkları zamanlarda kendilerini stresli, gergin, mutsuz ve sinirli hissetmelerine neden olmaktadır (Stevens, 1972: 49; Lechky, 1991: 858; Erdoğan, 2013; Gheorghita, 2014: 296). İşkoliklik ve alkoliklik kavramları incelendiğinde birbirine yakın kavramlar olduğu görülmektedir.

2.1.3.3. İşkoliklik ve Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı ilk kez Herbert Freudenberger tarafından tanımlanmış ve 1974 yılında yazdığı makalesi ile alan yazına kazandırılmıştır (Maslach ve Jackson, 1981; Suran ve Sheridan, 1985: 741; Leiter, 1991: 4; Arı ve Bal, 2008: 132; Yıldırım, 2010: 59; Sat, 2011: 23; Sevim, 2011: 70; Soykan, 2012: 22; Yavaş, 2012: 35; Helvacı, 2013: 59). Freudenberger (1974) tükenmişliği, arzu edilen isteklerin karşılanamaması sonucunda bireyin yıpranması, enerji ve güç kaybetmesi durumu olarak tanımlamıştır. Örgütlerin bitmeyen isteklerini karşılamaya çalışan işgörenlerin zamanla işkoliğe dönüşmesi ve tükenmişlik yaşamalarını kaçınılmazdır (Andreassen vd., 2007: 615). Porter (1996) yaptığı araştırmasında, aşırı çalışmanın işgörenler üzerinde stres, sinir, uykusuzluk, fiziksel ve psikolojik şikâyetler gibi sorunları

artırdığını ve tükenmeye neden olduğunu ifade etmiştir. Naktiyok ve Karabey (2005) ise, işkolikliğin bireylerin kendilerini sürekli çalışmaya mecbur hissetmesine, zamanların büyük bir kısmını iş yerinde geçirmelerine ve çalışmadıkları zamanlarda bile işiyle ilgili konuları düşünmesine neden olmakta bu da bireyin iş stresi ve sağlık problemlerine yol açmakta ve bireyin tükenmişlik sendromu yaşama olasılığını artıracaklarını ifade etmiştir. Akın ve Oğuz (2010) ise, işkolik bireylerin kendi kişisel ve örgütsel hedefleri gerçekleştiremedikleri takdirde yorgunluk, çaresizlik, kendilerini değersiz görme gibi bedensel ve zihinsel olarak tükenme yaşadıklarını ifade etmiştir. İşkoliklik ile tükenmişlik üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde iki kavram arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Naktiyok ve Karabey, 2005; Akın ve Oğuz, 2010; Taris vd., 2010; Akyüz, 2012; Arslantaş vd., 2016).

2.1.3.4. İşkoliklik ve İş Doyumu

İş doyumunu, çalışanların işiyle ilişkin beklentilerinin karşılanması sonucunda ortaya çıkan olumlu ve duygusal ruh hali olarak tanımlanmaktadır (Weiss, 2002: 174). İş doyumunu kavramı ilk kez 1920'lerde incelenmeye başlanmış olmasına rağmen asıl önemi ancak 1940'larda anlaşılmıştır (Yıldırım, 2007: 254; Eğinli, 2009: 36; Yurcu, 2014: 52). Locke (1969) iş doyumunu, bireylerin işten beklentileri ile elde ettikleri arasındaki ilişki olarak tanımlamıştır. Eğinli (2009) iş doyumunu, bireyin işinden aldığı haz ve mutluluk olarak ifade etmiştir. Bireye iş karşılığı ödenen ücret, çalışma şartları ve iş güvencesi, iş yerindeki terfi olanakları, iş arkadaşlarıyla ilişkisi iş doyumunu şekillendiren unsurlardır (Iffaldano ve Machinsky, 1985). Bireyin işlerine ilişkin hissettiği olumsuz tavırlar bireyin iş doyumusuzluğuna sebep olmaktadır (Yelboğa, 2007). İş doyumusuzluğu, bireyi olumsuz yönde etkileyerek, bireyin işine karşı yoğun ve sürekli endişe hissetmesine sebep olmakta, bu durum bireyin ruh sağlığını da olumsuz yönde etkilemektedir (Yurcu, 2014: 52). İşkoliklik ise, kişinin çevresiyle olan ilişkilerden fedakârlık ederek işten doyum elde etme hali olarak tanımlanmıştır (Porter, 2001). İşkolik kavramı ile iş doyumunu kavramları incelendiğinde, iki kavramın benzerlikleri çalışanların işinden aldığı zevk ve işinde yükselme arzusudur. Bu yönleri ile işkoliklik kavramı ile iş doyumunu kavramlarının benzerlik gösterdiği söylenebilir.

2.1.3.5. İşkoliklik ve Aile

İşkoliklik günümüzün en önemli aile problemlerinden biri olarak kabul edilmesine rağmen konu aile literatüründe çok önemsenmemiş ve göz ardı edilmiştir (Serçeoğlu, 2015). İşkoliklik ve aile ilişkilerini inceleyen çalışmalarda işkolikliğin aile ilişkilerini olumsuz yönde etkilediğini ve iş-aile çatışmalarına yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır (Bonebright vd., 2000; Hill vd., 2001; Brady vd. 2008; ler, 2005; Günbeyi ve Gündoğdu; 2010). İşkolikliğin aile yaşantısını olumsuz etkilediğini belirten ve konuya olumsuz bir durum olarak yaklaşan yazarlar (Robinson vd., 2001; Lynley vd., 2004; Jonstone ve Jonston, 2005; Vodanovich vd., 2007) araştırmalarında konuyu birkaç farklı Şekilde ele almışlardır. Araştırmalarda işkolik ebeveynlere sahip çocukların anne ve babalarından etkilenmesi, işkolik bir eş ile yaşamak, ailesindeki sorunlardan kaçmak için işkolik olmak veya işine çok fazla zaman ayırdığı için ailesiyle problem yaşamak gibi konular üzerinde durularak işkoliklik ve aile ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır. İşkoliklik ve aile arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk çalışmada işkolikliğin aile ilişkilerinin bozulmasına ve eşler arasında çatışmalara neden olduğu ifade edilmiştir (Robinson ve Post: 1995). Robinson (2001) ABD ve Kanadalı 107 deneğe işkoliklik anketi uygulanarak işkoliklik ve aile arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca işkoliklik seviyesi yüksek olan kişilerin iletişim, duygusal tepki, aile içinde daha az problem çözme davranışı gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Robinson (1998)'un yapmış olduğu araştırmada anne ve babanın veya her ikisinin de işkolik olduğu ailelerde büyüyen çocuklar anne ve babalarından etkilenmekte hatta yapılan klinik araştırmalarda da işkolik çocuklarının işkolik anne babalarla aynı özellikleri taşıdığı ve ileride işkolik olabileceği ifade edilmektedir (Serçeoğlu, 2015: 77). İşkoliklerin çocuklarını araştırmak için yapılan iki ampirik araştırmada (Robinson ve Kelley, 1998; Navarette, 1998) bu durumu desteklemektedir. Başka bir çalışmada ise, işkolik bireylerin çocuklarının işkolik olmayan bireylere göre daha fazla depresif olduğu saptanmıştır (Robinson ve Kelley, 1999: 44). Robinson (2000c) işkoliklerin çoğunun madde bağımlısı ebeveyne sahip ve sağlıksız ailelerde yetişen bireyler olduğunu savunmaktadır. Alan araştırmaları incelendiğinde işkolikliğin aile problemlerinin en büyük sebebi olduğu

görülmektedir. Bu bağlamda işkoliklik ile aile kavramlarının birbiriyle ilişkili olduğu söylenebilmektedir.

2.1.3.6. İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütsel amaçları ve değerleri kabul ederek benimsemesi, örgütsel amaçları gerçekleştirmek için gönüllü olarak çaba sarf etmesi, örgütsel üyeliği devam ettirmek için güçlü bir istek duyması olarak tanımlanmaktadır (Porter vd., 1974: 604; Tannenbaum vd., 1991: 759; McCaul vd., 1995: 81; Sommer vd., 1996: 978; Durna ve Eren, 2006: 211). Awamleh (1996) ise örgütsel bağlılığı, çalışanların örgüte karşı bağlanma ve kendilerini adama dereceleri olarak ifade etmektedir.

İşkoliklik kavramı literatürde bazen örgüte duyulan aşırı bir bağlılık, aşırı iş ilgisi veya çalışma ilgisi olarak ifade edilmektedir. Ancak bazı araştırmalar bu durumun tersini savunarak işkoliklik ile örgütsel bağlılık arasında zayıf bir ilişkinin olduğunu savunmuşlardır (Burke ve Richardsen, 2004; Kesen, 2015). Örgütsel bağlılığı olan bireyler, örgütün amaçlarını ve değerlerini benimsemiş ve bu yönde ilerlemektedir (Bakker vd., 2008). Oysa işkolikler, örgütün amaç ve değerlerini benimsemeyebilir ve istedikleri otorite, kontrol ve inisiyatifi elde edemediklerinde örgütlerinden ayrılabilir ya da devamsızlık gösterirler. İşkolikler örgütlerine duygusal bağları olmasa da, aşırı derecede çalışabilirler. Örgütsel bağlılığı olan bireyler ise sadece amaçlarını, değerlerini benimseyip, uyum sağladıkları örgütler için yüksek performans gösterebilir ve işten ayrılma, devamsızlık gibi davranışlarda bulunmazlar. Ayrıca işkolikler çok çalışsalar da yüksek performans göstermeyebilir, hatalara neden olabilir ve çalışma arkadaşları ile yaşayacağı sorunlar ile örgüte zarar verebilir (Çakır, 2001: 65).

2.1.4. İşkoliklik Tipolojileri

İşkolikliğin, karmaşık ve çeşitli alt boyutları içeren bir kavram olması farklı açılardan bakılmasına sebep olmuştur. Buna bağlı olarak birçok araştırmacı işkolikliğe farklı açılardan ele alarak çeşitli tiplere/tipolojilere ayırmışlardır.

2.1.4.1. Oates Tipolojisi

Oates, işkolikliğin her kişide farklı özellikler gösterdiğini öne sürmüş ve işkolikliği 5 gruba ayırmıştır (Temel, 2006: 104; Serçeoğlu, 2015: 40). Oates bu işkolik tiplerini aşağıdaki gibi açıklamıştır (Robinson, 2000a: 34):

Gerçek/tam işkolik (dyed-in-the wool workaholic): Bu grupta yer alan işkolikler işleri ciddiye alan mükemmeliyetçi kişilerdir. İşleri, onlar için oldukça ciddi ve önemlidir. Sorumluluk aldıkları her işin en iyisi olmasını isterler bunun içinde yüksek standartlar belirlerler. Bu belirledikleri standartlara göre kişileri eleştirirler ve başkalarının yetersizliğini tahammül edemezler. Verilen görevlerde yalnızca kendilerinin sorumlu olmalarını isterler. Çünkü onlara göre en iyi işi kendilerinin yapacaklarına inanırlar bu yüzden yetkilerini devretmeyi istemezler. Yetkilerini devretmemeleri zamanla işlerin artmasına işleri düzgün yapamamalarına ve sonucunda depresyona kadar giden rahatsızlıklara yol açabilir.

Dönüştürülmüş/ değiştirilmiş işkolik (converted workaholic): Bu gruptaki işkolikler, çalışma saatlerini kendileri sınır koyarlar. Boş zamanlarına değer verir ve korurlar. Fazla mesaiden ve ek iş görevlendirilmelerden kaçınırlar.

Durumsal işkolik (situational workaholic): Bu gruptaki kişiler, işkolik kişiliğine sahip değildirler. Bu bireyler işin gerektirdiği görevleri yerine getirerek iş güvenliklerini sağlamaktadırlar. Zamanla işlerinde ilerlemeye başladıklarında iş güvenliklerinin yanı sıra statülerini yükseltmek için çabalamaktadırlar.

Sözde/ sahte işkolikler (pseudo workaholic): Bu gruptaki işkolikler, görünürde gerçek işkoliklerin özelliklerini taşır. Bu kişiler işlerine aşırı bağlıymış izlenimini yaratacak, örgütsel başarıya katkı sağlamaktan ziyade, kendi hedeflerine ulaşmayı amaçlamaktadırlar.

Hayalperest işkolikler (escapist workaholic): Bu gruptaki bireyler evlerinde vakit geçirmek yerine işyerinde kalmayı işiyle zaman geçirmeyi tercih eden kişilerdir. Bu bireyler çalışarak, evdeki sorunlardan ve benzeri sıkıntılardan kaçtıklarını, işleriyle daha mutlu olduklarını hissetmektedirler.

2.1.4.2. Naughton Tipolojisi

Naughton işkolikleri, “*işe bağımlı işkolikler*”, “*saplantılı işkolikler*”, “*işkolik olmayan*” ve “*zorunlu işkolik olmayan*” olmak üzere dört gruba ayırmıştır (Burke vd., 2003: 301):

İşe bağımlı işkolikler (Job-involved workaholic): Bu gruptaki işkoliklerin iş yükümlülükleri yüksektir. İşe bağlılıkları saplantı boyutunda olmayıp, yüksek iş tatminine sahip oldukları için görevlerini yerine getirdiklerinde kendilerini mutlu hissederler. İş dışındaki aktivitelere karşı ilgileri düşük düzeydedir.

Saplantılı işkolikler (compulsive workaholic): Bu gruptaki işkoliklerin iş yükümlükleri ve saplantı-zorunlu boyutları yüksektir. Bu özelliklere sahip işkoliklerin düşük performans göstereceği beklenilmektedir. Yüksek hedefler peşinden koştukları için aşırı iş yükü onları başarısız olmalarında etkin rol oynamaktadır.

İşkolik olmayan (Non-workaholic): İş yükümlülükleri ve saplantı oranları oldukça düşük bireylerdir. Saplantılı işkoliklerin tersine yüksek hedefler peşinde koşmazlar. Bu gruptaki kişiler, zamanlarının büyük bir kısmını iş dışındaki faaliyetlerde harcamaktadırlar.

Zorunlu işkolik olmayan (compulsive non-workaholic): Bu gruptaki bireylerin, iş yükümlülükleri düşük ve saplantı-zorunlu boyutu yüksek olan bireylerdir. Zorunlu olarak zamanların büyük bir kısmını iş dışı faaliyetlere ayırırlar.

2.1.4.3. Robinson Tipolojisi

Robinson, işkoliklik davranışını kişinin işe başlama ve işi tamamlama anlayışına dayanarak işkoluğu dört ayrı gruba ayırmıştır (Robinson, 2000b).

Blumik işkolikler (bulimic workaholic): Robinson, bir işe başlamak ve bitirmek için aşırı derecede istekli olan bireylere “Blumik İşkolikler (Bulimic Workaholic)” olarak adlandırmıştır. Blumik işkolikler “işin en iyisini yaparım ya da

hiç yapmam” anlayışıyla çalışan bireylerdir. Ancak işe bir türlü başlayamazlar, sürekli ertelerler son birkaç gün kala da yoğun bir iş temposuyla çalışıp projeyi bitirmeye çalışırlar, işi mükemmel yapamama ya da hata yapma korkuları blumik işkoliklerin işlerini sürekli ertelemelerine neden olmaktadır (Dosaliyeva, 2009: 20; Bashan, 2012: 27; Serçeoğlu, 2015: 42).

Sürekli işkolikler (relentless workaholic): Bu gruptaki bireyler her zaman yüksek düzeyde çalışma isteği içerisinde olan ve bir işi tamamlamak için aşırı bir çaba harcayan kişilerdir. Oates’in gerçek işkolikler olarak tanımladığı kişilerin özellikleriyle benzerlik gösteren sürekli işkolikler “her şey dün bitmeliydi” prensibi ile çalışmakta ve bu yüzden aldıkları işleri zamanından önce bitirmeyi çalışmaktadırlar. Bu tip işkolikler düşünmeden hareket eden ve sürekli çok iş yapma eğilimindeki kişilerdir. Hiçbir zaman “hayır” diyemeyen ve bilinçli olarak arkalarında iş bırakmayan bu işkolikler sık sık kimlik karmaşası yaşamaktadır. Bunun en büyük sebebi başkaları tarafından onaylanma ve kendi yeteneklerini ispatlama isteğidir (Zincirkıran, 2013: 46; Serçeoğlu, 2015: 43).

Dikkat eksikliği olan işkolikler (attention deficit workaholic) : Aşırı iş yükünden hoşlanan, yüksek riskli aktiviteleri seven, sabırsız ve aynı anda farklı aktivitelere yönelebilen kişilerdir. Bu tip işkolikler aynı anda birden fazla projeye başlarlar ancak dikkatlerini işe vermedikleri için çok çabuk sıkılıp işi yarıda bırakırlar (Erkmen, 2013: 16; Zincirkıran, 2013: 46).

Zevk alan işkolikler (savoring workaholic): Bu tip işkolikler sistemli ve titiz çalışan tam bir mükemmeliyetçi kişilerdir. Yaptıkları işin iyi olmayacağı endişesiyle projenin ne zaman biteceğini asla söylemezler. Bu yüzden de başkalarının bittiğini sandıkları projeler mükemmeliyetçi işkolikler için hep eksikmiş gibi hissetmelerine neden olur. (Zincirkıran, 2013: 46; Serçeoğlu, 2015: 43).

2.1.4.4. Fassel Tipolojisi

Fassel (1990) işkolikleri, “zorunlu çalışan işkolikler (*compulsive worker*)”, “eğlence arayan işkolikler (*binge worker*)”, “gizli çalışan işkolikler (*closed*

worker)” ve “*iştahsız çalışan işkolikler (work anorexic)*” olmak üzere dört gruba ayırmıştır. Bu işkoliklerin özellikleri şu şekilde açıklanabilir (Robinson, 2000a: 34):

Zorunlu çalışan işkolikler (compulsive worker): Zorunlu çalışan işkolikler, kendilerini sürekli çalışmaya güdüleyen ve zamanlarının büyük bir kısmını işlerinde geçiren bireylerdir. Yaşamlarını sadece işten ibaret olduğunu düşünen bu bireyler işkoliklere atfedilen özelliklerinin birçoğunu taşımaktadırlar.

Eğlence arayan işkolikler (binge worker): Bu gruptaki işkolikler, sürekli çalışmaktan ziyade, projenin bitimine kadar çalışmayı tercih eden bireylerdir, zorunlu işkoliklerin özelliklerin taşımakla birlikte işlerini birer hobi gibi görürler.

Gizli çalışan işkolikler (closed worker): Başkalarının yanında çalıştığını gizleyen, yalnız olduğu zamanlarda çalışmayı seven kişilerdir. Bu yüzden de kimse onların işkolik olduklarını anlayamazlar.

İştahsız çalışan işkolikler (work anorexic): Oates’in gerçek işkolik olarak ifade ettiği kişilerin özelliklerinin tam tersi özelliklere sahip olan bu bireyler çalışmaktan sürekli kaçarlar.

2.1.4.5. Spence ve Robbins Tipolojisi

Spence ve Robbins (1992), işkoliklik olgusunu çalışmaya bağlılık, işe güdülenme ve işten zevk alma olmak üzere üç boyutta tanımlamaktadır (Spence ve Robbins, 1992). Çalışmaya bağlılık, çalışanın işine karşı aşırı bağlılık duyması ve işini yaşamın en önemli parçası olarak algılamasıdır. Güdülenme hissi, bireyin sürekli çalışma arzusu duyması ve her anında işle ilgili konuları düşünmesini ifade etmektedir. Çalışmaktan zevk alma, çalışma ile iş tatmini arasındaki ilişki düzeyidir. Çalışmaktan zevk alma düzeyi yüksek olan bireyler, işlerini yaşamlarındaki en eğlenceli olayı olarak görmektedirler (Burke vd., 2003; Kart, 2005; Burke vd., 2006; Douglas ve Morris 2006; Russo ve Waters, 2006; Koyuncu vd., 2006). Spence ve Robbins, kişilerin bu özelliklere farklı düzeylerde tepki vermelerinden dolayı işkolik tiplerini altı grup altında toplamışlardır (Buelens ve Poelmans, 2004):

Hevesli bağımlılar (enthusiastic addicts): Bu gruptaki işkolikler genellikle erkek olup çalışmayı seven, hırslı ve başarı odaklı yöneticilerdir. Başarı odaklı bireyler oldukları için iş ve yaşam doyumları yüksek ancak iş devir oranları düşüktür. Aynı zamanda başarı odaklı olmaları sağlıklarını da olumlu yönde etkilemektedir. Bu bireyler sevdikleri işe aşırı bağlı bireylerdir ve bağlılıklarının ödüllendirilmesini isterler. Bu bireylerin hayatlarındaki genel tatmin düzeyleri yüksek olsa da, aile hayatlarında bu tatmin oldukça düşüktür. Hevesli bağımlılar, diğer işkoliklerden farklı olarak sorumluluk, yetki, para gibi değişkenle ile motive olmaktadır.

Çalışma heveslileri (work enthusiast): Çoğunluğu kadınlardan oluşan, örgütte genellikle alt pozisyonlarda görev alan ve hak ettiklerinden daha düşük ücrette çalıştıklarına inanan kişilerdir. Genellikle bu bireyler iş ve özel yaşamlarında sorunlar yaşamaktadırlar.

Sıkı çalışmaya gönülsüzler (reluctant hard worker): Ücret ile motive olmayan, çalıştıkları ortamda moral durumları yüksek olduğu takdirde işte kalan ancak aksi bir durumda yüksek oranla işi bırakma eğiliminde bulunan kişilerdir. Sıkı çalışmaya gönülsüzler, işi sadece görev olarak görmekte ve dış baskılardan ötürü çalışmaktadırlar. Bu bireyler para ile motive olmadıkları için işverenlerle ilişkilerin temelinde ahlak faktörü daha önemlidir.

İnancını yitirmiş çalışanlar (disenchanted workers): Örgütsel piramidin en alt kademesini oluşturan, örgütte en az niteliğe sahip olan ve en düşük ücreti alan örgüte bağlılıkları oldukça düşük ve iş tatmini olmayan bireylerdir. Çalışma saatleri 9 ile 5 arasında olan, işlerini genellikle mesai bitiminden önce bitirmeye çalışan, kendi haklarını savunan ve dünyanın adaletsiz bir yer olduğuna inanan, üstlerinden, arkadaşlarından ve maaşlarından sürekli olarak yakınan bu bireyler zamanla işlerine ve çalışma arkadaşlarına yabancılaşarak işlerini bırakma eğilimi gösterirler.

Rahatlamış çalışanlar (relaxed workers): Bu gruptaki işkolikler, iş ile aile yaşantıları arasında denge kurmayı başaran, çalışırken üzerlerinde baskı hissetmeyen işte olmaktan ve çalışmaktan zevk duyan ancak işe yönelik bağımlılık duymayan kişilerdir. İş yerinden çıktıkları anda özel yaşantılarına önem veren, iş dışında işleriyle fazla meşgul olmayan genellikle genç, kalifiye ve profesyonel kadınlardan

oluşmaktadır. Bu gruptaki çalışanlara en iyi örnek üst düzey yönetici asistanları gösterilebilir.

Meşgul olmayan çalışanlar (unengaged workers): Bu gruptaki işkolikler, aile yaşamına önem veren ancak düşük düzeyde işleriyle ilgilenen ve işine karşı aşırı bağlılık duymayan kişiler olarak bilinmektedir. Bu bireyler para ile motive olmamakla birlikte, işyerindeki değişimlerden mutsuz olan iş doyumları ve işten zevk alma düzeyleri düşük çalışanlardır. Onlar için önemli olan tek şey ailesidir. Aile yaşamlarından memnun olan bu bireyler genellikle saat beşte işlerini bitirip kalan zamanını da alışveriş veya çocuklarla ilgilenme gibi görevleri üstlenen bireylerdir.

2.1.4.6. Scott, Moore ve Miceli Tipolojisi

Scott, Moore ve Miceli (1997), işkolikleri “zorunlu bağımlı işkolik (*compulsive dependent workaholic*)”, “mükemmeliyetçi işkolikler (*perfectionist workaholic*)”, “başarı odaklı işkolikler (*achievement oriented workaholic*)” olmak üzere üç gruba ayırmıştır (Scott vd., 1997).

Zorunlu bağımlı işkolik (*compulsive dependent workaholic*): Bu tip işkolikler çalışmaya karşı aşırı eğilimi olan saplantılı-zorunlu kişilik özellikleri gösteren kişilerdir. Çalışmaya aşırı istekli olmaları onların planladıkları çalışma saatlerinden daha uzun süreler çalışmalarına neden olmakla birlikte, çalışmadığı zamanlarda ise kendilerini rahatsız hissetmektedirler. Çalışmaya karşı isteklerinin aşırı olduğunun farkındadırlar ancak bunu azaltamaz ve kontrol altına alamazlar. Bu işkolikler işlerine aşırı bağımlıdır. Hasta olduklarında dahi çalışmaya devam ederler (Robinson, 2000a).

Mükemmeliyetçi işkolikler (*perfectionist workaholic*): Bu tip işkolikler iş dışı faaliyetleri ve boş vakitlerini önemsemeyen çalışmadıkları zamanlarda bile işleriyle ilgili konuları düşünen kişilerdir. Bu bireylerin en belirgin özellikleri, kontrollü, katı ve inatçı olmalarıdır. Ayrıca, kuralcıdırlar bu yüzden yaptıkları işleri en ince detayına kadar incelerler (Robinson, 2000). Mükemmeliyetçi işkolikler ile stres düzeyleri, psikolojik sorunlar, iş gücü devri ve devamsızlık arasında pozitif bir ilişkinin olabileceğini ifade etmiştir (Snir ve Harpaz, 2004: 540).

