

Normatif Bağlılığın İş Tatmini ve Diğerkâmlık ile İlişkisinde İşkolikliğin Aracı Rolü (The Mediating Role of Workaholic Behavior in the Relationship between Normative Commitment, Job Satisfaction, and Altruism)

Alptekin SÖKMEN^{ID}^a Gülferm ARSLAN^{ID}^b

^a Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ankara, Türkiye. alptekinsokmen@gmail.com

^b Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye. gulfem.tz@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Normatif Bağlılık İşkoliklik İş Tatmini Diğerkâmlık Örgütsel Davranış Gönderilme Tarihi 12 Nisan 2020 Revizyon Tarihi 7 Haziran 2020 Kabul Tarihi 15 Haziran 2020 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç – Normatif bağlılık, işkoliklik, iş tatmini ve diğerkâmlık değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya konması; işkolikliğin, normatif bağlılık ile iş tatmini ve normatif bağlılık ile diğerkâmlık arasında aracılık rolüne sahip olup olmadığının tespit edilmesi, bu çalışmanın amacıdır. Yöntem – Araştırma verileri bir kamu işletmesinde görev yapmakta olan 307 çalışandan yüz yüze anket yöntemi ile toplanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya konması adına SPSS 26 programı ile korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Bulgular – Yapılan analizler neticesinde tüm değişkenler arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında regresyon analizi ile birlikte işkolikliğin, normatif bağlılık ile iş tatmini arasında kısmi aracı etkiye sahip olduğu ve normatif bağlılık ile diğerkâmlık arasında ise tam aracılık etkisine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tartışma – Çalışmadan elde edilen tüm sonuçlar ışığında normatif bağlılığın çalışanların işkoliklik, iş tatmini ve diğerkâmlık ile pozitif ilişkiye sahip olduğunu, başka bir deyişle normatif bağlılıkta yaşanan artış ile birlikte diğer değişkenlerde de artış olacağı ifade edilebilir. İş tatmini ve diğerkâmlık örgütlerin performans açısından önemsedığı ve çalışanlarında görmek istediği önemli tutum ve davranışlardır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, örgütlerin sorumluluk bilincine sahip bireyleri işe almaları ve onlara yatırım yapmaları amaç ve hedeflere ulaşılması konusunda sürükleyici bir etkiye sebep olacağı düşünülmektedir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Normative Commitment Workaholism Job Satisfaction Altruism Organizational Behavior Received 12 April 2020 Revised 7 June 2020 Accepted 15 June 2020 Article Classification: Research Article	Purpose – The purpose of this study is to reveal the relationships among normative commitment, workaholic behavior, job satisfaction and altruism; and to examine the mediating role of workaholic behavior in the relationship between normative commitment and job satisfaction and in the relationship between normative commitment and altruism. Design/methodology/approach – Research data were obtained with face to face survey method from 307 employees working in a public enterprise. For the reveal the relationships between variables, correlation and regression analyzes were conducted by SPSS 26 instrument. Findings – According to the results of correlation analysis it is revealed that there are positive relationships between all variables. Beside this, by the regression analysis, workaholic behavior has a partial mediating role between normative commitment and job satisfaction; and workaholic behavior has a mediating role between normative commitment and altruism. Discussion – In line with the results obtained from the study, it can be stated that normative commitment has a positive relationship with employees' workaholic behavior, job satisfaction and altruism, in other words, with an increase in normative commitment will increase in other variables. Job satisfaction and altruism are important attitudes and behaviors that organizations want to see in their employees. With this perspective it is believed that, hiring and investing in individuals who have sense of responsibility will have an immersive effect on the achievement of the goals and objectives of the organizations.

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Sökmen, A., Arslan, G. (2020). Normatif Bağlılığın İş Tatmini ve Diğerkâmlık ile İlişkisinde İşkolikliğin Aracı Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (2), 1756-1768.

Giriş

Örgütsel bağlılık, hem çalışanın bireysel olarak verimli olabilmesi, amaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirebilmesi açısından, hem de örgütün genel verimliliğinin sağlanması ve çalışanın amaç ve hedeflerini örgütün amaç ve hedefleriyle uyumlaştırabilmesi açısından çok önemli bir örgütsel tutumdur. Literatürde önemle ve ilgiyle incelenen örgütsel bağlılık kavramı, küreselleşen ve değişen örgütsel yaşamda gittikçe daha da önemli hale gelmektedir. Çalışanın örgüt üyeliğinin devamlılığına yönelik isteği ve mevcut işyerinde çalışmaya devam etmesi örgütsel bağlılığın bir göstergesidir. Çalışanın, örgüt kültürünü ve değerlerini benimsemesi, örgüt amaç ve hedefleri doğrultusunda motive olması ve bunları içselleştirmesi, kendini örgütün bir parçası olarak görmesi, örgüt ile özdeşleşmesi ve örgüt üyeliğinin devamlılığı yönünde sahip olduğu arzu bağlılığının derecesini yansıtmaktadır. En yaygın kullanımıyla örgütsel bağlılık, duygusal (örgüt içinde kurulan ilişkiler neticesinde çalışan tarafından örgüte karşı geliştirilen pozitif tutum ve örgüt üyeliğinden duyulan memnuniyet), devam (çalışanın işten ayrılması durumunda yaşayabileceği maddi ve statü kayıplarını hesap etmesi ve örgütte kalmanın daha avantajlı olacağına inanması ile örgüt üyeliğini devam ettirmesi) ve normatif (çalışanın işten ayrılmayı örgüte bir ihanet gibi görmesi ve sahip olduğu sorumluluk duygusuyla işe devam etmesi) boyutlarından oluşmaktadır. Bu çalışmanın çerçevesi normatif bağlılık ile bazı çalışan davranışları arasındaki ilişkiler üzerine kurulmuştur.

Başarıyı hedeflemiş olan örgütler, iş tanımlarında yer almadığı halde beklentilerin üzerinde fayda sağlayıcı davranışlar sergileyen çalışanlar ile yollarına devam etmek isterler. Sürekli değişime uyum sağlamak mecburiyetinde olan örgütlerde “iyi vatandaş” davranışı gösteren bireyler, işyerindeki diğer arkadaşlarına yardımcı olurlar, beklentinin üzerinde olacak şekilde daha fazla sorumluluk üstlenmek isterler, örgütün kural ve politikalarına daima uyum sağlamak isterler, her türlü işleyişi bozabilecek davranış ve çatışmalardan kaçınırlar ve sürekli hoşgörülü bir anlayış içerisinde davranışlarına yön verirler. Bunun yanında işinden memnun olan çalışanın görev motivasyonunun diğerlerine göre daha yüksek olduğunu ve bu durumun onların işten ayrılma düşünceleriyle de ters bir ilişki oluşturduğunu ifade etmek mümkündür. Maliyetlerin azaltılması örgütü rakiplerine karşı avantajlı duruma geçirebilecek güçlü bir etmendir. İşgücü devir hızının düşük olması, maddi kayıpların en azından işten ayrılmalar sebebiyle oluşan maddi kayıpların önüne geçilmesini sağlar. Bunun için örgütler, çalışanlarının tatmin olmalarını sağlayıcı yöntem ve politikalar uygularlar. Çalışanların işlerinden memnuniyetini artırıcı yöntemlerin yanında, onun gelişimi ve refahını artırmaya yönelik ortaya konan çaba da, çalışanın örgütüne karşı sorumluluk duygusuna dayalı olarak normatif bağlılık geliştirmesine yol açabilir. Bu çerçevede çalışanın normatif bağlılığının, iş tatmini ve diğerkâmlık davranışı ile pozitif yönde ilişki göstereceği düşünülmektedir. Diğer taraftan normatif bağlılığın, sürekli işi ile ilgilenme ve meşgul olma anlamına gelen işkoliklik davranışı ile de ilişkili olduğu düşünülmektedir. Normatif bağlılık gibi işkoliklik de bireyin içsel dürtülerinin sonucunda ortaya çıkan bir davranıştır ve bu içsel arzuların yerine getirilmesi çalışanda tatmin duygusu oluşturacaktır. Aynı zamanda diğerkâmlık davranışı da bu içsel arzunun bir dışavurum şekli olarak ele alınabilir. Dolayısıyla bu çalışmada normatif bağlılığın iş tatmini ile arasında ve normatif bağlılığın diğerkâmlık davranışı ile arasında işkolikliğin aracı role sahip olup olmadığının tespit edilmesi amaç edinilmiştir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Normatif Bağlılık

Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık modelinde yer alan üç boyuttan biri olan ve büyük ölçüde Wiener’in (1982) örgütsel bağlılık görüşüne dayanan normatif bağlılık; çalışanın görev duygusu ve sorumluluk bilincinin yanı sıra geçmiş deneyimleri ve örgütün çalışan için sergilemiş olduğu çabaya karşılık olarak örgüt üyeliğini devam ettirme isteği olarak belirtmiştir (Meyer ve Allen, 1991: 77-78). Çalışan örgütte kalmayı, kendisine verilen görev ve sorumluluklar ile birlikte refahı ve gelişimi adına örgüt tarafından yapılan yatırımlara karşılık bir borç olarak görmektedir. Avantajına dahi olsa örgütten ayrılmak çalışan için yanlış bir eylem olarak kabul edilmektedir ve çalışan böyle bir eylemde bulunursa örgütüne karşı suçluluk duyacaktır. Çalışan işten ayrılması durumunda örgütü ve yöneticilerini yüzüstü bırakacağını düşünmektedir ve örgüt üyeliği onun için bir ihtiyaçtan çok içsel bir zorunluluktur. Bu zorunluluk düşüncesinin izlerine 1960 ve 1970’li yıllarında ortaya konan bazı sosyal teorilerde rastlamak mümkündür. Örneğin Kanter (1968: 500) bağlılığı bireyin kendini, ihtiyaçlarının ve çıkarlarının karşılandığını düşündüğü sosyal olarak örgütlenmiş bir yapı ile ilişkilendirme süreci olarak tanımlamış ve devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol

bağlılığı olmak üzere üç türden söz etmiştir. Kontrol bağlılığı, üyesi olunan grubun veya örgütün otoritesi tarafından yerine getirilmesi istenilen taleplerin birey tarafından ahlaki ve uygun olarak görülmesi ve bu taleplere itaat etmeyi normatif bir gereklilik olarak değerlendirmesi durumunu açıklamaktadır (Kanter, 1968: 501). Bunun yanı sıra Kanter (1968) kontrol bağlılığını süper-ego'ya benzeterek üyenin davranışlarını düzenleyen bir kavram olduğunu ifade eder. Benzer şekilde örgütsel bağlılık kavramının gelişiminde önemli bir paya sahip olan araştırmacılar Etzioni (1975) ortaya koymuş olduğu ahlaki örgütsel bağlılık türü ile bireyin örgüt hedef, değer ve normlarını içselleştirmesi yoluyla oluşan olumlu yönelimini açıklamaktadır. Ayrıca ahlaki bağlılığı, bireyin örgüte karşı bir görev duygusuyla hareket etmesini sağlayan ve bazı maddi unsurlara dayalı koşullar değişse bile tutarlı bir şekilde davranmasına sebep olan bir mekanizma olarak değerlendirilmiştir (Etzioni, 1975: 1999). Allen ve Meyer'in (1991) büyük oranda etkilendiği Weiner (1982) ise, normatif bakış açısıyla değerlendirdiği örgütsel bağlılığı; örgüt hedef ve çıkarlarına uygun olacak biçimde hareket edilmesini gerekli kılan, birey tarafından içselleştirilmiş normatif baskıların tümü olarak ifade etmiştir (Wiener, 1982: 421). Wiener (1982) bireyin bağlılığının ne kadar yüksek olursa, sonuçları ne olursa olsun içselleştirmiş olduğu standartlara uyma eğiliminin o kadar yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu yüzden bağlılığı yüksek olan bireylerin davranışlarını şekillendiren unsur kişisel çıkarlar değil, doğru ve ahlaki olarak kabul ettikleri içselleştirmiş normlardır (Wiener, 1982: 421). Bireyin "örgütüne karşı bir zorunluluk duygusuyla bağlanmış olması" ve bu zorunluluğun "içselleştirilmiş normatif etkilerden kaynaklandığı" düşüncesi bahsi geçen farklı bakış açılarının ortak noktası olma özelliği taşımaktadır. Bu ortak noktadan hareketle Meyer ve Allen (1991: 61-89) duygusal bağlılık ve devam bağlılığından oluşan örgütsel bağlılık modellerine normatif bağlılığı eklemiştir. Araştırmacılara göre güçlü bir normatif bağlılığı olan çalışana göre örgütte kalmak ahlaki ve doğru olan eylemdir ve onların örgütte devamlılıklarını sağlayan da bu düşünce yapılarıdır. Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen modelde normatif bağlılığın öncülleri kişilik özellikleri, sosyalizasyon deneyimleri ve örgütün çalışan gelişimi için yapmış olduğu yatırımlar olarak belirtilmiştir

1.2. İşkoliklik

İşkoliklik, altında yatan bir bağımlılıktan gelen aşırı çalışma varsayımına dayamaktadır (McMillan vd., 2001: 69). İşkoliklik veya işkolizm, terim olarak ilk kez din bilimcisi olan Oates'in (1971) "Confession of a Workaholic", Türkçe tabiri ile "Bir İşkolinin İtirafı", kitabında kullanılmıştır. Oates, işkolikliği alkolizme benzetmiştir. Çünkü her iki bağımlılık da septomatolojide benzer tepkileri göstermektedir. Oates (1971), bağımlılık olarak gördüğü işkolikliği kavram olarak "bireyin esenliğini ve çevre ile ilişkilerini zedeleyecek düzeyde sürekli, aşırı veya durmadan çalışma isteği ya da karşı konulamaz ihtiyaç veya zorunluluk" şeklinde tanımlamıştır (Kara ve Gücal, 2016: 50; Ölçer, 2005: 124; Özsoy vd., 2013: 60; Robinson, 1999: 199; Schaufeli vd., 2006: 193; Srivastava, 2012: 97). İşkolik olan birey ise "düzenli sosyal işleyişinde, kişiler arası ilişkilerinde, bedensel sağlığında ve kişisel mutluluğunda fark edilebilir bir şekilde rahatsızlık ya da müdahale yaratan çalışma ihtiyacına sahip olan bir birey" olarak tanımlanmıştır (Douglas ve Morris, 2006: 397-398).

