

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ**

**İŞKOLİKLİK VE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tuğba ÖZSOY

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon**

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Özlem BALABAN

HAZİRAN – 2018

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ


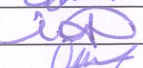

İŞKOLİKLİK VE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tuğba ÖZSOY

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

“Bu tez ²⁹06/2018 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

| JÜRİ ÜYESİ | KANAATI | İMZA |
|---------------------------------------|----------|---|
| Doç.Dr. Özlem BAĞCI | Basarılı |  |
| Dr. Öğr. Üyesi İbrahim (Cahit) DURJUN | Basarılı |  |
| Dr. Öğr. Üyesi Emre ORLIŞ | Basarılı |  |



SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

| | | |
|-----------------------|---|--|
| Adı Soyadı | : | Tuğba ÖZSOY |
| Öğrenci Numarası | : | Y136004023 |
| Enstitü Anabilim Dalı | : | İşletme |
| Enstitü Bilim Dalı | : | Yönetim ve Organizasyon |
| Programı | : | <input checked="" type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA |
| Tezin Başlığı | : | İŞKOLİKLİK VE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA |
| Benzerlik Oranı | : | % 7 |

İŞLETME ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

29/06/2018
imza

Sakarya Üniversitesi Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafıma yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

...../...../20.....
imza

Uygundur

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı: Doç.Dr. ÖZLEM BALABAN

Tarih: 29/06/2018

İmza:

KABUL EDİLMİŞTİR

REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

| | |
|--|------------|
| İÇİNDEKİLER | i |
| KISALTMALAR | iii |
| TABLO LİSTESİ | iv |
| ÖZET | v |
| SUMMARY | vi |
| GİRİŞ | 1 |
| BÖLÜM 1: İŞKOLİKLİĞE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE | 5 |
| 1.1.İşkolikliğin Tanımı..... | 5 |
| 1.2.İşkoliklerin Özellikleri | 6 |
| 1.3.İşkoliklik Tipolojileri | 8 |
| 1.3.1.Oates'in Tipolojisi..... | 9 |
| 1.3.2.Naughton'un Tipolojisi | 9 |
| 1.3.3.Robinson'un Tipolojisi | 10 |
| 1.3.4.Scott ve Arkadaşlarının İşkoliklik Tipolojisi | 10 |
| 1.3.5.Spence ve Robbins'in Tipolojisi | 11 |
| 1.3.6.İşkolikliğin Yaygınlığı | 12 |
| 1.4.İşkolikliğin Belirli Kavramlarla İlişkisi | 13 |
| 1.4.1.İşkoliklik ve Bağımlılık | 13 |
| 1.4.2.İşkoliklik ve Alkoliklik | 14 |
| 1.4.3.İşkoliklik ve Çalışmaya Tutkunluk | 15 |
| 1.4.4.İşkoliklik ve Çok Çalışmak..... | 15 |
| 1.5.İşkolikliğin Nedenleri | 16 |
| 1.5.1.İçsel Nedenler..... | 16 |
| 1.5.2.Dışsal Nedenler | 17 |
| 1.6.İşkolikliğin Sonuçları | 19 |
| 1.7.İşkolikliğin Tedavisi | 20 |
| 1.8.İşkolikliğin Ölçümü | 22 |
| 1.9.Türkiye'de İşkoliklik İle İlgili Yapılmış Araştırmalar | 24 |
| BÖLÜM 2: STRES VE İŞ STRESİNE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE | 27 |
| 2.1.Stresin Tanımı | 27 |
| 2.2.İş Stresi..... | 29 |
| 2.3.Stresin Nedenleri..... | 30 |
| 2.3.1.Çevresel Faktörler | 30 |
| 2.3.2.Bireysel Stres Faktörleri..... | 31 |
| 2.3.3.Örgütsel Nedenler | 35 |
| 2.4.Stresin Belirtileri: | 38 |
| 2.5.Stresle İlişkili Kavramlar | 40 |
| 2.6.Stresle Başa Çıkma Yolları | 41 |
| 2.7.İş Stresi İle İlgili Yapılmış Çalışmalar | 43 |
| 2.8.İşkoliklikle İş Stresi Arasındaki ilişki | 47 |

| | |
|--|-----------|
| BÖLÜM 3: İŞKOLİKLİK VE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ | 51 |
| 3.1.Araştırmanın Amacı | 51 |
| 3.2.Araştırmanın Önemi..... | 51 |
| 3.3.Araştırmanın Hipotezleri..... | 52 |
| 3.4.Araştırmanın Yöntemi..... | 54 |
| 3.5.Örnekleme ve Verilerin Toplanması..... | 54 |
| 3.6.Araştırmada Kullanılan Ölçekler | 54 |
| 3.6.1.İşkoliklik Ölçeği..... | 54 |
| 3.6.2.İş Stresi Ölçeği | 55 |
| 3.7.Bulgular..... | 55 |
| 3.7.1.Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular | 55 |
| 3.7.2.Tanımlayıcı İstatistikler | 57 |
| 3.7.3.Güvenilirlik Analizi | 58 |
| 3.7.4.Faktör Analizi..... | 60 |
| 3.7.5.Farklılıkları İncelemeye Yönelik Testler | 63 |
| 3.7.6.Korelasyon Analizi..... | 68 |
| 3.7.7.Regresyon Analizi..... | 70 |
| SONUÇ ve DEĞERLENDİRME | 73 |
| KAYNAKÇA | 79 |
| EKLER | 90 |
| ÖZGEÇMİŞ | 93 |

KISALTMALAR

| | |
|--------------|--|
| AKT | : Aktaran |
| BKNZ. | : Bakınız |
| DİĞ., | : Diğerleri |
| DUWAS | : The Dutch Work Addiction Scale |
| KMO | : Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. |
| SBE | : Sosyal Bilimler Enstitüsü |
| WART | : Work Addiction Risk Test |
| WC | : Working Compulsively |
| WE | : Working Excessively |
| YY | : Yüzyıl |

TABLO LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Tablo 1: Spence ve Robbins'in Tipolojisi..... | 12 |
| Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım..... | 56 |
| Tablo 3: Tanımlayıcı İstatistikler..... | 57 |
| Tablo 4: İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler..... | 58 |
| Tablo 5: İş Stresi Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler..... | 58 |
| Tablo 6: İşkoliklik ve İş stresi Ölçeklerine Ait Güvenilirlik Bulguları..... | 59 |
| Tablo 7: İşkoliklik Ölçeği İçin Toplam Madde Korelasyonu ve Madde Silindiğinde Alfa Değerleri..... | 59 |
| Tablo 8: İş Stresi Ölçeği İçin Toplam Madde Korelasyonu ve Madde Silindiğinde Alfa Değerleri..... | 60 |
| Tablo 9: İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları..... | 62 |
| Tablo 10: İş Stresi Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları..... | 63 |
| Tablo 11: Cinsiyete Göre İşkoliklik ve İş Stresinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelendiği Bağımsız T Testi Bulguları..... | 64 |
| Tablo 12: Medeni Göre İşkoliklik ve İş Stresinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelendiği Bağımsız T Testi Bulguları..... | 64 |
| Tablo 13: Sektöre Göre İşkoliklik ve İş Stresinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelendiği Bağımsız T Testi Bulguları..... | 65 |
| Tablo 14: Eğitim Düzeyine Göre İşkoliklik ve İş Stresinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları..... | 66 |
| Tablo 15: Pozisyona Göre İşkoliklik ve İş Stresinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları..... | 67 |
| Tablo 16: Pozisyona Göre Aşırı Çalışmanın Farklılaştığını Gösteren Scheffe Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler..... | 68 |
| Tablo 17: İşkoliklik ve İş Stresi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Gerçekleştirilmiş Korelasyon Analizi Bulguları..... | 68 |
| Tablo 18: Değişkenler Arası İlişkiyi İncelemeye Yönelik Ek Korelasyon Analizi Bulguları (yaş, çalışma süresi, gelir ve toplam çalışma saati)..... | 69 |
| Tablo 19: İşkolikliğin İş Stresi Üzerine Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi Bulguları..... | 71 |
| Tablo 20: Hipotezlerin Testi..... | 72 |

Tezin Başlığı: İşkoliklik ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma**Tezin Yazarı:** Tuğba ÖZSOY**Danışman:** Doç. Dr. Özlem BALABAN**Kabul Tarihi:** 29.06.2018**Sayfa Sayısı:** vi (ön kısım) +89 (tez) + 3(ek)**Anabilim dalı:** İşletme**Bilim dalı:** Yönetim ve Organizasyon

Bu araştırmanın amacı işkoliklikle iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Tez üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde işkolikliğin kavramsal çerçevesi ele alınmıştır. İkinci bölümde stres ve iş stresinin teorik ve kavramsal çerçevesi sunulmuştur. Üçüncü bölümde araştırma amacına ulaşmak için yürütülmüş olan ampirik çalışmanın bulgularına yer verilmiştir.

Araştırmada nicel araştırma yönteminden yararlanılmış ve işkoliklikle iş stresi daha önceden Türkçe'ye uyarlanmış, geçerli ve güvenilir ölçeklerle ölçülmüştür. İşkolikliğini ölçmek için Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilmiş, 17 maddeli, iki boyutlu (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) DUWAS işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. İş stresinin ölçümü için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilmiş 7 maddeden ve tek boyuttan oluşan iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada veriler Sakarya ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektör örgütleri çalışanlarından oluşan örneklemeden toplanmıştır. Bu kapsamda 310 adet geçerli anket formu elde edilmiş ve elde edilen veriler ilgili analizlere tabi tutulmuştur.

Araştırma bulgularına göre işkoliklikle iş stresi arasında düşük kuvvetli, pozitif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Katılımcıların işkoliklik düzeylerinin orta, iş stresi düzeylerinin de düşük düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. İşkoliklik ve iş stresi cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyine göre farklılaşmamıştır. Sektöre göre (kamu ve özel) işkoliklik farklılaşmamış, iş stresinin özel sektörde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Üst düzey yöneticilerin işkoliklik düzeyi sadece aşırı çalışma boyutunda yönetici olmayan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Çoklu regresyon analizinde sadece işkolikliğin aşırı çalışma boyutu iş stresini pozitif yönde ve düşük kuvvette etkilemiştir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, Stres, Çalışma Yaşamı

Title of the Thesis: A Research on Examining the Relationship Between Workaholism and Work Stress**Author:** Tuğba ÖZSOY**Supervisor:** Associate Professor Özlem BALABAN**Date:** 29.06.2018**Nu. of pages:** vi (pre text)+ 89 (main body) +3 (app)**Department:** Business Administration **Subfield:** Management and Organization

The purpose of this study is to examine the relationship between workaholism and work stress. The thesis consists of three parts. In the first part, the conceptual framework of workaholism was discussed. In the second part, the theoretical and conceptual framework of stress and work stress was presented. In the third part, the findings of the empirical study carried out to reach the purpose of the research were included.

Quantitative research method was used in the research and workaholism and work stress were measured with valid and reliable scales adapted into Turkish before. In order to measure workaholism a 17-item, two-dimensional (working excessively and working compulsively) DUWAS workaholism scale developed by Schaufeli, Taris, and Bakker (2006) was used. For the measurement of work stress, work stress scale developed by House and Rizzo (1972) consisting of 7 items and one dimension was used. The data were collected from the sample consisting of the employees from public and private sectors organizations operating in Sakarya province. In this context, 310 valid questionnaire forms were obtained and the obtained data were subjected to related analyzes.

According to the research findings, there was a weak, positive, and statistically significant relationship between workaholism and work stress. It was concluded that participants' levels of workaholism was moderate and work stress levels were low. Workaholism and work stress did not differentiate according to gender, marital status, and education level. According to the sector (public and private), workaholism did not differentiated and work stress was found to be higher in the private sector. The level of top-level managers' level of work-life was found to be higher only in the overworked level than in non-executive employees. In multiple regression analysis, only working excessively dimension of workaholism affected work stress weakly on a positive direction.

Key Words: Workaholism, Stress, Working Life

GİRİŞ

İşkoliklik son yıllarda gerek ulusal gerekse uluslararası literatürde yaygın bir şekilde çalışılmaya başlanan bir konu haline gelmiştir. Özellikle günümüz modern toplumunda işin bireylerin hayatının merkezinde olması ve sadece gelir elde etme değil, saygınlık ve güç elde etme kaynağı olarak da görüldüğü için işin önemi çalışanlar için her geçen gün artmaktadır. İşin bireyler için öneminin artması beraberinde birtakım sorun ve davranışları da getirmektedir. Bunlardan biri de işkolikliktir. Ancak literatürde işkolikliğin birey ve örgüt açısından olumlu mu yoksa olumsuz mu olduğuna dair bir fikir birliği yoktur. Bu bakımdan işkolikliğin sonuçlarının derinlemesine incelenmesi gerektiği düşünülmektedir. İşkolikliğin sonuçlarının daha iyi anlaşılabilmesi için yapılan araştırmaların önemli bir bölümü, işkolikliğin işe yönelik tutumlarla etkisini incelemektedir. Bu çalışmada da gerek uluslararası gerekse ulusal literatürde çok fazla araştırmanın yer almadığı “işkoliklikle iş stresi arasındaki ilişki” incelenecektir. Böylelikle işkolikliğin sonuçları hakkında daha kapsamlı bulgu elde edilebilmesine katkı sunulacaktır.

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde işkolikliğin kavramsal çerçevesine yer verilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak işkoliklik kavramı tanımlanmış, daha sonra sırasıyla; işkolikliklerin özellikleri, işkoliklik tipleri, işkolikliğin yaygınlığı, işkolikliğin belirli kavramlarla ilişkisi, işkolikliğin nedenleri, işkolikliğin sonuçları, işkolikliğin tedavisi ve işkolikliğin ölçümü konularına yer verilmiştir. Son olarak, Türkiye örneğinde işkoliklik ile ilgili yapılmış bazı çalışmaların bulgularına yer verilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde stres ve iş stresine ilişkin kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. Bu doğrultuda ilk olarak stresin ve iş stresinin tanımına yer verilmiştir. Daha sonra sırasıyla stresin nedenleri, stresin belirtileri, stresle ilişkili kavramlar ve stresle başa çıkma yolları gibi hususlar ele alınmıştır. Son olarak Türkiye örneğinde iş stresi ile ilgili yapılmış bazı çalışmaların bulgularına yer verilmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde işkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik gerçekleştirilmiş ampirik çalışmaya yer verilmiştir. Bu doğrultuda ilk olarak araştırmanın amacı, önemi, yöntemi, araştırma kapsamında

kullanılan ölçekler, araştırmanın örnekleme, verilerin toplanması, araştırma hipotezleri gibi hususlara detaylıca yer verilmiştir. Daha sonra araştırmada verilerin analizi için ihtiyaç duyulan analizlere ve araştırmanın bulgularına yer verilmiştir. Çalışmanın en sonunda elde edilen bulgular teorik ve ampirik açıdan tartışılmış, araştırmanın kısıtlarına ve gelecek araştırma önerilerine yer verilerek çalışma tamamlanmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı işkoliklik ile iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu doğrultuda çalışanların işkoliklik eğilimleri ile işlerinden algıladıkları stres düzeyi arasındaki ilişkinin tespit edilmesi ile; literatürde yer alan işkolikliğin sonuçları hususundaki belirsizliğe katkı sunulması amaçlanmıştır. Stres seviyesinin yüksek olması, bireylerin iş ve sosyal yaşamını belli boyutlardan olumsuz etkileyebilmektedir. Bu nedenle örgütlerde stresin, çalışanlar arasında makul seviyede tutularak yönetilmesi gerekmektedir. Çalışanlar açısından önemli olan stres değişkeni ile işkoliklik arasında elde edilecek ilişki katsayısı; işkolikliğin bireysel ve örgütsel açıdan doğurabileceği sonuçlar hakkında fikir sunabilecektir.

Araştırmanın Önemi

Literatür incelendiğinde işkoliklikle ilgili yapılan çalışmaların dört temel boyutta ele alınabileceği söylenebilir. Buna göre işkolinin kavramsal açıdan ele alınması, ölçümü, nedenleri ve belirli değişkenlerle ilişkisi (örneğin işkolinin işe ve örgüte yönelik tutumlarla ilişkisi) söz konusu dört boyutu içermektedir.

İşkolikliğin kavramsal açıdan ele alan çalışmalar (Oates, 1971; Snir ve Harpaz, 2004; Schaufeli ve diğ., 2008; Bardakçioğlu, 2012; Spence ve Robbins, 1992; Cantorow, 1979; Machlowitz, 1980; Fassel, 1990; Klaf ve Kleiner, 1988; Schaefer ve Fassel, 1998; Scott ve diğ., 1997), daha çok kavramın ortaya atıldığı dönem sonrasını kapsamaktadır.

İşkolikliğin ölçümüne ilişkin çalışmalar (Spence and Robbins, 1992; Robinson, 1989; Schaufeli ve diğ., 2009), nispeten daha az sayıda ve halen güncelliğini korumaktadır.

İşkoliklik ile ilgili yapılan bir diğer araştırma alanı ise işkolikliğin nedenlerini tespit etmeye yöneliktir (Hallsten, 1993 akt Wijhe ve diğ., 2014).

İşkoliklikle ilgili ağırlıklı olarak yapılan çalışmaların ise işkolikliğin işe yönelik tutumlarla ilişkisini inceleyen ampirik çalışmalardır. Bu kapsamda işkolikliğin; tükenmişlik (Naktiyok ve Karabey, 2005; Schaufeli ve diğ., 2008; Akın ve Oğuz, 2010), çalışmaya tutkunluk (Schaufeli ve diğ., 2008), iş aile çatışması (Zincirkıran ve Mete, 2014), iş tatmini (Bradly, 2008) gibi değişkenlerle ilişkisine yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

Bu çalışmada işkolikliğin işe yönelik tutumlarla ilişkisini daha iyi anlama amacıyla işkoliklikle iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda “*işkoliklik, iş stresi ile ilişkili midir?*” sorusunun yanıtı aranacaktır. Böylelikle literatürde işkolikliğin olumlu ya da olumsuz olarak ele alınması hususunda yer alan tartışmaların çözümlenebilmesinde; işkoliklik ile stres arasındaki ilişkiyi test edecek olan bu araştırmanın bulguları fikir sunabilecektir.