Başarı odaklı işkolikler (achievement oriented workaholic): Bu tip işkolikler, başarı odaklı ve rekabet dereceleri yüksek bireylerdir. Bu özellikleri onları psikolojik yönden olumlu etkilemekle birlikte, iş ve yaşam tatmin düzeyleri ile performansları artırmakta, işi gönüllü bırakma olasılığını ise azaltmaktadır (Scott vd.,1997; Bayraktaroğlu ve Mustafayeva, 2008; Tabassum ve Rahman, 2012: 84).

2.1.4.7. Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi

Japonya’da uzun yıllar boyunca işkoliklik konusunda araştırma yapan Kanai ve arkadaşları işkoliklikleri, “*hevesli çalışanlar*”, “*işinden zevk alanlar*”, “*işkolikler*” ve “*işle ilgisi olmayanlar*” olmak üzere dört gruba ayırmıştır (Kanai vd., 1996):

Hevesli çalışan (enthuiaist): Çalışmayı çok seven ve çalışmaktan aşırı derece zevk alan ve çalışmayla güdülenen kişilerdir. Bu işgörenlerin işe güdülenme işten zevk alma düzeyleri yüksektir.

İşinden zevk alanlar (enjoying work): İşinden zevk alan ancak güdülenme hisleri düşük olan kişilerdir.

İşkolikler (workaholic): Bu işgörenlerin çalışmadan hoşlanma düzeyleri düşük ancak güdülenme hisleri oldukça yüksektir.

İşle ilgisi olmayanlar (unengaged): Bu işgörenlerin işten zevk alma ve güdülenme hisleri oldukça düşüktür.

2.1.4.8. Vesnina Tipolojisi

Vesnina işkolikliği, “*başkaları için işkolik*”, “*kendisi için işkolik*”, “*başarılı işkolik*”, “*başarısız işkolik*” ve “*gizli işkolik*” olmak beş gruba ayırmıştır (Dosaliyeva, 2009: 26):

Başkaları için işkolik: Yoğun olarak çalışan bu işkolikler çalışmaktanda oldukça zevk almaktadır. Aile ve arkadaşları bu durumdan oldukça rahatsızdırlar ancak bir çözümü yoktur. Bu işkoliklere yardım edilememektedir.

Kendisi için işkolik: Bu tür işgörenler de aşırı derecede çalışmakta ancak yaptıkları ile ilgili çelişkili duygulara sahip bireylerdir.

Başarılı işkolik: Her zaman yüksek hedefler olan ve bu hedeflere ulaşmak için istikrarlı olarak çalışan ve daha yüksek mesleki başarılarla ulaşan bireylerdir.

Başarısız işkolik: Sürekli gereksiz işlerle uğraşan işide hayatlarındaki boşluğu doldurmak için işi kullanan bireylerdir.

Gizli işkolik: Bu tür işgörenler, hayatlarının mükemmel olmasını isteyen, hayatlarındaki boşlukları doldurma ve kendilerini kanıtlama konusunda üstün olmak isteyen kişilerdir. Gizli işkolikler, bütün güç ve sevgisini işine harcayan kişilerdir, ancak çevresindeki diğer insanlara çalışmayı sevmeyi inandırmaya çalışırlar. Bu bireylerin gerçeği saklamalarının sebebi yakınlarından alacağı tepkilerden korkmasıdır (Bayraktaroğlu ve Mustafayeva, 2008: 41).

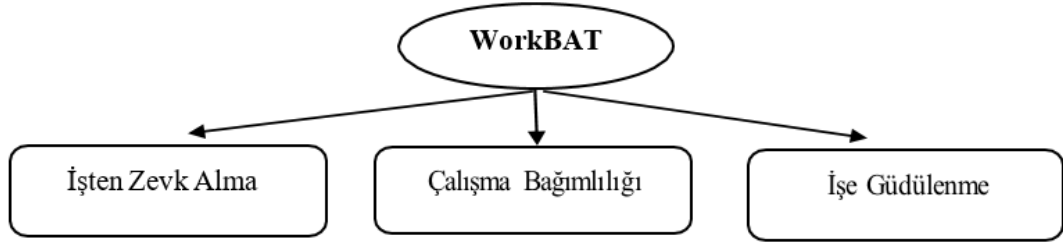
2.1.5. İşkoliklikle İlgili Ölçekler

İşkolikliğin ölçümü konusunda ilk çalışma Macclowitz (1987) tarafından gerçekleştirilmiş olup, insanların çeşitli davranışlarını dikkate alarak işkolikliği belirlemeye çalışmıştır (McMillan vd., 2004). Bu ölçek yıllar önce geliştirilmiş olmasına rağmen ampirik olarak geçerliliği test edilmemiştir (Serçeoğlu, 2015). Günümüzde işkoliklikle ilgili geliştirilmiş yedi tane farklı işkoliklik ölçeği bulunmaktadır (Dosaliyeva, 2009). Ancak çalışmamızda literatürde en çok kullanılan dört ölçek ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

2.1.5.1. Spence ve Robbins'in WorkBAT Ölçeği

Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen işkoliklik bataryası (workaholism battery) olarak adlandırılan WorkBAT ölçeği işkoliklik literatürünün

en bilinen ve en çok tercih edilen ölçөгüdür (Bardakçı, 2007: 84; Patel vd., 2012; Özdemir, 2013: 32; Zincirkıran, 2013: 60; Günay vd., 2017: 91; Altınöz vd., 2017: 155). Beşli cevap formatında olan ölçek 25 ifadeden oluşmakta ve üç boyutu kapsamaktadır. Bu boyutlar, işten zevk alma hissi, işe bağımlılık hissi ve işe güdülenme hissi olarak değerlendirilmektedir (Spence ve Robbins, 1992: 162; Kart, 2005: 614; Koyuncu vd., 2006: 47; Özdemir, 2013: 32). İşe güdülenme ve işten zevk alma boyutları üç ayrı faktör analizinde tekrarlanmış ve yapılan çalışmalarda ölçegin geçerliliği desteklenmiştir. Bununla birlikte iş bağımlılığı boyutunun alpha değerinin göreceli olarak düşüktür (Dosaliyeva, 2009: 39).



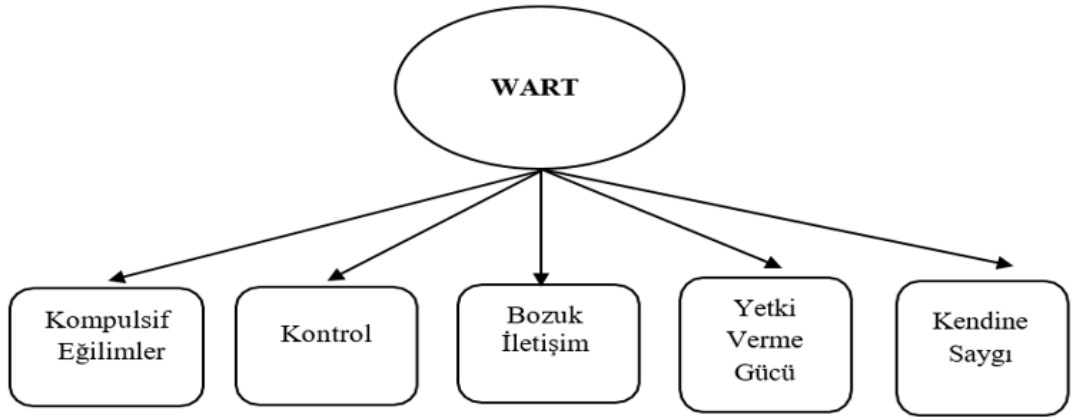
Şekil 1. WorkBAT Ölçek Yapısı

Kaynak: Mirza, 2012: 51

WorkBAT ölçegi günümüzde oldukça çok tercih edilen bir ölçek olmasına rağmen, McMillan tarafından iş bağımlılığı boyutunun istatistik analizlerde yeterli geçerlik ve güvenilirlik katsayılarını karşılayamadığı için eleştirmiştir (McMillan vd., 2004: 178). Bu nedenle McMillan, WorkBAT ölçegini, iki boyutlu 14 ifadeli WorkBAT-R ölçegine çevirmiştir. Ölçegin güvenilirliği ve geçerliği test edilmiştir. Sonuç olarak ölçegin tutarlı, geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır (McMillan vd., 2001). Kart (2005) Spence ve Robbins'in geliştirmiş olduğu WorkBAT ölçegini Türkçeye uyarlamış ve işten zevk alma ve işe güdülenme boyutlarının geçerliliği desteklemiştir. İşkoliklik Envanterinin Türkçe formu iki boyuttan oluşmakta, işten zevk alma (9 ifade) ve işe güdülenme (11 ifade) olmak üzere 20 ifadeden oluşmaktadır. Bu iki boyut toplam varyansın %29,60'ını açıklamaktadır (Kart, 2005).

2.1.5.2. Robinson'un WART Ölçeği (İş Bağımlılığı Risk Testi)

Robinson tarafından (1989) geliştirilen iş bağımlılığı risk testi (work addiction risk test) işkoliklik alanında kabul görmüş en eski ölçektir (Zincirkıran, 2013: 61; Serçeoğlu, 2015: 50). 4'lü Likert formatında olan ölçek 25 ifadeden oluşmakta ve beş boyutu kapsamaktadır. Bu boyutlar; kompulsif eğilimler, yetki verme gücü olmama, kontrol, iletişim bozukluğu/sadece kendisiyle ilgilenme, zedelenmiş kendine saygı olarak değerlendirilmektedir (Robinson, 1996; 1313; Flowers ve Robinson, 2002). Bağımlılık paradigması kökenli olan WART ölçeği, mükemmeliyetçi, aşırı kontrol etme ihtiyacı duyan, sorumlulukları devretmekten kaçınan bir işkolik tipini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Ölçek genel anlamda yaşam (yeme-içme, konuşma, hareket etme vb.) ve işe özel davranışlarını (aceleci ve saldırgan, yarışmayı seven) kapsayan A tipi kişilik davranışları ile ilgilidir. Robinson yapmış olduğu birçok çalışma ile bu ölçeğin güvenilirliğini sağlamıştır (Kart, 2005; 614; Bayraktaroğlu ve Mustafayeva, 2010). WART ölçeğinin yapısı Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 2. WART Ölçek Yapısı

Kaynak: Mirza, 2012: 51

2.1.5.3. Clark'ın SNAP-WORK Ölçeği

Clark tarafından (1993) kişilik bozukluğu ile ilgili kişisel özellik boyutlarını incelemek amacıyla geliştirilen “uyumlu ve uyumsuz kişilik testi programı olarak isimlendirilen SNAP-WORK ölçeği doğru-yanlış formatında 18 ifadeden

oluşmaktadır. Bu ölçek obsesif-kompulsif kişilik derecesini ölçmektedir. Ölçek öğrenciler ve işgörenler üzerinde ampirik olarak test edilmiştir (Clark vd., 1993). Ölçeğin iç tutarlılığı ve güvenilirlik katsayısı yüksektir ve diğer işkoliklik ölçekleriyle benzerlikler göstermektedir. Araştırmacılar tarafından çok tercih edilen bir ölçek olmasa da iyi tasarlanmış ve bilimsel olarak kabul edilmiştir (McMillan vd., 2001).

2.1.5.4. Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) Ölçeği

Bireylerin işkoliklik düzeylerini ölçmek amacıyla, Schaufeli ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) ölçeği, Robinson (1989) tarafından geliştirilen İş Bağımlılığı Riski Testi (WART) ile Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen İşkoliklik Bataryası (WorkBAT) adlı ölçeklerdeki maddelerinin kullanılıp birleştirilmesiyle elde edilmiştir (Libano vd., 2010: 144; Doğan ve Tel, 2011: 63; Kulaklıkaya, 2013: 59; Özdemir, 2013: 33; Serçeoğlu, 2015: 58). Ölçek iki alt boyuttan oluşmaktadır: Aşırı çalışma (8 ifade) ve zorlayıcı çalışma (9 ifade) boyutu olmak üzere 17 ifadeden oluşmaktadır.

DUWAS ölçeği 2011 yılında Doğan ve Tel tarafından Türkçeye uyarlanmış ve orijinali 17 ifadeden oluşan ölçek geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarında yeterli faktör yüküne sahip olmaması gerekçesiyle ölçekten 3 ifade çıkarılarak 14 ifadeye düşürülmüştür (Akduman vd., 2015: 133; İnce vd., 2015: 47; Kara ve Gücal, 2016: 51). Ölçeğin özgün formunda 4'lü Likert tipi kullanılmasına rağmen Türkçeye çevrilmiş halinde ise daha iyi anlaşılır olması gerekçesiyle 5'li Likert tipi kullanılmış ve 14 maddelik 5'li Likert tipinde yeni DUWAS-TR ölçeğini oluşturulmuştur (Doğan ve Tel, 2011: 66).

2.1.6. İşkolikliğin Nedenleri

İşkoliklik kavramı üzerine birçok çalışma yapılmış ancak, tanımı ve normları hakkında uzlaşa sağlanamadığı görülmektedir (Spruel, 1987; Klaft ve Kleiner, 1988; Kiechel, 1989a; Kiechel, 1989b; Waddell, 1993; Scott vd., 1997; Emhan vd., 2012: 76). Literatürde, işkolikliğin neden olan konular üzerinde uzlaşma sağlanamamış olsa da yapılan birçok araştırma işkolikliğin kaynağını kişinin karşılaştığı sosyal,

ailevi ve kişisel problemler, kurum içerisindeki sosyal ilişkiler, finansal koşullar ve teknolojiye yaşanan gelişmeler olduğunu göstermektedir.

Literatür incelendiğinde işkolikliğın nedenleri çeşitli yazarlar tarafından farklı açılardan ele alınmıştır. Bazı yazarlar işkolikliğın nedenleri bireysel nedenlere bağlarken, bazıları ise örgütsel nedenlere bağlamaktadır. Bireyin demografik özellikleri (Harpaz ve Snir, 2003; Burke ve Matthiesen, 2004; Snir ve Harpaz, 2004), dini inançları (Burke ve Köksal, 2002; Burke vd., 2004), kişilik özellikleri (Mudrack, 2004; Burke vd., 2006; Ng vd., 2007; Aziz ve Tronzo, 2011) gibi bireysel nedenlerin yanı sıra, iş ortamının özellikleri (Kanai ve Wakabayashi, 2001; Harpaz ve Snir, 2003; Burke ve Matthiesen, 2004), iş baskısı (Johnstone ve Jonston, 2005), örgüt kültürü ve değerleri (Porter, 1996; Burke, 2001; Burke ve Köksal, 2002) gibi örgütsel nedenler üzerine odaklanan araştırmalar da mevcuttur.

Bonebright vd., (2000)'ne göre işkolikliğın nedenleri kimi insanda bireysel nedenlerden kaynaklanırken (ekonomik, ailesel vb.), kimi insanda örgütsel nedenlerden dolayı (organizasyon kültürü, kariyer yapma zorluğu vb.) ortaya çıktığını ifade etmiştir. Shimazu ve Schaufeli (2009) ise işkolikliğın içsel ve dışsal faktörlerden ortaya çıktığını ifade etmiştir. İçsel faktörler bireyleri çalışmaya yönelten kişinin içinden gelen çalışma isteğı iken, dışsal faktörler ise finansal sorunlar, örgüt kültürü, evliliklerinde sorunlar, kariyerinde yükselme isteğı gibi çevresel baskılar sonucunda ortaya çıktığını belirtmiştir.

Literatürde işkolikliğın nedenleri üzerine henüz bir uzlaşma sağlanamamış olsa da, birçok araştırma içinde değerlendirilen ortak başlıklar; sosyal, finansal ve teknik faktörler, ailevi ve kişisel faktörler, örgütsel faktörler şeklinde gruplandırılabilir.

Sosyal, Finansal ve Teknik Etkenlerin Rolü: İşkolikliğın temel etkenlerinden biride şüphesiz bilişim teknolojisinin günümüzde sunduğı iletişim ve etkileşim olanaklarıdır (Porter, 2001; Kart, 2005). Teknolojinin gelişmesiyle birlikte işgörenler iş yerlerine bağımlı kalmadan, her yerden ve her şekilde kontak kurabilmekte ve işlerini kolaylıkla yapabilmektedir. Bu gelişmeler olumlu olarak düşünülse de bireyin işe ayırdığı zamanın sınırlarını belirleyememesi gibi oldukça

önemli bir sorunu da meydana getirmektedir (Bardakçı, 2007). Bu durum bireylerin özel yaşam ve iş yaşamı arasında denge kurmamasını zorlaştırmaktadır (Kart, 2005). Çalışma ortamının birey üzerinde oluşturduğu sosyal baskılar işkolikliğin sosyal sebeplerini meydana getirmektedir (Bardakçı, 2007: 49). Harpaz ve Snir (2003) işkoliklik eğiliminin kökenini araştırırken bireysel etkenlerin yanında sosyal etkenlerinde bireyler üzerinde etkili olduğunu bu yüzden de üzerinde durulması gereken bir konu olduğunu ifade etmektedirler. Bir diğer etmen ise finansal etkilerdir. Broeck vd. (2011) göre ekonomik talep ve isteklerine ulaşma isteği bireylerin işkolik eğilim göstermelerine neden olmaktadır. Bardakçı (2007)'ya göre, daha fazla çalışmanın hem maddi olarak bireye bir takım kazanımlar getirdiği hem de kıdem olarak ilerlemeyi sağladığı iş ortamlarında işkolik eğilimler daha fazla görülmektedir.

Ailevi ve Kişisel Faktörlerin Rolü: Bireylerin işkolik eğilim göstermelerinin temelinde bireyin özel hayatındaki birtakım sorunlardan kaçmak için çalışmayı tercih etmesi yatmaktadır (Temel, 2006). İşkoliklik ve aile ilişkilerini inceleyen çalışmalarda işkolikliğin aile ilişkilerini olumsuz yönde etkilediğini ve iş-aile çatışlarına yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır (Bonebright vd., 2000; Hill vd., 2001; Brady vd., 2008; Ölçer, 2005; Günbeyi ve Gündoğdu; 2010). Robinson (2000) işkoliklerin çoğunun sorunlu ailelerde büyüyen kişiler olduğunu savunmaktadır. Araştırmalarda işkolik ebeveynlere sahip çocukların anne ve babalarından etkilenmesi, işkolik bir eş ile yaşamak, ailesindeki sorunlardan kaçmak için işkolik olmak veya işine çok fazla zaman ayırdığı için ailesiyle problem yaşamak gibi konular üzerinde durularak işkoliklik ve aile ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

Örgütsel Faktörlerin Rolü: Bazı araştırmacılar işkolikliğin gelişmesinde örgütsel faktörlerin neden olduğunu ileri sürmektedirler. Jonstone ve Jonston (2005)'in yapmış oldukları çalışmada örgüt ikliminin, bireyin işkolik olup olmaması üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Burke (2000)'ye göre örgütler uzun saatler çalışmayı olumlu olarak değerlendirmekte ve işkolik çalışanlarını ödüllendirme eğilimindedirler. İşgörenler yöneticilerin dikkatini çekmek, ödülleri alabilmek ve kariyerlerinde gelişme imkânı sağlamak için işkoliklik davranışları sergilemeye başlamaktadırlar. Çalışmaların karşılığında ödül elde eden işgörenler çalışmaya karşı daha fazla motive olmaktadır. Ayrıca kurumda işkolik çalışanların bulunması diğer çalışanları da etkilemekte ve böylece kurum içerisinde işkolikliğin

genel bir davranış haline dönüştüğünü ifade etmiştir. Griffiths (2005) yapmış olduğu çalışmada, bazı kurumların işkolikliği olumlu olarak gördüğünü, eleman alırken işkoliklik eğilimi gösteren bireyleri daha çok tercih ettiklerini ifade etmektedir. Friedman ve Label (2003), işkolik yöneticilerin işgörenlerin daha iyi performans gösterebilmeleri için motive edici davranışlar sergilediğini ifade etmiştir. Garson (2005) göre, kurumlarda aşırı çalışan bireylerin ödüllendirilmesinin olumsuz sonuçlara neden olduğunu ifade etmiştir. Bireyler ödüllendirme sistemi sonucunda işe bağlı hale gelmektedirler ancak kurum içerisinde sürekli kendilerini gergin hissetmekte ve yoğun stres yaşamaktadırlar. İşgörenlerin çalıştıkları kurumlarda yaşadıkları sosyal baskılar, iş arkadaşlarıyla olan ilişkileri, örgüt iklimi ve kültürü, çalışanları işkolik davranış özelliği sergilemeye neden olabilmektedir.

2.1.7. İşkolikliğin Etkileri ve Sonuçları

Alan yazın incelendiğinde işkolikliğin etkileri araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alındığı görülmektedir. Gini (2003) yapmış olduğu çalışmada işkolikliğin kişilerde psikolojik, fiziksel, örgütsel ve sosyal etkilere neden olduğunu ifade etmiştir. Temel (2006) işkolikliğin etkilerini kişisel etkiler, aile yaşamındaki etkiler ve kurumdaki etkiler olarak ifade etmektedir. İşkolikliğin etkilerini yalnızca fizyolojik, psikolojik ve sosyal etkiler olarak gören yazarlar (Klaft ve Kleiner, 1988; Spence ve Robbins, 1992; Porter, 2001; Mcmillan vd., 2004; Kart, 2005) da bulunmaktadır.

Fizyolojik Etkiler: İlgili araştırmalar, işkolikliğin bireyin genel sağlığını olumsuz yönde etkilediğini (Kanai vd., 1996; Kanai ve Wakabayashi, 2001; Mcmillan vd, 2004) ve işkolik kişilerin daha fazla sağlık sorunu ve stres düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Spence ve Robbins, 1992; Kanai vd., 1996; Burke, 2001; Kanai ve Wakabayashi, 2001; Andreassen vd., 2010; Kubota vd., 2010). Kanai ve arkadaşları (1996) yapmış oldukları araştırmanın sonucunda, iş alışkanlıkları ile işkolik davranışların bireyin sağlığını olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşımlardır. Klaft ve Kleiner (1988) işkolik kişilerin çok yoğun stres yaşadıklarından dolayı sık sık kalp rahatsızlıkları geçirdiklerini belirtmektedirler. Kanai ve Wakabayashi (2001) ise, işkolikliğin bireyde tükenmişlik, depresyon, aşırı dalgınlık gibi etkilere sebep olacağını ortaya koymuştur. İşkoliklerde fiziksel

yorgunluğun artması, uyku sorunları, cinsel isteklerde azalma, baş ağrısı, soğuk algınlığı, nezle, tükenmişlik gibi belirtilerde artış olduğu gözlenmektedir (Bardakçı ve Baloğlu, 2012: 48; Erdoğan, 2013: 29). McMillan ve O'Driscoll (2004)'a göre farklı işkolik tipleri, farklı düzeyde ve özelliklerde sağlık sorunları yaşamayabildiklerini ifade etmiştir. Massachusetts Üniversitesinde yapılan bir araştırmada, akademisyenler 1987-2000 yılları arasında yüz bin çalışanın kişisel bilgilerini incelemişler ve işkolikliğin sağlığı olumsuz etkilediği sonucuna varmışlardır. Bu araştırmaya göre devamlı olarak mesai saati dışında çalışan kişiler %61 oranında daha sık hastalanmakta ve sakatlanmaktadır. Günde on iki saatten fazla çalışanların hastalanma riski üçte bir oranda artmakta, haftada 60 saat çalışanların sağlık sorunları ise % 23 artış görülmektedir. Bunun yanı sıra yapılan işin niteliği önem taşımaksızın hem yönetici hem de personel aynı derecede işkolik olma riskine sahiptirler (Erdoğan, 2013: 29). Bunun yanı sıra yapılan araştırmalar işkolikliğin farklı ülkelerde farklı rahatsızlıklara sebep olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Örneğin Kuzey Amerika'da işkolik davranış gösteren bireylerde ciddi sağlık sorunları yaşandığı görünürken, Japonya'da işkolik davranış gösteren bireylerde kalp rahatsızlıklarının yaşandığı görülmektedir (Bardakçı, 2007: 52).

Psikolojik Etkiler / Duygusal Etkiler: İşkolik bireylerde sinir, depresyon, suçluluk hissi gibi psikolojik belirtiler gözlenmektedir (Bardakçı ve Baloğlu, 2012: 48). Ayrıca işkolik kişilerin çevresindeki kişileri sürekli eleştirmesi, karamsar olması ve savunma güdüsünün ön planda olması psikolojik sorunlar yaşamasına neden olmaktadır (Serçeoğlu, 2015: 96). Alan yazında yapılan tanımlarda da işkoliklerin saplantılı, mutsuz, iş performanslarını iyi yerine getirmeyen ve iş arkadaşlarını olumsuz yönde etkileyen kişiler olarak ifade edilmiştir (Burke, 2000: 1; Porter, 2001: 148; Harpaz ve Snir, 2003: 293).