İşkolikliğin literatürde Oates'ten (1971) yola çıkılmış olan, çok sayıda ve çeşitli bakış açılarından tanımları mevcuttur. Genel olarak davranış biçimi, dürtü veya bağımlılık şeklinde ele alınmıştır. İşkolikliğin davranış biçimi olarak ele alanlar genel olarak iş için ayrılan zaman dilimine ve aşırı çalışma üzerine yoğunlaşmışlardır. Bağımlılık olarak ele alanlar ise genel olarak işkoliklik ve alkoliklik arasında benzetmelere değinerek (Oates, 1971) bu bağımlılığın bireyler üzerinde olumsuz sonuçlar yarattığını düşünmektedirler. İşkolikliğin meydana gelmesinde belirleyici olabilecek motivasyonel faktörlerin de ağırlıkta olduğunu düşünenler ise zorlayıcı bir dürtünün çalışanları işkolikliğe sevk ettiğine inanmaktadırlar (Özcan ve Behram, 2013: 88-89). Robinson (1999) işkolikliğin, bireyin sağlığı ve yakın ilişkilerinin zarar görmesine sebep olacak şekilde iş ile uğraşması ve işle meşgul olması olarak tanımlamıştır. Bakker ve arkadaşlarına (2013: 88) göre iş bağımlılığı ya da işkoliklik, çok sıkı bir şekilde çalışmak için karşı konulmaz bir iç dürtü olarak nitelendirilir. Bir başka yaklaşıma göre işkoliklik, zorunlu olarak çalıştığını gösterme yönünde kişinin aşırı çalışması (davranışsal boyut) ve işle takıntılı olması (bilişsel boyut) yönündeki eğilimidir (Schaufeli vd., 2009: 322; Schaufeli vd., 2008: 204; Shimazu vd., 2010: 155). Aşırı çalışma, işkoliklerin zamanlarının büyük çoğunluğunu çalışmak için harcadıklarına, ekonomik ve örgütsel gereklilikleri karşılamanın da ötesinde çalıştıklarına işaret eder. İç dürtü ise, işkoliklerin çalışmadıkları zamanlarda bile sık sık ve sürekli işleri hakkında düşündüklerini ve kendilerini işleri ile takıntılı hissettiklerini varsayar (Del Libano ve diğerleri, 2010: 143,144).

1.3. İş Tatmini

Çalışan memnuniyetinin ne gibi unsurlar ile gerçekleştirileceği hususu Klasik dönemden sonraki dönemlere doğru gelişerek değişimler göstermiştir. Klasik dönemde çalışanların memnuniyeti iş bölümü, ücret gibi unsurlarla sağlanmaya çalışılırken, Neo-Klasik dönemde çalışan memnuniyetini artıran unsurların fiziksel unsurlardan ziyade sosyal unsurlar olduğu ileri sürülmüştür. Çalışanlar arası ilişkiler, dayanışma ve motivasyon gibi unsurların çalışan memnuniyetini önemli ölçüde artırdığı fark edilmiştir. Modern ve Modern Sonrası dönemlerde ise, daha çok çalışanların iş tatminlerini artırmaya yönelik yöntem ve yaklaşımlar üzerinde durulmuştur. Örgütler, çalışan ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması amacıyla örgüt yapısı, iş özellikleri, yönetim şekli, ödüllendirme sistemleri vb. örgüt içi unsurlarda değişiklikler yaparak çalışmada tatmin duygusu oluşturmak istemişlerdir (Sökmen ve Kenek, 2019: 3122). Bunun karşılığında çalışanlarından örgüte katkı sağlayıcı tutum ve davranışlarda bulunmalarını beklemektedirler. Devamında ortaya çıkması güçlü muhtemel performans artışı sebebiyle iş tatmini, örgütlerin üzerinde önemle durdukları konuların başında gelmektedir. Bu görüşün temellerinin Klasik dönemde yapılan çalışmalara ve Hawthorne araştırmalarına dayandığını söylemek mümkündür (Judge vd., 2001: 376).

Konu ile ilgili yapılan çok sayıda çalışmaya rağmen iş tatmini ile ilgili ortak bir tanım bulunmamaktadır. Hoppock (1935) iş tatminini, bireyin “ben işimden memnunum” diyebilmesini sağlayan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların bir kombinasyonu olarak ifade etmiştir (Aziri, 2011: 77). Bu tanımlamaya göre iş tatmini, birçok dış etkenin altında bireyin işi ile ilgili nasıl hissettiğine yönelik genel bir tutumu açıklamaktadır. En çok bilinen motivasyon teorilerinden Beklenti Teorisini ortaya koyan Vroom’un (1964) tanımı ise, çalışanın işyerindeki rolüne odaklanmıştır. Vroom’a (1964: 99) göre iş tatmini, çalışanların işlerine karşı örgütsel rolleri ile ilgili duygusal yönelimleridir. En sık kullanılan tanımlamalardan birine göre ise iş tatmini Locke (1976) tarafından “kişilerin iş ve çalışma yaşamlarındaki tecrübelerini değerlendirmesi sonucunda meydana gelen olumlu ya da pozitif duygu hali” olarak ifade edilmiştir (Aypar vd., 2018: 116). Davis ve Newstrom (1985) de iş tatminini iş yerindeki olumlu ve olumsuz duyguların toplamı olarak tanımlamışlardır. Onlara göre sahip olunan deneyimler, ihtiyaçlar ve istekler çalışanlarda bir beklentiye yol açmaktadır ve iş tatmini ise bu beklentilerin gerçek anlamda ne derecede karşılandığı ile ilgilidir. Bu nedenle iş tatmini çalışanların iş davranışları ile yakından ilişkilidir (Davis ve Newstrom, 1985: 109). İşin özellikleri, çalışanın iş arkadaşları ve yöneticileri ile arasındaki ilişkiler, çalışma şartları, ücret, gelişme imkanı, terfi olanakları, ödüller, güven gibi unsurlar, iş tatmininin belirleyicisi olan unsurlardır (Bitmiş vd., 2015: 5; İşcan ve Sayın, 2010: 198-201; Koç ve Yazıcıoğlu, 2011: 47).

1.4. Diğerkâmlık

Türk Dil Kurumu (2020) sözlüğüne göre diğerkâmlık veya özgecilerik “çıkarcı gözetmeksizin başkalarının iyiliği için özveride bulunmayı bir ilke olarak benimseyen ahlak tutum ve görüş” kelime anlamı taşımaktadır. Burada iki noktaya vurgu yapılmaktadır. Bunlar; çıkar gözetmemek ve başkasına fayda sağlayacak eylemde bulunmaktır. Örgütsel davranış literatüründe diğerkâmlık, örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı çerçevesinde ele alınmaktadır. Örgütün görünen, yani biçimsel kısmı ve görünmeyen, yani biçimsel olmayan kısmını bir bütün halinde buzdağı benzetmesi ile düşünürsek, örgütsel vatandaşlık davranışı biçimsel olmayan, yani buzdağının görünmeyen kısmını oluşturan bir olgudur ve örgütün verimlilik ve performansına önemli düzeyde katkı sağlar (Gürbüz, 2006: 50). Ayrıca, hem çalışanların verimlilik ve performansları açısından, hem de örgütün dış çevrede gerçekleşen değişimlere karşı uyum sağlayabilmesi açısından temel bir role sahiptir (Bitmiş vd., 2014: 3). Sökmen’e (2013: 385) göre örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde vurgulanması gereken üç temel unsur vardır; yardımlaşma, sorumluluk ve pozitif tutum. Bunlar vatandaşlık davranışının örgütün genel yaşamı üzerinde sahip olduğu etkiyi gösteren temel unsurlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı Brief ve Motowidlo (1986) tarafından prososyal davranış, Organ (1988) tarafından iyi asker davranışı ve George ve Jones (1997) tarafından örgütsel gönüllülük olarak ele alınmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı literatürde en yaygın kullanımıyla Organ (1988) tarafından ortaya konan “özgecilerik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem” boyutlarından oluşmaktadır.

