

Bireysel ve takım sporlarında antrenörlük yapan bireylerin işkoliklik düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi**Faik Orhun TAPŞIN¹** ¹Dicle Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Diyarbakır, Türkiye**Araştırma Makalesi/Research Article****DOI: 10.70736/ijoess.1775**Gönderi Tarihi/ Received:
22.05.2025Kabul Tarihi/ Accepted:
10.09.2025Online Yayın Tarihi/ Published:
15.09.2025**Öz**

Bu araştırmanın amacı, bireysel ve takım sporlarında antrenörlük yapan bireylerin işkoliklik düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden olan ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır. Araştırmaya 242 kişi katılmıştır. Çalışmada kişisel bilgi formu, İşkoliklik Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Veriler SPSS 25 programında analiz edilmiştir. Veriler incelendiğinde; İkili grup karşılaştırmalarında Bağımsız Örneklem T-Testi ve ölçekler arasındaki ilişki analizi için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, antrenörlerin cinsiyetine göre gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Katılımcıların, yaş ile işkoliklik düzeyi, alt boyutları ve iş tatmini düzeyi arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki saptanmıştır. Antrenörlük branşına göre aşırı, kompulsif ve işkoliklik düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmazken, iş tatmini düzeyinde bireysel spor antrenörlerinin, takım sporları antrenörlerine kıyasla daha yüksek iş tatmini yaşadığı tespit edilmiştir. Milli takımda görev alma durumuna göre yalnızca aşırı çalışma düzeyinde anlamlı bir fark görülmüş; milli takımda görev almayan antrenörlerin aşırı çalışma puanlarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Antrenörlük yılında katılımcıların, antrenörlük yılı ile işkoliklik düzey ve alt boyutları ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Ölçekler arasında ilişkide ise, aşırı çalışma, kompulsif, çalışma ve işkoliklik ile iş tatmini düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Antrenörlük, Bireysel Sporlar, Takım Sporları, İş tatmini, İşkoliklik***Investigation of the relationship between workaholism levels and job satisfaction levels of individual and team sports coaches*****Abstract**

The aim of this study is to examine the relationship between workaholism levels and job satisfaction levels of individuals coaching in individual and team sports. Relational survey design, which is one of the quantitative research methods, was used in the study. 242 people participated in the study. Personal information form, Workaholism Scale and Job Satisfaction Scale were used in the study. The data were analyzed in SPSS 25 program. When the data were examined, the independent samples t-test was used for two-group comparisons, and Pearson correlation analysis was used for the relationship analysis between the scales. As a result of the analysis, no significant difference was found between the groups according to the gender of the coaches. A low level of negative correlation was found between participants' age and workaholism level, sub-dimensions, and job satisfaction level. While there was no significant difference in the levels of excessive, compulsive and workaholism according to the coaching branch, it was found that individual sports coaches experienced higher levels of job satisfaction than team sports coaches. According to the status of working in the national team, a significant difference was observed only in the level of overwork; it was found that the overwork scores of the coaches who did not work in the national team were higher. There was no significant relationship between the participants' years of coaching and the level of workaholism and its sub-dimensions and job satisfaction levels. In terms of the relationship between the scales, a moderate positive and significant relationship was found between excessive work, compulsive work, workaholism, and job satisfaction levels.

Keywords: Coaching, Individual Sports, Team Sports, Job satisfaction, Workaholism**Sorumlu Yazar/ Corresponded Author:** Faik Orhun TAPŞIN, E-posta/ e-mail: tpsnorhun@gmail.com

GİRİŞ

Antrenör, bireyin sportif başarısını geliştiren, fiziksel ve ruhsal gelişimlerini destekleyen, sosyal etkileşimlerini güçlendiren ve yaşam kalitelerini artıran kişidir. Antrenörler yalnızca sporcuların fiziksel performanslarını artırmakla kalmaz, aynı zamanda onların psikolojik ve sosyal gelişimlerine de rehberlik ederler (Öz, 2025; Koçak, 2019). Antrenörlük, yüksek düzeyde sorumluluk, yoğun bir çalışma temposu ve sürekli iletişim gerektiren bir meslek olarak hem bireysel hem de takım sporlarında yöneticilik ve liderlik işlevini üstlenmektedir (Karadağ, 2013). Antrenörlükteki bu çok yönlü mesleki yapı, antrenörlerin hem bedensel hem de zihinsel açıdan yoğun bir emek sarf etmelerini gerekli kılmaktadır.

Antrenörlük uzun çalışma saatleri, yüksek performans beklentisi ve mesleki bağlılık gibi unsurlarla karakterize edilen, çok yönlü ve yoğun bir meslek alanıdır. Bu zorlu çalışma ortamı, antrenörlerin işkoliklik davranışları geliştirme riskini artırmaktadır (Lundkvist ve ark., 2016). Antrenörler üzerindeki yoğun iş temposu, işkoliklik ile iş tatmini arasındaki karmaşık ilişkinin daha iyi anlaşılmasını gerekli kılmaktadır (Taylor ve ark., 2019). İş tatmini, bireyin işiyle ilgili genel duygusal tepkisini ifade eder ve bireyin işine karşı geliştirdiği olumlu ya da olumsuz duyguların, düşüncelerin ve davranışların bütününe kapsar (Judge ve ark., 2001; Warr, 2008). Özellikle içsel motivasyonla yakından ilişkili olan iş tatmini, yüksek düzeyde olduğunda bireyin mesleki bağlılığını artırmakta ve performansını olumlu yönde etkilemektedir (Deci & Ryan, 2000). Antrenörlerin sporculara sağladıkları özerklik desteğinin, sporcuların içsel motivasyonunu ve performansını artırdığını göstermektedir. Bu durum, antrenörlerin iş tatmin düzeylerinin sporla ilgili motivasyonlarını ve başarılarını etkileyebileceği gibi düşündürmektedir (Gillet ve ark., 2010). Antrenörlük mesleği, sporcuların performansını artırmaya yönelik olarak onları etkili, destekleyici ve sürdürülebilir yöntemlerle yönlendirmeyi gerektiren kapsamlı bir süreçtir (Aydın, 2019). Ancak bu süreçte karşılaşılan zorluklar, antrenörlerin iş yaşamında aşırı çalışmaya ve işkoliklik davranışlarına yönelmesine neden olabilmektedir (Ng ve ark., 2007). İşkoliklik, kısa vadede yüksek performans gibi görünse de uzun vadede bireyin ruh sağlığını, sosyal ilişkilerini ve genel yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilmektedir (Sönmez, 2014; Kusan, 2025). Bu nedenle, özellikle yüksek stres ve yoğun sorumluluk içeren antrenörlük mesleğinde işkoliklik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin derinlemesine incelenmesi önem taşımaktadır.