Örgütsel Etkiler / İşle İlgili Etkiler: İşkolik çalışanlar, örgüte kısa vadede katkı sağlıyor olsalar da uzun vadede olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. İşkolikliğin sonucunda stresli çalışma ortamı, düşük verim, kişilerarası çatışma, işten kaçma eğilimine, yetersiz işbirliğine, yaratıcılık kaybı, tükenmişlik, hata yapma oranının artması gibi sorunlara neden olduğu görülmektedir (Naughton, 1987; Spence ve Robbins, 1992; Porter, 1996; Robinson, 1996a; Robinson ve Post, 1997; Robinson, 2000a; Kanai ve Wakabayashi, 2001; Porter, 2001; Harpaz ve Snir, 2003;

Mcmillan vd., 2004; Kart, 2005; Temel, 2006; Balducci vd., 2012; Yılmaz vd., 2014; Kesen, 2015). Bu nedenle işkoliklik iş görenin karşı karşıya kaldığı en önemli örgüt sorunlarından biri haline geldiği söylenebilir.

Sosyolojik Etkiler: İşkolikler, tüm vaktini işlerinde geçirdikleri için ev, aile ve sosyal yaşantılarına zaman ayıramamaktadırlar. Bu durum, onların iş haricinde çok fazla sosyal kabiliyetleri ve ilgilerinin olmamasına, genel sohbetlerde ve sosyal ortamlarda bilgilerinin sınırlı kalmasına neden olmaktadır. İş haricinde bilgilerinin sınırlı olması, onları bu ortamlara katılmalarında alıkoymaktadır (Robinson, 2000). Ayrıca işkolikliğin evliliklerde sorunlara, düşük aile tatmini ve iş ve aile yaşamlarında çatışmaların yaşanmasına neden olduğunu bilinmektedir (Bonebright vd., 2000; Hill vd., 2001; Buelens ve Poelmans, 2004; Taris vd., 2005; Jonstone ve Jonston, 2005; Russo ve Waters, 2006; Vodanovich vd., 2007; Brady vd., 2008; Bakker vd., 2009; Günbeyi ve Gündoğdu, 2010; Shimazu vd., 2011: 400; Zincirkıran, 2013; Zincirkıran, 2014).

2.1.8. Yaşam Doymu ile İlgili Kuramsal Açıklamalar

Pozitif psikoloji düşüncesinin ortaya çıkmasıyla birlikte bilim insanları depresyon, mutsuzluk, kaygı, stres gibi kavramlar üzerinde araştırmalar yapmayı geride bırakmış ve “insan nasıl mutlu olur?” sorusuna cevap aramaya başlamışlardır. Bu arayış sonucunda öznel iyi oluş, mutluluk, yaşam kalitesi ve yaşam doymu kavramları önem kazanmaya başlamış ve yaşamdan doyum almanın bireyin ruh sağlığı üzerinde önemli bir etken olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Neugarten vd., 1961; Diener vd., 1985; Myers ve Deiner, 1995; Diener, 1995; Wan vd., 1996; Diener ve Suh, 1997). Bu sonuç yaşam doymu kavramının önemini ortaya koymaktadır.

Yaşam doymu kavramı ilk kez Neugarten ve arkadaşları (1961) tarafından ele alınmıştır (Özer ve Karabulut, 2003: 72; Yiğit vd., 2011: 3; Erol ve Yıldırım, 2016: 227). Neugarten ve arkadaşları (1961) yaşam doyumunu, kişinin beklentileriyle, sahip olduklarının karşılaştırılması sonucunda elde edilen durum ya da sonuç olarak tanımlamıştır. Van Knippenberg ve De Haes (1988) ise yaşam

doyumunu, yaşamın bir bütün olarak iyi ve tatmin edici karakterinin öznel değerlendirilmesi olarak tanımlamaktadır. Myers ve Diener (1995), kişilerin temel olarak yaşam alanlarına ilişkin yapmış oldukları değerlendirme olarak tanımlamıştır. Yaşam doyumunu bireyin yaşamdan beklentileri karşılandığı ölçüde gerçekleştir (Christopher, 1999: 143). Şeker ve Zırhlıoğlu (2009) yaşam doyumunu, yaşamsal beklenti ve ihtiyaçların hangilerinin ne derecede karşılandığını gösteren bilişsel sürecin bir ürünü olarak ifade etmiştir. Zhao, Qu ve Ghiselli (2011)'ye göre yaşam doyumunu, kişinin tüm yaşama ilişkin genel iyi olma durumunun ölçüm değerlendirmesi olarak tanımlamaktadır. Ayrıca alan yazında yaşam doyumunun bilişsel ve duyuşsal kuramlara göre de farklı tanımlandığı görülmektedir (Diener vd., 1985). Bilişsel kuram anlayışına göre yaşam doyumunu, bireylerin istek, ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması ve yaşamında elde ettiği başarıların belirlemiş olduğu standartlarla karşılaştırmasına bağlı olarak oluşan bilişsel yargısı şeklinde tanımlanmaktadır (Diener vd., 1985a; Lindfords vd., 2007: 816; Kanten ve Kanten, 2015: 48). Bireylerin elde ettikleri ile hedefleri arasında uyumsuzluk oranı ne kadar az ise yaşam doyumunu o kadar yüksek olacağı kabul edilmektedir (Diener vd., 2003: 406). Duyuşsal ya da duygusal kuramda yaşam doyumunu ise, bireyin olumlu duyguları ile olumsuz duygularının dengelenmesi sonucu ortaya çıkan ruh halidir (Kanten ve Kanten, 2015: 48). Olumlu duyguların olumsuz duygulardan daha fazla deneyimlenmesi yaşam doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir (Larsen vd., 1985: 7). Alan yazın incelendiğinde yaşam doyumunun bilişsel tanımı daha fazla kabul görmektedir (Gürbüz ve Bayramlık, 2015: 120). Bilişsel yaşam doyumunun ölçümü, duyguların ölçümüne göre daha kolay olup geçerlik ve güvenilirlik açısından daha tutarlıdır (Diener, 1994; Larsen vd., 1985).

Yaşam doyumunu kavramı, gerek akademik yazında gerekse günlük yaşantımızda oldukça sık kullanılan bir kavram olsa da ifade şeklinin kişiden kişiye farklılık göstermesi kavram üzerinde anlam karmaşası yaşanmasına sebep olmuştur (Bond ve Corner, 2004; Büber, 2017). Alan yazın incelendiğinde yaşam doyumunu yerine öznel iyi olma, mutluluk ve yaşam kalitesi kavramları kullanıldığı görülmektedir (Diener, 1994; Dost, 2007: 133). Ancak bu kavramlar arasında kuramsal açıdan bazı farklılıklar bulunmaktadır (Veenhoven, 2000). Öznel iyi oluş, bireyin yaşamına ilişkin duygusal ve bilişsel değerlendirmesidir (Diener vd., 1985a; Pavot ve Diener, 1993; Vitterso, 2001; Schimmack vd., 2002). Yaşam doyumunu, öznel

iyi oluşun bilişsel bileşeni olup kişinin kendi belirlediği kriterlere uygun olarak tüm yaşamını değerlendirmesi olarak tanımlanabilir (Diener, 1984; Yetim, 1991; Çeçen, 2008, 21). Başka bir ifadeyle yaşam doyumu, öznel iyi oluşun bir alt boyutudur (Sahranç, 2007: 96). Literatürde yaşam doyumu ile karıştırılan aynı anlamda kullanılan bir diğer kavram da mutluluk kavramıdır (Proctor vd., 2009). Mutluluk kavramı, bütün isteklere, özlemlere sürekli ve eksiksiz bir şekilde erişme sonucu duyulan sevinç olarak tanımlanmakta (Keser, 2003: 123) ve gelecekte de hep iyi olma umudunu içermektedir (Karabacak, 2013: 25). Bir diğer karıştırılan kavram ise yaşam kalitesidir. Yaşam kalitesi, tatmin edildiğinde ya da karşılandığında kişilere mutluluk ve doyum verecek olan istek ve ihtiyaçlar bütünü olarak tanımlanabilir (Dündar, 1993, 50).

2.1.9. Yaşam Doyumunu Etkileyen Değişkenler

Yaşamın sınırlarının geniş olması, kişiden kişiye farklı algılanması yaşam doyumunu etkileyen faktörlerin kesin olarak belirlenemesine sebep olmaktadır. (Keser, 2003: 125). Yaşam doyumunu etkileyen değişkenleri dört gruba ayırabiliriz. Bunlar; kişisel ve demografik faktörler, iş ile ilgili faktörler, çevresel faktörler ve toplumsal faktörlerdir (Özdevecioğlu, 2004: 214; Kaplan, 2014: 54; Mamur, 2014: 9).

2.1.9.1. Kişisel ve Demografik Faktörler

Yaşam doyumunu etkileyen kişisel ve demografik faktörler kategorisinde; bireyin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, kişilik özellikleri, gelir, sağlık, benlik saygısı vb. yer almaktadır (Yetim, 1985; Matheny vd., 2002; Arkar vd., 2004; Tabuk, 2009; Pınar vd., 2015: 285).

Demografik faktörlerin kişilerin yaşam doyumu düzeylerinde, farklılaşma yaratıp yaratmadığına dair birçok araştırma yapılmıştır (Dost, 2007; Siedlecki vd., 2008; Erol vd., 2016). Demografik faktörlerin yaşam doyumu üzerinde etkisi konusunda en çok araştırılan değişken yaş ve yaş gruplarıdır (Köker, 1991: 21; Gümüş, 2006: 46). Alan yazındaki kimi araştırmacılar yaşam doyumunun gençlerde daha fazla olduğunu ileri sürerken (Şimşek, 2011: 75), kimileri ise yaşlanma ile

birlikte yaşam doyumunun arttığını belirtmektedir (Diener ve Suh, 1998). Türkiye’de yaş ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyle ilgili çalışmalar yapılmış, bazı çalışmalarda yaş ve yaşam doyumu arasında anlamlı ilişki bulunmuşken bazılarında ilişki tespit edilememiştir. Yılmaz ve arkadaşları (2010), konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde yaptığı bir araştırmada; 41-50 yaş grubunda yer alan çalışanların 20-30, 31-40 ve 50 ve üzeri yaş gruplarına göre yaşam doyumlarının daha düşük olduğunu tespit etmiştir (Yılmaz vd., 2010). Ünal ve arkadaşları (2001), hekimlerle yaptığı çalışmada 40 ve üzeri yaş grubunda olanların yaşam doyumları 22-29 ve 30-39 yaş grubunda olanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır (Ünal, vd., 2001; 116). Avşaroğlu ve arkadaşlarının (2005), teknik öğretmenler üzerinde yapmış oldukları araştırmada yaş ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Avşaroğlu vd., 2005; 125). Aysan ve Bozkurt’un (2004) okul psikolojik danışmanları üzerine yapmış olduğu çalışmada yaş ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Yaşam doyumu konusunda bazı çalışmalarda cinsiyetler arasında önemli farklılık bulunmazken bazılarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Dikmen (1995), yapmış olduğu çalışmasında kadınların hem iş doyumu hem de yaşam doyumu düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır (Dikmen, 1995: 132). Ünal ve arkadaşların (2001), hekimler üzerine yapmış oldukları çalışma sonucunda, kadınların yaşam doyumu düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğuna ulaşmışlardır. Özdevecioğlu (2003) çelik kapı sektöründe faaliyet gösteren firmalar üzerinde yaptığı çalışmasında iş doyumu ve yaşam doyumu açısından kadın işgörenlerin erkek işgörelere oranla daha yüksek doyum düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır (Özdevecioğlu, 2003; 707). Dost (2007), üniversite öğrencileri üzerine yapmış olduğu araştırma sonucunda kızların yaşam doyumu erkeklere oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Dost, 2007: 138). Bazı çalışmalarda ise cinsiyete göre çalışanların yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Yılmaz vd., 2010; 99). Aysan ve Bozkurt’un (2004) okul psikolojik danışmanları üzerine yapmış olduğu çalışmada cinsiyet ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Avşaroğlu ve diğerlerinin (2005), teknik öğretmenler üzerinde yapmış oldukları araştırmada cinsiyet ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Avşaroğlu vd., 2005; 124). Telef (2011), öğretmenler üzerine yapmış olduğu çalışmasında cinsiyet ve yaşam doyumları

arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Telef, 2011: 104). Şad (2017), konaklama işletmelerinde çalışan bireyler üzerinde yaptığı çalışmada, cinsiyet ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Şad, 2017: 123).

Aile ve evlilik kurumu, yaşam doyumu alanında oldukça önemli yer tutmaktadır. Yapılan araştırmalar da evli olan kişilerin evli olmayan ya da hayatında bir eşi olmayan kişilere göre yaşam doyumlarının ve mutluluk düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Myers, 2000: 63; Suhail ve Chaudry, 2004: 368). Diener (1984) yaptığı tarama çalışmasında öznel iyilik ile evlilik arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuçların olduğunu ve ayrıca evli kişilerin evli olmayan kişilere göre yaşam doyumlarının daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Köker (1991) yapmış olduğu çalışmada, evli kişilerin evli olmayan kişilere göre daha yüksek yaşam doyumuna sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Dikmen (1995)'in yapmış olduğu çalışma sonucuna göre bireylerin evli kalma süreleri arttıkça iş ve yaşam doyumları da artmaktadır (Dikmen, 1995; 135). Akgün (2015) lise öğretmenleri üzerine yapmış olduğu çalışma sonucunda evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde öz yeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik, psikolojik sermaye ve yaşam doyumuna sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Akgün, 2015: 82). Araştırmalar hem kadın hem erkekler arasında evli kişilerin hiç evlenmemiş, ayrı yaşayan ya da dul kişilere göre daha mutlu olduklarını ifade etmektedir (Önder, 2015: 12). Tam tersi şekilde bir ilişkinin söz konusu olduğunu ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır. Çevik ve Korkmaz'ın (2014) yapmış oldukları araştırma sonucunda ise; evli olmama durumu hem iş hem de yaşam doyumunu artıran değişkenler olarak tespit edilmiştir. Bilge ve diğerleri (2009), Aysan ve Bozkurt (2004), Keser (2005) yapmış oldukları çalışmalarda medeni durum ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Eğitim seviyeleri yüksek olan bireylerin yüksek gelir ve statüye sahip oldukları ve buna bağlı olarak daha mutlu ve yaşam doyumlarının daha yüksek olması beklenmektedir. Ancak yaşam doyumu ve eğitim durumu ilişkisi konusundaki araştırmalardan elde edilen bilgiler farklılık göstermektedir (Şimşek, 2011: 74). Plagnol ve Easterline (2008) eğitilmiş insanların isteklerini karşılama ve aile yaşamlarında mutlu olma becerileri yüksek olduğu için daha mutlu oldukları sonucuna ulaşmıştır. Ancak bu durumun tam tersi de gözlenebilmekte ve eğitilmiş

kişilerin aynı zamanda yüksek beklentilere sahip olması yaşam doyum düzeylerini düşürebilmektedir (Keser, 2003: 141; Şekeroğlu, 2013: 59). Ayrıca yapılan çalışmalar eğitimin tek başına yaşam doyumunu etkilemediği kıdem, sosyal statü, gelir düzeyi ile birleşince yaşam doyumunu üzerinde etkisi vardır (Yetim, 2001: 162; Kaplan, 2014: 56). Kıdem ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda kıdem ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunamadığı görülmektedir (Avşaroğlu vd., 2005: 126, Yılmaz vd., 2010; 99).

Yaşam doyumunu ile en çok ilişkilendirilen faktör gelir düzeyidir (Keser, 2003: 141) ve aralarında genellikle olumlu bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Diener, 1984: 553). Bireylerin gelir seviyesi yüksek ise yaşam doyumlarının da yüksek olacağına ilişkin bir kabul edilmişlik söz konusudur (Şekeroğlu, 2013). Bireyin gelir seviyesinin yüksek olması alım gücünü artıracak ve arzu edilen ihtiyaçları kolaylıkla temin edebileceğinden dolayı yaşam doyumunu da yüksek olacaktır, gelir seviyesinin düşük olması bireyin arzu ettiği ihtiyaçları karşılanmasında zorluk yaşamasına dolayısıyla yaşam doyumunun düşük olmasına sebep olacaktır (Toy, 2015: 26). Doğan ve Moralinin (1999) üniversite öğretim elemanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada öğretim elemanlarının ekonomik düzeyleri yükseldikçe yaşam doyum düzeylerinin yükseldiği belirtilmektedir (Doğan ve Morali, 1999; 26). Yılmaz ve Altınok (2009) okul yöneticileri üzerine yapmış oldukları araştırmada gelir düzeyinin yaşam doyumunu etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

2.1.9.2. İş ile İlgili Faktörler

Yaşam doyumunu etkileyen işe ilişkin faktörler, çalışma ortamının kişi üzerindeki etkisi, işin rutinleşme derecesi, ücret, rol belirsizliği, iş güvenliği ve ödüllendirme, gelişme imkanları vb. gibi faktörler yer almaktadır (Martin, 1979; Price ve Mueller; 1981; Farrell ve Rusbult, 1981; Diener, 1984; Iverson, 1996; Mamur, 2014: 13). İş bireylerin yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır ve bireyler yaşamının büyük bir kısmını çalışarak geçirmektedir. Bu sebeple yaşam doyumunu kavramını iş yaşamından ayrı düşünmek mümkün olmayacaktır (Uyguç vd., 1998; 193). İş doyumunu, bireyin çalışma yaşamından elde ettiği doyumdur (Dikmen, 1995: 116). İş doyumunu bireylerin işini ve iş deneyimini değerlendirmeleri ile birlikte ortaya çıkan pozitif veya duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (Weiss, 2002: 174).

Ücret, iş güvencesi, ilerleme durumu, sosyal ilişkiler gibi beklentilerin her birinden duyulan memnuniyet bir bütün olarak iş doyumunu oluşturur. İş doyumunun düşük olması bu beklentilerin karşılanma düzeylerinin düşük olmasını ifade eder (Çakır, 2001: 166). Çalışma yaşamındaki mutsuzluk, doyumsuzluk, isteksizlik ve hayal kırıklığı çalışan kişilerin genel yaşamını etkilemekle birlikte; aynı zamanda yaşam doyumlarının azalmasına da neden olmaktadır. Bu durum kişinin ailesini ve çevresini de olumsuz etkileyerek, sağlığını bozabilmektedir (Akgündüz, 2013: 183). Dolayısıyla yaşam doyumunun artırılmasında iş tatmini veya iş doyumunu oldukça önemli bir faktördür (Şekeroğlu, 2013: 61). Alan yazında iş doyumunun yaşam doyumunu etkilediğine ilişkin birçok araştırma yapılmıştır. Ulaşılabilen araştırma sonuçları aşağıda yer almaktadır:

Dikmen (1995), 173 kamu çalışanı üzerinde yürütmüş olduğu araştırmasında iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işin niteliklerindeki farklılıkların hem iş doyumunu hem de yaşam doyumunu üzerinde etkili olduğu araştırmanın diğer bir sonucunu oluşturmuştur. Şener ve Acuner (2002) göğüs hastalıkları bölümünde çalışan hemşirelerin iş ve yaşam doyumlarını incelediği çalışmasında, iş ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Araştırma grubundaki hemşirelerin en yüksek doyumunu sağladığı etkenler sırasıyla; güvenlik, işin kendisi ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkileri olduğu bulunmuş. En az iş doyumunu sağladığı etkenler ise; ücret, yükselme olanakları, çalışma ortam ve koşulları olarak belirlenmiş (Şener ve Acuner 2002: 90). Aşan ve Erenler (2008) tarafından yapılan çalışma iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Turgut (2010), İstanbul'daki devlet üniversite hastanelerinde çalışan ameliyathane hemşireleri üzerine yapmış olduğu araştırma sonucunda yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmış ve bireyin yaşam doyumunu arttıkça iş doyumunu da arttığı sonucuna ulaşmıştır (Turgut, 2010). Akgündüz (2013), konaklama işletmelerinde iş doyumunu, yaşam doyumunu ve öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi belirlemek için 233 katılımcı üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda, işgörenlerin iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Yenihan ve arkadaşları (2016) tarafından Sakarya'daki AVM çalışanlarının iş doyumunu ve yaşam doyumlarını belirlemeye yönelik yürütmüş

oldukları çalışma sonucunda iş doyumunu algıları ile yaşam doyumunu algıları arasında anlamlı ve orta derecede pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Yenihan vd., 2016: 41).

2.1.9.3. Çevresel Faktörler

Çevresel faktörlerin de yaşam doyumunu üzerine etkisi oldukça önemlidir. Bireyin yaşamış olduğu ülke ve ülkenin yaşamsal şartları enflasyon oranları, bireyin alternatif iş bulabilme imkânı, sendikal hakları, milli gelir düzeyi vb. faktörler bireyin yaşam doyumunu etkileyebilir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 8; Kaplan, 2014: 57). Bireyin çalıştığı işletme dışında başka işletmelerde iş bulabilme imkanı ve sendikal haklara sahip olmaları yaşam doyumunu ile ilişkilidir (Lorenz, 1992). Yılmaz ve arkadaşlarının (2010) konaklama işletmelerinde yapmış oldukları çalışmada, sendikaların teminat altına aldığı hakların ve sunduğu hizmetlerin artması yaşam doyumunu arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Yılmaz vd., 2010; 105). Ayrıca enflasyonun da yaşam doyumunu üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Baştemur (2006), yapmış olduğu çalışmasında, enflasyonun yüksek olduğu ülkelerde yaşam doyumunun düşük olduğunu bunun nedeninde bireylerin enflasyona bağlı olarak satın alma gücünün çekmesi olduğunu ifade etmiştir. (Baştemur, 2006: 73).

2.1.9.4. Toplumsal Faktörler

Yaşam doyumunu etkileyen toplumsal faktörlere bakıldığında, bireylerin aileleri ve sosyal ilişkileri, sosyal olaylara veya organizasyonlara katılımları (dernekler, kulüpler, konserler), aile ve akrabalarla ilişkiler, toplumsal sorumluluklar yaşam doyumunun toplumsal etkenlerini oluşturmaktadır (Iverson ve Roy, 1994; Erwin ve Iverson, 1994; Nadkarni ve Stening, 1989; Martin, 1979). Sosyal ilişki ve sosyal destek algısının yaşam doyumunu düzeyi üzerinde önemli bir belirleyici olduğu çeşitli araştırmaların ortak bulgusu olarak kaynaklarda yer almaktadır. İnsanlar diğer insanlarla sosyal ilişki kurduğu sürece mutlu olur ve psikolojik doyum sağlar (Tümkiye vd., 2008: 2). Bireyin yaşamına ilişkin önemli konuları konuşabileceği insan sayısı arttıkça mutluluk derecesinin de artacağı yönündedir (Powdthavee, 2008: 1461). Toplumda sosyal, insanlarla iyi ilişkiler kurabilen, sosyal hayata katılım düzeyi yüksek, kendisi, ailesi ve çevresiyle barışık olan kişilerin yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür (Baştemur, 2006: 73; Mamur, 2014: 16).

2.2. İlgili Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde işkoliklik ve yaşam doyumu ile ilgili daha önce yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

2.2.1. İşkoliklik ile İlgili Araştırmalar

İşkoliklik ile ilgili çeşitli sektörlerde yapılan araştırma sonuçları kronolojik sıraya göre aşağıda yer almaktadır:

Robinson ve Post (1997), işkolikliği bireyin sürekli işine odaklanması, işini yaşamının merkezi olarak görmesi bunun sonucunda işinin, kişisel değerlerinin ve ilişkilerinin önüne geçmesi durumu olarak tanımlamaktadırlar. İşkoliklik kavramı, hem iş hem de özel ve aile hayatını olumsuz yönde etkilemesi açısından son yıllarda oldukça önemli bir konu haline gelmiş ve birçok alanda da araştırılma yapılmıştır. İşkoliklik ile ilgili çeşitli sektörlerde yapılan araştırma sonuçları kronolojik sıraya göre aşağıda yer almaktadır:

Naktiyok ve Karabey (2005) işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla Atatürk Üniversite'nde görev yapan 185 öğretim üyesi üzerinde araştırma yapmıştır. Araştırma elde edilen bulgulara göre, bireylerin işkoliklik düzeyleri artış gösterdikçe tükenmelerinde de artış yaşandığı gözlenmiştir.

Burke, Matthiesen ve Pallesen'in (2006) Norveç'teki beş sağlık kuruluşundaki terminal hastalara bakım veren 496 hemşire üzerinde yapmış oldukları çalışmada cinsiyet değişkeni ile işkoliklik arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu, erkeklerin kadınlara göre daha fazla işkolik eğilimli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Koyuncu ve arkadaşları (2006), Türk bilim insanlarının işkoliklik eğilimlerini belirlemek amacıyla 409 katılımcı üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri cinsiyete göre farklılık göstermemiştir.

Serçeoğlu (2015), konaklama işletmelerinde çalışan personellerin işkoliklik eğilimleri ile hizmet odaklılık ilişkisini belirlemek üzere 317 katılımcı üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında, konaklama işletmelerinde çalışan personellerin işkoliklik eğilimleri cinsiyet ve medeni duruma göre farklılaşmazken, çalışılan departmana göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca işkoliklik ile hizmet odaklılık arasında da anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ulukök ve Akın (2016), işkoliklik ve kariyer tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla 130 akademik personel üzerinde araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda, işkoliklik ve kariyer tatmin düzeylerinin cinsiyete göre, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ancak kadın akademisyenlerin aşırı çalışma, kompulsif çalışma ve genel işkoliklik düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kariyer tatmini ile işkoliklik düzeylerine bakıldığında, en yüksek ortalamaya profesörlerin sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca işkolikliğin boyutlarından aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutu ile kariyer tatmini arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır.

