

İŞKOLİKLİK VE BENLİK SAYGISI ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ARACILIK ROLÜ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA¹

Gamze Ebru ÇİFTÇİ*

Muhammet ÇANKAYA**

Öz

Bu çalışma, çalışanlarda işkoliklik ve benlik saygısı ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünü tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma verilerini elde etmek için, Çorum ilinde bir kamu hastanesinde görev yapan 200 çalışana anket form uygulaması gerçekleştirilmiştir. Anket formunda demografik sorular dahil olmak üzere, hastane çalışanlarında işkoliklik, algılanan örgütsel destek ve benlik saygısını ölçmeye yönelik ülkemizdeki çalışmalarda yaygın kullanılan geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış üç ayrı ölçek kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programında belirli analizlere tabi tutulmuştur. Çalışma sonucunda; algılanan örgütsel desteğin; işten zevk alma (işkoliklik alt boyutu) ile kendini sevme (benlik saygısı alt boyutu) arasındaki ilişkide, işten zevk alma (işkoliklik alt boyutu) ile öz-yeterlilik (benlik saygısı alt boyutu) arasındaki ilişkide ve işe güdülenme hissi (işkoliklik alt boyutu) ile kendini sevme (benlik saygısı alt boyutu) arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü olduğu ve yine algılanan örgütsel desteğin; işe güdülenme hissi (işkoliklik alt boyutu) ile öz-yeterlilik (benlik saygısı alt boyutu) arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, Benlik Saygısı, Örgütsel Destek, Aracılık Rolü, Hastane

¹ Bu makale, International EMI Entrepreneurship Social Sciences Congress/Lefkoşe'de, 27-29 April 2018 tarihinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

* Dr.Öğr.Üyesi, Hitit Üniversitesi Sungurlu MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü gamzeebruciftci@hitit.edu.tr

** Dr.Öğr.Üyesi, Hitit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü muhammetcankaya@hitit.edu.tr

Intermediacy Role Of Organizational Support In The Relationship Between Workaholism And Self- Respect: An Application In The Health Sector

Abstarct

This study was conducted for the purpose of determining the intermediacy role of organizational support perceived in the relationship between workaholism and self-respect in employees. In order to obtain the study data, a questionnaire form was applied to 200 employees at a public hospital in the province of Çorum. The questionnaire form was applied using three different scales, including demographic questions, which aim to measure workaholism, perceived organizational support and self-respect in hospital employees, are commonly used in studies in our country and whose validity and reliability analyses have been conducted. The acquired data were subjected to certain analyses in the SPSS software. As a result of the study; it was determined that there was a partial intermediacy role in the relationship between enjoying the work (lower dimension of workaholism) and self-love (lower dimension of self-respect), the relationship between enjoying the work (lower dimension of workaholism) and self-sufficiency (lower dimension of self-respect) and the relationship between motivation for work (lower dimension of workaholism) and self-love (lower dimension of self-respect) in the perceived organizational support; it was also found that the perceived organizational support was mediated by the relationship between the feeling of job motivation (subconscious of work) and self-efficacy (self-esteem subscale).

Keywords: Workaholism, Self-Respect, Organizational Support, Intermediacy Role, Hospital

Giriş

İnsanlar belli yaşam koşullarını karşılamak için çalışmak zorundadır. Aslında insanın doğasında çalışmak vardır. Fakat çalışmak kadar dinlenmek, kendine ve sevdiklerine zaman ayırmak da yaşamın bir parçasıdır. Elbette iş yaşamı ile sosyal yaşamı keskin bir çizgiyle ayırmak mümkün değildir. İş yaşamındaki olumlu olumsuz etkilerin ve / veya başarı ve başarısızlıkların sosyal

yaşamımıza yansıdığı bilinmektedir. Ancak iş yaşamı ile sosyal yaşantılar iç içe girmiş ve ayırt edilmesi zor bir duruma geldi ise işkoliklik olgusunun varlığını sorgulamak gerekir. İşkoliklik nevrotik bir hastalık olmanın yanı sıra insan yaşam kalitesini olumsuz seviyelere çeken bir davranış şekli olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Her ne kadar tüm işletmeler için işkolik bir çalışanın tercih edilebilme ihtimali yüksek olsa da uzun vadede bu davranış biçimi, bireyde başta sağlık sorunları olmakla birlikte birçok sorunlara yol açma riskini taşımaktadır. Bu nedenle işkolikliğin yönetilmesi ve kontrol altına alınması gereken bir davranış biçimi olduğunun altı çizilmesi gerekir. Örneğin, Oates (1986) gibi bazı araştırmacılar işkolikliğin alkol bağımlılığı kadar zararlı obsesif bir davranış olduğunu savunmaktadır. İşkoliklik gerçekten kendini ve işini seven kişilerin oluşturduğu bir davranış şekli midir? Yoksa alkol bağımlılığına benzetilecek kadar bireye zarar veren bir bağımlılık mıdır? Ayrıca işkoliklikle ilgili diğer bir tartışma konusu da işkolikliğin normal çalışma saatlerinden daha fazla çalışma durumu olarak tanımlanabilmesi ya da işkolikliğin aslında sadece bir davranış şekli olup olmadığı ile ilgilidir. Bu soruların cevabını bulmak için çok farklı değişkenlerle işkoliklik kavramı araştırmacılar tarafından incelenmekte ve bu sorulara yanıt aranmaya çalışılmaktadır.

Bu çalışmada ise kişilerin kısaca kendisiyle barışık olmasını, kendisine güvenmesini yansıtan benlik saygısı ile işkoliklik arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı bir rol üstlendiği araştırmanın temel hipotezini oluşturmuştur. Bu kapsamda çalışma; kuramsal çerçeve, bulgular ve değerlendirme ile sonuç olmak üzere üç bölüm halinde tasarlanmıştır.

2.İşkoliklik

İşkolik kavramı aslında günlük hayatımızda sıkça kullanılan bir kavramdır. Bu kavram her ne kadar psikoloji biliminin ilgi alanında

olsa da yönetim kavramında da sıkça tartışılan kavramlar arasına girmeyi ve dikkat çeken bir konu olmayı başarmıştır. İşkoliklik kavramının yönetim alanında tartışılması ve açıklanmaya çalışılması Oates ile 1970'lerin başında başlamış ve bu kavramın özellikle de 1980'lerin sonlarından itibaren tartışıldığı görülmüştür. İşkoliklik, bu yıllardan itibaren popüler basında, ayrıca uygulayıcı ve klinik yayınlarda uzun süredir ilgi çeken bir konu olmaya devam etmiştir (Peiperl - Jones, 2001, 370).

Türk Dil Kurumu Sözlüğü'ne göre işkolik kavramının "iş sever, işine düşkün" şeklinde açıklandığı görülmektedir (<http://www.tdk.gov.tr>). Peki, her "iş sever" ve "işine düşkün" olan kişiler için bu kavramı kullanmak ne kadar doğrudur? Araştırmacılar tarafından işkoliğin tam olarak kesin bir tanımın yapıldığını söylemek mümkün değildir. Bu alanda yapılan incelemelerde farklı yaklaşımlar ve tanımlar bulunmaktadır. Örneğin, işkolik kavramına öz eleştiri yaparak ele alan Oates (1986) işkoliklik davranışını alkol bağımlılığına benzeterek insanlar için olumsuz sonuçlar veren bir unsur olarak açıklamaya çalışmıştır. Oates'e (1986) göre bazı insanlar alkol bazı insanlar kumar bağımlısı olurken bazı insanlarda iş bağımlısıdır ve bu iş bağımlılarını işkolikler olarak adlandırmıştır. Fakat toplum alkol ve kumar bağımlılarına olumsuz bir şekilde bakarken işkolikler toplum tarafından daha kabul edilebilir bir biçimde görülürler. Aslında Oates (1986) bu alkolik benzetmesiyle işkolikliğin de tedavi edilmesi gereken bir semptom olduğunu, insanlar için olumsuz sonuçlar yaratacağını dile getirmeye çalışmıştır. Daha sonraki araştırmalarda da "işkoliklikten etkilenen kişi ve çevreleri için yalnızca olumsuz sonuçlar doğuracak bir bağımlılık olduğu görüşü, Killinger (1991), Porter (1996) ve Paluchowski ve Hornowska (2003, 2007) tarafından da tartışılmıştır" (Malinowska - Tokarz, 2014, 212).

Günlük dilimize yerleşen işkoliklik kavramı, işle uğraşan kişileri tanımlamak için sıklıkla kullanılan bir terimdir (Aziz - Zickar, 2006,

52). İşkoliklik kavramının nedenleri, sonuçları, diğer kavramlarla ilişkisi diğer araştırmacılar tarafından farklı boyut ve farklı yaklaşımlarla incelenmiştir. Bunlardan biri de Robinson'un işkolikliğin niteliklerini açıkladığı çalışmadır. Spence ve Robbins (1992), işkolikliği bir dizi tutum olarak gören ilk akademik ve işlevsel tanımlamayı sağlamıştır (Douglas - Morris, 2006, 398). Spence ve Robbins (1992), işkolikliği; yüksek iş katılımı, yüksek çalışma, işten zevk almanın düşüklüğü, profiline karşılık gelen üç boyutla açıklamaktadır (Aziz - Zickar, 2006, 53). Robinson'a (1989, 1998) göre, işkoliklik şu nitelikleri içermektedir; zorlayıcı aşırı çalışma, çalışma alışkanlıklarını düzenleme yeteneği olmaması, önemli yaşam aktivitelerini ortadan kaldırmak için işte aşırı derecede hoşnutsuzluk ve aile ve arkadaşlar ile ilişkilerin ihmal edilmesi (Malinowska-Tokarz, 2014, 212).