Literatür incelendiğinde işkolikliğin stres ile ilişkisi üzerine yeteri sayıda çalışma yapılmamıştır. Uluslararası alanda işkoliklik ile stres arasındaki ilişkinin test edilmesi amacıyla oldukça sınırlı çalışma (Shariat ve diğ., 2012; Srivastava, 2012) yapılmıştır. Türkiye bağlamında da benzer durum söz konusudur (Bulgurcu Gürel ve Altunoğlu (2016). Bu sebeple işkolikliğin genelde işe yönelik tutumlarla ilişkisinin, özelde ise işkolikliğin iş stresi ile ilişkisinin daha iyi anlaşılması için bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın bulgularının işkolikliğin işe yönelik tutumlarla ilişkisini anlamaya yönelik literatüre katkı sunması beklenmektedir.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın amacını gerçekleştirmek ve araştırma kapsamında geliştirilen hipotezleri test etmek için nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda işkoliklik ve iş stresini ölçmek için daha önceden Türkçe’ye uyarlanmış, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçekler vasıtasıyla anket formu hazırlanmış ve ihtiyaç duyulan veriler toplanmıştır. Ek olarak anket formunda katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin belirlenmesine ilişkin sorulara da yer verilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test edebilmek için IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 22 programı vasıtasıyla, frekans, güvenilirlik (içsel tutarlılık), Bağımsız T Testi, Tek

Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), faktör, korelasyon, regresyon, analizlerine başvurulmuştur.



BÖLÜM 1: İŞKOLİKLİĞE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde ilk olarak işkoliklik kavramı tanıtılmış, daha sonra işkolikliklerin özellikleri, işkoliklik tipleri, işkolikliğin yaygınlığı, belirli kavramlarla ilişkisi, nedenleri, sonuçları, tedavisi ve ölçümü konularına yer verilmiştir. Son olarak, Türkiye örneğinde işkoliklik ile ilgili yapılmış bazı çalışmaların bulgularına yer verilmiştir.

1.1.İşkolikliğin Tanımı

İşkoliklik, alkoliklik kavramından yola çıkarak işe olan bağımlılığı tarif eden bir kavram olarak ortaya atılmıştır. İşkoliklik kavramı ilk defa din bilimci Oates tarafından “*Bir İşkolinin İtifafları (Confession of a Workaholic)*” kitabında yer almıştır (Oates, 1971). Oates işkolikliği “*durmadan çalışmak için kompulsif¹ ya da kontrol edilemeyen ihtiyaç*” olarak tanımlamıştır. İşkoliklik 1990’lı yıllarda uluslararası literatürde yaygın olarak çalışan bir konu haline gelmiştir. Ülkemizde ise 2000’li yılların ortalarında konuya ilişkin ilgi artmaya başlamıştır. Oates’in işkoliklik tanımından sonra işkoliklik üzerine çalışan araştırmacılar, farklı tanımlamalar, yaklaşımlar ve tipleri ileri sürmüşlerdir (Scott ve diğ., 1997; Buelens ve Poelmans, 2004).

İşkolikliğin ölçümü, nedeni ve sonuçları üzerine çok sayıda araştırma yapılmasına rağmen halen kavrama ilişkin birçok konuda fikir birliğinden bahsetmek mümkün değildir. Çünkü bazı araştırmacılar işkolikliği birey ve örgüt açısından olumlu bir durum olarak ele alırken, bazı araştırmacılar ise işkolikliğin esasen birey ve örgüt açısından olumsuz bir davranış eğilimi olduğunu savunmaktadır. İşkolikliği olumlu olarak değerlendiren araştırmacılar (Cantorow, 1979; Friedman ve Lobel, 2003), işkolikliğin çalışanın işini ve iş ortamını sevmesinin doğal bir sonucu olarak değerlendirmektedirler. Öte yandan işkolikliği olumsuz olarak ele alan araştırmacılar (Kanai ve Wakabayashi, 2001; Spence ve Robbins, 1992) ise işkolikliği, kişinin zevk almasa dahi içsel baskılardan dolayı kendini çalışmak zorunda hissetmesi olarak değerlendirmektedirler.

¹ Kompulsif kelimesi İngilizcesi “compulsive” olan kavramın Türkçe’ye uyarlanmasını ifade etmektedir. Kavramın Türkçe’de net bir karşılığı yoktur. Kavramın, “zorlayıcı”, “takıntılı”, “istenmeden yapılan”, “dürtü etkisi ile yapılan” gibi anlamları vardır. Psikoloji literatüründe kompulsif davranışlar çeşitli şekilde ortaya çıkmaktadır. Örneğin kişinin tırnağını yemesi, aşırı alışveriş yapması, sürekli elini yıkaması, gereksiz şeyleri biriktirmesi gibi hususlar kompulsif davranış örneğidir.

İşkolikliğin daha iyi anlaşılması için aşağıda konuya ilişkin yapılmış tanımlamalardan bazıları kısaca ele alınacaktır. Buna göre işkoliklik;

- “*Dışsal nedenlere bağlı olmaksızın, işle ilgili aktivite ve düşüncelere gereğinden fazla zaman ayırma*” (Snir ve Harpaz, 2006),
- “*İşe gerektiğinden daha fazla zaman ve enerji ayırma*” (Machlowitz, 1980),
- “*Aşırı ve kompulsif çalışma*” (Schaufeli, Taris, ve Rhenen, 2008),
- “*İşini çok sevme ve işte bulunmaktan hoşlanma duygusu*” (Cantorow, 1979),
- “*İşin sosyal yaşamının önüne geçmesi ve sadece işyeri ile sınırlı kalmaması*” (Porter, 1996),
- “*Haftada 50 saatten fazla çalışmak*” (Mosier, 1983).
- “*Beklenenin ötesinde saplantılı ve sürekli olarak çok çalışmak*” (Griffiths, 2011; Ng, Sorensen ve Feldman, 2007).
- “*Bireyin kendini sürekli olarak çalışmak zorunda hissetmesi ve buna bağlı olarak işte çok fazla zaman harcama*” (Bakker ve diğ., 2012) olarak tanımlanmaktadır.

Görüldüğü gibi işkoliklik üzerine farklılaşan tanımlamalar ortaya konmuştur. Bu tanımların bazıları büyük oranda birbirleri ile örtüşürken bazıları ise farklılaşmaktadır. Örneğin yukarıda yer alan tanımlamaların çoğu ağırlıklı olarak işkolikliğe; olması gerekenden daha fazla çalışma, çalışmak zorunda olmadan çalışmaya devam etme, saplantılı bir şekilde çalışma anlamlarını yüklemiştir. Ancak yine de işkolikliği bireyin işine olan sevgisinin bir sonucu olarak da ele alan araştırmacılar da mevcuttur. Bu bakımdan konuya ilişkin yapılacak daha fazla araştırma, işkolikliğin tanımı, nedeni ve sonuçları üzerinde daha sağlıklı bir çıkarım yapılabilmesine katkı sunacaktır.

1.2.İşkoliklerin Özellikleri

İşkoliklik araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alındığından işkolikliğe ilişkin ağırlıklı olarak fikir birliğine varılmış temel özelliklerin sunulması, işkolikliğin daha iyi anlaşılmasına katkı sunacaktır. Bu sebeple işkolikliğin tanımlaması, nedenleri ve sonuçları üzerinde tam anlamıyla bir uzlaşma olmasa da literatür kapsamlı bir şekilde incelendiğinde işkoliklerin temel özellikleri aşağıdaki gibi kategorize edilmiştir (Bakker ve diğ., 2012; Burke, 2000; Cantarow, 1979; Harpaz ve Snir, 2003; Machlowitz, 1980;

Porter, 1996; Robinson, 2013; Salanova ve diğ., 2008; Schaufeli ve diğ., 2006; Scott ve diğ., 1997; Snir ve Harpaz, 2006; Snir ve Zohar, 2008).

Çok çalışmak: İşkoliklerin en temel özelliğidir. Burada çok çalışmak kişinin dönemsel yoğunlukları, ekonomik nedenler ve dışsal baskılardan ötürü çok çalışması ile aynı durumu ifade etmemektedir. İşkolikler kendilerinden beklenenin ötesinde yani çok çalışmak zorunda olmadıkları halde çok çalışırlar. İşkolikler işten keyif almasalar dahi saplantılı bir şekilde çalışmayı sürdürme eğilimi sergilemektedirler. Çalışmanın ilerleyen bölümünde çok çalışmak ve işkoliklik arasındaki farklar ana hatları ile tekrardan ele alınacaktır.

Zaman baskısı altında hissetme: İşkolikler iş dışı geçen zamanın boşa geçtiğini düşünerek sürekli olarak acele hareket ederler. Çünkü zaman bu kişilere, çok daha fazla iş yapabilme imkânı sunacaktır. Dolayısıyla bir an evvel kişi kendince gereksiz gördüğü eylemlerden uzaklaşıp, işinin başına dönmeyi istemektedir. Sadece iş ortamında değil sosyal yaşamda (trafikte, restoranda) da işkolikler zaman kaybetmeyi sevmezler.

Boş vakitlerde işle meşgul olma: İşkoliklerin en belirgin özelliklerinden bir diğeri de çalışmak zorunda olmadıkları halde işle meşgul olmalarıdır. Örneğin zorunlu olmadığı sürece kişinin eve iş getirmesi işkoliklerin sıkça başvurduğu davranışlar arasındadır. İşkolikler tatillerde bile zihnen işle meşgul olurlar ve rahatlamakta güçlük çekerler. Esasen burada işkolikler bu durumdan psikolojik ya da fizyolojik olarak tatmin olmamaktadır ancak kontrol edemedikleri içsel baskılar işkoliklerin boş vakitlerinin heba olmasına neden olmaktadır.

Gergin davranışlar: Zaman baskısı altında olma, zihnin sürekli işle meşgul olması, boşa geçen zamanların yarattığı huzursuzluk gibi unsurlar işkoliklerin rahatlayamamasına ve genel olarak gergin davranışlar sergilemesine neden olmaktadır.

Mükemmeliyetçilik: İşkolikler güç, başarı ve takdir edilme güdüleri ile işte çok fazla zaman harcarlar ve işte yapılabileceklerinin en iyisini yapmaya çalışırlar.

Gerçekçi olmayan hedefler: İşkolikler herhangi bir işi tamamladıklarında kendilerini ödüllendirmekte zorlanırlar. Başarılarının keyfini çıkarmak yerine hemen daha yüksek bir hedef belirleyerek (çoğu durumda kapasite ve olanakların üstünde, erişilmesi

oldukça güç) daha fazla çalışmaya yönelirler. Bu durum ise esasen uzun vadede çalışanların daha fazla strese maruz kalmasına neden olmaktadır.

Yüzeysel insan ilişkileri: İş, hayatın merkezinde olduğu için iş arkadaşlıklarına ve sosyal arkadaşlıklara çok fazla zaman ve enerji harcamazlar. İşkolikler, iş dışında çok fazla hobileri ve ilgi alanlarına sahip olamadıkları için sohbet etmekte zorlanırlar ya da sürekli işle ilgili konuşurlar. Bu durum ise insan ilişkilerinin yüzeysel ve başarısız olmasına neden olur.

Sosyal yaşamın ihmali: Arkadaşlık ilişkilerine ek olarak işkolikler aile yaşamını da ihmal ederler. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde detaylıca ele alınacağı üzere, işkolikler evliliğe genelde daha soğuk bakmakta evli olanlar ise daha yüksek oranda iş-aile çatışması yaşamaktadırlar.

Genel olarak değerlendirildiğinde işkolikler; verim almasa bile halen çalışmaya devam eden, tatillerde bile bedenen ya da zihnen sürekli işle meşgul olan, çalışmayı bırakırsa elinde gücünü ya da itibarını kaybedeceğini düşünen, çalışarak çevresinde ya da çalıştığı örgütte daha fazla takdir göreceğini düşünen, giderilememiş temel psikolojik ihtiyaçlarını çok çalışma sonucu elde ettiği itibar ile bastırmaya çalışan, takıntılı, saplantılı ve sürdürülebilir verimliliği sağlamakta zorluk çeken kişilerdir. Bu açıdan bakıldığında işkolikliğin genel olarak olumsuz bir durum olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü kişinin çok çalışmasının sebebi işini severek, coşkuyla yapması değil, saplantılı bir şekilde verimsiz daha olsa çalışmayı sürdürmesidir. Nitekim bu güdü, kişi, örgüt ve bireyin çevresi (özellikle aile gibi yakın çevre) açısından olumsuz sonuçları da tetiklemektedir.

1.3.İşkoliklik Tipolojileri

İşkoliklik kavramının ortaya atılmasından bu yana araştırmacılar işkolikliğe ilişkin çeşitli sınıflandırmalar ortaya atmıştır. Bu sınıflandırmaların çoğu ampirik olarak test edilmemiştir. Dolayısı ile işkolikliğin anlaşılmasında kısmi bir rol üstlenmektedirler. Ancak yine de kavramın detaylıca ele alınması ve daha iyi anlaşılması açısından bu çalışmada söz konusu işkoliklik sınıflandırmalarının ya da tipolojilerinin bazılarını kısaca yer yerilmiştir.

1.3.1.Oates'in Tipolojisi

Oates işkolikleri dört boyut bağlamında incelemiştir (Robinson, 2000:33; akt, Temel, 2006). Söz konusu boyutlar şu şekildedir;

- *Gerçek işkolikler (dyed-in-the wool workaholics)*: Başkalarına kendi işini yaptırmakta tereddüt eden, kısa sürede çok ve nitelikli işler yapmaya çalışan, işinde sorumluluk almak isteyen mükemmeliyetçi kimselerdir.
- *Durumsal işkolikler (situational workaholics)*: Bu kişiler için çok çalışmak, işlerinde başarılı ve prestij sahibi olmak için oldukça önemlidir. Böylelikle iş güvenliklerini de sağladıklarını düşünmektedirler.
- *Sözde işkolikler (pseudo workaholics)*: Çok aşırı derecede çalışma heveslisi görünürler. Ancak temelde kendi kişisel çıkarları için mücadele etmektedirler. Örgütsel amaçlar bu sınıfa giren işkolikler için ikinci plandadır.
- *Hayalperest işkolikler (escapist workaholics)*: Ev ya da sosyal yaşamın meydana getirdiği sorun ve sıkıntılardan kaçarak kendini işe veren kişiler bu gruba girmektedirler. Bu kişiler günlük yaşamın sorunları ile uğraşmaktansa kendilerini işlerine vermektedirler.

1.3.2.Naughton'un Tipolojisi

Naughton işkolikliği dört boyut üzerinden incelemektedir. Bu boyutlar özetle aşağıdaki gibidir (Akt., Erkmen, 2013).

- *İşe bağımlı işkolikler (job-involved workaholics)*: Bu işkoliklerin saplantıdan ziyade yükümlülükten dolayı işlerine olan ilgilerinin yüksek olduğu vurgulanmaktadır. Bu sebeple bu kişilerin iş tatminlerinin yüksek olacağı varsayılmaktadır.
- *Saplantılı işkolikler (compulsive workaholics)*: Bu grup işkoliklerin saplantılı olarak işe yönelme eğilimlerinin yüksek olduğu vurgulanmaktadır. Genel olarak performanslarının düşük olacağı varsayılmaktadır.
- *İşkolik olmayanlar (non-workaholics)*: Hem iş yükümlükleri hem de çalışmaya yönelik saplantılı olma eğilimleri düşüktür. Dolayısı ile zamanlarının büyük bir diliminde iş dışı aktivitelerle ilgilenirler.

- *Zorunlu işkolik olmayanlar (compulsive non-workaholics)*: Bu kategorideki çalışanların iş yükümlülüğü düşüktür.

1.3.3. Robinson'un Tipolojisi

Robinson işkoliklik sınıflandırmasında 4 ayrı yaklaşım ortaya koymuştur (Robinson, 2000; akt., Erkmen, 2013).

- *Bulumik işkolikler (bulimic workaholics)*: “Ya mükemmel yaparım ya da hiç yapmam” bakış açısına sahip çalışanları kategorize etmektedir. Bu kişiler işlerini erteleme ve genelde son zamanlara sıkıştırma eğilimindedir.
- *Sürekli işkolikler (relentless workaholic)*: Dürtüsel davranma eğilimi yüksek olan çalışanları kategorize etmektedir. Bu kişiler işlerine çok erken başlamayı tercih etmektedirler. Başka bir deyişle bu kişiler kendilerine verilen görev ve sorumlulukları zamanından daha erken yapmaya çalışmaktadırlar. Çünkü bu kişilerde başkaları tarafından takdir edilme ve onaylanma ihtiyacı oldukça yüksektir.
- *Dikkat eksikliği olan işkolik tipi (attention-deficit workaholic)*: Büyük bir şevkle işe ya da belirli bir projeye başlarlar. Başlangıçta gayet motive olurlar ancak bu motivasyon hızlı bir şekilde azalır. Dolayısı ile bu sınıfa giren çalışanlar çok çabuk başladıkları işten sıkılırlar.
- *Zevk alan işkolikler (savoring workaholic)*: Sistemli, planlı ve düzenli bir şekilde çalışırlar ve mükemmeliyetçidirler.

1.3.4. Scott ve Arkadaşlarının İşkoliklik Tipolojisi

Scott, Moore ve Miceli (1997) üç işkolik tipi ileri sürmüşlerdir. Bunlar saplantılı bağımlı işkolikler, mükemmeliyetçi işkolikler ve başarı odaklı işkoliklerdir (Scott ve diğ., 1997; akt., Bayraktaroğlu, 2015).