Esasında terimi ilk kez kullanan Organ (1988) değildir. Diğerkâmlığın ilk kez filozof Aguste Comte tarafından tanımlandığı belirtilmektedir (Batson, 2014: 5). Comte, bireysel motivasyonun sağlanmasında egoizm ve diğerkâmlığı iki ayrı kaynak olarak değerlendirmiştir (Batson, 2014: 5). Comte egoizmi “başkasına yardım dahi etmiş olsa, bunun sonucunda kendine yarar sağlama amacı taşıyan davranışlar” olarak ifade ederken

diğerkamlığı “kişinin eylemleri sonucunda kendini düşünmeksizin başkaları için yaşama arzusu” olarak nitelendirmiştir (Batson, 2014: 5). Örgütsel davranış literatüründe ise özgecilik “örgüt içinde çalışanın, bir zorunluluk olmadan ve gönüllü olarak çalışma arkadaşları, yöneticiler ve müşteriler gibi örgüt paydaşlarına, örgütsel etkinliğin artırılmasına yönelik katkı sağlayıcı davranışlar” olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1997: 94). Podsakoff ve arkadaşları (2000) yeni katılan çalışanları örgüte alıştırma çabalarını, bir problem ile karşılaşan, iş yükü ağır olan veya işe gelemeyen arkadaşlarına yardımcı olma, bir makine veya ekipmanın kullanımını öğretme gibi davranışları, örgüt içinde özgeciliğe örnek olarak göstermişlerdir (Sökmen ve Kenek, 2019: 3123). Organ ve arkadaşlarına (2005: 239) göre bu tür davranışlar çalışanların işine son verilme ihtimalini düşürebilir, terfi konusunda avantaj oluşturabilir ve aynı zamanda lider-üye etkileşimi oluşumu için de, tetikleyici bir rol oynayabilir.

2. Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde; normatif bağlılık, işkoliklik, iş tatmini ve diğerkâmlık değişkenlerinin birbirleri ile olan ilişkileri bir alan araştırması çerçevesinde sunulacaktır. Araştırmanın amacı, bu amaç çerçevesinde oluşturulan model ve hipotezler, evren ve örneklem, veri toplama araçları, analizler ve bulgular bu bölümde yer almaktadır.

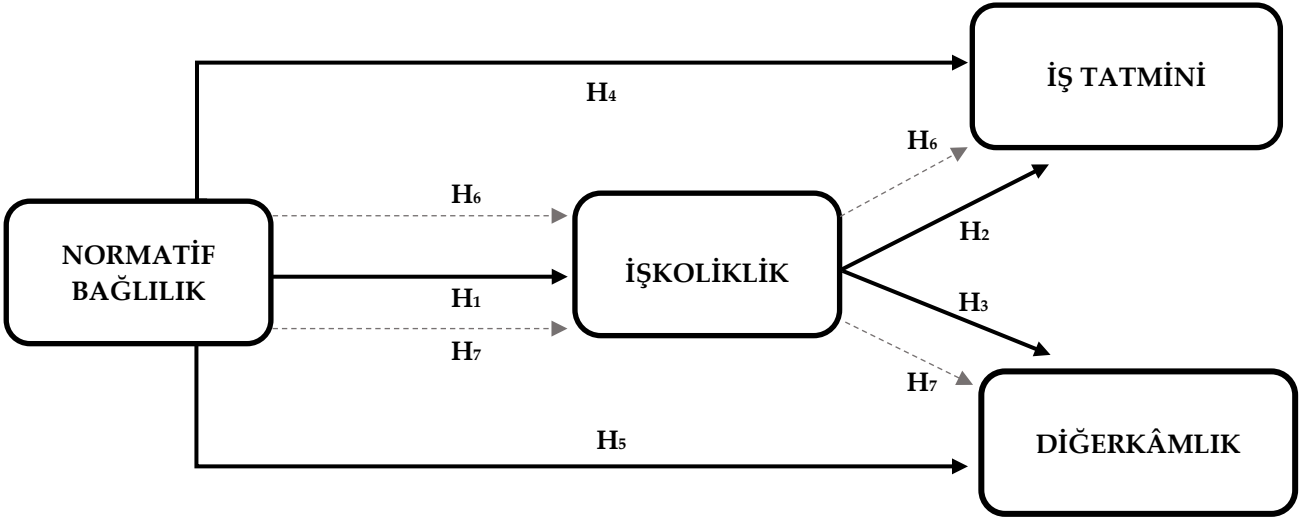
2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, normatif bağlılık, işkoliklik, iş tatmini ve diğerkâmlık değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu düşünülmüştür. Bu kapsamda öncelikli amaç, bu değişkenler arasındaki ilişkilerin bir örneklem özelinde tespit edilmesidir. Normatif bağlılık, çalışanın sahip olduğu sorumluluk duygusundan, kendine yapılan iyiliğe (örgütsel açıdan; çalışanın gelişimi için yapılan yatırımlar, ona güvenilerek işe alınması ve örgüt içinde görev ve sorumluluklar verilmesi vb.) aynı şekilde karşılık verme isteğinden veya geçmişinde yaşadığı sosyal ve örgütsel sosyalizasyonundan kaynaklanabilmektedir. Normatif bağlılık, çalışanın işten ayrılması ile örgüte verebileceği zararı düşünerek örgütte kalmaya devam etme davranışıdır. Burada içselleştirilmiş bir sorumluluk duygusu vardır. Bu sorumluluk duygusunun, çalışanda işkolikliğe de yol açabileceği ve çalışanın psikolojik olarak sürekli işle meşgul olmasına ve işini her şeyden önde tutmasına sebep olabileceği düşünülmektedir. Diğer taraftan, sorumluluk duygusuyla hareket eden ve normatif bağlılığa sahip olan bir çalışan, sürekli işi ile ilgilenerek veya örgüte katkı sağlamak adına yüksek performans çabası göstererek işinden tatmin sağlayabilir. Bu doğrultuda çalışmanın önemli bir amacı, normatif bağlılık ile iş tatmini arasında işkolikliğin aracı değişken olarak bir role sahip olup olmadığının saptanmasıdır. Ayrıca sorumluluk duygusuyla hareket eden ve normatif bağlılığı yüksek olan bireyin diğerkâmlık gibi her hangi bir çıkar gözetmeksizin başkalarına yardım etme davranışı sergilemesinin muhtemel olduğu varsayılmaktadır. Aynı zamanda, aşırı veya durmadan çalışma isteğine sahip işkolik çalışan için örgüt içinde çalışma arkadaşlarına karşılık beklemeden yardım etmek de içsel ihtiyacını karşılamaya yönelik fazladan çalışma davranışının bir parçası olarak görülebilir. Dolayısıyla normatif bağlılık ile diğerkâmlık davranışı arasındaki ilişkide işkolikliğin aracı bir rol oynayabileceği varsayılmış ve bu ilişkinin açıklanması da, çalışmanın diğer amaçlarından birisi olarak belirlenmiştir.