Machlowitz (1980), işkolikliğe olumlu yönden yaklaşan araştırmacılarıdır. Machlowitz'e göre "işkolikliği ayrı tutan şey, çalışanların çalışma saatleri değil, işle ilgili tutumları" dır. İşkolik olmanın, parasal gelir değil sorumluluk, anlam, fırsat ve tanımadan kaynaklanan "manevi gelir" tarafından motive edildiğini savunmaktadır (Seybold - Salomone, 1994, Douglas - Morris, 2006, 398). Buna karşılık, Scott ve arkadaşları (1997) işkolikliği bir tutum değil, davranış modelinde üç kritik unsurla davranış örüntüsü olarak açıklamıştır. Bunlar, kişinin iş aktivitelerinde kayda değer zaman harcıyor olması, iş dışında iş hakkında düşünüyor olması ve örgütsel veya ekonomik gerekliliklerin ötesinde çalışıyor olmasıdır. Robinson (2000), "gerçek işkolik" olarak gördüğünü yansıtan oldukça sıkı bir tanım önermektedir. İşkolikliği "kendi kendine empoze edilen talepler, iş alışkanlıklarını düzenleyememe ve çoğu diğer yaşam aktivitelerinin dışlanması için işte aşırı derecede hoşnutsuzluk" ile kendini gösteren obsesif kompulsif bir bozukluk olarak tanımlamaktadır (Douglas - Morris, 2006, 398). Emhan ve arkadaşları (2012, 75) tarafından yapılan çalışmada; işkoliklik ile

obsesif düşünce arasında doğrusal bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Buna göre işkoliklerin aynı zamanda obsesif bir düşünceye sahip olduklarını söylemek mümkündür.

Douglas ve Morris (2006) araştırmasında; işkoliklik derecesi ile çalışma saatleri arasında net bir ilişki bulamamışlardır. McMillan ve arkadaşları (2002), işkolikliğin yalnızca çalışılan saatler açısından tek başına açıklanamayacağı ve çok ögeli bir kriter kullanarak daha ileri araştırmalar yapmasını öneren ayrı bir yapı olduğunu önermektedir (Douglas - Morris, 2006, 411). Bu nedenle diğer kişilere göre fazla süre ile çalışanlara işkolik demek eksik bir tanım olacaktır. Şencan (2016) tarafından yapılan çalışmada, düzenli, azimli, başarıyı amaçlayan, ısrarcı ve sorumlu aynı zamanda endişeli, karamsar ve güvensiz hissetme eğilimindeki kişilerin işkoliklik düzeyinin artma eğiliminde olduğu belirlenmiştir (Şencan, 2016, 244). Şencan'ın tanımında başarıyı amaçlayan bir kişinin aynı zamanda güvensiz hissetme ve karamsar olma eğiliminde nasıl olabileceği ayrı bir paradoks olduğu düşünülmektedir.

İşkolik yapıda olan kişilere ait diğer bir özellik de iş ile yaşam arasındaki dengenin kurulamamış olmasıdır. Araştırmacılar, iş ve aile arasındaki sınırların geçirgen olduğunu açık bir şekilde ortaya koymuşlar ve işte yaşanan gerginliğin aile alanına taşındığını tespit etmişlerdir (Bolger, DeLongis, Kessler - Wethington, 1989; Westman, 2002; Bakker v.dğr., 2009). Bakker ve arkadaşlarının 168 çalışan çiftle yaptıkları çalışmada da işkolikliğin iş-aile çatışması ile pozitif yönde ilişkili olduğu, işkolikliğin kişilerin eşleriyle olan ilişkilerini etkilediğini ve bu kişilerin ilişki doyumunu düşüren bir süreç yaşadıklarını tespit etmişlerdir (Bakker v.dğr., 2009). Russo ve Waters (2006), araştırmalarında işkoliklerin iş-aile çatışmasının yüksek olduğunu saptamışlardır. Spence ve Robbins (1992) tarafından çalışma dürtüsü ve işten zevk alma işkoliklik boyutları ile iş stresi, tükenmişlik ve öznel sağlık şikayetleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yaptıkları araştırmada, çalışma dürtüsü ile iş

stresi ve öznel sağlık şikayetleri arasında pozitif yönlü ilişki tespit ederken, tükenmişlik ve çalışma dürtüsü arasındaki ilişkinin düşük olduğunu saptamışlardır. Ayrıca; zevk alma ile iş stresi, öznel sağlık şikayetleri ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin yönünü ise negatif olarak saptamışlardır.

İşkolikliğin olumsuz sonuçları yanında kişide olumlu sonuçlar yarattığını açıklayan başka çalışmalar da mevcuttur. Örneğin Gürel ve Altınoğlu (2016) tarafından yapılan araştırma sonucunda, işkoliklik ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Scott ve arkadaşlarının (1997) ve Bonebright ve arkadaşlarının (2000) yaptıkları çalışmalarda başarı odaklı işkoliklik ile bireyin sağlığı, iş ve yaşam doyumu arasında olumlu bir ilişki bulunduğunu saptamıştır (Akt. Gürel - Altınoğlu, 2016, 1437). Buna karşın Gürel ve Altınoğlu'nun (2016), çalışmasında işkolikle iş stresi arasında bulunan pozitif ilişki işkolikliğin kişi üzerindeki olumsuz etkisine dikkat edilmesi gereken bir durumdur. Yüksekbilgili ve Akduman (2016) tarafından yapılan çalışmada da işkoliklikle kişilerin bireysel mutlulukları arasında olumlu bir ilişki saptanmıştır. Akın ve Oğuz (2010) ise işkoliklerin tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Yapılan araştırmalar ve tanımlardan yola çıkarak işkolikliğin, normal mesai saatlerinden daha fazla çalışması, yoğun çalışma ile ilgili aşırı derecede hoşnutsuzluk yaşanması, iş dışında dahi işle ilgili düşüncelere sahip olunması, iş ve yaşam arasındaki dengenin kurulamaması, aile ve sosyal çevre arasında düşük ilişkilere sahip olunması ile ilgili unsurları kapsayan bir davranış olarak açıklandığı görülmektedir. Fakat yapılan birçok çalışmada her ne kadar işkolikliğin olumsuz sonuçlar veren bir bağımlılık olduğu görülmekte ise de olumlu sonuçlar veren ve işkolikliğin yaşam doyumunu artırdığını savunan çalışmaların da bulunduğunu göz ardı edilmemelidir.

3.Benlik Saygısı

Benlik saygısı kavramı; Türkçe’de ‘özsaygı’ olarak ifade edilmekte ve bireyin kendisine yönelik olarak geliştirdiği olumlu ya da olumsuz tutum ve değerlendirmeler olarak tanımlanmaktadır (Kutunis - Tunç, 2013, 4). Rosenberg (1965) benlik saygısını; bireyin kendi yeteneklerini bütünüyle değerlendirmesi olarak ifade etmiştir (Pierce - Gardner, 2004, 592). MacDonald ve Leary (2012, 354) ise benlik saygısını; bireyin bir kişi olarak kendi değerini öznel bir şekilde değerlendirmesi olarak ifade etmektedir.

Benlik saygısı çoğu araştırmacı tarafından çok yönlü ve hiyerarşik şekilde tanımlanmaktadır (Pierce v.dğr., 1989, 623). Çok yönlü ve hiyerarşik tanımlamaya göre; benlik saygısı farklı düzeylere sahiptir ve en yüksek düzeyde genel (küresel) benlik saygısı, en düşük seviyede ise belli somut davranışların değerlendirmelerinin yer aldığı özel benlik saygısı yer almaktadır (Hu, Yang, Wang - Liu, 2008, 852).

Bireyin kendi değerinin genel bir değerlendirmesini yansıtmakta olan benlik saygısı; zafer, hayal kırıklığı ve utanma gibi duygu ve düşünceleri içermektedir. Örneğin bu değerlendirmeler; “yeterliyim” ve “değerliyim” gibi inanışlar olabilmektedir. Benlik saygısı; bireyin kendisine olan güveni, kim olduğuyla ilgili hoşnutluğu ve kendine güvenin getirdiği öz saygı olarak da tanımlanmaktadır. Benlik saygısı, bireyin kapasitesi ve değeri hakkındaki inanışlarını içermektedir (Sharma - Agarwala, 2013, 117).

Benlik saygısı; yetkinlik ve değer olmak üzere iki farklı boyuttan oluşmaktadır. Yetkinlik boyutu etkinliğe dayalı benlik saygısı olup; bireylerin kendilerini etkileyici ve yetenekli görme derecelerini ifade etmektedir. Değer boyutu ise; değer temelli benlik saygısı olup; bireylerin kendilerini ne derecede değerli hissettiklerini ifade etmektedir (Cast - Burke, 2002, 1042).

Bandura (1977) bir örgütte; yüksek benlik saygısına sahip çalışanların güçlü öz-yeterlik duygusuna sahip olduklarını bir başka ifadeyle, görevin yerine getirilmesi için gerekli performansı gerçekleştirebileceklerine dair güçlü beklentilere sahip olduklarını belirtmiştir (Pierce v.dğr., 1989, 625).