- *Saplantılı bağımlı işkolikler*: Çalışmak zorunda olmadığı halde, içsel baskılar uzantısında, sağlığına zararlı olacağını bilmesine rağmen çalışmadan kopamama durumudur.
- *Mükemmeliyetçi işkolikler*: Titiz, detaycı ve kuralcıdırlar, sosyal yaşamı ikinci plana atıp sürekli işle meşgul olurlar.

- *Başarı odaklı işkolikler:* Rekabetçi bir yapıları vardır, sürekli daha fazlasını hedeflerler. İşte başarılı olmak en temel önceliklerindedir.

1.3.5. Spence ve Robbins'in Tipolojisi

Spence ve Robbins (1992) çalışanları 6 temel kategoriye ayırıp, üç boyut üzerinden inceleyerek işkolikliği açıklamaya çalışmıştır. Söz konusu 6 kategoriye Buelens ve Poelmans (2004), iki kategori daha eklemiştir. Dolayısı ile Tablo 1'de görüldüğü gibi söz konusu tipoloji Spence ve Robbins'in (1992) işkolikliğinin ölçeğini temsil eden üç boyut üzerinden (işe bağımlılık, güdülenme hissi ve işten keyif alma hissi), 8 ayrı çalışan kategorisini mukayese ederek işkolikliği açıklamaktadır. Söz konusu 8 çalışan kategorisi şu şekildedir (Buelens ve Poelmans, 2004);

- *Hevesli bağımlılar:* İşlerine hevesle bağımlı, azimli ve iş ve yaşamlarından genel olarak tatmindirler.
- *Çalışma heveslileri:* Örgütsel hiyerarşide nispeten daha alt kademedede çalışan ve ağırlıklı olarak kadınlardan oluşan çalışan grubunu oluşturmaktadır.
- *Çok çalışmaya isteksizler:* Dışsal unsurlara bağılı olarak çalışmaktadırlar. Normalde çok çalışmaya istekli değildirler. İşi bırakmamadaki etken maddi kazanç kaybından ziyade ahlaki sebeplerden ötürüdür.
- *İnancını yitirmiş çalışanlar:* Bu gruptaki çalışanların iş doyumları düşük, kuruma aidiyet ve bağlılığı oldukça azdır.
- *Rahatlamış çalışanlar:* Aslında iş bağımlısı değildirler. İşte ve yaşamda denge kurabilmişlerdir. İşlerinde mutlu ve istikrarlı çalışırlar.
- *Angaje olmamış çalışanlar:* İşe angaje (tutkun, adanmış) olma ya da tutkunluk, adanma ve bağlılıkla işin yerine getirilmesidir. Bu çalışanların işte hevesleri ve bağlılıkları yoktur. Tatminleri düşüktür.

Tablo 1 söz konusu 8 çalışan kategorisinin Spence ve Robbins'e göre işkolikliğinin üç boyutundan aldığı skorları sunmaktadır.

Tablo 1
Spence ve Robbins'in Tipolojisi²

| | İşe bağımlılık | Güdülenme hissi | İşten keyif alma | İşkoliklik türü |
|---|-----------------------|------------------------|-------------------------|---|
| 1 | Yüksek | Yüksek | Yüksek | Hevesli Bağımlılar (Enthusiastic addicts ³) |
| 2 | Yüksek | Yüksek | Düşük | Çalışma bağımlıları (Work addicts ⁴) |
| 3 | Yüksek | Düşük | Yüksek | Çalışma heveslileri (Work enthusiast) |
| 4 | Yüksek | Düşük | Düşük | Çok çalışmaya isteksizler (Reluctant hard worker) |
| 5 | Düşük | Yüksek | Yüksek | Yabancılaşmış profesyoneller (Alienated professionalc) |
| 6 | Düşük | Yüksek | Düşük | İnancını yitirmiş çalışanlar (Disenchanted workersd) |
| 7 | Düşük | Düşük | Yüksek | Rahatlamış Çalışanlar (Relaxed workers) |
| 8 | Düşük | Düşük | Düşük | Angaje olamayan çalışanlar (Unengaged workers) |

Buelens ve Poelmans'ten (2004: 444) alıntıdır. Buelens, Marc ve Steven A.Y. Poelmans, (2004). "Enriching the Spence and Robbins' Typology of Workaholism: Demographic, Motivational and Organizational Correlates", *Journal of Organizational Change Management*, 17, 5, 440-458.

1.3.6. İşkolikliğin Yaygınlığı

İşkolikliğin yaygınlığının toplumda giderek arttığı vurgulanmakla birlikte konu hakkında ileri sürülen görüşler birbirinden farklılaşmaktadır. Örneğin bir çalışmada ABD nüfusunun yüzde 10'unun işkolik olabileceği ileri sürülmüştür (Sussman ve Sussman, 2011). İşkolu olarak ise yönetsel pozisyonda çalışanlar, iletişim, tarım ve danışmanlık sektöründe çalışanlar gibi meslek ve iş gruplarında işkolikliğin daha yaygın olduğu vurgulanmaktadır (Andreassen ve diğ., 2012).

Öte yandan işkolikliğin üniversite mezunu çalışanlarda % 25 (Freimuth ve diğ., 2008) civarı, normal popülasyonda ise % 10 (Alexander ve Schweighofer, 1989; MacLaren ve Best, 2010) civarı olduğu ileri sürülmektedir. Ancak bazı çalışmalarda ise örneğin ABD nüfusunun sadece % 5'inin işkolik olduğu ileri sürülmektedir (Machlowitz, 1980).

² Not: Buelens ve Poelmans'in (2004) yapmış olduğu eklemelerde tipolojiye dâhil edilmiştir.

³ Spence ve Robbins (1992) orijinal çalışmasında bağımlılar (addicts) yerine işkolikler (workaholics) kavramını kullanmaktadır

Avrupa Birliği'nde yaklaşık 30.000 çalışanın dâhil olduğu bir çalışmada, Avrupalı alışanların mesai saatlerinin % 20'den fazlasını işyerlerinde geçirdiği sonucuna varılmıştır (Akt., Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2010).

Görüldüğu üzere işkolikliğin yaygınlığı konusunda elde edilen verilerin güvenilirliği ve geçerliliği sorgulanmalıdır. Çünkü işkoliklik kavramı üzerinde henüz fikir birliğine varılamamıştır ve konuya ilişkin elde edilen bulgular farklılaşmaktadır. Benzer şekilde işkolikliğin normal mi yoksa patolojik bir kavram mı olduğu konusunda henüz bir fikir birliği yoktur ve dolayısı ile kavramın ölçümü üzerinde de sorunlar bulunmaktadır. Bir diğer husus ise işkolikliğin yaygınlığı üzerine yapılan çalışmalar ağırlıklı olarak temsili çalışmalardan oluşmaktadır. Bu ise elde edilen bulguların yetersiz olabileceğini göstermektedir. Kısacası işkolikliğin toplumda yaygın hale geldiğine yönelik vurgular giderek artmaktadır. Ancak henüz bu konuda net bir şey söylemek mümkün değildir (Andreassen ve diğer., 2013).

1.4.İşkolikliğin Belirli Kavramlarla İlişkisi

İşkolikliğin daha iyi anlaşılabilmesi için, bağımlılık, çok çalışmak, alkoliklik ve çalışmaya tutkunluk gibi kavramlarla olan ilişkisi ana hatları ile ele alınacaktır.

1.4.1.İşkoliklik ve Bağımlılık

İşkoliklik tıpkı alkoliklik, kumar ve uyuşturucu bağımlılığı gibi bir bağımlılıktır. Ancak tür ve sonuçları itibarıyla bu bağımlılıklardan ayrışmaktadır. Çünkü işkolikliğin sonuçlarının örneğin madde bağımlılığında olduğu gibi tahrip edici fiziki etkisi yoktur. Sussman ve Sussman'a (2011) göre bağımlılığın kriterleri aşağıdaki gibi ifade edilmiştir.

- *Belli amaçları gerçekleştirmek için davranışa yönelme*, burada gerçekleştirilecek amaçlar, kişinin psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarının giderilmesi olarak ele alınmaktadır.
- *Kısa süreli tatmin sağlama*, kişi psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasıyla kısa süreli bir tatmin elde etmektedir.

- *Kontrol kaybı*, kişi bu davranışları sıklaştırdıkça öz-denetimini gerçekleştirmekte güçlük çekmekte ve giderek kontrolden çıkmaya başlamaktadır.
- *Olumsuz sonuçlardan muzdarip olma*, kontrolden çıkmış davranışlar zamanla bireyde psikolojik ve fizyolojik yıkımlara neden olabilmektedir.

Bağımlılığın doğasında ilk aşamalarda heyecan arama, mutluluk elde etme güduları ile birey motive olmaktadır ancak zamanla birey söz konusu davranışı, kendi iradesiyle kontrol edemeyecek derecede şiddetlendirmektedir. Bu durum ise sonuçları itibarıyla bireyin ruh ve fiziksel sağlığını tehdit etmektedir.

İşkoliklik açısından düşünüldüğünde ilk aşamalarda kişi tatmin edemediği psikolojik ihtiyaçlarını bastırmak ve böylelikle kendini daha mutlu hissetmek için işe daha fazla önem göstermeye başlamaktadır. Ancak zamanla kişinin işe ayırdığı zaman ve enerjiyi kontrol edememesi, kişinin sosyal yaşamının ihmeline ve fizyolojik sağlığının bozulmasına neden olmaktadır (Matuska, 2010).

Bireylerin bağımlı olmalarında iki temel etken önemli olmaktadır. Bunlardan ilki hedonik sebepler, yani kişi heyecan aramak, kendini mutlu hissetmek ve fayda sağlamak için davranışa yönelmektedir. Örneğin uyuşturucu, alkol ve kumar bağımlılığının kökeni ağırlıklı olarak hedonik sebeplerdir. Bağımlılığın bir diğer güdüleyici boyutu ise manevi olarak doyum elde etmek ve psikolojik ihtiyaçların giderilmesidir (Sussman, 2012). İş bağımlılığı ağırlıklı olarak kişinin takdir edilebilmesi, güç elde etmesi ve sözünün dinlenmesi gibi psikolojik ihtiyaçların giderilmesi için ortaya çıkmaktadır.

1.4.2.İşkoliklik ve Alkoliklik

İşkoliklik kavramsal olarak alkolikle ilişkilendirilerek ortaya atılmıştır (Oates, 1971). Dolayısı ile işkoliklik ile alkoliklik benzer sosyal sonuçlara neden olmalarından dolayı birbiri ile ilişkili kavramlardır. Örneğin her iki bağımlılıkta da kişi yaşamın diğer kısımlarını, insan ilişkilerini ve kendini ihmal etmektedir. Benzer şekilde her iki bağımlılıkta da kişi öz-denetimini gerçekleştirmekte zorlanmaktadır (Andrews, 2015). İşkoliklik ve alkoliklik arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan ampirik çalışmalarda söz konusu iki kavramın ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Örneğin Carroll

ve Robinson (2000) 207 lisans öğrencisi üzerine yaptığı araştırmada işkolik ve alkoliklerin çocuklarının, ailelerine benzer davranışlar sergileme eğiliminde olduklarını bulgulamışlardır. Chamberlin ve Zhang (2009) ise 307 öğrenci üzerine yaptıkları araştırmada benzer sonuç elde etmişlerdir.

1.4.3.İşkoliklik ve Çalışmaya Tutkunluk

Çalışmaya tutkunluk (work engagement) bireyin işine olan şevkini ve bağlılığını ifade etmektedir. Kişinin işinde motive olması, işini coşku ve arzu ile yerine getirmesi, işinde heyecanlı olması çalışmaya tutkunluğun bir sonucudur. Çalışmaya tutkunluk ile işkoliklik arasındaki en belirgin fark işkoliklerin *işten zevk almaya bile* içsel baskılar nedeni ile sürekli olarak kendini çalışmak zorunda hissetmesidir. Oysa çalışmaya tutkun bireyler işlerini tutkuyla yerine getirirler ve eğer işlerinde çok çalışırlarsa bunun sebebi işlerini çok sevmeleridir. Ancak işkolikler verimsiz dahi olsa çalışmaya devam ederler. Dolayısı ile işkoliklerin çalışmaya tutkun bireylerden daha verimsiz olması beklenmektedir (Sussman, 2012). İki kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen ampirik bir çalışmada (Shimazu ve diğ., 2015), iki kavramın zayıf ilişkili olduğunu ve işkolikliğin birey ve örgüt açısından olumsuz sonuç doğurduğunu, aksine çalışmaya tutkunluğun ise örgüt ve birey açısından olumlu sonuçlar ortaya koyduğunu bulgulamıştır.

1.4.4.İşkoliklik ve Çok Çalışmak

Çok çalışmak ya da çalışkan olmak ile işkoliklik ilk bakışta aynı ya da çok benzer kavramlar gibi görünmektedir. Ancak bu iki kavramın temel farkı çok çalışmanın nedenidir. Eğer birey ekonomik zorluklar, dönemsel yoğunluklar, işi çok sevme gibi nedenlerden dolayı çok çalışıyorsa burada sağlıklı bir durum söz konusu değildir. Ancak eğer kişi kendisine ve ailesine zaman ayırması gerektiği halde hiçbir sebep yokken halen çalışmaya devam ediyor, zihnini ve bedenini bu doğrultuda yoruyorsa bu durum işkolikliği ifade etmektedir ve işkoliklikle çok çalışmak farklı kavramlardır. Çok çalışmak işe gerektirdiği kadar zaman ayırmaktır. Ayrıca çalışkan insanlar kendilerine ve sosyal çevrelerine daha fazla değer vermektedir (Smith, 2014).

1.5.İşkolikliğin Nedenleri

İşkoliklik oldukça karmaşık bir kavram olması nedeniyle, işkolikliğe etki eden faktörlerin belirlenmesi oldukça zordur. Ancak işkolikliğin nedeni incelenirken temelde iki boyut üzerinden konuya yaklaşılmalıdır (Burke ve Matthiesen, 2004). Bunlar içsel ve dışsal nedenlerdir. İçsel nedenler daha ziyade kişinin kendi içsel yaşantısı ve kişilik özellikleri ile ilişkili iken dışsal nedenler, aile, çevre ve diğer makro faktörleri ifade etmektedir.

1.5.1.İçsel Nedenler

İşkolikliğe neden olan içsel nedenler başlığı altında ilk olarak bireyin tam olarak karşılayamadığı temel psikolojik ihtiyaçları ve sonrasında da kişilik özelliklerinden bahsedilecektir.

Tatmin edilemeyen ihtiyaçlar: Temel psikolojik ihtiyaçlar sevmeye, sevilme, kabul görme, takdir edilme, beğenilme, sözünün dinlenilmesi, güçlü olma gibi fizyolojik kökenli olmayan ihtiyaçları kapsamaktadır. Dünyadaki milyarlarca insanın büyük bir bölümü henüz tam olarak fizyolojik ihtiyaçlarını bile karşılayamazken, psikolojik ihtiyaçlarını tam anlamıyla karşılayabilmesi beklenemez. Bu durum esasen çalışma yaşamında olan birçok bireyin psikolojik ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamadığı varsayımını güçlendirmektedir. Bu bakımdan kişinin tam olarak tatmin olamadığı psikolojik ihtiyaçların davranışsal yansıması sonucunda işkolikliğin meydana geldiği düşünülmektedir. Kişi eğer güç elde etme, sözünün dinlenmesi, toplumda saygınlığı olma, kabullenilme, başarılı olma gibi temel psikolojik ihtiyaçlarını gideremiyorsa bu ihtiyaçların tatmini için birtakım girişimlerde bulunacaktır. Bu noktada kişinin işi vasıtasıyla güç elde etmeye çalışması ve işine oldukça fazla önem göstermesi işkolikliğin oluşmasında oldukça etkilidir. Yani kişi toplumda ve çevresinde daha saygın ve güçlü biri olmak için işinde daha başarılı olmaya çalışmaktadır. Bu durum ise zamanla kişinin kontrolden çıkacak ölçüde ve saplantılı bir biçimde işine bağımlı olmasına neden olabilmektedir (Andreassen ve diğ., 2013; Sussman, 2012).

Kişilik özellikleri: Gerek sosyal yaşamda gerekse iş yaşamında olduğu gibi kişilik bireysel farklılıkların temelini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda bazı kişilik özelliklerine

sahip bireylerin işkolik olma eğilimi daha yüksek olabilmektedir. Özellikle nevroitiklik, mükemmeliyetçilik ve narsisizm işkolikle ilişkilendirilmektedir (Andreassen ve diğ., 2013). Aynı toplumsal kültürde yaşayan, aynı örgütsel uygulamalar altında çalışan ama işe yönelik tutumları farklılaşan birçok çalışan vardır. İşte bu noktada kişilik özelliklerinin işe yönelik tutumlarla ilişkisinin önemi ortaya çıkmaktadır. Yukarıda da değinildiği üzere örneğin güç elde etme arzusu esasen temel bir psikolojik ihtiyaçtır. Ancak güç elde etme arzusunun şiddeti bireyden bireye farklılaşmaktadır. Bu farklılığın temelinde de kişilik özellikleri yer almaktadır. Örneğin narsisizm eğilimi yüksek bireyler (Andreassen ve diğ., 2013), güç elde etme arzusu yüksek, kendilerini çevredeki insanlardan daha üstün ve başarılı gören, sürekli olarak çevrelerindeki insanlardan daha ayrıcalıklı ve güçlü olduğunu ispatlamaya çalışan, egoist kimselerdir. Bu kişilerin bu özelliklere bağlı olarak işkolik olma eğilimlerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

1.5.2.Dışsal Nedenler

İşkolikliğe neden olan dışsal faktörler başlığı altında aile, kültür, örgütsel uygulamalar, ekonomik etmenler ve diğer makro çevre bileşenleri başlıkları altında incelenmiştir.

