



İŞKOLİKLİK İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KANONİK KORELASYON ANALİZİ İLE İNCELENMESİ

Dr.Öğr.Üyesi Ebru GÖZEN¹

ÖZET

Bu çalışmada, işkoliklik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, araştırma Antalya ili Kemer ilçesinde konaklama sektöründe çalışan 313 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen, Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan, 14 maddelik DUWAS-TR İşkoliklik ölçeği kullanılarak aşırı çalışma ve zorunlu çalışma durumu ve literatürde iş tatminini ölçmek için sıklıkla kullanılan Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin 20 maddelik kısa formu ile iç tatmin ve dış tatmin durumu incelenmiştir. Araştırmada aşırı çalışma ve zorunlu çalışma değişkenlerinden oluşan işkoliklik veri seti ile içsel tatmin ve dışsal tatmin değişkenlerinden oluşan iş tatmini veri seti arasındaki ilişki kanonik korelasyon analizi ile incelenmiştir. Kanonik korelasyon analizi sonucunda işkoliklik ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve veri setleri arasında paylaşılan ortak varyansın %20 olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, İş Tatmini, Kanonik Korelasyon Analizi.

AN INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKAHOLISM AND JOB SATISFACTION WITH CANONICAL CORRELATION ANALYSIS

ABSTRACT

In this study, it's aimed to investigate the relationship between workaholic and job satisfaction. For this purpose, 313 people working in the accommodation sector in Kemer district of Antalya province participated in the research. In this study, by using DUWAS-TR workaholic scale with 14 items, adapted to Turkish by Doğan and Tel (2011) and 20 items short form of the Minnesota Job Satisfaction Scale which is frequently used in the literature to measure job satisfaction, internal satisfaction and external satisfaction scores were found. In the study, the relationship between the workaholic data set consisting of overwork and compulsive work variables and the job satisfaction data set consisting of internal satisfaction and external satisfaction variables were examined by canonical correlation analysis. As a result of canonical correlation analysis, significant relationship was found between workaholicity and job satisfaction and the common variance shared between datasets were found to be 20%.

Keywords: Workaholism, Jobsatisfaction, Canonical Correlation Analysis.

¹ Akdeniz Üniversitesi Manavgat Turizm Fakültesi, ebrugozen@akdeniz.edu.tr

GİRİŞ

Günümüzde iş hayatında yaşanan değişimi ve gelişimi takip edebilmek oldukça zordur. Bunda teknolojiye yaşanan gelişmelerin payı olduğu kadar, insan ihtiyaç ve beklentilerinde oluşan değişimler de etkili olabilmektedir. Dış dünyadaki bu hızlı değişim ve etkileşimden işgörenler de etkilenmektedir. Bu değişimler işgörenlerde, daha kolay şekilde ve daha hızlı para kazanma ve hayat standardını yükseltme beklentisi oluşturmakta ve çalıştıkları veya çalışacakları işletmeye bağlılıklarını çoğunlukla olumsuz etkilemektedir. Bağlılık duygusu kadar, işgörenlerin yaptıkları işten tatmin olma düzeyleri de etkilenmektedir.

Ekonomik ve sosyal yaşamda meydana gelen bu tür değişimlere ayak uydurmaya çalışan işletmeler de işgörenlerinin devamlılığını ve iş tatminlerini sağlamak için çeşitli yollar aramaya başlamıştır. Bu türden arayışlar, iş tatmini ile ilgili olumlu sonuçlar ortaya koyacağından önemini kaybetmemekte ve bu konuda yapılan araştırmalar da güncelliğini korumaktadır. İşinden memnuniyeti / tatmin düzeyi yüksek olan işgörenler, bu konudaki memnuniyet / tatmin durumlarını sürekli kılmak için giderek zamanının daha büyük bir bölümünü işine ayırmakta ve hayatını işinin etrafında şekillendirmektedir.

Bu durum da işinde takdir edilmek, kişisel beklentilerini karşılamak ve başarı hedeflerini gerçekleştirmek isteyen işgörenlerin daha fazla çalışmasına neden olmaktadır. Bu durum giderek de olağan hale gelmektedir ve literatürde fazla / aşırı çalışma kavramına benzer anlamda kullanılan bir kavram olan işkoliklik gündeme gelmektedir.

Özellikle emek yoğun sektörlerde fazla / aşırı çalışma bir üstünlük / örnek davranış olarak kabul görmektedir. Araştırmanın yapıldığı konaklama sektörü de, hizmet sektöründe yer almakta olup, yapısı itibariyle emek yoğun olduğundan, işgören profili diğer etkenlerden daha ön plandadır. Bu nedenle de konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin çalıştıkları işletmelerde kabul görmek, takdir edilmek ve yaptıkları işten tatmin duygusu yaşamak gibi nedenlerle işkoliklik eğilimlerinin olduğu düşünülmektedir.

Yapılan literatür taraması sırasında işkoliklikle iş tatmini arasında herhangi bir ilişki olmadığını vurgulayan çalışmalar (Ulukök ve Akın, 2016) olduğu gibi, aralarında pozitif yönlü ilişki olduğunu söyleyen çalışmalar (Arsezen ve Kılıçarslan, 2017) da mevcuttur. Bazı yazarlar, işkolikliği diğer bağımlılıklara benzeterek kavramı ciddi bir hastalık olarak da ele almakta ve işkolikleri mutsuz, saplantılı, trajik kişiler olarak göstermektedirler (Serçeoğlu ve Selçuk 2016: 41). İşkoliklik, çalışanın işini ve iş ortamını sevmesinin doğal bir sonucudur (Friedman and Lobel, 2003; akt, Özsoy ve Balaban, 2019). Aynı zamanda, uzun ve sıkı çalışmaya yönelik içsel bir arzu ve iş aşkıdır (Snir and Harpaz, 2002).

İşkolikliği olumsuz bir örgüt davranışı olarak kabul eden çalışmalarda ise, temel düşünce işkoliklerin iş tatminlerinin düşük ve sağlık durumlarının kötü olacağı yönündedir. İşkoliklik, kişinin zevk almasa dahi içsel baskılardan dolayı kendisini çalışmak zorunda hissetmesidir (Kanai and Wakabayashi, 2001; Spence and Robbins, 1992; akt. Özsoy ve Balaban, 2019). İşkolikler iş - aile çatışmasını daha çok yaşarlar, stres temelli sağlık sorunları ile daha sık karşılaşır ve bunun sonucunda da iş tatminleri diğer çalışanlara nazaran daha düşüktür (Bayraktaroğlu, Ersoy-Yılmaz ve Çetinel, 2015:114). Bunu destekleyen bir diğer çalışma ise, Spence and Robbins (1992) tarafından yapılmıştır. Spence ve Robbins araştırmalarında işkoliklerin stres seviyelerinin işkolik olmayanlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. İşkoliklik, aynı zamanda aşırı çalışmayla ilgili irrasyonel bir bağlılıktır (Cherrington, 1980; akt, Snir and Harpaz,2002). Ulukök ve Akın (2016) tarafından akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada da, işkoliklik ile kariyer tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Aynı şekilde Ardıç ve Erbaşaran (2019) da çalışmalarında işkoliklik ve iş tatmini arasında pozitif ancak istatistiki olarak

anlamli olmayan bir iliski tespit etmislerdir. Bazı calismalarda ise, iskolikliğin is tatmini gibi olumlu calisan tutum ve davranislarıyla olan iliskisi iskolik davranışın türüne bağı olarak değişiklik göstermektedir. Kişi kendisini calışmaya zorunlu hissettiği için veya calışmaya takıntılı olduğu için iskolik davranış sergiliyorsa is tatmini durumu olumsuz etkilenirken, kişi başarı elde etme motivasyonu ile iskolik davranıyorsa iskoliklik olumlu bir durum olarak değerlendirilebilmektedir (İplik, 2019).

Aslında iskoliklik, muhtemelen öncelikli faktörlerin (ör: ihtiyaçlar, değerler, özellikler, genler), sosyo-kültürel deneyimlerin (ör: sosyal öğrenme, rekabete vurgu yapan kültür) ve davranışsal takviyelerin (ör: örgütsel ödül sistemleri, memnuniyet, şikayetler ve övgü) bir sonucudur (Andreassen, 2014).