Markus ve Kitayama (1991), benlik saygısını ilişkisel ve özerk benlik olarak ele almış olup; ilişkisel ve özel benlikteki benlik saygısı unsurlarının değişiklik gösterdiğini belirtmişlerdir. İlişkisel benlikte benlik saygısı unsurları; uyum sağlama, ait olma yeteneği, kendini sınırlama, uygun davranışları sergileme iken özerk benlikte kendini ifade etme yeteneği, farklı olma, içsel tutumları hayata geçirme gibi unsurlar yer almaktadır. Birçok araştırma sonucuna göre; özerk benliğe sahip bireylerin, ilişkisel benliğe sahip bireylere göre daha yüksek düzeyde benlik saygısına sahip oldukları görülmüştür (Akt. Özdemir, 2014, 354). Benlik saygısı ve kişisel özelliklere yönelik başka bir değerlendirmede ise yüksek düzeyde benlik saygısına sahip olan bireylerin; pozitif duygulara, kendileri hakkında net düşüncelere ve değişiklikleri yönetebilme becerisine sahip olan, uyumlu ve önemli yaşam görevlerinde başarılı olan bireyler olduğu belirtilmektedir. Bireyler düşük düzeyde bir benlik saygısına sahip olduklarında ise; kendileri hakkında net olmayan ve karışık düşüncelere sahip, duygusal olarak değişken, riskten kaçınan, başkalarının etkisinde kalan, kendine güveni olmayan, utangaç, depresyon ve kaygıya eğilimli davranışlar gösterdikleri belirtilmektedir (Kutunis - Tunç, 2013, 5-11).

Benlik saygısı ihtiyacı kişiden kişiye farklılık göstermekte olup; kişinin diğerlerinden aldığı değerlendirici bilgilerle de ilişkilidir. Sosyal ve mesleki alanda, kişinin kendine düşen görev ve sorumluluklarını beklendiği gibi yerine getirmesi ve çevresinden bunlarla ilgili olumlu değerlendirmeler alması; sevildiğini, sayıldığını ve yaptığı işlere değer verildiğini öğrenmesi benlik saygısı

ihtiyaçlarında doyum sağlamaktadır (Karaaslan, 1993, 72).

4. Algılanan Örgütsel Destek

Yönetim biliminde neo-klasik dönemden bu yana araştırmacılar tarafından işletmelerde ekonomik kâr ile birlikte “insan” unsurunun vurgulanmasından itibaren ortaya atılan, çalışanları motive edecek uygulamalar ve onların örgüt için değerli olduğu vurgulanmasının örgütün başarısı için ne denli önemli olduğu günümüze kadar tartışılmaktadır. Bir örgüt için çalışanların desteklenmesinin gerek çalışanlar gerekse de örgüt açısından oldukça olumlu sonuçlar verdiği birçok çalışmada ortaya konulmuştur. Eisenberger ve arkadaşları (1986, 501) çalışanlar tarafından algılanan desteği; örgütün çalışanların örgüte yaptıkları katkılara ve çalışanların refahına ne kadar önem ve değer verdiklerini gösteren inanç olarak açıklamışlardır.

Algılanan örgütsel desteği sosyal değişim kuramına göre açıklamaya çalışan Blau’ya (1964) göre, herhangi bir değişim ilişkisinin temelini ya sosyal ya da ekonomik ilkeler olarak tanımlanabileceğini önermiştir. Bu değişim doğada toplumsal nitelikte, gelecekte bir noktada iyi niyetli jestlerin karşılık vereceği konusunda bir güven üzerine kurulmuştur. Değiştirilen belirli avantajlar, öncelikle yüksek kaliteli bir ilişkinin sembolü olduğu için değer verilebilir ve bu sosyal değişim, değişim içinde olan tarafların zorunlu olarak gösterdikleri karşılıklı destek alışverişine dayanır (Blau, 1964; Settoon v.dğr., 1996, 220). Blau’nun bahsi geçen sosyal değişim örgüt ile çalışanları arasındaki karşılıklı menfaatlerin takas edilmesidir.

Çalışanların ait oldukları örgütte ekonomik ihtiyaçların yanında yaptıkları işle ilgili örgüte bir katkı sağladıkları ve bu katkının önemli olduğu hissini yani “onaylanma”, “kendini gerçekleştirme” duygularının tatminini isteyecektir. Örgüt tarafından bu duygular

karşılanmadığı veya desteklenmediği takdirde, çalışan kendini üretimin önemli bir parçası değil aracı olarak hissedecek ve bu gelişmelerin sonucunda çalışan için yaptığı iş rutinleşecek ve örgüte ilişkin olumsuz duyguların oluşmasına neden olacaktır. Nitekim, Riggle ve diğerleri (2009, 1027), algılanan örgütsel destek ve iş sonuçları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada; algılanan örgütsel desteğin, çalışanların örgütsel bağlılığını, iş tatminini ve performansını olumlu etkilediğini buna karşın işten ayrılma niyetini ise olumsuz etkilediğini tespit etmişlerdir. Diğer bir çalışma olan, Loi ve arkadaşlarının (2006, 101) araştırmalarında, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı artırdığı, işten ayrılma niyetini ise azalttığı görülmüştür. Ayrıca, çalışmada örgütte algılanan adalet duygusunun algılanan örgütsel desteğe önemli katkısı olduğu dile getirilmiştir.

Rhoades ve Eisenberger (2002), çalışanların kendi çalışmalarının örgütlerinin katkılarını değerlendireceklerine ve onların refahlarına (algılanan örgütsel destek) önem verdiğine dair 70'den fazla çalışmayı gözden geçirmişlerdir. Meta analizi yaptıkları bu çalışmada; algılanan örgütsel desteğe yararlı üç ana kategori belirlemişlerdir. Bunlar, yönetici desteği yani adalet, örgütsel ödüller ve uygun meslek koşullarıdır. Ayrıca bu kategorilerin algılanan örgütsel destekle ilişkili olduğunu da tespit etmişlerdir. Rhodes ve Eisenberger, yöneticileri örgüt ajanları gibi değerlendirdiği için, çalışanın amirinden olumlu muamele gördüğünde örgütsel desteğe katkı sağlayacağını da belirtmişlerdir (Rhodes - Eisenberger, 2002, 698). Çünkü yöneticiler, örgütün temsilcileridir ve yöneticinin çalışanlara karşı tutum ve davranışları, çalışanlar tarafından örgüte ilişkin oluşacak algıların en önemli unsudur. Yöneticinin özellikle çalışanlar arasında adaleti sağladığına ilişkin güveni örgütte sağlaması gerekir. Örgütte çalışanlar desteklenmeli, gerekli ödül sistemleri oluşturulmalıdır. Çalışanla çalışmayanın aynı ölçütlerle değerlendirildiği bir örgüt ortamı algılanan örgütsel desteği olumsuz

yönde etkileyecektir. Bu eşitlik sağlanmadığı takdirde çalışanların örgüte olan bağlılıkları da azalacaktır. Etzioni'ye (1961) göre, çalışanlar bir örgüte bağlı kalırlar çünkü örgüte yaptıkları katkılarla hizmet için aldıkları ödüller arasında faydalı veya eşitlikçi bir ilişki görmektedirler (Shore - Tetrcik, 1991, 637).

Örgütsel destek kuramı, algılanan örgütsel desteğin sonuçlarının altında yatan psikolojik süreçleri de ele almaktadır. Bunlardan birincisi, karşılıklılık normuna dayanarak, örgütün refahı konusunda ilgilenmek ve örgütün amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmak için bir zorunluluk üretmek. İkincisi, çalışanların onaylanması ve saygı gösterilmesi ile algılanan örgüt desteğinin sosyo-duygusal ihtiyaçlarını yerine getirmesi, önde gelen çalışanların örgütsel üyelik ve rol statüsünü toplumsal kimliğine dahil etmesidir. Üçüncüsü, örgütsel destekle, çalışanların artan performansı tanıdığı ve ödüllendirdiği (ör. Performans - ödül beklentileri) inançlarını güçlendirmesidir (Rhodes - Eisenberger, 2002, 698).

Sosyal kuram teorisyenleri, örgüt desteğinin dış etmenlere bağlı değil (çalışan sendika görüşmeleri veya hükümet sağlık ve güvenlik hizmetlerinin dışında) gönüllülük esasına dayalı yapıldığında bu türden bir desteğin çalışanlar için gerçekten bir değer ve saygı olarak kabul edildiğini savunmaktadırlar (örn., Blau, 1964; Cotterell, Eisenberger - Speicher, 1992; Eisenberger, Cotterell - Marvel, 1987; Gouldner, 1960; Rhodes - Eisenberger, 2002, 698).

5.Araştırma Metodolojisi

Araştırmanın bu kısmında araştırmanın amacı, önemi, kısıtları ile araştırma hipotezlerinin kurulması ve test edilmesine ilişkin analizler ve bulgular yer almaktadır.

5.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Kısıtları

Bu araştırma çalışanlardaki benlik saygısı ile işkoliklik ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünü tespit etmek amacıyla tasarlanmıştır.

Araştırma için yapılan ulusal ve uluslararası çalışmaların incelemesi doğrultusunda işkoliklik, benlik saygısı ve algılanan örgütsel destek ilişkisini birlikte inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu nedenle çalışmanın daha sonraki yapılacak çalışmalar için öncü ve özgün bir çalışma olacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışmanın işkoliklik ve benlik saygısı gibi değişkenlerin örgütsel diğer değişkenlerin incelenmesine katkı sağlayacağı da düşünülmektedir.

Bu çalışma Çorum ilindeki bir kamu hastanesinde sağlık personeli dışında (hemşire, doktor vb.) destek hizmetleri grubunda görev yapan çalışanlar ile sınırlıdır. Araştırmanın farklı çalışanlarla ve geniş örneklem grubuyla çalışılması elde edilen sonuçların geniş temsili açısından olumlu bir katkı sağlayacaktır. Çalışmanın başka bir kısıtı da araştırmacıların tam zamanlı öğretim elemanı olmaları nedeniyle zaman ve mekan bakımından kısıtlara sahip olmalarıdır. Bu nedenle çalışma Çorum ilinde gerçekleştirilmiştir. Aynı çalışmanın farklı bölgeler ve şehirlerde yapılmasının konuya farklı bakış açıları getireceği düşünülmektedir.