Aile: Aile işkolikliğin önemli nedenlerinden biri olarak görülmektedir (Robinson, 2013). İşkolik bireylerin çocuklarının da işkolik olma ihtimalinin daha yüksek olabileceği vurgulanmaktadır. Ayrıca ailenin çocuğa aşırı sorumluluk yüklemesi, çocuktan ortalamanın üzerinde başarı beklemesi, başarıyı ödüllendirme ve başarısızlığı cezalandırması gibi hususlar çocukların gerek öğrencilik dönemlerinde gerekse de çalışma yaşamında işkolik olmalarına zemin oluşturmaktadır (Sussman ve Sussman, 2011).

Kültür: Bireyin yetiştiği alt kültür ya da genel olarak toplumsal kültür, boş durmamayı, sürekli çalışmayı vurguluyorsa ve çalışmak sürekli olarak önemli bir değer olarak atfediliyorsa bu toplumda yaşayan bireylerin işkolik olma ihtimali artmaktadır (Lebowitz, 2016). Örneğin Japonlarda işkoliklik düzeyinin yüksek olduğu vurgulanmaktadır. Nitekim Japonlar dünya ortalamasının üzerinde çalışmaktadır ve aşırı çalışmaya bağlı olarak ortaya çıkan ölümlerde bu toplumda gündeme gelmiştir.

Örgütsel uygulamalar: Yönetici ya da sahipler sonuçlarını dikkate almadan çok çalışmayı maddi ve manevi yönde teşvik ediyorsa bu durum çalışanların daha fazla çalışmasına neden olabilmektedir. Ancak burada yöneticiler işin niteliğini de dikkate almadan sadece süre olarak çalışmayı teşvik ederlerse bu durum işkolikliğin yaygınlaşmasında daha belirgin rol oynayabilmektedir (Andreassen ve diğ., 2013). Başka bir ifade ile örgüt kültürü, çok çalışmayı önceleyen ve rekabeti aşıl原因an bir yapıdaysa bu durum işkolikliği etkilemektedir (Bayraktaroğlu ve diğ., 2015).

Ekonomik etmenler: Bireylerin iş bağımlılıkları belli ölçüde içinde bulunduğu ekonomik koşullardan da etkilenebilmektedir. Çünkü kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin geçimini sağlama zorunluluğunda olan birey zamanla çalışma ile ilgili kontrolünü kaybedebilmektedir.

Diğer makro çevre bileşenleri, günümüz modern iş dünyası, mevcut baskın ekonomik sistemin (kapitalizm) etkisi ile birlikte sürekli başarıya, çok çalışmaya, daha fazla tüketmeye, lüks yaşama ve sınıf farklılıklarının artmasına zemin hazırlamaktadır. Bu durum ise sadece işkoliklik değil, stres, tükenmişlik, işe bağlı intiharlar (örneğin Çin), depresyon gibi birçok olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Çünkü modern dünya sürekli olarak çok çalışmayı, zamanı etkin kullanmayı, hep daha fazlasını kazanmayı ve kişinin sürekli rekabet halinde olmasını tetiklemektedir. Bu sebeple bireylerin geçtiğimiz 100 yıla kıyasla stres, tükenmişlik, depresyon ve işkoliklik gibi durumlarla daha fazla yüz yüze kalmalarına neden olmaktadır. İkel toplumlarda bireyleri strese sürükleyen temel etken hayatta kalma güdüsüdür. Birey ancak yaşamını tehlike altına sokacak durumlarda fizyolojik gerilim altında kalmaktadır. Ancak günümüzde birey hayatı boyunca yeme, içme, barınma gibi temel fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayacağını bilse bile, bu durum kişinin strese girme ve işkoliklik olma durumunu ortadan kaldırmamaktadır. Çünkü modern dünyada zaman, para, hız, güç gibi kavramlar oldukça önemli bir hal almıştır. İşte bireylerin daha fazla para kazanması, başkaları nezdinde itibar görebilmek ya da örgütte yüксеlebilmek için güç arayışı içinde olması gibi hususlar sürekli olarak daha fazla çalışmasına neden olmaktadır. Bu durum birey tarafından etkin yönetilemezse işkolikliğe neden olmaktadır.

1.6.İşkolikliğin Sonuçları

İşkolikliğin sonuçlarına ilişkin literatürde bir uzlaşma olmasa da mevcut ampirik çalışmalar işkolikliğin sonuçlarının birey ve örgüt açısından ağırlıklı olarak olumsuz yönde olduğuna işaret etmektedir. Aşağıda işkolikliğin bireysel açıdan sonuçları özetlenmiştir. İşkolikliğin bireysel sonuçları fizyolojik, psikolojik ve sosyal psikolojik etkiler başlıkları altında incelenmiştir.

Fizyolojik etkiler: Yüksek tansiyon, bağışıklık sisteminin zayıflaması, aşırı yorgunluk ve dalgınlık, cinsel isteksizlik, kalp ve mide rahatsızlıkları (Bardakçı ve Baloğlu, 2012) gibi etkenler işkoliklerin maruz kaldığı temel fizyolojik problemlerdir.

Psikolojik etkiler: Depresyon, uyku problemleri, stres (Akdağ ve Yüksel, 2010), sinirlilik, sabırsızlık, sürekli endişeli olma hali, tükenmişlik (Naktiyok ve Karabey, 2005), karamsarlık, savunma güdüsünün ön plana çıkması, işi kendi kendine zorlaştırma (Temel, 2006; Bardakçı ve Baloğlu, 2012).

Sosyo-psikolojik etkiler: İnsanların kendisine yardım etmediğini düşünme, arkadaşlarla birlikte olma ve eğlenme isteğinin azalması, çevreye karşı duyarsızlaşma ve tahammülsüzlük, çevresini sürekli eleştirme hali, aile bağlarının zayıflaması, aile bireylerine ve arkadaşlara karşı ilgisizlik, iş arkadaşlarına karşı güvensizlik (Temel, 2006; Bardakçı ve Baloğlu, 2012), iş aile çatışması (Andreassen, Hetland ve Pallesen, 2013; Bonebright ve diğ., 2000; Russo ve Waters, 2006; Tavis ve diğ., 2005). Daha düşük iş ve yaşam tatmini (Andreassen ve diğ., 2011; Bonebright ve diğ., 2000) gibi hususlar işkolikliğin sosyal psikolojik sonuçları kapsamında değerlendirilebilir. Ayrıca kişinin ailesi ile olan sorunlarının artması, evliliğinde sorunlar yaşaması, topluma uyumda yaşanan problemler de bu kategori altında değerlendirilebilir.

İşkolikliğin örgütsel sonuçlarını tam olarak kestirebilmek zordur çünkü yukarıda da değinildiği üzere işkolikliğin olumlu mu yoksa olumsuz mu olduğu hususunda net bir fikir birliğine varılamamıştır. Ancak genel olarak işkolikliğin kişiler arası çatışma, moral bozukluğu, yaratıcılığın azalması, stres düzeyinin artması, tükenmişlik eğiliminin artması, hata yapma oranlarında artış sergilenmesi, sürdürülebilir düzeyde yüksek performans sergileyememe, verim düşüklüğü, işyerinde uyumsuzluk gibi örgütler

açısından istenemeyen birçok örgütsel sonuca yol açtığı söylenebilir (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2010).

1.7.İşkolikliğin Tedavisi

İşkolikliğin şiddetinin azaltılması ya da tedavi edilmesi için uluslararası ölçüde üzerinde fikir birliğine varılmış temel bir takım teknik ve uygulamalardan bahsetmek mümkün değildir. Bu çalışmada işkolikliğin tedavisinde kullanılabilecek temel bir takım öneriler vurgulanmıştır. Bu kapsamda aşağıda işkolikliğin tedavisinde fayda sağlayabilecek motivasyonel mülakat, aile terapisi, pozitif psikolojiden yararlanmak ve diğer uygulamalar (genel öneriler kısmının dâhil edilmesi) çerçevesinde belirli hususlara yer verilmiştir.

Motivasyonel Mülakat (Motivational Interviewing (MI)): Bu yöntem diğer yöntemlerle birlikte ya da ayrı olarak kullanılabilir. Bu yöntemde önemli olan hususlar şu şekildedir; empati göstermek, çatışmaya girmemek, problemin farkına varmaya çalışmak, iletişim becerilerini geliştirmek gibi hususların harekete geçmesini sağlanmaya çalışılır. Motivasyonel mülakatta işkoliklerin daha az çalışması gibi eylemler istenmez bunun yerine kişinin bu bağımlılığın olumsuz yönünü kavraması ve kendisinin daha az çalışması gerektiğinin fark edilmesi sağlanır. Değişim konuşması temel bir faktördür. Böylelikle içsel motivasyonla kişinin kendisini keşfederek bu bağımlılığı yenmesi sağlanmaya çalışılır (Lundahl ve diğ., 2010; Miller ve Rollnick, 2012). Motivasyonel mülakat bir bakıma kişinin öz-farkındalık sağlamasına (kendisinin farkında olması, işkolik olduğunu kabul etmesi ve bunun tedavi edilmesi gerektiği bilincine varmasını kapsamaktadır) yardımcı olmaktadır.

Pozitif psikolojiden yararlanmak: Burada olumsuz davranış ve olumsuz sonuçlardan ziyade pozitif örneklerle kişi tedavi edilmeye çalışılır. Örneğin kişinin kaliteli vakit geçirmesi, kendine vakit ayırması gibi etmenler buna bir örnektir (Binnewies ve Sonnentag, 2008). Yani kişinin olumsuz yönlerini frenlemek yerine, işkolikliği azaltınca kişinin elde edebileceği olumlu sonuçlara vurgu yapılarak kişinin güdülenmesi amaçlanır. Nitekim 2000’li yıllardan sonra ortaya çıkan pozitif psikoloji yaklaşımının da temel misyonu budur.

Aile Terapisi: Burada işkolikliğin temel nedeninin ne olduğunun anlaşılması gerekmektedir. Eğer işkoliklik çevresel ya da örgütsel nedenden ziyade yetiştirilme tarzı ya da doğrudan aileden kaynaklanıyorsa önce bunun farkına varılmalıdır. Buna göre de eğer ihtiyaç duyuluyorsa ailenin danışmanlık hizmeti alması gerekmektedir (Aydoğan, 2014).

Diğer uygulamalar; Bu uygulamalara ek olarak işkolikliğin tedavisinde izlenebilecek çeşitli yöntemler mevcuttur. Öncelikle işkolikliğin gerek örgüt gerekse toplum tarafından ödüllendirilmemesi gerekmektedir. Çünkü işkoliklik sonuçları itibarıyla olumsuzdur. Kişinin aile yaşantısına, sosyal ilişkilerine ve hatta örgütsel uyum ve performansına zarar verebilmektedir. İşkolikliğin tedavi edilmesinde bir diğer önemli husus ise çalışanların iş yükünün azaltılması ve iş güvensizliğinin giderilmesidir. Eğer çalışan sürekli olarak iş kaybetme korkusu altında çalışırsa sürekli birilerinin gözüne girmek zorunda hissederse bu saplantılı bir şekilde işine yoğunlaşmasına neden olabilir. Ayrıca iş yükünün de esnetilmesi gerekmektedir. Çünkü eğer kişi sürekli ve yoğun bir tempoyla çalışmak zorunda kalırsa artık burada işkolikliğin nedeni bireysel olmaktan çıkmaktadır. İşkolikler boş zamanlarında bile bedenlen ya da zihnen işleriyle meşgul olma eğilimindedirler bu ise işe olan saplantılı ve kompulsif bağımlılığın giderek artmasına zemin oluşturmaktadır. Bunun önüne geçilmesi için işkolik bireylerin aileleri ya da örgütleri vasıtasıyla tatile çıkmaları teşvik edilmeli ve tatilde ise sadece tatil yapmalarının sağlanması gerekmektedir. İşkolik çalışanların amirleri, işkolik çalışanlarla daha yakından ilgilenip çok çalışmayı değil yeterli ve etkin çalışmayı teşvik etmelidir. Ayrıca işkoliklerin zaman yönetimi konusunda da kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir (Akt., Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2010).

Özetle işkoliklikle mücadele etmede bireye, aile ve çevreye çeşitli roller düşmektedir. Ancak burada en önemli husus kişinin işkolik olduğunun farkına varması ve bunun kabul edilmesidir. Nitekim anormal psikoloji kapsamında yer alan birçok duygu durum bozukluğu, kişilik bozukluğu gibi patolojik vakalarda da en belirgin sorun kişinin içinde bulunduğu durumu kabul etmede direnmesidir. Böyle olunca da teşhis konulamamakta ve tedaviye geçilememektedir. Bu sebeple işkolikliğin etkin yönetiminde en önemli husus kişinin bu durumu kabul etmesi ve akabinde işkoliklik eğiliminin kendisine, bedensel ve fizyolojik sağlığına, aile ve sosyal yaşantısına ne düzeyde zarar verdiğinin

farkına varması gerekmektedir. Çünkü birey temelli olmayan birçok uygulama ve yöntem (örgütün ya da ailenin mücadelesi), bireyin aktif mücadelesi olmadan başarı ile sonuçlanamayacaktır.

1.8.İşkolikliğin Ölçümü

Aşağıda uluslararası ve ulusal alanda işkolikliğin ölçümü için sıkça kullanılan ölçekler ana hatları ile ele alınmıştır (Sussman, 2012).

The Workaholism Battery (WorkBAT): Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilmiştir. 25 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar işe bağlanma, işe güdülenme ve işten keyif alma boyutlarıdır.

İş bağımlılık Risk Ölçeği (Work Addiction Risk Test) (WART): Robinson (1989) tarafından geliştirilmiştir. 25 maddeden oluşmaktadır. Çoğu durumda tek boyut üzerinden ölçümlenmektedir ancak 3 ve 5 boyut vasıtasıyla da ölçülmektedir. Bu boyutlar; kompulsif eğilimler (compulsive tendencies), kontrol (control), bozuk iletişim/sadece kendisiyle ilgilenme (impaired communication/self-absorption), yetki verme yeteneği olmama (inability to delegate) ve düşük kendine saygı (impaired self-worth) boyutlarıdır.

The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS): Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilmiştir. 17 ve 10 maddeli versiyonları mevcuttur. Ölçek işkolikliği aşırı çalışma (Working Excessively) (WE) ve kompulsif çalışma (Working Compulsively) (WC) boyutlarından ölçümlenmektedir. Ulusal ve uluslararası alanda işkoliklikle ilgili yapılan ampirik çalışmalarda Duwas en yaygın kullanılan ölçeklerden biridir. Dolayısıyla bu çalışmada da Duwas işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. Bu sebeple ölçeğe ilişkin alt boyutlar olan aşırı ve kompulsif çalışma boyutları aşağıda kısaca açıklanmıştır.

Aşırı çalışma: Aşırı çalışma boyutu ile kişinin işi ve işi ile ilgili konularda çok fazla zaman ve enerji harcaması ifade edilmektedir. Aşırı çalışma boyutu yüksek olan bireylerin ön plana çıkan özellikleri aşağıdaki gibidir (Schaufeli, Taris ve Bakker, 2006; Doğan ve Tel, 2011; Schaufeli, Shimazu ve Taris, 2009):

- ✓ Kişi, aynı anda birbiri ile ilişkili ya da ilişkisiz pek çok işi yürütme eğilimindedir,
- ✓ Kişi sosyal faaliyetleri ya da ailesi için harcaması gereken zamanı kısır, elinden geldiğince bütün zamanını işle ilgili faaliyetlerle geçirmektedir,
- ✓ Kişi, bedensel ve fiziksel kapasitesinin kaldırabileceğinden daha fazlasını yapmaya eğilimlidir,
- ✓ Kişi belirli bir işi yaparken keyif alarak yapıp biraz daha uzun sürede yapmak yerine, keyif alsın ya da almasın hızlıca o işi bitirme eğilimindedir,
- ✓ Kişinin işyerinde mesaiye kalma eğilimi daha fazladır (ücret artışına bağlı bir ek mesai olmasa bile),
- ✓ Kişinin haftalık ortalama çalışma süresi, mesai arkadaşlarınınkinden oldukça fazladır,
- ✓ Kişinin izin alma eğilimi ve izinli günlerinde eğlenme eğilimi azdır.

Kompulsif çalışma: Kompulsif kelimesinin İngilizcesi “compulsive”tir. Kavramın üzerinde uzlaşılan bir Türkçe karşılığı henüz yoktur. Kavram, psikolojideki kompulsif davranışa (compulsive behaviour) dayanmaktadır. Kavram, “zorlayıcı”, “takıntılı”, “istenmeden yapılan”, “dürtü etkisi ile yapılan” gibi anlamları taşımaktadır. Örneğin kişinin istemeyerek tırnağını yemesi, aşırı alışveriş yapması, sürekli elini yıkaması, gereksiz şeyleri biriktirmesi gibi hususlar kompulsif davranış örneğidir. Schaufeli, Taris ve Bakker, (2006), çalışma açısından kompulsif çalışmayı incelemiş ve kompulsif çalışmayı işkolikliğin bir boyutu olarak değerlendirmiştir. Kompulsif çalışmanın daha iyi anlaşılması için aşağıda kompulsif çalışma eğilimi yüksek bireylerin özellikleri sıralanmıştır (Schaufeli, Taris ve Bakker, 2006; Schaufeli, Shimazu ve Taris, 2009):

- ✓ Kişinin yaptığı işi sevmese bile çalışmaya devam etmesi,
- ✓ Kişi belli bir işi yapmak istemese bile içinden bir sesin sürekli olarak çalışması gerektiğini söylemesi,
- ✓ Sürekli ve kontrol edilemeyen bir şekilde bir şeylerin kişiyi çalışmaya itmesi,
- ✓ Yaptığı işten keyif almasa bile yine de kişinin çalışmaya devam etmesi,
- ✓ Kişinin işten uzaklaşınca huzursuz hissetmesi,

Gibi özellikler kompulsif çalışma eğilimi yüksek kişilerin temel özellikleridir.