Bu calışma da, günümüz iş hayatında gelişen ve değişen şartlar nedeniyle güncelliğini kaybetmeyen iskoliklik ve iş tatmini arasındaki iliskiyi konaklama sektörü özelinde kanonik korelasyon analizi yöntemiyle ortaya koyabilmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşkoliklik

İşkoliklik kavramı ilk kez Dr. Wayne OATES tarafından 1971 yılında yayınlanan “Bir İşkolinin İtirafı” (Confessions of a Workaholic) kitabında kullanılmıştır. Oates, kitabında iskolikliğı alkoliklik gibi bir alışkanlık olarak ele almış ve kişilerin sağlıkları, bireysel mutlulukları, bireylerarası ilişkileri ve sosyal faaliyetleri üzerindeki bir “tehlike” olarak değerlendirmiştir (Bayraktaroğlu vd. 2015:109). Spence and Robbins (1992) ise, iskolikliğı bir dizi tutum olarak gören ilk akademik ve operasyonel tanımlı yapmışlardır. Araştırmacılar, iskolik kişileri diğer calışanlara nazaran “yüksek düzeyde işe bağımlı, yaşadıkları iç baskı nedeniyle calışmaya mecbur veya zorlanmış hisseden ve diğerlerine nazaran işlerinden düşük düzeyde tatmin sağlayan kişiler” olarak tanımlamışlardır.

İşkolikliğı ilişkin geliştirilmiş çeşitli tipolojiler de mevcuttur ve her tipoloji iskolikliğı benzer ve farklı başlıklarda incelemiştir. Oates tipolojisinde iskolikler; “gerçek iskolik, dönüştürülmüş iskolik, durumsal iskolik, sözde iskolik ve hayalperest iskolik” şeklinde gruplandırmıştır. Naughton tipolojisinde; “işe bağımlı iskolikler, saplantılı iskolikler, iskolik olmayanlar ve zorunlu iskolik olmayanlar” şeklindedir (Burke, Burgess and Oberklaid, 2003 akt. Aydoğan 2014). Robinson tipolojisinde ise, “blumik iskolikler, sürekli iskolikler, dikkat eksiki olan iskolikler ve zevk alan iskolikler” olarak sınıflandırılmıştır (Robinson, 2000). Bir diğer iskoliklik tipolojisi olan Fassel tipolojisinde de, “zorunlu calışan, eğlence arayan, gizli calışan ve iştahsız calışan” şeklinde 4 gruba ayrılmıştır (Robinson, 2000). Scott, Moore ve Miceli tipolojisinde de, “zorunlu bağımlı, mükemmeliyetçi ve başarı odaklı iskolikler” şeklinde belirlenmiştir (Scott et al., 1997). Kanai ve Wakabayashi tipolojisi de iskolikleri “hevesli calışan, işinden zevk alan, işle ilgisi olmayan ve iskolikler” olmak üzere 4 grupta toplanmıştır. Spence ve Robbins tipolojisinde ise, “hevesli bağımlılar, calışma heveslileri, sıkı calışmaya gönülsüzler, inancını yitirmiş calışanlar, rahatlamış calışanlar ve meşgul olmayan calışanlar” şeklinde 6 grupta incelenmiştir (Aydoğan, 2014). Vesnina tipolojisinde ise, “başkaları için iskolikler, kendisi için iskolikler, başarılı iskolikler, başarısız iskolikler ve gizli iskolikler” (www.psyfactor.org, 2008 akt. Dosaliyeva, 2009) yer almaktadır.

İşkoliklik kavramı, iskolikliğin bilişsel yönü olan kompulsif calışma (calışmanın devamında zorunlu calışma olarak kullanılacaktır) ve iskolikliğin davranışsal yönü olan aşırı calışma şeklinde iki boyuttan oluşmaktadır (Salihoğlu, 2014). Zorunlu calışma eğilimi, davranışsallıktan ziyade bilişseldir ve davranışsal bileşen (aşırı calışmak) ve bilişsel bileşen (zorunlu calışmak) gibi tamamlayıcı unsurlarla örtüşen iskoliklik sendromunu ortaya

çıkarmaktadır. Bazı bilim adamları ise, işkolikliğin duygusal bir boyut da içerdiğini iddia etmişlerdir (Van den Broeck, Bert, Hans, Maarten, Filip and Wilmar, 2011:601-602).

İşkoliklerle ve işkolikliğin çeşitli sonuçlarıyla ilgili literatür, olgunun bireyin fiziksel, zihinsel ve sosyal işleyişini olumsuz yönde etkilediğini gösteren çeşitli veriler de sunmaktadır (Malinowska and Tokarz, 2014: 213). İncelenen bazı kaynaklarda işkoliklik ile çok uzun saatler çalışmak kavramları da birbirine karıştırılmaktadır. İşkolik kişiler ve çok çalışanların çalışmaya karşı içsel motivasyon duymalarına rağmen, işkoliklerin işten aldıkları tatmin duygusu onlarda narkotik bir etki yaratmaktadır ve işkolikler bu etkiyi süreklileştirebilmek için çok çalışmayı bağımlılık haline dönüştürmektedirler (Bayraktaroğlu vd. 2015:109).

İşkolikliğin örgütsel nedenlerine bakıldığında ise, işkolikliği artıran örgütsel nedenlerden biri olarak örgüt kültürü de gösterilmektedir (Porter, 1996). Buna göre, örgüt kültürünün fazla mesai ve iş konusunda yapılan fedakârlıkları bir başarı göstergesi olarak değerlendirmesi işkolikliği güçlendiren önemli nedenler arasında yer almaktadır. Örgüt kültürünün bu unsurları barındırması neticesinde örgütün işe alma, adaptasyon ve ödüllendirme sistemlerinin de işkolik davranışları destekleyecek biçimde oluşturulması kaçınılmaz olacaktır (Bayraktaroğlu vd. 2015:113). Bunu önlemek için Andreassen (2014) çalışmasında, işverenlerin işkoliklik yerine işe katılım ve verimliliği sağlayan normlar ve değerler oluşturabileceğini belirtmektedir.

İşkolikliğin ölçümüne bakıldığında ise; bir örneklem üzerinde araştırma yapıldığında, ortaya konan hipotezleri test edebilmek ve o araştırmanın sonuçlarını sağlıklı bir şekilde gözlemleyerek analiz edebilmek için kullanılan belli başlı ölçekler; “İş Bağımlılığı Risk Testi (WorkAddiction Risk Test -WART)” (Robinson, 1999), “Uyum Sağlamayan Kişilik İşkoliklik Ölçeği (SNAPWORK)” (Clark, McEwen, Collard and Hickok, 1993), “İşkoliklik Bataryası (WorkaholismBattery-WorkBat)” (Spence and Robbins, 1992), “DUWAS (DutchWorkAddictionScale) İşkoliklik Ölçeği” (Schaufeli, Taris and Bakker, 2006) ve Andreassen, Griffiths, Hetland and Pallesen (2012) tarafından geliştirilen “Bergen İş Bağımlılığı Ölçeği (Bergen Work Addiction Scale - BWAS)” bulunmaktadır.

İş Tatmini

Literatürde 1950’lerin sonundan itibaren iş tatmini teorileri geniş yer bulmaya başlamıştır. (Lacy and Sheehan, 1997). Tanım olarak ise, bugüne kadar bir netlik olmamakla birlikte, işgörenlerin çalıştıkları işyerlerine ve işlerine yönelik zihinlerinde olumlu veya olumsuz tutumlar olmaktadır. Bu tutum olumlu ise iş tatmini, olumsuz ise iş tatminsizliği olarak nitelendirilebilmektedir (Karakaş, Tösten, Kansu ve Aydın, 2016). Dartey-Baah (2010)’da iş tatmini, bireyin işine karşı sahip olduğu olumlu duygular şeklinde ifade edilmektedir.