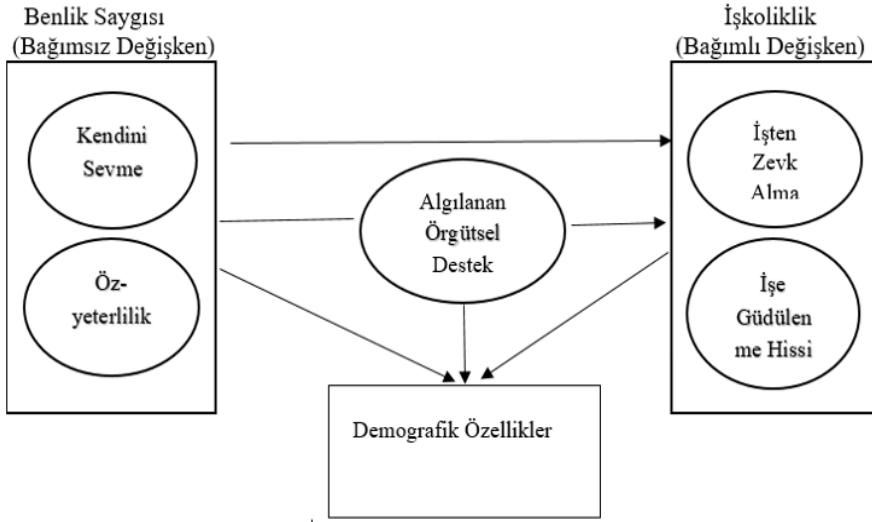
5.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma modeli; işkoliklik boyutları olan işten zevk alma ve işe güdülenme hissi ile benlik saygısı boyutları olan kendini sevme ve öz yeterlilik boyutları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünün tespitine ilişkindir.

Araştırma hipotezi ise şu şekildedir;

- H1: Demografik özellikler ile kendini sevme arasında anlamlı farklılık vardır.
- H2: Demografik özellikler ile öz-yeterlilik arasında anlamlı farklılık vardır.
- H3: Demografik özellikler ile işten zevk alma arasında anlamlı farklılık vardır.
- H4: Demografik özellikler ile işe güdülenme hissi arasında anlamlı farklılık vardır.
- H5: Demografik özellikler ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı farklılıklar vardır.
- H6: Kendini sevme ile işten zevk alma arasında anlamlı ilişki vardır.
- H7: Öz-yeterlilik ile işten zevk alma arasında anlamlı ilişki vardır.
- H8: Kendini sevme ile işe güdülenme hissi arasında anlamlı ilişki vardır.
- H9: Öz-yeterlilik ile işe güdülenme hissi arasında anlamlı ilişki vardır.
- H10: Algılanan örgütsel destek ile kendini sevme arasında anlamlı ilişki vardır.
- H11: Algılanan örgütsel destek ile öz-yeterlilik arasında anlamlı ilişki vardır.
- H12: Algılanan örgütsel destek ile işten zevk alma arasında anlamlı ilişki vardır.
- H13: Algılanan örgütsel destek ile işe güdülenme hissi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H14: Algılanan örgütsel desteğin kendini sevme ile işten zevk alma ilişkisinde aracılık rolü vardır.
- H15: Algılanan örgütsel desteğin öz-yeterlilik ile işten zevk alma ilişkisinde aracılık rolü vardır.

- H16: Algılanan örgütsel desteğin kendini sevme ile işe güdülenme hissi ilişkisinde aracılık rolü vardır.
- H17: Algılanan örgütsel desteğin öz-yeterlilik ile işe güdülenme hissi ilişkisinde aracılık rolü vardır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

5.3. Araştırma Evren ve Örneklemi

Araştırma evreni; Çorum ilindeki T.C. Sağlık Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren bir kamu hastanesinde destek hizmetlerinde görev yapan yaklaşık 300 hastane çalışanıdır. Araştırmanın örneklemini ise anket uygulamasının yapıldığı tarihlerde görev yapmakta olan 200 hastane çalışanıdır. İstatistiksel örneklem hesaplama yöntemi ile 0,05 hata payı ve 300 evren sayısı için 169 örneklem sayısının yeterli olduğu tespit edilmiştir. Böylece araştırma için ulaşılan 200 örneklem sayısının evreni temsil etme özelliğini taşıdığı görülmüştür.

5.4. Veri Toplama ve Analiz

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu; 10 adet demografik soru ile birlikte 20, 8 ve 16 soruluk üç ayrı ölçekten oluşturulmuştur. Anket uygulaması 2017 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Örneklem seçiminde random yöntemi kullanılmıştır. Çalışanlara toplamda 300 anket dağıtılmış, bu anketlerin 211'i doldurulmuştur. Eksik veya hatalı doldurulduğu için 11 anket araştırmadan çıkarılmıştır. Bu sebeple araştırmaya dahil edilen anket sayısı 200'dür. Kullanılan ölçeklerin cevaplandırılmasında 5'li Likert Ölçeği kullanılmış, (1) Kesinlikle katılmıyorum' dan (5) Kesinlikle Katılıyorum'a doğru artan şekilde derecelendirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler ise şu şekildedir.

İşkoliklik Ölçeği: Çalışanların işkoliklik davranışlarını tespit etmek amacıyla "İşkoliklik Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, Spence ve Robbins'in (1992) Workaholism - Battery (WorkBAT) ölçeğinden yararlanılarak Kart (2005) tarafından Türkçe formu geliştirilen ölçektir. Spence ve Robbins (1992) 25 maddelik ve İşe Katılım (work involvement WI), İşe Güdülenme Hissi (feeling driven to work D) ve İşten Zevk Alma (work enjoyment WE) ve üç alt boyutlu oluşturulan ölçek (Kart, 2005, 613), Kart (2005) tarafından 20 maddelik ve iki alt boyutlu olarak Türkçe formu oluşturulmuştur. Bu boyutlar İşten Zevk Alma (Work Enjoyment -WE) 9 maddeden ve İşe Güdülenme Hissi (Feeling Driven -FD) 11 maddeden oluşan alt boyutlarıdır. Kart (2005) tarafından oluşturulan iki alt boyutlu İşkoliklik ölçeğinin güvenilirlik katsayısı; ,81 ve iki alt boyutun toplam varyansı ise 29,60'dır (Kart, 2005, 615). Bu araştırma için yapılan faktör ve güvenilirlik analizi ise aşağıdaki Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: İşkoliklik Ölçeği Faktör ve Güvenirlilik Analizi

Boyutlar	Toplam Soru Önermesi	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha	Toplam
İşten Zevk Alma	9	20,966	,691	31,794
İşten Güdülenme Hissi	11	10,828	,740	
Kaiser Meyer Ölçek				
Güvenirliliği			,763	
Bartlett's Küresellik Testi			863,692	
Ki-Kare			190	
Sd			,000	
P Değeri				

Bu araştırma için yapılan faktör analizi sonucu işten zevk alma (WE) alt boyutunun faktör yüklerinin en düşük ,439 ile en yüksek ,576 aralığında değer aldığı tespit edilmiştir. İşten Güdülenme Hissi (D) boyutunun faktör yüklerinin ise en düşük ,480 ile en yüksek ,618 aralığında değerler aldığı gözlemlenmiştir. İki alt boyut ise, toplam varyansın % 31,794'ünü açıklamaktadır. (KMO: ,763; Ki-Kare: 863,692; Sd: 190; p:,000) (Tablo 1).

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği; Eisenberger, Cummings, Armeli ve Lynch (1997, 815) tarafından geliştirilen 8 maddelik bir ölçek kullanılmıştır. Eisenberger ve diğerleri (1997), ölçekte, Eisenberger ve diğerleri (1986, 502) tarafından geliştirilen toplam 36 ifadeden oluşan ölçeği 8 maddelik kısa formunu oluşturmuşlardır. Ölçeğin kısa formu orjinalinde tek bir boyut olup, alfa değeri ,90 ve tek bir faktör toplam varyansın % 48'ini açıklamaktadır (Eisenberger v.dğr., 1997, 814).

Tablo 2: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Faktör ve Güvenirlilik Analizi

Boyut	Toplam Soru Önermesi	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha	Toplam
Algılanan Örgütsel Destek	8	40,632	,788	40,632

Bu araştırma için yapılan faktör analizi algılanan örgütsel destek yüklerinin en düşük ,486 ile en yüksek ,731 aralığında değerler aldığı tespit edilmiştir. Tek alt boyut, toplam varyansın % 40,632'ini açıklamaktadır (Tablo 2).

Benlik Saygısı Ölçeği; Araştırma için kullanılan Benlik Saygısı Ölçeği; Tafarodi ve Swan (2001) tarafından geliştirilmiş ve Doğan (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan 16 maddelik iki alt boyutlu ölçektir. Doğan (2011) ölçeği test ettiği doğrulayıcı faktör analiz sonucunda ölçeğin orijinalindeki iki faktörlü yapıyı doğrulamaktadır. Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı ise alt boyutlardan "kendini sevme" alt boyutu için ,83, diğer alt boyut olan "öz-yeterlilik" alt boyutu için ise ,74 olarak bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı ise her iki alt boyut için ,72'dir. Elde edilen bulgular; iki alt boyutlu olan benlik saygısı ölçeğinin yeterli düzeyde geçerlik ve güvenilirliğe sahip, kullanılabilir bir ölçek olduğunu göstermiştir (Doğan, 2011, 126).