Bergen Work Addiction Scale (BWAS): Andreassen ve diğ., (2012) tarafından geliştirilmiş ve toplamda 7 maddeden oluşmaktadır. İşkoliklik tek bir boyuttan ölçülmektedir.

1.9.Türkiye’de İşkoliklik İle İlgili Yapılmış Araştırmalar

İşkoliklik 40 yılı aşkın süredir literatürde olmasına rağmen konuya ilişkin ilgi uluslararası literatürde son 20 yıldır, ülkemizde ise son 10 yıldır artmaya başlamıştır. Son 10 yılda ülkemizde işkoliklik ile ilgili 15’ten fazla lisansüstü, tez 30’dan fazla bilimsel makale yazılmıştır. Söz konusu çalışmalardan bazıları (örneklem ve araştırma amaçlarına bağlı olarak) aşağıda ana hatları ile incelenmiştir.

Naktiyok ve Karabey (2005) işkoliklik derecesindeki değişimin, tükenmişlik sendromu üzerine yaptığı etkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda Atatürk Üniversitesi’nde görev yapan 300 öğretim üyesi ile yaptıkları araştırmada; işkoliklik düzeyindeki artışın zihinsel, fiziksel ve duygusal tükenmişliği artırdığını göstermiştir. Yine aynı çalışmada cinsiyet, gelir düzeyi ve sigara içme davranışının işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasında önemli bir farklılığa rastlanmamıştır.

Akın ve Oğuz (2010) öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını incelemişlerdir. Bu kapsamda ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan 231 öğretmen araştırmaya dâhil olmuştur. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete ve öğrenim durumuna göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Zincirkıran ve Mete (2014) işkoliklik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamışlardır. Bu kapsamda kamu ve özel sağlık işletmelerinin 259 çalışan örneklemini ile araştırmada ihtiyaç duyulan veriler elde edilmiştir. Araştırma bulgularına göre doktorların işkolik davranış eğilimi göstermesi bakımından yeterli düzeyde bulgu elde edilmemiştir. İşe güdülenme ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. İşten zevk alma ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca işten zevk alarak

çalışan bireylerin, işe güdüleyerek çalışan işkoliklere göre daha fazla iş-aile ve aile-iş çatışması yaşadıkları tespit edilmiştir.

Bardakçı, (2007) eğitim yöneticilerinin internet kullanımına ilişkin tutumlarının işkoliklik eğilimleri üzerine etkilerini incelemiştir. Bu kapsamda 203 okul yöneticisi örneklemini üzerinde gerçekleştirilen araştırmada eğitim yöneticilerinin internet kullanımına ilişkin tutumları ile işkoliklik eğilimleri arasında pozitif yönde bir ilişki elde edilmiştir.

Metin, (2010) iş talepleri (örn., iş yoğunluğu) ve iş kaynakları (örn., iş arkadaşlarından destek) gibi belirli özelliklerinin çalışanların işe ait bağlılıkları (Tükenmişlik, İş Tutulması ve İşkoliklik) üzerindeki etkilerini incelemiştir. İstanbul ve Ankara'da bulunan 7 hotel ve 1 hastanenin (pilot çalışması) 266 çalışanı vasıtasıyla araştırma yürütülmüştür. Elde edilen bulgulara göre; iş taleplerinin tükenmişlik ve işkoliklik üzerinde anlamlı etkileri olduğu bulunmuştur.

Sönmez, (2014) işkoliklik ile sağlıkla ilgili yaşam biçimi davranışları arasındaki ilişkinin incelemesini amaçlamıştır. Kars Kamu Hastaneleri Birliğine bağlı çalışan Kars Devlet Hastanesi personeli ve Kafkas Üniversitesi çalışanları örneklemini kapsamında araştırma yürütülmüştür. Bu kapsamda araştırmaya 202 çalışan katılmıştır. Araştırma sonucunda işkoliklik ve sağlıklı yaşam biçimi davranışı arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Salihoğlu, (2014) Çorum ili bankacılık sektöründeki çalışanları örnekleminde yaptığı araştırmada 357 banka çalışanı araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmada; bankacılık sektöründe işkolikliğin çalışanların kariyer yolu tercihlerini etkilediği tespit edilmiştir. Aşırı çalışmanın kariyer yolu tercihlerinden alana bağlılık yolu üzerinde etkili olduğu bulgulanmıştır. Bireylerin kariyerlerini gerçekleştirmek için planladıkları yollarda işkolikliğin anlamlı rol oynadığı tespit edilmiştir. Ayrıca banka çalışanlarının kariyer yolu tercihlerinde işkolikliğin kompulsif açıdan bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.

Akyüz, (2012) işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma İstanbul Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi'nde görev yapan öğretim üyeleri, öğretim ve araştırma görevlileri, serbest ve firmada görev yapan avukatların katılımı ile

gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya toplamda 136 çalışan dâhil olmuştur. Araştırmada işkoliklik ile tükenmişlik arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur.

Pekdemir ve Koçoğlu, (2014) işkoliklik ile iş-yaşam ve yaşam-iş dengeleri arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide kişilik özelliklerinin aracı rolünü incelemiştir. Araştırmada; işkoliklik ve iş-yaşam ve yaşam-iş dengesi arasında ilişki olduğu ve bu ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolünün olmadığı sonucuna varılmıştır.



BÖLÜM 2: STRES VE İŞ STRESİNE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde öncelikle stresin ve iş stresinin tanımına yer verilmiştir. Daha sonra sırasıyla stresin nedenleri, stresin belirtileri, stresle ilişkili kavramlar ve stresle başa çıkma yolları gibi hususlar ele alınmıştır. Son olarak Türkiye örneğinde iş stresi ile ilgili yapılmış bazı çalışmaların bulgularına yer verilmiştir.

2.1.Stresin Tanımı

Stres sözcüğü, Latince “estricia” dan gelmektedir. Stres kavramı 17.yy’da “*bela, musibet ve keder*” gibi anlamlarda kullanılmıştır. 18 ve 19. Yüzyıllarda ise, kavramın anlamı değişmiş ve “*güç, baskı, zor*” gibi anlamlarda kullanılmıştır (Güçlü, 2001: 92). Günümüzde stres iki ayrı anlamda kullanılmaktadır. İlki, insanın ya da başka bir organizmanın tehlike içinde bulunduğu etmenler ya da şartlara göre dengenin bozulduğu bir durumu ifade etmektedir. Diğer anlamı ise organizmanın dengesini bozabilecek tüm etkenleri kapsayacak genişliktedir (Güney, 2015: 326). Günlük kullanımda stres esasen bu iki anlamı da barındırmakta ve insanın kendisini baskı ve tehlikede hissettiği durumlarda psikolojik dengesinin bozulması ve bu dengeyi kurmakta zorlandığı “psikolojik hal” anlamında kullanılmaktadır (Tutar, 2016: 122).

Stres kavramı üzerine araştırmacılar uzun yılladır çeşitli açılardan yaklaşmış ve çok sayıda tanım ortaya koymuşlardır. Aşağıda stres kavramının daha iyi anlaşılması için, stresin tanımlanmasına ilişkin ileri sürülmüş tanımlardan bazıları aktarılmıştır.

“bireyin fizik ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrettir” (Cüceloğlu, 1994: 321).

“birey-çevre etkileşiminde kişinin uyumunu bozan, kapasitesini zorlayan talepler” (Yılmaz, 2016).

“insanların huzuru için bir tehlike olarak algılanan olaylara karşı gösterilen fizyolojik ve psikolojik tepki” (Şimşek, Akgemci ve Çelik 2011:329).

“fizyolojik veya psikolojik nedenlerden kaynaklanan, insanın sinir sistemini yıpratarak, organizmada gerginlik, dikkat dağınıklığı ve çöküntü şeklinde ortaya çıkan psikolojik gerilimdir” (Tutar, 2016: 122).

Stres için yapılan farklı tanımlamalardan sonra stres, “kişinin çevresinden veya kendinden kaynaklanan fiziksel veya psikolojik etkilerden dolayı, davranışsal ve fiziksel değişime uğraması, organizmanın etkilenmesine neden olan önce psikolojik sonra da fiziksel etkisi görülen güç” olarak tanımlanabilir (Eren Gümüştekin ve Öztekin, 2004: 64).

Yukarıdaki tanımlardan hareketle stresin, içsel ve dışsal uyarıcıların ve faktörlerin etkisi ile organizmanın gerilmesine yol açan bir kavram olduğu söylenebilir. Burada örneğin kişinin kendi iç dünyası, hayalleri ya da beklentileri, istek ve arzuları içsel faktörler; ekonomik koşullar, ses, gürültü ve çevrede bireyi tehdit edebilecek her türlü etmense dışsal faktörler kategorisinde değerlendirilebilir. Ancak stresin oluşması için organizmaya (bireye) etki eden bu faktörlerin baskısı bireyin üstesinden gelmekte zorlanacağı ölçüde olması gerekmektedir. Böyle olunca fizyolojik ya da psikolojik gerginlik yani stres oluşur. Aksi takdirde eğer birey çevresel taleplere kolaylıkla cevap verebiliyorsa bu durum strese yol açmaz.

Stres günlük dilde her ne kadar çoğu durumda olumsuz olarak algılanmakta ve kullanılmaktaysa da esasen bireyin harekete geçebilmesi için belli düzeyde stresin olması gerekmektedir. Aksi takdirde kişiyi harekete geçirecek, güdüleyecek (motive edecek) içsel bir uyarıcı olmayacağı için birey günlük ya da iş yaşamında daha düşük performans sergileyecektir. Bu bakımdan stresin ideal seviyede (ne aşırı fazla, ne de aşırı az) düzeyde olması gerekmektedir. (Robbins ve Judge, 2013: 607). Stresin, zihinsel ve fiziksel kaynaklarımızı tüketen olumsuz bir yanı olduğu gibi, makul düzeyde stres kendimizi keşfetmemize, potansiyelimizi kullanmamıza ve gelişmemize yardımcı olmaktadır (Şimşek, Akgemci ve Çelik 2011:329). Duygusal açıdan belli ölçüdeki bir uyarılmışlık hali yapılacak işe olan ilgiyi artırmaktadır. Dolayısıyla bir miktar stres normal işlevlerimiz için de gereklidir. Ancak aşırı stresin fizyolojik ve psikolojik açıdan olumsuz etkileri görülebilmektedir (Yılmaz, 2016).

2.2.İş Stresi

Geçmiş dönemlerden farklı olarak günümüzün gelişmiş sanayi toplumları gerek iş yaşamında gerekse toplum yaşamında daha fazla stres yaratmaktadır. Çünkü günümüzün modern toplumları, çalışma ve sosyal yaşama büyük bir hız ve hareketlilik getirmiştir. Böylesine yoğun ve yüksek tempolu bir ortamda yaşayan insanların çağın gerçeği olan stresle karşılaşması kaçınılmaz olmaktadır. Sanayi ve çalışma yaşamının meydana çıkardığı birçok sorunun içinde yöneticilerin, bilim adamlarının ve araştırmacıların en çok ilgisini çeken konulardan biri strestir. Son derece hızlı bir değişme ve gelişme süreci içinde olan günümüz örgütlerinin başarılı olması yöneticilerinin doğru ve yerinde karar verebilmesine bağlıdır. Ancak bazı yöneticiler bu konularda başarılı olamamaktadır. Bu durum kişisel bir takım sebeplerden olabileceği gibi iş stresinden de kaynaklanmaktadır. Bu bakımdan stres konusu örgütler açısından detaylıca incelenmesi gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Güney, 2015: 325).

Örgütlerde stres etkin bir şekilde yönetilmezse örgüt için olası pek çok olumsuz sonuçberaberinde gelebilmektedir. Örgütlerde yüksek stres seviyesi yaşayan çalışanlarda; işe geç gelme, devamsızlık düzeyinin yükselmesi, mesai arkadaşları ile yaşanan sorunlar, şikâyetlerin artması ve performans düşüklüğü gibi hususlar yaşanmaktadır. Tüm bu olası sonuçlar sadece çalışanın kendisini değil, örgütün tamamını ve özellikle çalışanın yakın iletişimde bulunduğu mesai arkadaşlarını ve müşterilerini de etkileyebilmektedir. Bu sebeple örgütlerde stresin etkin yönetimi gerekmektedir. Aksi takdirde stresle gerekli mücadele yapılmadıkça etkileri bireysel kalmayacak, örgütteki diğer çalışanlar üzerinde de “domino etkisi” yapacaktır (Durna, 2006: 323).

İnsanlar en çok çalışma ortamında strese maruz kalmaktadırlar. Aşırı ses, ışık, yoğun iş yükü, aşırı sorumluluk, sıkı kontrol, müşteri beklentilerine cevap verebilme kaygısı, işleri zamanında ve beklenen yönde bitirebilme çabası gibi hususlar örgütlerde stresin yaşanmasına neden olur (Şimşek, Akgemci ve Çelik 2011:329). Dolayısıyla belirtilen bu etmenlerin tamamı işten kaynaklı stresin yani iş stresinin artmasına neden olmaktadır.

Birey çalışma yaşamına girdikten sonra zamanının büyük bir bölümünü iş ve işle ilişkili konularda geçirmektedir. Böyle olunca işe bağlı stres hem örgütsel süreçleri hem de bireyin günlük yaşamını olumsuz etkileyebilmektedir. Dolayısıyla iş stresi denildiğinde esasen çalışma yaşamına bağlı olarak bireyde meydana gelen stres ifade edilmektedir. İş stresinin temel nedeni çalışma yaşamının talepleridir. Bunlar (Güney, 2015):

- ✓ yoğun ve tempolu çalışma saatleri,
- ✓ örgütteki pozisyon gereği kritik işler yapmak,
- ✓ iş yükünün fazla olması,
- ✓ örgütsel yapı ve uygulamalardaki aksaklıklar ve sorunlar,
- ✓ adil bir ücret sisteminin olmaması,
- ✓ iş güvencesinin az olması gibi nedenler, çalışma yaşamından kaynaklanan iş stresinin temel nedenleridir

İş stresi birçok örgütsel stres faktörlerine bağlı olarak gelişse de yine burada da bireysel birtakım özelliklere bağlı olarak, aynı koşullarda çalışmalarına rağmen bazı çalışanların iş stres düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu bireysel hususlar arasında bireyin kişiliği, işe bağlı olarak cinsiyeti ve yaşı gibi etmeler yer almaktadır. Aşağıda stresin nedenleri başlığı altında stresin örgütsel nedenleri esasen iş stresinin nedenlerini de kapsadığı için, bu başlık altındaki açıklamalar özetle sunulmuştur.

2.3.Stresin Nedenleri

Organizmayı strese maruz bırakacak birçok etmeden bahsetmek mümkündür. Bu çalışmada daha ziyade iş stresi üzerine odaklanıldığı için stresin nedenleri üç ana boyut kapsamında ele alınacaktır. Bunlar çevresel faktörler, örgütsel etmenler ve bireysel etmenlerdir. Aşağıda her biri ana hatları ile açıklanmıştır.

2.3.1.Çevresel Faktörler

Çevresel faktörler altında esasen tüm örgütleri ve bireyleri saran makro çevre unsurları yer almaktadır. Makro çevre unsurları ise politik, ekonomik, sosyo-kültürel ve teknolojik faktörlerdir. Söz konusu temel makro çevre bileşenleri oldukça dinamik bir yapıdadır ve gerek örgütleri gerekse de bireyleri yakından etkileyebilmektedir. Çevresel faktörler içerisinde insanı en fazla strese maruz bırakan durum ise belirsizliktir. Beklenmedik, ani değişimler bireyde gerginliğe yol açmaktadır. Bununla birlikte ekonomik belirsizlikler hem iş yaşamında hem de günlük yaşamda bireyin stres

düzeşinin yükselmesine neden olan durumlardan biridir. Örneğın örgütsel küçülme uygulaması çalışanların stresini artıran önemli bir etmendır. Bununla birlikte ülkeler arası politik süreçlerin işleyişinde yaşanan birtakım sorun ya da belirsizliklerde genel olarak bireşin stresini artıran hususlardandır. Yenilikler ve teknolojik gelişmeler de örgütsel ortamda çalışanların stres düzeyini artırabilecek önemli etkenlerdendir. Çünkü bazı otomasyon teknolojileri, bilgisayarlar, robotlar ve benzeri teknolojik aletler bireşin stres düzeyini artırabilmektedir (Robbins ve Judge, 2013: 609). Bu faktörlere ek olarak küreselleşme ile birlikte modern sanayi toplumunun etkisinin örgütlere, toplumlara ve çalışanlara etkisi, günümüzde stresin yoğun düzeyde yaşanmasının en temel nedenlerindendir. Çünkü geçmişe kıyasla iş insan hayatında daha merkezi bir yerdedir. İnsanlar daha fazla kazanmak, daha iyi bir işe sahip olmak, büyük şehirlerde erken saatlerde işe yetişmek, iş vasıtasıyla daha fazla statü elde etmek için ömürlerinin büyük bir bölümünü çalışma yaşamına bağılı birçok faktörün etkisi altında geçirmektedir. Bu durum ise bazılarına göre “modern çağın hastalığı” olarak adlandırılan stresin, toplumdaki birçok bireş için kaçınılmaz bir hal almasına zemin oluşturmaktadır.