Literatürde genel kabul görmüş tanıma göre de, içsel ve dışsal iş tatmini şeklinde ikiye ayrılmaktadır. İçsel iş tatmini, bireylerin yaptıkları işin merkezi veya içsel yönleri ile ilişkilirken dışsal tatmin ise, işle ilgili görevlere dair dışsal yönlerle ilgilidir (Biçkes, Yılmaz, Demirtaş ve Uğur, 2014). İş tatmini ile ilgili günümüze kadar yapılan tanımlamalara bakıldığında; “iş veya iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu duygusal durum” (Kesiktaş, 2018:43), işle bağlantılı çok sayıda arzu edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütünü ve dengelenmesinden sonuçlanan bir tutum (Akkamış, 2010:5) olarak göz önüne alındığı da görülmektedir. Luthans (1992: 126) da, iş tatminine ilişkin boyutları “örgütsel ya da dışsal”; “bireysel ya da içsel” olarak ele almıştır. Diğer bir

çalışmada (Spector 1997'den aktaran Dartey-Baah 2010) ise, iş tatminini etkileyen koşullar “iş ortamı ve işle ilgili faktörler” ve “kişinin kişiliğini ve deneyimlerini içeren, işine yansıttığı bireysel faktörler” olarak kategorize edilmiştir. Christen, Iyer and Soberman (2006), iş tatmininin öncüllerinin “kişisel özellikler, rol algılamaları ve örgütsel değişkenler” olarak kategorize edilebileceğini ileri sürmektedir. Brown and Peterson (1993) çalışmalarında otuzdan fazla yapıyı ampirik olarak iş tatmininin öncülleri veya sonuçları olarak araştırmıştır. Bu öncülleri ve sonuçları da belirli ikili ilişkiler şeklinde dört özet kategoride gruplandırmışlardır: (1) iş çıktıları (performans, örgütsel bağlılık, işten ayrılma eğilimi ve işgören devir oranı), (2) bireysel farklılıklar (demografik ve eğilim değişkenleri), (3) rol algılamaları (rol belirsizliği, rol çatışması ve rol netliği) ile (4) iki tür örgütsel değişken olarak denetleyici davranışlar ve iş / görev özellikleri. Başka bir çalışmada ise, “ücret, ödül, iş güvenliği, işin niteliği, bireyin çalışma koşulları, yönetim politikaları ya da davranışları, yönetsel ortam, akademik ortam, çalışma arkadaşları/ortamı”, örgütsel veya dışsal olarak sınıflandırılırken “yaratıcılık, başarıma, sorumluluk, kişilik, cinsiyet, deneyim, yaş, tanınma, değer verilme, özerklik ve etkinlik” ise bireysel ya da içsel faktörler olarak belirlenmiştir (Aydın, Mehmet ve Ömer, 2014:60).

İş tatmini hakkında kesin olan husus, iş tatmininin dinamik olduğudur. Yöneticiler bir kez iş tatmini sağlayıp sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutmamaktadır. İş tatmini hızlı elde edilebildiği gibi, hızlı hatta daha hızlı bir şekilde de iş tatminsizliğine dönüşebilmektedir (Aydın vd., 2014:60). Tatminsizlik de bulaşıcıdır, hızla diğer işgörelere yayılır ve diğer işgörelenin moralini, çalışmasını ve organizasyonun imajını etkilemesi de muhtemeldir (Sree and Satyavathi, 2017). Bu imaj zedelenmesi, işgörelenin çalıştıkları işletmeye karşı da olumsuz yargılar geliştirmesine neden olabilmektedir. Bu kez, işletmeler ürün ya da hizmet kalitesinde mevcut rekabet ortamını yakalayamamaktadır (Bernal, Gargallo, Marzo and Rivera, 2005:279-280).

Günümüzde insan kaynakları yöneticileri, işgörelenin neden memnun olması gerektiğini değil, memnun işgörelere nasıl sahip olabileceklerini bilmek istemektedir. Bu nedenle de işgörelenin ve yöneticilerin, iş tatminini arttıran organizasyonel koşullar eklemek için farklı nedenleri olabilmektedir. İşgörelenler çalışma saatlerinin çoğunu işyerinde geçirmekte, işi düşünmekte ve iş için dinlenmektedirler veya iş için hazırlanmaktadır. Bunun nedeni, işin onlar için günlük anlamının yanı sıra günlük ekmek de sağlıyor olmasıdır. Diğer bir ifade ile insanlar o günkü ekmeklerini kazanmak için kendilerini çalışmaya mecbur hissetmektedirler ve işyeri her zaman için kişilerin kendilerini mutlu hissettikleri yerler olmayabilir (Sree and Satyavathi, 2017). İş tatmini ve tatminsizliği sadece işin niteliğine değil, aynı zamanda işletmenin çalışanına sundukları konusunda işgörelenin beklentileri ile de ilgilidir. Singh and Jain (2013) de çalışmalarında, iş tatmini ve tatminsizliğinin sadece işin doğasına bağlı olmayıp, aynı zamanda işgörelenin işin çalışana sunduklarına yönelik beklentileri ile de ilgili olduğunu belirtmişlerdir.

Ayrıca çok yönlü olması ile de karmaşık bir olgudur ve maaş, çalışma ortamı, özerklik, iletişim ve örgütsel bağlılık gibi faktörlerden de etkilenmektedir (Parvin and Kabir, 2011). Azırı (2011), iş tatmini faktörleri hakkında konuşulurken, bu faktörlerin işten memnuniyetsizliğe neden olabilecekleri gerçeğinin de akılda tutulması gerektiğini savunmaktadır.

İşletmeler, iş tatminini ve işgörelenin morallerini yükseltirlerse bunun sonucunda iş performansının da artacağını düşünmektedirler. Singh and Jain (2013) de, iş tatmininin işgörelen performansı üzerinde etkileri şu şekilde sıralamıştır;

- İş tatmini ve verimlilik: “Mutlu işgörenler üretken işgörenlerdir” bir efsanedir. İş tatmini daha yüksek işgörelere sahip işletmelerin işgören verimliliği daha yüksek olacaktır.
- İş tatmini ve devamsızlık: İş tatmini yaşayan işgörenler, daha düşük ve önlenebilir devamsızlığa sahipken, iş tatminsizliği yaşayanların işten kaçma ihtimali daha yüksektir.
- İş tatmini ve işgören devir oranı: İş tatmini yaşayanların işten ayrılma olasılığı düşüktür.
- İş tatmini ve işyeri sapması: Tatminsizlik yaşayan işgörenler, işyerinde anti-sosyal davranış (sendikalaşma girişimleri, madde bağımlılığı, işyerinde hırsızlık, aşırı sosyalleşme ve gecikme gibi) sergilerken iş tatmini yaşayan işgörenlerin, işyerinde istenmeyen davranış sergileme olasılığı düşüktür.
- İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı: Adil davranılan ve işletmeye güvenen memnun işgörenler, işleri ile ilgili beklentilerin ötesinde davranış sergilemeye daha isteklidirler.
- İş tatmini ve müşteri memnuniyeti: İş tatmini yaşayan işgörenler, daha iyi hizmet sunmaktadır. İşten ayrılma olasılıkları düşüktür, uzun vadeli müşteri ilişkileri kurulmasına yardımcı olurlar.

Bu nedenle işletmeler öncelikle işgörenlerin memnuniyetini artırma çabalarını nereye yoğunlaştıracaklarını bilmek için, çalışanların duygu durumlarını ölçme girişimlerini başlatmışlardır (Sree and Satyavathi, 2017). Bu amaçla çeşitli ölçüm yöntemleri ve araçları geliştirilmiştir. İşyeri sağlığı ve refahı için merkezi bir boyut olarak iş tatmininin ölçülmesi, iş sağlığı ve performansı artıran yönetim kararlarının belirlenmesi için de çok önemlidir (Lepold, Tanzer, Bregenzer and Jimenez, 2018). Literatürde iş tatminini ölçmeye yönelik uluslararası alanda geçerliği ve güvenilirliği test edilmiş yaygın şekilde kullanılan iş tatmini ölçekleri bulunmaktadır. Bunlardan ilki Smith, Kendall and Hulin (1969) tarafından geliştirilen İş Tanımlama Endeksi (Job description Index), bir diğeri Weiss, Dawis, England and Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire) ve Spector (1985) tarafından geliştirilen İş Tatmin Ölçeğidir. Söz konusu ölçekler, iş tatminini boyutlar bazında ölçmekte ve en yaygın kullanılan ölçekler arasında yer almaktadır.

YÖNTEM VE BULGULAR

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, işkoliklik ile iş tatmini arasında bir ilişki olup olmadığının ortaya konması amaçlanmıştır. Bu değişken setleri arasında bir ilişki var ise, bu ilişkiye herbir değişkenin katkısının incelenmesi de çalışmanın alt amacını oluşturmaktadır.