Araştırmada kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır. Veriler 2019 Mart ayında bir kamu işletmesinin 1044 çalışanından 321'inin katılımıyla anket yöntemi ile elde edilmiştir. Geri dönüşü sağlanan bu anketler içinde de 14 anket hatalı veya eksik doldurulduğu için analiz dışı bırakılmış, doğru ve eksiksiz bir biçimde doldurulan anket sayısı 307 olarak elde edilmiştir. Bu bağlamda, araştırma örnekleminin, araştırma evreninin % 29'unu oluşturduğu tespit edilmiştir. Anketin ilk kısmında katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kurumdaki pozisyonu ve çalışma süresine dair bilgileri edinebilmek adına bazı sorular yer almaktadır. İkinci kısımda ise katılımcıların ilgili değişkenlere yönelik tutumlarını ölçmeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. Normatif bağlılık için Allen ve Meyer'in (1990) geliştirmiş olduğu örgütsel bağlılık ölçeğinin Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından revize edilmiş versiyonu tercih edilmiş ve bu ölçekten normatif bağlılığa ait 6 ifade kullanılmıştır. “Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.” ve “Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.” gibi ifadeler normatif bağlılık ölçeğine örnek olarak verilebilir. İşkolikliğin ölçümü için ise Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen 10 madde, “aşırı çalışma” ve “zorlayıcı çalışma” olarak iki boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. İşkoliklik ölçeğinde “İş arkadaşlarım iş yerinden ayrıldıktan sonra bile, kendimi çalışmaya devam eder bulurum.” ve “İçimde, beni sürekli çok çalışmaya iten bir şeyler olduğumu hissederim.” gibi ifadeler yer almaktadır. İş tatmini için Agho,

Price ve Müller (1992) tarafından geliştirilmiş olan “İşimden gerçekten zevk alırım.”, “İşimi ortalama bir çalışandan daha fazla severim.” ve “İşimden nadiren sıkılırım.” gibi ifadelerden oluşan 6 madde ve tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Son olarak diğerkâmlık ölçeği, Organ (1988) tarafından ortaya atılan örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarıyla uyumlu olan beş faktörlü örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin bir boyutunu oluşturmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği Basım ve Şeşen (2006) tarafından iki ölçeğin birleşimi ile oluşturulmuş ve 19 maddeye yer verilmiştir. Diğerkâmlık boyutu ise bu ölçeğin beş maddesini oluşturmaktadır. “İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım.” ve “Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum.” gibi ifadeler diğerkâmlık ölçeğinden örnek olarak verilebilir.

Katılımcılara yöneltilen anket formunun ikinci kısmında yer alan ifadelerin tümü “1. Kesinlikle Katılmıyorum” ve “5. Kesinlikle Katılıyorum” olmak üzere 5’li Likert tipi ölçeğe uygun şekilde kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analiz edilebilmesi için SPSS 26 programından yararlanılmıştır. Çalışma kapsamında oluşturulan model Şekil 1’de gösterilmektedir altında geliştirilen hipotezler bulunmaktadır. Modele göre normatif bağlılık bağımsız değişken, iş tatmini ve diğerkâmlık ise bağımsız değişkenlerdir. Ayrıca işkoliklik aracı değişken olarak yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın hipotezleri:

- H1: “Normatif bağlılık ile işkoliklik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.”
H2: “İşkoliklik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.”
H3: “İşkoliklik ile diğerkâmlık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.”
H4: “Normatif bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.”
H5: “Normatif bağlılık ile diğerkâmlık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.”
H6: “İşkoliklik, normatif bağlılık ile iş tatmini arasında aracılık rolüne sahiptir.”
H7: “İşkoliklik, normatif bağlılık ile diğerkâmlık arasında aracılık rolüne sahiptir.”

3. Araştırmanın Bulguları

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların yaklaşık % 95’ini erkek, % 5’lik kısmı kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaklaşık %40’lık büyük bir kısmının 36-45 yaş aralığındaki 122 çalışan oluşturmaktadır. Ankete katılan çalışanların yaklaşık %86’sı evli, %14’ü bekârdır. Eğitim durumu açısından değerlendirildiğinde % 44’lük oranla büyük bir kısım lise mezunudur. Lisansüstü eğitime sahip olan 2 kişi ise yüzdeler olarak katılımcıların sadece % 1’ini oluşturmaktadır. Çalışma süresi açısından değerlendirildiğinde % 55’lik bir oranla 169 çalışan kurumda 11 yıldan fazla süredir görev yapmaktadır. Bunun yanında katılımcıların % 72’sinin işçi ve % 28’inin ise memur olduğu gözlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Birey sayısı	Oran (%)	
Cinsiyet	Kadın	16	5,2
	Erkek	291	94,8
Yaş	18-25 yaş	9	2,9
	26-35 yaş	90	29,3
	36-45 yaş	122	39,7
	45 yaş ve üzeri	86	28,0
Medeni Durum	Evli	265	86,3
	Bekâr	42	13,7
Eğitim Durumu	İlk veya ortaokul	75	24,4
	Lise	135	44,0
	Ön lisans	40	13,0
	Lisans	55	17,9
	Lisansüstü	2	0,7
Kurumda Çalışma Süresi	3 yıldan az	8	2,6
	3-5 yıl	68	22,1
	6-10 yıl	62	20,2
	11 yıl ve üzeri	169	55,0
Görev (Unvan)	Memur	85	27,7
	İşçi	222	72,3

3.1. Korelasyon ve Güvenilirlik Analizi

Tablo 2’de normatif bağlılık, işkoliklik, iş tatmini ve diğerkâmlık değişkenleri arasındaki ilişki düzeyleri ve kullanılan ölçeklere dair Cronbach’s Alpha güvenilirlik değerleri yer almaktadır. Cohen’e (2013) göre “korelasyon analizi sonucunda elde edilen “r” değeri 0,30’dan küçük ise değişkenler arasında zayıf; 0,30 ile 0,50 arasında ise orta ve 0,50’den büyük bir değere sahip ise de güçlü bir ilişki bulunmaktadır”. Tablo 2’ye göre normatif bağlılık ile işkoliklik arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta derecede bir ilişki bulunmaktadır. Bununla birlikte; işkoliklik ile iş tatmini arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki, işkoliklik ile diğerkâmlık arasında pozitif yönde anlamlı fakat zayıf bir ilişki; normatif bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü, anlamlı ve kuvvetli bir ilişki ve normatif bağlılık ile diğerkâmlık arasında ise anlamlı, pozitif yönde fakat zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda H₁, H₂, H₃, H₄ ve H₅ kabul edilmiştir.

