

Nevrotik Yöneticilerin İşkolik Davranışları Üzerine Bir Araştırma

Mehmet ALTINÖZ*
Serdar ÇÖP**
N. İtir BOSO***

ÖZ

Bu çalışmada, turizm işletmelerinin bir alt boyutu olan otel işletmelerinde çalışan üst ve orta kademedeki yöneticilerin nevroitik kişilik yapıları ile işkolik davranışları arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşabilmek adına nevroitiklik için Karancı vd. (2007) geçerlik çalışmalarını yaptığı Eysenck kişilik envanterinden; işkoliklik için de Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen, Kart (2005) tarafından geçerlik çalışmalarının yapıldığı WorkBAT ölçeğinden yararlanılmıştır. Alt amaçlarda nevroitik kişilik yapısı ve işkolik davranışı olan yöneticilerin demografik özellikleri ve çalışılan işletmenin yıldız sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermedikleri araştırılmıştır. Veriler anket tekniği ile elde edilmiş olup araştırmanın sonucunda işkoliklik ve nevroitiklik arasında pozitif yönlü, orta kuvvette bir ilişki saptanmıştır. Elde edilen bu sonuç hizmet sektöründe çalışan yöneticiler için çalışanlarla uyum, iş yerine bağlılık, iş tatmini, kriz yönetimi açılarından önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: işkoliklik, nevroitiklik, kişilik yapısı, otel işletmeleri

A Research on the Workaholic Behaviours of Neurotic Managers

ABSTRACT

In this study, with the purpose of putting forward the relationship between the neurotic personality structures of the managers who work in the upper and middle level in the hotel enterprises which are the sub-dimension of the tourism enterprises and their workaholic behaviors, it was benefited from Karancı et al. (2007) scale and Eysenck personality inventory with which he carried out the validity studies for neuroticism WorkBAT scale which was developed by Spence and Robbins(1992) and with which the validity studies were carried out by Kart (2005) for workaholism. In the sub-purposes, the fact that whether the demographic features of the managers that have neurotic personality structure and workaholism behavior and the enterprise that is worked with show a meaningful difference according to the number of stars was researched upon. The data has been collected with a questionnaire method and it has been found out that there is a positive - oriented moderate relationship between workaholism and neuroticism.

The acquired result is important in terms of the consistency of the managers working in the service sector with the employees, dependence on the workplace, work satisfaction, crisis management.

Keywords: workaholism, neuroticism, personality structure, hotel enterprises

1. Giriş

Dünyada en hızlı gelişen sektörlerden biri olan turizm sektörü, geçmişten bu yana hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler tarafından yoğun şekilde ilgi gösterilen bir sektör olma özelliğine sahiptir. Bu durum, sektörün ülkelerin ekonomilerine olan katkılarını ön plana çıkarmaktadır. Gelir getirici etkisinin yanı sıra istihdam yaratma potansiyeli turizmin emek yoğun bir sektör niteliği taşımasından kaynaklanmaktadır. İnsan unsurunun, otel işletmelerinde giderek önem kazanması ile işletmelerin pazarda rekabet avantajı elde etmeleri konusundaki başarı şansları artmaktadır. Buradan hareketle otel işletmelerinde çalışan bireylerin müşteri memnuniyetinin sağlanabilmesi için taşıması gereken kişilik özelliklerinin önemi de ortaya çıkmaktadır.

Otel işletmelerinde bulunan her birey, görevlerini yerine getirirken, diğer işletmelerde olduğu gibi, psikolojilerini günlük çalışmalarına yansıtır. Dolayısıyla çalışanların psikolojisi, özellikle yöneticilerin ruhsal durumları ile yakından ilişkilidir. Nevrotik kişilik özelliğine sahip yöneticilerin dramatik, şüpheli, depresif olma gibi eğilimlerinin söz konusu olması, onların kurallardan çok kuralların amaçlarına odaklanmalarına, bilgilerini başkalarıyla paylaşmalarına ve çalışanlarına karşı agresif davranışlar sergilemelerine yol açar (Tosi ve Mero, 2003: 131). Ancak yoğun iş temposunun söz konusu olduğu otel işletmelerinde çalışanların mutluluğu, müşteriler ile daha iyi etkileşim içerisinde olmaları ve müşteri tatmininin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır.

* Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, maltinoz@hacettepe.edu.tr

** Yrd. Doç. Dr., İstanbul Gelişim Üniversitesi, scop@gelisim.edu.tr

*** Öğr. Gör., Hacettepe Üniversitesi, itirb@hacettepe.edu.tr

Makalenin Gönderim Tarihi: 30.03.2017; Makalenin Kabul Tarihi: 06.06.2017

Yoğun rekabet şartlarında işletmelerin pazardan pay alabilmeleri için çalışanlarından en üst seviyede verim elde etmeleri gerekmektedir. İşkolik çalışanlar ilk başta işletmeler için istihdamı cazip çalışanlar olarak görülse de, zaman içerisinde saplantılı, mutsuz ve sağlık sorunları dolayısıyla verimsiz çalışanlar haline gelmektedir. İşkolik çalışanların, işletmelere büyük fayda sağlayacağı öngörülmektedir, oysa gerçekte durum bu şekilde değildir. Bunun yerine çalışmaktan zevk alan, iletişimi kuvvetli çalışanların bulunduğu işletmelerin daha verimli işletmeler olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda, işkoliklik ile nevroitiklik arasındaki ilişkinin ortaya konulması önem arz etmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İşkoliklik

Genellikle, işe adanmışlık, yani sürekli olarak hissedilen çalışma ihtiyacının kontrol edilememesi olarak kullanılan işkoliklik kavramı, ilk olarak 1971 yılında, Amerikalı bir ilahiyat profesörü olan Oates' in "Bir İşkolikğin İtirafları" adlı kitabında ortaya çıkmıştır (Yaniv, 2011: 104). Sonraları işkoliklik ile ilgili birçok tanımlama yapılmış, ancak araştırmacılar tarafından bir fikir birliğine varılamamıştır (Andreassen vd., 2007: 615).

İşkoliklik kavramını kimi araştırmacıların olumlu, kimilerininse olumsuz olarak değerlendikleri bilinmektedir. Kavramı olumlu olarak değerlendiren araştırmacılardan Cantarow (1979), işkolikliğin sonuçlarından birinin yaratıcılık olduğunu belirtirken (Snir, Harpaz, 2009: 303), Maschlowitz (1980) de yaptığı bir çalışmada işkolik bireylerin üretken, verimli ve memnun olduklarını ifade etmiştir. İşkolikliğı olumsuz olarak değerlendiren araştırmacılar, işkolikleri işlerini iyi yapamayan ve çalışma arkadaşlarına problem çıkaran, mutsuz, obsesif ve trajik kişiler olarak tanımlamışlardır (Burke, 2000: 54).