Yüksek iş tatmini, çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini artırırken, düşük iş tatmini tükenmişlik, performans düşüşü ve işten ayrılma gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Çetin Akbulut, 2010; Solmaz & Çolakoğlu, 2019). Bu bağlamda, spor alanında görev yapan

antrenörlerin işkoliklik düzeyleri ile iş tatmini arasındaki ilişkinin ortaya konulması hem bireysel hem de kurumsal düzeyde önemli bulgular sağlayabilir.

Bu araştırma, bireysel ve takım sporlarında antrenörlük yapan bireylerin işkoliklik düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmada aşağıdaki problem cümlelerine yanıt aranmıştır.

Bireysel ve takım sporlarında antrenörlük yapan bireylerin işkoliklik düzeyleri, alt boyutları ve iş tatmin düzeyleri ile cinsiyet, yaş, antrenörlük branşı, milli takımda görev alma ve antrenörlük yılı arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Bireysel ve takım sporlarında antrenörlük yapan bireylerin işkoliklik düzeyleri, alt boyutları ile iş tatmin düzeyleri arasında ilişki var mıdır/yok mudur?

YÖNTEM

Araştırma modeli

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemi olan ilişkisel tarama modeli doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Söz konusu model, birden fazla değişken arasındaki ilişkiyi analiz ederek genel sonuçlara ulaşmayı amaçlayan bir araştırma yöntemidir (Büyüköztürk, 2011). Belirli bir olguya ya da kuramsal önermeye ilişkin doğruluk durumunun anlaşılmasına ve bu doğrultuda değerlendirme yapılmasına olanak sağlar (Bekman, 2022).

Araştırma grubu

Bu araştırmada, örneklem grubunu bireysel ve takım sporlarında antrenörlük yapan bireyler oluşturmaktadır. Araştırmaya 18 yaş ve üstündekiler katılmıştır. Araştırma kapsamında, 18 yaş ve üzeri, farklı branşlarda görev yapan toplam 242 antrenörün verileri analiz edilmiştir. Katılımcıların kişisel bilgileri gizli tutulmuş ve araştırma süreci etik ilkeler doğrultusunda yürütülmüştür.

Tablo 1. Katılımcıların demografik bilgilerine ait tanımlayıcı istatistikler

	Değişkenler	N	%
Cinsiyet	Kadın	108	44,6
	Erkek	134	55,4
Yaş	$\bar{x}$	23,03	242
Antrenörlük Branşı	Bireysel Sporlar	100	41,6
	Takım Sporları	142	58,7
Milli Takımda Görev Alma	Evet	36	14,9
	Hayır	206	85,1
Antrenörlük Yılı	$\bar{x}$	4,73	100

$\bar{x}$ = Ortalama aralık

Tablo 1 incelendiğinde, çalışmaya katılan grubun %44,6'sının kadın ve %55,4'unun ise erkek antrenörlerin katıldığı görülmüştür. Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde, yaş aralığının 19 ile 53 arasında değiştiğini, katılımcıların yaş ortalamasının ise 23 olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların antrenörlük branşı değişkeninde verdikleri cevaba göre, bireysel sporlarda antrenörlük yapanların %41,6 ve takım sporcularında antrenörlük yapanların %58,7 olduğu tespit edilmiştir. Milli takımda görev alma değişkeninde ise %14,9'u görev almışken, görev almayanların oranı %85,1 olduğu bulunmuştur. Antrenörlük yılı sorusunda ise katılımcıların mesleki tecrübeleri 1 ile 16 yıl arasında mesleki tecrübeye sahip oldukları bunun ortalamasının da 4,73 olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya gönüllü olarak 242 kişi katılmıştır.

Verilerin toplanması

Veri toplama süreci çevrimiçi ortamda gerçekleştirilmiştir. Daha geniş bir örnekleme ulaşabilmek amacıyla Google Forms platformu kullanılmıştır. Hazırlanan anket formunun bağlantısı, çeşitli bireysel ve takım sporlarında antrenörlük yapan kişilerin aktif olarak yer aldığı sosyal medya hesaplarından paylaşılmıştır. Araştırmaya zorlama olmadan gönüllülüğe dayalı olarak davet edilmiş ve araştırmaya katılım isteğe bağlı tutulmuştur. Araştırmada kişilerin duygu ve düşüncelerine zarar verici hiçbir unsur konulmamıştır.

Veri toplama araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi toplama formu, İşkoliklik Ölçeği ve İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda cinsiyet, yaş, antrenörlük branşı, milli takımda görev alma ve antrenörlük yılı soruları bulunmaktadır. Ölçeklerde ise, Schaufeli ve ark. (2006) tarafından geliştirilen Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan Duwas İşkoliklik ölçeği ve ikinci ölçme aracı olarak, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, kısa formu Judge ve arkadaşları (1998) tarafından oluşturulan Türkçeye Keser ve Bilir (2019) tarafından uyarlanan İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır.