Yüksekbilgili ve Akduman (2016a), demografik faktörleri ile işkoliklik arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla 218 katılımcı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında, işkoliklik ile cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, ocuk sahibi olma arasında ilişkinin olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Gürel ve Altunoğlu (2016), işkoliklik, iş stresi ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla serbest olarak çalışan 275 avukat üzerinde araştırma yapmışlar ve araştırma sonucunda, işkoliklik, yaşam doyumunu ve iş stresi arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Arsezen (2017), konaklama işletmelerindeki çeşitli kademe yöneticilerin, işkoliklik ve iş tatmini ile işletme performansı ilişkisini araştırmak amacıyla 115 kişi üzerinde araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda yöneticilerin işkoliklik davranışı ile iş tatmini ve işletme performansı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkide duygusal bağlılığın aracı rol oynadığını tespit etmiştir.

Yeşilyurt (2017), farklı çalışan tipindeki öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ve iş doyumlarını incelemek amacıyla 1013 öğretmen üzerinde araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin, işkoliklik eğilimleri üzerinde cinsiyet, okul türü, branş, toplam hizmet süresi ve görev yaptıkları okullardaki hizmet süresi açısından anlamlı farklılık bulunurken, medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Macit ve Ardıç (2018), işkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla 451 avukat üzerinde araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda işkoliklik ve işe güdülenme ile iş-aile/ aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü, işten zevk alma ile ise negatif yönlü bir etki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca işkoliklik ile tükenmişlik arasında anlamlı pozitif yönde ve bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

2.2.2. Yaşam Doyumu ile İlgili Araştırmalar

Yaşam doyumunu ile ilgili çeşitli sektörlerde yapılan araştırma sonuçları kronolojik sıraya göre aşağıda yer almaktadır:

Diener (1984) yaptığı çalışmasında öznel iyilik ile evlilik arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu, evli kişilerin evli olmayan kişilere göre yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu tespit etmiştir.

Altıncılıç (2008), okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumunu ve yaşam doyumlarını belirlemek amacıyla 104 okulöncesi öğretmen üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, öğretmenler en fazla “iş güvenliği” konusunda doyum sağlarken, en az “ücret” konusunda doyum sağladıklarını belirlenmiş ve öğretmenlerin yaşam doyumunu en fazla etkileyen değişkenin “ücret” olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Turgut (2010) İstanbul ilinde bulunan devlet üniversite hastanelerinin ameliyathane bölümünde çalışan hemşirelere iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amacıyla 144 hemşire üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma

sonucunda, iş ve yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. İş doyumu arttıkça yaşam doyumu da artmaktadır.

Akgündüz (2013), konaklama işletmelerinde iş doyumu, yaşam doyumu ve öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi belirlemek için 233 katılımcı üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda, işgörenlerin iş doyumu ile yaşam doyumu ve öz yeterlilik arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki, yaşam doyumu ve öz yeterlilik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki, iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide öz yeterliliğin kısmi aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir.

Kubilay (2013) resmi eğitim kurumlarında görev yapmakta olan yöneticilerin iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amacıyla 275 yönetici üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda, iş ve yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, yöneticinin okuldaki görevi, öğrenci sayısı, okulun bulunduğu yerleşim birimi değişkenleri yaşam doyumu seviyesinde farklılık oluşturmazken, mesleki kıdem, çalışılan okul türü, çalışma ortamının fiziki şartları ve ekonomik durum algısı yaşam doyum seviyesini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

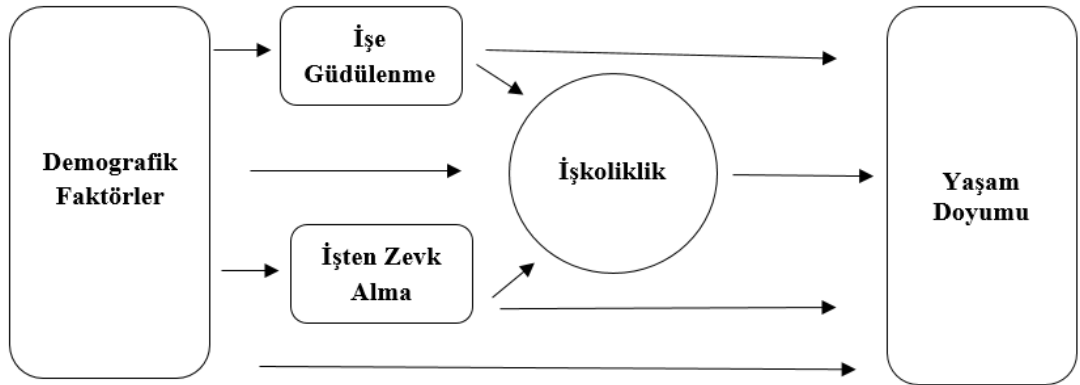
Şad (2017), çalışmasında konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin tükenmişlik düzeylerinin yaşam doyumlarına etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Toplamda 418 işgören üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın sonucunda, otelin konumunun işgörenlerin tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeylerinin farklılaştırdığını, sayfiye bölgesindeki bulunan otellerde çalışan bireylerin daha fazla tükenmişlik ve daha az yaşam doyumu yaşadıkları tespit edilmiştir.

3. YÖNTEM

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen veriler istatistikî yöntemler ile test edilmiştir. Bu bölümde araştırmanın yöntemine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada konaklama işletmelerinde çalışan yöneticilerinin işkolik davranışları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak kurulan araştırma modeli Şekil 3’de gösterilmektedir. Model, demografik değişkenlere bağlı olarak işkoliklik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi şeklinde planlanmıştır.



Şekil 3. Araştırma Modeli

Araştırmada konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkolik davranışları ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu varsayılmaktadır. Ayrıca yöneticilerin işkolik davranışlarını ve yaşam doyumunu etkileyen bazı faktörlerin bulunduğu varsayılmaktadır. Bu çerçevede araştırma ile ilgili alan yazın taraması yapılmış ve araştırmanın hipotezleri oluşturulmuştur. İşkoliklik ve yaşam doyumu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, iki değişkenin bir arada ele alındığı sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Ancak iki değişkenin ayrı ayrı ele alındığı ve çeşitli sosyo-demografik değişkenler açısından aralarındaki ilişkilerin incelendiği çok

sayıda çalışma bulunmaktadır. İlgili yazından hareketle bu araştırmada konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkolik davranışları ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi açıklayabileceği öngörülen aşağıdaki hipotezlerin test edilmesinin konunun açıklığa kavuşturulması için önemli olabileceği düşünülmektedir.

Alanyazından elde edilen verilerle ilişkili olarak aşağıda oluşturulan hipotezler test edilmiştir:

Hipotez 1 (H_1): İşkoliklik ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

H_{1a}: İşkolikliğin alt boyutu olan işe güdülenme hissi ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

H_{1b}: İşkolikliğin alt boyutu olan işten zevk alma ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 2 (H_2): İşkoliklik ile demografik özellikler (eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve işletmede çalışılan kademe) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2a}: İşkolikliğin alt boyutu olan işe güdülenme ile demografik özellikler (eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve işletmede çalışılan kademe) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2b}: İşkolikliğin alt boyutu olan işten zevk alma ile demografik özellikler (eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve işletmede çalışılan kademe) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2c}: İşkoliklik ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2d}: İşkoliklik ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2e}: İşkoliklik ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2f}: İşkoliklik ile sektörde çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2g}: İşkoliklik ile günlük çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2h}: İşkoliklik ile çalışılan departman arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 3 (H_3): Yaşam doyumu ile demografik özellikler (eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve işletmede çalışılan kademe) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3a}: Yaşam doyumu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3b}: Yaşam doyumu ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3c}: Yaşam doyumu ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3d}: Yaşam doyumu ile sektörde çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3e}: Yaşam doyumu ile günlük çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3f}: Yaşam doyumu ile çalışılan departman arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 4 (H₄): İşkolikliğin yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Türkiye’de faaliyet gösteren konaklama işletmelerindeki yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırmada İstanbul ilinin tercih edilmesinin temel nedeni ise; işletme sayısı açısından İstanbul’un sektör içerisinde önemli bir yer tutmasıdır. Nitekim Kültür ve Turizm Bakanlığında alınan bilgiye göre Türkiye’de 2018 yılı itibariyle turizm işletmesi belgeli; 3.905 tesis bulunmaktadır. Bu tesislerin 575’i İstanbul ilinde bulunmaktadır (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2018). Böylelikle minimum süre içerisinde maksimum sayıda yöneticiye ulaşmak ve zamanın verimli kullanılması hedeflenmiştir.

Araştırmanın örneklemini ise, kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen ve araştırma için hazırlanan anket formunu doldurmayı kabul eden 400 yöneticiden oluşmaktadır. Bu araştırma yönteminde isteyen herkes örnekleme dahil olabilmektedir (Ural ve Kılıç, 2005). Tesadüfi olmayan bu örnekleme yöntemi, gerek ekonomik yönden gerekse hızlı ve kolay uygulanması nedeniyle en kolay ve en çok tercih edilen örnekleme yöntemidir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014).

3.3. Veri Toplama Aracı ve Teknikleri

Araştırma için kullanılacak veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Hazırlanan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde araştırmaya katılan yöneticilerin demografik özelliklerinin tespitine ilişkin sorular yer almaktadır. Bunlar cinsiyetleri, yaşları, eğitim düzeyleri, gelir düzeyleri, medeni durumları, çalıştıkları departman, işletmede çalıştıkları kademe, sektörde ve işletmede çalışma süreleri, günlük çalışma süreleri, çalıştıkları konaklama işletmelerinin sınıfı, çalışmalarındaki öncelikli neden, haftalık tatilleri hariç son 1 yılda işe gelmeme sıklığı, mesai yapma durumlarına ilişkin sorular yer almaktadır.

İkinci bölüm yöneticilerin işkoliklik düzeylerini belirlemek amacıyla Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen ve Kart (2005) tarafından Türk kültürüne uyarlanan İşkoliklik Envanteri kullanılmıştır. Ölçekte değerlendirme ölçeği olarak 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte her bir ifade için 1: Hiç Katılmıyorum, 2: Çok Az Katılıyorum, 3: Orta Düzeyde Katılıyorum, 4: Büyük Oranda Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum şeklinde bir tercih listesi düzenlenmiştir.

Anket formunun üçüncü bölümünde ise Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen yaşam doyum ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Yetim (1991) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ise $\alpha = .74$ olarak bulunmuştur. Ölçekte değerlendirme ölçeği olarak 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte her bir ifade için 1: Hiç Katılmıyorum, 2: Çok Az Katılıyorum, 3: Orta Düzeyde Katılıyorum, 4: Büyük Oranda Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum şeklinde bir tercih listesi düzenlenmiştir.

3.4. Pilot Uygulama

Anketin hazırlanmasında öncelikle işkoliklik ve yaşam doyumu ile ilgili alan yazın taraması yapılmış ve bir taslak anket oluşturulmuştur. Anketin geliştirilmesi aşamasında, uzman görüşlerine başvurulmuş ve gelen görüşler doğrultusunda ankette bazı değişiklikler yapılarak içerik geçerliliği sağlanmaya çalışılmıştır. Oluşturulan anketin geçerlilik ve güvenilirliğinin test edilmesi için İstanbul'da konaklama işletmelerinde çalışan 100 yöneticiye ulaşılarak anket uygulanmıştır. Pilot uygulama sonucunda elde edilen veriler SPSS 21.0 (Statistical Program for Social Science) paket

programı ile analiz edilerek geçerlilik ve güvenilirliklerinin yeterli olduğu görülmüştür. Pilot uygulama sonucunda elde edilen sonuçlar Çizelge 1’de verilmiştir.

Çizelge 1. Pilot Uygulamaya İlişkin Bulgular

<i>Ölçek</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Güvenirlilik</i>	<i>Geçerlilik</i>	
			<i>Örneklem Yeterliliği</i>	<i>Küresellik Testi</i>
<i>İşkoliklik Ölçeği</i>	3,14	,851	,730	,000
<i>Yaşam Doyumu Ölçeği</i>	3,23	,887	,877	,000

3.5. Veri Toplama Süreci

Araştırmamızda kullanılarak verilerin toplanması birçok farklı yöntemle gerçekleştirilmiştir. Bunlar; yüz yüze, bırak-topla, mail ve internet anketi yöntemleridir. Bu yöntemler verilerin daha kısa sürede toplanmasına olarak sağlamıştır. Anket, 2018 Mayıs-Ağustos ayları arasında uygulanmıştır. Bu sürecin sonunda 427 anket elde edilmiştir. Elde edilen anketler incelendiğinde, bazı anketler çeşitli sebeplerden dolayı (eksik veya hatalı doldurulması, her soruya aynı cevabın verilmesi vb.) değerlendirmeye alınmamıştır. Yapılan incelemeler sonucunda geçerli kabul edilen 400 anketin evreni temsil eden örneklem sayısı için yeterli olduğu kabul edilmektedir (Ural ve Kılıç, 2005; Altunışık vd., 2012; Kozak, 2014; Büyükoztürk vd., 2015).

3.6. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 21.0 (Statistical Program for Social Science) paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan konaklama işletmeleri yöneticilerinin sosyo-demografik özelliklere ilişkin veriler, frekans değerleriyle analiz edilmiştir. Ardından araştırmada kullanılan işkoliklik ile yaşam doyumu ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizleri yapılmış, aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar hesaplanmıştır. İşkoliklik ve yaşam doyumunun cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği “*Bağımsız Örneklem T- Testiyle*”, işkoliklik ve yaşam doyumunun yaş, sektörde çalışma

süresi, işletmenin sınıfı, günlük çalışma saati, çalışılan departman değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ise “*Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way Anova)*” ile test edilmiştir. Tek yönlü varyans analizi sonucunda anlamlı farklılıklar çıkması durumunda farklılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla “*Scheffe ve Tukey Testleri*” yapılmıştır. İşkoliklik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla “*Korelasyon Analizi*” yapılmıştır. Ayrıca işkolikliğin yaşam doyumuna etkisini belirlemek amacıyla “*Basit Doğrusal Regresyon Analizi*” uygulanmıştır.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmada elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar bu bölümde verilmiştir.

4.1. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmanın bu bölümünde konaklama işletmelerinde çalışan yöneticilerin sosyo-demografik özelliklerini ve çalışma hayatlarına ilişkin bilgilerini içeren verilerin çizelge haline getirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel metotlar (frekans, yüzde) kullanılmıştır. Tanımlayıcı bilgiler sonrasında araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Güvenilirliği ve geçerliliği sağlanan ölçekler daha sonrasında verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin anlaşılması için çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Bu bulgudan hareketle yapılan analizlerde normal dağılım (parametrik) testleri uygulanmıştır.

4.1.1. Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Konaklama işletmeleri yöneticilerine ilişkin demografik özellikleri bu bölümde yer almaktadır. Katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, eğitim düzeyleri ve aylık gelirleri ile ilgili bulgular Çizelge 2’de verilmiştir.

Çizelge 2. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler (N=400)

<i>Demografik Değişkenler</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Cinsiyetiniz</i>		
Kadın	152	38,0
Erkek	248	62,0
<i>Yaşınız</i>		
20-30 yaş arası	67	16,8
31-35 yaş arası	130	32,5
36-40 yaş arası	90	22,5
41-45 yaş arası	83	20,7

Çizelge 2 Devam

46 yaş ve üzeri	30	7,5
Medeni Durum		
Evli	272	68,0
Bekar	128	32,0
Eğitim Düzeyiniz		
Lise	50	12,5
Önlisans	173	43,2
Lisans	177	44,3
Aylık Gelir		
1601-2400 TL arası	28	7,0
2401-3200 TL arası	87	21,8
3201-4000 TL arası	171	42,7
4001 TL ve üzeri	114	28,5

Çizelge 2’de araştırmaya katılanların 152’sinin (%38,0) kadınlardan, 248’inin (%62,0) erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılan konaklama işletmeleri yöneticilerinin yaş dağılımlarına bakıldığında, 67’sinin (%16,8), 26-30 yaş arası, 130’unun (%32,5) 31-35 yaş arası, 90’ının (%22,5) 36-40 yaş arası, 83’ünün (%20,7) 41-45 yaş arası, 30’unun (%7,5) 46 yaş ve üstü olduğu görülmektedir. Anketi cevaplayanların 272’sinin (%68,0) evli, 128’inin (%32,0) bekar olduğu görülmektedir. Anketi cevaplayanların eğitim durumlarına ilişkin dağılımları incelendiğinde 50’sinin (% 12,5) lise, 173’ünün (% 43,3) ön lisans, 177’sinin (% 44,3) lisans mezunu olduğu görülmektedir. Gelir düzeyleri incelendiğinde, 28’inin (% 7,0) 1601-2400 TL arası, 87’sinin (% 21,8) 2401-3200 TL arası, 171’inin (% 42,7) 3201-4000 TL arası, 114’ünün (% 28,5) 4001 TL ve üzeri seçeneklerini işaretledikleri görülmektedir.

Araştırmaya katılan konaklama işletmeleri yöneticilerinin çalışma hayatlarına ilişkin bilgiler elde etmek amacıyla katılımcılara; turizm sektöründe çalışma süresi, işletmede çalışma süresi, çalışmış oldukları işletmenin sınıfı, departman ve oteldeki pozisyonu, günlük çalışma süresi, çalışmadaki öncelikli nedeni, mesai yapma durumu ve gerekçesi, haftalık tatiller hariç işe gelmeme durumuna ilişkin sorular sorulmuştur. Katılımcıların çalışma koşullarına ilişkin bulgular Çizelge 3’de verilmektedir.

Çizelge 3. Katılımcıların Çalışma Koşullarına Göre Dağılımları (N=400)

<i>Çalışma Koşulları</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>Çalışma Koşulları</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Sektörde Çalışma Süresi</i>			<i>Yönetici Olduğunuz Pozisyon</i>		
1-5 yıl arası	59	14,8	Şef	99	24,7
6-10 yıl arası	187	46,7	Müdür Yardımcısı	67	16,8
10 yıldan fazla	154	38,5	Müdür	234	58,5
<i>İşletmede Çalışma Süresi</i>			<i>Mesai Yapma Sıklığınız</i>		
1 yıldan az	38	9,5	Hiç	11	2,8
1-5 yıl arası	188	47,0	Nadir	205	51,2
6-10 yıl arası	149	37,2	Ara Sıra	119	29,8
10 yıldan fazla	25	6,3	Sık Sık	65	16,2
<i>Günlük Çalışma Süresi</i>			<i>Çalışmanızın Öncelikli Nedeni</i>		
8 saat ve altı	264	66,0	Aile bütçesine katkı	57	14,2
9-11 saat arası	127	31,8	Ekonomik bağımsızlık	192	48,0
12 saat ve üzeri	9	2,2	Mesleki doyum/Kariyer	151	37,8
<i>Çalışmış Olduğunuz İşletmenin Sınıfı</i>			<i>Haftalık Tatil Hariç Son 1 Yılda İşe Gelme</i>		
Üç Yıldızlı	31	7,8	Hiç	120	30,0
Dört Yıldızlı	165	41,3	Nadir	239	59,7
Beş Yıldızlı	204	51,0	Ara Sıra	41	10,3
<i>İşiniz Evde Çalışmayı Gerekliyor mu?</i>			<i>Mesai Yapma Durumu</i>		
Evet	19	4,8	Kendi isteğim ile	157	39,3
Hayır	381	95,2	Çalışma koşulları gereği	243	60,8
<i>Yönetici Olduğunuz Departman</i>					
Genel Müdür	60	15,0	İnsan Kaynakları	40	10,0
Muhasebe	28	7,0	F&B	48	12,0
Satış Pazarlama	36	9,0	Ön Büro	74	18,5
Kat Hizmetleri	49	12,2	Mutfak	14	3,5
Teknik Servis	15	3,8	Güvenlik	12	3,0
			Diğer	24	6,0

Çizelge 3'e göre, katılımcıların 59'u (% 14,8) 1-5 yıl arası, 187'si (% 46,7) 6-10 yıl arası, 154'ü (% 38,5) 10 yıldan fazla süredir turizm sektöründe çalışmaktadır. Katılımcıların işletmede çalışma sürelerine bakıldığında 38'i (% 9,5) 1 yıldan az, 188'i (% 47,0) 1-5 yıl arası, 149'u (% 37,2) 6-10 yıl arası, 25'i (% 6,3) 10 yıldan fazla süredir buldukları işletmede çalışmaktadır. Katılımcıların günlük çalışma sürelerine bakıldığında 264'sinin (% 66,0) 8 saat ve altı, 127'sinin (% 31,8) 9-11 saat arası, 9'unun (% 2,2) 12 saat ve üzeri çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların çalışmış oldukları işletmenin sınıfı incelendiğinde 31'i (% 7,8) üç yıldızlı otel, 165'si

(% 41,3) dört yıldızlı otel, 204'ü (% 51,0) beş yıldızlı otelde çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların, 99'u (% 24,7) şef, 67'si (% 16,8) müdür yardımcısı 234'u (% 58,5) müdürlerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların yönetici oldukları departmanlar incelendiğinde 60'si (% 15,0) genel müdür, 28'i (% 7,0) muhasebe, 36'si (% 9,0) satış pazarlamada, 49'u (% 12,2) kat hizmetlerinde, 15'i (% 3,8) teknik serviste, 40'ı (% 10,0) insan kaynaklarında, 48'i (%12,0) F&B de, 74'ü (18,5) ön büroda, 14 (% 3,5) mutfakta, 12'si (% 3,0) güvenlikte, 24'ü (% 6,0) diğer departmanlarda yönetici olarak çalışmaktadır. Konaklama yöneticilerinin çalışmadaki öncelikli nedenlerine bakıldığında 57'si (% 14,2), aile bütçesine katkıda bulunmak, 192'si (% 48,0) ekonomik bakımdan bağımsız olabilmek, 151'i (% 37,8) meslek doyum/kariyer yapmak olarak görülmektedir. Katılımcıların 19'unun (% 4,8) işleri evlerinde çalıştırmayı gerektiriyorken, 381'si (% 95,2) işleri evlerinde çalışmayı gerektirmemektedir. Katılımcıların haftalık tatilleri hariç son 1 yıl içerisinde işe gelmeme durumları incelendiğinde 120'si (% 30,0) hiç, 239'u (% 59,7) nadir, 41'i (% 10,3) ara sıra işe gelmedikleri tespit edilmiştir. Konaklama işletmelerinde çalışan yöneticilerin 11'i (% 2,8) hiç, 205'si (% 51,2) nadir, 119 (% 29,8) ara sıra, 65'si (% 16,2) sık sık mesai yaptığını belirtmektedir. 157'si (% 39,2) kendi isteği ile mesai yaparken, 243'ü (% 60,8) çalışma koşulları gereği mesai yaptığı bulgusuna ulaşılmıştır.

4.1.2. Güvenirlilik Analizine İlişkin Bulgular

Güvenirlilik analizi, örnekleme oluşturan birimlerden verilerin elde edilmesi amacıyla geliştirilen ölçme aracında yer alan ifadelerin kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini test etmektedir (Ural ve Kılıç, 2005: 258). İçsel tutarlılığın ölçümünde en yaygın kullanılan yöntem Cronbach's Alfa olarak da bilinen alfa katsayısıdır (Altunışık vd., 2012: 126). Güvenirlilik katsayısı 0 ile 1 arasında değerler almakta ve bu değer 1'e yaklaştıkça güvenirlilik artmaktadır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014: 282).

Çizelge 4. Cronbach'ın Alfa Değerleri ve Güvenilirlik Durumları

Cronbach'ın Alfa Değerleri	Güvenilirlik Durumları
$0,00 \leq \alpha < 0,40$	Ölçek güvenilir değildir.
$0,40 \leq \alpha < 0,60$	Ölçek düşük güvenilirliktedir.
$0,60 \leq \alpha < 0,80$	Ölçek oldukça güveniliridir.
$0,80 \leq \alpha < 1,00$	Ölçek yüksek derecede güveniliridir.