2.3.2. Bireşsel Stres Faktörleri

Stresin bireşsel nedenleri arasında uluslararası literatürde en çok vurgulanan husus kişiliktir. Kişilik özellikleri içerisinde de A Tipi kişilik özelliklerinin stresle ilişkili olduğu vurgulanmaktadır (Durna, 2004). A Tipi kişilik 1950’lerde kardiyolog olan Dr. Friedman ve Dr. Rosenman’ın kalp hastalarının davranışlarını incelemeleri sonucunda geliştirilmiş bir kişilik tipolojisidir. Muayenehanenin koltuklarını tamire gelen işçilerin alışılmışın dışında burada yer alan koltukların ortadan değil de uç kısımlarından aşındığını gözlemlemişlerdir. Bunun üzerine Friedman ve Rosenman bazı hastaların davranışlarını gözlemlemiş ve bu kişilere A Tipi kişilik özelliklerine sahip bireşler demişlerdir. Kavram 1990’lı yıllara kadar pek ilgi görmemiş daha sonra psikolojinin birçok alanında yaygın bir şekilde incelenmeye başlanmıştır. Friedman ve Rosenman koltukların uç kısımlarının aşınmasının sebebini kalp hastalarının “*her an çağırılmayı bekleyen, koltukça rahatça oturup sırasının gelmesini beklemekten ziyade her an çağırılabilirim düşüncesiyle, koltuğun uç kısmına oturan, tezcanlı ve aceleci*” kişilerin olduğunu gözlemlemiştir (Atkinson ve Hilgrad, 2015). Araştırmacılar bu kişilerin tersine rahat, sakin, kolay kolay strese girmeyen kişileri de B Tipi kişilik özelliğı olarak adlandırmıştır.

A Tipi kişilik özelliklerine sahip kişiler aceleci, tezcanlı, kısa sürede başarması zor birçok hedef belirleyen, rekabetçi, sürekli kendini zaman baskısı altında hisseden bireylerdir. Bu kişiler çoğu durumda benmerkezcidir. Konuşma sırasında sürekli olarak konuyu kendi ilgi duydukları alana çekmeye çalışırlar. Bir işi yaparken keyif almaktan ziyade bir an evvel bitirmeyi arzu ederler. Rekabetçi kişiliklerinden ötürü sürekli olarak elde ettikleri sonuçları çevresindeki insanlarla kıyaslarlar ve sürekli bir adım önde olmak isterler. Daha fazla para, güç ve prestij elde etme istekleri çok fazladır (Kunnanatt, 2003: 723).

Yukarıdaki açıklamalara ek olarak A Tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin genel özellikleri aşağıda sıralanmıştır (Atkinson ve Hilgrad, 2015: 514):

- ✓ Az zaman dilimine fazla işler sığdırma eğilimi,
- ✓ Hızlı göz kırpma ve tike benzer kaş kaldırma,
- ✓ Dakikliğe son derece fazla önem verme,
- ✓ Kendisinin aslında daha iyi ve daha hızlı yapabileceğini düşündüğü işleri başkaları daha yavaş yaptığını görünce, onları izlerken sabırsızlanma,
- ✓ Keyfine oynanan oyunlarda bile hep karşı tarafı yenme ya da oyunu kazanma isteğinde olma,
- ✓ Başarıları niteliksel ölçütlere göre değil de niceliksel ölçütlere göre değerlendirme. Yani yapılan işin kalitesi değil de sayısı bu kişiler için bir başarı göstergesidir.
- ✓ Konuşma esnasında el kol hareketlerini sık kullanma,
- ✓ Konuşurken dudak ısırma, kafa sallama, masaya vurma ve yumruk sıkma gibi davranışsal örüntüleri nispeten yoğun sergileme,
- ✓ Trafikte, ya da herhangi bir yerde önünde olan kişilerin daha hızlı olabileceğini düşünüp sabırsızlanma ve buna bağlı olarak çabuk öfkelenme,
- ✓ Birden çok şeyi aynı anda yapmaya ya da düşünmeye çalışma,

Yukarıda temel özellikleri sıralanan A tipi kişilik eğilimi yüksek olan bireylerin strese daha yatkın olduğu tespit edilmiştir (Durna, 2004). Çünkü bu kişiler ortalama bir bireyden daha çok iş ve zaman odaklıdır. Herhangi bir işi zevk alarak bitirmek yerine bir an evvel bitirip başka işlere başlama eğilimindedirler. Bu durum ise sürekli olarak panik halinde ve gergin bir yaşam sürmelerine neden olmaktadır. Bunun sonucunda ise

stres kaçınılmaz bir hal almaktadır. Bu durum ise bu kişilerin sağlıklarını olumsuz etkilemektedir. Böylesine hızlı bir yaşam en çok da kalp sağlığını olumsuz etkilemektedir. Zaten bu kişilik özelliğinin ortaya atılması da yukarıda da belirtildiği üzere, kalp hastaları örneğinde gelişmiştir.

A tipi kişilik özelliklerine ek olarak birey kaynaklı çeşitli stres nedenlerinden bahsetmek mümkündür. Bunlar orta yaş bunalımı, yaşlanma, aile sorunları, kişinin herkesi memnun etmeye çalışması, güç elde etme arzusunun yüksek olması, çok çalışmak gibi bireysel faktörler de kişinin stresini artırabilmektedir. Aşağıda bu faktörler kısaca açıklanmıştır (Tutar, 2016):

Orta yaş bunalımı: Orta yaş bunalımına bazı araştırmacılar “erkek menopoza” da demektedir. Orta yaş bunalımı genelde 35-45 yaşları arasında görülür. Her beş erkekten biri, bu bunalımdan hiçbir zaman tamamen kurtulamamaktadır. Bu yaşlarda kişi ne çok genç ne de yaşlıdır. 20’li yaşların fiziksel enerjisinin azaldığını hissetmeye başlar. Normal şartlar altında bu yaşlarda kişi evlenmiş ve çocuk sahibi olmuştur. Bu durum beraberinde birçok olumlu şeyi getirirse de kişi artık 20’li yaşların vermiş olduğu özgürlük ruhu ile hareket edemez. Bu bakımdan genel olarak bakıldığında bu dönemde kişinin sorumluluklarının artması ve enerjisinde meydana gelen kısmi düşüş birçok erkekte ortalamanın üstünde stres oluşmasına neden olabilmektedir.

Yaşlanma: Yaşlanmanın kişinin stres düzeyi üzerindeki etkisi tartışmalıdır. Kişi yaşlandıkça hayattan alacağı tatları alıp, olgunlaşıp daha sakin bir yaşam sürme eğilimine gidebilir. Dünya hırsından uzaklaşarak kendini içsel olarak huzura kavuşturacak aktivitelere yönlenebilir. Ancak bununla birlikte yaşlanma bazı durumlarda aşırı bir stres kaynağı olabilir. Enerjisi iyice azalmış kişi, gençlik yıllarını arzu ile hatırlayıp, hali hazırda içinde bulunduğu zorlukları ve bazı durumlarda (özellikle de yalnız yaşıyorsa) yaşadığı çaresizliği düşünerek, depresif eğilimler sergileyebilir ve stres düzeyi artabilir.

Aile sorunları: Aile ile iş birbirine karşılıklı bağımlı iki ayrı durumdur. Kişinin aile yaşantısı iş yaşantısını da yakından etkilemektedir. Ailesinde maddi sıkıntılar yaşayan, eşiyle uyum problemi yaşayan kimselerin potansiyel olarak gerginlik düzeyi daha fazladır. Aksine ailesinde huzurlu ve mutlu, eşiyle ve çocuklarıyla uyumlu bir yaşam

süren, maddi açıdan sıkıntı yaşamayan kişilerin stres düzeyinin daha düşük olması beklenir.

Kişinin herkesi memnun etmeye çalışması: Kimseye hayır diyememek aslında en çok kişinin kendisine zarar veren bir davranışsal örüntüdür. Başkalarını kırmamak, başkalarına bağımlı olmak, başkalarına hayır diyebilecek öz güvene sahip olmamak ya da duygusal zekâ düzeyi çok yüksek olduğu için bir türlü karşı tarafı incitmemek güdüsüyle “hayır” diyememek birey için önemli bir stres kaynağıdır. Kişi normal şartlar altında zaman, enerji, para gibi önemli kaynaklar açısından yetersiz olduğu bir talep karşısında, bu talebi yerine getiremeyeceğini belirtmesi gerekir. Çünkü stresin oluşmasında en önemli etkenlerden biri taleplerle kaynakların uyumsuzluğudur. Eğer talebi karşılayacak kaynak yeterli değilse bunun nihai sonucu kişinin stres düzeyinin artmasıdır.

Güç elde etme arzusunun yüksek olması: Güç elde etme arzusu insan olmanın doğal bir sonucudur. Bir baba, evinde otorite sahibi olmayı, bir öğretmen, sınıfta güç sahibi olmayı, bir yönetici, astları nezdinde bir lider takipçileri tarafından güçlü görünmeyi ister. Esasen bu istekler normaldir. Ancak bazı kişilerin hayatına yön veren eylem ve davranışların büyük bölümü “güç elde etme” ya da “mevcut gücü artırma” üzerine gerçekleşmektedir. Kişi iş ve sosyal yaşamında son derece kontrollü, insan ilişkilerinde oldukça planlı, sistematik ve taktiksel ilişkiler ağı kurabilmektedir. Buradaki temel amaç kişinin güç alanının genişletilmesi ve güç miktarının artırılmasıdır. Özellikle narsist ve Makyavelistler kişilerde güç arayışı ortalama bir bireyden daha fazladır. Birey sosyal ve iş yaşam süreçlerinde bu derece güç odaklı olunca, sürekli ve sistematik bir şekilde çevresini analiz etmek ve uygun taktiklerle güç elde etmeye çalışmak durumunda kalmaktadır. Bu durum ise, kendi halinde güce makul düzeyde ihtiyaç duyan birine göre kişinin daha çok stres yaşamasına neden olmaktadır.

Çok çalışma: Çok çalışmak her zaman için stres düzeyini artıracak diye bir genelleme yapmak mümkün değildir. Çünkü çok çalışmanın nedeninin sorgulanması gerekir. Kişi eğer işini sevdiği için, ya da dönemsel bir işi yetiştirmek için çok çalışıyorsa, ya da ailesini geçindirmek için çok çalışıyorsa bu durum normal şartlar altında kişide normalin üzerinde bir stres düzeyine yol açmaz. Çünkü nasıl ki kişi sevdiği bir işi yaparken, sevdiği bir yeri ziyaret ederken ya da sevdiği kişilerle, keyif aldığı aktiviteleri

yaparken zamanın nasıl geçtiğini dahi anlamıyorsa, kişi işini coşku, istek ve arzu ile yaparken genel olarak stres düzeyinin yükselme ihtimali düşüktür. Çünkü burada dışsal baskılardan ziyade kişi içinden geldiği için, mutlu ve huzurlu olduğu için, içsel olarak kendini güdülediği için çok çalışmaktadır. Benzer şekilde çok çalışmak sadece dönemsel bir işi yetiştirmek içinse yine burada oluşan stresin kişiyi kısa süreliğine etkileme potansiyeli olduğu için burada stres düzeyinin uzun vadeli bir şekilde yüksek olmasını beklemek mümkün değildir. Ancak kişinin esasen sevmeyerek, istemeyerek dışsal koşullardan ötürü çok çalışması potansiyel bir stres kaynağıdır.

2.3.3.Örgütsel Nedenler

Örgütlerde birçok stres kaynağı vardır ve bazı örgütsel uygulamalar çalışanların stresini ortalamanın üzerine çıkarabilmektedir. Aşağıda temel bir takım örgütsel stres kaynakları ana hatları ile açıklanmıştır.

Örgütsel yapı: İşletmeler küçük olunca genelde ast üst ilişkisi çok sık görülmez, özellikle mikro ölçekli işletmelerde bunun yaşanma ihtimali daha düşüktür. Dolayısıyla çalışanlar birbirini yakından tanıma şansına sahip olur. Bu bakımdan küçük ya da mikro işletmelerde, örgütsel yapı kaynaklı stres yaşanma ihtimali düşüktür. Ancak örgütler giderek büyüdükçe, departmanlaşmalar ve farklı kademeler ortaya çıkmak zorunda kalmaktadır. Bu durum ise örgütsel hiyerarşinin dikleşmesine ve örgütsel yapının giderek daha karmaşık hale gelmesine neden olmaktadır. Bu durumda işletme sahibinin işletme üzerindeki kontrolü aksamakta, işletmede iletişim sorunları artmakta ve kararların niteliği düşebilmektedir ve buna bağlı olarak da verimlilik azalabilmektedir. Esasen buradan çıkarılan sonuç örgüt yapısı büyüyüp daha karmaşık bir hal aldıkça bu durum potansiyel olarak stres düzeyini artırmaktadır. Çünkü büyüklük, kontrol kaybı, kişilerin birbirlerini tanımaması, iletişim aksamaları gibi temel sorunları artırıcı bir etkiye sahip olabilmektedir (Lohrey, 2017). Örgütsel yapı ve stres ilişkisine dair üzerinde durulması gereken bir diğer husus, her durumda örgüt büyüdükçe stresin doğrusal olarak artacağıının söylenmesinin doğru olmayacağıdır. Çünkü örgüt büyüyüp, örgüt içerisinde yapı ve iletişim kanalları doğru ve etkin bir şekilde işlerse, bu durumda karmaşıklığın yol açtığı stres faktörleri de ortadan kalkabilir. Bu bakımdan stres ve örgütsel yapı arasındaki ilişkide, örgütsel yapının ne derece günümüz ve örgütsel koşullara uygun bir şekilde tasarlandığı önemlidir.

İşin kendisi: Bazı meslekler doğaları gereği daha streslidirler. Örneğin cerrahlık, teknik direktörlük, hava trafik kontrolörlüğü doğaları gereği stresli işlerdir. Yine polis memurluğu madencilik gibi işlerde stresli işlerdir (Durna, 2006: 323). Bu bakımdan işin kendisi çoğu durumda çalışma saatleri, koşulları, değişkenlik ve barındırdığı risk gibi faktörlere göre ortalama üzerinde stresli bir hale gelebilmektedir. Forbes'in araştırmalarına göre en stresli ilk on iş şu şekildedir; Askerlik, itfaiye eri, pilot, polis, etkinlik düzenleyiciler, gazetecilik, özel sektörde üst düzey yöneticilik yapanlar, kamuda üst düzey yöneticilik, taksi şoförlüğü, spikerlik meslekleri şeklindedir. Söz konusu mesleklere bakıldığında *dakiklik ve hatasızlık* gerekliliği önemli bir stres kaynağıdır. Örneğin spikerlik mesleğinde kişinin yapacağı olası bir hata, dil sürçmesi ya da istem dışı argo kelime kullanımı gibi istenmeyen durumlar kişinin stres düzeyinin yüksek olmasına neden olabilir. İşin kendisinde stres oluşturan bir diğer unsur ise risktir, özellikle silah kullanımının zorunlu olduğu veya kişinin ölüm riskinin yüksek olduğu askerlik, polislik, madencilik gibi işlerin stres düzeyi daha yüksektir.

Örgütsel değişim: Örgütlerde ve sosyal yaşamda değişimin kaçılmaz olduğu bir gerçek olsa da örgütlerde meydana gelen değişim her zaman istenilen sonuçlara yol açmayabilir. Özellikle beklenmedik bir şekilde; örgütsel yapı, süreç ve uygulamalarda değişikliğe yol açacak kararlar çalışanlar üzerinde strese yol açabilmektedir. Özellikle değişim; çalışanların alışkanlıklarından vazgeçmesi, işlerini kaybetme risklerinin artması, daha az gelir elde etmeleri, çalışma koşullarının kötüleşmesi gibi sonuçlara yol açıyorsa, bu durum çalışanlar için önemli bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır (Lohrey, 2017).

İş güvenliği: İş stresi ile ilişkili bir diğer örgütsel faktör iş güvenliğidir. İş güvenliği iki temel açıdan ele alınabilir bunlardan ilki kişinin örgütsel ortamda işini icra ederken kişinin sağlığının riske girmesi durumudur. Öte yandan iş kaybetme riski ya da iş kaybetme korkusu da çalışanların stres düzeyini yükselten önemli bir örgütsel etkidir. Kişi çalıştığı kurumda geleceğe güvenle bakamıyorsa ve her an işten çıkarılma ihtimalinin varlığını düşünerek çalışmaya devam ediyorsa, stres düzeyi yüksek olacaktır. Bu da nitekim çalışanların hem işlerinden duydukları tatmini hem de genel olarak mutluluk düzeyini olumsuz etkileyecektir (Durna, 2006; Tutar, 2016). Özellikle Türkiye örneğinde konu ele alındığında iş güvencesinin nispeten daha iyi seviyede

olduğu kamu sektöründe, çalışanların özel sektör çalışanlarına göre hem işlerinde hem de günlük yaşamlarında daha mutlu olduğu tespit edilmiştir (Özsoy, Uslu ve Öztürk, 2014).

İş yükü: İdeal bir çalışma ortamına için iş yükünün kişinin kaynakları ile uyumlu olması gerekmektedir. İş yükünün kişinin yapabileceğinde aşırı fazla ya da fazla olması iş stresini olumsuz etkileyen bir durumdur. İş yükünün çok düşük olması da kişide monotonluğa ve can sıkıntısına yol açacaktır. Dolayısıyla verimli bir çalışma ortamı ve çalışan sağlığı için iş yükünün optimal seviyede olması gerekmektedir (Durna, 2006). İş yükünün, miktar ve özellik açısından ele alınıp incelenmesi gerekmektedir. Miktar açısından, kişinin yapabileceğinden çok iş yüküne sahip olmasını ifade etmektedir. Kişi işinde oldukça yetenekli ve yeterli olabilir ancak zaman baskısı altında çalışma, dinlenme molalarının yetersizliği, bireyin zaman ve enerjisine uygun düşmeyen iş yükleri bireyin işinde yaşadığı stresin artmasına neden olmaktadır. Özellik açısından iş yükü ise işin bireyin yetkinlik ve becerisinin üstünde olmasıdır. Burada miktar temelli iş yükünde olduğu gibi zaman ve dinlenme koşullarındaki yetersizlikten ziyade bireyin ilgili işi yapmasında fiziksel ya da zihinsel yetersizliğinden kaynaklanan iş yükü fazlalığı vurgulanmaktadır (Güney, 2015: 331).