İşkoliklik ölçeği

İşkoliklik ölçeği, Schaufeli ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlamasını ise Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılmıştır. Toplamda 14 maddeden oluşan bu ölçek, aşırı çalışma (1, 2, 5, 7, 9, 10, 12, 14) ve kompulsif çalışma (3, 4, 6, 8, 11, 13) olmak üzere iki alt boyuttan meydana gelmektedir. Ölçek maddeleri, 5 dereceli Likert tipi bir yapıyla yanıtlanmaktadır. Ölçekte olumsuz (ters) yönde ifade edilmiş herhangi bir maddeye yer verilmemiştir. Ölçekten ve alt boyutlardan alınan yüksek puanlar, bireyin işkoliklik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin tümü için hesaplanan iç tutarlık (Cronbach alfa) katsayısı 0,85 Aşırı çalışma alt boyutunun Cronbach alfa katsayısı 0,78 kompulsif çalışma alt

boyutunun ise 0,76 olarak bildirilmiştir. Bu çalışmada işkoliklik ölçeği Cronbach's Alpha değeri 0,80 çıkmıştır.

İş tatmini ölçeği

Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen İş Tatmini Ölçeği'nin 5 maddelik kısa versiyonu, Judge ve arkadaşları, (1998) tarafından oluşturulmuş ve bu versiyon daha sonra Keser ve Bilir (2019) tarafından Türkçe'ye adapte edilmiştir. Ölçek 5'li likert formatında düzenlenen bu kısa ölçek, toplamda beş maddeden meydana gelmektedir. 3 ve 5. maddedeki sorular tersten kodlanmaktadır. Ölçeğin iç tutarlık güvenirliğinin Cronbach Alpha değeri 0,85 olarak belirtilmiştir. Bu çalışmada Cronbach's Alpha değeri 0,74 çıkmıştır.

Verilerin analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS 25 paket istatistik programına aktarıldıktan sonra, öncelikle verilerin normal dağılıma uygunluğu incelenmiştir. Verilerin normal dağılımında Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılmıştır. Normal dağılımın kabul edilebilir aralığı -2 ile +2 arasında olduğundan kaynaklı ve veriler bu aralıkta olduğundan dolayı analizlerde parametrik testlerden yararlanılmıştır (George, 2011). Araştırmanın analizinde ikili grup arasındaki karşılaştırmalar için Bağımsız Örneklem T-Testi ve ölçekler arasındaki ilişki için Pearson korelasyon testi kullanılmıştır.

Araştırma yayın etiği

Araştırmanın etik uygunluğu için Dicle Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Enstitüsü Etik Kurulu'ndan onay alınmıştır (Tarih/sayı: 10.02.2025 ve E-14679147-663.05-870676).

BULGULAR

Tablo 2. Bireysel ve takım sporları antrenörlerinin işkoliklik ve iş tatmini düzeylerine ait tanımlayıcı istatistikler

Ölçekler	n	Ort	Ss	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)	Min	Maks
Aşırı Çalışma	242	24,12	4,54	-0,562	0,561	10,0	34,00
Kompulsif Çalışma	242	18,88	3,58	-0,681	1,155	7,0	26,00
İşkoliklik Ölçeği	242	43,00	7,59	-0,797	1,288	17,00	58,00
İş Tatmini Ölçeği	242	17,42	3,83	0,013	0,029	6,0	25,00

Tablo 2 incelendiğinde, bireysel veya takım sporlarında antrenörlük yapan bireylerin işkoliklik düzeyleri ve alt boyutları ile iş tatmin düzeylerine ilişkin minimum, maksimum, ortalama değer, standart sapma ve çarpıklık ve basıklık değerleri verilmiştir. Katılımcıların değerlerine bakıldığında; aşırı çalışma alt boyutunda puan ortalamasının $24,12 \pm 4,54$ olduğu, kompulsif çalışma puan ortalamasının ise $18,88 \pm 3,58$ olduğu, İşkoliklik Ölçeği puan ortalamasının ise

43,00 ± 7,59 olduğu iş tatmini ölçeğine ilişkin ortalama puanın ise 17,42 ± 3,83 olduğu sonucu bulunmuştur. Bu sonuçlar doğrultusunda katılımcıların puan ortalaması, ortalamanın üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca katılımcıların yanıtları incelendiğinde, verilerin dağılımının 2±2 aralığında olduğu ve bu nedenle normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 3. Antrenörlerin cinsiyetine göre işkoliklik düzey ve alt boyutları ile iş tatmini düzeylerine ilişkin bağımsız örneklem T-Testi sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	N	X	Ss	t	p
Aşırı Çalışma	Kadın	108	24,60	3,92	1,459	0,14
	Erkek	134	23,74	4,97		
Kompulsif Çalışma	Kadın	108	19,09	3,16	0,827	0,40
	Erkek	134	18,70	3,89		
İşkoliklik Ölçeği	Kadın	108	43,69	6,35	1,263	0,20
	Erkek	134	42,45	8,45		
İş Tatmini Ölçeği	Kadın	108	16,94	4,39	-1,690	0,09
	Erkek	134	17,80	3,28		

Tablo 3 incelendiğinde, antrenörlerin aşırı çalışma alt boyutunda ($p = 0,14$; $p > 0,05$), kompulsif çalışma alt boyutunda ($p = 0,40$; $p > 0,05$), işkoliklik ölçeği ($p = 0,20$; $p > 0,05$) ve iş tatmini ölçeğinde ($p = 0,09$; $p > 0,05$) anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4. Antrenörlerin yaş değişkenine göre işkoliklik düzey ve alt boyutları ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonucu

Ölçekler	Yaş		
	N	r	p
Aşırı Çalışma	242	-0,205**	0,00
Kompulsif Çalışma	242	-0,215**	0,00
İşkoliklik Ölçeği	242	-0,224**	0,00
İş Tatmini Ölçeği	242	-0,161*	0,01

Tablo 4'e göre antrenörlerin yaş değişkeni ile işkoliklik düzeyi ve alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Yaş arttıkça aşırı çalışma ($r = -0,205$; $p < 0,01$), kompulsif çalışma ($r = -0,215$; $p < 0,01$) ve genel işkoliklik ($r = -0,224$; $p < 0,01$) düzeylerinin azaldığı görülmektedir. Ayrıca yaş ile iş tatmini arasında da negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuş ($r = -0,161$; $p < 0,05$) olup, bu sonuç yaş ilerledikçe iş tatmini düzeyinin de azaldığını göstermektedir.