Tablo 3: Benlik Saygısı Ölçeği Faktör ve Güvenirlilik Analizi

Boyutlar	Toplam Soru Önermesi	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha	Toplam
Kendini Sevme	8	25,093	,609	42,275
Öz-yeterlilik	8	17,182	,516	
Kaiser Meyer Ölçek				
Güvenirliliği			,780	
Bartlett's Küresellik Testi			780,225	
Ki-Kare			105	
Sd			,000	
P Değeri				

Bu araştırma için yapılan faktör analizi sonucunda; "kendini sevme" alt boyutunun faktör yüklerinin en düşük ,460 ile en yüksek ,602 aralığında değerler aldığı tespit edilmiştir. "Öz-yeterlilik" alt boyutunun faktör yükleri ise en düşük ,453 ile en yüksek ,668 aralığında değerler aldığı gözlemlenmiştir. İki alt boyut ise, toplam

varyansın % 42,275'ini açıklamaktadır. (KMO: ,780; Ki-Kare: 780,225; Sd: 105; p:,000)(Tablo 3). Ölçeklerin 0,50 ile 0,80 arasında güvenilirliği orta düzeydedir (Tan, 2009,102).

6. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların demografik bilgilerine (yaş, cinsiyet, eğitim, çalışma süresi, medeni durum, pozisyon) ait frekans analiz tablosu ve araştırma hipotezlerinin testine ilişkin analizlere yer verilmiştir.

Tablo 4: Demografik Bilgiler Frekans Analizi

Demografik Özellikler	Sayı (N)	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	Sayı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	94	47,0	Evli	147	73,5
Erkek	106	53,0	Bekar	53	26,5
Toplam	200	100	Toplam	200	100
Yaş			Eğitim Düzeyi		
20 yaş ve altı	30	15,0	İlköğretim	24	12,0
21-25	57	28,5	Lise	85	42,5
26-30	47	23,5	Önlisans	41	20,5
31-35	32	16,0	Lisans	50	25,0
36-40	26	13,0	Lisansüstü	-	-
41-45	8	4,0			
Toplam	200	100	Toplam	200	100
Çalışma Süresi			Pozisyon		
1 yıldan az	5	2,5	İdari Personel		
1-5 yıl	91	45,5	Yardımcı Hizmetler	89	44,5
6-10 yıl	72	36,0	Sözleşmeli	51	25,5
11 ve üzeri	32	16,0	Personel	24	12,0
			Güvenlik	20	10,0
			Hizmetleri	16	8,0
			Teknik Hizmetler		
Toplam	200	100	Toplam	200	100

Tablo 4’de katılımcılara ilişkin demografik bilgiler yer almaktadır. Tabloya göre katılımcıların % 53’ü erkek, % 47’si kadınlardan oluşmaktadır. Ayrıca katılımcıların % 73,5’i evli, % 26,5’i bekerdir. Katılımcıların % 67’si 35 yaş ve altındadır. Katılımcıların % 42,5’i lise mezunudur ve % 45,5’i 5 yıl ve altı kurumda çalışma süresine sahiptir. Anketi yanıtlayanların % 44,5’i idari personel, % 25,5’i yardımcı hizmetler personeli, % 12’si sözleşmeli personel, % 10’u güvenlik hizmetleri personeli ve son olarak da % 8’i teknik hizmetler personeli olarak görev yapmaktadır.

Tablo 5: Demografik Özellikler ile Değişkenler Arasındaki İlişki

Demografik Özellikler	İşkoliklik (İşten Zevk Alma, İşe Güdülenme Hissi), Benlik Saygısı (Kendini Sevme, Öz-yeterlilik), Algılanan Örgütsel Destek				
	İşten Zevk Alma	İşe Güdülenme Hissi	Kendini Sevme	Öz-yeterlilik	Algılanan Örgütsel Destek
Cinsiyet	t = ,261 p ,421	t = ,142 p ,887	t = ,077 p ,939	t = ,806 p ,421	t = ,079 p ,937
Medeni Durum	t = ,758 p ,449	t = 1,269 p ,206	t = 1,803 p ,073	t = ,899 p ,370	t = 2,833 p ,006*
Eğitim	F = 1,539 p ,206	F = 3,151 p ,026*	F = 2,092 p ,103	F = 2,689 p ,048*	F = 4,144 p ,007*
Yaş	F = 1,438 p ,160	F = 1,465 p ,212	F = 725 p ,682	F = ,232 p ,942	F = ,439 p ,854
Çalışma Süresi	F = 1,073 p ,362	F = 1,396 p ,245	F = 1,564 p ,199	F = ,145 p ,993	F = 2,130 p ,098
Pozisyon	F = 1,647 p ,164	F = ,871 p ,482	F = 4,539 p ,002*	F = 3,185 p ,015*	F = 1,855 p ,120

***P<0,05 anlamlı farklılık vardır.**

Tablo 5’te anlamlı farklılıkları tespiti yönelik analizler için, istatistiksel analizlerde çarpıklık ve basıklık değerlerinin -,3 ile +3 değerlerde normal dağılımı (Kalaycı, 2006, 209) göstermesinden dolayı parametrik testlerin kullanımı tercih edilmiştir. Tablo 5’te anlamlı farklılıkları tespit etmeye yönelik t-testi ve ANOVA analizleri görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların cinsiyet, yaş, çalışma süresi, pozisyonlarına ilişkin özelliklerine ilişkin herhangi bir

anlamli farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$). İşten zevk alma boyutu ile çalışanların demografik özellikleri arasında anlamli farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$). Böylece H3 hipotezi reddedilmiştir. İşe güdülenme hissi ile çalışanların eğitim durumları arasında anlamli farklılık bulunmuştur ($p>0,05$). Böylece H4 hipotezi kısmen desteklenmiştir. Kendini sevmeye boyutu ile pozisyon arasında anlamli farklılık bulunmuştur ($p>0,05$). Böylece H2 hipotezi kısmen desteklenmiştir. Öz-yeterlilik boyutu ile çalışanların eğitim durumu ve pozisyonları arasında anlamli farklılık bulunmuştur ($p>0,05$). Böylece H1 hipotezi kısmen desteklenmiştir. Algılanan örgütsel destek ile çalışanların medeni durumu ve eğitim durumu arasında anlamli farklılıklar bulunmuştur ($p>0,05$). Böylece H5 hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Eğitim durumuna göre farklılıkların nereden kaynaklandığı post-hoc testi ile analiz edilmiş ve lisans mezunlarının diğer mezunlara göre daha fazla öz-yeterliliğe sahip ancak lise mezunlarına göre daha az işe güdülenme hissine sahip oldukları görülmüştür. Yine eğitim durumu lise olan katılımcıların lisansa göre algılanan örgütsel destek puanlarının yüksek olduğu görülmüştür.

Medeni durumu evli olan katılımcıların ise bekar olan katılımcılara göre algılanan örgütsel destek puanlarının yüksek olduğu diğer elde edilen sonuçlar arasındadır.

Kurumdaki pozisyonlarına göre anlamli farklılığı tespitine yönelik analizi yapıldığında; yardımcı hizmetler personeli statüsünde çalışanların teknik hizmetler personeli statüsünde çalışanlara göre öz-yeterliliklerinin yüksek olduğu, yine yardımcı hizmetler personeli statüsünde çalışanların güvenlik hizmetleri personeli statüsünde çalışanlara göre kendini sevmeye puanlarının daha fazla olduğu tespit edilen sonuçlar arasındadır.

Tablo 6: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Değerleri

Değişken	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5
1. İşten Zevk Alma	3,35	0,56	1				
2. İşe Güdülenme Hissi	3,48	0,56	0,557**	1			
3. Kendini Sevme	3,33	0,52	0,322*	0,431**	1		
4. Öz-yeterlilik	3,25	0,59	0,363**	0,331**	0,662**	1	
5. Algılanan Örgütsel Destek	3,81	0,64	0,363**	0,473**	0,261**	0,212*	1

N=200, *p<0,05, **p<0,01, α = Cronbach alfa, Ort=Ortalama, S.S.=Standart Sapma

Tablo 6’da değişkenlerin birbirleriyle olan ilişki değerleri görülmektedir. Kalayıcı (2006, 116), korelasyon katsayısı $r=0,26 - 0,49$ arasındaki katsayı değerlerindeki ilişkiyi “zayıf”, olarak nitelendirmiştir. Tabloya göre işkoliklik alt boyutu olan işten zevk alma ile kendini sevme, öz-yeterlilik (benlik saygısı alt boyutları) ve algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde zayıf düzeyde ($r=,322$, $r=,363$, $r=,363$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki söz konusudur. Böylece, H6, H7 ve H12 hipotezleri desteklenmiştir. İşe güdülenme hissi (işkoliklik alt boyutu) ile kendini sevme, öz-yeterlilik (benlik saygısı alt boyutları), algılanan örgütsel destek arasında da pozitif yönde zayıf düzeyde ($r=,431$, $r=,331$, $r=,473$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki mevcuttur. Böylece, H8, H9, H13 hipotezleri desteklenmiştir. Algılanan örgütsel destekle kendini sevme ve öz-yeterlilik (benlik saygısı alt boyutu) arasında pozitif yönde zayıf düzeyde ($r=,473$, $r=,261$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Böylece, H10 ve H11 hipotezleri desteklenmiştir.

