

Gülsevım YUMUK GÜNAY •

Tülay DEMİRALAY ••

Güney ÇETİN GÜRKAN •••

Örgütsel İklimin İşkoliklik Üzerindeki Etkileri: Türk Zincir Otel Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma

The Effects of Organizational Climate on Workaholism: a Study on Turkish Chain Hotels

Özet

Günümüz koşullarında çalışanların bitip tükenmek bilmeyen çalışma istekleri, çalışma performanslarını, sosyal ilişkilerini, aile ilişkilerini ve hatta sağlıklarını etkilemektedir. Literatürde işkoliklik olarak nitelendirilen bu durum; çalışma ortamında duruma göre olumlu veya olumsuz olarak algılanabilecektir. Örgüt iklimi olarak adlandırılan örgütteki psikolojik ortam; çalışanları etkiler ve aynı zamanda çalışanların inanç, tutum ve davranışlarından etkilenir. Örgüt iklimi de işkolikliği doğrudan etkileyebilecek özelliklere sahiptir. Bu amaçla turizm sektöründeki yöneticilerin işkoliklik ve örgütsel iklim boyutları arasındaki nedensellik ilişkileri yapısal eşitlik modeli kullanılarak araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre örgütsel iklim alt boyutlarından bireysel sorumluluk işkolikliğin her üç boyutu üzerinde etkili olurken, ödüllendirme boyutunun işkoliklik alt boyutlarından yalnızca güdülenme üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, Örgüt İklimi, Zincir oteller

JEL Kodu: M10, L29, L83

Abstract

The endless working desires of employees influence their performance, social and familial relationships and even their healths. This situation described as workaholism in literature can be perceived as positive or negative in work environment according to circumstances. Psychological environment, which is called organizational climate, influences employees and is influenced by employees' beliefs, attitudes and behaviors. The organizational climate has features that can influence workaholism directly. For this purpose, the causality relationship between organizational climate and workaholism of managers in tourism sector has been studied by using the structural equality modelling. The findings of the study show that the individual responsibility dimension of organizational climate has an effect on all three dimension of workaholism and rewarding dimension has an effect on only motivation dimension of workaholism.

Keywords: Workaholism, Organizational Climate, Chain Hotels.

JEL Code: M10, L29, L83

• Yrd. Doç. Dr., Trakya Üniversitesi, UBYO, gulsevimyumuk@gmail.com.

•• Yrd. Doç. Dr., Trakya Üniversitesi, Keşan Yusuf Çapraz UBYO, tulaydemiralay@trakya.edu.tr.

••• Doç. Dr., Trakya Üniversitesi, UBYO, guneycg@yahoo.com.tr.

Giriş

Son yıllarda çalışma koşulları hızla değişmektedir. Özellikle teknolojik gelişmeler sayesinde kişisel yaşam ile iş yaşamı arasındaki sınırlar kalkarak, çalışanlara zaman ve mekân sınırları olmaksızın çalışma olanakları sunulmaktadır (Shimazu, Schaufeli ve Taris, 2010:154). Gerek şirketler arasındaki yoğun rekabet gerekse çalışanların kendi kariyer beklentileri çalışanlar üzerinde baskı yaratarak zaman ve mekân sınırları olmayan uzun çalışma saatlerine neden olmaktadır. Hem dış baskılar hem de kariyer kaygıları bireylerde işkoliklik eğilimini arttırmaktadır.

İşkolikler; zamanlarının büyük bir kısmını iş aktivitelerinde geçirerek önemli sosyal, ailevi ve dinlenme faaliyetlerini tamamen ihmal etmekte; işte bulunmadıkları zaman ısrarla işi düşünmekte; beklenenin ötesinde çalışmaktadırlar (Scott, Moore ve Miceli, 1997:292). Bazı araştırmacılar bu durumun bir kişilik özelliği olduğunu savunurken bazıları ise bunun çevresel faktörlerin etkisiyle gerçekleştiği kanısındadırlar. Örneğin Burke (2001:642) ve Porter (2006:442) örgütsel faktörlerin işkolikliğin gelişmesinde ve süreklileştirilmesinde önemli olduğunu vurgulamaktadır. Uzun saatler çalışmanın olumlu olarak değerlendirildiğini gören çalışanlar, yönetimin dikkatini çekmek, ödül almak ve kariyer geliştirme imkânlarına daha fazla sahip olmak için işkoliklik davranışları sergilemeye ve neticesinde işkolik olmaya başlamaktadır (Burke, 2001:642). Bireylerin işkoliklik eğilimlerini etkileyen birçok öncül mevcuttur. Örgütün kültürü, iklimi gibi örgütsel özelliklerin yanında, bireyin kişilik tipi, stres düzeyi gibi bireysel özellikleri işkoliklik eğilimi üzerinde etkili olabilmektedir.

Örgüt iklimi; “bir örgütü diğer örgütlerden ayırarak ona belli bir kimlik kazandıran, örgütteki çalışanlar tarafından algılanan ve onların davranışları üzerinde etkide bulunan bireysel, örgütsel ve çevresel nitelikteki özellikler bütünü” (Arslan ve Halis, 2000: 63) olarak tanımlanmaktadır. Örgüt iklimi kavramı bireysel ve örgütsel düzeyler arasında çözümlenelere olanak veren kavramsal bir bağ (Ertekin, 1978: 18) oluşturması nedeniyle, örgütlerde hedeflenen birçok olumlu çıktı üzerindeki etkisi merak edilen bir konudur. Bu çalışma kapsamında ise, bireyler tarafından algılanan örgüt ikliminin bireylerdeki işkoliklik eğilimi üzerindeki etkisini ölçmek amaçlanmıştır. Bu bağlamda, çalışma saatleri standartların üzerinde olan ve koşullar itibarıyla birçok kurumsal örgüt yapısından farklı özellikler gösteren turizm sektöründe yöneticilik yapan bireylerin örgüt iklimi algılarının işkoliklikleri üzerindeki etkisini inceleyerek hem yazına hem de sektördeki uygulayıcılara fayda sağlamaya çalışılmıştır.

1.Literatür

1.1. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi kavramı 1930’lu yılların sonunda Lewin, Lippitt ve White tarafından geliştirilmiştir. Bu araştırmacılar örgütlerde yürüttükleri çalışmalarında karşılaştıkları subjektif duygular veya atmosferi tanımlamak için sosyal iklim terimini kullanmışlardır (Iqbal, 2011:511). Örgüt iklimi, tanımlanması zor bir kavramdır. Çevresel güçlerin birleşmesinden meydana gelen coğrafi bölgeler iklimine ya da hava tanımlamalarına benzetilebilir. Bu çerçevede örgüte uyarlandığında, örgütü çevreleyen yaygın atmosfer, moral düzeyi, örgüt üyeleri arasında iyi niyet, ait olma duygusunun gücü şeklinde ifade edilebilir. İklim, örgüte yönelik işgören algılarının temelinde dayanır (Terzi, 2000: 92).