Kaynak: Kayış, A. (2010). Güvenilirlik Analizi. Kalaycı, Şeref (Editör). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. (5.Basım). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Çizelge 5. İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi, Standart Sapma ve Aritmetik Ortalama Sonuçları (n=400)

İfade		\bar{X}	S.S	Soru Silindiğinde Cronbach's Alpha
Birinci Bölüm	İşimi çoğu insanın sevdiğinden daha çok seviyorum.	4,13	0,91	,823
	Çalışırken mola verince kendimi suçlu hissediyorum.	1,46	0,82	,839
	Benim mesleğim işten daha çok eğlenceye benzer.	3,48	1,14	,820
	İşim öyle ilginç ki çoğu zaman bana iş gibi görünmüyor.	3,40	1,17	,817
	İşim gerçekten eğlenceli olduğu için benden beklenenden daha fazla çalışırım.	4,17	0,82	,827
	İşte geçirdiğim zamanın çoğundan zevk alırım.	4,19	0,80	,827
	İşimde hoşlanacak bir şey nadiren bulurum.**	1,36	0,71	,858
İkinci Bölüm	Çalışırken olduğu kadar çalışmadığım zamanlarda bile vaktimi faydalı bir şeylerle değerlendiririm.	4,47	0,76	,837
	Bazen sabahları kalktığımda, çalışmak için sabırsızlanırım.	2,45	1,23	,826
	İlginç bir projeye uğraştığımda kendimi ne denli keyifli hissettiğimi anlatamam.	4,10	0,73	,830
	İşten bir süreliğine uzak kaldığım zaman bile kendimi sürekli iş hakkında düşünürken buluyorum.	2,25	1,14	,831
	Uğraştığım iş ve diğer aktiviteler arasında çok fazla boş zamanım yok.	3,48	0,72	,839
	Çoğu zaman içimde beni çok çalışmaya güdüleyen bir şey var gibi hissediyorum.	3,62	0,89	,822
	Bazen çalışmaktan o kadar çok hoşlanırım ki ara vermek bana zor gelir.	2,86	1,12	,814
	Yapmak için verimli bir şey olmadığı zaman tatillerde sıkılırım ve huzursuz olurum.	2,27	1,08	,837
Diğer kişiler beni, aşırı çalışmaya meyilli biri gibi görür.	3,41	1,02	,820	
Birinci Bölüm	İkinci Bölüm	Ölçek Geneli		
Toplam Ortalama 26,70	Toplam Ortalama 24,46	Toplam Ortalama 51,17		
Toplam Varyans 18,12	Toplam Varyans 26,50	Toplam Varyans 69,40		
Standart Sapma 4,25	Standart Sapma 5,14	Standart Sapma 8,33		
Cronbach's Alpha ,725	Cronbach's Alpha ,789	Cronbach's Alpha ,839		

** İfadeler ters kodlanmıştır.

Çizelge 5’de İşkoliklik Ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenirliğin testi için yarıya bölme yöntemi (split-half method) kullanılmıştır. Bu yöntem, ölçek ifadelerini iki eş parçaya bölerek iki bölümün de katılımcılara aynı anda uygulanması neticesinde bu bölümlerden aldıkları puanlar arasındaki korelasyon ile güvenilirlik tahmini yapılmasına olanak sağlamaktadır (Ercan ve Kan, 2004: 213). Bu test sonucunda; part1 (ilk 8 ifade) için 0,72, part2 (son 8 ifade) için 0,78 ve ölçeğin geneli için ise 0,83 Cronbach’s Alpha değeri elde edilmiştir. Önermeler içerisinde en yüksek ortalama, “Çalışırken olduğu kadar çalışmadığım zamanlarda bile vaktimi faydalı bir şeylerle değerlendiririm.” şeklindeki 8. ifadede ($x=4,47$) gerçekleşirken, “İşimde hoşlanacak bir şey nadiren bulurum.” şeklindeki 7. ifade ($x=1,36$) ise en düşük katılım düzeyi olan ifade olarak belirlenmiştir.

Çizelge 6. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi, Standart Sapma ve Aritmetik Ortalama Sonuçları (n=400)

İfade		\bar{X}	S.S	Soru Silindiğinde Cronbach’s Alpha
Birinci Bölüm	İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.	3,81	0,82	,889
	Yaşam koşullarım mükemmeldir.	3,11	0,90	,873
	Yaşamımdan memnunum.	3,69	0,79	,871
İkinci Bölüm	Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.	3,70	0,80	,869
	Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmedim.	3,09	1,14	,903
Birinci Bölüm		İkinci Bölüm		Ölçeğin Geneli
Toplam Ortalama 10,61 Toplam Varyans 4,98 Standart Sapma 2,23 Cronbach’s Alpha ,860		Toplam Ortalama 6,79 Toplam Varyans 3,16 Standart Sapma 1,78 Cronbach’s Alpha ,759		Toplam Ortalama 17,40 Toplam Varyans 14,71 Standart Sapma 3,83 Cronbach’s Alpha ,902

Çizelge 6’da Yaşam Doyumu Ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenirliğin analizi için split-half method (yarıya bölme yöntemi) kullanılmıştır. Part 1 (ilk 3 ifade) için 0,860, Part 2 (son 2 ifade) için 0,759 ve ölçeğin geneli için ise 0,902 Cronbach’s Alpha değeri elde edilmiştir. İfadelere bakıldığında, en yüksek ortalama ($x=3,81$), “İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.” şeklindeki 1. ifadede gerçekleştirirken, “Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi

değiştirmezdim.” şeklindeki 5. ifade ($x=3,09$) ise en düşük katılım düzeyine sahip olan ifade olarak belirlenmiştir.

Çizelge 7. Araştırmada Kullanılan İşkoliklik Ölçeğine ve Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistikler

		İstatistik	Standart Hata
İşkoliklik Ölçeği	Ortalama	3,19	
	Varyans	,271	
	Standart Sapma	,520	
	Minimum	1,81	
	Maksimum	4,44	
	Genişlik (Ranj)	2,63	
	Çarpıklık Katsayısı	,000	,122
	Basıklık Katsayısı	-,530	,243
Yaşam Doyumu Ölçeği	Ortalama	3,48	
	Varyans	,589	
	Standart Sapma	,767	
	Minimum	1,60	
	Maksimum	5,00	
	Genişlik (Ranj)	3,40	
	Çarpıklık Katsayısı	-,149	,122
	Basıklık Katsayısı	-,514	,243

Elde edilen verilere parametrik testlerin (t-testi, anova, faktör analizi gibi) uygulanması için verilerin normal dağılım şartlarını sağlaması gerekmektedir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin anlaşılması için çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Bu analiz yöntemi örnek verilerin, frekans dağılımlarının belirli bir dağılıma uyup uymadığını incelemek amacıyla kullanılır (Kurtuluş, 2010: 177). Analiz sonucunda çarpıklık ve basıklık değeri -2 ve +2 sınırları arasında kalıyorsa verilerin, normal dağılım özelliğine sahip olduğu söylenir (George ve Mallery, 2010). Çizelge 7’de İşkoliklik Ölçeğine ilişkin çarpıklık katsayısı ,000 ve basıklık katsayısı -,530, Yaşam Doyumu Ölçeğine ilişkin çarpıklık katsayısı -,149 ve basıklık katsayısı -,514 olarak saptanmıştır. Çarpıklık ve basıklık kat değerleri -2 ve +2 arasında olduğundan veriler normal dağılım testlerine tabi tutulacaktır.

4.1.3. Faktör Analizine İlişkin Bulgular

KMO ve Bartlett's Testi bir ölçeğin faktör analizine uygunluğunu gösterir. (Karagöz ve Kösterelioğlu, 2008; Büyüköztürk, 2010; İslamoğlu ve Almaçık, 2014: 403). KMO değeri 1,00'a yaklaştıkça yapılan analizin daha anlamlı olduğu düşünülmektedir. KMO değerlerine ilişkin ölçüt aralıkları Çizelge 8'de verilmiştir.

Çizelge 8. KMO Testi Değerleri

KMO Değeri	Yorumlar
$1,00 \leq KMO \leq 0,90$	Mükemmel
$0,90 \leq KMO \leq 0,80$	İyi
$0,80 \leq KMO \leq 0,70$	Orta Düzey
$0,70 \leq KMO \leq 0,60$	Zayıf
$0,60 < KMO \leq$	Kötü

Kaynak: Field, A. (2000). Discovering Statistics using SPSS for Windows. London – Thousand Oaks –New Delhi: Sage publications.

Barlett'in küresellik testi ise, verilere ilişkin korelasyon matrisini kullanarak analize dahil edilen değişkenlerin aralarında genel bir ilişki olup olmadığını test eder (İslamoğlu ve Almaçık, 2014: 403).

Çizelge 9. İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları ve KMO ve Bartlett Testi Değerleri

İfadeler	İşten Zevk Alma	İşe Güdülenme
İfade6	,814	
İfade7	,738	
İfade1	,717	
İfade10	,657	
İfade3	,652	
İfade4	,639	
İfade14	,585	
İfade8	,566	
İfade15		,733
İfade18		,692
İfade12		,648
İfade17		,627

Çizelge 9 Devam

İfade20		,591
İfade19		,557
İfade2		,529
İfade16		,405
Faktörlerin Eigen Değerleri	5,369	2,103
Faktörlere Ait Açıklanan Varyans Değerleri (%)	25,751	20,949
Açıklanan Toplam Varyans (%)	46,700	
KMO Örneklem Yeterliliği	,846	
Bartlett's Yüzeysellik Testi	Ki Kare 2537,443 Anlamlılık 0,000	

İşkoliklik Ölçeğine ilişkin faktör analizi sonucunda öz değeri birden büyük iki boyut elde edilmiştir. Analiz yapılırken faktör yük değerleri 0,40'ın altında olan 4 ifade (5, 9, 11 ve 13) ölçekten çıkarılmıştır. Bu boyutlar toplam varyansın % 46,700 ünü açıklamaktadır. Bu iki boyut işten zevk alma ve işe güdülenme boyutlarıdır. Analizde, KMO değeri, sig. (p)=0,000 anlamlılık düzeyinde ,846 olarak belirlenmiş bu değer iyi bir örneklem yeterliliği sonucunu ortaya koymuştur. Bartlett Küresellik Testi sonucu ise 2537,443 olarak bulunmuştur. Bu durumda araştırma çerçevesinde örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli ve uygun olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 10. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları ve KMO ve Bartlett Testi Değerleri

İfadeler	Yaşam Doyumu
İfade4	,900
İfade3	,895
İfade2	,871
İfade1	,819
İfade5	,809
Faktörlerin Eigen Değerleri	3,695
Faktörlere Ait Açıklanan Varyans Değerleri (%)	73,895
Açıklanan Toplam Varyans (%)	73,895
KMO Örneklem Yeterliliği	,869
Bartlett's Yüzeysellik Testi	Ki Kare 1375,100 Anlamlılık 0,000

Yaşam Doyumu Ölçeğine ilişkin faktör analizi sonucunda öz değeri birden büyük 1 boyut elde edilmiştir. Bu boyut toplam varyansın % 73,895 ini açıklamaktadır. Analizde, KMO değeri, sig. (p)=0,000 anlamlılık düzeyinde ,869

olarak belirlenmiş ve bu değer iyi bir örneklem yeterliliği sonucunu ortaya koymuştur. Bartlett Küresellik Testi sonucu ise 1375,100 olarak bulunmuştur.

4.1.4. T-Testi Sonuçları ve Hipotezler

T testi iki grup arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmaktadır (Altunışık vd., 2012: 183). Bu gibi durumlarda farklılık olup olmadığını tespit edilmesi için t testi uygun bir yöntem olarak kullanılmaktadır.

Çizelge 11. Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İşkoliklik ve Alt Boyutlarını Algılamaları Açısından Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

		Levene Testi		t-Testi		
		F	P	T	Sd	P (2-Uçlu)
İşkoliklik	Eşit Varyanslar	5,25	,02	3,95	398	,00
	Eşit Olmayan Varyanslar			4,10	357,47	,00
	Cinsiyetiniz	N	X	S.S		
	Kadın	152	3,32	,46		
	Erkek	248	3,11	,54		
İşe Güdülenme	Eşit Varyanslar	7,39	,00	2,02	398	,04
	Eşit Olmayan Varyanslar			2,10	356,92	,03
	Cinsiyetiniz	N	X	S.S		
	Kadın	152	2,81	,58		
	Erkek	248	2,67	,67		
İşten Zevk Alma	Eşit Varyanslar	4,03	,04	5,04	398	,00
	Eşit Olmayan Varyanslar			5,23	356,94	,00
	Cinsiyetiniz	N	X	S.S		
	Kadın	152	3,64	,70		
	Erkek	248	3,38	,78		

Çizelge 11’de cinsiyet değişkenine göre katılımcıların işkoliklik ve alt boyutlarını algılamalarına ilişkin aritmetik ortalamaları verilmiştir. Ölçeklerin aritmetik ortalamaları incelediğinde birbirlerinden farklı olduğu görülmektedir. Bu farkların anlamlı birer fark olup olmadığını ölçmek için Bağımsız Örneklem t-Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Levene Testi anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ kritik

değerinin üstünde olan durumlar için varyansın eşit olma durumuna ilişkin değerleri, bu değer altında olan durumlar için ise varyansın eşit olmama durumuna ilişkin değerleri dikkate alınmıştır. Analiz sonucunda, katılımcıların cinsiyetleri ile işkoliklik algılamaları arasında ($p=0,00$), işe güdülenle boyutu arasında ($p=0,03$) ve işten zevk alma boyutu arasında ($p=0,00$) anlamlı bir fark bulunmuştur. Araştırma sonucunda kadın yöneticilerin, erkek yöneticilere oranla daha fazla işkolik eğiliminde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgulardan hareketle “*İşkoliklik ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.*” şeklindeki **H2c** hipotezi desteklenmiştir. Bulgular sonucunda, cinsiyet değişkeninin işkoliklik ve alt boyutlarını algılamada anlamlı bir farka yol açtığı görülmektedir.

Çizelge 12. Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Yaşam Doymu Algılamaları Açısından Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

		Levene Testi		t-Testi		
		F	P	T	Sd	P (2-Uçlu)
Yaşam Doymu	Eşit Varyanslar	1,34	,24	3,31	398	,00
	Eşit Olmayan Varyanslar			3,40	346,15	,00
	Cinsiyetiniz			N	X	S.S
	Kadın			152	3,64	,70
	Erkek			248	3,38	,78

Çizelge 12’de cinsiyet değişkenine göre konaklama işletmelerinde çalışan yöneticilerin yaşam doyumuna ilişkin aritmetik ortalamaları verilmiştir. Analiz sonucunda katılımcıların cinsiyetleri ile yaşam doymu arasındaki ilişki incelendiğinde ($p=0,00$) anlamlı bir fark bulunmuştur. Kadın yöneticilerinin yaşam doyum düzeyleri ($x=3,64$) erkek yöneticilerinin yaşam doyum düzeylerinden ($x=3,38$) yüksektir. Elde edilen bulgudan hareketle “*Yaşam doymu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.*” şeklindeki **H3a** hipotezi desteklenmiştir.

Çizelge 13. Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İşkoliklik ve Alt Boyutlarını Algılamaları Açısından Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

		Levene Testi		t-Testi		
		F	P	T	Sd	P (2-Uçlu)
İşkoliklik	Eşit Varyanslar	6,26	,01	,86	398	,38
	Eşit Olmayan Varyanslar			,82	224,79	,40
	Medeni Durum		N	X	S.S	
	Evli	272	3,21	,50		
	Bekar	128	3,16	,56		
İşe GÜdülenme	Eşit Varyanslar	6,27	,01	,72	398	,47
	Eşit Olmayan Varyanslar			,68	217,82	,49
	Medeni Durum		N	X	S.S	
	Evli	272	2,74	,61		
	Bekar	128	2,69	,71		
İşten Zevk Alma	Eşit Varyanslar	0,66	,41	,77	398	,44
	Eşit Olmayan Varyanslar			,79	268,30	,42
	Medeni Durum		N	X	S.S	
	Evli	272	3,68	,57		
	Bekar	128	3,63	,52		

Çizelge 13’de medeni durum değişkenine göre katılımcıların işkoliklik ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamaları verilmiştir. Analiz sonucunda, medeni durum ile işkoliklik ($p=0,40$), işe güdülenme ($p=0,49$), işten zevk alma ($p=0,44$) boyutu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Elde edilen bu bulgulardan hareketle “İşkoliklik ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.” şeklindeki **H2d** hipotezi desteklenmemiştir.

Çizelge 14. Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Algılamaları Açısından Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

		Levene Testi		t-Testi		
		F	P	T	Sd	P (2-Uçlu)
Yaşam Doyumu	Eşit Varyanslar	1,73	,18	,64	398	,51
	Eşit Olmayan Varyanslar			,62	231,83	,53
	Medeni Durum		N	X	S.S	
	Evli	272	3,49	,74		
	Bekar	128	3,44	,80		

Çizelge 14’de medeni durum değişkenine göre katılımcıların yaşam doyumuna ilişkin aritmetik ortalamaları verilmiştir. Analiz sonucunda, katılımcıların

medeni durumları ile yaşam doyumu arasında ($p=0,51$) istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır. Elde edilen bu bulgulardan hareketle “Yaşam doyumu ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.” şeklindeki **H3b** hipotezi desteklenmemiştir.

4.1.5. Varyans (One-Way Anova) Analizi Sonuçları ve Hipotezler

Bağımsız örneklemeler için tek faktörlü (yönlü) varyans analizi tek bir bağımsız değişkene ilişkin iki veya daha fazla grubun bağımlı bir değişkene göre ortalamalarını karşılaştırarak, ortalamalar arasındaki farkın belirli bir anlamlılık düzeyinde olup olmadığını test etmek için kullanılan istatistiksel yöntemdir (Ural ve Kılıç, 2005, 185). T-Testi sadece iki grup arasındaki farklılıkların incelenmesi için kullanılırken (Altunışık vd., 2012: 183), üç ya da daha fazla değişkenin karşılaştırılması gereken durumlarda ise varyans analizi kullanılmaktadır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014: 312). Çalışmanın bu kısmında varyans analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Konaklama işletmeleri yöneticilerinin yaşları ile işkoliklik arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonuçları Çizelge 15’de yer verilmektedir.

Çizelge 15. Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Yaş Değişkeni ile İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
İşkoliklik	Gruplar Arası	2,878	5	,576	2,154	,058
	Grup içi	105,291	394	,267		
	Toplam	108,168	399			
İşe Güdülenme	Gruplar Arası	8,720	5	1,744	4,344	,001
	Grup içi	158,173	394	,401		
	Toplam	166,892	399			
İşten Zevk Alma	Gruplar Arası	1,011	5	,202	,645	,666
	Grup içi	123,589	394	,314		
	Toplam	124,600	399			

Konaklama işletmelerinde çalışan yöneticilerin yaşları ile işkoliklik ve alt boyutlarını arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Gruplar arasında fark olup olmadığını gösteren p kritik değerlerinin 0,05'ten ($p < 0,05$) küçük olması anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir. Analiz sonucunda yaş değişkeni ile işkoliklik ($F = 2,154$; $p < 0,05$) ve işten zevk alma ($F = ,645$; $p < 0,05$) arasında anlamlı bir fark bulunamazken, işe güdülenme ($F = 4,344$; $p < 0,05$) ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Elde edilen bu bulgulardan hareketle “*İşkoliklik ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.*” şeklindeki **H2e** hipotezi desteklenmemiştir.

Konaklama işletmeleri yöneticilerinin yaşları ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonuçları Çizelge 16'da yer verilmektedir.

Çizelge 16. Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Yaş Değişkeni ile Yaşam Doyumuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Yaşam Doyumu	Gruplar Arası	7,220	5	1,444	2,500	,030
	Grup içi	227,604	394	,578		
	Toplam	234,823	399			

Konaklama işletmelerinde çalışan yöneticilerin yaşları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda yaş değişkeni ($F = 2,500$; $p < 0,05$) ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Belirlenen farklılığın kaynağını tespit etmek için Scheffe ve Tukey testi yapılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde, yaşam doyumu algısı açısından 46 yaş ve üzeri yöneticilerin ($x = 3,92$) 26-30 ($x = 3,47$), 31-35 ($x = 3,40$), 36-40 ($x = 3,40$) ve 41-45 ($x = 3,52$) yaş aralığındaki yöneticiler arasında, 46 yaş ve üzeri yöneticiler lehine anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda yaş arttıkça yaşam doyumu düzeyinin de arttığı söylenebilir. Elde edilen bu bulgulardan hareketle “*Yaşam doyumu ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.*” şeklindeki **H3c** hipotezi desteklenmiştir.

Konaklama işletmeleri yöneticilerinin sektörde çalışma süreleri ile işkoliklik arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonuçları Çizelge 17’de yer verilmektedir.

Çizelge 17. Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Sektörde Çalışma Süreleri ile İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
İşkoliklik	Gruplar Arası	,341	2	,171	,628	,534
	Grup içi	107,827	397	,272		
	Toplam	108,168	399			
İşe Güdülenme	Gruplar Arası	3,269	2	1,635	3,966	,020
	Grup içi	163,623	397	,412		
	Toplam	166,892	399			
İşten Zevk Alma	Gruplar Arası	,411	2	,206	,657	,519
	Grup içi	124,189	397	,313		
	Toplam	124,600	399			

Konaklama işletmelerinde çalışan yöneticilerin sektörde çalışma süreleri ile ilgili olarak değişkenler arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda sektörde çalışma süresi ile işkoliklik ($F= ,628$; $p<,05$)ve işten zevk alma ($F= ,657$; $p<,05$) arasında anlamlı bir fark bulunamazken, işe güdülenme ($F= 3,966$; $p<,05$) ile sektörde çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Elde edilen bu bulgulardan hareketle “*İşkoliklik ile sektörde çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.*” şeklindeki **H2f** hipotezi desteklenmemiştir.

Konaklama işletmeleri yöneticilerinin sektörde çalışma süreleri ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonuçları Çizelge 18’de yer verilmektedir.

Çizelge 18. Konaklama İşletmelerinde Çalışan Yöneticilerin Sektörde Çalışma Süreleri ile Yaşam Doyumuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Yaşam Doyumu	Gruplar Arası	4,525	2	2,263	3,900	,021
	Grup içi	230,298	397	,580		
	Toplam	234,823	399			

Konaklama işletmelerinde çalışan yöneticilerin sektörde çalışma süreleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda sektörde çalışma süreleri ile yaşam doyumu (F= 3,900; p<,05) arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığı belirlenmesi için Scheffe ve Tukey testinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde, 10 yıldan fazla sektörde çalışan (x=3,61) konaklama işletmeleri yöneticilerin yaşam doyumu ile 6-10 yıl arası (x=3,42) ve 1-5 yıl arası (x=3,33) sektörde çalışan konaklama işletmeleri yöneticilerin algılamaları arasında, 10 yıldan fazla sektörde çalışan yöneticiler lehine anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda sektörde çalışma süresi arttıkça yöneticilerin yaşam doyumu düzeyinin de arttığı söylenebilir. Elde edilen bu bulgulardan hareketle “Yaşam doyumu ile sektörde çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.” şeklindeki **H3d** hipotezi desteklenmiştir.

Konaklama işletmeleri yöneticilerinin çalıştıkları işletmenin sınıfı ile işkoliklik arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonuçları Çizelge 19’da yer verilmektedir.

Çizelge 19. Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Çalıştıkları İşletmenin Sınıfı ile İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
İşkoliklik	Gruplar Arası	1,507	2	,753	2,804	,062
	Grup içi	106,662	397	,269		
	Toplam	108,168	399			
İşe GÜdülenme	Gruplar Arası	3,134	2	1,567	3,798	,023
	Grup içi	163,759	397	,412		
	Toplam	166,892	399			
İşten Zevk Alma	Gruplar Arası	,981	2	,491	1,575	,208
	Grup içi	123,619	397	,311		
	Toplam	124,600	399			

Konaklama işletmelerinde çalışan yöneticilerin çalıştıkları işletmenin sınıfı ile işkoliklik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda işletmenin sınıfı ile işkoliklik ($F= 2,804$; $p<,05$) ve işten zevk alma ($F= 1,575$; $p<,05$) arasında anlamlı bir fark bulunamazken, işe güdülenme ($F= 3,798$; $p<,05$) ile işletmenin sınıfı arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Konaklama işletmeleri yöneticilerinin çalıştıkları işletmenin sınıfı ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonuçları Çizelge 20’de yer verilmektedir.

Çizelge 20. Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Çalıştıkları İşletmenin Sınıfı ile Yaşam Doyumlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Yaşam Doyumu	Gruplar Arası	1,153	2	,576	,979	,376
	Grup içi	233,670	397	,589		
	Toplam	234,823	399			

Konaklama işletmelerinde çalışan yöneticilerin çalıştıkları işletmenin sınıfı ile yaşam doyumu ($F= ,979$; $p<,05$) arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda işletmenin sınıfı ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Başka bir ifade ile konaklama işletmeleri yöneticilerinin çalıştıkları işletmenin sınıfı yaşam doyumları üzerinde anlamlı bir farka yol açmadığı söylenebilir.

Konaklama işletmeleri yöneticilerinin günlük çalışma süresi ile işkoliklik arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonuçları Çizelge 21’de yer verilmektedir.