Tablo 5. Katılımcıların antrenörlük branşı durumuna göre işkoliklik düzey ve alt boyutları ile iş tatmini düzeylerine ilişkin bağımsız örneklem t-testi sonuçları

Ölçekler	Antrenörlük Branşı	N	X	Ss	t	p
Aşırı Çalışma	Bireysel Sporlar	100	24,16	4,27	0,091	0,92
	Takım Sporları	142	24,10	4,73		
Kompulsif Çalışma	Bireysel Sporlar	100	18,41	3,08	-1,787	0,08
	Takım Sporları	142	19,21	3,87		
İşkoliklik Ölçeği	Bireysel Sporlar	100	42,57	6,87	-0,774	0,44
	Takım Sporları	142	43,31	8,07		
İş Tatmini Ölçeği	Bireysel Sporlar	100	18,17	3,80	2,574	0,01
	Takım Sporları	142	16,89	3,78		

Tablo 5'e bakıldığında antrenörlerin, antrenörlük branşı durumuna göre aşırı çalışma, kompulsif çalışma alt boyutlarında ve işkoliklik düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucu bulunmuştur ($p>.05$). Antrenörlerin iş tatmini düzeylerine göre antrenörlük branşına bakıldığında ($p=0.01$, $p<.05$) anlamlı bir farklılık olduğu sonucu bulunmuştur. Bireysel sporlarda antrenörlük yapan bireylerin, takım sporlarında antrenörlük yapan bireylere göre iş tatmini puanlarının daha yüksek olduğu sonucu bulunmuştur.

Tablo 6. Milli takımda göre alma durumuna göre işkoliklik düzey ve alt boyutları ile iş tatmini düzeylerine ilişkin bağımsız örneklem t-testi sonuçları

Ölçekler	Milli Takımda Görev Alma	N	X	Ss	t	p
Aşırı Çalışma	Evet	36	21,44	4,08	3,955	0,00
	Hayır	206	24,59	4,46		
Kompulsif Çalışma	Evet	36	17,88	2,54	1,806	0,07
	Hayır	206	19,05	3,71		
İşkoliklik Ölçeği	Evet	36	42,33	6,37	0,633	0,42
	Hayır	206	43,65	7,62		
İş Tatmini Ölçeği	Evet	36	17,55	3,99	-0,290	0,77
	Hayır	206	17,39	2,79		

Antrenörlerin milli takımda göre alma durumuna göre aşırı çalışma alt boyutuna bakıldığında ($p=0.00$, $p<.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucu bulunmuştur. Aşırı çalışma alt boyutunda milli takımda görev almayan bireylerin milli takımda görev alan bireylere göre ortalama puanlarının daha yüksek olduğu sonucu bulunmuştur. Antrenörlerin milli takımda görev alma durumuna göre kompulsif çalışma alt boyutu, işkoliklik ve iş tatmini puanlarına bakıldığında anlamlı bir farklılık sonucuna ulaşılmıştır ($p>.05$).

Tablo 7. Katılımcıların antrenörlük yılına göre işkoliklik düzey ve alt boyutları ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonucu

Antrenörlük Yılı			
Boyutlar	n	r	p
Aşırı Çalışma	242	0,125	0,05
Kompulsif Çalışma	242	-0,014	0,82
İşkoliklik Ölçeği	242	0,068	0,29
İş Tatmini Ölçeği	242	0,107	0,09

Tablo 7'ye göre antrenörlerin antrenörlük yılı ile işkoliklik düzeyi ve alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, aşırı çalışma boyutunda pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = 0,125$; $p < 0,05$). Buna göre antrenörlük yılı arttıkça aşırı çalışma eğilimi de artmaktadır. Kompulsif çalışma ($r = -0,014$; $p = 0,82$) ve genel işkoliklik ($r = 0,068$; $p = 0,29$) ile antrenörlük yılı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. İş tatmini açısından ise pozitif yönde zayıf bir ilişki gözlemlense de ($r = 0,107$), bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p = 0,09$).

Tablo 8. Katılımcıların işkoliklik düzeyleri ve alt boyutları ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik pearson korelasyon analizi sonucu

Ölçekler	Aşırı Çalışma	Kompulsif Çalışma	İşkoliklik Ölçeği	İş Tatmini Ölçeği
Aşırı Çalışma	1	0,743**	0,949**	0,377**
		0,000	0,000	0,000
		242	242	242
Kompulsif Çalışma	0,743**	1	0,916**	0,351**
	0,000		0,000	0,000
	242		242	242
İşkoliklik Ölçeği	0,949**	0,916**	1	0,391**
	0,000	0,000		0,000
	242	242		242
İş Tatmini Ölçeği	0,377**	0,351**	0,391**	1
	0,000	0,000	0,000	
	242	242	242	

Tablo 8'e göre antrenörlerin işkoliklik düzeyleri, alt boyutları ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde anlamlı ve pozitif korelasyonlar görülmektedir. Aşırı çalışma ile kompulsif çalışma arasında ($r = 0,743$; $p < 0,01$) ve aşırı çalışma ile genel işkoliklik arasında ($r = 0,949$; $p < 0,01$) çok güçlü pozitif ilişkiler bulunmuştur. Benzer şekilde kompulsif çalışma ile genel işkoliklik de yüksek düzeyde pozitif ilişki göstermektedir ($r = 0,916$; $p < 0,01$).