Örgüt iklimi bir örgütün kişiliğini ifade eder ve bir örgütün üyeleri ile ilgilenmesiyle yaratılan örgütsel özellikler bütünüdür (Srinath, 1993: 29; Dorathi, 2011: 42). Örgüt iklimi, örgüt üyelerinin çalışma ortamları ile ilgili algıları olarak genellenebilir ve bireysel tavır, değerlendirme ve davranışlardan büyük oranda etkilenir (Iqbal, 2011:513; Rostila vd., 2011:40). Aynı zamanda, örgütlerde çalışan insanların davranışları da, içinde buldukları örgütün ikliminden etkilenir. Her örgüt kendi kuralları, gelenekleri ve yöntemleriyle birbirinden farklıdır (Paknadel Çetinkanat, 1988: 27). Örgüt ikliminin kapsayıcı bir tanımı Karcioğlu (2001:270) tarafından "örgütün kişiliğini oluşturan, örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütü betimleyen, örgüte egemen olan, örgütün iç çevresinin oldukça kararlı, değişmez, sürekli niteliğine sahip ve örgütte bulunan bireylerin davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen, somut olarak gözle görülüp elle tutulamayan ancak örgüt içindeki bireylerce hissedilip algılanabilen ve bütün bu özellikleri içine alan psikolojik bir terimdir." şeklinde yapılmıştır.

Örgüt iklimi, yönetim stili, karşılıklı ilişkiler, örgütsel yapı, demografik değişkenler gibi birçok faktörden etkilenmektedir (Iqbal, 2011:513). Ayrıca araştırmalarında yer alan boyutlar incelendiğinde, örgüt iklimi, Litwin ve Stringer'den uyarlanan yapı, sorumluluk, ödül, risk, ılımlılık, destek, standartlar, çatışma, benimseme (Sims ve Lafollette, 1975:22; Muchinsky, 1976:373; Büte, 2011:110), örgütteki işbirliği, rekabet, belirsizlik, güven duygusu, hiyerarşik yapı, işin niteliği, ödüllendirme sistemleri (Aydoğan, 2004:214), risk alma, fikri mülkiyetler, açıklık, güven (Nazari vd., 2011: 231), yönetim desteği, otonomi, rol belirsizliği, işin iddialı olması (Gündüz Çekmecelioğlu, 2011:31) gibi birçok boyuttan oluşmaktadır.

Örgüt iklimi, problem çözme, karar verme, iletişim, koordinasyon, kontrol, öğrenmenin psikolojik süreçleri, yaratma, motivasyon ve bağlılık gibi örgütsel süreçleri etkileyerek örgütün operasyonlarını doğrudan etkileyebilecek aracı bir etkiye sahiptir (Ekvall, 1996:106). Fakat örgüt içindeki koşullar çalışanlar tarafından farklı algılanabileceğinden örgüt iklimi algısaldir. Çalışanın iklimi destekleyici olarak algılaması işe dair davranışlarını pozitif etkileyecektir (Çekmecelioğlu, 2006:299; Jing vd., 2011:226). Etkin bir örgüt ikliminin, örgüt kapasitesinin iyi kullanımı, yüksek üretkenlik, düşük devamsızlık oranı, düşük iş kazaları ve hastalıklar, yüksek iş tatmini, gelişmiş iletişim gibi pek çok faydası görülmektedir (Bogdanovic, 2011:185). Bu nedenle, tüm çalışanların algılayacağı pozitif bir örgüt ikliminin oluşturulabilmesi oldukça önemlidir.

Yönetim ve yönetim psikolojisi literatürü incelendiğinde, örgüt iklimi ile iş tatmini (Wahat, 2009; Gündüz Çekmecelioğlu, 2011: 40; Doğan ve Üngüren, 2012: 41), yüksek performans (Jing, 2011:236), örgütsel etkinlik (Bogdanovic, 2011:189), örgütsel bağlılık (Yüceler, 2009:456), yaratıcılık (Gündüz Çekmecelioğlu, 2006:308), takımlarda inovasyon (Açıkgöz ve Günsel, 2011:926), duygusal bağlılık (Gündüz Çekmecelioğlu, 2006:308; Gündüz Çekmecelioğlu, 2011:40), düşük çalışan dönüşüm oranı (Jing, 2011:236), örgütsel vatandaşlık davranışı (Gündüz Çekmecelioğlu, 2011:40) arasında önemli düzeyde pozitif, örgütten ayrılma niyeti (Hong ve Kaur, 2008:5) arasında ise negatif ilişkiler bulunmuştur.

1.2. İşkoliklik

İşkoliklik; işe ve çalışmaya aşırı düşkünlüğü betimlemek amacıyla alkoliklik teriminden yola çıkarak 1968 yılında Oates tarafından türetilmiş ve ilk kez işle ilişkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır (McMillan, Brady, O'Driscoll ve Marsh 2001: 69).

Cherrington (1980) işkolikliği işe karşı oransız ve aşırı bir bağlılık olarak tanımlarken, Killinger (1991), Schaef ve Fazel (1988) gibi araştırmacılar bir tür bağımlılık ya da hastalık olarak ele almaktadırlar (Akt: Temel, 2006:106). Scott ve arkadaşları (1997:292) işkoliklik tanımında üç temel özelliğe dikkat çekmektedirler. Bu özellikler, işkoliklerin zamanlarının büyük bir kısmını iş aktivitelerinde geçirerek önemli sosyal, ailevi ve dinlenme faaliyetlerini tamamen ihmal etmekte olmaları (Porter,1996: 70), işte bulunmadıkları zaman ısrarla işi düşünmeleri (Ng, Sorensen ve Feldman 2007:113) ve beklenenin ötesinde çalışmalarınıdır (Scott, Moore ve Miceli, 1997:292).

Araştırmacıların bir kısmı işkolikliğin olumlu yanlarını ortaya koyarken bir kısmı ise işkolikliğe olumsuz olarak bakmakta ve onu diğer bağımlılıklarla bir tutmaktadır (Snir, Harpaz ve Burke, 2006:369).

İşkolikliğini olumlu olarak değerlendiren Cantorow (1979) işkolikliğin, işini çok sevme ve işte bulunmaktan hoşlanma duygusundan kaynaklandığını açıklamaktadır (Snir ve Harpaz, 2004:522 aktaran Temel, 2006:106). Machlowitz (1980), işkoliklerin çok çalıştığını ve bunu severek yaptıklarını bundan hoşlandıkları ve hatta tatmin oldukları için de başka şeylerle meşgul olmak istemediklerini dile getirmektedir. Enerjik ve sağlıklı kişiler olarak nitelendirilen işkoliklerin görev ve sorumluluklarında daha etkin olmalarını sağlamak için fazladan destek ve özel danışmanlık hizmeti de sağlanabileceği savunulmaktadır (Russo ve Waters, 2006:434).

İşkolikliğini olumsuz olarak değerlendiren Oates (1971) işkolikliğin aşırı ve kontrol edilemez bir çalışma ihtiyacı olduğu için bireyin sağlığını, mutluluğunu, sosyal aktivitelerini ve diğer bireyler ile ilişkisini olumsuz etkilediğini vurgulamaktadır (McMillan ve diğ., 2001:69; Snir ve diğ., 2006:371; Douglas ve Morris, 2006:401). Schaef ve Fassel (1988), Killinger (1991), Porter (1996), işkolikliğin bir hastalık olduğunu belirtmektedirler (Snir ve Harpaz, 2004:522 aktaran Temel, 2006). Ayrıca Russo ve Waters'a göre de işkolikler iş çevrelerini olumsuz yönde etkilemektedirler (Russo ve Waters 2006:433).