Araştırmanın bu kısmında, algılanan örgütsel desteğin benlik saygısı ve işkoliklik alt boyutları ilişkisindeki aracılık rolünün tespitine yönelik analizler yer almaktadır. Aracılık etkisinden bahsetmek için üç koşulun yerine getirilmesi gerekmektedir. Bunlardan ilk koşul; bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki anlamlı etkisidir. İkinci koşul; bağımsız değişkenin bağımlı değişken

üzerindeki anlamlı etkisi; üçüncü koşul ise ikinci koşulda aracı değişken modele eklendiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin düşmesi veya anlamsızlaşmasıyla birlikte aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olması gerektiğidir. Eğer üçüncü modelde bağımsız değişken bağımlı değişken üzerinde anlamsız bir etki yaptıysa aracılık etkisinden, bu etkiyi azaltırsa kısmi aracılık etkisinden söz edilebilmektedir (Baron - Kenny, 1986, 1176).

Tablo 7: Algılanan Örgütsel Desteğin Kendini Sevmeye (Benlik Saygısı Alt Boyutu) ile İşten Zevk Alma (İşkoliklik Alt boyutu) İlişkisindeki Aracılık Rolü

KOŞUL 1- Bağımlı Değişken: Algılanan Örgütsel Destek (Aracı Değişken)			
Bağımsız Değişken:	Beta	t	p değeri
Kendini Sevmeye	0,261	3,804	0,000
R=0,261; R²=0,063; F=14,468; p=0,000			

KOŞUL 2-Bağımlı Değişken: İşten Zevk Alma			
Bağımsız Değişken:	Beta	t	p değeri
Kendini Sevmeye	0,322	4,781	0,000
R=0,322; R²=0,099; F=22,855; p=0,000			

KOŞUL 3-Bağımlı Değişken: İşten Zevk Alma			
Bağımsız Değişken:	Beta	t	p değeri
Algılanan Örgütsel Destek	0,300	4,506	0,000
Kendini Sevmeye	0,243	3,659	0,000
R=0,433; R²=0,179; F=22,685; p=0,000			

Kendini sevmeye (benlik saygısı alt boyutu) ile işten zevk alma (işkoliklik alt boyutu) arasındaki ilişkide “algılanan örgütsel desteğin” aracı değişken rolüne yönelik yapılan analizlerde (Tablo-7) aracı değişken olan algılanan örgütsel destek üzerinde bağımsız değişken olan kendini sevmeye alt boyutunun anlamlı bir etkisi olması (Koşul-1) nedeniyle birinci koşul gerçekleşmiştir. Yukarıda da

açıklandığı gibi, algılanan örgütsel destekteki değişimin % 6,3'ü (Düzeltilmiş $R^2=,063$) gibi çok düşük bir kısmı kendini sevme alt boyutu değişkeni ile açıklanmıştır. İkinci koşul için araştırmaya devam edilmiştir. Kendini sevme alt boyutunun işten zevk alma alt boyutuna yaptığı anlamlı etki nedeniyle ikinci koşul da sağlanmıştır (Koşul 2). Kendini sevme alt boyutu işten zevk alma alt boyutunun % 9,9'unu (Düzeltilmiş $R^2=,099$) açıklamaktadır. Aracı değişken olan algılanan örgütsel destek ile bağımsız değişken olan kendini sevme alt boyutu (Benlik saygısı alt boyutu) ikisi modele dahil edilerek işten zevk alma alt boyutu (İşkoliklik alt boyutu) üzerindeki etkiye bakılmıştır. Üçüncü koşul olarak aracılık etkisinden bahsetmek için; aracı değişken olan algılanan örgütsel desteğin bağımlı değişken olan işten zevk alma alt boyutu üzerinde anlamlı etkisinin yanında bağımsız değişken olan kendini sevme alt boyutunun bağımlı değişken olan işten zevk alma alt boyutu üzerindeki etkinin azalması ve/veya anlamsızlaşması gerekir. Koşul 3'de algılanan örgütsel desteğin işten zevk alma üzerindeki etkisi anlamlıdır ($p=0,000$), bağımsız değişken olan kendini sevme alt boyutunun bağımlı değişken olan işten zevk alma boyutu üzerindeki etkisi anlamlı olurken Beta katsayısı azalmıştır ($\beta=,243$). İki değişken ise işten zevk alma alt boyutunun % 17,9'unu (Düzeltilmiş $R^2=,179$) açıklamaktadır. Böylece üçüncü koşul yerine getirilmiştir. Sonuç olarak algılanan örgütsel desteğin, kendini sevme (benlik saygısı alt boyutu) ile işten zevk alma (işkoliklik alt boyutu) arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü olduğu söylenebilir ($p<0,05$). Elde edilen bu sonuçlara göre; H14 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 8: Algılanan Örgütsel Desteğin Öz-yeterlilik (Benlik Saygısı Alt Boyutu) ile İşten Zevk Alma (İşkoliklik Alt Boyutu) İlişkisindeki Aracılık Rolü

KOŞUL 1- Bağımlı Değişken: Algılanan Örgütsel Destek (Aracı Değişken)			
Bağımsız Değişken:	Beta	t	p değeri
Öz-yeterlilik	0,212	3,054	0,003
R=0,212; R²=0,040; F=0,327; p=0,003			

KOŞUL 2-Bağımlı Değişken: İşten Zevk Alma			
Bağımsız Değişken:	Beta	t	p değeri
Öz-yeterlilik	0,363	5,484	0,000
R=0,363; R²=0,127; F=30,070; p=0,000			

KOŞUL 3- Bağımlı Değişken: İşten Zevk Alma			
Bağımsız Değişken:	Beta	t	p değeri
Algılanan Örgütsel Destek	0,300	4,645	0,000
Öz-yeterlilik	0,300	4,645	0,000
R=0,467; R²=0,210; F=27,410; p=0,000			

Öz-yeterlilik (benlik saygısı alt boyutu) ile işten zevk alma (işkoliklik alt boyutu) arasındaki ilişkide “algılanan örgütsel desteğin” aracı değişken rolüne yönelik yapılan analizlerde (Tablo-8) aracı değişken olan algılanan örgütsel destek üzerinde bağımsız değişken olan öz-yeterlilik alt boyutunun anlamlı bir etkisi olması (Koşul-1) nedeniyle birinci koşul gerçekleşmiştir. Yukarıda da açıklandığı gibi, algılanan örgütsel destekteki değişimin % 4 (Düzeltilmiş R²=,040) gibi çok düşük bir kısmı öz-yeterlilik alt boyutu değişkeni ile açıklanmaktadır. İkinci koşul için araştırmaya devam edilmiştir. Öz-yeterlilik alt boyutunun işten zevk alma alt boyutuna yaptığı anlamlı etki nedeniyle ikinci koşul da sağlanmıştır (Koşul 2). Öz-yeterlilik alt boyutu işten zevk alma alt boyutunun % 12,7’ini (Düzeltilmiş R²=,127) açıklamaktadır. Aracı değişken olan algılanan örgütsel destek ile bağımsız değişken olan öz-yeterlilik alt

boyutu (benlik saygısı alt boyutu) ikisi modele dahil edilerek işten zevk alma alt boyutu (işkoliklik alt boyutu) üzerindeki etkiye bakılmıştır. Üçüncü koşul olarak aracılık etkisinden bahsetmek için; aracı değişken olan algılanan örgütsel desteğin bağımlı değişken olan işten zevk alma alt boyutu üzerinde anlamlı etkisinin yanında bağımsız değişken olan öz-yeterlilik alt boyutunun bağımlı değişken olan işten zevk alma alt boyutu üzerindeki etkinin azalması ve/veya anlamsızlaşması gerekir. Koşul 3'de algılanan örgütsel desteğin işten zevk alma üzerindeki etkisi anlamlıdır ($p=0,000$), bağımsız değişken olan öz-yeterlilik alt boyutunun bağımlı değişken olan işten zevk alma boyutu üzerindeki etkisi anlamlı olurken Beta katsayısı azalmıştır ($\beta=,300$). İki değişken ise işten zevk alma alt boyutunun % 21'ini (Düzeltilmiş $R^2=,210$) açıklamaktadır. Böylece üçüncü koşul yerine getirilmiştir. Sonuç olarak algılanan örgütsel desteğin öz-yeterlilik (benlik saygısı alt boyutu) ile işten zevk alma (işkoliklik alt boyutu) arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü olduğu söylenebilir ($p<0,05$). Elde edilen bu sonuçlara göre; H15 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 9: Algılanan Örgütsel Desteğin Kendini Sevme (Benlik Saygısı Alt Boyutu) ile İşe Güdülenme Hissi (İşkoliklik Alt boyutu) İlişkisindeki Aracılık Rolü

KOŞUL 1- Bağımlı Değişken: Algılanan Örgütsel Destek (Aracı Değişken)			
Bağımsız Değişken:	Beta	t değeri	p değeri
Kendini Sevme	0,261	3,804	0,000
R=0,261; R²=0,063; F değeri=14,468; p değeri=0,000			

KOŞUL 2- Bağımlı Değişken: İşe Güdülenme Hissi			
Bağımsız Değişken:	Beta	t değeri	p değeri
Kendini Sevme	0,431	6,715	0,000
R=0,431; R²=0,181; F değeri=45,086; p değeri=0,000			

KOŞUL 3- Bağımlı Değişken: İşe Güdülenme Hissi			
Bağımsız Değişken:	Beta	t değeri	p değeri
Algılanan Örgütsel Destek	0,387	6,381	0,000
Kendini Sevme	0,330	5,437	0,000
R=0,570; R²=0,318; F değeri=47,422; p değeri=0,000			