Çizelge 21. Konaklama İşletmelerinde Çalışan Yöneticilerin Günlük Çalışma Süresi ile İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
İşkoliklik	Gruplar Arası	3,877	2	1,938	7,378	,001
	Grup içi	104,292	397	,263		
	Toplam	108,168	399			
İşe Güdülenme	Gruplar Arası	1,740	2	,870	2,091	,125
	Grup içi	165,152	397	,416		
	Toplam	166,892	399			
İşten Zevk Alma	Gruplar Arası	6,905	2	3,453	11,646	,000
	Grup içi	117,694	397	,296		
	Toplam	124,600	399			

Konaklama işletmelerinde çalışan yöneticilerin günlük çalışma süresi ile işkoliklik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Gruplar arasında fark olup olmadığını gösteren p kritik değerlerinin 0,05'ten ($p < 0,05$) küçük olması anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir. Analiz sonucunda günlük çalışma süresi ile işkoliklik ($F=7,378$; $p < ,05$) ve işten zevk alma ($F= 11,646$; $p < ,05$) arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilirken, işe güdülenme ($F=2,091$; $p < ,05$) ile günlük çalışma arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Söz konusu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığı belirlenmesi için Scheffe ve Tukey testinden yararlanılmıştır. İşkoliklik eğilimleri açısından 8 saat ve altında çalışan yöneticiler ($x=3,26$) ile 9-11 saat arası çalışan yöneticiler ($x=3,06$) arasında, 8 saat altında çalışan yöneticiler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. İşten zevk alma açısından da durum aynı şekildedir. 8 saat ve altında çalışan yöneticiler ($x=3,76$) ile 9-11 saat arası çalışan yöneticiler ($x=3,48$) arasında, 8 saat altında çalışan yöneticiler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Elde edilen bu bulgulardan hareketle “*İşkoliklik ile günlük çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.*” şeklindeki **H2g** hipotezi desteklenmiştir.

Konaklama işletmeleri yöneticilerinin günlük çalışma süresi ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonuçları Çizelge 22'de yer verilmektedir.

Çizelge 22. Konaklama İşletmelerinde Çalışan Yöneticilerin Günlük Çalışma Süresi ile Yaşam Doyumlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Yaşam Doyumu	Gruplar Arası	14,042	2	7,021	12,625	,000
	Grup içi	220,781	397	,556		
	Toplam	234,823	399			

Konaklama işletmelerinde çalışan yöneticilerin günlük çalışma süresi ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda günlük çalışma süresi ile yaşam doyumu (F= 12,625; p<,05) arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığı belirlenmesi için Scheffe ve Tukey testinden yararlanılmıştır. Yaşam doyumu algısı açısından 8 saat ve altında çalışan yöneticiler (x=3,61) ile 9-11 saat arası çalışan yöneticiler (x=3,21) arasında, 8 saat altında çalışan yöneticiler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Elde edilen bu bulgulardan hareketle “*Yaşam doyumu ile günlük çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.*” şeklindeki **H3e** hipotezi desteklenmiştir.

Konaklama işletmeleri yöneticilerinin çalıştıkları departman ile işkoliklik arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonuçları Çizelge 23’de yer verilmektedir.

Çizelge 23. Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Çalıştıkları Departman ile İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
İşkoliklik	Gruplar Arası	19,545	10	1,955	8,579	,000
	Grup içi	88,623	389	,228		
	Toplam	108,168	399			
İşe Güdülenme	Gruplar Arası	28,302	10	2,830	7,944	,000
	Grup içi	138,590	389	,356		
	Toplam	166,892	399			
İşten Zevk Alma	Gruplar Arası	18,019	10	1,802	6,577	,000
	Grup içi	106,581	389	,274		
	Toplam	124,600	399			

Konaklama işletmelerinde çalışan yöneticilerin çalıştıkları departman ile işkoliklik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda çalıştıkları departman ile işkoliklik (F= 8,579; p<,05) alt boyutları işe güdülenme (F= 7,944; p<,05) ve işten zevk alma (F=6,577; p<,05) arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgulardan hareketle “*İşkoliklik ile çalışılan departman arasında anlamlı bir farklılık vardır*” şeklindeki **H2h** hipotezi desteklenmiştir.

Konaklama işletmeleri yöneticilerinin çalıştıkları departman ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonuçları Çizelge 24’de yer verilmektedir.

Çizelge 24. Konaklama İşletmelerinde Çalışan Yöneticilerin Çalıştıkları Departman ile Yaşam Doyumlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Yaşam Doyumu	Gruplar Arası	55,554	10	5,555	12,055	,000
	Grup içi	179,269	389	,461		
	Toplam	234,823	399			

Konaklama işletmelerinde çalışan yöneticilerin çalıştıkları departman ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda çalıştıkları departman ile yaşam doyumunu (F= 12,055; p<,05) arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgulardan hareketle “*Yaşam doyumunu ile çalışılan departman arasında anlamlı bir farklılık vardır.*” şeklindeki **H3f** hipotezi desteklenmiştir.

4.1.6. Korelasyon Analizi Sonuçları ve Hipotezler

Korelasyon analizi, rasyo ve aralık seviyesinde ölçülmüş olan iki değişken arasındaki ilişkinin şiddetini belirlemek amacıyla yapılan bir analiz yöntemidir (Lorcu, 2015: 229). Korelasyon analizi sonucunda hesaplanan korelasyon katsayısı – 1 ile +1 arasında değerler alır ve ilişkinin düzeyini rakamların mutlak büyüklüğü verirken; ilişkinin yönünü ise rakamların işareti belirler (Ural ve Kılıç, 2005).

Araştırmanın bu kısmında değişkenler arasındaki ilişki ve bu ilişkinin yönünü belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi bulgularına yer verilmiştir.

Çizelge 25. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7
Eğitim (1)	1						
Aylık Gelir(2)	,495**	1					
Yönetici Olduğu Konum (3)	,295**	,605**	1				
Yaşam Doyumu (4)	,323**	,319**	,363**	1			
İşkoliklik (5)	,207**	,231**	,300**	,638**	1		
İşe Güdülenme (6)	,214**	,207**	,251**	,579**	,884**	1	
İşten Zevk alma (7)	,137**	,192**	,268**	,519**	,841**	,137**	1

**0.01 düzeyinde anlamlı korelasyon (2-tailed).

Çizelge 25'te çalışmada yer alan iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini analiz etmek için yapılan korelasyon analizi sonuçları verilmiştir. Bu analiz sonucunda, konaklama işletmeleri yöneticilerinin eğitim seviyesi ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif yönlü ($r=,323$, $p<0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Konaklama işletmeleri yöneticilerinin eğitim seviyesi arttıkça yaşamdan doyumları da artış göstermektedir. Konaklama işletmeleri yöneticilerinin geliri ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif yönlü ($r=,319$, $p<0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Konaklama işletmeleri yöneticilerinin aylık gelirleri arttıkça yaşamdan doyumları da artış göstermektedir. Konaklama işletmeleri yöneticilerinin konumu ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif yönlü ($r=,363$, $p<0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Yöneticilerin işletmedeki konumları artış gösterdikçe yaşam doyumlarında artış görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle, “Yaşam doyumu ile demografik özellikler (eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve işletmede çalışılan kademe) arasında anlamlı bir ilişki vardır.” şeklindeki H3 hipotezi desteklenmiştir.

Konaklama işletmeleri yöneticilerinin eğitim seviyesi ile işkoliklik arasında anlamlı ve pozitif yönlü ($r=,207$, $p<0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Konaklama işletmeleri yöneticilerinin eğitim seviyesi arttıkça işkoliklik eğilimleri de artış göstermektedir. Konaklama işletmeleri yöneticilerinin geliri ile işkoliklik arasında anlamlı ve pozitif yönlü ($r=,231$, $p<0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir.

Konaklama işletmeleri yöneticilerinin gelir seviyesi artıkça işkoliklik eğilimleri de artış göstermektedir. Konaklama işletmeleri yöneticilerinin konumu ile işkoliklik arasında anlamlı ve pozitif yönlü ($r=,300$, $p<0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Yöneticilerin işletmedeki konumları artış gösterdikçe işkoliklik eğilimleri de artış göstermektedir. Bu bulgulardan hareketle, “*İşkoliklik ile demografik özellikler (eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve işletmede çalışılan kademe) arasında anlamlı bir ilişki vardır.*” şeklindeki H2 hipotezi desteklenmiştir.

Konaklama işletmeleri yöneticilerinin eğitim seviyesi ile işe güdülenme arasında anlamlı ve pozitif yönlü ($r=,214$, $p<0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Konaklama işletmeleri yöneticilerinin eğitim seviyesi artıkça işe güdülenmeleri de artış göstermektedir. Konaklama işletmeleri yöneticilerinin geliri ile işe güdülenme arasında anlamlı ve pozitif yönlü ($r=,207$, $p<0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Konaklama işletmeleri yöneticilerinin gelir seviyesi artıkça işe güdülenmeleri de artış göstermektedir. Konaklama işletmeleri yöneticilerinin konumu ile işe güdülenme arasında anlamlı ve pozitif yönlü ($r=,251$, $p<0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Yöneticilerin işletmedeki konumları artış gösterdikçe işe güdülenmelerinde de artış görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle, “*İşkolikliğin alt boyutu olan işe güdülenme ile demografik özellikler (eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve işletmede çalışılan kademe) arasında anlamlı bir ilişki vardır*” şeklindeki H2a hipotezi desteklenmiştir.

Konaklama işletmeleri yöneticilerinin eğitim seviyesi ile işten zevk alma arasında anlamlı ve pozitif yönlü ($r=,137$, $p<0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Konaklama işletmeleri yöneticilerinin eğitim seviyesi artıkça işten zevk almaları da artış göstermektedir. Konaklama işletmeleri yöneticilerinin geliri ile işten zevk alma arasında anlamlı ve pozitif yönlü ($r=,192$, $p<0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Konaklama işletmeleri yöneticilerinin gelir seviyesi artıkça işten zevk almaları da artış göstermektedir. Konaklama işletmeleri yöneticilerinin konumu ile işten zevk alma arasında anlamlı ve pozitif yönlü ($r=,268$, $p<0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Yöneticilerin işletmedeki konumları artış gösterdikçe işten zevk almalarında da artış görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle, “*İşkolikliğin alt boyutu olan işten zevk alma ile demografik özellikler (eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve işletmede çalışılan kademe) arasında anlamlı bir ilişki vardır.*” şeklindeki H2b hipotezi desteklenmiştir.

Konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkoliklik ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif yönlü ($r=,638$, $p<0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle, “*İşkoliklik ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.*” şeklindeki H1 hipotezi desteklenmemiştir. Konaklama işletmeleri yöneticilerinin işe güdülenme ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif yönlü ($r=,579$, $p<0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. . Bu bulgulardan hareketle, “*İşkolikliğin alt boyutu olan işe güdülenme hissi ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.*” şeklindeki H1a hipotezi desteklenmemiştir. Konaklama işletmeleri yöneticilerinin işten zevk alma ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif yönlü ($r=,519$, $p<0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle, “*İşkolikliğin alt boyutu olan işten zevk alma ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.*” şeklindeki H1b hipotezi desteklenmemiştir. Bu durumda işkoliklik düzeyi artış gösterdikçe yaşam doyumunda artış görülmektedir.

4.1.7. Regresyon Analizi ve Hipotezler

Regresyon analizi, en az iki değişken arasındaki etki ilişkisinin incelendiği istatistiksel analiz yöntemidir. Başka bir ifadeyle regresyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkinin var olduğu, biri üzerinde yapılan değişikliklerin (bağımsız değişken), diğeri (bağımlı değişken) üzerinde değişmelere sebep olduğu durumlarda kullanılan ve birbirlerine olan etkinin tanımlanmasını amaçlayan analiz türüdür. (Kurtuluş, 2010: 187).

Araştırmaya katılan konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkoliklik davranışlarına ilişkin algılarının yaşam doyumu düzeylerine etkisini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda işkolikliğı bağımsız, yöneticilerin yaşam doyumuda bağımlı değişken olarak belirlendiğı basit doğrusal regresyon modeli kurulmuştur. Basit doğrusal regresyon analizi sonuçları, Çizelge 26’da gösterilmektedir.

Çizelge 26. Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>		<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
Yaşam Doymumu	Sabit	1,691	0,093		18,106	,000
	İşkoliklik	,433	0,026	,638	16,520	,000
	R² =0,407; F= 272,916; P=0,000*					

Çizelge 26’ da görüldüğü üzere, yaşam doyumu bağımlı, işkoliklik unsurunun bağımsız değişken olarak belirlendiği regresyon modeli anlamlı bulunmuştur (F=272,916; p=0,000 <0,05). Bağımsız değişken olan işkoliklik, bağımlı değişken olan yaşam doyumunu açıklama oranı % 40,7 (R²= 0,407)’dir. Bu doğrultuda “İşkolikliğin yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” şeklindeki **H4** hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca model içerisinde yer alan işkolikliğin katsayıları anlamlı olup model denklemi şu şekildedir;

$$\text{Yaşam Doymumu (Toplam)} = 1,691 + 0,638* (\text{İşkoliklik})$$

Çizelge 27. Hipotez Sonuçları

HİPOTEZ		SONUÇ
H1	İşkoliklik ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.	Desteklenmedi
H1a	İşkolikliğin alt boyutu olan işe güdülenme hissi ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.	Desteklenmedi
H1b	İşkolikliğin alt boyutu olan işten zevk alma ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.	Desteklenmedi
H2	İşkoliklik ile demografik özellikler (eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve işletmede çalışılan kademe) arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H2a	İşkolikliğin alt boyutu olan işe güdülenme ile demografik özellikler (eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve işletmede çalışılan kademe) arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H2b	İşkolikliğin alt boyutu olan işten zevk alma ile demografik özellikler (eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve işletmede çalışılan kademe) arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H2c	İşkoliklik ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklendi
H2d	İşkoliklik ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklenmedi

Çizelge 27 Devam

H2e	İşkoliklik ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H2f	İşkoliklik ile sektörde çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H2g	İşkoliklik ile günlük çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklendi
H2h	İşkoliklik ile çalışılan departman arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklendi
H3	Yaşam doyumu ile demografik özellikler (eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve işletmede çalışılan kademe) arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H3a	Yaşam doyumu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklendi
H3b	Yaşam doyumu ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H3c	Yaşam doyumu ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklendi
H3d	Yaşam doyumu ile sektörde çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklendi
H3e	Yaşam doyumu ile günlük çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklendi
H3f	Yaşam doyumu ile çalışılan departman arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklendi
H4	İşkolikliğin yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi

4.2. Tartışma ve Yorum

Bu bölümde, konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkolik davranışları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi ölçmek ve bu iki değişkenin konaklama işletmelerinde çalışan yöneticilerinin sosyo- demografik özellikleriyle olan ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan araştırmadan elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Araştırma kapsamında işkoliklik ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu durumda işkolik yöneticilerin yaşamlarından doyum aldıkları söylenebilir. Yani işini çok seven, çalışmaya bağlı olan, hiç durmadan işini düşünen biri yaptığı işi severek yapacak ve bunun sonucunda yaşamından doyum alacaktır. Bonebright ve arkadaşları (2000) yaptıkları çalışmada başarı odaklı işkoliklik ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlar araştırmamızın bulgularını destekler niteliktedir. Alan yazında işkoliklik ile iş ve yaşam doyumu arasında negatif bir ilişki olduğu (Andreassen vd., 2011; Aziz ve Zickar, 2006; Bonebright vd., 2000) ilişkin sonuçlarda yer almaktadır.

İşkoliklik düzeyi artarsa bu durum olumsuz bir takım sonuçlara neden olacağından iş görenlerin yaşam doyumlarında bir düşüş yaşanması da olası hale gelecektir. Bireylerin işkoliklik düzeyi arttıkça hem fiziksel olarak hem psikolojik olarak hem de örgütsel olarak bir takım olumsuzluklara maruz kalacak ve bunun sonucunda mutsuz, tükenmiş, aile ile sosyal ilişkileri zedelenmiş bireyler haline dönüşeceklerdir.

İşkoliklik ile demografik özellikler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Araştırmada konaklama işletmelerinde çalışan kadın yöneticiler, erkeklere göre daha fazla işkolik eğilimlidir. Kadın işgörenlerin işkoliklik düzeyi gerek erkek işgörenler ile rekabet edebilmek adına, gerekse erkek işgörenlere göre daha fazla kariyer problemleri yaşamaları, işlerini kaybetme korkuları ve kendilerini çalışmaya zorunlu hissetmeleri gibi sebeplerden dolayı daha yüksektir. Kadınların erkeklere göre daha fazla işkolik eğilim göstermesi alan yazındaki birçok çalışma sonuçlarıyla uyumludur (Özdemir 2013, Altınkurt ve Yılmaz, 2015; Kanpara, 2017). Alan yazında bu konuda farklı sonuçlarda yer almaktadır. Burke, Matthiesen ve Pallesen'in (2006) sağlık çalışanları, Yılmaz, Altınkurt ve Kesim' in (2014) öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmalarında erkeklerin kadınlara göre daha fazla işkolik eğilimli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun yanı sıra alan yazındaki birçok araştırmada da çalışanların işkoliklik eğilimleri cinsiyete göre farklılaşmamaktadır (Spence ve Robbins, 1992; Burke, 1999; Snir ve Harpaz, 2004; Naktiyok ve Karabey, 2005; Akın ve Oğuz, 2010; Bardakçı ve Baloğlu, 2012; Serçeoğlu, 2015).

İşkoliklik ve alt boyutları olan işe güdülenme ve işten zevk alma ile eğitim düzeyi, işletmede çalışılan kademe ve gelir düzeyi arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Eğitim düzeyi ile işkoliklik ilişkisi incelendiğinde, eğitim düzeyi yüksek olan yöneticilerin hem işe güdülenme hislerinin hem de işten zevk alma hislerinin yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu durum eğitilmiş insanların işlerini severek yaptığını ve işletmeye bağlılığın yüksek olduğunu göstermektedir. Eğitim düzeyi yüksek birey mesleğine, kariyerine ve örgütüne daha bağlı olacağından zamanla potansiyel işkolik adayı haline gelecektir. Alan yazındaki birçok araştırmada da çalışanların işkoliklik eğilimleri ile eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır (Erdoğu, 2013; Serçeoğlu, 2015; Macit, 2015; Öztürk, 2017). İlgili yazın incelendiğinde çıkan sonuçlara bağlı olarak işkolikliğin eğitim düzeyi ile pozitif ilişkili olduğu doğrulanabilir. Bunun nedeni örgütlerin, eğitim seviyesi yüksek olan

iş görenleri örgüt içinde tutmak istemeleri bu nedenle de çalışanına daha fazla çalışması için her türlü teşviki yapmalarıdır. Eğitimli iş gören de çalışmalarının karşılığını aldığını görerek daha fazla çalışmaya yönelmekte ve sonuçta işkolik olmaktadır.

İşletmedeki kademesi yüksek olan yöneticilerin işkolik düzeylerinin de yüksek olduğu gözlenmiştir. İşletmede çalışılan kademenin işkoliklikle ilişkili olduğu sonucu doğrultusunda daha önce yapılan araştırmaların literatürleri ve sonuçları incelenmiş, çalışılan kademenin işkolikliği pozitif etkileyebileceği ve kıdem olarak ilerlemenin işkolikliği tetikleyebileceği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda işletmede çalışılan kademe yükseldikçe işkoliklik düzeyinin artacağını söylemek mümkündür.

Gelir düzeyi ile işkoliklik ilişkisi incelendiğinde, gelir düzeyi yüksek olan yöneticilerin hem işe güdülenme hislerinin hem de işten zevk alma hislerinin yüksek olduğu gözlenmiştir. Bireylerin çalışmadaki öncelikli nedeni ekonomik kazanç sağlamaktır. Gelir düzeyi yüksek birey mesleğine, kariyerine ve örgütüne daha bağlı olacağından zamanla potansiyel işkolik adayı haline gelecektir. Bu doğrultuda gelir düzeyi yükseldikçe işkoliklik düzeyinin artacağını söylemek mümkündür.

Araştırmada kadın yöneticilerin, erkek yöneticilere kıyasla yaşam doyumları daha yüksektir. Kadınların yaşam doyumunun erkeklerin yaşam doyumundan daha yüksek olduğu alan yazındaki birçok çalışma sonuçlarıyla uyumludur (Dikmen, 1995; Dost, 2007; Yılmaz ve Şahin, 2009; Uz Baş, 2011; Receptoğlu, 2013; Yılmaz ve Aslan, 2013). Alan yazın incelendiğinde kimi araştırmacı erkeklerin daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduğunu savunurken, kimi araştırmacıda kadınların yaşam doyumunun daha fazla olduğunu ileri sürmüştür. Diğer taraftan bazı araştırmalarda da yaşam doyumunu ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Bunun nedenini erkek ve kadının farklı kişiliklere ve rollere sahip olmaları diye açıklanabilir.

Araştırmada eğitim düzeyi yüksek olan yöneticilerin yaşam doyumlarının yüksek olduğu gözlenmiştir. Eğitim seviyeleri yüksek olan bireylerin yüksek gelir ve

statüye sahip oldukları ve buna bağlı olarak daha mutlu ve yaşam doyumlarının daha yüksek olması beklenmektedir.

İşletmedeki kademesi yüksek olan yöneticilerin yaşam doyumlarının yüksek olduğu gözlenmiştir. İşgörenlerin işletmedeki kademesi yükseldikçe buna bağlı gelirlerinde ve yaşam standartlarında artış yaşanacaktır. Bu durum bireyin yaşam doyumuna etkileyecektir. Bu doğrultuda işletmede çalışılan kademe yükseldikçe yaşam doyumunu düzeyinin artacağını söylemek mümkündür.

Araştırmada gelir düzeyi yüksek olan yöneticilerin yaşam doyumlarının yüksek olduğu gözlenmiştir. Alan yazın incelendiğinde, yaşam doyumunu ile en çok ilişkilendirilen faktör gelir düzeyidir (Keser, 2003: 141) ve aralarında genellikle olumlu bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Doğan ve Şahin, 2015). Bireylerin gelir seviyesi yüksek ise yaşam doyumunu düzeylerinin de yüksek olacağı kabul edilmektedir. Yüksek gelire sahip bireylerin arzu ettikleri ihtiyaçları kolaylıkla karşılabilecekleri için daha mutlu bireyler oldukları ve yaşam doyumlarında daha yüksek olacağı, düşük gelire sahip bireylerin ise maddi açıdan arzu ettiği ihtiyaçları temin etmekte zorluk yaşayacağı için yaşam doyumlarının düşük ve mutsuz bireyler olduğunu söylemek mümkündür.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz çalışma koşullarının hızla değişmesi, bireylerin iş yerinde kendini ispatlama çabası, ekonomik krizler sonucu işten çıkarılma ve işsiz kalma korkusu, evliliklerde yaşanan bir takım sorunlar, çalışanların yaşamlarını ihmal etmelerine ve daha fazla işlerine zaman ayırmalarına neden olmaktadır. Turizm sektörünün emek-yoğun bir sektör olması, düzensiz ve fazla çalışma saatleri, kısıtlı kariyer olanakları, çalışan devir hızı oranlarının yüksekliği gibi nedenler zaman içerisinde çalışanları işkolik olmaya yöneltmektedir. İşkoliklik olumlu bir kavram olarak düşünülse de hem örgüte hemde bireyin kendine önemli sorun teşkil etmektedir. İşkoliklik iş görende sağlık sorunlarına, strese, mutsuz ve saplantılı yaşama, düşük verime, işten kaçma eğilimine, yetersiz işbirliğine, yaratıcılık kaybına, tükenmişliğe, hata yapma oranının artmasına neden olabilmektedir. Bu olumsuzluklar bireyin yaşam doyumunu da etkilemektedir. Bu nedenle çalışmada konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkoliklik düzeylerinin yaşam doyumuna etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. İşkolikliğin yaşam doyumunu üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan bu çalışmanın sonuçları ve ilgili sonuçlara yönelik öneriler şu şekilde özetlenebilir:

5.1. Sonuç

Araştırmaya ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde işkolik davranışın çok çalışmak ile karıştırıldığını buna bağlı olarak işkolikliğin olumlu bir davranış olarak algılanmasına neden olduğu anlaşılmıştır. Araştırmaya katılan konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkolikliği olumlu olarak değerlendirmeleri yaşam doyumlarında yüksek çıkmasına neden olmuştur. Araştırmanın başında işkolik eğilim gösteren bireylerin yaşamlarından aldıkları doyumun düşük olacağı varsayılmıştır. Ancak işkolik davranışın gerek toplum içinde gerekse örgütlerde olumlu bir davranış olarak düşünülmesi araştırmamızda beklenen sonuçların tam tersi sonuçlar çıkmasına neden olmuştur.

Alan yazın incelendiğinde cinsiyetin işkoliklikle ilişkili olduğuna dair bulgulara rastlanmıştır. Araştırmaya ilişkin bulgular çoğunluklu olarak erkeklerin kadınlara oranla daha fazla işkoliklik eğiliminde oldukları tespit edilmiştir. Bunun sebebinin ise kadınların yoğun iş temposunun yanı sıra ev işleriyle de ilgilenmesi ve bu yüzden de işten zevk alma oranlarının düşük olmasıyla ilişkilendirilmiştir. Ancak araştırmamızda kadın yöneticilerin erkek yöneticilerden daha fazla işkolik davranış göstermektedir. Bunun sebebinin de turizm sektöründe erkek egemenliğinde yönetimin ağırlıklı olması kadın çalışanların buldukları pozisyonu kaybetme korkusuyla daha fazla çalışmalarına ve işkolik davranış göstermelerine sebep olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre gelir düzeyi yüksek olan yöneticilerin hem işe güdülenme hislerinin hem de işten zevk alma hislerinin yüksek olduğu gözlenmiştir. Bireylerin çalışmadaki öncelikli nedeni ekonomik kazanç sağlamaktır. Bireylerin elde ettikleri kazanç arttıkça işlerine olan bağlılığı da artmaktadır. Bu durum bireylerin işkolik olmalarında önemli bir etmendir. Alan yazındaki çalışmalar araştırmamızın sonuçlarını destekler niteliktedir. İlgili yazın incelendiğinde işkolikliğin çalışılan kademeyle de ilişkilendirildiği görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, çalışılan kademenin işkolikliği pozitif etkileyebileceği ve kıdem olarak ilerlemenin işkolikliği tetikleyebileceği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda işletmede çalışılan kademe yükseldikçe işkoliklik düzeyinin artacağını söylemek mümkündür.