Monotonluk: Özellikle son dönemlerde teknolojik gelişmelerin hızlanmasıyla birlikte giderek yaygınlaşan otomasyon, örgütlerde insan gücüne olan ihtiyacı giderek azaltmaktadır. Bu durum ilk bakışta örgütler açısından verimlilik artışı için önemli bir girdi olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu otomasyon teknolojisinin örgütlerde gerek sosyal süreçlerin zayıflaması gerekse monoton çalışma koşullarını doğurması gibi nedenlerden dolayı bazı sorunların çıkmasına yol açmaktadır. Özellikle bazı işlerde çalışanlardan beklenen sadece makinaların etkin yapamadığı basit bir takım psikomotor davranışların birey tarafından sergilenmesidir. İlk bakışta kolay bir eylem gibi görünse de birey aylarca hatta yıllarca aynı psikomotor (bedensel) hamleleri yaptıkça, yani iş giderek tekdüzeleştikçe bu durum kişide gerilim yaratabilmektedir. Söz konusu monotonluk ise işten duyulan doyum azaltmakta ve işten kaynaklı stresi artırabilmektedir (Güney, 2015; Tutar, 2016).

Yönetim felsefesi: Yönetim felsefesi, örgütlerde üst düzey yöneticilerin ve işletme sahiplerinin örgütü bir bütün olarak nasıl ele aldıkları, çalışanlarla ve paydaşlarla olan

iletişim ve etkileşimlerinin nasıl olması gerektiğine dair, ilke, değer ve inançları ifade etmektedir. Yönetim felsefesinde en kritik husus para kazanmak, diğer unsurlar daha geri planda ise bu durumda çalışan odaklı olmaktan ziyade para odaklı olunacaktır. Bu ise çalışanların kuruma yönelik bağlarını, güvenlerini olumsuz etkileyecek ve stres düzeylerini artıracaktır (Lohrey, 2017).

Ücret yetersizliği: Ücret iki temel açıdan çalışanlar için önem arz eden bir konudur. Bunlardan ilki gelir elde etmedir. Birey kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin temel ihtiyaçlarını karşılama, onlara huzurlu ve güvenli bir gelecek inşa etme amacıyla çalışır. Ücretin ikinci önemli yanı ise, kişinin emeğinin karşılığını alması duygusudur. Kişi yapmış olduğu işte harcadığı, zihinsel ve fiziksel enerjinin ve zamanın karşılığını almak ister. Eğer bunun karşılığını alma konusunda haksızlık, adaletsizlik, kesinti, gecikme gibi durumlar algılırsa hem örgüte yönelik tutumu olumsuzlaştırır hem de strese neden olur (Güney, 2015).

Pozisyon gücü: Örgütlerde çalışanlar açısından kritik kararlar olan terfi, ücret dağılımı, işe alım, işten çıkarma, transfer gibi kararların kurumsal bir yapı içerisinde insan kaynakları departmanı vasıtasıyla yürütmek yerine; işletme sahibinin ya da sınırlı kişilerin bu kararları kendi başına alma eğilimi genel olarak çalışanların ve örgütün stresini artıran önemli bir faktördür. Çünkü çalışanlar yapmış oldukları işin sonuçlarına göre değil de işletme sahibinin ya da işletmedeki sınırlı birkaç kişinin subjektif yargılarına göre kendileri hakkında karar verildiğini düşünebilmektedir. Bu durum ise sadece iş stresinin değil aynı zamanda örgüte ve yöneticiye yönelik tutumların da negatif hale gelmesine neden olabilmektedir (Lohrey, 2017).

2.4.Stresin Belirtileri

Stresin belirtileri aynı zamanda stresin organizma üzerinde oluşturduğu etkileri de kapsamaktadır. Bu bakımdan bu başlık altında hem stresin belirtileri hem de bir bakıma stresin sonuçları ele alınacaktır. Organizmanın strese karşı tepkisine “genel uyum sendromu” denir. Genel uyum sendromu; “tehlike, direnme ve bitkinlikten” oluşan üç temel evreyi içerir. (Şimşek, Akgemci ve Çelik 201).

Tehlike evresi: Tehlike evresinde en sık karşılaşılan belirtiler şu şekildedir (Şimşek, Akgemci ve Çelik 2011:330);

- ✓ Kan şekerinde yükselme
- ✓ Kasların gerginleşmesi
- ✓ Sıkıntı endişe ve korku duygularının yükselmesi
- ✓ Kalp atışında ve solunumda hızlanma
- ✓ Gürültüye karşı aşırı hassasiyet gösterme
- ✓ Ağızda kuruluk
- ✓ İştahsızlık, bitkinlik
- ✓ Baş, göğüs ve kas ağrılarının ortaya çıkması
- ✓ El ve ayaklarda terleme
- ✓ Bulantı, kusma, mide, bağırsak ve sindirim bozuklukları
- ✓ Konuşmada zorluklar yaşama, çok az ya da çok fazla konuşma
- ✓ Uykuda konuşma, yürüme ya da diş gıcırdatma

Görüldüğü gibi bu aşamada organizma ağırlıklı olarak fiziksel açıdan birçok olumsuz sinyalleri göstermeye başlar. Bu aşamada ortaya çıkan tepkilerin yoğunluğu ve süresi bireyin maruz kaldığı stres faktörüne ve bireyin kişiliğine bağlı olarak farklılaşmaktadır. Ancak genel olarak ellerde terleme, kasların gerilmesi, vücudun normal akışında sarsılma, homostatik dengenin bozulması gibi temel fizyolojik reaksiyonlar stresin tehlike evresinde başka bir deyişle başlangıç evresinde ağırlıklı olarak görülen tepkilerdir. Bu evre genel olarak organizmanın gerilmesine neden olarak dışsal ya da içsel uyarıcıların algılanmasıyla başlar ve stresin de başlangıç evresini ifade eder.

Direnme evresi: Organizmaya içsel ya da dışsal uyarılar aracılığı ile ulaşan stresörlerin (stres faktörleri), bu evrede üstesinden gelinmeye çalışılır. Eğer organizma bu evrede stresin yol açtığı ağırlıklı olarak fizyolojik olan tepkileri yönetmeyi başarabilirse vücudun dengesi sağlanır ve bir sonraki evreye geçilmez. Ancak eğer birey bu stres faktörlerini yönetmeyi başaramaz ya da stres faktörlerinin etkileri giderek yoğunlaşırsa bu evrede artık fizyolojik etkilere ek olarak psikolojik etkiler (korku, kaygı, endişe) artarak organizmayı sarmaya devam eder (Şimşek, Akgemci ve Çelik 2011: 330).

Bitkinlik aşaması: Birey (organizma) bu aşamada stresörleri yönetemediği için artık stres faktörleri organizmada giderek şiddetlenen psikolojik ve fizyolojik etkiler oluşturmaya başlar ve bu aşamada artık çoğu durumda dönüşü zor olan baş ağrıları,

ülser, yüksek kan basıncı gibi organik bozukluklar ortaya çıkar (Şimşek, Akgemci ve Çelik 2011: 330).

Stresin belirtileri bazı kaynaklarda fiziksel, davranışsal ve psikolojik belirtiler başlıkları altında ele alınmaktadır. Buna göre fiziksel belirtiler ağırlıklı olarak tehlike evresinde, davranışsal belirtiler direnme evresinde ve psikolojik belirtiler ise bitkinlik evresinde görülmektedir. Stresin fiziksel belirtilerinde en sık karşılaşılan durumlar; tansiyon yüksekliği, terleme, sindirim bozukluğu, nefes darlığı, baş ağrısı, yorgunluk, alerji ve mide bulantısı gibi fizyolojik tepkilerdir. Stresin davranışsal belirtilerinde en sık karşılaşılan durumlar; uykusuzluk, iştahsızlık ya da aksine aşırı yeme, sigara ve alkol kullanımında artış gibi davranışlardır. Stresin psikolojik belirtilerinde ise ağırlıklı olarak gözlemlenen durumlar; gerginlik, uyumsuzluk, geçimsizlik, işbirliğinden uzak durma, sürekli ve yersiz endişeler, yersiz telaşa kapılma, yetersizlik hissinin artmasıdır (Güney, 2015; Eren, 1998 akt., Yıldırım ve diğ., 2004).

2.5.Stresle İlişkili Kavramlar

Bu başlık altında stres ile hem teorik, hem de ampirik olarak ilişkili olan tükenmişlik, depresyon, psikosomatik hastalıklar gibi kavramlara yer verilecektir.

Tükenmişlik: Tükenmişlik stresten farklı bir kavramdır ancak stresin ve tükenmişliğin oluşum ve ilerleme aşamaları düşünüldüğünde bu iki kavram birbirleri ile yakından ilişkilidir. Tükenmişlik özellikle insanlarla yakın etkileşim halinde olunması gereken, yoğun çalışma koşulları altında yerine getirilen işlerde çalışan bireylerin maruz kaldığı bir rahatsızlıktır. Buna göre tükenmişlik kişinin duygusal kaynaklarının tükenmesi (azalması), insan ilişkilerinde duyarsızlık (çalışanın mesai arkadaşlarını ya da müşterilerini umursamaması) ve kişinin icra ettiği işinde yaşadığı başarısızlık hissi olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson 1986). Görüldüğü gibi bireyin söz konusu psikolojik duruma maruz kalması için öncelikle stres düzeyinin ortalamanın üzerinde olması ve bu stresin kronik evreye yaklaşması gerekmektedir. Böyle olunca bireyde artan ve kronikleşen stres düzeyi, tükenmişliği tetiklemektedir. Bu açıdan bakıldığında esasen tükenmişliğin, stresli evrenin bir sonucu olduğu ileri sürülebilir.

Depresyon: Depresyon çoğu durumda hayatın normal akışında bireyin karşılaştığı sorunların bir tezahürü olarak karşımıza çıkmaktadır. Depresyon uykusuzluk, kilo

kaybı, dikkatin toplanmasında güçlükler çekme gibi belirtiler doğurur. Depresyon temelde iki ana nedene bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bunlar içsel ve dışsal nedenlerdir. İçsel nedenler daha çok biyolojik nedenleri ifade ederken, dışsal nedenler ise sosyolojik ve sosyal psikolojik faktörlerin uzantısında etkisini gösterir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011: 332-333). Daha önce de vurgulandığı üzere stresin oluşumunda ise organizmanın maruz kaldığı içsel ve dışsal uyarıcıların, fizyoloji ve ruh sağlığında yarattığı gerginlik ön plana çıkmaktadır. Bu bakımdan stres ve depresyon kavramları hem oluşum (nedenler) hem de belirtiler açısından birbirleri ile örtüşen kavramlardır. Ancak stresin düşük seviyede yaşanması, depresyona işaret etmez.

Psikosomatik hastalıklar: Stresin ilişkili olduğu çeşitli psikosomatik rahatsızlıklar aşağıda sıralanmıştır. Söz konusu rahatsızlıklardan bazıları hem stresin bir belirtisi hem de bir sonucu olarak değerlendirilebilir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011: 331). Stresle ilişkili psikosomatik hastalıklar (nörodermetitler, astım, ülseratif kolit, romatoid artrit ve mide-bağırsak ülserleri gibi rahatsızlıklardır.

2.6. Stresle Başa Çıkma Yolları

Stresle başa çıkma esasen stres yönetimini ifade etmektedir. Bireyin stres düzeyi arttıkça çalışma ve sosyal yaşama karşı uyumu zorlaşmakta, birey potansiyelini tam olarak kullanamamakta ve huzursuzlaşmaktadır. Bu bakımdan stresin birey tarafından etkin bir şekilde yönetilmesi, başka bir ifade ile kontrol altında tutulması gerekmektedir. Ancak stresle başa çıkma bireyin stresinin tamamen ortadan kaldırılması ile karıştırılmamalıdır. Çünkü insanlar için esasen stresin tamamen ortadan kaldırılması sürdürülebilir bir durum değildir. Çünkü stres kaçınılmazdır ve bireyin günlük aktivitelerini makul düzeyde yerine getirebilmesi ve üretken davranışlar sergileyebilmesi için stresin optimal düzeyde olması gerekmektedir. Eğer insan herhangi bir şekilde hiç strese girmez ise, bu durumda kişi güdülenmediği için günlük rutin eylemleri bile aksamalara uğrar, iş yaşamında ise iş sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanır. Bu bakımdan stresle başa çıkmadan kasıt, yüksek düzeyde olan stres seviyesinin optimal düzey civarında tutulması sürecini ifade etmektedir (Güney, 2010: 348).

Kendini tanıma: Stresle başa çıkmada ilk hususlardan biri kişinin kendini tanımasıdır. Çünkü örgütsel ya da sosyal ortamda birçok stres faktörü olmasına rağmen bu

faktörlerin bazıları belli kişileri hiç olumsuz etkilemez iken bazıları ise çok şiddetli bir şekilde strese neden olabilmektedir. Bu aşamada stresle başa çıkmada en büyük yardımı kişi kendisine edebilir. Kişinin kendisini analiz etmesi ve hangi durumlarda daha çok strese maruz kaldığını analiz etmesi gerekir. Bu stresli durumlara yol açan hususların nedenlerinin kendinden mi yoksa dışsal faktörlerden mi kaynaklandığının iyi analiz edilmesi gerekmektedir (Turner, 2012). Bireyin bu aşamada izleyebileceği en faydalı yöntemden biri, eğer stres, ağırlıklı olarak kişisel bir nedenden kaynaklanıyorsa bunu frenlemeye çalışmasıdır. Örneğin kişi stresli olduğu anları bir ay boyunca not edip hangi durumlarda daha çok stres olduğunu ve bunun kişisel nedenlere dayanıp dayanmadığını test edebilir. Eğer kişisel bir nedenden ötürü (kişilik özelliği, acelecilik, hırs, mükemmeliyetçilik), ağırlıklı olarak strese maruz kalınıyorsa bireyin bunu frenlemek için davranış örüntülerini yönetmesi gerekmektedir. Örneğin kişi çok hırslı ve bundan dolayı bir türlü sahip olduğu ile mutlu olamayıp hep daha fazlasını istiyorsa kişinin tam anlamıyla ne mutlu olması ne de stressiz bir yaşam sürmesi zordur. Bu durumda kişinin hayattan daha az şey beklemesi ve sahip olduğu ile mutlu olmaya çalışması gerekmektedir (Turner, 2012).

Meditasyon: Bedenin fiziksel ve duygusal açıdan dinlendirmek için içsel yoğunlaştırmayı ve sakinliği artırma sürecine meditasyon denir. Sakin ve huzurlu bir ortamda kişinin bir koç eşliğinde günde 20-50 dakikalık seanslarla sakinleşmesi sağlanmaktadır. Meditasyon, stres düzeyinin dengelenmesi ve kişinin içsel huzurunun yükselmesi için önemli bir aktivitedir. Özellikle gelişmiş ülkelerde meditasyona ilgi çok fazladır. Hatta bazı örgütlerde özel meditasyon odaları bile bulunmaktadır. Yapılan ampirik bulgulara göre meditasyon yapan çalışanlarla meditasyon yapmayan çalışanlar arasında iş verimi ve örgüt içi ilişkiler açısından farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre meditasyon yapan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha az, örgüt içi insan ilişkilerinin daha iyi ve verimliliklerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Güney, 2010).

Biyogeribildirim: Bu yöntem örgütsel ortamdan ziyade tıbbi ortamda gerçekleştirilen modern bir uygulamadır. Hastanın alnına yerleştirilen çeşitli elektrotlarla hangi durumlarda vücudun nasıl tepki verdiği ölçülür ve bu tepkilerin (vücut gerginliğinin) şiddetinin ve yoğunluğunun hangi durumlarda arttığı hastaya bildirilir. Hasta

vücudundaki stres artışını bu cihazlar vasıtasıyla kişiye doğrudan ulaştırılan sinyallerle duyar. Böylelikle hangi düşünce, eylem ya da davranışın kişide nasıl reaksiyonlara yol açtığı, doğrudan kişi tarafından öğrenilir. Amaç burada kişinin kendi kendini daha iyi anlayıp, hangi durumların daha fazla strese yol açtığını anlayabilmesidir. Nitekim yöntemin isminin biyogeribildirim olmasının nedeni de budur. Bu yöntemin başarılı olabilmesi için kişinin 4 ila 8 hafta geribildirim almasının uygun olduğu düşünülmektedir (Atkinson ve Hilgard, 2015).

Zaman yönetimi: Zaman yönetimi konusunda kararlı kişiler zamanı ve hayatlarını daha başarılı bir biçimde yönetebilirler. Zamanı yönetebilmek için kişinin kapasitesine ve kişilik özelliklerine uygun makul bir program hazırlanması gerekir. İyi bir zaman yönetimi programı bir takım zorunlu etkinlikleri, düzenli uyku, eğlenme, sosyal etkinlikler ve dinlenmelere yer vermelidir (Yılmaz, 2016).

Aşırı genellemelerden kaçınma: Kişinin yaşadığı bir olumsuz durum hayatının geneline yayılmamalıdır. Kişinin hayatındaki tek bir olumsuz gelişme diğer olaylara da atfedilirse kişi mutsuz ve stresli olur (Yılmaz, 2016).

Solunum egzersizleri: Günde belli aralıklarla kişinin kontrollü bir şekilde nefes alış verme sıklığı ve yoğunluğunu dengeleyerek yürüttüğü bir aktivitedir. Doğru teknik öğrenildiğinde uygulaması basittir ve bu bakımdan oldukça yararlıdır. Doğru ve derin nefes alma doğrudan damarları genişletmekte ve bunun sonucunda kanın oksijeni bedenin en uç noktalarına kadar ulaşmasını sağlamaktadır. Bu egzersiz bireyin stres düzeyinin azalmasına katkı sunmaktadır (Güney, 2010).