Araştırma Deseni

Araştırmanın amacına uygun olarak çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri genel olarak, geçmişte veya günümüzde var olan bir durumu ya da gerçekliği olduğu gibi araştırıp açıklamayı hedefleyen araştırma yaklaşımlarıdır. İlişkisel (korelatif) araştırmalar, iki ya da daha çok sayıda değişken arasında ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik araştırma desenleridir (Erkuş, 2012; Karasar, 2009) ve değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri, bir değişim varsa bunun ne yönde olduğunun belirlenmeye çalışıldığı çalışmalardır. Araştırmanın amacı, deneysel çalışmalarda olduğu gibi değişkenleri

bağımsız değişkenler aracılığı ile etkilemek değil de değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek ise, çalışma ilişkisel tarama olarak isimlendirilebilir (Mazlum ve Mazlum, 2017).

Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini 2019 yılında Antalya Kemer ilçesinde bulunan 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Kemer ilçesinin evren olarak seçilme sebebi, yatak kapasitesi ve ağırladığı turist sayısı bakımından Türkiye'nin önemli destinasyonlarından biri olmasıdır. Araştırmanın örneklemini, Antalya ili Kemer ilçesinde 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan 313 işgören oluşturmaktadır. Evrende yer alan konaklama sektörü çalışan sayısı net olarak bilinemediğinden örneklem büyüklüğünün yeterliliğini anlamak için Tabachnick ve Fidell'in yönteminden yararlanılmıştır. Tabachnick and Fidell'e (2001) göre örneklem büyüklüğünün araştırmada kullanılan değişkenlerin (DUWAS-TR işkoliklik ölçeğine ait 14 ifade ve Minnesota İş Tatmini ölçeğine ait 20 ifade) en az 5 katı olması gerekmektedir. Bu durumda bu çalışmada kullanılan ölçeklere ait 34 değişkene göre örneklem sayısının en az 170 olması gerekmektedir. Bu hesaplama yöntemine göre çalışmada kullanılan 313 örneklem sayısı araştırmanın güvenilirliği için yeterli kabul edilmiştir. Anket çalışmasına olumlu yanıt veren konaklama tesislerinde çalışan işgörenlerin belirlenmesinde de basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmış ve gönüllülük esası ile anketler doldurtulmuştur. Ayrıca, kanonik korelasyon analizinden elde edilen bulguların güvenilirliği açısından da setlerde bulunan değişken sayısının toplamının 20 katı kadar katılımcı olması önerilmektedir (İlhan vd., 2013). Bu araştırmada işkoliklik veri setinde; Aşırı Çalışma (AC) ve Zorunlu Çalışma (ZC) olmak üzere 2 değişken, iş tatmini veri setinde; İçsel Tatmin (İT) ve Dışsal Tatmin (DT) olmak üzere 2 değişken olmak üzere toplamda 4 değişken yer almaktadır. Bu durumda kanonik korelasyondan elde edilen bulguların güvenilirliği için çalışma grubunda en az 80 katılımcının bulunması gerekmektedir. Bu açıdan da çalışma grubunda yer alan katılımcı sayısının güvenilirlik açısından oldukça yeterli olduğu söylenebilir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada Schaufeli, Taris and Bakker (2006) tarafından geliştirilen, Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan 14 maddelik DUWAS-TR İşkoliklik ölçeği ve literatürde iş tatminini ölçmek için sıklıkla kullanılan Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin 20 maddelik kısa formu kullanılmıştır.

İşkoliklik Ölçeği: 5'li likert tipi bir derecelendirme ölçeğidir. Toplam 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, Aşırı Çalışma (AC) ve Zorunlu Çalışma (ZC) olmak üzere 2 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin AC boyutunda 8 madde bulunmakta ve bu boyuttan alınabilecek puanlar 8 ile 40 arasında değişmektedir. ZC boyutunda ise 6 madde bulunmakta olup bu boyuttan alınabilecek puanlar da 6 ile 30 arasında değişmektedir. Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılan çalışmada DUWAS-TR'nin iç tutarlılık kat sayısı (Cronbach Alfa) ölçeğin tümü için .85, "aşırı çalışma" faktörü için .76 ve "zorunlu çalışma" faktörü için .74 bulunmuştur. İşkoliklik ölçeğinin bu çalışmadaki güvenilirlik katsayısı .87, aşırı çalışma faktörü için .80, zorunlu çalışma faktörü için ise .83 olarak bulunmuştur.

İş Tatmini Ölçeği: Minnesota İş Tatmini ölçeği (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ), Weiss, Davis, England and Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ölçek, Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır ve Cronbach Alfa değeri .77 olarak hesaplanmıştır (Yelboğa, 2007). 5'li likert tipi bir derecelendirme ölçeğidir. Toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, İçsel Tatmin (İT) ve Dışsal Tatmin (DT) olmak üzere 2 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin İT boyutunda 12 madde bulunmakta ve bu boyuttan alınabilecek puanlar 12 ile 60 arasında değişmektedir. DT boyutunda ise 8 madde bulunmakta olup bu boyuttan alınabilecek puanlar da 8 ile 40

arasında değişmektedir. Ölçeğin bu çalışmadaki güvenilirlik katsayısı .95, i.sel tatmin faktörü için .93 ve dışsal tatmin faktörü için ise .89 olarak hesaplanmıştır.

Güvenirlik katsayısı .70 ve üzerinde olan ölçeklerin güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2010). Buna göre çalışmada kullanılan ölçeklerin bütününe ve alt boyutlarının yeterli derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

Verilerin Analizi

İşkoliklik ile iş tatmini arasındaki ilişki, kanonik korelasyon analizi ile incelenmiştir. Kanonik korelasyon analizi, ilk olarak 1935 yılında Harold Hotelling tarafından ortaya konmuştur. Korelasyon ve regresyon kavramlarının sadece tek boyutlu değişkenlere değil, aynı zamanda iki veya daha fazla boyutlu değişkenlere de uygulanabileceğini tartışan Hotelling, kanonik korelasyonu birden fazla değişken içeren iki değişken seti arasındaki ilişkiyi inceleyen, çok değişkenli istatistiksel bir yöntem olarak tanımlanmaktadır (Temurtaş, 2016). Bu çalışmada, kanonik korelasyon analizinin kullanılmasının nedeni, bağımlı değişkenlerin birden fazla olması durumunda kullanılacak en güçlü ve en uygun yöntem olmasıdır (Bayyurt, 2004).

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde örnekleme yer alan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veriler, ölçeklerin geçerlik – güvenilirlik sonuçları ve işkoliklik ile iş tatmini arasındaki ilişkiye ait kanonik korelasyon analizinden elde edilen bulgular ve yorumlarına yer verilmiştir.

Çalışmanın örneklemini oluşturan 313 katılımcının demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1 Katılımcıların Demografik Özellikleri

		N	%			N	%	
Cinsiyet	Kadın	124	39.6	Yaş Grubu	20 ve altı	53	16.9	
	Erkek	189	60.4		21 – 25	83	26.5	
	Toplam	313	100		26-31	70	22.4	
Çalışılan Bölüm	Önbüro	26	8.3		32-40	74	23.6	
	Kat Hizmetleri	28	8.9		41 ve üstü	33	10.5	
	Güvenlik	22	7.0		Toplam	313	100	
	Teknik Servis	1	0.3		Çalışma Şekli	Kadrolu	141	45.0
	Yiyecek & İçecek	127	40.6			Sezonluk	112	35.8
	Mutfak	93	29.7			Stajyer	26	8.3
	Diğer	16	5.1			Diğer	34	10.9
	Toplam	313	100	Toplam		313	100	

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların %39.6’sının kadın, %60.4’ünün erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları bölüme göre ayrımına bakıldığında, ilk iki sıranın (en fazla katılımın beş yıldızlı konaklama işletmelerinin en fazla işgörene sahip iki departmanı olan) Yiyecek & İçecek departmanı (%40.6) ve Mutfak departmanından (%29.7) oluştuğu görülmektedir. Daha sonra sırasıyla, Kat Hizmetleri (%8.9), Önbüro (%8.3), Güvenlik (%7.0), Diğer (Satınalma, İnsan Kaynakları, Bilgi İşlem vb.) (%5.1) ve %0.3 ile Güvenlik yer almaktadır. Katılımcıların yaş gruplarına bakıldığında ise, %26.5 ile 21-25 arası işgörenlerin yer aldığı görülmektedir. Bunu, %23.6 ile 32-40 yaş arası takip etmektedir. Daha sonra ise sırasıyla, 26-31 yaş arası (%22.4), 20 ve altı yaş grubu (%16.9), 41 ve üstü

yaş grubu (%10.5) şeklindedir. Çalışmanın örneklemini oluşturan işgörenlerin %45.0'inin kadrolu olarak çalıştığı, %35.8'inin sezonluk çalıştığı, %8.3'ünün stajyer olduğu ve %10.9'unun da diğer (ekstra personel, taşeron vb) şekilde çalıştığı tespit edilmiştir.