İş tatmini ölçeği ile işkoliklik boyutları arasındaki ilişkiler de pozitif yönde ve anlamlıdır. İş tatmini ile aşırı çalışma ($r = 0,377$; $p < 0,01$), kompulsif çalışma ($r = 0,351$; $p < 0,01$) ve genel işkoliklik ($r = 0,391$; $p < 0,01$) arasında orta düzeyde pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. İşkoliklik alt boyutları birbirleriyle güçlü pozitif ilişki içindedir. Ayrıca işkoliklik düzeyi yükseldikçe antrenörlerin iş tatmini düzeyleri de artmaktadır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma kapsamında katılımcıların Aşırı Çalışma alt boyutu puan ortalamaları (Ort.=24,12), Kompulsif Çalışma alt boyut puan ortalamaları (Ort.=18,18), İşkoliklik düzeyi puan ortalamaları (Ort.=43,00) ve İş Tatmini ölçeği puan ortalamalarına (Ort.=17,42) bakılmıştır. Aşırı Çalışma alt boyutundan alınabilecek en üst puan 34 olduğu, Kompulsif Çalışma alt boyutun alabileceği azami puan 26, İşkoliklik ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 58 ve İş Tatmini ölçeğinden ulaşılabilecek en azami puan 25, olduğu görüldüğü ve katılımcıların aldıkları puanlar ortalamanın üstünde oldukları görülmüştür. Katılımcıların İşkoliklik ve İş Tatmin düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin cinsiyet değişkenine göre işkoliklik düzeyi ve alt boyutlarında (aşırı çalışma, kompulsif çalışma) ve iş tatmini ölçeğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Alanyazın incelendiğinde; Altunbaş (2020), erkeklerin kadınlara göre işkoliklik durumlarının daha yüksek olmasında, günümüz toplumunda ataerkil bir yapının benimsenmesi ve kadınların ev hayatında daha fazla aktif rol üstlenmesinin getirdiği zorluklar olduğunu belirtmiştir. Çalışmamızla paralellik gösteren, yani cinsiyet ile işkoliklik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulmayan başka çalışmaların olduğu da görülmüştür (Naktıyok & Karabey, 2005). Öte yandan, erkeklerin kadınlara göre işkoliklik düzeylerini yüksek bulan çalışmalar (Burke ve ark., 2006; Harpaz & Snir, 2003) ile kadınların erkeklere göre işkoliklik düzeylerini daha yüksek bulan çalışmaların (Altınkurt & Yılmaz, 2015; Özdemir, 2013) da bulunduğu saptanmıştır. Yapılan bu çalışmada bireysel veya takım sporlarında antrenörlük yapan bireylerin işkolik durumlarında anlamlı bir farklılık bulunmasa da, literatürdeki bilgiler incelendiğinde işkoliklik düzeyinin cinsiyet için önemli bir değişken olduğu düşünülmektedir.

Yaş değişkenine göre araştırmaya katılan antrenörlerin işkoliklik düzeyi ve alt boyutları ile iş tatmininin yaş değişkeni arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Takım veya bireysel sporlarda yaş değişkenine göre işkoliklik düzeyi ve alt boyutu ile iş tatmini arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki bulunması, yaşın düşmesine bağlı olarak bazı psikolojik durumlardan kaynaklı olabilir. Genç bireyler, kariyerlerinin başında oldukları için daha fazla çaba gösterme eğiliminde olabilirler. Bu durum, işkoliklik davranışlarını artırırken, işten alınan tatmini sınırlayabilir. Çünkü aşırı çalışma ve yoğun tempo, bireylerde tükenmişlik ve stres düzeyinin artmasına neden olabilir. Özellikle genç yaş gruplarında, kendini kanıtlama isteği ve başarıya yönelik baskı, işkolikliğin alt boyutlarını tetikleyebilir. Ancak bu durum, uzun vadede işten alınan doyumunu azaltabilir. Genç bireyler, iş yaşamında denge kurmakta zorlandıkları için işten aldıklarında zaman iş tatmin düzeyleri

değişebilir. Alanyazın incelendiğinde farklı sonuçların olduğu görülmüştür. İşkoliklik ve iş tatmini gibi durumlar; iş güvencesi, ücret, çalışma saatleri, destekleyici bir çalışma ortamı, özerklik düzeyi ve mesleki gelişim fırsatları gibi örgütsel ve bireysel faktörlerden etkilenebilir (Mutlu, 2021; Varol & Kılınç, 2021; Deveci, 2020; Yurtsızoglu & Gül, 2023). Yapılan bu araştırmada yaşın işkoliklik düzeyi ve alt boyutu ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişkinin olması, antrenörlük mesleğinin doğası ve yaşın bu meslekteki deneyim, beklenti ve önceliklerin bu ilişkide önemli olduğunu düşündürmüştür. Kargün ve arkadaşları (2012) genç yaştaki bireylerin iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin olumsuz yönde etkilenmemesini; onların daha dinamik, bedenlen kendilerini daha hazır hissetmeleri, daha heyecanlı olmaları ve mesleki yükselme arzularına bağlı yüksek motivasyona sahip bulunmaları gibi faktörel sebeplere bağlamışlardır. Öte yandan, Üngören ve arkadaşları (2010) ise yaşın, tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri üzerinde önemli bir etkisinin olmadığını belirtmiştir. Araştırmamızda takım veya bireysel sporlarda yaş değişkenine göre işkoliklik alt boyutu ile iş tatmini arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki olması yaşın işkoliklik ve alt boyutları ile iş tatmini üzerinde önemli bir değişken olduğunu düşündürmüştür.