Araştırmada gelir düzeyi yüksek olan yöneticilerin yaşam doyumlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlgili yazında yaşam doyumunu ile en çok ilişkilendirilen faktör gelir düzeyidir ve aralarında genellikle olumlu bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Bireylerin gelir seviyesi yüksek ise yaşam doyumlarının da yüksek olacağına ilişkin bir kabul edilmişlik söz konusudur. Bireyin gelir seviyesinin yüksek olması alım gücünü artıracak ve arzu edilen ihtiyaçları kolaylıkla temin edebileceğinden dolayı yaşam doyumunu da yüksek olacaktır, gelir seviyesinin düşük olması bireyin arzu ettiği ihtiyaçları karşılanmasında zorluk yaşamasına dolayısıyla yaşam doyumunun düşük olmasına sebep olacaktır.

5.2. Öneriler

Araştırmamızdan elde ettiğimiz sonuçlar değerlendirilmiş ve bu sonuçlar ışığında çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Söz konusu öneriler şu şekilde sıralanabilir;

Toplumda işkolikliği olumlu olarak nitelendiren ve işkoliklik davranışının kişiye ve işletmeye oldukça fayda sağlayacağına ilişkin genel kanaat söz konusudur. Ancak işkoliklik düşünülenin aksine bireyde ve örgütte birçok olumsuz etkilere neden olmaktadır. İşkolikliğin olumlu olduğuna ilişkin bu genel kanaatle mücadele etmek için İKY departmanına önemli görevler düşmektedir. İKY departmanı işkolikliğin olumsuz etkilerine ilişkin işgörenleri bilinçlendirmek ve bilgilendirmek amacıyla seminerler düzenleyerek işgörenlerin işkolik olmalarının önüne geçebilir.

İşgörenlerin işkolik olmalarında en önemli etkenlerden biri de örgütlerin işgörenlerin daha çok çalışmaları için başvurmuş oldukları ödüllendirme sistemidir. İşgörenler yöneticilerin dikkatini çekmek, ödülleri alabilmek ve kariyerlerinde gelişme imkânı sağlayabilmek için işkolik davranışlar sergilemeye başlamaktadırlar. İşkolik çalışanlar, örgüte kısa vadede katkı sağlıyor olsalar da uzun vadede olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Örgütlerin bu sorunlar ile karşı karşıya kalmamaları için işkolikliği teşvik edici bu uygulamalar yerine, verimli çalışanların ödüllendirildiği bir sistem geliştirmeleri gerekmektedir.

İşkolik bireylerin çalışma arkadaşlarıyla iletişimlerinin zayıf olduğu ve bunun sonucunda asosyal bireylere dönüştüğü görülmüştür. Bu doğrultuda örgüt içi iletişimin kuvvetlendirilmeli, çalışanların birbirlerini daha iyi tanıyabilecekleri ve paylaşımlarda bulunabilecekleri iş dışı aktiviteler yapılması örgüt içindeki işkoliklik düzeyinin azalmasını sağlayacaktır.

Araştırmamızda kadın yöneticilerin erkek yöneticilere oranla daha fazla işkolik eğilim gösterdiği görülmektedir. Bunun nedeni de kadınların erkeklere göre daha fazla kariyer sorunları yaşamaları, işlerini kaybetme korkuları ve kendilerini daha fazla çalışmaya zorunlu hissetmeleri sayılabilir. Bu durumun yaşanmaması için örgüt içinde kadın ve erkeklerin eşit şartlarda gerekli çalışma ortam koşullarını sağlanmalı ve özellikle terfi konularında adil bir düzen oluşturulması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akdağ, F. ve Yüksel, M. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 47-55.
- Akduman, G., Hatipoğlu, Z. ve Yüksekbilgili, Z. (2015). Work Addiction as Related to Number of Children. *International Research Journal of York University*, 2 (2), 129-137.
- Akgün, E. (2015). *Lise Öğretmenlerinin Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (1), 180-204.
- Akın, U., ve Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16 (3), 309-327.
- Akyüz, Z. (2012). *İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Hukukçular ve Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Saha Araştırması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altıncılıç, Ş. (2008). *Okulöncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2015). Farklı Çalışan Tipindeki Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri ve İş Doyumları. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2 (5), 225-236.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Boso, N. I. (2017). Nevrotik Yöneticilerin İşkolik Davranışları Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 38, 154-165.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. (7. Baskı), Sakarya Yayıncılık.

- Andreassen, C. S., Hetland, J., Molde, H., ve Pallesen, S. (2011). Workaholism and Potential Outcomes in well-being and Health in a Cross-occupational Sample. *Stress & Health*, 27 (3), 209–214.
- Andreassen, C. S., Ursin, H., ve Eriksen, H. R. (2007). The Relationship Between Strong Motivation to Work, “Workaholism”, and Health. *Psychology and Health*, 22 (5), 615–629.
- Andreassen, C.S., Hetland, J., ve Pallesen, S. (2010). The Relationship Between Workaholism, Basic Needs Satisfaction at Work and Personality. *European Journal of Personality*, 24 (1), 3-17.
- Arı G. S, Bal E. Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15 (1), 131-147.
- Arkar, H, Sarı, Ö, ve Fidaner, H. (2004). Relationships Between Quality of Life, Perceived Social Support, Social Network and Loneliness in A Turkish Sample. *Yeni Symposium*, 42 (1), 20-27.
- 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), 211- 227.
- Arslantaş, M., Soybaş, İ. ve Yalçınsoy, A. (2016). İşkoliklik ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Avukatlar Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Innovative*, 1 (1), 11-18.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 203-216.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Awamleh, N., A., H., K. (1996). Organizational Commitment of Civil Service Managers in Jordan: A Field Study. *Journal of Management Development*, 15 (5), 65-74.

- Aydoğan, F. (2014). *İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Üniversitesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Aysan, F. ve Bozkurt, N. (2004). Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşam Doyumu, Stresle Başa çıkma Stratejileri ile Olumsuz Otomatik Düşünceleri: İzmir İli Örneklemi. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı (6-9 Temmuz) Bildiriler Kitabı, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Aziz, S. ve Tronzo, C. L. (2011). Exploring the Relationship Between Workaholism Facets and Personality Traits: A Replication in American Workers. *The Psychological Record*, 61, 269–286.
- Aziz, S., Uhrich, B., Wuensch, K., L. ve Swords, B. (2013). The Workaholism Analysis Questionnaire: Enphasizing Work-Life Imbalance and Addiction in the Measurement of Workaholism. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 14, 71-86.
- Aziz, S. ve Zickar, M. J. (2006). A Cluster Analysis Investigation of Workaholism as a Syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (1), 52–62.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Burke, R. (2009). Workaholism and Relationship Quality: A Spillover-crossover Perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 23–33.
- Bakker, A. B., Schaufeli W.B., Leiter M. P. ve Taris, T. W., (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology, *Work Stress*, 22 (3), 187-200.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Oerlemans, W. ve Sonnentag, S. (2012). Workaholism and Daily Recovery: A Day Reconstruction Study of Leisure Activites. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 87-107.
- Balducci, C., Cecchin, M., Fraccaroli, F. ve Schaufeli, W. B. (2012). Exploring the Relationship Between Workaholism and Workplace Aggressive Behaviour: The Role of Job-Related Emotion. *Personality and Individual Differences*, 53, 629-634.
- Bardakçı, S. (2007). *Eğitim Yöneticilerinin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

- Bardakçı, S. ve Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, 37 (164), 46-57.
- Bashan, E. (2012). *İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Başaran, M. (2013). *İşkolikliğin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi (Giresun Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Baştemur, Y. (2006). *İş Tatminiyle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Bayraktaroğlu S, Kutanis R. Ö., ve Dosaliyeva D. (2009). İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık: Bankacılık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (21-23 Mayıs)*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, 553- 558.
- Bayraktaroğlu, S. ve Dosaliyeva, D. (2016). İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Journal of Social Sciences Institute*, 6 (11), 9-27.
- Bayraktaroğlu, S. ve Mustafayeva L. (2010). *İşkoliklik ve Nedenleri*. Editör: Özler, E., Derya, Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Bursa: Ekin Yayınları.
- Bayraktaroğlu, S. ve Mustafayeva, L. (2008). İşkoliklik ve Örgütsel Verimsizlik, Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Karadal (Ed.). *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*. Ankara: İlke Yayınevi.
- Bayraktaroğlu, S., Yılmaz Ersoy, S., Çetinel, E. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında İşkoliklik Davranışı Üzerine Bir Değerlendirme. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (3), 107-129.
- Bilge, F., Sayan, A. ve Kabakçı, Ö. F. (2009). Aile Mahkemesi Uzmanlarının Meslek Doyumları, Yaşam Doyumları ve İlişkilerine Yönelik İnançlarının İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (32), 20-3.
- Bond, J., ve Corner, L. (2004). What is Quality of Life. *Quality of Life and Older People*. 1-10.

- Bonebright, C. A., Clay, D. L., Ankenmann, R. D. (2000). The Relationship of Workaholism with Work–Life Conflict, Life Satisfaction, and Purpose in Life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 469-477.
- Brady, B. R., Vodanovich S. J, ve Rotunda R. (2008). The Impact Of Workaholism On Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities. *The Psychologist-Manager Journal*, 11 (2), 241-263.
- Broeck, A., V., D., Schreurs, B., Witte, H., D., Vansteenkiste, M., Germeys, F. ve Schaufeli, W. (2011). Understanding Workaholics Motivations: A SelfDetermination Perspective, *Applied Psychology: An International Review*. 60 (4), 600–621.
- Buelens, M. ve Poelmans, S. (2004). Enriching the Spence and Robbins Typology of Workaholism Demographic, Motivational and Organizational Correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5), 440-458.
- Burke, R, Burgess J. Z. ve Oberklaid F. (2003). Predictors of Workaholic behaviors Among Australian Psychologists. *Career Development International*, 8 (6), 301-308.
- Burke, R. J. (1999). Workaholism in Organizations: Gender Differences. *Sex Roles*, 41, 333-345.
- Burke, R. J. (2001). Workaholism Components, Job Satisfaction, and Career Progress. *Journal of Applied Social Psychology*, 31 (11), 2339-2356.
- Burke, R. J. ve Matthiesen, S. (2004). Workaholism Among Norwegian Journalists: Antecedents and Consequences. *Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 20, 301–308.
- Burke, R. J., Matthiesen, B. S. ve Pallesen, S. (2006). Workaholism, Organizational Life and Well-Being of Norwegian Nursing Staff. *Career Development International* 11 (5), 463–477.
- Burke, R. J., Richardsen, A. M. ve Mortinussen, M. (2004). Workaholism Among Norwegian Managers Work and well-being Outcomes. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5), 459-470.
- Burke, R., J. (2000). Workaholism in Organizations: Concepts, Results and Future Research Directions. *International Journal of Management Reviews*, 2 (1), 1-16.

- Burke, R., J. ve Köksal, H. (2002). Workaholism Among a Sample of Turkish Managers and Professionals: An Exploratory Study. *Psychological Reports*, 91, 60–68.
- Büber, M. (2017). *Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi: Balıkçı Sınıfı Gemi Adamları Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2015). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi.
- Cantarow, E. (1979). Women Workaholics. *Mother Jones*, 6, 56-58.
- Christopher, J. C. (1999). Situating Psychological Well-being: Exploring the Cultural Roots of Its Theory and Research. *Journal of Counseling & Development*, 77, (2), 141-153.
- Clark, L A., McEwen J, L, Collard L. M., and Hickok L. G. (1993). Symptoms and Traits of Personality Disorder: Two New Methods for Their Assessment. *Psychological Assessment*, 5, 81-91.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çevik, N., ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi idari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (1), 126-145.
- Diener, E. (1984). Subjective well- being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E. (1994). Assesing Subjective Well-Being: Progress and Opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- Diener, E. F., Emmons, R. A., Larsen,R. J., Griffin, S. (1985a). The Satisfaction With Life Scale. *Jornal of Personality Assessment*, 49 (1), 71-75.
- Diener, E. F., Horwitz, J., Emmons, R. A. (1985). Happiness of the Very Wealthy. *Social Indicators Research*, 16, 263-274.

- Diener, E. F., Suh, E. M. (1998). Subjective Well-Being and Age: An International Analysis. *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, 17, 304-324.
- Diener, E. ve Suh, E. (1997). Measuring Quality of Life: Economic, Social, and Subjective Indicators. *Social Indicators Research*, 40, 189-216.
- Diener, E.F., Oishi, S., Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture and Subjective WellBeing: Emotional and Cognitive Evaluations of Live. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 3 (4), 115-140.
- Doğan, B., Morali, S. (1999). Üniversite Öğretim Elemanlarının Sporla İlgili Tutumları İle Yaşam ve İş Doyum Düzeylerinin Spor Yapma Alışkanlıkları İle İncelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3 (1), 16-27.
- Doğan, S., Şahin, F. (2015). Kendi Kendine Liderlik Stratejilerinin Yaşam Doyumu Üzerine Etkileri. S. Doğan (Editör). Yaşam Doyumu (1. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 131-145.
- Doğan, T. ve Tel, F. D. (2011). DUWAS İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWAS-TR) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi. *AİBÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (1), 61-69.
- Dosaliyeva, D. (2009). *İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Dost Tuzgöl, M. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (22), 132-143.
- Douglas, J. E. ve Morris, R. J. (2006). Workaholic or Just Hard Worker?. *Career Development International*, 11 (5), 394-417.
- Durmaz, E. (2017). *Sağlık Çalışanlarında İşkolikliğin Stres Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Hastane Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Durna, U. ve Eren, V. (2006). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.

- Dündar, S. (1993). Teorik Çerçeve İçinde Yaşamdan Duyulan Tatmin Kavramı, *Yönetim Dergisi, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü*, 15, 49-55.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3), 35-52.
- Emhan, A., Mete, M. ve Emhan, A. (2012). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında İşkoliklik ve Obsesyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Dicle Tıp Dergisi*, 39 (1), 75-79.
- Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30 (3), 211-216.
- Erdoğu, A. (2013). *İşkoliklik ve İş Özel Yaşam Dengesi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erkmen, B. (2013). *İşkoliklik ile Esenlik Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erol, M. ve Yıldırım, İ. (2016). The Development of Higher Education Life Satisfaction Scale, *Journal of Theory and Practice in Education*, 12(1), 221-243.
- Erol, S., Sezer, A., Şişman, F. N., ve Öztürk S. (2016). Yaşlılarda Yalnızlık Algısı ve Yaşam Doyumu. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5 (3), 60-69.
- Erwin, P.J. ve Iverson, R.D. (1994). Strategies in Absence Management. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 32 (3), 13-32.
- Farrell, D. ve Rusbult, C.E. (1981). Exchange Variables as Predictors of Job Satisfaction, Job Commitment and Turnover: The Impact of Rewards, Costs, Alternatives and Investments. *Organizational Behavior and Human Performance*, 28 (1), 78-95.
- Field, A. (2000). *Discovering Statistics using SPSS for Windows*. London – Thousand Oaks – New Delhi: Sage Publications.
- Flowers, C., P. ve Robinson, B. (2002). A Structural and Discriminant Analysis of the Work Addiction Risk Test. *Educational & Psychological Measurement*, 62, 517-526.

- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.
- Friedman, S., D. ve Label, S. (2003). The Happy Workaholic: A Role Model for Employees. *Academy of Management Executive*, 17 (3), 87-98.
- Fujimoto, T. (2014). Workaholism and Mental and Physical Health. *Japon Labor Review*, 11 (1), 50-67.
- Garson, B. (2005). Work Addiction in the Age of Information Technology an Analysis. *IIMB Management Review*, 17 (1), 15-21.
- George, D., Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference. Boston: Pearson.
- Gheorghita, N. (2014). Workaholism: A New Challenge for Organisation Management. *Social and Behavioral Sciences*, 109, 295-300.
- Gini, A. (2003). Working Ourselves to Death: Workaholism, Stress and Fatigue. *Business and Society Review*, 100/101, (1) 45-56.
- Griffiths, M. (2005). Workaholism is Still a Useful Construct. *Addiction Research and Theory*, 13, 97-100.
- Gülova, A. A., İspirli, D., ve Eryılmaz, İ. (2014). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 25-39.
- Gümüş, H. (2006). *Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Günay Yumuk, G., Demiralay, T. ve Gürkan Çetin, G. (2017). Örgütsel İklimin İşkoliklik Üzerindeki Etkileri: Türk Zincir Otel Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 87-104.
- Günbeyi, M. ve Gündoğdu, T. (2010). Polis Teşkilatının İşkolik Çalışanları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11 (1), 56-63.
- Gürbüz, S., Bayramlık, H. (2015). *Temel Benlik Değerlendirmesi ve Yaşam doyumu İlişkisi: Cinsiyetin Düzenleyicilik Rolü*, S. Doğan (Editör). Yaşam Doyumu (1. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Gürel Buldurcu, E. B. ve Altunoğlu, A. E. (2016). İşkoliklik, İş Stresi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İlinde Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (42), 1431-1438.
- Haas, R. (1991). Strategies to Cope With a Cultural Phenomenon, Workaholism. *Business and Health*, 36 (4), 115.
- Harpaz, I. ve Snir, R. (2003). Workaholism: Its Definition and Nature. *Human Relations*, 56 (3), 291-319.
- Helvacı, İ. ve Turhan, M. (2013). Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Silifke’de Görev Yapan Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 1 (4), 58-68.
- Hill, E. J., Hawkins, J.A., Ferris ve Weitzman, M. (2001). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations*, 50 (1), 49-58.
- Iverson, R. D. (1996). Employee Acceptance of Organizational Change: The Role of Organizational Commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 7 (1), 122- 149.
- Iverson, R.D. Roy, P. (1994). A Causal model of Behavioural Commitment: Evidence from a Study of Australian Blue-Collar Employees. *Journal of Management*, 20 (1), 15-41.
- İnce, M., Gül, H., Oktay, E. ve Candan, H. (2015). İşkolik Davranışlarının İş-Yaşam Kalitesine Etkileri Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *The Journal of Academic Social Science*, 3 (13), 40-59.
- İslamoğlu, H.A. ve Alnıaçık, Ü. (2014). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş (4. Baskı) İstanbul: Beta Basım.
- Jonstone, A. ve Jonston, L. (2005). The Relationship Between Organizational Climate, Occupational Type and Workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, 34 (3), 181–188.
- Kanai, A. ve Wakabayashi M. (2001). Workaholism Among Japanese Blue-Collar Employees. *International Journal of Stres Management*, 8 (2), 129–145.
- Kanai, A. Wakabayashi, M. ve Fling, S. (1996). Workaholism Among Employees in Japanese Corporations: An Examination Based on the Japanese-Version Workaholism Scales. *Japanese Psychological Researc*, 38 (4), 192-203.

- Kanpara, M. (2017). *Özel Sektör Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin İşkoliklik Düzeylerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kanten, P. ve Kanten, S. (2015). *İş Yaşamının Kalitesinin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü*, S. Doğan (Editör). Yaşam Doyumu (1. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 39-72.
- Kaplan, H. (2014). *İş Doyumu- Yaşam Doyumu İlişkisi (Denizli Servergazi Devlet Hastanesi Hemşire- Ebe Hemşireler Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kara, F. M. ve Gücal, A. Ç. (2016). Akademisyenlerde İşkolikliğin Belirlenmesinde Serbest Zamanda Sıkılma Algısının Rolü. *Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 48-63.
- Karabacak, G. (2013). *İş- Aile Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumuna Etkilerin İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Açısından Otel Personeli Üzerinde İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Karagöz, Y. ve Kösterelioğlu, İ. (2008). İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeğinin Faktör Analizi Metodu ile Geliştirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 81-98.
- Kart, M. E. (2005). Reability and Validity of the Workaholism Battery (Work-Bat): Turkish Form. *Social Behavior and Personality*, 33 (6), 609-618.
- Kayış, A. (2010). Güvenilirlik Analizi. Kalaycı, Şeref (Editör). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. (5.Basım). Ankara: Asil Yayın Dağıtım, 401-419.
- Kesen, M. (2015). Örgütsel Bağlılığın İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (4), 53-68.
- Keser, A. (2003). Çalışmanın Anlamı, İnsan Yaşamındaki Yeri ve Yaşam Doyumu Üzerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 77- 95.
- Kiechel, W. (1989a). The Workaholic Generation. *Fortune*, 10 (4), 50-62.

- Kiechel, W. (1989b). Workaholics Anonymous. *Fortune*, 14 (8), 117–118.
- Klaft, R., P. ve Kleiner, B., H. (1988). Understanding Workaholics. *Business*, 38(3), 37-40.
- Korn, R.J, Dockery, D.W., Speizer, F.E., Ware, J.H. and Ferris, B.G. (1987). Occupational Exposures and Chronic Respiratory Symptoms: A Population Based Study. *American Review of Respiratory Disease*, 136, 298-304.
- Koyuncu, M., Burke, R.J., ve Fixenbaum, L. (2006). Work Experience and Satisfaction of Male and Female Professors in Turkey: Signs of Progress?. *Equal Opportunities International*, 25 (1), 38- 47.
- Kozak, M. (2014). Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayımlar Teknikleri. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Köker, S. (1991). *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A., ve Schaufeli, W. B. (2010). Association Between Workaholism and Sleep Problems Among Hospital Nurses. *Industrial Health*, 48 (6), 864–871.
- Kulaklıkaya, K. (2013). *İşkoliklik, Tükenmişlik Sendromu ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kurtuluş, K. (2010). *Araştırma Yöntemleri*. (1. Baskı). İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü, Konaklama İstatistikleri 2018, <http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR-201136/turizm-yatirim-ve-isletme-bakanlik-belgeli-tesis-istati-.html>. Erişim Tarihi: 31.12.2018
- Larsen, R. J., Diener, E. ve Emmons, R. A. (1985). An Evaluation of Subjective WellBeing Measures. *Social Indicators Research*, 17, 1-17.
- Lechky, O. (1991). There Should be More to Life Than Medicine, Author Warns Workaholic MDs. *CMAJ: Canadian Medical Association Journal*, 145 (7), 857-861.
- Lee R. T., ve Ashforth B. E. (1996). A Meta-analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81 (2), 123-133.

- Leiter, M. (1991). The Dreams Denied: Professional Burnout and the Constraints of Human Service Organizations. *Canadian Psychology*, 32 (4), 547-558.
- Libano, M. D., Llorens, S., Salanova, M., ve Schaufeli, W. (2010). Validity of a Brief Workaholism Scale. *Psicothema*, 22 (1), 143-150.
- Lindfors, P.M., Meretoja, O.A., Töyry, S.M., Luukkonen, R.A., Elovainio, M.J., Leino, T.J. (2007). Job Satisfaction, Work Ability and Life Satisfaction among Finnish Anaesthesiologists. *Acta Anaesthesiologica Scandinavica*, 51 (7), 815-822.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
- Lorcu, F. (2015). Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Lorenz, E.H. (1992). Trust and the Flexible Firm: International Comparisons. *Industrial Relations*, 31 (3), 455-472.
- Lynley, H., W., McMillan, L., H., W., O'Driscoll, M., P. ve Brady, E., C. (2004). The Impact of Workaholism on Personal Relationships. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32 (2), 171-186.
- Machlowitz, M. (1979). Determining the Effects of Workaholism. *Dissertation Abstracts International*, 40, 480-481.
- Machlowitz, M. M. (1978). *Determining the Effects of Workaholism*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Yale University New Haven, CT.
- Macit, M. (2015). *İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik İlişkileri Üzerine Bir Araştırma*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Macit, M. ve Ardiç, K. (2018). İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32 (3), 825-844.
- Mamur, M. (2014). *Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma: İstanbul İli Sultangazi İlçesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Martin, T. N. (1979). A Contextual Model of Employee Turnover Intentions. *The Academy of Management Journal*, 22 (2), 313-324.
- Maslach, C. (1986). *Stress, Burnout and Workaholism*. Professionals in Distress: Issues, Syndromes and Solutions in Psychology. Ed. Kilburg, Thoreson ve Nathan. Washington: American Psychological Association. 53-75.
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12 (5), 189-192.
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Matheny K. B, Curlette W. L, Aysan F. ve Herrington A. (2002). Coping Resources, Perceived Stres and Life Satisfaction Among Turkish and American University Students. *International Journal of Stress Management*, 9 (2), 81-97.
- McCaul, H. S., Hinsz, V. B., ve Mc Kaul, K.D. (1995). Assessing Organizational Commitment: an Employee's Global Attitude Toward the Organization. *Journal of Applied Behavioural Sciences*, 31 (1), 80-90.
- McMillan, L., H., W. ve O'Driscoll, M., P. (2004). Workaholism and Health: Implications for Organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 509-519.
- McMillan, L.H.W., E.C. Brady, M.P. O'Driscoll ve N.V. Marsh. (2001). Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique and Future Design Strategies. *International Journal of Stress Management*, 8 (2), 69-91.
- McMillan, L.H.W., O'Driscoll, P. M. ve E.C. Brady. (2004). The Impact of Workaholism on Personal Relationships. *British Journal Of Guidance And Counselling*, 32 (2), 171-186.
- Mirza, C., S. (2012). *Positive and Negative Workaholism*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Teksas: University of Houston.
- Mosier, S.K. (1983). *Workaholics: An Analysis of Their Stress, Success and Priorities*. Unpublished Master Thesis, Austin: University of Texas.
- Mudrack, P. E. (2004). Job Involvement, Obsessive-Compulsive Personality Traits and Workaholic Behavioral Tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 490-508.