Cinsiyet ve işkoliklik ilişkisine yönelik olarak literatürde farklı araştırma bulguları mevcuttur. Harpaz ve Snir (2003:291) erkeklerin, Spence ve Robbins (1992:160) kadınların daha çok işkolik olduklarını ileri sürerken Burke (1999: 26) ise yaptığı araştırmada cinsiyet ile işkoliklik arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmektedir (Russo ve Waters, 2006:432). İşkoliklik ile örgütsel değerler (Burke, 2001:644) ve işkoliklik boyutları ile örgütsel kültür (Burke, 2002:217) arasında anlamlı ilişkilerin olduğu ortaya konulmuştur. İşkoliklerin işkolik olmayan çalışanlara göre daha çok sağlık sorunu yaşadıkları ve daha fazla strese sahip oldukları hipotezleri Burke (2001:645) ve Spence ve Robbins (1992:178)'in farklı çalışmalarıyla desteklenmektedir. İşkolikliklerin diğerlerine göre iş kariyer tatmini arasındaki fark 1980'deki Machlowitz'in çalışmasında belirsizken, Snir ve Harpaz (2004:536) ile Burke, Koyuncu ve Fiksenbaum (2007: 10; 2008:364) iş tatmin düzeylerini düşük, Aziz ve Zickar (2006: 62) hayat tatmini düşük, iş yaşam dengesizliğini ise yüksek bulmaktadır. Golzari, Montazeri ve Paktinat (2012:5691) İşkoliklik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemekte ve örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki artışın işkolikliğin olumsuz etkilerini azalttığını ortaya koymaktadır. Geçerliliği ve güvenilirliği birçok araştırmayla sağlanmış üç işkoliklik ölçeği bulunmaktadır (Sussman, 2012:3). Bunlardan ilki İş Bağımlılığı Risk Testi (WART) (Taris, Schaufeli ve Verhoeven, 2005: 37) olup A tipi kişilik davranışları ile ilgili bir

ölçektir (Robinson, 1999:210, Sussman, 2012:4), İkincisi Spence ve Robbins (1992)'in işkolikliği "işkoliklik triadı" kapsamında açıklamaya çalıştıkları ölçektir (Bayraktaroğlu, Özen Kutanis ve Dosaliyeva, 2009: 554). Literatürde en çok kullanılan ve WorkBAT olarak anılan bu ölçek üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlardan ilki çalışma bağlılığıdır (WI). İkinci boyut işe karşı güdülenme eğilimi (D) ve üçüncüsü ise işten zevk alma (WE) boyutlarıdır. (Kart, 2005: 614; Koyuncu ve ark., 2007: 47). Üçüncü ölçek ise Schaufeli ve arkadaşları tarafından geliştirilen yeni bir ölçektir. İş Bağımlılık Ölçeği (DUWAS) (Shimazu, Schaufeli 2009: 502, Shimazu, Schaufeli ve Taris 2010: 160), WART ve WorkBAT ölçeklerinden türetilmiş olup, aşırı çalışma ve zorunlu çalışma olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır (Sussman, 2012:4).

2.Hipotezler ve Araştırma Modeli

Çalışmada yer alan kavramlara ilişkin literatür incelendiğinde işkoliklik ve örgütsel iklim ile ilgili farklı çalışmaların olduğu görülmektedir. Örgütsel iklim üzerine yapılan araştırmalar, iklimin iş tatmini, işgören performansı, çalışanların işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık gibi alanlarda çalışanların tutum ve davranışlarını etkilediği, onların yaratıcı yeteneklerini geliştirdiği yönünde bulgular ortaya koymaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010:205). Benzer şekilde işkoliklik üzerine yapılan araştırmalar da çalışmaya tutkunluk, iş stresi, yaşam doyumu, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik gibi kavramlarla nedensellik ilişkisi olduğu yönündedir (Özsoy, Filiz ve Semiz, 2013; Akdağ ve Yüksel, 2010; Gürel ve Altunoğlu, 2016; Kesen, 2015). Kültürel ve örgütsel değerler açısından incelendiğinde bazı normlar bireyleri "çok çalışan" bireylerden "işkolik" bireyler haline getirebilmektedir (Kesen, 2015:64). Bu çalışmanın değişkenleri olan örgüt iklimi ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi doğrulayan Johnstone ve Johnston (2005), Taboli ve diğ., (2016), Schaufeli (2016) tarafından yürütülen çalışmaların da göz önünde bulundurulması ile, örgütsel iklim ve işkoliklik arasındaki ilişkiyi tüm boyutları ile ayrı ayrı değerlendirilmek üzere araştırma modeli çerçevesinde oluşturulan hipotezler aşağıda belirtilmektedir.

H1: Örgütsel İklimin Turizm Sektöründeki Yöneticilerin Yaptığı İşten Zevk Alması Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.

H1a: Örgütsel İklim Bağı Organizasyonun Turizm Sektöründeki Yöneticilerin Yaptığı İşten Zevk Alması Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.

H1b: Örgütsel İklim Bağı Bireysel Sorumluluğun Turizm Sektöründeki Yöneticilerin Yaptığı İşten Zevk Alması Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.

H1c: Örgütsel İklim Bağı Ödüllendirmenin Turizm Sektöründeki Yöneticilerin Yaptığı İşten Zevk Alması Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.

H1d: Örgütsel İklim Bağı Risk Almanın Turizm Sektöründeki Yöneticilerin Yaptığı İşten Zevk Alması Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.

H1e: Örgütsel İklim Bağı İlimli Çalışma Ortamının Turizm Sektöründeki Yöneticilerin Yaptığı İşten Zevk Alması Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.

H1f: Örgütsel İklim Bağı Desteğin Turizm Sektöründeki Yöneticilerin Yaptığı İşten Zevk Alması Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.

H2: Örgütsel İklimin Turizm Sektöründeki Yöneticilerin Güdülenmesi Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.

H2a: Örgütsel İklimle Bağlı Organizasyonun Turizm Sektöründeki Yöneticilerin Güdülenmesi Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.

H2b: Örgütsel İklimle Bağlı Bireysel Sorumluluğun Turizm Sektöründeki Yöneticilerin Güdülenmesi Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.

H2c: Örgütsel İklimle Bağlı Ödüllendirmenin Turizm Sektöründeki Yöneticilerin Güdülenmesi Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.

H2d: Örgütsel İklimle Bağlı Risk Almanın Turizm Sektöründeki Yöneticilerin Güdülenmesi Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.

H2e: Örgütsel İklimle Bağlı İlimli Çalışma Ortamının Turizm Sektöründeki Yöneticilerin Güdülenmesi Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.

H2f: Örgütsel İklimle Bağlı Desteğin Turizm Sektöründeki Yöneticilerin Güdülenmesi Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.

H3: Örgütsel İklimin Turizm Sektöründeki Yöneticilerin İşe Bağlılığı Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.

H3a: Örgütsel İklimle Bağlı Organizasyonun Turizm Sektöründeki Yöneticilerin İşe Bağlılığı Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.

H3b: Örgütsel İklimle Bağlı Bireysel Sorumluluğun Turizm Sektöründeki Yöneticilerin İşe Bağlılığı Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.