Antrenörlerin, antrenörlük yaptıkları branş türüne göre Aşırı Çalışma, Kompulsif Çalışma alt boyutları ve İşkoliklik düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu durum, antrenörlerin çalıştıkları branş ne olursa olsun işe karşı benzer düzeyde zorlayıcı tutum ve davranışlar sergilediklerini düşündürülebilir. Literatürde de belirtildiği üzere, kompulsif çalışma daha çok bireysel kişilik özellikleri ve iş ortamındaki stres faktörleriyle ilişkilendirilmektedir (Alagöz & Karaaziz, 2025; Yazıcı ve ark., 2025). Dolayısıyla, branş farklılıklarının bu tür psikolojik eğilimler üzerinde belirleyici olmayabileceği düşünülmektedir. Öte yandan, iş tatmini düzeyleri açısından antrenörlük branşına göre anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bireysel sporlarda görev yapan antrenörlerin, takım sporlarında görev yapan antrenörlere kıyasla daha yüksek düzeyde iş tatmini yaşadıklarını ortaya koymuştur. Bu sonuç, bireysel sporların antrenörlük uygulamaları açısından daha özerk, birebir etkileşime dayalı ve kontrol edilebilir süreçler içermesiyle ilişkilendirilebilir. Nitekim bireysel sporlarda antrenör-sporcu ilişkisi daha kişisel ve doğrudan olduğu için antrenörün mesleki etkisini gözlemlemesi ve geri bildirim alması daha kolay olabilmektedir (Horn, 2008). Bu durum, antrenörün mesleki tatminini artıran bir unsur olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte, takım sporlarında antrenörlük yapan bireylerin daha karmaşık takım dinamikleri, performans baskısı ve yönetsel sorunlarla karşılaşmaları, iş tatmini düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilir (Chelladurai & Riemer, 1997). Takım sporlarında başarı sadece antrenöre bağlı olmadığından, antrenörlerin kendi

etkilerini yeterince hissedememeleri iş tatminlerini düşürebilmektedir (Harenberg ve ark., 2016; Chiu ve ark., 2014).

Antrenörlerin milli takımda görev alma durumlarına göre aşırı çalışma alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu sonucu bulunurken kompulsif çalışma, işkoliklik ve iş tatmini puanları açısından anlamlı bir farklılık olmadığı sonucu bulunmuştur. Çalışmada, milli takımda görev almayan antrenörlerin aşırı çalışma düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Aşırı çalışma, bireyin çalışma saatlerinin uzunluğu ve işine ayırdığı fiziksel zaman üzerinden değerlendirilirken (Robinson, 2000; Midje ve ark., 2014) milli takımda görev almayan antrenörlerin kariyer hedeflerine ulaşma, mesleki gelişimi sürdürme ve gelecekte üst düzey görevlerde yer alma arzusu, bu grubun aşırı çalışma eğilimlerini artıran faktörler arasında değerlendirilebilir. Nitekim spor alanında yapılan bazı çalışmalar, kariyer basamaklarının ilk aşamalarında yer alan antrenörlerin, mesleki görünürlüklerini artırmak amacıyla daha fazla çaba ve zaman harcadıklarını ortaya koymaktadır (Terlemez, 2019; Konter, 1996). Buna karşılık, kompulsif çalışma, işkoliklik ve iş tatmini düzeylerinde milli takım tecrübesinin anlamlı bir farklılık yaratmaması, bu yapıların daha çok bireysel özellikler ve algılar üzerinden şekillendiğini düşündürmektedir (Özçakmak, 2021). Bu anlamda, antrenörlerin kişisel mükemmeliyetçilik düzeyleri, kaygı düzeyleri ve kontrol algıları gibi bireysel değişkenlerin kompulsif çalışma üzerinde daha belirleyici olduğu düşünülebilir (Demirci, 2018; Karakulak ve ark., 2025). Milli takımda görev alma deneyiminin, genel iş doyumunu anlamlı ölçüde değiştirmemesi, antrenörlük mesleğinde iş tatmininin daha geniş kapsamlı faktörlere dayandığını düşündürmektedir. Antrenörlük yılı değişkeninde ile aşırı çalışma, kompulsif çalışma, işkoliklik ve iş tatmini arasında bir ilişki rastlanmamıştır. Bu durumun sebebi, sadece meslekte geçirdikleri yıl sayısına bağlı olmayabilir. Kişilik özellikleri, çalışma ortamı, görev yoğunluğu ve kurumsal beklentiler gibi faktörlerin daha belirleyici olabileceğini düşünülebilir. Alanyazın incelendiğinde farklı sonuçların olduğu görülmüştür. İşkolikler kendilerine her zaman zor hedefler koyar ve gerekenden çok daha fazla çalışırlar. Bu nedenle kendilerine sınır koyamazlar ve yeterince çalıştıklarını asla düşünmezler (Van Wijhe ve ark., 2014). Başka bir araştırmada ise, bireyler finansal sorunlar, kötü evlilikler, örgüt kültürü, yönetici baskısı, sosyal baskı ve kariyerde ilerleme isteği gibi pek çok nedenden dolayı fazla çalıştırılabilir. Ancak bu nedenler tek başına kişiyi işkolik haline getirmez. İşkoliklik, dış etkenlere ek olarak, saplantılı ve karşı konulamaz bir içsel dürtüyle motive olur (Schaufli ve ark., 2009).

Katılımcılardan alınan veriler doğrultusunda Aşırı Çalışma alt boyutu, Kompulsif Çalışma alt boyutu ve İşkoliklik düzeyleri ile İş Tatmini Ölçeği arasındaki ilişki incelendiğinde;

Aşırı Çalışma ile İş Tatmini Ölçeği ($r=0,377$; $p<0,05$) arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde, Kompulsif Çalışma ile İş Tatmini arasında ($r=0,351$; $p<0,05$) pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki, İşkoliklik Ölçeği ile İş Tatmini Ölçeği arasında ($r=0,391$; $p<0,05$) pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki görülmüştür. Katılımcıların işkoliklik düzeyleri arttıkça, iş tatmin düzeylerinin de arttığı söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde İşkoliklik ve İş Tatmin düzeylerine yönelik pozitif yönlü ilişki benzer araştırma sonuçlarında da görülmüştür (Kosevic & Loh, 2015; Guidetti ve ark., 2020).