Öncelikle araştırmada DUWAS-TR ölçeğinin yapı geçerliğini tespit etmek amacıyla AFA kullanılmıştır. Ölçeğin faktör analizine uygunluğunu belirlemek için yapılan KMO ve Barlett testleri sonucuna bakılmıştır. Örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygunluğu için testin değeri 0-1 aralığında değişmektedir. Herhangi bir değişkenin diğer değişkenler tarafından hatasız tahmin edilmesi durumunda 1'e eşit olmaktadır. Çok iyi bir faktör analizinde KMO değeri 0.80'den büyük olmalıdır, ancak 0.50'den büyük değerler de kabul edilebilmektedir (Turanlı, Cengiz ve Bozkır, 2012). Barlett küresellik testi ise, KMO gibi değişkenler arasında yeterli oranda ilişki olup olmadığını göstermektedir. Barlett testinin p değeri 0.05 anlamlılık derecesinden düşük olduğunda değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde bir ilişki vardır. Testin sonucu anlamlı çıkmazsa faktör analizi yapmaya uygun değildir (Alp, 2019). Bu nedenle öncelikle yapılan KMO analizinin sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2 DUWAS –TR Ölçeğinin KMO ve Barlett Testleri

Kaiser- Meyer – Olkin (KMO)		0,845
Barlett Küresellik Testi	Ki kare değeri	2182,044
	Anlamlılık (p değeri)	0,000

Tablo 2'de görüldüğü üzere, elde edilen veriler faktör analizi için uygundur.

Tablo 3 Minnesota İşkoliklik Ölçeğinin KMO ve Barlett Testleri

KMO		0,945
Barlett Küresellik Testi	Ki kare değeri	3846,604
	Anlamlılık (p değeri)	0,000

Tablo 3'e göre, Minnesota işkoliklik ölçeğinden elde edilen veriler de faktör analizi için uygundur.

Her iki ölçeğin de KMO değerinin 0.80 üzeri olması, değişkenler arası ilişkinin mükemmel olduğunu göstermektedir (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2013).

Verilerin faktör analizi için uygunluğuna karar verildikten sonra, faktör yük değerleri ve açıklanan varyans oranları hesaplanmıştır (Tablo 4 ve 5). Faktör yük değerinin en az 0.30 olması beklenmektedir. Faktör yüklerinin işaretine bakılmaksızın 0.60 ve üzeri yük değerine sahip olan maddeler yüksek, 0.30-0.59 arası da orta seviyede büyüklük olarak tanımlanmaktadır (Alp, 2019).

Tablo 4 DUWAS-TR Ölçeğinin Faktör Ağırlıkları

Faktörler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
Aşırı Çalışma		38.010
M1: Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.	.568	
M2: İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.	.714	
M5: Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.	.652	
M7: Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.	.507	
M9: Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.	.589	

M10: Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissedirim.	.614	
M12: Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.	.632	
M14: Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.	.579	
Zorunlu Çalışma		10.747
M3: Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.	.523	
M4: Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.	.419	
M6: Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.	.891	
M8: Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.	.901	
M11: Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissedirim.	.520	
M13: İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissedirim.	.766	
Toplam Varyans Açıklama Oranı (%): 48.757		

Faktör yüklerine bakıldığında 7 tanesinin %60'ın üzerinde; yüksek faktör değerine sahip; 7 tanesinin ise, 0.30-0.59 arasında orta düzeyde olduğu ve analizlere dahil edilebileceği belirlenmiştir. Analizler neticesinde, işkolikliği belirlemeye yönelik bu 14 ifadenin diğer çalışmalara paralel şekilde 2 boyutta toplandığı görülmüştür. Bunlar, aşırı çalışma ve zorunlu çalışmadır. Analiz sonucunda bazı ifadelerin (3, 4, 9, 11, 12) iki boyut altında da değer alması faktör analizi için sıkıntı oluşturacağından ifadelerin faktör yükleri alındıktan sonra hangi boyuta daha yakınsa onun ifadesi olarak kabul edilmiştir. Burada faktörler arasında en az .10 fark olmasına dikkat edilmiştir Faktörlerin toplam varyansın %48'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5 Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin Faktör Ağırlıkları

Faktörler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
Aşırı Çalışma		50.488
M1: Beni her zaman meşgul etmesi bakımından.	.509	
M2: Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından.	.750	
M3: Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından.	.757	
M4: Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından.	.739	
M7: Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden.	.750	
M8: Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden.	.624	
M9: Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden.	.697	
M10: Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden.	.655	
M11: Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden.	.641	
M15: Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden.	.618	
M19: Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden.	.630	
M20: Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından.	.577	
Kompulsif Çalışma		6.356
M5: Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından.	.503	
M6: Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından.	.566	
M12: İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden.	.727	
M13: Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden.	.712	
M14: Terfi imkanının olması yönünden.	.766	
M16: Çalışma şartları yönünden.	.692	
M17: Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden.	.607	

M18: Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden.	.680	
Toplam Varyans Açıklama Oranı (%): 56.844		

Tablo 5’de görüldüğü gibi, iş tatmini ölçeğinin faktör yüklerine bakıldığında 16 tanesinin %60’ın üzerinde; yüksek faktör değerine sahip; 4 tanesinin ise, 0.30-0.59 arasında orta düzeyde olduğu ve analizlere dahil edilebileceği belirlenmiştir. Analizler neticesinde, iş tatminini belirlemeye yönelik bu 20 ifadenin diğer çalışmalara paralel şekilde 2 boyutta toplandığı görülmüştür. Bunlar, içsel tatmin ve dışsal tatmindir. Analiz sonucunda bazı ifadelerin (1, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 15,16,17,18,19,20) iki boyut altında da değer alması faktör analizi için sıkıntı oluşturacağından ifadelerin faktör yükleri alındıktan sonra hangi boyuta daha yakınsa onun ifadesi olarak kabul edilmiştir. Burada faktörler arasında en az .10 fark olmasına dikkat edilmiştir Faktörlerin toplam varyansın %56’sını açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Sosyal bilimler için çok yüksek varyans oranlarına ulaşmanın mümkün olmamasından dolayı %40 ile %60 arasında değişen varyans oranları yeterli kabul edilmektedir.

Ölçeklerin güvenilirlik değerleri Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6 Ölçeklerin Cronbach’s Alfa Değerleri

	Cronbach’s Alfa
DUWAS-TR İşkoliklik Ölçeği Faktörleri	.873
Aşırı Çalışma	.800
Zorunlu Çalışma	.833
Minnesota İş Tatmini Ölçeği Faktörleri	.947
İç Tatmin	.927
Dışsal Tatmin	.885

Kılıç (2016)’a göre, cronbach’s alpha değeri 0.81-1.00 aralığında ölçek yüksek güvenilirlikte kabul edilmektedir. Bu oran da araştırmada kullanılan ölçeklerin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Geçerlik ve güvenilirlik bilgilerinden sonra analize geçildiğinde, kanonik korelasyon uygulaması için işgörenlerin aşırı çalışma ve zorunlu çalışma puanlarının ortalamaları alınarak AC ve ZC değişkenleri ile İşkoliklik değişken seti oluşturulmuştur. İkinci değişken kümesi için ise, işgörenlerin içsel tatmin ve dışsal tatmin durumlarını temsil eden İT ve DT değişkenleri seçilerek İş Tatmini değişken seti oluşturulmuştur. Son olarak kayıp veriler temizlendikten sonra 313 işgörene ait veriler elde edilmiştir. Uygulamada kullanılacak olan değişken setleri Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7 Uygulamada Kullanılan Değişken Setleri

Değişken seti	Değişken	Değişken Türü
İşkoliklik	Aşırı Çalışma	Bağımlı
	Zorunlu Çalışma	Bağımlı
İş Tatmini	İçsel Tatmin	Bağımsız
	Dışsal Tatmin	Bağımsız

İşkoliklik ve iş tatmini setleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu durumda problem cümlesi “İşkoliklik ve İş tatmini değişken setleri arasında nasıl bir ilişki vardır?” şeklinde yazılabilir. Sıfır hipotezi ve alternatif hipotezler ise aşağıdaki gibi yazılabilir:

H₀: İşkoliklik ve İş Tatmini değişken setleri arasındaki korelasyon sıfıra eşittir.