Robinson, Carroll ve Flowers işkolikliğin kişinin kendi kendini maruz bıraktığı talep ve zorlayıcı fazla çalışma olmasının yanı sıra, iş alışkanlıklarını düzenleyememe, iş konusunda aşırı hoşgörülü olma ancak samimi ilişkiler ve temel yaşam gereksinimleri konusunda başarılı olamama olarak tanımlamaktadırlar (Shifron, Reysen, 2011: 137). Tabassum ve Rahman'a göre (2013) işkolikler obsesif bireylerdir. Mesai bitiminde huzursuz ve donuk olurlar. Ayrıca çalışmadıkları zaman dahi yorulmaksızın iş ile ilgili düşünüp konuşabilmektedirler (Tabassum ve Rahman, 2013: 83). Beek ve arkadaşlarına göre (2012) işkoliklik çok çalışma, çalışma takıntılı olma ve çalışmayı mecburiyet olarak görme eğilimidir (Beek vd., 2012: 50).

İşkolikliğı ölçmek için çeşitli araştırmacılar çok sayıda ölçek geliştirmiştir. Bunların en çok tercih edilenlerinden biri Spence ve Robbins tarafından 1992 yılında geliştirilen WorkBAT (Working Battery) ölçeğidir. Spence ve Robbins' e göre işkoliklik 3 boyuttan oluşmaktadır, bunlar çalışmaya bağlılık, güdülenme hissi (içten) ve çalışmaktan zevk almadır. Bu boyutları açıklarken işkoliklerin işe yüksek derecede bağlı, içsel sebeplerle işe zorlanmakta ya da güdülenmekte olan ancak çalışma zevki düşük bireyler olduğunu belirtmişlerdir (Spence, Robbins, 1992: 162).

Porter, Spence ve Robbins' in tanımlaması ile uyumlu olarak, işkolizmi, hayatın diğer alanlarını ihmal ederek çalışmaya aşırı bağlılık ve örgütün gerekliliklerinden ziyade kişinin içsel güdülerinden kaynaklanan davranış yapılıması olarak tanımlamıştır (Porter, 1996: 71).

İşkoliklik ile ilgili literatürde yer alan araştırmaların çoğunda işkolik bireylerin aile yaşantıları ile sosyal ilişkileri zayıf ve iş doyumları düşük bireyler oldukları gibi sonuçlara varılmıştır. Örneğin Robinson ve Post, 1997'de, işkolikliğin aile yaşamındaki etkileri konusunda bir çalışma yapmış ve bu çalışmanın sonucunda işkoliklerin çok fazla sağlıkları ile ilgili şikâyetle bulduklarını, aile üyeleri ile iletişimlerinin ve aile bağlarının negatif yönde etkilendiği ifade etmiştir (Bakker vd., 2009: 25). Benzer şekilde Snir ve Harpaz da aile merkezîyetleri daha yüksek olan bireylerin işkoliklik düzeylerinin daha düşük olduğunu belirtmişlerdir (Snir, Harpaz, 2004: 520). Robinson ve arkadaşlarının (2001) ACA (American Counselling Association)'da 320 çalışan üzerinde gerçekleştirmiş olduğu çalışmanın sonucuna göre işkolik bireylerin işkolik olmayanlara göre boşanma oranları daha fazla, evlilikleri ile ilgili olumlu hisleri ve kontrol dereceleri daha azdır (Robinson vd., 2001: 172).

Kanai, Wakabayashi ve Filling'in (1996) Japonya'da yapmış oldukları araştırmaya göre işkoliklik eğilimleri bireyin sağlığını ve sosyal ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir (Kanai vd., 1996: 197).

Snir ve Harpaz (2003) cinsiyetin işkolizmin en önemli belirleyicilerden biri olduğunu belirlemiş olup erkeklerin kadınlara nazaran daha çok işkolik olduklarını ortaya çıkartmışlardır bunun yanı sıra yöneticiler

ve profesyonellerin işkoliklik eğilimlerinin pozitif yönde olduğu ve özel sektör çalışanlarının kamu sektörüne göre daha çok işkolik oldukları bulgularını elde etmişlerdir. (Snir ve Harpaz, 2003: 310).

Burke'ün (2000) Kanada' da yapmış olduğu çalışmada elde edilen bulgulara göre iş-yaşam dengesini destekleyen ve desteklemeyen örgütsel değerlerle üç işkoliklik tipi arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İşkolik kişilerde işkolik olmayanlara nazaran iş-yaşam dengesizliğine neden olan örgüt değerleri daha yüksek çıkmıştır. Buna göre örgütsel değerlerin işkoliklik davranışını etkileme özelliğine sahip olduğu belirlenmiştir (Burke, 2000: 642).

2.2. Nevrotiklik

Kişilik kavramı, insanın sosyal yaşantısının bir parçası olarak yüzyıllar boyunca ilgi görmesine rağmen bilimsel gelişimine, 1930'lu yıllarda kişilik psikolojisinin diğer sosyal bilim alanlarından ayrı bir bilimsel disiplin olarak ortaya çıkmasıyla başlamıştır. Kişilik, bir insanın duyuş, düşünüş, davranış biçimlerini etkileyen unsurların kendine özgü görüntüsüdür. Devamlı olarak içten ve dıştan gelen uyarıcıların etkisi altında olan kişilik, bireyin biyolojik ve psikolojik, kalıtsal ve edinilmiş bütün yeteneklerini, güdülerini, duygularını, isteklerini, alışkanlıklarını ve bütün davranışlarını içine almaktadır (Yelboğa, 2006: 198).

Kişilik, bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir. Diğer bir ifadeyle kişilik, bireyleri birbirinden farklı kılan kendisi ve çevresindekilere bakış açıları ile onlarla kurabildikleri ilişki düzeylerinin yanı sıra tepkilerini de kapsayan çeşitli ortamlarda kendini gösteren bedensel, düşünsel ve ruhsal özellikleri ifade etmektedir (Çetin ve Beceren, 2007: 113).

Yapılan araştırmalarda kişilik ile ilgili ortaya atılmış olan bazı teoriler vardır. Sigmund Freud' a göre sayısız kişilik tipi söz konusu olup bunları erotik, obsesif ve narsist olmak üzere üç ana tipte sınıflandırmıştır. Maccoby, herkesin bu üç kişilik tipinden unsurlar taşımakta olduğunu savunmaktadır. Buradaki mesele, dinamik eğilimlerden birinin, çoğunlukla diğerlerinden baskın olması ve bundan dolayı herkesin başarı ve başarısızlık durumunda birbirinden farklı davranmasıdır. Freud'un kişilik tipleri zaman içerisinde değişime uğramıştır. Ona göre erotikler dışa yönelimli kişilikler iken, obsesifler bu durumun tam tersi olarak içe yönelimli kişiliklerdir. Narsistler ise bağımsız ve kolay etkilenmeyen kişiliklerdir. 1931 yılında Freud'un bu üç kişilik tipi tanımlamasından sonra, psikanalist Eric Fromm, "pazarlamacı kişilik" olarak adlandırdığı dördüncü kişilik tipini önermiştir (Maccoby, 2004: 3).