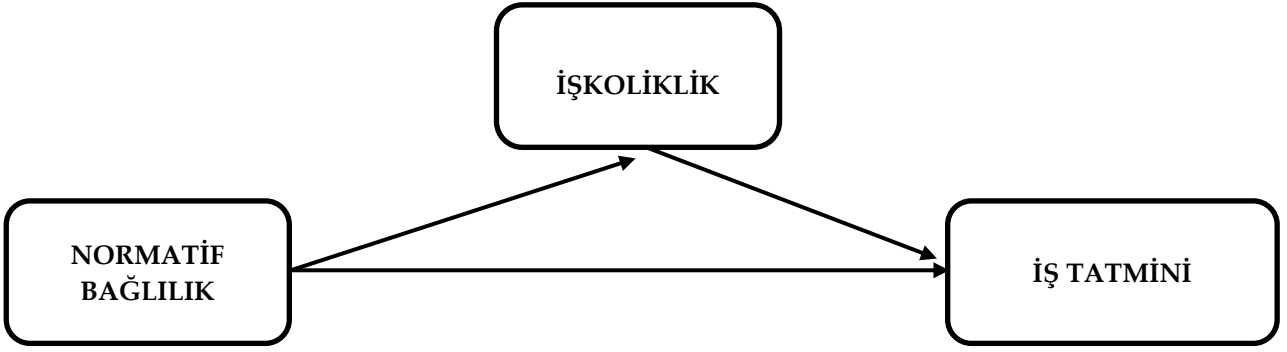
Tablo 2. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	1	2	3	4
Normatif Bağlılık	(0,87)			
İşkoliklik	,420*	(0,79)		
İş Tatmini	,579*	,497*	(0,83)	
Diğerkâmlık	,209*	,267*	,314*	(0,732)

*Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır. **Parantez içindeki değerler Cronbach Alfa güvenilirlik katsayılarıdır.

3.2. Normatif Bağlılık ile İş Tatmini Arasında İşkolikliğin Aracılık Rolü

Aracı değişken, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki gözlemlenen ilişkinin tümünü veya yalnızca bir kısmını gösterebilir. Bütün ilişkiyi yansıtan tam aracı olarak tanımlanır ve ilişkinin bir kısmını yansıtan değişken ise kısmi aracı olarak ifade edilir. Tam aracılıktan söz edebilmek için bağımsız ve aracı değişkenin birlikte bağımlı değişken üzerindeki etkisinin incelendiği regresyon analizi sonucunda bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamsız hale gelmesi beklenir. Kısmi aracılık durumunda aracı değişken, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki tüm ilişkiyi istatistiksel olarak anlamsız hale getiremez, fakat bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin gücünde fark edilebilir bir düşüş gerçekleşir (Hayes, 2009).



Şekil 2. Aracı Değişken Modeli 1

Öngörülen aracılık rolünün tespit edilebilmesi adına Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilen yöntem kullanılmıştır. Bu yöntemde göre araştırmada ele alınan normatif bağlılık ile iş tatmini arasında işkolikliğin aracılık rolünden söz edebilmek için bazı ön koşulların sağlanması gerekmektedir. İlk olarak bağımsız değişken olan normatif bağlılıkta meydana gelen bir değişim, bağımlı değişken olan iş tatmini ve aracı değişken olarak öngörülen işkoliklik üzerinde bir değişim oluşturabilmelidir. Başka bir ifadeyle, çalışanın normatif bağlılığının artması veya azalmasının sonucunda, onun iş tatmininde ve işkolikliğinde değişiklik meydana gelmelidir. Bununla birlikte, aynı şekilde bu kez aracı olarak öngörülen işkoliklikte meydana gelen bir değişimin, iş tatmininde oluşacak bir değişimin açıklayıcısı olması gerekmektedir. Yani çalışanın işkolikliğinde meydana gelen bir artış veya azalışın, iş tatmininde de bir artış veya azalışa sebep olması gerekmektedir. Bu koşulların sağlanması ile birlikte normatif bağlılık, işkoliklik ve iş tatmini bir arada analize tabi tutulur. Analiz sonucunda bir aracılıktan söz edebilmek için, normatif bağlılığın işkoliklik üzerindeki etkisi azalmalı veya istatistiksel olarak anlamsız hale gelmelidir.

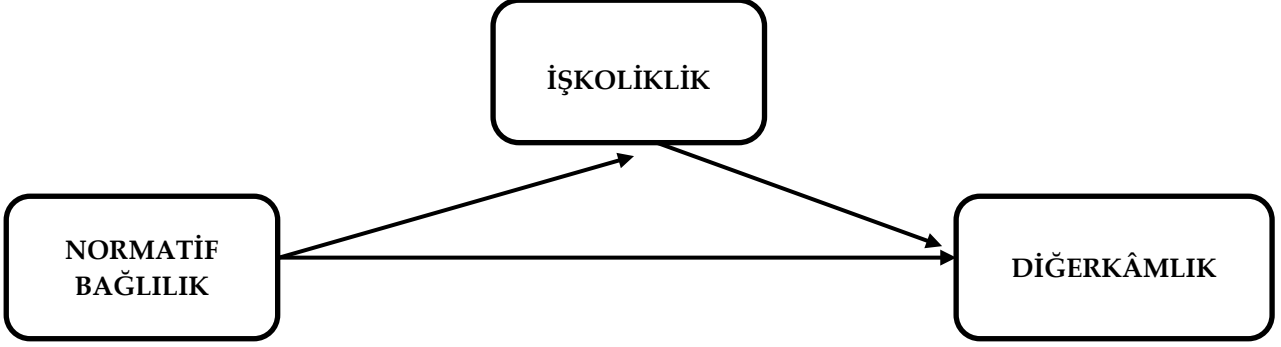
Tablo 2. Regresyon Analizi Sonuçları (Aracı Değişken Modeli 1)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	β	p	R ²
Normatif Bağlılık	İş Tatmini	,477	,579	,000	,335
Normatif Bağlılık	İşkoliklik	,288	,420	,000	,174
İşkoliklik	İş Tatmini	,597	,497	,000	,247
Normatif Bağlılık	İş Tatmini	,370	,449	,000	,414
İşkoliklik	İş Tatmini	,371	,309	,000	

Gerçekleştirilmiş olan regresyon analizi sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir. Aracılık rolünün varlığının saptanabilmesi için ilk olarak öne sürülen ön koşulların sağlanıp sağlanmadığı incelenmiştir. Buna göre Tablo 2’de yer aldığı üzere bağımsız değişken olan normatif bağlılığın bağımlı değişken iş tatmini üzerinde anlamlı

bir etkisinin olduğu ($\beta: ,579; p: ,000$), yine bağımsız değişken normatif bağlılığın aracı olarak öngörülen değişken işkoliklik üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta: ,420; p: ,000$) ve işkolikliğin de iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta: ,497; p: ,000$) olduğu gözlemlenmiştir. Bu ön koşulların sağlanmasının ardından aracılık rolünün varlığının tespit edilebilmesi adına normatif bağlılık, işkoliklik ve iş tatmini değişkenleri bir arada analize tabi tutulmuş ve bunun sonucunda normatif bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkisinin ($\beta: ,449; p: ,001$) fark edilebilir derecede azaldığı, işkolikliğin ise iş tatmini üzerindeki etkisinin ($\beta: ,309; p: ,000$) devam ettiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda denilebilir ki; işkoliklik, normatif bağlılık ile iş tatmini arasında kısmi aracılık rolüne sahiptir ve H_6 kabul edilmiştir.