Kendini sevme (benlik saygısı alt boyutu) ile işe güdülenme (işkoliklik alt boyutu) dengesi arasındaki ilişkide “algılanan örgütsel desteğin” aracı değişken rolüne yönelik yapılan analizlerde (Tablo-9) aracı değişken olan algılanan örgütsel destek üzerinde bağımsız değişken olan kendini sevme alt boyutunun anlamlı bir etkisi olması (Koşul-1) nedeniyle birinci koşul gerçekleşmiştir. Kendini sevme alt boyutunun işe güdülenme hissi alt boyutuna yaptığı anlamlı etki nedeniyle ikinci koşul da sağlanmıştır (Koşul 2). Kendini sevme alt boyutu işe güdülenme hissi alt boyutunun % 18,1’ini (Düzeltilmiş R²=,181) açıklamaktadır. Aracı değişken olan algılanan örgütsel destek ile bağımsız değişken olan kendini sevme alt boyutu (benlik saygısı alt boyutu) ikisi modele dahil edilerek işe güdülenme hissi alt boyutu (işkoliklik alt boyutu) üzerindeki etkiye bakılmıştır. Üçüncü koşul olarak aracılık etkisinden bahsetmek için; aracı değişken olan

algılanan örgütsel desteğin bağımlı değişken olan işe güdülenme hissi alt boyutu üzerinde anlamlı etkisinin yanında bağımsız değişken olan kendini sevme alt boyutunun bağımlı değişken olan işe güdülenme hissi alt boyutu üzerindeki etkinin azalması ve/veya anlamsızlaşması gerekir. Koşul 3'de algılanan örgütsel desteğin işe güdülenme hissi üzerindeki etkisi anlamlıdır ($p=0,000$), bağımsız değişken olan kendini sevme alt boyutunun bağımlı değişken olan işe güdülenme boyutu üzerindeki etkisi anlamlı olurken Beta katsayısı azalmıştır ($\beta=,330$). İki değişken ise işe güdülenme hissi alt boyutunun % 31,8'ini (Düzeltilmiş $R^2=,318$) açıklamaktadır. Böylece üçüncü koşul yerine getirilmiştir. Sonuç olarak algılanan örgütsel desteğin kendini sevme (benlik saygısı alt boyutu) ile işe güdülenme hissi (işkoliklik alt boyutu) arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü olduğu söylenebilir ($p<0,05$). Elde edilen bu sonuçlara göre; H16 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 10: Algılanan Örgütsel Desteğin Öz-yeterlilik (Benlik Saygısı Alt Boyutu) ile İşe Güdülenme Hissi (İşkoliklik Alt Boyutu) İlişkisindeki Aracılık Rolü

KOŞUL 1- Bağımlı Değişken: Algılanan Örgütsel Destek (Aracı Değişken)			
Bağımsız Değişken:	Beta	t	p
Öz-yeterlilik	0,212	3,054	0,003
R=0,212; R²=0,040; F=0,327; p=0,003			

KOŞUL 2-Bağımlı Değişken: İşe Güdülenme Hissi			
Bağımsız Değişken:	Beta	t	p
Öz-yeterlilik	0,331	4,929	0,000
R=0,331; R²=0,109; F=24,298; p=0,000			

KOŞUL 3- Bağımlı Değişken: İşe Güdülenme Hissi			
Bağımsız Değişken:	Beta	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	0,422	6,815	0,000
Öz-yeterlilik	0,241	3,896	0,000
R=0,528; R²=0,279; F=38,157; p=0,000			

Öz-yeterlilik (benlik saygısı alt boyutu) ile işe güdülenme hissi (işkoliklik alt boyutu) arasındaki ilişkide “algılanan örgütsel desteğin” aracı değişken rolüne yönelik yapılan analizlerde (Tablo-10) aracı değişken olan algılanan örgütsel destek üzerinde bağımsız değişken olan öz-yeterlilik alt boyutunun anlamlı bir etkisi olması (Koşul-1) nedeniyle birinci koşul gerçekleşmiştir. Yukarıda da açıklandığı gibi, algılanan örgütsel destekteki değişimin % 4’ü (Düzeltilmiş $R^2=,040$) gibi çok düşük bir kısmı öz-yeterlilik alt boyutu değişkeni ile açıklanmıştır. Öz-yeterlilik alt boyutunun işe güdülenme hissi alt boyutuna yaptığı anlamlı etki nedeniyle ikinci koşul da sağlanmıştır (Koşul 2). Öz-yeterlilik alt boyutu işe güdülenme hissi alt boyutunun %10,9’unu (Düzeltilmiş $R^2=,109$) açıklamaktadır. Aracı değişken olan algılanan örgütsel destek ile bağımsız değişken olan öz-yeterlilik alt boyutu (benlik saygısı alt boyutu) ikisi modele dahil edilerek işe güdülenme hissi alt boyutu (işkoliklik alt boyutu) üzerindeki etkiye bakılmıştır. Üçüncü koşul olarak aracılık etkisinden bahsetmek için; aracı değişken olan algılanan örgütsel desteğin bağımlı değişken olan işe güdülenme hissi alt boyutu üzerinde anlamlı etkisinin yanında bağımsız değişken olan öz-yeterlilik alt boyutunun bağımlı değişken olan işe güdülenme hissi alt boyutu üzerindeki etkinin azalması ve/veya anlamsızlaşması gerekir. Koşul 3’de algılanan örgütsel desteğin işe güdülenme hissi üzerindeki etkisi anlamlıdır ($p=0,000$), bağımsız değişken olan öz-yeterlilik alt boyutunun bağımlı değişken olan işe güdülenme hissi boyutu üzerindeki etkisi anlamlı olurken Beta katsayısı da azalmıştır ($\beta=,241$). İki değişken ise işe güdülenme hissi alt boyutunun % 27,9’unu (Düzeltilmiş $R^2=,279$) açıklamaktadır. Öz-yeterlilik alt boyutu Beta katsayısının azalması nedeni ile üçüncü koşul da yerine getirilmiştir. Bu nedenle algılanan örgütsel desteğin öz-yeterlilik (benlik saygısı alt boyutu) ile işe güdülenme hissi (işkoliklik alt boyutu) arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünün olduğu söylenebilir ($p<0,05$). Elde edilen bu sonuçlara göre; H17 hipotezi desteklenmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Çalışanlarda işkoliklikle benlik saygısı ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünü tespit etmek amacıyla tasarlanan çalışma; Çorum ilindeki bir kamu hastanesinde destek görev yapan 200 personel ile gerçekleştirilmiştir. Demografik sorular dahil toplamda 54 soru ve 3 ölçek kullanılan çalışma sonucunda:

- Algılanan örgütsel desteğin kendini sevme ile işten zevk alma arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir (Tablo 7).
- Algılanan örgütsel desteğin öz-yeterlilik ile işten zevk alma arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü olduğu bulunmuştur (Tablo 8).
- Algılanan örgütsel desteğin kendini sevme ile işe güdülenme hissi arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü olduğu saptanmıştır (Tablo 9).
- Algılanan örgütsel desteğin öz-yeterlilik ile işe güdülenme hissi arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir (Tablo 10).

Tablo 11: Araştırma Hipotez Sonuçları

H1: Demografik özellikler ile kendini sevme arasında anlamlı farklılık vardır.	Kısmen Kabul
H2: Demografik özellikler ile öz-yeterlilik arasında anlamlı farklılık vardır.	Kısmen Kabul
H3: Demografik özellikler ile işten zevk alma arasında anlamlı farklılık vardır.	Ret
H4: Demografik özellikler ile işe güdülenme hissi arasında anlamlı farklılık vardır.	Kısmen Kabul
H5: Demografik özellikler ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı farklılık vardır.	Kısmen Kabul
H6: Kendini sevme ile işten zevk alma arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul

H7: Öz-yeterlilik ile işten zevk alma arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H8: Kendini sevme ile işe güdülenme hissi arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H9: Öz-yeterlilik ile işe güdülenme hissi arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H10: Algılanan örgütsel destek ile kendini sevme arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H11: Algılanan örgütsel destek ile öz-yeterlilik arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H12: Algılanan örgütsel destek ile işten zevk alma arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H13: Algılanan örgütsel destek ile işe güdülenme hissi arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H14: Algılanan örgütsel desteğin kendini sevme ile işten zevk alma ilişkisinde aracılık rolü vardır.	Kabul
H15: Algılanan örgütsel desteğin öz-yeterlilik ile işten zevk alma ilişkisinde aracılık rolü vardır.	Kabul
H16: Algılanan örgütsel desteğin kendini sevme ile işe güdülenme hissi ilişkisinde aracılık rolü vardır.	Kabul
H17: Algılanan örgütsel desteğin öz-yeterlilik ile işe güdülenme hissi ilişkisinde aracılık rolü vardır.	Kabul

Sonuç olarak; çalışanların benlik saygılarının arttıkça işkoliklik alt boyutları olan işten zevk alma ve işi güdülenmenin de arttığı ve bu ilişkide algılanan örgütsel desteğin de artırıcı bir etki yarattığı görülmüştür. Kendine güveni temsil eden ve bireyin kendiyile barışık olma durumunu yansıtan benlik saygısı yüksek olan çalışanların işten zevk alması ve işe daha çok güdülenmesi ve ilişkide de örgütsel desteğin olumlu bir etkide bulunması oldukça olumlu ve mantıksal bir sonuçtur. Fakat alan yazında hâlâ işten zevk alma ve işe güdülenme boyutları ile açıklanan işkolik tanımının tam olarak netlik kazandığını söylemek mümkün değildir. Nitekim işkoliklik çoğu araştırmalarca obsesif bir bozukluk hali olarak tanımlandığı görülmektedir. Bu nedenle işkoliklik davranışı ile ilgili farklı değişkenlerle, farklı sahalarda çalışmalar yapılarak işkolikliğin çalışanlar üzerindeki olumlu veya olumsuz sonuçlarının iyi tespit

edilmesi gerekmektedir.