Carl Gustav Jung'a göre, kişiliğin unsurları bilinçaltı ve benliktir, bunun yanı sıra bireylerin atalarından gelen kalıtsal davranış biçimleri ile ilgili olan ırk, bilinçdışı kavramını da geliştirmiştir. Alfred Adler'e göre; kişilik, bireyin kendisine, başka insanlara ve topluma karşı getirdiği tutumların bir ürünü olarak gelişir. Karen Horney, bireyin kişiliğinin oluşmasında, aile ve çevreyle olan sosyal ilişkilerin önemine işaret etmiştir. Horney'e göre insanın kişiliğini şekillendiren temel elemanlar kaygı ve korkudur (Bilgin, 2011: 36 - 38).

Kişilik özellikleri, 1943 yılında Cattell'in yapmış olduğu araştırmada 35 değişkenle sınırlandırılmıştır. Çeşitli araştırmalarda kullanılan bu değişkenler, başka araştırmacıların da analizleri ile 5 değişkene indirgenmiş olup kişilik ile ilgili kullanılan ölçeklerin temelini oluşturmuştur. Literatürde beş faktör modeli ya da büyük beşli olarak bilinen model, dışadönüklük/kabarma ve karşıtı olarak içedönüklük, uyumluluk ve karşıtı olarak düşmanlık, sorumluluk ve karşıtı olarak dağınıklık/yönsüzlük, açıklık, nevroitiklik ve karşıtı olarak duygusal denge kavramları ile tanımlanmaktadır (Goldberg, 1993: 27).

Genellikle endişe ve duygusal istikrarsızlık kavramları ile ilişkilendirilen Nevrotiklik kavramı, Oxford İngilizce Sözlük'te, nedensiz ve mantıksız bir şekilde endişeli olma anlamına gelmektedir. Kavram, ilk kez onsekizinci yüzyılda İskoçyalı bir doktor olan William Cullen tarafından ortaya atılmış olup literatürde çeşitli araştırmacıların çalışmalarına konu olmuştur (Knoff, 1970: 80) Horney'e göre nevroitiklik; genellikle belli bir toplum içinde yaşayan insanı, toplumdaki tamamen ayırmamakla birlikte kişinin sağlığını, etkinliğini ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyen davranış bozukluğudur (Ulutaş, 2000: 15).

Costa ve Mcree' ye (1985) göre endişe, düşmanlık ve depresyon eğilimi olarak tanımlanan nevroitiklik moral zayıflığı, öz bilinç yetersizliği ve psikolojik çöküntü gibi durumlarla da ilişkilendirilmektedir (Mcree ve Costa, 1985: 21). John ve Srivastava'ya (1999) göre, nevroitiklik, uyumu veya uyumsuzluğu belirleyen küresel bir kişilik boyutu olup Watson'a (2000) göre, nevroitik bireylerin duygusal durumlarını düzenleme ya da stresle etkin bir şekilde başa çıkabilme kabiliyetleri azdır (Repetti ve Campos, 2011: 443).

Nevrotiklik, literatürde Beş Faktör Modeli (FFM) olarak tanımlanan kişilik boyutları arasında yer almakta olup nevroitik bireylerin sıklıkla karmaşık duygularla uğraşmak zorunda olmalarından dolayı kuruntulu düşünceler ve düşmanca tepkiler gibi uygun olmayan başa çıkma mekanizmalarına başvurabilmekte oldukları düşünülmektedir (Somer vd., 2002: 23).

Nevrotiklik kavramı bireylerin kişilik özelliklerinin ölçülmesi ve diğer kavramlarla ilişkilendirilmesi amacıyla birçok kişilik ölçeğinde yer almış olup en çok kabul görenlerinden biri Eysenck tarafından geliştirilmiş olan Eysenck Kişilik Envanteridir (EPQ). Eysenck' e göre, nevroitiklik kronik duygusal hareketlenme, reaktivite ve istikrarsızlığın belirleyicisidir, bunun yanı sıra nevroitik bireyler; kaygılı, ruh durumu değişken, çoğu kez çöküntülü kimselerdir (Charles vd., 2008: 369).

Literatürde nevroitiklik ile ilgili farklı birçok araştırmaya yer verilmiştir, bunlardan biri Bolger ve Schilling'in 1991 yılında nevroitikliğin stres ile olan ilişkisini araştırdıkları çalışmadır. Çalışmanın sonuçlarına göre yüksek derecede nevroitik bireylerin diğerlerine göre strese daha çok maruz kaldıklarını belirlenmiştir (Bolger ve Schilling, 1991: 380). Benzer şekilde Repetti ve Campos yaptıkları çalışmada, yüksek derecede nevroitik bireylerin özellikle zorlayıcı işlerle karşı karşıya kaldıklarında daha çok strese maruz kaldıkları ve negatif davranışlarda buldukları sonucuna varmışlardır (Repetti ve Campos, 2011: 441).

Nevrotiklik ile ilgili başka bir çalışma Karney ve Bradbury tarafından 1997 yılında yapılmıştır. Buna göre, nevroitik bireylerin evliliklerinden aldıkları doyumun düşük olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Karney ve Bradbury, 1997: 1088). DeNeve ve Cooper' in (1998) bulgularına göre, nevroitiklik ile bireyin yaşam doymu arasında negatif yönde bir bağlantı olduğu gözlenmiştir (Deneve ve Cooper, 1998: 220).

Bakker ve arkadaşları (2006), kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yaptıkları araştırmanın sonucunda nevroitik bireylerde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında yüksek tükenmişlik yaşadıklarını ortaya koymuşlardır (Bakker vd., 2006: 43).

Lau ve arkadaşları (2006) tarafından kişilik özellikleri ile stres arasındaki ilişkiyi konu alan araştırmanın sonucunda, nevroitiklik puanları yüksek olan kişilerin daha fazla stres algılarına, düşük olan kişilerin daha az stres algıladıkları bulguları elde edilmiştir (Lau vd., 2006: 978).

Deniz ve Ünsal (2010), 113 kamu çalışanı üzerinde gerçekleştirmiş oldukları çalışmada, çalışanların işyerinde yıldırımaya uğradıkları yönündeki algılarında nevroitik kişilik yapılarının etkili olduğu sonucuna varmışlardır (Deniz ve Ünsal, 2010: 39).

Akgündüz ve Akdağ (2014), Antalya'daki 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 344 personel üzerinde işgörenlerin kişilik özelliklerinin temel benlik değerlendirmelerine ve işten ayrılma niyetlerine etkisini ölçmeye yönelik bir araştırma yapmışlardır. Elde ettikleri bulgularda çalışanların nevroitizm düzeylerinin işten ayrılma niyetlerinde de artışa yol açacağı sonucuna varmışlardır (Akgündüz ve Akdağ, 2014: 310).