H3c: Örgütsel İklimle Bağlı Ödüllendirmenin Turizm Sektöründeki Yöneticilerin İşe Bağlılığı Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.

H3d: Örgütsel İklimle Bağlı Risk Almanın Turizm Sektöründeki Yöneticilerin İşe Bağlılığı Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.

H3e: Örgütsel İklimle Bağlı İlimli Çalışma Ortamının Turizm Sektöründeki Yöneticilerin İşe Bağlılığı Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.

H3f: Örgütsel İklimle Bağlı Desteğin Turizm Sektöründeki Yöneticilerin İşe Bağlılığı Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.

3.Araştırma

3.1. Araştırmanın Amacı

Literatürde örgüt iklimi ve işkoliklik kavramları üzerine pek çok araştırma olmasına rağmen her ikisinin ilişkisini inceleyen oldukça az çalışmaya rastlanmaktadır. Örgüt iklimi ve işkoliklik ilişkisini araştıran Johnstone ve Johnstone (2005:185) örgüt iklimi ve işkoliklik yapısı arasında önemli düzeyde ilişki bulmuşlardır. Bu çalışmada; aşırı baskılı iş ortamının çalışanlarda işkolikliğin "işe güdülenme" boyutunu arttırdığı, destekleme, bağlılık ve katılımın yüksek olduğu, baskının az olduğu bir iş ortamının ise çalışanlarda "işten zevk alma" boyutunu arttırdığı gözlenmiştir. Bu doğrultuda, Türkiye'de Turizm sektöründe faaliyet gösteren Türk zincir otellerdeki örgüt ikliminin işkoliklik üzerindeki etkisini araştırmak çalışmamızın amacını oluşturmaktadır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Türkiye’de Turizm Sektöründe faaliyet gösteren tüm Türk zincir otellerin orta ve üst düzey yöneticileri araştırma kapsamına alınmıştır. Bu zincir otellerin tamamı ile araştırmaya katkı sağlamaları için telefon görüşmesi yapılmış, fakat katkı sağlamayı kabul eden 5 Türk zincir otelde uygulama yapılmıştır. Bu zincirlere ait 13 otelden toplam 143 anket geri dönmüştür.

Katılımcıların yaşları 20 ile 47 arasında değişmekte olup, eğitim düzeyi açısından bakıldığında, katılımcıların %32,2’si lise mezunu, %65’i üniversite, %2,1’i yüksek lisans ve % 0,7’si doktora derecesine sahiptir. Katılımcıların mesleklerindeki çalışma süresi ise %9,1’inin 0-1 yıl arası, %9,8’inin 1-3 yıl, %19,6’sının 3-5 yıl, %17,5’inin 5-10 yıl, %22,4’ünün 10-15 yıl ve %21,7’sinin ise 15 yıl ve üzeri olarak değişmekte olduğu görülmektedir. Benzer şekilde katılımcıların %14,7’si 0-1 yıl arası, %23,1’i 1-3 yıl, %22,4’ü 3-5 yıl, %16,8’i 5-10 yıl, %11,9’u 10-15 yıl ve %11,2’si de 15 yıl ve üzeri süredir kurumda çalıştıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların 33’ü müdür, 2’si müdür yardımcısı, 24’ü bölüm müdürü, 42’si şef ve 42’si de diğer yöneticilik görevindedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada anket formunun hazırlanması ve dolayısıyla verilerin toplanması amacıyla örgüt iklimi ve işkoliklik olmak üzere iki farklı ölçek kullanılmıştır. Ayrıca, katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenebilmesi amacıyla da anket formunda demografik sorular düzenlenmiştir.

Bu çalışmada, ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliğini tespit etmek amacıyla, iç tutarlılık katsayıları (Cronbach alfa) hesaplanmış, ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi değişkenler arasındaki ilişkiye dair daha önce saptanan bir modeli test etmektedir (Büyüköztürk, 2007: 123).

Doğrulayıcı faktör analizi bir yapısal eşitlik modeli (YEM) testi olduğundan (Byrne, 2010: 97), YEM tekniğinin diğer çok değişkenli analiz yöntemleri gibi belli varsayımları bulunmaktadır. Örneklem büyüklüğünün yeterli olması, gözlenen ve gizil değişkenlerin çok değişkenli normal dağılıma sahip olması, doğrusallık, çoklu doğrusal bağlantı olmaması ve aykırı değerler olmaması test edilmesi gereken varsayımlardır. Örneklem büyüklüğü değerlendirildiğinde, YEM modeli tekniği için farklı görüşler olmakla birlikte genellikle 100’den az örneklem hacminin küçük, 100-200 arası örneklem hacminin orta ve 200’den fazla örneklem hacminin ise büyük örneklem hacmi (Bayram, 2010: 51) olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda, 143 birimden oluşan örneklem düzeyinin YEM için yeterli olduğu anlaşılmıştır.

3.3.1. Örgüt İklimi Ölçeği

Araştırmada kullanılan örgüt kültürü ölçeği, Litwin ve Stringer (1974) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte toplam 29 madde olup; organizasyonel yapı, bireysel sorumluluk, ödüllendirme, risk alma, ılımlı bir çalışma ortamı ve destek olmak üzere altı alt faktöre ayrılmıştır. Fakat ölçek maddelerinden birinde iki soru ifadesi bulunması nedeniyle iki farklı ifade olarak düzenlenmiş ve toplam madde sayısı 30 olarak uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach Alfa katsayısına göre mevcut çalışmada da ölçeğin iç tutarlılığı 0,680 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini sınamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, analiz sonuçları ($\Delta\chi^2=8,363$, $p=0,039$, $sd=3$,

$\Delta\chi^2/sd=2,788$, $RMSEA=,112$, $CFI=,971$, $GFI=,981$, $IFI=,973$)¹ ölçeğin altı faktörlü yapısı doğrulanmıştır.

3.3.2. İşkoliklik Ölçeği

Araştırmada işkolikliği ölçmek için literatürde en yaygın kullanılan Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilmiş olan ve işkolikliği iş bağlılığı, işe güdülenme ve işten zevk alma boyutları altında inceleyen WorkBAT ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach Alfa katsayısına göre mevcut çalışmada da ölçeğin iç tutarlılığı 0,795 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini sınamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, analiz sonuçları ($\Delta\chi^2=128,097$, $p=0,000$, $sd=21$, $\Delta\chi^2/sd=6,100$, $RMSEA=,190$, $CFI=,700$, $GFI=,864$, $IFI=,711$) kabul edilebilir bir düzeyde olup, ölçeğin üç faktörlü yapısı doğrulanmıştır.

3.4. Yöntem

Çalışmada örgüt iklimi ve işkoliklik arasındaki nedensellik ilişkilerinin araştırılması amaçlanmaktadır. Bu amaçla öncelikle değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş, daha sonra ise yapısal eşitlik modeli tekniğiyle değişkenler arasındaki etkileşim analiz edilmiştir. Bu bağlamda örgüt ikliminin alt boyutları bağımsız değişken, işkoliklik alt boyutları ise bağımlı değişken olarak alınmıştır.