3.3. Normatif Bağlılık ile Diğerkâmlık Arasında İşkolikliğin Aracılık Rolü



Şekil 2. Aracı Değişken Modeli 2

Tablo 3. Regresyon Analizi Sonuçları (Aracı Değişken Modeli 2)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	β	p	R ²
Normatif Bağlılık	Diğerkâmlık	,140	,209	,000	,044
Normatif Bağlılık	İşkoliklik	,288	,420	,000	,177
İşkoliklik	Diğerkâmlık	,260	,267	,000	,071
Normatif Bağlılık	Diğerkâmlık	,079	,118	,053	,83
İşkoliklik		,212	,217	,000	

Tablo 3’de gösterilen regresyon analizi sonuçlarına göre ilk olarak bağımsız değişken olan normatif bağlılığın, bağımlı değişken olan diğerkâmlık üzerinde anlamlı bir etkisinin ($\beta: ,209; p: ,000$) olduğu ve aracı değişken olarak öngörülen işkoliklik üzerinde de anlamlı bir etkisinin ($\beta: ,420; p: ,000$) olduğu, ayrıca işkolikliğin de diğerkâmlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin ($\beta: ,267; p: ,000$) bulunduğu gözlemlenmiştir. Üç değişkenin de bir arada analize tabi tutulmasının ardından, elde edilen bulgulara göre normatif bağlılığın diğerkâmlık üzerindeki etkisi ($\beta: ,118; p: ,053$) istatistiksel olarak anlamsız hale gelmiştir. İşkolikliğin, diğerkâmlık davranışı üzerindeki anlamlı etkisi ($\beta: ,217; p: ,000$) ise devam etmiştir. Bu sonuca göre işkoliklik, normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında tam aracılık rolüne sahiptir ve böylece H_7 kabul edilmiştir.

4. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada normatif bağlılık, işkoliklik, işten ayrılma niyeti ve diğerkâmlık değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiş ve işkolikliğin, normatif bağlılık ile iş tatmini arasında ve normatif bağlılık ile diğerkâmlık arasında aracılık rolünün bulunup bulunmadığı saptanmaya çalışılmıştır. SPSS 26 paket programı vasıtasıyla gerçekleştirilen korelasyon analizine göre çalışmaya konu edinilen tüm değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Dolayısıyla H_1 , H_2 , H_3 , H_4 ve H_5 kabul edilmiştir. Bu sonuçlar Sökmen ve Kenek (2019), Kesen (2015), Burke (2001), Kosevic ve Loh (2015), Yalçınsoy ve Aksoy (2019), Gözen (2020) ve Gautam ve arkadaşlarının (2005) çalışmalarından elde edilen sonuçlar ile benzerlik göstermektedir.

Öngörüldüğü şekilde normatif bağlılıkta oluşan bir artışla beraber işkoliklikte, iş tatmininde ve diğerkâmlık davranışında da bir artış gerçekleşmekte; işkoliklikte oluşan bir artış ile beraber de, iş tatmini ve diğerkâmlık davranışında bir artış gözlemlenebilmektedir. Genel itibari ile işkoliklik; stres, üretkenlik karşıtı iş davranışı, tükenmişlik, sağlık problemleri, düşük iş tatmini ve iş aile çatışması (Spence ve Robbins, 1992; Balducci vd. 2012; Nagy ve Davis, 1985; Buelens ve Poelmans, 2004; Robinson ve Post, 1995) gibi olumsuz çıktılar ile ilişkilendirilmesine rağmen iş tatmini, örgütsel bağlılık ve performans gibi (Machlowitz, 1980; . Sybold ve Salamone, 1994; Gerdan 2018; Arsezen ve Kılıçarslan, 2017) olumlu çıktılar ile de pozitif yönlü ilişkileri üzerinde durulmuştur. Olumlu ve olumsuz yönde elde edilen bu farklı bulguların örgütsel (yoğun çalışma saatleri ve iş yükü, yönetimin baskısı, ödül ve ceza sistemi, terfi şartları vb.) ve kişisel (mükemmeliyetçilik, A tipi kişilik, başarı ihtiyacı vb.) özelliklerdeki farklılıklardan kaynaklanması muhtemeldir. Yapılan bu çalışmaya göre de işkolikliğin, iş tatmini ve diğerkâmlık davranışı ile pozitif yönde bir bağlantı içinde olduğu ortaya konmuştur.

Ulaşılan diğer bir önemli sonuç ise, işkolikliğin normatif bağlılık ile iş tatmini arasında kısmi aracılık etkisine sahip olmasıdır. Buna göre; işkoliklik, normatif bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak bir kısmını açıklayabilme gücüne sahiptir. Böylece H₆ kabul edilmiştir. Bu durumda denilebilir ki; çalışanın sahip olduğu normatif bağlılık, onu olması gerekenden fazla işi ile meşgul olmaya yani işkolikliğe sevk edebilecek bir etkiye sahiptir ve çalışan fazla çalışarak, sürekli işi ile ilgilenerek kısmen iş tatmini sağlayabilmektedir. Son olarak işkolikliğin, normatif bağlılık ile diğerkâmlık davranışı arasındaki ilişkide tam aracı olarak rol oynadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla H₇ de kabul edilmiştir. Bu durumda işkolikliğin, normatif bağlılık ile diğerkâmlık arasındaki ilişkiyi açıklayabilme özelliğine sahip olduğu söylenebilir. Normatif bağlılık, doğru olanı yapmak (işten ayrılmanın yanlış olacağı düşüncesiyle örgüt üyeliğinin devamlılığı) için bireyin içinden gelen bir zorunluluk hissiyatıdır (Meyer ve Allen, 1991: 66-67). İşkoliklik de, normatif bağlılık gibi içselleştirilmiş bazı standartların ve dürtülerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Bakker vd. 2013: 88). Normatif bağlılığa sahip olan bir çalışanın sadece işten ayrılma konusunda değil, örgüt içindeki diğer davranışlarında da fayda sağlamaya yönelik bir tutum içerisinde olduğu ve bu yönde hareket edeceği söylenebilir. Bu davranışlar esnasında görevini yerine getirmek düşüncesiyle, sürekli zihinsel ve bedensel olarak iş ile meşgul olma (işkoliklik) ve örgütün iyiliği için aksayan durumlarda iş arkadaşlarına gönüllü olarak yardım etme (diğerkâmlık) yönündeki davranışlar sayılabilir. Normatif bağlılığı yüksek ve işi ile işkoliklik derecesinde ilgili bir çalışan, diğerkâmlık davranışlarını işinin bir parçası olarak görebilir ve bu tür davranışların yerine getirilmemesinin, işin aksatılacağına yönelik bir inanca sahip olabilir. Hem bunu engellemek adına, hem de sahip olduğu sorumluluk bilinci ve fayda sağlamaya yönelik tutumu sebebiyle çalışan gerekli durumlarda diğerkâmlık davranışları gösterecektir. Örgütlerde, amirler veya şeflerin astları ile kuracakları yakın ve samimi ilişkilerin ve yapılacak doğru gözlemlerin, çalışanların işkolik tutumlarının örgüte ve kendilerine fayda sağlayıcı şekilde yönlendirilmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, işkoliklik kapsamında farklı örgüt yapılarında ve sektörlerde yapılacak olan çalışmaların, değişkenler arasındaki ilişkilerin daha doğru bir şekilde algılanarak değerlendirilmesine olanak sağlayacağı öngörülmektedir.