Akşit Aşık (2016) otel işletmelerinde örgütsel sinizm ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmada, bu iki değişken arasında düşük bir oranda anlamlı ilişki tespit etmiştir. Bu çerçevede bireylerin nevroitikliğin de dahil olduğu kişilik yapılarının örgütsel sinizm düzeyleri üzerindeki etkisinin düşük olduğu sonucuna varılmıştır (Akşit Aşık, 2016: 2).

Literatürde işkoliklik ile nevroitiklik kavramlarına ilişkin yapılmış olan çalışmalarda nevroitiklik kavramının genelde kişilik özelliklerinin bileşenlerinden biri olarak değerlendirildiği görülmektedir. Burke ve arkadaşlarının (2006) kişilik özellikleri ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapmış oldukları çalışmadan elde ettikleri bulgulara göre; işkoliklik ile çalışanların demografik özellikleri arasında bir ilişki tespit edilememiş olup nevroitiklik kişilik özelliğinin işkolikliğin boyutlarından biri olan işe güdülenme ile pozitif yönde ilişkide olduğu ancak işten zevk alma boyutu ile arasında önemli bir ilişki olmadığı sonucu çıkmıştır. Bunun yanı sıra, Aziz ve Tronzo 2011 yılında yapmış oldukları çalışmadan işkolikliğin çalışmaya bağlılık boyutu ile nevroitiklik arasında pozitif ve işten zevk alma boyutu ile negatif bir ilişki olduğu bulgularını elde etmişlerdir. Clark ve arkadaşları da 2010 yılında kişilik özellikleri ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi test etmeye yönelik Midwestern Üniversitesi'nde çalışan 323 bireye anket uygulamışlardır. Elde ettikleri bulgularda nevroitikliğin, işkolik boyutlarının tümüyle pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır. Andressen ve arkadaşları da 2010 ve 2014 yıllarında yapmış oldukları çalışmalarda benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Jackson ve arkadaşları 2016 yılında gerçekleştirdikleri çalışmada, Avustralya ve Amerika'da 476 çalışan ve 105 yöneticiden elde etmiş oldukları veriler ile yine nevroitiklik ile işkoliklik arasında pozitif ilişkiye rastlamışlardır. Çalışmaya bağlılık boyutu ile nevroitiklik arasında pozitif ilişki elde etmişler, ancak

yöneticilerde anlamlı bir ilişkiye rastlamamışlardır. Bu durumu alt düzey çalışanların iş kaygılarından dolayı daha nevroitik ve daha endişeli olabilmeleri ile karşılaşabilecekleri cezalardan kaçınmak için işlerine daha fazla bağlanmaları olanağı ile bağdaştırmıştır. Schaufeli 2016 yılında, Hollandalı çalışanlar ile yapmış olduğu çalışmada, işkolikliğin, bireylerin stres, depresyon, güvensizlik ve dengesizlik duyguları ile bağdaştırılan nevroitik kişilik özelliğiyle pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna varmıştır. Araştırmacı, işyerlerinde rasyonel eğitim programları ile nevroitiklik düzeyinin azaltılabileceğine değinmiştir.

3. Araştırma

3.1. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini Ankara Bölgesindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmeleri oluşturmaktadır. Kültür ve Turizm Bakanlığı verilerine göre turizm işletme belgeli 4 yıldızlı 47, 5 yıldızlı 24 otel Ankara ili sınırları içerisinde faaliyet göstermektedir. Evrenin tamamına ulaşılabilme durumuna bağlı olarak evrenden örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Araştırma için destek istenen işletmelerin bir kısmı iş yoğunluğu, bir kısmı dışarıya bilgi verememe gibi nedenlerle araştırmaya katılmayı kabul etmemişlerdir. Araştırmaya 19 otel işletmesi katılmış olup, gönderilen 210 anketten 180 adedi geri dönmüştür. 8 anket değerlendirmeye alınmamış ve 172 adet anket ile veri tabanı oluşturulmuştur.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada istenilen verilerin elde edilmesi amacıyla anket tekniği uygulanmıştır. Veri toplama aracı olarak işkoliklik ölçeği (WorkBAT) ile Eysenck kişilik envanterinden yararlanılmıştır. İşkoliklik için, Spence ve Robbins' in WorkBAT çalışmasının Kart (2005) tarafından Türkçe' ye çevrilmesiyle meydana gelen soru formu kullanılmıştır. Nevrotiklik için ise, Eysenck kişilik anketinin kısaltılmış formunu oluşturan ve geçerlik analizine tabii tutan Karancı vd. (2007) tarafından geliştirilen soru formundan faydalanılmıştır. İşkoliklik ölçeğine ait Cronbach Alpha değeri 0,93; nevroitikliğe ilişkin Cronbach Alpha değeri 0,83 olarak saptanmıştır.

3.3. Veri Analizi

Veriler, SPSS 21.0 paket programı aracılığıyla çözümlenmiştir. Veriler SPSS programına yüklendikten sonra, dağılımın normalliğine bakılmış ve parametrik testlerin kullanılması gerekliliği tespit edilmiştir.

3.4. Araştırmanın Bulgular

Nevrotiklik ile işkolikliğe bağlı olarak Ankara'daki dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde, yönetim kademesindeki çalışanlarda uygulanan ölçek sonucunda elde edilen veriler analiz edilerek, bulgulara yer verilmiş ve araştırmanın amacı doğrultusunda yorumlanmıştır.

Araştırmaya katılan yöneticilerin kişisel özellikleri ile ilgili bulgular Tablo 1'de verilmiştir. Buna göre, araştırmaya katılanların % 60,5'i erkektir. Medeni durumlara bakıldığında 106 çalışan (% 61,6) bekârdır. Araştırmaya katılan yöneticilerin yaş ortalamalarına bakıldığında, 35 yaş ve altında olanların oranı % 63,4 olarak tespit edilmiştir. Genç yaşta insanların istihdam edildiği bir sektör olma özelliğini gösteren turizm sektörü bu araştırmada benzer durumu bize yansıtmıştır. Araştırmaya katılan yöneticilerin sadece % 33'ü lisans mezunudur. Yöneticiler açısından bakıldığında eğitim düzeyinin çok yüksek olmadığı görülmektedir. Çalışma sürelerine bakıldığında ise, 5 yıldan az çalışma süresine sahip olanların oranı % 54,1'tir. Buradan da iş gücü devir oranının yüksek olduğu ifade edilebilir. Araştırmaya katılan orta ve üst düzey çalışanların % 54,1'i 5 yıldızlı bir işletmede; % 45,9'u 4 yıldızlı bir işletmede çalışmaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubuna Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Kişisel Bilgiler				Kişisel Bilgiler			
		F	%			f	%
Cinsiyet	Kadın	68	39,5	Medeni Durum	Evli	66	38,4
	Erkek	104	60,5		Bekar	106	61,6
Yaş	21-25	32	18,6	Çalışılan Departman	F&B	45	26,2
	26-30	29	16,9		Önbüro	36	20,9
	31-35	48	27,9		Kat Hizmetleri	31	18,0
	36-40	41	23,8		Muhasebe	7	4,1
	41-45	22	12,8		Satış ve Pazarlama	13	7,6
Eğitim	İlköğretim	13	7,6	İşletmede Çalışma Süresi	İnsan Kaynakları	17	9,9
	Lise	62	36,0		Teknik Servis	23	13,4
	Önlisans	40	23,3		1 yıldan az	34	19,8
	Lisans	57	33,1		1-5 yıl	59	34,3
Yıldız Sayısı	4 Yıldız	79	45,9	6-10 yıl	39	22,7	
	5 Yıldız	93	54,1	11-15 yıl	26	15,1	
				16-20 yıl	14	8,1	