Bu çalışmanın amacı temel olarak, çalışanlar tarafından farklı algılanan örgüt ikliminin çalışan davranışları üzerindeki etkisini ortaya koyabilmek için örgüt iklimi ile işkoliklik arasındaki nedensellik ilişkilerini araştırarak, geliştirilen bağımsız teorik bir modeli test etmektir. Teorik modelin içerdiği iki kavram olan örgüt iklimi ve işkoliklik kavramları, doğrudan ölçülemeyen yapıları nedeniyle sosyal bilimlerde teorik olarak var oldukları düşünülen, ancak bir ölçme birimine sahip olmayan ve bir takım göstergeler aracılığı ile ölçülebildikleri varsayılan teorik yapılar gizil (latent) değişkenler veya faktörler (Byrne, 2010: 4) olarak nitelendirilmektedir. Jöreskog ve Sörbom (1982) belirsiz neden sonuç ilişkileri ve çeşitli nedensel etkileri incelemek amacıyla yapılan çalışmalardaki olguyu belirtmek için yapısal eşitlik modelinin (YEM) kullanıldığını belirtmişlerdir. Gizil değişkenler arasındaki bağlantılardan oluşan yapısal model ile gizil değişkenlerle gözlenen değişkenlerin bağlantılı olduğu ölçüm modelini birleştiren (Werner ve Schermelleh-Engel, 2009:1) ve teori kapsamındaki yapısal ilişkilerin daha net olarak kavramsallaştırılabilmesine (Byrne, 2010:3) olanak sağlayabilmektedir. Bu çalışmada, yapısal eşitlik modeli, örgüt iklimi ve işkoliklik arasındaki nedensel ilişkiyi belirlemek için kullanılmıştır. Öncelikle değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş, daha sonra ise yapısal eşitlik modeli kullanılarak değişkenler arasındaki etkileşim analiz edilmiştir.

YEM tekniğinin diğer çok değişkenli analiz yöntemleri gibi belli varsayımları bulunmaktadır. Örneklem büyüklüğünün yeterli olması, gözlenen ve gizil değişkenlerin

¹ χ^2 =Chi-Square (Ki-Kare); df =Degree of Freedom (Serbestlik Derecesi); CFI =Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi); $RMSEA$ =The Root Mean Square Error (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü); GFI =Goodness Of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi), IFI =Incremental Fit Index (Artırmalı Uyum İndeksi).

çok değişkenli normal dağılıma sahip olması, Doğrusallık, çoklu doğrusal bağlantı olmaması ve aykırı değerler olmaması test edilmesi gereken varsayımlardır. Örneklem büyüklüğü değerlendirildiğinde, YEM modeli tekniği için farklı görüşler olmakla birlikte genellikle 100'den az örneklem hacminin küçük, 100-200 arası örneklem hacminin orta ve 200'den fazla örneklem hacminin ise büyük örneklem hacmi (Bayram, 2010: 51) olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda, 143 birimden oluşan çalışmanın örneklem düzeyinin YEM için yeterli olduğu anlaşılmıştır.

Likert tipi ölçeklerde katılımcıların çoğunluğunun, belli maddelerde aynı ölçek puanını seçmesi nedeniyle bu maddeler için puan dağılımı tepe yapacağından çok değişkenli pozitif basık bir dağılım ortaya çıkacağı (Byrne, 2010:103) görüşü çerçevesinde çok değişkenli normallik varsayımı için tercih edilen yöntem, Mardia basıklık katsayısıdır. Analiz sonucuna göre kurtosis değeri 16,040 ve kritik oran (c.r.) 6,816>1,96 olarak hesaplanmış ve veri setinin çok değişkenli normallik varsayımını sağlamadığı belirlenmiştir. YEM tekniğinin diğer varsayımları da incelenmiş olup, normallik varsayımının sağlanamaması nedeniyle çalışmada bootstrap maksimum olabilirlik yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 1: Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Zevk Alma	1								
Güdülenme	,375**	1							
Bağımlılık	,512**	,290**	1						
Organizasyon	,043	,238**	-,069	1					
Bireysel Sor.	,636**	,351**	,232**	,246**	1				
Ödüllendirme	,145	,280**	,135	,267**	,234**	1			
Risk Alma	,173*	,108	,216**	-,178*	,143	,211**	1		
İlimli Ortam	,255**	,128	,247**	-,064	,219**	,162	,631**	1	
Destek	,092	,166*	,105	,286**	,211*	,278**	,221**	,112	1
Ort.	3,70	3,27	3,95	2,98	3,12	3,10	3,73	3,50	3,10
Ss.	,723	,817	,681	,580	,797	,501	,627	,558	,485

** p< 0,01, * p< 0,05

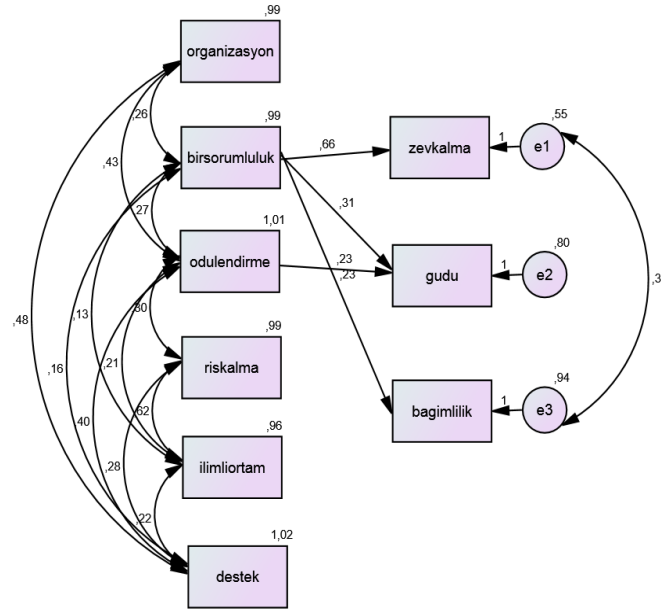
Değişkenler arasındaki ilişkiler Tablo 1'de görülmektedir. Buna göre işkoliklik alt boyutlarının arasında aynı yönlü ilişkiler olduğu görülürken örgütsel iklim ölçeğinin alt boyutları arasında hem aynı yönlü hem de ters yönlü ilişkiler belirlenmiştir. Bununla birlikte işkoliklik alt boyutlarından işten zevk alma ile örgütsel iklim alt boyutlarından bireysel sorumluluk (r= ,636, p<0,01), risk alma (r= ,173, p<0,05) ve ilimli ortam (r= ,255, p<0,01) arasında aynı yönlü ilişki olduğu görülmüştür.

Benzer şekilde, işkoliklik alt boyutlarından güdülenme ile örgütsel iklim alt boyutu organizasyon (r= ,238, p<0,01); bireysel sorumluluk (r= ,351, p<0,01); ödüllendirme (r=

,280, $p < 0,01$) ve destek ($r = ,166$, $p < 0,05$) arasında aynı yönlü ilişkiler saptanırken, işkoliklik alt boyutu bağımlılık ile örgütsel iklim alt boyutu bireysel sorumluluk ($r = ,232$, $p < 0,01$), risk alma ($r = ,216$, $p < 0,05$) ve ılımlı ortam ($r = ,247$, $p < 0,01$) arasında da aynı yönlü ilişkiler belirlenmiştir.