H₁: İşkoliklik ve İş Tatmini değişken setleri arasındaki korelasyon sıfırdan farklıdır.

Kanonik korelasyon, iki değişken seti arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını ve var ise bu ilişkiye her bir değişkenin katkısını incelemek için kullanılır. Bu nedenle ilk olarak işkoliklik ile iş tatmini değişken setleri arasında önemli bir ilişki olup olmadığına bakılmalıdır (Tablo 8).

Tablo 8 Çok Değişkenli Anlamlılık Testleri

Test adı	Değer	Yaklaşık F	Hipotez	SDHata	SDAnlamlılık
Pillais	,20402	17,60796	4,00	620,00	,000
Hotellings	,25101	19,32759	4,00	616,00	,000
Wilks	,79785	18,46830	4,00	618,00	,000
Roys	,19436				

S=2, M=-1/2, N=153 1/2)

Tablo 8'deki sonuçlara göre, oluşturulan kanonik model istatistiksel olarak anlamlıdır (Wilks' $\lambda = 0,79785$, $F(4, 618,00) = 18,46$, $p < 0,001$). Dolayısıyla, işkoliklik ve iş tatmini değişken setleri arasında kayda değer bir ilişki olduğu söylenebilir. Wilks' λ değeri, araştırmacılar tarafından etki büyüklüğünün tersi olarak yorumlanmaktadır. Bu yüzden etki büyüklüğü $1 - \text{Wilks' } \lambda = 1 - 0,80 = 0,20$ olarak hesaplanabilir. Buna göre, iki değişken seti arasındaki paylaşılan varyansın %20 olduğu söylenebilir.

Kurulan kanonik model anlamlı olmakla birlikte her bir kanonik fonksiyonun da anlamlılığının test edilmesi gerekmektedir. Tablo 9'da model için geliştirilen 2 kanonik fonksiyon için özdeğerler ve kanonik korelasyonlar verilmektedir.

Tablo 9 Özdeğerler ve Kanonik Korelasyonlar

Kök	Özdeğer	Yüzde	Küm.Yüzde	Kanonik Kor.	Kor. Karesi
1	,24125	96,11418	96,11418	,44087	,19436
2	,00975	3,88582	100,00000	,09828	,00966

Tablo 9 incelendiğinde birinci kanonik korelasyonun 0,44087 olduğu ve bu fonksiyonun iki değişken seti arasındaki varyansın %19'unu açıkladığı görülmektedir. İkinci kanonik korelasyonun katkısı ise %1'dir. Bu nedenle yalnızca birinci kanonik fonksiyonun önemli bir katkıda bulunduğu söylenebilir. Tablo 10'da da görüldüğü şekilde kanonik korelasyon analizi bir veri indirgeme tekniğidir. Analize giren p adet değişkene sahip X kümesi ile q adet değişkene sahip Y kümesi arasındaki pxq adet korelasyonu incelemek yerine, iki değişken kümesi arasındaki korelasyonu değişkenlerin lineer kombinasyonları olan az sayıda kanonik değişkenle açıklamak mümkün olmaktadır. Yorumlanacak kanonik değişken sayısı da (p,q) dan daha az sayıda olacaktır (Bayyurt, 2004).

Kanonik fonksiyonların değerlendirilmesinde kullanılan diğer bir yöntem de boyut azaltma analizidir. Tablo 10 boyut azaltma analizine ait sonuçları içermektedir.

Tablo 10 Boyut Azaltma Analizi

Kökler	Wilks L.	F	Hipotez SD	Hata SD	Anlamlılık
1 to 2	,79785	18,46830	4,00	618,00	,000
2 to 2	,99034	3,02365	1,00	310,00	,083

Tablo 10'a göre birinci kanonik fonksiyon için İşkoliklik ve İş Tatmini değişken setleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır (Wilks' $\lambda=0,79785$, $F(4, 618,00)=18,47$, $p<0,001$). Bu durumda, başta tanımladığımız sıfır hipotezi reddedilir. Yani, iki değişken seti arasında bir ilişki vardır.

İkinci kanonik fonksiyon için ise, iki değişken seti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenemez (Wilks' $\lambda=0,99034$, $F(1, 310,00)=3,02$, $p<0,001$). Kanonik değişkenler arasındaki ilişkinin en zayıf olduğu bu fonksiyonda işkoliklik ve iş tatmini veri setleri yalnızca %0,9'luk bir ortak varyans paylaşmaktadır ($1-\lambda=.009$).

Buraya kadar elde edilen sonuçlara göre, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve orta derecede kabul edilebilecek bir etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca, yalnızca birinci kanonik fonksiyon istatistiksel olarak anlamlı olduğundan ve iki değişken seti arasındaki varyansı en çok açıklayan birinci kanonik fonksiyon olduğundan, yalnızca birinci kanonik fonksiyon yorumlanabilir.

Kanonik korelasyon analizinde veri setlerinde yer alan değişkenlerin kanonik değişkenler arasındaki ilişkiye nasıl bir katkı sağladığına bakılmalıdır. Standartlaştırılmış kanonik katsayılar değişkenlerin her birinin kanonik fonksiyonlara katkılarını vermektedir.

Buna göre, İşkoliklik değişkenlerinin birinci kanonik fonksiyona katkıları sırasıyla AC (0,978), ZC (0,035) şeklinde; İş Tatmini değişkenlerinin birinci kanonik fonksiyona katkıları ise İT (1,298), DT (-0,420) şeklindedir (Tablo 11).

Tablo 11 Standartlaştırılmış Kanonik Katsayılar

Değişken	1	2
AC	,97830	-,76773
ZC	,03580	1,24307
İT	1,29838	-,98996
DT	-,42004	1,57777

Tablo 11'de birinci ve ikinci kanonik fonksiyonlar için standartlaştırılmış kanonik katsayılar, yapı katsayıları, yapı katsayılarının kareleri ve ortaklık katsayıları verilmiştir. Yalnızca birinci kanonik fonksiyon istatistiksel olarak anlamlı olmasına rağmen karşılaştırma yapabilmek amacıyla ikinci kanonik fonksiyona ait katsayılara da yer verilmiştir.

Tablo 12 incelendiğinde AC ve ZC değişkenlerinin işkoliklik veri setine olan katkılarının .45'in üzerinde olduğu belirlenmiş olup, ZC değişkeninin işkoliklik veri setine olan katkısının AC değişkeninin işkoliklik veri setine olan katkısına göre daha önemli olduğu söylenebilir. Yine Tablo 13'deki bulgulara göre, birinci kanonik fonksiyonda İT ve DT değişkenlerinin iş tatmini veri setine olan katkılarının .45'in üzerinde olduğu belirlenmiş olup, İT değişkeninin iş tatmini veri setine olan katkısının DT değişkeninin iş tatmini veri setine olan katkısına göre daha önemli olduğu söylenebilir.

Tablo 12 İşkoliklik ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye ait 1. ve 2. Kanonik Fonksiyonlar için Kanonik Çözümleme

1. Kanonik Fonksiyon				2. Kanonik Fonksiyon			
	Std. Katsayı	R _c	R _c ² (%)	Std. Katsayı	R _c	R _c ² (%)	h ² (%)
AC	0,978	<u>0,999</u>	99,80	-0,767	-0,029	0,008	<u>99,81</u>
ZC	0,035	<u>0,617</u>	38,06	1,243	<u>0,787</u>	61,93	<u>99,99</u>
İT	1,298	<u>0,966</u>	93,32	-0,989	0,257	6,60	<u>99,92</u>
DT	-0,420	<u>0,606</u>	36,72	1,577	<u>0,795</u>	63,20	<u>99,92</u>

Std Katsayısı= Standartlaştırılmış kanonik katsayı, R_c=Yapı katsayısı, R_c²=Yapı katsayısının karesi, h²=Ortaklık katsayısı.