Araştırmaya katılan yöneticilerin cinsiyet değişkeni bakımından nevroitiklik ve işkoliklik kişilik özelliklerinin karşılaştırılması amacıyla t-testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Cinsiyet Değişkenine Göre Çalışanların Nevrotiklik ve İşkoliklik Davranışına İlişkin T-Testi

	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	Sd	t	P
Nevrotiklik	Kadın	68	4,11	2,09	170	2,94	0,004
	Erkek	104	3,14	2,13			
İşkoliklik	Kadın	68	83,5	10,22	170	9,91	0,000
	Erkek	104	64,7	13,25			

Tablo 2 incelendiğinde kadınların nevroitiklik özelliğine yönelik olarak sorulara verdiği cevap ortalamalarının erkeklere nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir. Nevrotiklik için kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık ($p=0,004$) tespit edilmiştir. Yine cinsiyet değişkenine göre, işkoliklik ortalamalarına bakıldığında kadınların sorulara verdiği cevap ortalamaları erkeklerinkine göre daha yüksektir. Araştırmada işkolikliğin cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaştığı ($p=0,000$) tespit edilmiştir. Tablo 3'te yöneticilerin nevroitiklik ve işkoliklik davranışlarının medeni duruma göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek üzere yapılan t testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3. Medeni Durum Değişkenine Göre Yöneticilerin Nevrotiklik ve İşkoliklik Davranışına İlişkin T-Testi

	Medeni Durum	N	\bar{X}	ss	Sd	t	P
Nevrotiklik	Evli	66	1,22	0,98	170	-20,32	0,000
	Bekar	106	4,96	1,27			
İşkoliklik	Evli	66	65,21	15,62	170	-5,090	0,000
	Bekar	106	76,56	13,28			

Araştırmaya katılan yöneticilerin, nevroitiklik ve işkoliklik ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için t testi yapılmıştır. Nevrotikliğin bekar çalışanlar üzerinde daha fazla görüldüğü elde edilen ortalamalardan anlaşılmaktadır. Nevrotiklik ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık ($p=0,000$) saptanmıştır. İşkoliklik ile medeni durum arasındaki değerlere bakıldığında, bekar yöneticilerin işkoliklik ortalamalarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Buradan İşkoliklik ile medeni durum arasında da anlamlı bir farklılık ($p=0,000$) tespit edilmiştir. Tablo 4'te yöneticilerin nevroitiklik ve

işkoliklik davranışlarının çalıştıkları işletmelerin yıldız sayılarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek üzere yapılan t testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4. Yöneticilerin Çalıştıkları İşletmelerin Yıldız Sayılarına Göre Nevrotiklik ve İşkoliklik Davranışına İlişkin T-Testi

	Yıldız Sayısı	N	\bar{X}	ss	Sd	t	P
Nevrotiklik	4 Yıldız	79	3,26	2,04	170	-1,47	0,04
	5 Yıldız	93	3,75	2,24			
İşkoliklik	4 Yıldız	79	61,86	13,10	170	-10,52	0,013
	5 Yıldız	93	81,00	10,73			

Orta ve üst kademedeki araştırmaya katılan yöneticilerin çalıştıkları işletmenin yıldız sayısına göre nevroitiklik ve işkoliklik puanlarının karşılaştırılması amacıyla t testi yapılmış, sonuçlar tablo 4'te verilmiştir. Tablo 4 incelendiğinde 5 yıldızlı işletmelerde çalışan yöneticilerin sorulara verdikleri cevap ortalamalarına bakıldığında 4 yıldızlı işletmelerde çalışan yöneticilere nazaran daha çok nevroitik ve işkolik kişilik yapısına sahip oldukları görülmüştür. Nevrotiklik ile çalışılan işletmenin yıldız sayısı arasında $p=0,04$; işkoliklik ile çalışılan işletmenin yıldız sayısı arasında $p=0,013$ olarak tespit edilmiştir. Buradan nevroitiklik ve işkoliklik ile yıldız sayısı arasında anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Tablo 5'te yöneticilerin nevroitiklik ve işkoliklik davranışlarının eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek üzere yapılan ANOVA sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5. Yöneticilerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Nevrotiklik ve İşkoliklik Özelliklerine İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Eğitim durumu	N	\bar{X}	ss	Sd	F	P
Nevrotiklik	İlköğretim	13	2,92	1,38	170	5,240	0,002
	Orta Öğretim	62	3,06	2,04			
	Önlisans	40	3,17	2,21			
	Lisans	57	4,42	2,16			
İşkoliklik	İlköğretim	13	69,53	16,40	170	9,156	0,000
	Orta Öğretim	62	65,91	15,87			
	Önlisans	40	72,45	12,14			
	Lisans	57	79,49	13,17			

Araştırmaya katılan yöneticilerin eğitim seviyesi arttıkça nevroitiklik özelliklerinin arttığı görülmektedir. Nevrotiklik ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık ($p=0,002$) saptanmıştır. İşkoliklik ile eğitim durumu arasında da $p=0,000$ anlamlı bir farklılık söz konusudur. En yüksek işkoliklik seviyesi lisans mezunu durumunda olan yöneticilerde söz konusudur.

Araştırma kapsamında Tablo 6'da orta ve üst kademedeki yöneticilerin çalışma sürelerine bağlı olarak nevroitiklik ve işkoliklik özelliklerinin farklılık gösterip göstermediği istatistiksel olarak tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir.

Tablo 6. Yöneticilerin Çalışma Sürelerine Bağlı Olarak Nevrotiklik ve İşkoliklik Özelliklerini İçeren ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Çalışma Süresi	N	\bar{X}	ss	Sd	F	P
Nevrotiklik	1 yıldan az	34	2,29	1,60	171	4,428	0,002
	1-5 yıl	59	3,93	1,98			
	6-10 yıl	39	3,38	2,39			
	11-15 yıl	26	4,19	2,40			
	16-20 yıl	14	4,00	1,96			
İşkoliklik	1 yıldan az	34	60,11	15,82	171	11,458	0,000
	1-5 yıl	59	74,03	15,52			
	6-10 yıl	39	70,92	11,77			
	11-15 yıl	26	79,50	9,33			
	16-20 yıl	14	72,20	10,46			

Araştırmanın temel amacı olan nevroitiklik ile işkoliklik arasındaki ilişkinin 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak tespiti için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizde iki değişken arasında pozitif yönlü, orta kuvvette bir ilişki $p=0,41$ tespit edilmiştir.