Kaynaklar

- Agho, A. O., Price, J. L. and Mueller, C. W. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. *Journal of occupational and organizational psychology*, 65(3), 185-195.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Arsezen, P. ve Kılıçarslan, U. (2017). Relationship between workaholic behavior and job satisfaction of tourism industry employees: intermediary role of emotional commitment to the organization. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 4(12): 867-882.
- Aypar, S., Sökmen, A., ve Ekmekçioğlu, E. B. (2018). İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 116-124.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research & Practice*, 3(4).

- Bakker, A. B., Demerouti, E., Oerlemans, W., and Sonnentag, S. (2013). Workaholism and Daily Recovery: A Day Reconstruction Study of Leisure Activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 87-107.
- Balducci, C., Cecchin, M., Fraccaroli, F., and Schaufeli, W. B. (2012). Exploring the relationship between workaholism and workplace aggressive behaviour: The role of job-related emotion. *Personality and Individual Differences*, 53: 629-634.
- Baron, R. M., and Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Basım, H. N., ve Şeşen, H. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama Ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*; Yıl: 2006 Cilt: 61 Sayı: 4.
- Batson, C. D. (2014). *The altruism question: Toward a social-psychological answer*. Psychology Press.
- Bitmiş, M. G., Rodopman, B., Üner, M. M. ve Sökmen, A. (2015). Katılımcı Liderliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Feda Etmenin Aracılık Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 1-13.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2014). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Yeniden Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 1-14.
- Brief, A. P. and Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.
- Buelens, M., and Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational, and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17: 440-458.
- Burke, R. (2001), Workaholism in Organizations: The Role Of Organizational Values, *Personnel Review*, Vol. 30 No. 6, pp. 637-645.
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Academic Press.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1981). *Human behavior at work: Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., and Schaufeli, W. (2010). *Validity of a Brief Workaholism Scale*. *Psicothema*, 22(1), 143-150.
- Douglas, E. J. and Morris, R. J. (2006). *Workaholic, or Just Hard Worker?*. *Career Development International*, 11(5), 394-417.
- Etzioni, A. (1975). *A Comparative Analysis Of Complex Organizations*. New York: Free Press.
- Gautam, T., Van Dick, R., Wagner, U., Upadhyay, N., and Davis, A. J. (2005). Organizational Citizenship Behavior And Organizational Commitment in Nepal. *Asian journal of social psychology*, 8(3), 305-314.
- George, J. M. and Jones, G. R. (1997). Organizational Spontaneity in Context. *Human Performance*, 10(2), 153-170.
- Gerdan, E. (2018). *Yöneticilerin İşkolik Davranışlarının Yaşam Doyumlarına Etkisi: Konaklama İşletmeleri Örneği*, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir
- Gözen, E. (2020). İşkoliklik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Kanonik Korelasyon Analizi İle İncelenmesi. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 13-32.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 48-75.
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical Mediation Analysis in The New Millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408-420.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Harper.

- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction–Job Performance Relationship: A Qualitative And Quantitative Review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment And Social Organization: A Study Of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American sociological review*, 499-517.
- Kara, F. M. ve Gücal, A. Ç. (2016). Akademik Personellerde İşkolikliğin Belirlenmesinde Serbest Zamanda Sıkılma Algısının Rolü. *Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi-BÜSBİD*, 1(1).
- Kesen, M. (2015). Örgütsel Bağlılığın İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(4), 53-68.
- Koç, H., ve Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye Duyulan Güven İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu Ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1), 46-57.
- Kosevic, A., and Loh, J. (2015). For love: The Mediating Role Of Self Efficacy On Workaholism, Job Satisfaction And Burnout. *International Journal of Arts and Sciences*, 8(2), 493.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics, living with them, working with them*. Addison Wesley Publishing Company.
- McCormick, L., and Donohue, R. (2019). Antecedents Of Affective And Normative Commitment Of Organisational Volunteers. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(18), 2581-2604.
- McMillan, L. H., O'driscoll, M. P., Marsh, N. V., and Brady, E. C. (2001). Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique, and Future Design Strategies. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 69-91.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., and Smith, C. A. (1993). Commitment To Organizations And Occupations: Extension And Test Of A Three-Component Conceptualization, *Journal Of Applied Psychology*, 78(4), 538.
- Nagy, S., and Davis, L. (1985). Burnout: A comparative analysis of personality and environmental variables. *Psychological Reports*, 57: 1319-1326
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. World Publishing Company.
- Organ, D. W. (1988). *Issues in Organization And Management Series. Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., and MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications, 8.
- Ölçer, F. (2005). İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 5(9), 122-144.
- Özcan, E. D. ve Behram, N. K. (2013). A Tipi Kişilik Özelliklerinin İşkoliklik Eğilimi Üzerine Etkisi: Başarı İçin Çabalama Ve Tahammülsüzlük/Asabiyet Boyutları Açısından Bir Değerlendirme. *Sakarya İktisat Dergisi/The Sakarya Journal of Economics*, 85-110.
- Özsoy, E., Filiz, B. ve Semiz, T. (2013). İşkoliklik ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 59-68.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., and Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a Tentative Measure of Workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88(1), 199-210.

- Robinson, B. E., and Post, P. (1995). Work addiction as a function of family of origin and its influence on current family functioning. *Family Journal*, 3: 91-95
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., and Taris, T. W. (2009). Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320-348.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., and Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the Differences between Work Engagement and Workaholism. *Research Companion to Working Time and Work Addiction*, 193-217.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., and Bakker, A. B. (2008). "It Takes Two to Tango. Workaholism is Working Excessively and Working Compulsively". *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices*, 203-226
- Seybold, K. C., and Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: A review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73(1), 4-9.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., and Taris, T. W. (2010). How Does Workaholism Affect Worker Health and Performance? The Mediating Role of Coping. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17(2), 154-160.
- Sökmen, A. (2013). *Örgütsel Davranış*. (Birinci Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık
- Sökmen, A., Kenek, G. (2019) Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Özgeçililik İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (4), 3120-3130.
- Spence, J. T., and Robbins, A. S. (1992). Workaholics: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58: 160-178
- Srivastava, M. (2012). Stress, Workaholism And Job Demands: A Study Of Executives in Mumbai. *NMIMS Management Review*, 12.
- Van Wijhe, C. I., Peeters, M. C., and Schaufeli, W. B. (2014). Enough is Enough: Cognitive Antecedents Of Workaholism And Its Aftermath. *Human Resource Management*, 53(1), 157-177.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of management review*, 7(3), 418-428.
- Yalçınsoy, A., ve Aksoy, C. (2019). Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve İşkoliklik Arasındaki İlişki. *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 365-375.