Sonuç olarak araştırmaya katılan antrenörlerin işe yoğun şekilde bağlanmaktan memnuniyet duydukları söylenebilir. Bu durum, çalışmayı bir yük olarak değil, bir amaç ya da başarı aracı olarak görüldüğünden kaynaklı olabilir. Antrenörlük mesleği, başarıya ulaşmak için yoğun çaba ve zaman gerektirdiğinden, bazı bireyler bu süreci tatmin edici bulabilir. Ayrıca, işe yüksek düzeyde bağlı olan bireyler, elde ettikleri sonuçlardan ve takdirden dolayı daha fazla doyum hissedebilirler. İşkoliklik düzeyi yüksek olan kişiler, çalışmayı bir yaşam tarzı haline getirmiş olabilir ve bu da onların işten daha fazla tatmin olmalarına yol açabilir.

Öneriler

Antrenörlerin işkoliklik düzeylerini dengeleyebilmek için sağlıklı çalışma saatleri planlanmalıdır. İş tatminini artırmak amacıyla antrenörlerin beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik düzenli geri bildirimler sağlanabilir. İşkoliklik düzeyi yüksek olan bireyler için psikolojik destek ve danışmanlık hizmetleri sunulabilir. Kurumlar, antrenörlerin iş doyumunu artıracak teşvik sistemleri ve ödüllendirme modelleri geliştirebilir. İş tatmini ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamak için farklı yaş, branş ve deneyim gruplarına yönelik detaylı çalışmalar yapılmalıdır. İşe aşırı bağlılık ile kişisel yaşam dengesi arasında denge kurulmasına yönelik uygulamalar desteklenmelidir. Antrenörlerin işle ilgili tutumlarını etkileyen faktörler belirlenerek, yönetsel politikalar bu doğrultuda düzenlenmelidir.

Sınırlılıklar ve güçlü yönler

Araştırmanın sınırlılığı bireysel ve takım sporlarında antrenörlük yapan 18 yaş ve üstü bireyler katılmıştır. Bu araştırmanın güçlü yönü ise alanyazına farklı bakış açısı kazandıracağını düşündürmesidir.

KAYNAKLAR

- Alagöz, H., & Karaaziz, M. (2025). Stres ve kişilik tipleriyle karşılıklı ilişkisi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(39), 72-87. <https://doi.org/10.52096/usbd.9.39.03>
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2015). Farklı çalışan tipindeki okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri ve iş doyumları. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2 (5), 225-236.

- Altunbaş, H. (2020). Beden eğitimi öğretmenlerinin işkoliklik eğilim ve stresle başa çıkma düzeylerinin araştırılması. *Journal of Health Sciences/Sağlık Bilimleri Dergisi*, 29(3), 17.
- Aydın, E. (2019). Motivasyonel iklim ve hedef bağlılığının antrenör sporcu ilişkisine etkisi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 21(3), 96-106.
- Bekman, M. (2022). Halkla ilişkiler uygulamalarında nicel araştırma yöntemi: ilişkisel tarama modeli. *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 6(16), 238-258. <https://doi.org/10.54707/meric.1143322>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1223-1233. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.10.017>
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Deneyisel desenler: Öntest-Sontest, kontrol grubu, desen ve veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Chelladurai, P., & Riemer, H. A. (1997). A classification of facets of athlete satisfaction. *Journal of Sport Management*, 11(2), 133-159. <https://doi.org/10.1123/jism.11.2.133>
- Chiu, L. K., Mahat, N. I., Marzuki, N. A., & Hua, K. P. (2014). Student-athletes' evaluation of coaches' coaching competencies and their sport achievement motivation. *Review of European Studies*, 6(2), 17-29. <https://doi.org/10.5539/res.v6n2p17>
- Çetin Akbulut, N. (2010). *Tükenmişlik sendromu ve iş tatmini arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü], İstanbul.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demirci, E. (2018). *Sporcularda Tutkunluk, Mükemmeliyetçilik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi], Mersin.
- Deveci, B. (2020). *Beş faktör kişilik özelliklerinin iş doyumu ve yaşam doyumuna etkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma*, [Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü], Balıkesir.
- Doğan, T., & Tel, F., D. (2011). Duwas işkoliklik ölçeği Türkçe formunun (Duwastr) geçerlik ve güvenirliğinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- George, D. (2011). *SPSS for Windows step by step: A simple study guide and reference*. Pearson Education India.
- Gillet, N., Vallerand, R. J., Amoura, S., & Baldes, B. (2010). Influence of coaches' autonomy support on athletes' motivation and sport performance: A test of the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Psychology of Sport and Exercise*, 11(2), 155-161. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2009.10.004>
- Guidetti, G., Viotti, S., & Converso, D. (2020). The interplay between work engagement, workaholism, emotional exhaustion and job satisfaction in academics: A person-centred approach to the study of occupational well-being and its relations with job hindrances and job challenges in an Italian university. *Higher Education Quarterly*, 74(3), 224-239. <https://doi.org/10.1111/hequ.12239>