Analizler sonucunda ortaya çıkan bu ilişkiler doğrultusunda örgütsel iklimin çalışanların işkoliklik davranışlarına etkilerini belirlemek amacıyla oluşturulan yapısal eşitlik modeli ise Şekil 1'de yer almaktadır. Modelde yer alan anlamsız yollar çıkarıldıktan sonra elde edilen modele ilişkin uyum iyiliği kriterleri değerlendirildiğinde modelin iyi uyum sağlandığını göstermekte ve yapısal eşitliği doğrulamaktadır ($\chi^2/df=1,829$, RMSEA=,076, CFI=,956, GFI=,952, IFI=,958, RMR=,082). Çalışmada yer alan işkoliklik ve örgütsel iklim boyutları arasında çalışmanın amacına yönelik olarak çeşitli seviyelerde anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.

Şekil 1: Örgüt İkliminin İşkoliklik Davranışlarına Etkileri



Çalışmanın temel hipotezlerinden ilkinde örgütsel iklimin alt boyutları olan organizasyon, bireysel sorumluluk, ödüllendirme, risk alma, ılımlı çalışma ortamı ve desteğin yöneticilerin yaptığı işten zevk alması üzerindeki etkileri araştırılmaktadır. Şekil 1'de yer alan YEM modeli incelendiğinde bireysel sorumluluk boyutunun işten zevk alma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu anlaşılmaktadır.

Benzer şekilde oluşturulan ikinci hipotezde ise örgütsel iklimin alt boyutlarının yöneticilerin işlerine yönelik olarak güdülenmesi üzerindeki etkileri belirlenmeye çalışılmaktadır. Şekil 1'deki model sonuçlarına göre güdülenmenin hem bireysel sorumluluk hem de ödüllendirmeden pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilendiği görülmektedir.

Son olarak üçüncü hipotezde örgütsel iklim alt boyutlarının yöneticilerin işe bağlılığı üzerinde etkilerinin olup olmadığı irdelenmiştir. Şekil 1'deki modele sonuçlarına göre bireysel sorumluluk boyutunun işe bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre örgüt iklimi alt boyutlarından bireysel sorumluluğun işkoliklik alt boyutlarından zevk alma (H1b:β= 0,663, p<0,001), güdülenme (H2b:β= 0,309, p<0,001) ve bağımlılık (H3b:β= 0,231, p<0,01) davranışıyla, ödüllendirmenin ise güdülenme (H2c:β=0,235, p<0,01) davranışlarıyla anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre bireysel sorumluluğun artmasıyla işkolikliğin tüm davranış biçimlerinin yoğunlaştığı, benzer şekilde ödüllendirmenin artmasıyla da güdülenmenin arttığı anlaşılmaktadır.

Hipotezlere ilişkin sonuçlar Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Hipotez Sonuçları

Hipotezler	R ²	β	t değeri	Sonuç
H1b: Bireysel Sorumluluk → Zevk Alma	,440	,663	10,558	Kabul
H2b: Bireysel Sorumluluk → Güdülenme	,191	,309	3,939	Kabul
H2c: Ödüllendirme → Güdülenme		,235	2,997	Kabul
H3b: Bireysel Sorumluluk → Bağımlılık	,053	,231	2,813	Kabul

YEM modelinde anlamlı çıkan yollara ilişkin olarak, yapılan işten zevk almaya ilişkin varyans açıklama oranı %44 (R²=0,44), güdülenmeye ilişkin varyans açıklama oranı %19 (R²=0,191) ve işe bağımlılığa ilişkin varyans açıklama oranının da %5,3 (R²=0,053) olduğu görülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Çalışanların işyerinde gerekenden fazla zaman geçirmesi, daha fazla çaba harcaması ve işte olmadığı zamanlarda bile sürekli olarak işi düşünmesi olarak tanımlanan işkoliklik davranışında bireyler kendilerine başarmak için ulaşılması güç hedefler belirlemekte ve gereğinden fazla çalışmaktadırlar (Gürel ve Altunoğlu, 2016:1432). Günümüzdeki çalışma koşulları ile birlikte bireyler günlük yaşantılarının büyük bir kısmını işyerinde geçirmekte ve işyerindeki performans değerlemesine göre daha yoğun olarak çalışmaktadırlar. Teknolojik gelişme ve pek çok sektördeki işin internet ortamına taşınması ile birlikte de bu çalışma saatleri eve taşınmakta, bireylerde işlerine karşı bir saplantı oluşturmaktadır.

Yönetimsel ve performans gerektiren pozisyonların doğal yapısı gereği belli bir zorluk içermesi ve daha fazla zaman ayrılması gerekliliği işkoliklik davranışına sahip çalışanları bu görevlere ilgi duymalarına neden olabilmekte ve bu da yöneticilerin diğer çalışanlardan daha işkolik olmasını beraberinde getirmektedir (Naktiyok ve Karabey, 2005: 196). Bununla birlikte, işkoliklik kavramı kültürel ve örgütsel değerler yönünden incelendiğinde bir takım normlar bireyleri "çok çalışan"dan "işkolik" bireylere doğru sürükleyebilmektedir (Kesen, 2015:64). Bu bağlamda örgüt ikliminin barındırdığı kültürel

ve örgütsel değerler ile işkoliklik arasında bir nedensellik ilişkisi olup olmadığının araştırılması gerekliliğini ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan işkoliklik ile yöneticilik pozisyonunun ilişkisi ve turizm sektöründe yöneticiler de dahil tüm çalışanlar için zaman kavramının olmaması ve iş yoğunluğunun fazlalığı çalışmanın anakütle ve örnekleminin turizm sektöründeki yöneticiler olarak belirlenmesini sağlamıştır.

Çalışmada örgütsel iklimin alt boyutlarının bağımsız değişken ve işkoliklik alt boyutlarının da bağımlı değişken olarak alındığı YEM modeli sonuçlarına göre, örgüt ikliminin alt boyutu olan bireysel sorumluluğun işkolikliğin tüm boyutları üzerinde pozitif yönlü olarak anlamlı bir nedensellik etkisi olduğu görülmektedir. Çalışanların bireysel sorumluluğunun artırılması ile normatif bağlılıkları artmakta (Kaya ve Selçuk, 2007:186), normatif bağlılık da çalışanların daha yüksek bir performansla örgütte çalışmaya devam etmeleri gerektiğine inanmalarına yol açarak çalışanları işkolikliğe yönlendirebilmektedir. Normatif bağlılığı fazla olan çalışanlar belirlemiş oldukları normları içselleştirmekte ve kendilerine vicdani sorumluluklar yüklemektedirler (Kesen, 2015:63). Çalışanların yöneticilerini ve örgütlerini zarara uğratmamak (Kesen, 2015:63) için hürs ve başarı güdüsü ile hareket etmeleri, bir amaç için gerektiğinden çok daha fazla çaba ve vakit harcamayı beraberinde getirecektir (Kaya ve Selçuk, 2007:186). Bireylerin sorumluluk bilincinin belirli bir süre sonra güdülenme, işten aldıkları zevk ve bağımlılıkları üzerinde doğrusal bir etkisi olabileceği sonucu sektörde çalışanların seçiminde bireysel sorumluluğu yüksek bireyleri seçme davranışına yönelme gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Araştırma sonuçları aynı zamanda örgüt iklimi alt boyutlarından ödüllendirmenin işkolikliğin alt boyutlarından güdülenme üzerinde pozitif yönlü etkisini de ortaya koymuştur. Ödüllendirme sisteminin olduğu örgüt iklimlerinde, itibar ve üst pozisyon beklentisini, farklılık duygusunu ön plana çıkarmak amacıyla uygun ortamlar ve araçlar yaratma gerekliliği görülmektedir. Yapılan işte kusursuz bir performans sergilenmesi durumunda ödüllendirme, yükseltme ve ücret artışı sağlanması çalışanın duygusal bağlılığını artıracak (Kaya ve Selçuk, 2007:186), yine başarı ve hürs güdüsünü ortaya çıkararak bireylerin iş yerinde daha fazla çaba ve zaman harcamalarına yol açacaktır.