Bu araştırma sonuçlarına göre ise yapılacak öneriler şunlardır:

Algılanan örgütsel desteğin işkoliklik davranışı üzerinde artırıcı bir etkisinin olması ve işkoliklik davranışının işten zevk alma ve işe güdülenme boyutları ile açıklanması nedeniyle işletme sahipleri ve/veya yöneticilerinin, çalışanların görevlerine ilişkin olumlu girişimleri ve fiillerinin gerek sözlü olarak gerekse bazı ödülleri geri dönüşünün sağlanması gerekir. Çalışanların iş ve görevlerine ait yeni, yaratıcı düşünce fikirlerinin desteklenmesi gerekli katkının sağlanması onların işe güdülenmesi konusunda artırıcı bir etki yapacaktır. Çalışanların her türlü mesleki ve kişisel eğitimlerine gereken önemin verildiği ve örgüt tarafından desteklendiği duygusunun onlara aktarılmasının da işe güdülenmeleri konusunda artırıcı bir rol oynayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akın, Uğur - Oğuz, Ebru. "Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi". Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 16/ 3 (2010): 309-327.
- Aziz, Shahnaz - Zickar, Michael J. "A Cluster Analysis Investigation of Workaholism as a Syndrome". Journal of Occupational Health Psychology 11/1 (2006): 52-62.
- Bakker, Arnold B. - Demerouti Evangelia - Burke Ronald. "Workaholism and Relationship Quality: A Spillover-Crossover Perspective". Journal of Occupational Health Psychology 14/1 (2009): 23-33.

- Bolger, Nial - Delongis, Anita- Kessler, Ronald C. - Wethington, Elaine. "The Contagion Of Stress Across Multiple Roles". *Journal Of Marriage and The Family* 51 (1989): 175-183.
- Bonebright, Cynthia A. - Clay, Daniel L. - Ankenmann, Robert D. "The Relationship of Workaholism With Work-Life Conflict, Life Satisfaction, and Purpose In Life". *Journal of Counseling Psychology* 47/4 (2000): 469-477.
- Cast, Alicia D. - Burke, Peter J. "A Theory of Self-Esteem". *Social Force* 80/3 (2002): 1041-1068.
- Douglas, Evan J. - Morris, Robyn J. "Workaholic, or Just Hard Worker?" *Career Development International* 11/5 (2006): 394-417.
- Eisenberger, Robert - Huntington, Robin- Hutchison, Steven - Sowa, Debora. "Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology* 71/3 (1986): 500-507.
- Eisenberger, Robert - Cumming, Jim- Armeli, Stephen - Lynch, Patrick. "Perceived Organizational Support Discretionary Treatment and Job Saticfaction". *Journal of Applied Psychology* 76/5 (1997): 637-643.
- Emhan, Abdurrahim - Mete, Mehmet - Emhan, Ali. "Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında İşkoliklik ve Obsesyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Dicle Tıp Dergisi* 39/1 (2012): 75-79.
- Gürel, Burcu E. - Altunoğlu, Ender A. "İşkoliklik, İş Stresi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İlinde Bir Araştırma". *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 9/42 (2016): 1431-1438.

- Kalaycı, Ş. Faktör Analizi. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım, 2006.
- Karaaslan, Aycan. “Benlik Saygısı: Genel Bir Gözden Geçirme”. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 9/1 (1993):71-74.
- Kart, Müge E. “Reliability and Validity of The Workaholism Battery (Work-Bat): Turkish Form”. Social Behavior and Personality 33/6 (2005): 609-618
- Killinger, Barbara. Workaholics: The Respectable Addicts. Simon & Schuster, New York: NY, 1991.
- Kutunis, Özen R. - Tunç, Tülin. “Hemşirelikte Benlik Saygısı İle Durumluk Ve Sürekli Kaygı Arasındaki İlişki: Bir Üniversite Hastanesi Örneği”. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 15/2 (2013): 1-15.
- Loi, Raymond - Hang-Yue, Ngo - Foley, Sharon. “Linking Employees’ Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support”. Journal of Occupational and Organizational Psychology 79 (2006):101-120.
- Macdonald, Geoff. Individual Differences in Self-Esteem. (M. R. Leary, Ed.) Handbook of Self and Identity, pp. 354–377, New York: Guilford, 2012.
- Machlowitz, Marilyn. Workaholics: Living with Them, Working with Them, Addison-Wesley, 1980.
- Malinowska, Diana - Tokarz Aleksandra. “The Structure of Workaholism and Types of Workaholic”. Polish Psychological Bulletin 45/2 (2014): 211-222.

- Mcmillan, Lynley H.W.- Brady, Elizabeth C.- O'Driscoll, Michael P. - Marsh, Nigey V. "A Multifaceted Validation Study of Spence and Robbin's (1992) Workaholism Battery", *Journal of Occupational And Organizational Psychology* 75 (2002): 357-368.
- Oates, Wayne E. "On Being A 'Workaholic' (A serious jest)". *Pastoral Psychology* 19 (1986): 16-20
- Oates, Wayne E. "Confessions of a Workaholic: The Facts About Work Addiction". *World, New of Addiction & Offender Counseling* 21/1 (1971): 34-48.
- Özdemir, Aytül A. "Kültür, Benlik Saygısı ve Girişimcilik Eğilimi: Amerikan ve Türk Üniversite Öğrencilerinde Karşılaştırmalı Bir Çalışma". *Istanbul University Journal of the School of Business* 43/2 (2014):351-367.
- Paluchowski, Wladyslaw J. - Hornowska, Elzbieta. *Pracoholizm A System Wartości Uwarunkowania Temperamentalne [Workaholism and Values Systems and Temperamental Determinants]*. In S. A. Witkowski (Ed.) 2003.
- Paluchowski, Wladyslaw J. - Hornowska, Elzbieta, *Praca - Skrywana Obsesja [Workaholism - The Hidden Obsession]*, Poznań: Bogucki, 2007.
- Peiperl, Maury - Jones, Brittany. "Workaholics and Overworkers: Productivity Or Pathology?". *Group & Organization Management* 26/3 (2001):369-393.
- Pierce, Jon L. - Gardner, Donald G.- Cummings, Larry L. - Dunham, Randall B. "Organization-based Self-esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation". *Academy of Management Journal* 32/3 (1989): 622-648.

- Pierce, Jon L. - Gardner, Donald G. "Self-Esteem Within The Work and Organizational Context: A Review Of The Organization-Based Self-Esteem Literatüre". *Journal of Management* 30/5 (2004):591-622.
- Porter, Gayle. "Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching The Negative Outcomes of Excessive Work" *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1996): 1-15.
- Rhoades, Linda - Eisenberger, Robert. "Perceived Organizational Support: A Review of The Literatüre". *Journal of Applied Psychology* 87 (2002): 698-714.
- Riggle Robert J. - Edmondson, Diane R. - Hansen, Jhon D. "A Meta-Analysis of The Relationship Between Perceived Organizational Support and Job Outcomes: 20 Years of Research". *Journal of Business Research* 62 (2009):1027-1030.
- Robinson, Bryan E. *Work Addiction*. Deerfield Beach. FL: Heath Communication, 1989.
- Robinson, Bryan E. *Chained To The Desk: A Guidebook For Workaholics, Their Partners and Children, and The Clinicians Who Treat Them*. New York: New York University Press, 1998.
- Robinson, Bryan, E. "A Typology of Workaholics with Implications for Counselors". *Journal of Addictions: Offender Counseling*, October 21/1 (2000): 34-48.
- Russo, James A. - Lea E. Waters. "Workaholic Worker Type Differences In Work-Family Conflict". *Career Development International* 11/5 (2006): 418-439.

- Scott, Kimberly S. - Moore, Keirsten S. - Miceli, Marcia P. "An Exploration of The Meaning and Consequences of Workaholism". *Human Relations* 50 (1997): 287-314.
- Settoon, Randall P. - Bennett, Nathan- Liden, Robert. "Social Exchange In Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange and Employee Reciprocity". *Journal of Applied Psychology* 81 (1996): 219-227.
- Seybold, Karen C. - Salomone, Paul D. "Understandingi Workaholizm: A View of Causes and Courseling Approaches". *Journal of Caunseling on Development* 73 (1994): 4-9
- Sharma, Shraddha - Agarwala, Surila. "Contribution of Self-Esteem and Collective Self-esteem In Predicting Depression". *Psychological Thought* 6/1 (2013):117-123.
- Shroe McFarlane L. - Tetricik, Lois E. "A Construct Validity Study of The Survey Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology* 76/5 (1991): 637-643.
- Spence, Janet T. - Robbins, Ann S. "Workaholism: Definition, Measurement and Preliminary Results". *Journal of Personality Assessment* 58 (1992): 160-178.
- Şencan, Mert M. "Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İşkolizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma". *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi* 5/3 (2016):229-245.
- Tan, Şeref. "Misuses of KR-20 and Cronbach's Alpha Reliability Coefficients". *Education and Science* 34/152 (2009):101-112.

Westman, Mina. Crossover Of Stress and Strain In The Family and in The Workplace. In P. L. Perrewe´ & D. C.Ganster (Eds.), Research in Ccupational Stress and Wellbeing (Vol. 2, Pp. 143–181). New York: Jai Press/Elsevier Science, 2002.

Yüksekbilgili, Zeki - Akduman, Gülbeniz. “Demografik Faktörlere Göre İşkoliklik”. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi Bahar 15/57 (2016): 512-525.