İki değişken arasındaki ilişkiyi açıklamak için regresyon analizinden faydalanılmıştır. Nevrotik kişilik özelliği ile işkolik kişilik özelliği arasındaki regresyon analizi Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Nevrotiklik ile İşkoliklik Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	S(bj)	t	p	R ²
İşkoliklik	Sabit	62,03	2,03	30,46	0,000	0,16
	Nevrotiklik	2,882	0,49	5,854	0,000	

Araştırmada nevroitik kişilik özelliği bağımsız değişken, işkoliklik ise bağımlı değişken olarak tanımlanmıştır. Regresyon analizinde R² değerinden yararlanılarak işkolik kişilik yapısı üzerinde nevroitik kişilik özelliğinin ne derece etkili olduğuna bakılmıştır. Buna göre determinasyon katsayısı (belirlilik-r²) 0,16 olarak hesaplanmıştır. Buradan işkolikliğin % 16’sının nevroitik kişilik yapısından kaynaklandığı söylenebilir.

4. Sonuç ve Öneriler

Günümüz iş yerlerinde çalışanların yükselme hırsları, kendilerini kanıtlamaya çalışmaları, işsiz kalma korkuları gibi nedenlerden ötürü işkoliklik eğilimi ortaya çıkmaktadır. Bireylerin, hayatın diğer alanlarını ihmal etme boyutunda çalışma ihtiyacı hissetmeleri, boş zamanlarında yapacak aktivite bulamamaları ve çalışmadıkları zamanlarda kendilerini rahatsız hissetmeleri gibi durumlarla tanımlanabilen işkoliklik davranışı sergileyen kişiler için iş, zamanla bağımlılığa dönüşebilmektedir. Bu durum işletmeler için başlangıçta tercih edilir gibi görünmesine rağmen, zaman içerisinde işkolik bireylerin maruz kaldıkları stres, çalışma arkadaşları ve aileleri ile olan iletişimlerinin zayıflaması nedeniyle işteki verimlerinin düşmesine neden olacaktır.

Otel işletmelerinde, iş yerinde geçirilen zamanın uzun olması, ödüllendirme sistemlerinin çalışma temposuyla bağdaştırılması gibi nedenlerden dolayı, sektör çalışanlarının işkolik olma eğilimlerinin artması söz konusudur. Ancak işkoliklik davranışları, çalışanların zamanla geçimsiz, tükenmiş bireyler haline gelmelerine yol açmaktadır.

Bunun yanı sıra bireylerde, özellikle yöneticilerde bulunan nevroitik kişilik yapısı, işletmeler açısından bakıldığında işkoliklik gibi tercih edilmeyen bir özellik olarak ortaya çıkmaktadır. Otel işletmelerinde çalışan yöneticilerin kaygılı, ruh durumu değişken ve endişeli gibi niteliklerle tanımlanan nevroitiklik özelliğine sahip olmamaları gerekmekte olup, işgörenlerin kendilerini daha huzurlu hissetmeleri, müşteriler ile kolay iletişim kurabilen, geçimli, iyimser, güler yüzlü bireyler olmaları için çalışmaları, işletmenin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etmesinde önemli bir husustur.

Araştırmada nevroitiklik ve işkoliklik ile cinsiyet değişkeni farklılığına bakılmış, kadın çalışanların erkeklerle göre hem daha fazla işkoliklik davranışı içerisinde olduğu hem de daha çok nevroitik kişilik özelliği taşıdıkları görülmüştür. Snir ve Harpaz (2003) yapmış oldukları çalışmada erkeklerin kadınlardan daha fazla işkolik olduğu sonucuna ulaşmışlar, Akın ve Oğuz (2010), Pekdemir ve Koçoğlu (2014), Andrassen ve arkadaşları (2014), Serçeoğlu ve Selçuk' un (2016) çalışmalarında ise çalışanların cinsiyetlerine göre işkoliklik düzeylerinde anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Ancak, Akduman ve arkadaşlarının (2015) yapmış oldukları çalışmada kadın çalışanların erkeklerden daha işkolik oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda mevcut çalışma ile tutarlılık göstermektedir. Uğurlu ve Çelebi (2014), ve Süren (2015) yapmış oldukları çalışmalarda kadınların erkeklerle oranla daha fazla nevroitik kişilik özelliği gösterdiği sonucunu elde etmişlerdir. Bu durumu kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha güvensiz, endişeli olmalarına ve duygularının daha çok değişkenlik göstermesine bağlamışlardır. Buradan hareketle kadın çalışanlara bu sonuçlardan daha az etkilenmeleri için örgütsel destek sağlanmalıdır. Örgüt bünyesinde sosyal etkileşimi arttıracak organizasyonlara yer verilmelidir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin çalıştıkları işletmenin yıldız sayısı arttıkça nevroitik kişilik özelliğinin ve işkolik davranışların arttığı ortaya çıkmıştır. Buradan hareketle bu değişkenlerin tedavi edilmesi amacıyla; çalışma saatleri sınırlanmalı, aşırı iş yükü azaltılmalıdır. Eğitim seviyeleri açısından elde edilen bulgulara göre en fazla nevroitiklik ve işkoliklik davranışı içerisinde bulunan yöneticiler lisans düzeyinde eğitim almış olanlardır. Tekin ve arkadaşlarının 2012 yılında otel işletmelerinde uyguladıkları çalışmada, katılımcıların eğitim seviyeleri ile nevroitiklik düzeyleri arasında ve otel işletmelerinin yıldız sayısı ile katılımcıların nevroitiklik seviyeleri arasında anlamlı bulgu elde etmemişlerdir. Ulukök ve Akın'ın (2016) çalışmasında araştırmaya katılanların eğitim seviyeleri arttıkça işkoliklik düzeyleri artmaktadır. Mevcut çalışmada, yöneticilerin kendilerini nevroitik durumdan kurtarmaları için gerekli destek sağlanmalıdır.