Not: |.45|’den büyük olan R_c ve h² değerleri altı çizili olarak gösterilmiştir

Kanonik korelasyon analizinden elde edilen kanonik fonksiyonlarda, buldukları veri setine anlamlı katkı sağlayan (.45 veya üzerinde yapısal katsayıya sahip olan) değişkenlerin işaretlerine bakılarak da bu değişkenler arasındaki ilişkinin yönü belirlenebilmektedir (İlhan, Çetin, Öner-Sünkür ve Yılmaz, 2013). Bu bilgiye dayanarak, AC ve ZC değişkenleri arasında aynı yönlü bir ilişkinin bulunduğu söylenebilir. Birinci kanonik fonksiyonda işkoliklik veri setine ait değişkenler incelendiğinde her iki değişkeninde (AC ve ZC) işaretinin pozitif olduğu saptanmıştır. Buna göre, işkoliklik veri setine ait iki değişken de birbirleriyle aynı yönlü bir ilişki içindedir. AC ve ZC değişkenleri ile İT ve DT değişkenleri arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, işgörenlerin AC ve ZC durumları arttıkça İT ve DT durumlarının da arttığını ortaya koymaktadır. Bu ifade, işgörenlerin işkoliklik durumları arttıkça iş tatmin durumlarının da arttığı şeklinde yorumlanabilir.

SONUÇ

Bu araştırmada konaklama sektörü işgörenlerinin işkoliklik durumları ile iş tatmini durumları arasındaki ilişki kanonik korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda işkoliklik durumu ve iş tatmini durumu arasındaki ilişkiye ait iki kanonik fonksiyon elde edilmiş ve iki kanonik fonksiyondan birinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. İşkoliklik ve İş Tatmini veri setleri arasındaki paylaşılan varyans %20 olarak hesaplanmıştır.

Literatürde yer alan işkoliklik tipolojileri incelendiğinde, Robbins ve Spence’in tipolojisinde yer alan “hevesli bağımlılar” ile Scott et al. (1997)’nin tipolojisinde yer alan “başarı odaklılar”ın işten zevk alma durumları, diğer bir ifadeyle işlerinden tatmin olma düzeyleri yüksek olmaktadır. Ayrıca, Spence ve Robbins’in çalışma heveslileri olarak adlandırdığı işkoliklik tipinde de işten zevk alma / tatmin durumu yüksektir (Salihoğlu, 2014). Naughton işkoliklik tipolojisinde de işe bağımlı işkoliklerin yüksek iş tatminine sahip olduklarını bildirmiştir. Burke and McDermid (1999) de yapmış oldukları çalışmada işkolikleri iş tatmini düşük olarak nitelendirmesinin yanında, yaptığı sınıflandırmada yer alan “iş meraklıları”, “hevesli işkolikler” ve rahat işkolikler” olarak adlandırdığı işkoliklik türlerinde iş tatmini düzeyinin yüksek olacağını ileri sürmüştür. Bunlar arasında da “iş meraklıları” olarak adlandırılan türün iş tatmininde en yüksek puana sahip olduğunu belirtmektedir. İşkolikliğin olumlu bir davranış olduğunu üretim açısından çalışma

hayatında önemli kişiler olduğunu savunan araştırmacılar işkoliklerin aynı zamanda iş tatmini ve verimlilik düzeylerinin de yüksek olduğunu savunmuşlardır. Yüzden fazla işkolik bireyi incelemiş olan Machlowitz (1980), araştırmasında işkoliklerin mutlu ve üretken oldukları sonucunu elde etmiştir. Sybold and Salamone (1994)'e göre de işkoliklik, kişinin işini çok sevmesi ve işine aşırı bağlılık duyması olarak tanımlanmış olup bu nedenle de işkoliklerin işlerinde yaratıcı kişiler olduklarını ve iş tatmini durumlarının da bundan olumlu etkilendiğini belirtmiştir (Gerdan, 2018). Arsezen ve Kılıçarslan (2017) da konaklama işletmeleri yöneticilerine yönelik yapmış olduğu çalışmada işkoliklik davranışı ile iş tatmini ve işletme performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Literatürde yer alan bu çalışmaların bulguları, bu araştırmadan elde edilen “işgörenlerin işkoliklik durumları arttıkça iş tatmin durumlarının da artması” sonucunu desteklenmektedir. Çalışmadan elde edilen bir diğer sonuca göre de, zorunlu çalışma değişkeninin işkoliklik veri setine katkısı, aşırı çalışma değişkeninin katkısına göre daha anlamlı bulunmuştur. Bu sonuca göre, işgörenlerin zorunlu çalışma durumlarının işkoliklik durumlarını daha fazla etkileyeceği söylenebilir. Bu durumun kendisini çok çalışmak zorunda hisseden bireylerde işkoliklik durumunun yaşanma olasılığını artırdığı söylenebilir. İş tatmini veri seti incelendiğinde de içsel tatminin katkısının dışsal tatmine göre daha fazla olduğu görülmüştür. Bu durumda, içsel anlamda iş tatmini yükseldiğinde kişinin genel iş tatmin durumunun da bundan olumlu etkileneceği söylenebilir. İşkolikliğin alt faktörleri olan aşırı çalışma ve zorunlu çalışma değişkenleri ile iş tatmininin alt faktörleri olan içsel tatmin ve dışsal tatmin değişkenlerinin kendi aralarında pozitif yönlü ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, işgörenlerin aşırı çalışma ve zorunlu çalışma durumları arttığında içsel tatmin ve dışsal tatmin yaşama durumlarının da artacağını göstermektedir.

İşkoliklik ve iş tatmininin önemi, emek yoğun sektörlerde daha ön plana çıkmaktadır. Bu çalışmada da emek yoğun bir sektör olan konaklama sektöründe işkoliklik ve iş tatmini ilişkisi incelenmiştir. Turizm sektörü; işgücü devir hızının yüksekliği, çalışma zamanının karmaşıklığı, günlük çalışma sürelerinin fazlalığı gibi sorunlarla iç içedir. Konaklama işletmeleri, 7/24 hizmet veren yerler olduğundan çoğu zaman çalışma saatlerinin uzun olması, yeterince dinlenme fırsatı olmaması, kişileri uzun saatler çalışmaya zorunlu kılabilir. Ayrıca, Türkiye’de konaklama işletmelerinde uzun saatleri iş yerinde geçiren, yoğun tempoda uzun süre çalışabilen kişilerin, daha fazla tercih edildiği, başarılı sayıldığı söylenebilir. İşgörenler; daha fazla kabul görmek, başarılı sayılmak ve turizmin mevsimsellik özelliğinden dolayı sezon sonu geldiğinde işini kaybetmeden çalışmaya devam edebilmek için işkolikliği bir davranış biçimi olarak benimseyebilirler. Literatürde de ifade edildiği gibi işkoliklik, bireylerin iş tatmin durumlarını etkilemektedir. Aynı zamanda, sektöre özgü yüksek iş hacmi de işgörenlerin memnuniyetinin önemini ortaya koymaktadır. Konaklama sektörünün kendine has özelliklerinden dolayı bu sektörde işkoliklik ve iş tatmini arasındaki ilişki hem işverenler hem de işgörenler bakımından önem arz etmektedir. Çalışma sonucunda işgörenlerin işkoliklik durumları ile iş tatmin durumları arasında tespit edilen pozitif yönlü ilişkiye dayanarak, işgörenlerin işkoliklik seviyesi arttıkça yaşayacağı iş tatmin seviyesinin de artacağı söylenebilir.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da bir takım kısıtları mevcuttur. Bu araştırma, konaklama sektörü işgörenlerinin işkoliklik durumları ile iş tatmini durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi ile sınırlı tutulmuştur. Bu nedenle farklı sektörlerde yapılacak araştırmalardan farklı sonuçlar elde edilip karşılaştırma yapılabilir. İşkoliklik durumu ile iş tatmini durumu arasında anlamlı ilişkinin bulunduğu literatürde yer alan çeşitli kaynaklarla da desteklenmiş olmasına karşın, her bir veri setinde yer alan söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin net olarak ortaya konulması için bu konu ile ilgili başka araştırmalara da ihtiyaç duyulmaktadır. Bu araştırmada işkoliklik durumu ile iş tatmini durumu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla toplanan veriler kendini rapor etme türündeki

ölçme araçlarıyla sınırlı tutulmuştur. Bu türden ölçme araçları, toplanan verilerin inandırıcılığı ile ilgili bazı soruları da beraberinde getirmektedir (İlhan vd., 2013). Bu nedenle, kesin yargıya varabilmek için görüşme, gözlem vb. farklı veri toplama yöntemlerinden de yararlanılarak işkoliklik durumu ve iş tatmini durumu arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yeni araştırmalar yapılabilir. Böylelikle, bu araştırmada elde edilen bulgulara dair daha ayrıntılı bilgi edinilebilir. Sadece 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde yapılmış olan bu çalışma; seyahat acenteleri, eğlence sektörü işletmeleri, havayolu şirketleri vb. turizm sektörünün diğer kollarında faaliyet gösteren işletmeler üzerinde de gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

Akkamış, O. (2010). İlköğretim I. ve II. Kademe Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme, (*Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi*), Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Alp, G. (2019). Otel çalışanlarının stres ve bireysel performans ilişkisinin incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2): 475-496.

Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J. and Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(3): 265–272.

Andreassen, C.S. (2014). Workaholism: an overview and current status of the research, *Journal of Behavioral Addictions*, 3(1): 1-11.

Arsezen, P. ve Kılıçarslan, U. (2017). Relationship between workaholic behavior and job satisfaction of tourism industry employees: intermediary role of emotional commitment to the organization. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 4(12): 867-882.

Aydın, A., Mehmet, Ö. ve Ömer A.T. (2014). İş tatmini ve demografik özellikler arasındaki ilişkiler: su ürünleri işletmeleri çalışanları üzerinde bir inceleme, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11): 57-72.

Aydoğan, F. (2014). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Üniversitesi Örneği, (*Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi*), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Azırı, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4): 77-86.

Bayraktaroğlu, S., Ersoy-Yılmaz, S. ve Çetinel, E. (2015). İnsan Kaynakları yönetimi bağlamında işkoliklik davranışı üzerine bir değerlendirme, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3): 107-129.

Bernal, J. G., Gargallo, C. A., Marzo, N. M. and Rivera, T. P. (2005). Job satisfaction: empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, 20(4): 279-288.

Biçkes, D.M., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö. ve Uğur, A. (2014). Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: bir alan araştırması, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2): 97-121.

Brown, S.P. ve Peterson, R.A. (1993). Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: meta analysis and assesment of casual effects. *Journal of Marketing Research*, 30: 63-77.

Bulgurcu Gürel, E.B. ve Altunoğlu, A. E. (2016). İşkoliklik, iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Muğla ilinde bir araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(42): 1431-1438.

Burke, R. J., and MacDermid, G. (1999). Are workaholics job satisfied and successful in their careers?, *Career Development International*, 4(5): 277-282.

Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Christen, M. Iyer, G. and Soberman, D. (2006). Job satisfaction, job performance and effort: a reexamination using agency theory, *Journal of Marketing*, 70: 137-150.

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(1): 81–91.

Dartey-Baah, K. (2010). Job satisfaction and motivation: understanding it's impact on employee commitment and organisational performance, *Academic Leadership The Online Journal*, 8(4): 1-19.

Dosaliyeva, D. (2009). İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, (*Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi*), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Douglas, E. J. and Robyn, J. M. (2006). Workaholic, or Just Hard Worker?. *Career Development International*, 11(5): 394-417.

Durmuş, B., Yurtkoru, E.S. ve Çinko, M. (2013). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta.

Erkuş, A. (2012). *Psikolojide Ölçme ve Ölçek Geliştirme*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Gerdan, E. (2018). Yöneticilerin İşkolik Davranışlarının Yaşam Doyumlarına Etkisi: Konaklama İşletmeleri Örneği, (*Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi*), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

İlhan, M., Çetin, B., Öner-Sünkür, M. ve Yılmaz, F. (2013). Ders çalışma becerileri ile akademik risk alma arasındaki ilişkinin kanonik korelasyon ile incelenmesi, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(2): 123-146.

İplik, E. (2019). İşkolikliğin çalışan tutum ve davranışları üzerine etkisinde iş-yaşam dengesinin rolü, *Business and Economics Research Journal*, 10(4): 929-943.

Karakaş, A., Tösten, R., Kansu, V. ve Aydın, A.S. (2016). Öğretmenlerin duygusal emek davranışlarının iş doyumlarına etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(56): 177-188.

Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kesiktaş, H. İ. H., (2018). A job satisfaction research on seaports. *Dokuz Eylül University Maritime Faculty Journal*, 10(1): 41-60.

Kılıç, S. (2016). Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders (JMOOD)*, 6(1): 47-48.

Lacy, F. J., and Sheehan, B. A. (1997). Job satisfaction among academic staff: an international perspective. *Higher Education*, 34(3): 305-322.

Lepold, A., Tanzer, N., Bregenzer, A. and Jimenez, P. (2018). The efficient measurement of job satisfaction: facet items versus facet scales, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(7): 1-19.

Luthans, F. (1992). *Organisational Behaviour* (6th Edition). New York: McGraw-Hill.

Malinowska, D. and Aleksandra, T. (2014). The structure of workaholism and types of workaholic. *Polish Psychological Bulletin*, 45(2): 211-222.

Mazlum, M. M. and Mazlum, A.A. (2017). Determination of research method in social sciences. *Route Educational and Social Science Journal*, 4(4): 1-21.

Özsoy, T. ve Balaban, Ö. (2019). İşkoliklik. Kaygın, E. ve Kosa, G. (Der.) Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış içinde 77-97. Konya: Eğitim Yayınevi.

Parvin, M.M. and Kabir, M. M. N. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector, *Australian Journal Business and Management Research*, 1(9): 113-123.

Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work, *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1): 70-84.

Robinson, B. E. (1999). The work addiction risk test: development of a tentative measure of workaholism, *Perceptual and Motor Skills*, 88(1): 199-210.

Robinson, B. E. (2000). A typology of workaholics with implications for counselors, *Journal of Addictions & Offender Counseling*, 21(1): 34-48.

Salihoğlu, G. H. (2014). alışanların Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, (*Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi*), Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, orum.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., and Bakker, A. B. (2006). *Dr Jekyll or Mr Hyde? On the Differences between Work Engagement and workaholism*. In R. J. Burke (Ed.), *New Horizons in Management. Research Companion to Working Time and Work Addiction* 193-217. Northampton, MA.: Edward Elgar Publishing.

Scott, K., Moore, K. and Miceli, M.P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism, *Human Relations*, 50(3): 287-314.

Sereoğlu, N. ve Seluk, G.N. (2016). Konaklama işletmelerinde alışan personelin işkoliklik eğilimleri ile hizmet odaklılık ilişkisi: TRA1 bölgesinde bir araştırma, *Turizm Akademik Dergisi*, 3 (1): 39-55.

Singh, J. K. and Jain, M. (2013). A study of employees' job satisfaction and its impact on their performance, *Journal of Indian Research*, 1(4): 105-111.

Smith, P. C., Kendall, L. M., and Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A strategy for the Study of Attitudes*. Chicago: Rand McNally.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey, *American Journal of Community Psychology*, 13(6): 693-713.

Spence, J. T. and Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results, *Journal of Personality Assessment*, 58(1): 160-178.

Sree, R. N. B. and Satyavathi, R. (2017). *International Journal of Engineering and Management Research*, 7(5): 85-94.

Tabachnick, B. G. and Fidell, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Allyn and Bacon.

Temurtaş, A. (2016). *Herkes iin ok Değişkenli İstatistik*. C.O. Güzeller (Ed.) İinde 101-114. Kanonik Korelasyon Analizi. Ankara: Maya Akademi.

Uluök, E. ve Adnan, A. (2016). İşkoliklik ve kariyer tatmini. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 1(2): 62-71.

Van den Broeck, A., Bert, S., Hans D.W., Maarten, V., Filip, G. and Wilmar S. (2011). Understanding workaholics' motivations: a self determination perspective, *Applied Psychology: an International Review*, 60(4): 600-621.

Weiss, D. J., Dawis, R.V., England, G.W., and Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota.

Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2): 1-18.