Turizm sektörünün emek-yoğun ve çalışma koşullarının diğer kurumsal işletmelerden farklılaştırıcı yapısı bu sektörde çalışan yöneticilerin işkoliklik eğilimlerini arttırabilecektir. İşkolikliğin olumlu bir çıktı olarak görüldüğü bakış açlarına göre turizm sektöründeki yöneticilerin işkoliklik eğilimleri takdir edilebilirken, olumsuz sonuçlarının da göz önünde bulundurularak işten ayrılma eğilimi gibi davranışları tetikleme önüne geçecek önlemlerin alınması gerekebilecektir. Bu nedenle, turizm sektöründe yöneticilerin istihdamı ve yönetilmesinden sorumlu üst düzey yönetim kadrosunun bireysel sorumluluk duygusu geliştirme, ödüllendirme gibi konulara eğilerek yöneticilerinde/çalışanlarında işkoliklik eğilimlerini gözlemlemek ve kontrol altında tutulmasını sağlamakta dikkatli olmaları gerekmektedir.

Çalışmanın benzer çalışmalardan önemli bir farkı da örgütsel iklim boyutlarının işkoliklik boyutları üzerindeki nedensellik ilişkisinin yerli yazında bir alan çalışması olarak ilk defa incelenmiş olmasıdır. Ancak her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da önemli kısıtları mevcuttur. Örneğin çalışmada işkoliklik üzerinde etkisi olabilecek kişilik özellikleri, liderlik türü, lider-üye etkileşimi, iş-aile çatışması benzeri değişkenler yer almamaktadır. Çalışmadaki neden-sonuç ilişkilerine farklı değişkenler eklenerek aracılık

etkilerinin farklı çalışmalarla araştırılması gereklidir. Bir diğer kısıt ise çalışmanın yalnızca turizm sektörü özelinde ve bir zincir üzerinde uygulanmasıdır. Çalışmada ortaya çıkan sonuçlar farklı sektör ve daha büyük örneklem üzerinde daha farklı sonuçlar elde edilmesini ve genellenebilmesini sağlayacaktır.

Kaynakça

- Açıkgöz, Atif ve Ayşe Günsel (2011). "The effects of organizational climate on team innovativeness". *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24: 920-927.
- Akdağ, Füsün ve Müberra Yüksel (2010). "İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1): 47-55.
- Arslan, Nagehan Talat ve Halis Muhsin (2000). "Örgüt İklimi ve Türkiye'de Örnek Olarak Seçilen İki Örgütte Uygulamalı Bir Araştırma". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 43 (44): 63-93.
- Aydoğan, Z. Ferhan (2004). "Örgüt Kültürü ve İklimi". *Turizm Ticaret Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2: 203-215.
- Aziz, Shahnaz ve Michael J. Zinkar (2006). "A cluster analysis investigation of workholism as a syndrome". *Journal of Occupational Health Psychology*, 11: 52-62.
- Bayraktaroğlu, Rana Özen Kutaniş ve Dzhemilya Dosaliyev (2009). "İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık: Bankacılık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma". 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü, Eskişehir: 553-558.
- Bayram, Nuran (2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş AMOS Uygulamaları*. Ezgi Kitabevi.
- Burke, J. Ronald (1999). "Workaholism Among Women Managers: Work and Life Satisfactions and Psychological Well-Being". *Equal Opportunities International*, 18 (7) : 25-35.
- Burke, J. Ronald (2001). "Workaholism in Organizations: The Role of Organizational Values". *Personel Review*, 30(6) : 637-645.

- Burke, J. Ronald (2002). "Do Workaholics Prefer Demanding, Aggressive and Result-Oriented Organizational Culture?". *Career Development International*, 7 (4) : 211-217.
- Burke, J.Ronald, Mustafa Koyuncu ve Lisa Fiksenbaum (2007). "Workaholism, Work and Extra-work Satisfaction, and Psychological Wellbeing Among Professors in Turkey". *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9 (1): 1-25.
- Burke, J.Ronald, Mustafa Koyuncu ve Lisa Fiksenbaum (2008). "Workaholism, work and extra-work satisfactions and psychological well-being among professors in Turkey". *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15 (4) : 353 - 366.
- Büte, Mustafa (2011). "Algılanan Örgüt İkliminin Etik Olmayan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (2): 103-122.
- Büyüköztürk, Şener (2007). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Byrne, Barbara M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. 2nd ed., Taylor and Francis Group, ISBN 978-0-8058-6372-7 (hardcover: alk. paper) -- ISBN 978-0-8058-6373-4 (pbk.: alk. paper).
- Cantarow, Ellen (1979). "Woman workaholics". *Mother Jones*, 6, 56.
- Cherrington, David Jack (1980). *The work ethic*. New York: American Management Association.
- Doğan, Hulusi ve Engin Üngören (2012). "Örgüt İklimi ve İş Tatmini İlişkisi: Hemşirelere Yönelik Karşılaştırmalı Bir Analiz Çalışması". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 8: 27-45.
- Dorathi, Meena (2011). "Organizational Climate and Service Orientation in Select Schools". *The UIP Journal of Organizational Behavior*, 10 (2): 40-54
- Douglas, J. Evan ve J. Morris Robyn (2006). "Workaholic or Just Hard Worker?". *Career Development International*, 11 (5): 394-417.
- Ekvall, Göran (1996). "Organizational Climate for Creativity and Innovation". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (1) : 105-123.
- Ertekin, Yücel (1978). "Örgüt İklimi". *Amme İdaresi Dergisi*, Haziran, 11(2): 16-35.
- Golzari, Ali Asghar, Mohammad Montazeri and Eghbal Paktinat (2012). "Relationship between Work holism and Organizational Citizenship Behavior among School Employees in Sirjan-Iran". *Life Science Journal* 9 (4): 5686-5691.
- Gündüz Çekmecelioğlu, Hülya (2006). "Örgüt iklimi, duygusal bağlılık ve yaratıcılık arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi: Bir araştırma". *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (2): 295-310.