- Harenberg, S., Riemer, H. A., Karreman, E., & Dorsch, K. D. (2016). Coaches' perspectives of intrateam competition in high performance sport teams. *International Sport Coaching Journal*, 3(2), 156-169. <https://doi.org/10.1123/iscj.2016-0056>
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56(3), 291-319. <https://doi.org/10.1177/0018726703056003613>
- Horn, T. S. (2008). *Coaching effectiveness in the sport domain*. In: Horn TS, editor. Advances in sport psychology. 3rd ed. Champaign, IL: Human Kinetics; 239-67.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Karadağ, D. (2013). *Yüzme antrenörlerinin bir liderlik özelliği olan iletişim becerilerinin yüzücülerin motivasyonları üzerindeki etkisi*. [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü], İstanbul.
- Karakulak, İ., Yavaş, Ö., Eyuboğlu, E., & Erkan, D. (2025). Kültüre özgü mükemmeliyetçilik örüntüleri: çocuk sporcular, ebeveynleri ve antrenörleri. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 89-106. <https://doi.org/10.17155/omuspd.1659304>
- Kargün, M., Albay, F., Cenikli, A., & Güllü, M. (2012). Türk futbol hakemlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 30-38.
- Keser, A., & Bilir, K. B. Ö. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Koçak, Ç. V. (2019). Antrenör adaylarının antrenör öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(1), 55-62. <https://doi.org/10.33689/spormetre.520507>
- Konter, E. (1996). *Bir lider olarak antrenör*. 1. Baskı, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Kosevic, A., & Loh, J. (2015). For love: The mediating role of self efficacy on workaholism, job satisfaction and burnout. *International Journal of Arts & Sciences*, 8(2), 493-505.
- Kusan, M. (2025). Spor Bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin incelenmesi. *Optimal Zenith Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 38-46. <http://doi.org/10.70736/jozss.2014>
- Lundkvist, E., Gustafsson, H., Davis, P., & Hassmén, P. (2016). Workaholism, home-work/work-home interference, and exhaustion among sports coaches. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 10(3), 222-236. <https://doi.org/10.1123/jcsp.2015-0029>
- Midje, H. H., Nafstad, I. T., Syse, J., & Torp, S. (2014). Workaholism and mental health problems among municipal middle managers in Norway. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 56(10), 1042-1051. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000223>
- Mutlu, Ü. (2021). *İşkoliklik, iş-aile çatışması ve iş tatmini ilişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tez., Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Naktıyok, A., & Karabey, C. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111–136. <https://doi.org/10.1002/job.424>
- Öz, F., Albay, F., & Yazarer, İ. (2025). Profesyonel futbol, basketbol ve voleybol takımı sporcularının spora bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Health, Exercise, and Sport Sciences*, 2(1), 106-115.
- Özçakmak, C. (2021). *Çalışanların mesleğe bağlılıkları ile genel sağlık durumları ve yaşam tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü], Antalya.
- Özdemir, H. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin işkoliklik eğilimlerinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü], İstanbul.
- Robinson, B. E. (2000). A typology of workaholics with implications for counselors. *Journal of Addictions & Offender Counseling*, 21(1), 34-48. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1874.2000.tb00150.x>
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: *On the differences between work engagement and workaholism*. In R. Burke (Ed.): *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193-217). Edward Elgar: Northampton.
- Schaufli, W. B., Shimazu, A., & 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. <https://doi.org/10.1177/1069397109337239>
- Solmaz, S., & Çolakoğlu, T. (2019). Örgüt kültür tipleri ve özdeşleşme: iş tatminin aracılık etkisi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(4), 105-119. <https://doi.org/10.33689/spormetre.541348>
- Sönmez, S. (2014). *Çalışan bireylerin işkolik olma durumu ve sağlıkla ilgili yaşam biçimi davranışlarının değerlendirilmesi: Kars İli Uygulaması*, [Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi], Ankara.
- Taylor, E, A., Huml, M, R., & Dixon, M, A, (2019). Workaholism in Sport: A mediated model of work–family conflict and burnout. *Journal of Sport Management*, 33(4), 249-260. <https://doi.org/10.1123/jsm.2018-0248>
- Terlemez, M. (2019). Antrenörlerin davranış özellikleri, ilke ve çalışma yöntemleri. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(3), 19-28.
- Üngören, E., Doğan, H., Özmen, M., & Tekin, Ö, A. (2010). Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri ilişkisi. *Journal of Yaşar University*, 17(5), 2922-2237.
- Van Wijhe, C. I., Peeters, M. C., & Schaufeli, W. B. (2014). Enough is enough: cognitive antecedents of workaholism and its aftermath. *Human Resource Management*, 53(1), 157-177. <https://doi.org/10.1002/hrm.21573>
- Varol, F., & Kılınç, E. (2021). Otel çalışanlarının işkoliklik ve yenilikçi iş anlayışı düzeylerinin iş tatminleri üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 422-442.
- Warr, P. (2008). Work values: Some demographic and cultural correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 751-775. <https://doi.org/10.1348/096317907X263638>

Yazıcı, B., Kılıç, E., & Hocaoglu, Ç. (2025). Modern çağın sorunu ‘kompulsif çevrimiçi satın alma davranışı’: bir gözden geçirme. *Hitit Sağlık Dergisi*, (4), 23-30. <https://doi.org/10.69563/hititsaglikderg.1546817>

Yurtsizoğlu, Z., & Gül, O. (2023). Kariyer eğitimi ve kariyer planlama farkındalığının spor endüstrisi için önemi. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty*, 42(1), 431-468. <https://doi.org/10.7822/omuefd.1295267>

KATKI ORANI CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR CONTRIBUTORS
Fikir ve Kavramsal Örgü <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Faik Orhun TAPŞIN
Tasarım <i>Design</i>	Yöntem ve araştırma desenini tasarlamak <i>To design the method and research design.</i>	Faik Orhun TAPŞIN
Literatür Tarama <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak <i>Review the literature required for the study</i>	Faik Orhun TAPŞIN
Veri Toplama ve İşleme <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlemek ve raporlaştırmak <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Faik Orhun TAPŞIN
Tartışma ve Yorum <i>Discussion and Commentary</i>	Elde edilen bulguların değerlendirilmesi <i>Evaluation of the obtained finding</i>	Faik Orhun TAPŞIN
Destek ve Teşekkür Beyanı/ Statement of Support and Acknowledgment		
Bu çalışmanın yazım sürecinde katkı ve/veya destek alınmamıştır. <i>No contribution and/or support was received during the writing process of this study.</i>		
Çatışma Beyanı/ Statement of Conflict		
Araştırmacıların araştırma ile ilgili diğer kişi ve kurumlarla herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur. <i>Researchers do not have any personal or financial conflicts of interest with other people and institutions related to the research.</i>		
Etik Kurul Beyanı/ Statement of Ethics Committee		
Bu araştırma, Dicle Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Etik Kurulunun 10.02.2025 tarihli ve E-14679147-663.05-870676 sayılı kararı ile yürütülmüştür. <i>This research was conducted with the decision of Dicle University Ethics Committee dated 10.12.2025 and numbered E-14679147-663.05-870676.</i>		



Bu eser [Creative Commons Atıf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) ile lisanslanmıştır.