- Mudrack, P. E. ve Naughton, T. J. (2001). The Assessment of Workaholism as Behavioral Tendencies: Scale Development and Preliminary Empirical Testing. *International Journal of Stress Management*, 8, 93-111.
- Müller, W. ve Schotter, A. (2010). Workaholics and Dropouts in Organizations. *Journal of the European Economic Association*, 8 (4), 717-743.
- Myers, D. G. (2000). The Funds, Friends, and Faith of Happy People. *American Psychologist*. 55.1, 56-67.
- Myers, D. G., Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological Science*, 6, 10-19.
- Nadkarni, S. ve Stening, B.W. (1989). Human Resource Management in Remote Communities. *Asia Pasific Human Resource Management*, 27 (3), 41-63.
- Naktiyok, A. ve Karabey C., N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (1), 179-198.
- Naughton, T. J. (1987). A Conceptual View of Workaholism and Implications for Career Counseling and Research. *Career Development Quarterly*, 14, 180-187.
- Navarette, S. (1998). *An Empirical Study of Adult Children of Workaholics: Psychological Functioning and Intergenerational Transmission*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. California Graduate Institute, Santa Barbara, CA.
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J., ve Tobin, S. S. (1961). The Measurement of Life Satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16, 134-143.
- Ng, T., W., H., Sorensen, K., L. ve Feldman, D., C. (2007). Dimensions, Antecedents and Consequences of Workaholism: A Conceptual Integration and Extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-136.
- Ölçer, F. (2005). İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9, 122-144.
- Önder, F. (2015). *Öznel İyi Olma*. S. Doğan (Editör). Yaşam Doyumu (1. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Özdemir, H. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin İşkoliklik Eğilimlerinin İncelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Özdevecioğlu, M. (2003). İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *XI. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, (22-24 Mayıs), Bildiriler Kitabı, 693-710.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri Kayseri’de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri İle Bir Araştırma. *HÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (1), 209-233.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş- Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö.Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu. *Geriatric Dergisi*, 6 (2) 72-74.
- Özsoy, E., Filiz, B. ve Semiz, T. (2015). İşkoliklik ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5 (2), 59-68.
- Öztırak, M. (2017). *Kurumsal Eğitim Veren Öğretmenlerde Girişimci Kişilik İle İşkoliklik İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Patel, A. S., Bowler, M. C., Bowler, J. L., ve Methe, S. A. (2012). A Meta-analysis of Workaholism. *International Journal of Business and Management*, 7, 2–17.
- Pavot, W. ve Diener, E. (1993). Review of Satisfaction with Life Scale. *Psychological Assessment*. 5 (2), 164-172.
- Peiperl, M. ve Jones, B., (2001). Workaholics and Overworkers: Productivity or Pathology?. *Group & Organization Management*, 26, 369-393.
- Pınar, Ş. E., Bilgiç, D., Demirel, G., Akyüz, M. B., Karatepe, C., Sevim, D. (2015). Sağlık Alanlarında Okuyan Üniversite Öğrencilerinin Tükenmişlik ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 14 (4), 284-292.
- Plagnol, A. C., ve Easterline, R. A. (2008). Aspirations, Attainments, and Satisfaction: Life Cycle Differences Between American Women and Men. *Journal of Happiness Studies*, 9, 601–619.

- Porter G. (2006). Profiles of Workaholism Among High-Tech Managers. *Career Development International*, 11 (5), 440–462.
- Porter, G. (1996). Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84.
- Porter, G. (2001). Workaholic Tendencies and the High Potential for Stres Among Co-workers. *International Journal of Stres Management*, 8 (2), 147-164.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., ve Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609.
- Powdthavee, N. (2008). Putting a Price Tag on Friends, Relatives and Neighbours: Using Surveys of Life Satisfaction to Value Social Relationships. *The Journal of Socio-Economics*, 37 (4), 1459-1480.
- Price, J. L. ve Mueller, C. W. (1981). A Causal Model of Turnover for Nurses. *The Academy of Management Journal*, 24 (3), 543-565.
- Proctor, C.L., Linley, P.A. ve Maltby, J. (2009). Youth Life Satisfaction: A Review of the Literature. *Journal of Happiness Studies*, 10, 583-630.
- Recepoğlu, E. (2013). Öğretmen Adaylarının Yaşam Doyumları ile Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education) Özel Sayı* (1), 311-326.
- Robinson B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a Tentative Measure of Workaholism. *Percept Mot Skills*, 88, 199–210.
- Robinson B. E. (2000a). A Typology of Workaholics with İmplications for Counselors. *Journal of Addictions & Offender Counseling*, 21 (1), 34-48.
- Robinson, B. E. (1996). Concurrent Validity of the Work Addiction Risk Test A Measure of Workaholism. *Psychological Reports*, 79 (3), 1313-1314.
- Robinson, B. E. (1996a). The Psychosocial and Familial Dimensions of Work Addiction: Preliminary Perspectives and Hypotheses. *Journal of Counseling and Development*, 74, 447-452.
- Robinson, B. E. (2000). *Ben İşkolik Değilim. Bence Öylesin.* (Türkçesi Yanıl Betül), İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.

- Robinson, B. E. (2000b). Workaholism: Bridging the Gap Between Workplace, Sociocultural and Family Research. *Journal of Employment Counseling*, 37 (1), 31-47.
- Robinson, B. E. (2000c). Chained to the Desk: Work may be the Great Unexamined Therapy Issue of Our Time. *Family Therapy Networker*, 24, 26–37.
- Robinson, B. E. ve Kelley, L. (1998). Adult Children of Workaholics: Self-Concept, Locus of Control, Anxiety and Depression. *American Journal of Family Therapy*, 26. 223–238.
- Robinson, B. E. ve Post, P. (1995). Work Addiction as a Function of Family of Origin and Its Influence on Current Family Functioning. *The Family Journal*, 3, 200-206.
- Robinson, B. E. ve Post, P. (1997). Risk of Addiction to Work and Family Functioning. *Psychological Reports*, 81, 91-95.
- Robinson, B. E., Carroll, J., J. ve Flowers, C. (2001). Marital Estrangement, Positive Affect and Locus of Control Among Spouses of Workaholics and Spouses of Nonworkaholics: A National Study. *American Journal of Family Therapy*, 29, 397-410.
- Robinson, B., E. (2001). Workaholism and Family Functioning: a Profile of Familial Relationships, Psychological Outcomes and Research Consideration. *Contemporary Family Therapy*, 23 (1), 123-135.
- Robinson, B.E., ve Kelley, L. (1999). School Age Workaholic Children: Type A Behaviors, Self-esteem, Anxiety and Locus of Control. *Early Child Development and Care*, 158 (1), 43-50.
- Russo, A. J. ve Waters, E. L. (2006). Workaholic Worker Type Differences in Work-Family Conflict, the Moderating Role of Supervisor Support and Flexible Work Scheduling. *Career Development International*, 11 (5), 418-439.
- Sahrañç, Ü. (2007). *Stres Kontrolü, Genel Öz-Yeterlik, Durumluk Kaygı ve Yaşam Doyumuyla İlişkili Bir Akış Modeli*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Salajegheh, S., Bahraminejad, Z. ve Salijoug, Z. S. (2013). Studying the Relationship Between Workaholism and Occupational Burnout among Governmental Organizations of Shiraz. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5 (6), 306-315.

- Salihoğlu, G. H. (2014). *Çalışanların Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Salmela-Aro, K. ve Nurmi, J. (2004). Employees' Motivational Orientation and Well-being at Work: A Person-oriented Approach. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5), 471-489.
- Sat, S. (2011). *Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A., B., Heijden, F., M., ve Prins, J., T., (2009). Workaholism Among Medical Residents: It is the Combination of Working Excessively and Compulsively That Counts. *International Journal of Stress Management*, 16, 249–272.
- Schaufeli, W., B., Taris, T., W. ve Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-Being?. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Schimmack, U., Diener, E. ve Oishi, S. (2002). Life-satisfaction is a Momentary Judgment and a Stable Personality Characteristic: The Use of Chronically Accessible and Stable Sources. *Journal of Personality*, 70 (3), 345-384.
- Scott, K. S., Moore K. S ve Miceli M. P. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.
- Serçeoğlu, N. (2015). *Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personelin İşkoliklik Eğilimleri ile Hizmet Odaklılık İlişkisi: Tra1 Bölgesinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Serçeoğlu, N. ve Selçuk, G. N. (2016). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personelin İşkoliklik Eğilimleri ile Hizmet Odaklılık İlişkisi: TRA1 Bölgesinde Bir Araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 3 (1), 39-55.
- Sevim, L. (2011). *Tükenmişlik ve İşe Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Seybold, C. K. ve Salomone, P. R. (1994). Understanding Workaholism: A Review of Causes and Counseling Approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73, 4-9.
- Shimazu, A. ve Schaufeli, W.B. (2009). Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-being? the Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees. *Industrial Health*, 47, 495-502.
- Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A.B., Shimada, K. ve Kawakami, N. (2011). Workaholism and Well-being Among Japanese Dualearner Couples: A Spillover-crossover Perspective. *Social Science & Medicine*, 73 (3), 399-409.
- Siedlecki, K. L., Tucker-Drob, E. M., Oishi S. ve Salthouse. T. A. (2008). Life Satisfaction Across Adulthood: Different Determinants at Different Ages. *Journal of Positive Psychology*, 3, 153-164.
- Snir, R. ve Harpaz I. (2004). Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5), 520–536.
- Snir, R. ve Zohar, D., (2008). Workaholism as Discretionary Time Investment at Work: An Experience-sampling Study. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 109-127.
- Snir, R., Harpaz, I. ve Burke, R. (2006). Workaholism in Organizations: New Research Directions. *Career Development International*, 11 (5), 369–373.
- Sommer, S. M., Bae, S. H. ve Luthans, F. (1996). Organizational Commitment Across Cultures: The Impact of Antecedents on Korean Employees. *Human Relations*, 49 (7), 977-993.
- Soykan, E. (2012). *Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik İlişkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Spence, J., T. ve Robbins, A., S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58 (1), 160-178.
- Spruel, G. (1987). Work Fever. *Training and Development Journal*, 41, 41–45.
- Stevens, J. R. (1972). Beware of the Work Addict. *Management Review*, 61 (9), 49.

- Suhail, K. ve H. R. Chaudry. (2004). Predictors of Subjective Well-Being in An Eastern Muslim Culture. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 23 (3), 359-376.
- Suran, B. G. ve Sheridan E. P. (1985). Management of Burnout: Training Psychologists in Professional Life Span Perspectives. *Professional Psychology: Research&Practice*, 16 (6), 741-752.
- Sybold, K. C. ve Salomone, P. R. (1994). Understanding Workaholism: A Review of Causes and Counsaling Approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73 (1), 4-9.
- Şad, B. (2017). *Konaklama İşletmelerinde Çalışan Bireylerin Tükenmişlik Düzeylerinin Yaşam Doyumuna Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Şeker, B. D. ve Zırhlıoğlu, G. (2009). Van Emniyet Müdürlüğü Kadrosunda Çalışan Polislerin Tükenmişlik İş Doyumu ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 11 (4), 1-26.
- Şekeroğlu, M. Ö. (2013). *Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Yaşam Doyumuyla İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şencan, M. M. (2016). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İşkolizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (3), 229- 246.
- Şener, E. ve Acuner, A. (2002). Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri (Ankara Atatürk Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği. *TCDD Hastaneleri Tıp Bülteni*, 14 (3), 85-92.
- Şimşek, E. (2011). *Örgütsel İletişim ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Tabassum, A. ve Tasnuva R. (2012). Gaining the Insight of Workaholism, Its Nature and Its Outcome: A Literature Review. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2 (2), 81-92.
- Tabuk, M. E. (2009). *Elit Sporcularda İş Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

- Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E. ve Cannon-Bowers, J. A. (1991). Meeting Trainees' Expectations: The Influence of Training Fulfillment on the Development of Commitment, Self-efficacy, and Motivation. *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), 759- 769.
- Taris, T. W., Beek I. ve Schaufeli W. B. (2010). Why Do Perfectionists Have a Higher Burnout Risk Than Others? The Mediation Effect of Workaholism. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 12 (1), 1-7.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B. ve Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work-Nonwork Conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 54 (1), 37-60.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin Öz-yeterlikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi. *Elementary Education Online*, 10 (1), 91-108.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 104-127.
- Tiftik, H. ve Zincirkıran, M. (2014). A Study on Employees in Context of Organizational Commitment, Job Performance, Burnout and Workaholism: A Research on Cashiers. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 15 (1), 171-184.
- Toy, A. B. (2015). *Serbest ve Grekoromen Stil Güreşçilerin Hedef Yönelimi ve Yaşam Doyumu İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Turgut M. E. (2010). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversite Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tümkaya, S., Hamarta, E., Deniz, M. E. ve Çelik, M. (2008). Duygusal Zeka Mizah Tarzı ve Yaşam Doyumu: Üniversite Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (30), 1-18.
- Ulukök, E. ve Akın, A. (2016). İşkoliklik ve Kariyer Tatmini, *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 1 (2), 62-71.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu, E. ve Çıraklar, N. (1998). İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 193- 204.
- Uz Baş, A. (2011). Investigating Levels and Predictors of Life Saticfaction Among Prospective Teachers. *Eurasian Journal of Educational Research*, 44, 71-88
- Ünal, S., Karlıdağ, R., Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4, 113-118.
- Van Knippenberg, F.C, De Haes, J.C. (1988). Measuring the Quality of Life of Cancer Patients: Psychometric Properties of Instruments. *Journal of Clinical Epidemiol*, 41 (11), 1043-1053.
- Veenhoven. R. (2000). The Four Qualities of Life, Ordering Concepts and Measures of the Good Life. *Journal Of Happiness Studies*, 1, 1-39.
- Vitterso, J. (2001). Personality Traits and Subjective Well-Being: Emotional Stability, Not Extraversion, is Probably the Important Predictor. *Personality and Individual Differences*, 31, 903-914.
- Vodanovich, S. J., Piotrowski, C., ve Wallace J. C. (2007). The Relationship Between Workaholism and Health: A Report of Negative Findings. *Organization Development Journal*, 25 (1), 70-75.
- Waddell, J. R. (1993). The Grindstone. *Supervision*, 26, 11–13.
- Wan, C. K., Jaccard, J., ve Ramey, S. L. (1996). The Relationship Between Social Support and Life Satisfaction as a Function of Family Structure: An Analysis of Four Types of Support. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 502-513.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences. *Human Resource Managment Review*, 12, 173-194.
- West, R. (2001). Theories of Addiction. *Addiction*, 96 (1), 3-13
- Yaniv, G. (2011). Workaholism and Marital Estrangement: A Rational Choice Perspective. *Mathematical Social Sciences*, 61, 104-108.
- Yavaş, T. (2012). *Ortaöğretim Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerinin Öğrenilmiş Çaresizlik, Tükenmişlik ve Öz-Yeterlik Algularının Örgütsel Öğrenme*

Düzeylerine Etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2), 1-18.

Yenihan, B., Öner, B. ve Balcı, B. (2016). İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 33-49.

Yeşilyurt, H. (2017). *Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri ve İş Doyumları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.

Yetim Ü. (1985). *Değişik Sosyokültürel Kesimlerden Kişilerde Yaşam Kalitesi Algısı: Yaşam Olayları Açısından Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Yetim, Ü. (1991). *Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*. Bağlam Yayıncılık, İstanbul.

Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62 (1), 253-278.

Yıldırım, Y. (2010). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

Yılmaz, E. ve Altınok V. (2009). Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15 (59), 451-469.

Yılmaz, E. ve Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Pegem Journal of Education & Instruction*, 3 (3), 59-69.

Yılmaz, E. ve Şahin, M. (2009). A Study into Life Satisfaction Levels of the Teachers Working at Primary Education in Terms of Some Variables. *e-*

Journal of New World Sciences Academy Education Sciences, 1C0105, 4 (4), 1404-1414.

- Yılmaz, G., Keser, A. ve Yorgun, S. (2010). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6 (1) 87-107.
- Yılmaz, K., Altınkurt, Y. ve Kesim, E. (2014). The Relationship Between School Climate and the Workaholism Tendencies of Teachers. *Anthropologist*, 18 (2), 277-288.
- Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, E. (2011). İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 13 (3), 1-18.
- Yurcu, G. (2014). *Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Doyumu ve Öznel İyi Oluşlarına Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2016). Bireysel Mutluluk ve İşkoliklik İlişkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, KOSBED*, 31, 95-112.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2016a). Demografik Faktörlere Göre İşkoliklik. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (57), 512-525.
- Zelinski, E. J. (2004). *Çalışma(ma)'nın Keyfi*, Çeviri: Dara Çolakoğlu, İstanbul: Boyner Yayınları.
- Zhao, R. X., Qu H., Ghiselli, R. (2011). Examining the Relationship of Work–Family Conflict to Job and Life Satisfaction: A Case of Hotel Sales Managers. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 46-54.
- Zincirkıran, M. (2013). *İşkoliklik ile İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Zincirkıran, M. (2014). İşkoliklik İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 51 (590), 103-114.
- Zohar, D. (2006). On the Vicissitudes of the Study of Workaholism: A Construct at a Crossroad. *Career Development International*, 11 (5), 478-482.

EKLER

Ek-1: Anket Formu

Sayın Katılımcı,	
Bu anket formu “ <i>Turizm İşletmeleri Yöneticilerinin İşkolik Davranışlarının Yaşam Doyumlarına Etkisi</i> ” isimli yüksek lisans tezi için veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Ankete vermiş olduğunuz yanıtlar sadece araştırmacı tarafından değerlendirilecek ve bilgileriniz kesinlikle gizli tutulacaktır, herhangi bir ticari amaçla kullanılmayacaktır. Araştırmanın bilimsel değerini dikkate alarak soruların içtenlikle yanıtlanması son derece önemlidir. Katkılarınız için teşekkür ederiz.	
Doç. Dr. Bayram ŞAHİN	Ebru GERDAN
1.BÖLÜM: Kişisel Bilgiler	
1. Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
2. Yaşınız	<input type="checkbox"/> 20-25 arası <input type="checkbox"/> 36-40 arası <input type="checkbox"/> 26-30 arası <input type="checkbox"/> 41-45 arası <input type="checkbox"/> 31-35 arası <input type="checkbox"/> 46 yaş ve üzeri
3. Eğitim Düzeyiniz	<input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Lisansüstü <input type="checkbox"/> Ön Lisans
4. Medeni Durumunuz	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar
5. Aylık Geliriniz	<input type="checkbox"/> 1600 TL ve altı <input type="checkbox"/> 3201-4000 TL arası <input type="checkbox"/> 1601-2400 TL arası <input type="checkbox"/> 4000 TL ve üzeri <input type="checkbox"/> 2401-3200 TL arası
6. Kaç Yıldır Turizm Sektöründe Çalışıyorsunuz	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 6-10 yıl arası <input type="checkbox"/> 1-5 yıl arası <input type="checkbox"/> 10 yıldan fazla
7. Kaç Yıldır Bu İşletmede Çalışıyorsunuz	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 6-10 yıl arası <input type="checkbox"/> 1-5 yıl arası <input type="checkbox"/> 10 yıldan fazla
8. Çalışmış Olduğunuz İşletmenin Sınıfı	<input type="checkbox"/> Bir Yıldızlı <input type="checkbox"/> Dört Yıldızlı <input type="checkbox"/> İki Yıldızlı <input type="checkbox"/> Beş Yıldızlı <input type="checkbox"/> Üç Yıldızlı
9. Günlük Çalışma Süreniz	<input type="checkbox"/> 8 saat ve altı <input type="checkbox"/> 9-11 saat arası <input type="checkbox"/> 12 saat ve üzeri
10. İşletmede Çalışılan Kademe	<input type="checkbox"/> Şef <input type="checkbox"/> Müdür Yardımcısı <input type="checkbox"/> Müdür
11. Yönetici Olduğunuz Departman	<input type="checkbox"/> Genel Müdür <input type="checkbox"/> İnsan Kaynakları <input type="checkbox"/> Muhasebe <input type="checkbox"/> F&B <input type="checkbox"/> Satış Pazarlama <input type="checkbox"/> Ön Büro <input type="checkbox"/> Kat Hizmetleri <input type="checkbox"/> Mutfak <input type="checkbox"/> Teknik Servis <input type="checkbox"/> Diğer(Belirtiniz)...
12. Çalışmanızın Öncelikli Nedeni?	<input type="checkbox"/> Aile bütçesine katkıda bulunmak <input type="checkbox"/> Ekonomik bakımdan bağımsız olabilmek <input type="checkbox"/> Mesleki doyum /Kariyer yapmak <input type="checkbox"/> Diğer (Belirtiniz)
13. İşiniz Evde Çalışmayı da Gerektiriyor mu?	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır
14. Haftalık Tatil Hariç Son 1 Yıl İçinde Ne Sıklıkla İşe Gelmediniz?	<input type="checkbox"/> Hiç <input type="checkbox"/> Ara sıra <input type="checkbox"/> Nadir <input type="checkbox"/> Sık Sık
15. Çalışma Saatleri Dışında Mesai Yapıyor Musunuz?	<input type="checkbox"/> Hiç <input type="checkbox"/> Ara sıra <input type="checkbox"/> Nadir <input type="checkbox"/> Sık Sık
16. Mesai Yapıyorum;	<input type="checkbox"/> Kendi isteyim ile yaparım <input type="checkbox"/> Çalışma koşulları gereği yaparım

Lütfen size en yakın gelen seçeneği X ile işaretleyiniz.						
		Hiç Katılmıyorum (1)	Çok Az Katılmıyorum (2)	Orta Düzeyde Katılmıyorum (3)	Büyük Oranda Katılmıyorum (4)	Tamamen Katılmıyorum (5)
1.	İşimi çoğu insanın sevdiğinden daha çok seviyorum.	1	2	3	4	5
2.	Çalışırken mola verince kendimi suçlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
3.	Benim mesleğim işten daha çok eğlenceye benzer.	1	2	3	4	5
4.	İşim öyle ilginç ki çoğu zaman bana iş gibi görünmüyor.	1	2	3	4	5
5.	Hafta sonlarımı gerçekten dört gözle beklerim.	1	2	3	4	5
6.	İşim gerçekten eğlenceli olduğu için benden beklenenden daha fazla çalışırım.	1	2	3	4	5
7.	İşte geçirdiğim zamanın çoğundan zevk alırım.	1	2	3	4	5
8.	İşimde hoşlanacak bir şey nadiren bulurum.	1	2	3	4	5
9.	Hiç hoşlanmasam bile sanki birileri beni çok çalışmak için zorluyor.	1	2	3	4	5
10.	Çalışırken olduğu kadar çalışmadığım zamanlarda bile vaktimi faydalı bir şeylerle değerlendiririm.	1	2	3	4	5
11.	Bir projeye dahil olduğumda zamanın nasıl geçtiği anlamam.	1	2	3	4	5
12.	Bazen sabahları kalktığımda, çalışmak için sabırsızlanırım.	1	2	3	4	5
13.	Yaptığım işten zevk almasam bile çok çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
14.	İlginç bir projeye uğraştığımda kendimi ne denli keyifli hissettiğimi anlatamam.	1	2	3	4	5
15.	İşten bir süreliğine uzak kaldığım zaman bile kendimi sürekli iş hakkında düşünürken buluyorum.	1	2	3	4	5
16.	Uğraştığım iş ve diğer aktiviteler arasında çok fazla boş zamanım yok.	1	2	3	4	5
17.	Çoğu zaman içimde beni çok çalışmaya güdüleyen bir şey var gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
18.	Bazen çalışmaktan o kadar çok hoşlanırım ki ara vermek bana zor gelir.	1	2	3	4	5
19.	Yapmak için verimli bir şey olmadığı zaman tatillerde sıkılırım ve huzursuz olurum.	1	2	3	4	5
20.	Diğer kişiler beni, aşırı çalışmaya meyilli biri gibi görür.	1	2	3	4	5

Lütfen size en yakın gelen seçeneği X ile işaretleyiniz.		Hiç Katılmıyorum (1)	Çok Az Katılmıyorum (2)	Orta Düzeyde Katılmıyorum (3)	Büyük Oranda Katılmıyorum (4)	Tamamen Katılmıyorum (5)
1.	İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.	1	2	3	4	5
2.	Yaşam koşullarım mükemmeldir.	1	2	3	4	5
3.	Yaşamımdan memnunum.	1	2	3	4	5
4.	Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.	1	2	3	4	5
5.	Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5

Vakit Ayırdığımız İçin Teşekkür Ederiz.