Medeni durumun etkisi araştırıldığında ise, evli çalışanların hem daha fazla nevroitik hem de daha fazla işkolik oldukları görülmüştür. Akyüz (2012) tarafından yapılan çalışmada bekarların evlilere oranla daha fazla işkoliklik eğiliminde olduklarını, Yüksekbilgili ve Akduman (2016) ile Serçeoğlu ve Selçuk (2016), Andreassen ve arkadaşları (2013, 2014) işkolikliğin medeni duruma göre farklılık göstermemekte olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Nevrotiklik bağlamında Süren'in (2015) yapmış olduğu çalışmada, bekarların evli bireylere göre daha nevroitik olduğu sonucunu elde etmiştir. Erdoğan (2013), Pekdemir ve Koçoğlu (2014) ise çalışmalarında evlilerin bekarlara oranla daha fazla işkolik olduğu bulgularını elde etmişlerdir. İşkoliklik bağlamında mevcut çalışmada elde edilen sonuç, bu sonuçlarla ve Robinson ve arkadaşlarının (2001) bulguları ile uyum sağlamaktadır. Otel işletmelerinde çalışanların bu özelliklerinden dolayı aile hayatlarının olumsuz etkilenmemesi için çalışmaların yapılması gerektiği söylenebilir. Çalışma süreleri açısından nevroitikliğe bakılacak olursa; 11-15 yıl aralığında çalışma süresi olanların daha fazla nevroitik kişilik özelliğinin olduğu tespit edilmiştir. Yine aynı sürelerde çalışma aralığı bulunan yöneticilerin işkoliklik davranışı içinde olduğu da belirlenmiştir. Kesen (2014), Kanbur ve Salihoglu (2014), çalışmalarında benzer şekilde daha tecrübeli çalışanların işkoliklik düzeylerinin daha yüksek olduğu verilerini elde etmişlerdir. Ulukök ve Akın (2016) ise 130 akademik personel üzerinde gerçekleştirmiş oldukları çalışmada, çalışma süreleri ile işkoliklik arasında anlamlı bulgulara rastlanmamışlardır. Tekin ve arkadaşları da otel işletmeleri çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada çalışma süresi ve nevroitiklik düzeyi arasında anlamlı bir bulguya rastlanmamışlardır. Yapmış olduğu çalışmada Süren (2015) daha az deneyimli çalışanların daha fazla nevroitik kişilik özelliğine sahip olduğu bulgusunu elde etmiştir. Buradan, 11-15 yıl çalışma süresi bulunan orta ve üst kademedeki yöneticilere örgütsel güçlendirme yapılmalıdır.

Yapılan araştırmanın ana amacı olan dışadönük kişilik yapısı ile işkolik davranış arasındaki ilişki ortaya konulmuştur. Nevrotiklik kişilik özelliği ile işkoliklik arasında pozitif yönlü orta kuvvette bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç, Jackson ve arkadaşları (2016), Schaufeli (2016), Andreassen ve arkadaşları (2014, 2010), Clark ve arkadaşları (2010) tarafından yapılmış olan çalışmalardan elde edilen bulgular ile de tutarlılık göstermektedir. İşkoliklik davranışı üzerinde nevroitik kişilik özelliği % 16 oranında etkilidir. Buradan hareketle, işletmelerde görev yapanların nevroitik kişilik özelliklerini azaltıcı faaliyetlere yer verilmesi, işkoliklik davranışlarının da azalmasına sağlayacaktır.

Otel işletmelerinde görev yapan üst ve orta düzey çalışanların nevroitiklik ve işkolikliklerini azaltmak için şu hususlara dikkat edilmelidir. İşkoliklik işletmelerde ödüllendirilmemeli, çalışanların tatile çıkmaları

teşvik edilmeli, aşırı iş yükü azaltılmalı, çalışanların iş dışı hobiler edinmeleri için isteklendirme yapılmalı, zaman yönetimi hakkında çalışanlar bilgilendirilmelidir.

Kaynakça

- Akduman, C., Akduman, G., Şimşek Yüksekbilgili, N., Yüksekbilgili, Z. (2015). "ASM'lerde Görev Yapan Çalışanlar Üzerinde Karşılaştırmalı Bir İşkoliklik Araştırması", 6. Uluslararası Katılımlı Aile Hekimliği Kongresi, Antalya.
- Akgündüz Y. & Akdağ, G. (2014). "İşgörenlerin Kişilik Özelliklerinin Temel Benlik Değerlendirmelerine ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(24): 295-318.
- Akın, U. & Oğuz, E. (2010). "Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi", *Educational Administration: Theory and Practice*, 16(3): 309-327.
- Akşit Aşık, N. (2016). "Kişilik Özellikleri Örgütsel Sinizmi Etkiler Mi?", *Uluslararası İşletme Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*. 1(5): 1-13.
- Akyüz, Z. (2012). "İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Hukukçular ve Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Saha Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., Kravina, L. & Jensen F. (2014). "The Prevalence of Workaholism: A Survey Study in A Nationally Representative Sample of Norwegian Employees", *Plos ONE* 9(8): 1-10.
- Andreassen, C. S., Hetland, J. & Pallesen, S. (2010). "The Relationship Between Workaholism, Basic Needs Satisfaction at Work and Personality. European", *Journal of Personality* 24: 3-17.
- Andreassen, C. S., Hetland, J. & Pallesen, S. (2013). "Workaholism and Work-Family Spillover in A Cross-Occupational Sample. European", *Journal of Work and Organizational Psychology* 22: 78-87.
- Andreassen, C. S., Ursin, H. & Eriksen, H. R., (2007). "The Relationship Between Strong Motivation to Work, Workaholism and Health", *Psychology and Health*, 22(5): 615-629.
- Aziz, S. & Tronzo, C. L. (2011). "Exploring the Relationship Between Workaholism Facets and Personality Traits: A Replication in American Workers", *The Psychological Record*, 61: 269-286.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Burke, R. (2009). "Workaholism and Relationship Quality: A Spillover-Crossover Perspective", *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1): 23-33.
- Bakker, A. B., Van Der Zee, K. I., Lewig, K. A. & Dollard, M. F. (2002). "The Relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout: A Study Among Volunteer Counselors", *The Journal of Social Psychology*, 146: 31-50.
- Beek, I. V., Wilmar, Q., H., Schaufeli, B., Taris, T., W. & Schreurs, B., H., J. (2012). "For Fun, Love Or Money: What Drives Workaholic, Engaged and Burned-Out Employees at Work?", *Applied Psychology: An International Review*, 61(1): 30-55.
- Bilgin, Y. (2011). "Turizmde Lisans Öğrenimi Gören Öğrencilerin Kişilik Özellikleri ve Mesleğe Yönelik Düşünceleri Üzerine Bir Alan Araştırması", *Yüksek Lisans Tezi, Düzce: Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- Bolger, N. & Schilling, E. A. (1991). "Personality and the Problems of Everyday Life: The Role of Neuroticism in Exposure and Reactivity to Daily Stressors", *Journal of Personality*, 59(3): 355-386.
- Burke, R. J. (2000). "Workaholism in Organizations: The Role of Organizational Values", *Personel Review*, 30(6): 637-645.
- Burke, R. J. (2000). "Workaholism in Organizations: The Role of Personal Beliefs and Fears", *Anxiety, Stress and Coping*, 13: 53- 64.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B. & Pallesen, S. (2006). "Personality Correlates of Workaholism", *Personality and Individual Differences*, 40: 1223-1233.
- Charles, S. T., Gatz, M., Kato, K. & Pedersen, N. (2008). "Physical Health 25 Years Later: The Predictive Ability of Neuroticism", *Health Psychology*, 27(3): 369-378.
- Clark, M. A., Lelchook, A. M. & Taylor, M. L. (2010). "Beyond The Big Five: How Narcissism, Perfectionism, and Dispositional Affect Relate to Workaholism", *Personality and Individual Differences*. 48(7): 786-791.

- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1985). "Hypochondriasis, Neuroticism, and Aging: When Are Somatic Complaints Unfounded", *American Psychologist*, 40(1): 19-28.
- Çetin, N. G. & Beceren, E. (2007). "Lider Kişilik Gandhi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5): 110-132.
- Deniz, D. & Ünsal, P. (2010). "İşyerinde Yıldırımaya Uğramada Dışadönük ve Nevrotik Kişilik Yapıları ile Cinsiyetin Rolü", *Is, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(1): 29-44.
- Erdoğu, A. G. (2013). "İşkoliklik ve İş Özel Yaşam Dengesi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Goldberg, L. R. (1993). "The Structure of Phenotypic Personality Traits", *American Psychologist*, 48(1): 26- 34.
- Jackson S. S., Fung, M. C., Moore M. A. C. & Jackson C. J. (2016). "Personality And Workaholism", *Personality and Individual Differences*, 95: 114-120.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanai, A., Wakabayashi, M. & Fling, S. (1996). "Workaholism Among Employees in Japanese Corporations: An Examination based on The Japanese Version of The Workaholism Scales", *Japanese Psychological Research*, 38: 192-203.
- Kanbur, A. & Salıhoğlu, G. H. (2014). "Çalışanların Sınırsız ve Değişken Kariyer Yolculuğunda İşkoliklik Rolü Üzerine Bir Araştırma". *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2): 27-58.
- Karancı, A. N., Dirik, G. & Yorulmaz, O. (2007). "Eysenck Kişilik Anketi-Gözden Geçirilmiş Kısaltılmış Formu'nun (EKA-GGK) Türkiye'de Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması", *Türk Psikiyatri Dergisi*, 18(3).
- Karney, B. R. & Bradbury, T. N. (1997). "Neuroticism, Marital Interaction, and the Trajectory of Marital Satisfaction", *Journal of Personality and Social Psychology*, 72: 1075-1092.
- Kart, M. E. (2005). "Reability and Validity of the Workaholism Battery (Work-BAT): Turkish Form", *Social Behavior and Personality*, 33(6): 609-618.
- Kesen, M. (2015). "Örgütsel Bağlılığın İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma". *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(4): 53-68.
- Knoff, W. F. (1970). "A History of the Concept of Neurosis with a Memoir of William Cullen", *Am J Psychiatry*, 127: 80-84.
- Lau, B., Hem, E., Berg, A. M., Ekeberg Q. & Torgersen, S. (2006). "Personality Types, Coping, and Stress in The Norwegian Police Service", *Personality and Individual Differences*, 41: 971-982.
- Maccoby, M. (2004). "Narcissistic Leaders: The Incredible Pros, the Inevitable Cons", *Harvard Business Review*, <http://www.maccoby.com/Articles/NarLeaders.shtml> (Erişim tarihi 20.03.2010).
- Pekdemir, I., & Koçoğlu, M., (2014). "İşkoliklik ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma". *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14: 17-36.
- Porter, G. (1996). "Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work", *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1): 70-84.
- Repetti, R.L., Wang, S. & Campos, B. (2011). "Job Stress and Family Social Behavior: The Moderating Role of Neuroticism", *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4): 441-456.
- Robinson, B. E. (2000). "A Typology of Workaholics with Implications for Counselors", *Journal of Addictions & Offender Counseling*, 21(1): 34-48.
- Robinson, B. E., Flowers, C., & Carroll, J. (2001). "Work Stress And Marriage: A Theoretical Model Examining the Relationships Between Workaholism and Marital Cohesion". *International Journal of Stress Management*, 8: 165-175.
- Schaufeli W. B. (2016). "Heavy Work Investment, Personality And Organizational Climate", *Journal of Managerial Psychology*, 31(6): 1057-1073.
- Serçoğlu N. & Selçuk, G. N. (2016). "Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personelin İşkoliklik Eğilimleri ile Hizmet Odaklılık İlişkisi: TRA1 Bölgesinde Bir Araştırma", *Turizm Akademik Dergisi*, 3(1): 39-55.

- Shifron, R. & Reysen, R. R. (2011). "Workaholism: Addiction to Work", *The Journal of Individual Psychology*, 67(2): 136-146.
- Snir, R. & Harpaz, I. (2009). "Workaholism From a Cross-Cultural Perspective" *Cross-Cultural Research*, 43(4): 303-308.
- Snir, R. & Harpaz, I. (2004). "Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism", *Journal of Organizational Change Management*, 17(5): 520-536.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2003). "Workaholism: Its Definition and Nature", *Human Relations*, 56(3): 291-319.
- Spence, J. T. & Robbins, A. S. (1992). "Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results", *Journal of Personality Assessment*, 58: 160-178.
- Somer, O. Korkmaz, M. & Tatar, A. (2002). "Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması", *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49): 21-33.
- Süren S. (2015). "Banka Çalışanlarında Tükenmişlik ve Beş Büyük Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması", *Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Tabassum, A. & Rahman, T. (2013). "Gaining the Insight Of Workaholism, Its Nature and Its Outcome: A Literature Review". *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), 81-92.
- Tekin Ö. A., Turan, S. N., Özmen M., Turhan A. A. & Kökçü A. (2012). "Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkiler: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama", *Journal of Yasar University* 27(7): 4611 – 4641.
- Tosi, H. L. & Mero, N. P. (2003). "The Fundamentals of Organizational Behavior: What Managers Need to Know", 1st Edition, UK: Blackwell Publishing.
- Uğurlu B. & Çelebi N. (2014). "Resmi Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi", *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(18): 537-569.
- Ulukök, E. & Akın, A.(2016). "İşkoliklik ve Kariyer Tatmini". *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*. 1(2): 62-71.
- Yaniv, G. (2011). "Workaholism and Marital Estrangement: A Rational Choice Perspective", *Mathematical Social Sciences*, 61: 104-108.
- Ulutaş, Ö. K. (2000). "Elazığ Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesi'ndeki Psikoz ve Nevroz Hastalarının Bazı Sosyal Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi" *Yüksek Lisans Tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Yelboğa, A.(2006). "Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2): 196-211.
- Yüksekbilgili, Z. & Akduman, G. (2016). "Demografik Faktörlere Göre İşkoliklik", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (57): 512-525.
- <http://oxforddictionaries.com/definition/persona?q=persona> (Erişim Tarihi: 27.02.2012).