- Gündüz Çekmecelioğlu, Hülya (2011). "Algılanan Örgüt İkliminin Çalışanların İş Tatmini, Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi". *Yönetim*, 22(68): 29-47.
- Gürel Bulgurcu, Esra ve A. Önder Altunoğlu (2016). "İşkoliklik, İş Stresi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İlinde Bir Araştırma". *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (42): 1431-1438.
- Harpaz, Itzhak and Snir Raphael (2003). "Workaholism: its definition and nature". *Human Relations*, 56 (3): 291-319.
- Hong, Liew Chai and Kaur Sharan (2008). "A Relationship Between Organizational Climate, Employee Personality and Intention to Leave". *International Review of Business Research Papers*, 4(3): 1-10.
- Iqbal, Adnan (2011). "The influence of personal factors on the perceived organizational climate: Evidence from the Pakistani Industrial Organizations". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(9): 511-527.
- Jing, Fenwick Feng, C. Avery Gayle and Harald Bergsteiner (2011). "Organizational Climate and Performance in Retail Pharmacies". *Leadership & Organization Development Journal*, 32(3): 224-242.
- Johnstone Anna and Lucy Johnstone (2005). "The Relationship between Organizational Climate, Occupational Type and Workaholism". *New Zealand Journal of Psychology*, 34(3): 181-188.
- Jöreskog, Karl G. and Dag Sörbom (1982). "Recent Developments in Structural Equation Modeling". *Journal of Marketing Research*, 19: 404-416.
- Kalaycı, Şeref (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karcıoğlu, Fatih (2001). "Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2): 265-283.
- Kart, Müge Ersoy (2005). "Reability and Validity of The Workaholism Battery (Work-Batt): Turkish Form". *Social Behavior and Personality*, 33 (6): 609-618.
- Kaya, Nihat ve Seçil Selçuk (2007). "Bireysel Başarı GÜdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2): 175-190.
- Kesen, Mustafa (2015). "Örgütsel Bağlılığın İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma". *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(4): 53-68.
- Kilinger, Bryan (1991). *Workaholics: The Respectable Addicts*. New York: John Wiley.
- Koyuncu, Mustafa, Ronald J. Burke and Lisa Fiksenbaum (2007). "Work Experience and Staticion of Male and Female Professors in Turkey: Signs of Progress?". *Equal Opputunities International, Emeral Group Publishing*, 25(1): 38-47.

- Machlowitz, Marilyn (1980). *Workaholics: Living With Them, Working With Them*. Addison-Wesley, Reading, MA.
- McMillan, Lynley H.W., Michael P. O'Driscoll, Nigel V. Marsh and Elizabeth C. Brady (2001). "Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique, and Future Design Strategies". *International Journal of Stress Management*, 8(2): 69-91.
- Muchinsky, Paul M. (1976). "An Assessment of the Litwin and Stringer Organization Climate Questionnaire: An Empirical and Theoretical Extension of the Sims and Lafolette Study". *Personnel Psychology*, 29: 371-392
- Naktiyok, Atılhan ve Canan N. Karabey (2005). "İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2): 179-198.
- Nazari, Jamal A., Irene M. Herremans, Robert G. Isaac, Armond Manassian and Theresa J.B. Kline (2011). "Organizational Culture, Climate and IC: an interaction analysis". *Journal of Intellectual Capital*, 12(2): 224-248.
- Ng, Thomas.W.H., Kelly L. Sorensen and Danie .C. Feldman (2007). "Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension". *Journal of Organizational Behavior*, 28: 111-136.
- Oates, Wallace E. (1968). "On Being a Workaholic (a serious jest)". *Pastoral Psychology*, 19: 16-20.
- Oates, Wallace E. (1971). *Confessions of a Workaholic*. New York: World.
- Özsoy, Emrah, Burcu Filiz ve Tarık Semiz (2013), "İşkoliklik ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma". *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5 (2): 59-68.
- Paknadel Çetinkanat, Canan (1988). *Örgütsel İklim ve İş Doyumu*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Porter, Gayle (1996). "Organizational Impact of Workaholism: Suggestations for Researching The Negative Outcomes of Excessive Work". *Journal of Occupational Health Psychology*, 1: 70-84.
- Robinson, Beatrice E. (1999). "The Work Addiction Risk Test: Development of a Tentative Measure of Workaholism". *Perceptual and Motor Skills*, 88: 199-210.
- Rostila, Ilmari, Tarja Suominen, Paula Asikainen ve Philip Green (2011). "Differentiation of organizational climate and culture in public health and social services in Finland". *Journal of Public Health*, 19: 39-47.
- Russo, A. James ve Lea E. Waters (2006). "Workaholic Worker Type Differences in Work-Family Conflict, the Moderating Role of Supervisor Support and Flexible Work Scheduling". *Career Development International*, 11(5): 418- 439.

- Schaef, Anne Wilson ve Diane Fassel (1988). *The Addictive Organization*. San Francisco: Harper and Row.
- Scott, Kimberly S., Keirsten S. Moore ve Marcia P. Miceli (1997). "An exploration of the meaning and consequences of workaholism". *Human Relations*, 50 (3): 287-314.
- Schaufeli Wilmar B. (2016). "Heavy work investment, personality and organizational climate", *Journal of Managerial Psychology*, 31(6): 1057-1073.
- Shimazu, Atsushi ve Wilmar B. Schaufeli (2009). "Is workholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees". *Industrial Health*, 47: 495-502.
- Shimazu, Atsushi, Wilmar B. Schaufeli ve Toon W. Taris (2010). "How does workholism affect worker health and performance? The mediating role of coping". *International Journal of Behavioral Medicine*, 17: 154-160.
- Sims, Jr. Henry P. ve William Lajolette (1975). "An Assessment of the Litwin and Stringer Organization Climate Questionnaire". *Personnel Psychology*, 28: 19-38.
- Snir, Raphael ve Itzhak Harpaz (2004). "Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism". *Journal of Organizational Change Management*, 17(5): 520-536.
- Snir, Raphael, Itzhak Harpaz and Ronald Burke (2006). "Workaholism in Organizations: New Research Directions". *Career Development International*, 11(5): 369-373.
- Spence, Janet T. and Anthony S. Robbins (1992). "Workholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results". *Journal of Personality Assessment*, 58: 160-178.
- Srinath, M. (1993). "The Organizational Climate of University Libraries". *Library Management*, 14(1): 28-30.
- Sussman, Steve (2012). "Workholism: A Review". *Addiction Research & Therapy*, S6:001.doi: 10.4172/2155-6105.S6-001.
- Taboli, Hamid, Moghadam, R.Karimi, Nia, Masoud K. ve Bahramzade, Mohammadreza, (2016). "Explanation of the Relationship between Organizational Climate and Job Performance with the Mediating Role of Workaholism among Staff of Khorasan Razavi Branches of Refah Bank in 2016", *International Business Management*, Special Issue 5: 6624-6630.
- Taris, Toon W., Wilmar B. Schaufeli and Lotus C. Verhoeven (2005). "Workholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work-nonwork Conflict". *Applied Psychology* 54: 37-60.
- Temel, Aysen (2006). "Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar". *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2): 104-126.
- Terzi, Ali Rıza (2000). *Örgüt Kültürü*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Tutar, Hasan ve Mehmet Altınöz (2010). "Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: OSTİM İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65(2): 195-218.
- Wahat, Nor Wahiza Abdul (2009). "Organizational Climate as a Predictor to Job Satisfaction of New Faculties in Three Public Universities of Malaysia". Journal of Global Business Management, 5(1): 287-295.
- Werner, Christina and Karin Schermelleh-Engel (2009). "Structural Equation Modeling: Advantages, Challenges, and Problems". Goethe University, Frankfurt (1-4).
- Yüceler, Aydan (2009). "Örgütsel Bağlılık ve Örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve Uygulamalı bir Çalışma". Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22: 445.