2.7.İş Stresi İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Bu başlık altında ilk olarak Türkiye örneğinde iş stresi ile ilgili yapılmış çalışmalardan bazıları, örneklem ve bulguları kısaca sunulacaktır.

Kılıç, (2004) Örgüt içi stres faktörlerinin işten ayrılma niyeti ve çatışmaya etkisini; Ankara'da faaliyet gösteren kamu ve özel sektör örgütleri çalışanları örneğinde yürüttüğü çalışmada; örgütsel stres kaynakları, işten gönüllü ayrılma ve örgütsel çatışma eğilimleri arasında pozitif yönde ve yüksek bir korelasyon (ilişki) olduğu tespit edilmiştir.

Akyüz, (2006) Stresin iş tatmini üzerindeki etkisini incelediği çalışmayı; İstanbul, Ankara, Bodrum, Gaziantep ve İzmit'te faaliyet gösteren çeşitli bankaların çalışanları (n=149) örnekleminde araştırmayı yürütmüştür. Araştırma bulgularına göre iş tatmini, örgütsel stresin sadece işin yapılışı ile ilgili stres boyutu ile anlamlı düzeyde ilişkili bulunmuştur.

Hacıhasanoğlu ve Karaca (2014) bağımsız çalışan muhasebe meslek mensuplarının iş stresi, tükenmişlik ve iş doyumlarını incelemeye yönelik yürüttükleri araştırmada örneklem olarak Yozgat'ta Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Muhasebeci olarak çalışan meslek mensupları (n=102) belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre bağımsız çalışan muhasebe meslek mensuplarının kişisel başarı düzeylerinin yüksek, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini açısından bakıldığında ise iş tatminlerinin de yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Meslek mensuplarının iş tatminlerinin yüksek olmasına rağmen iş stresi düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca bu çalışmada iş stresi, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında kuvvetli ilişkiler tespit edilmiştir.

Yine muhasebe meslek grubu üyeleri örnekleminde yapılan bir diğer araştırmada (n=, 462 muhasebe meslek mensubu) Çil Koçyiğit, Çına Bal ve Öztürk (2010), muhasebe meslek mensuplarını etkileyen stres kaynakları ile demografik değişkenler arasındaki ilişkide; "cinsiyet", "eğitim düzeyi" ve "mesleki unvan"a göre bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca "yaş", "meslekte çalışma süresi" ve "son işyerinde çalışma süresi" değişkenleri açısından muhasebe meslek grupları arasında istatistiki açıdan anlamlı fark bulunmamıştır.

Kılıç, Yumuşak ve Yıldız (2013), banka çalışanlarının bireysel ve örgütsel stres kaynaklarını incelediği çalışmayı Türkiye'de faaliyet gösteren çeşitli özel ve kamu sektörü banka çalışanları örnekleminde (n=364) yürütmüşlerdir. Araştırma bulgularına göre; nispeten daha az tecrübeye sahip çalışanların, daha çok tecrübeye sahip çalışanlardan daha fazla strese maruz kaldıkları, örgütsel hiyerarşi içinde statü arttıkça, stres düzeyinin de arttığı ve buna bağlı olarak bankadaki üst kademe yöneticilerin stres düzeylerinin en yüksek olduğu (diğer çalışanlara kıyasla), örgütsel stres kaynakları ve bireysel stres kaynakları arasında pozitif bir ilişki olduğu, gibi bulgular elde edilmiştir.

Özen (2013), cinsiyete bağılı olarak çalışanların örgütsel stresten etkilenme düzeylerini incelemeye yönelik yaptığı araştırmayı, Zonguldak'ta görev yapan hemşireler örnekleminde (n=191) yürütmüştür. Araştırma bulgularına göre; erkek hemşirelerin; gelecek belirsizliği, iş doyumunda eksiklik, iş yerinden ayrılamama, işle ilgili karar sürecine katılamama, rol belirsizliği ve sorumluluk, hususlarında kadınlardan daha yüksek skor aldığı tespit edilmiştir. Yani erkek çalışanlar (hemşireler) kadın hemşirelere göre daha düşük iş tatmin düzeyine sahip, daha fazla gelecek belirsizliği yaşamakta, daha fazla sorumluluk sahibi olmakta ve daha çok rol belirsizliği yaşamaktadır.

Turunç ve diğ., (2010), çalışma yaşamının kalitesinin, iş tatmini, iş stresi, işten ayrılma niyeti ve prosedür adaletine etkisini incelediği çalışmayı, bir kamu üniversitesi akademik personeli örnekleminde (n=106) yürütmüşlerdir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre; çalışma yaşamı kalitesinin çalışanların iş stresini negatif ve anlamlı, prosedürel adalet algısını ise pozitif ve istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Yani çalışma yaşamına dair algılanan nitelik düzeyi arttıkça çalışanların stres düzeyleri azalmaktadır.

Örücü, Kılıç ve Ergül (2011), stresin bireysel performans üzerine etkisini incelemek amacıyla yaptıkları çalışmayı, Balıkesir Manyas ilçesinde eğitim ve sağlık sektörlerinde çalışan örnekleminde (n=156) yürütmüşlerdir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre; sağlık sektöründe çalışanların eğitim alanında çalışanlara göre daha fazla stres yaşadıkları, çalışma süresi ile stres düzeyi arasında pozitif ilişki olduğu, eğitim düzeyi arttıkça stresin azaldığı, eğitim sektöründe ücretli öğretmenlerin stres algılarının düşük, sağlık sektöründe ise ebe ve hemşirelerin stres algılarının en yüksek seviyede olduğu ve son olarak çalışanların stres düzeyleri ile performansları arasında istatistiki açıdan anlamlı ilişki olmadığı sonuçlarına varılmıştır.

Soysal (2009), farklı sektörlerde çalışan işgörenlerin örgütsel stres kaynaklarını incelediği çalışmayı, 45 üretim işletmesi ve 23 hizmet işletmesi olmak üzere toplam 68 örgütten 123 yönetici ve çalışan örnekleminde yürütmüştür. Araştırmada elde edilen bulgulara göre; üretim ve hizmet sektöründe çalışanların iş, örgütsel yapı ve uygulamalar ile ilgili stres kaynakları arasında kısmi düzeyde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Kara ve Sezici (2013), Kütahya’da faaliyet gösteren girişimci kadın yöneticiler örneklemini üzerinde yaptığı çalışmada; kadın girişimcileri en yoğun strese maruz bırakan faktörlerin iş yoğunluğu olduğu tespit edilmiştir. Kadın girişimcilerin stresle mücadelede kullandıkları yöntemler arasında yer alan ilk yöntemin ise sosyal yaşamda farklı gruplara katılmak olduğu tespit edilmiştir.

Akdemir (2010), kriz sürecinde işten çıkarılan ve çalışmaya devam eden işgörenlerin stres düzeylerini incelemek amacıyla yürüttüğü çalışmayı, 300 çalışan ve 300 işsiz olmak üzere toplamda 600 kişilik bir örneklem üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırmada; işini kaybedenler ve çalışmaya devam edenler arasında beş temel stres faktör grubu bağlamında farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre ilk faktör grubu olan fiziki/çevresel faktörlerden; hava sıcaklığı ve gürültülü ortamlar daha çok hali hazırda çalışan işgörenlerin; çevre kirliliğinin artması ve gergin ortamlar gibi faktörler ise hali hazırda işten çıkarılmış kişilerin stres düzeyini etkilemektedir. Bir diğer faktör grubu ise sosyo-kültürel faktörlerdir. Buna göre kötüleşen yaşam koşulları, mesleki değişimlerin gerisinde kalmak, yaşamdan beklentilerin azalması, kişinin kendisine ilişkin görüşlerinin olumsuzlaşması, aile içindeki prestijin zayıflaması, çevredeki imaj ve itibarın zedelenmesi, işsiz olmanın vermiş olduğu rahatsızlık gibi faktörler, işsiz olan (yani işten çıkarılmış olan) iş görenlerin stres düzeyini olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır.

Büte (2011), nepotizm ile iş tatmini arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık rolünü incelediği çalışmayı, 130 çalışan (bazıları yönetsel pozisyona sahip) örnekleminde yürütmüştür. Araştırmada; aile üyesi olmayan çalışan ve yöneticilerin iş tatmin düzeylerinin ortalamadan daha fazla, nepotizm ve iş stresi düzeylerinin ortalama düzeyde, nepotizmin iş tatminini olumsuz etkilediği ve son olarak iş stresinin nepotizm ve iş tatmini arasındaki ilişkide kısmi aracı etkiye sahip olduğu sonuçlarına varılmıştır.

Kılıç ve Özafşarlıoğlu Sakallı (2013), örgütsel stres kaynaklarının iş aile çatışması üzerine etkisini incelemeye yönelik yürüttükleri çalışmayı, Uşak’ta kamu sektöründe çalışan 136 çalışan örnekleminde gerçekleştirmiştir. Araştırmada; iş stresi faktörleri ve iş-aile çatışması arasında düşük kuvvette ve negatif yönde bir ilişki elde edilmiştir. Ayrıca çalışanların iş sorumluluklarının aile yaşantısını etkilemediği, çalışanların sosyal destek ile ilgili maddelerden en çok memnun oldukları gibi bulgular elde edilmiştir.

Yamuç ve Türker (2014), kadın ve erkek çalışanların stresle baş etme sürecinde, örgüt yönetiminden beklentilerinin ne olduğunu anlamaya yönelik yaptıkları araştırmada; örgütlerde stres düzeyinin azaltılması hususunda en çok;

- ✓ çalışanların işle ilgili rollerinin belirlenmesinin gerekli olduğu (rol belirsizliği ve çatışmasının giderilmesi),
- ✓ çatışmaların azaltılması (çatışmanın yok edilmesinden ziyade etkin yönetimi),
- ✓ ücret yönetiminin adil olması (çünkü bu dağıtımsal adaletin sağlanmasında kritik bir husustur),
- ✓ katılımı ön planda tutam, destekleyici bir örgütsel ortamın inşa edilmesi gibi uygulamaların stresle başa çıkmada örgütün sunması gerektiği kritik hususlar olduğu tespit edilmiştir.

2.8.İşkoliklikle İş Stresi Arasındaki İlişki

İşkoliklikle iş stresi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında gerek uluslararası (Shariat ve diğ., 2012) gerekse ulusal literatürde (Bulgurcu Gürel ve Altunoğlu 2016) ampirik olarak iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma sayısının sınırlı olduğu göze çarpmaktadır. Her ne kadar işkoliklikle, iş stresi kavramsal olarak birbirleri ile ilişkilendirilse de (örn., Gini, 1998) iki değişken arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılması, özellikle işkolikliğin esasen iyi mi yoksa kötü mü olduğunun daha iyi anlaşılması için işkoliklikle iş stresi arasındaki ilişkiyi test etmeye yönelik Türkiye örnekleminde daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulduğu varsayılmaktadır. Uluslararası literatürde işkoliklikle iş stresi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, işkoliklikle iş stresi arasında pozitif ilişki elde edilmiştir (Srivastava, 2012: Shariat ve diğ., 2012). Türkiye örnekleminde, Bulgurcu Gürel ve Altunoğlu'nun (2016) Muğla'da 275 avukat örnekleminde yaptıkları araştırmada iş stresi ile işkoliklik arasında pozitif ve orta kuvvetli bir ilişki tespit etmişlerdir. Ancak bu bulguların her durumda geçerli olacağını söylemek henüz mümkün değildir. Çünkü iki değişken arasında daha genellenebilir bir çıkarımda bulunabilmek için daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Ek olarak işkolikliğin birey ve örgüt açısından istenilen bir durum olup olmadığı hususunda bir mutabakata varılmadığı için, işkolikliğin işe yönelik tutumlarla ilişkisine yönelik yapılan her bir çalışmanın bulgusu işkolikliğin daha iyi anlaşılmasına katkı sunacaktır.

İşkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkiyi teorik açıdan ele almak gerekirse, ilk önce işkolikliğin ve iş stresinin nedenlerinin sorgulanması gerekmektedir.

İşkolikliğin nedenleri genelden özele doğru ele alındığında; işkoliklik öncelikle modern sanayi toplumunun, örgütlere ve günlük yaşama yansımalarının bir sonucu olarak ele alınabilir. Çünkü günümüz dünyasında iş, başarı, güç elde etme, daha fazla kazanma, daha fazla harcama, lüks tüketim, çabuk bıkmak, sürekli trend olanı takip etme hususlarında geçtiğimiz 50 yıla kıyasla hızla artan bir değişim söz konusudur. Bu değişimin dinamikleri analiz edildiğinde şüphesiz kapitalist sistemin ve buna bağlı olarak modernleşmenin izini sürmek mümkündür. Bu bakımdan makro çevre bileşenlerindeki değişimin, örgütlere ve bireylere yansımaları işkolikliğin önemli nedenlerindedir (Killinger, 2011; Murray, 2008). Özellikle küreselleşmenin etkisinin giderek hissedildiği 1980 ve sonrasında, rekabet aynı endüstri içerisindeki firmaların birbirleriyle olan yarışının ötesinden küresel ölçeğe geçmiştir. Bu durum şüphesiz küresel bağlamda bütün örgütlerin uygulama ve politikalarını etkilemektedir. Örgütler hayatta kalabilmek için, daha çok üreten, süre olarak daha fazla çalışan, kurumuna ve işine bağlı çalışanlara ihtiyaç duymaktadırlar. Bu durum (a) iyi bir örgütte iş bulmak isteyen (b) mevcut örgütünde terfi almak isteyen çalışanların sürekli daha fazlasını yapmasına ve çabalamasına neden olmaktadır. Örgütlerde özellikle son dönemlerde bilişim teknolojilerin de katkılarıyla örgütsel hiyerarşi içerisindeki pozisyonlar giderek azalmakta ve çalışanların kariyer basamaklarında ilerleyebileceği olası pozisyonlar giderek azalmaktadır. Bu durum ise aynı statüde çalışan ve terfi almak isteyen çalışanlar arasındaki rekabeti daha da artırmaktadır. Tüm etmenler işkolikliğin artmasında önemli faktörlerdir.

İş stresinin nedenleri incelendiğinde yine işkoliklikte olduğu gibi modern sanayi toplumunun örgütlere ve günlük yaşama yansıttığı koşullarla yakından ilişkilidir. Geçtiğimiz 50 yıla kıyasla, insanlar tarımdan sanayiye ve buna bağlı köyden kente doğru bir göç yaşamıştır. İş, insanların yaşamının merkezi haline gelmiştir. Yine son yıllarda sadece erkekler değil kadınlar da iş yaşamında en az erkekler kadar aktif rol almaya başlamıştır. Bu durum kadınların kendilerini ifade edebilmeleri, kendi başına ayakta durabilmeleri, bedeni ve zihni enerji ve yeteneklerini katma değere dönüştürebilmesi ve çağdaş bir toplum yolunda ilerlemeye işaret etmesi açısından

oldukça önemlidir. Ancak kadınların iş yaşamına girmesi beraberinde iş-aile çatışmalarına, süper kadın sendromlarına, kraliçe arı sendromlarına ve boşanmalara da sebep olmaktadır (Hakim, 2006). Bu durum ise yine iş stresini artıran önemli bir unsurdur.

İş stresi ile işkolikliğin nedenleri makro açıdan sorgulandığında iki kavramın nedenleri genel anlamda aynı noktaya dayanmaktadır. Bu durum teorik açıdan örtüşen bu iki kavramın ampirik açıdan da ilişkili olma ihtimalini artırmaktadır. Ayrıca işkoliklik ve iş stresinin bireysel nedeni incelendiğinde her ikisinin kişisel nedenlerinde de hırs, mükemmeliyetçilik, benmerkezcilik (Atkinson ve Hilgrad, 2015) gibi kişisel özellikler yer almaktadır. Bu durum yine işkoliklikle iş stresi arasındaki ilişkiyi artıran bir durumdur.

Öte yandan işkoliklerin özellikleri bağlamında işkolikliğin iş stresi ile ilişkisi incelendiğinde; işkolikler (Burke, 2000; Cantarow, 1979; Harpaz ve Snir, 2003; Machlowitz, 1980; Porter, 1996; Robinson, 2013; Salanova ve diğ., 2008; Schaufeli ve diğ., 2006; Scott ve diğ., 1997):

- ✓ Çalışmadığında kendini huzursuz hisseden,
- ✓ Çalışmaması gereken zamanlarda bile, çalışmadığını düşünerek gerilen,
- ✓ Mükemmeliyetçi bir yaklaşımla işinde sürekli daha iyisini yapmak isteyen,
- ✓ Keyif almasa bile çalışmayı sürdüren,
- ✓ İşe karşı zevk alarak bir bağlılık göstermekten ziyade, saplantılı ve takıntılı bir şekilde çalışan kişilerdir.

Yukarıda vurgulanan tüm davranış örüntüleri esasen önemli birer stres kaynağıdır. Çünkü stres organizmanın psikolojik ve fizyolojik dengesini bozan ve gerilime yol açan içsel ve dışsal uyarıcıların etkisi ile gelişen bir durumdur. İşkoliklerin ön plana çıkan bazı özellikleri incelendiğinde, işkolikliğin iş stresi ile ilişkili (teorik açıdan) bir kavram olduğunu iddia etmek mümkündür. İş yaşamına girmiş normal yaş ve sağlıklı bir bireyin fizyolojik ve sosyal psikolojik ihtiyaçlarından dolayı günde ortalama 6-8 saat arası etkin çalışması beklenir. Bunun haricinde psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçların karşılanması için ayrılan zaman, işkoliklerde olduğu gibi kişiyi huzursuz etmemeli aksine kişi için ek bir enerji kaynağı olmalıdır. Ancak işkolikler esasen iş stresinin nispeten de olsa azalacağı molalarda (çay ve kahve molaları, işyerinde bazı arkadaşların

kendisini kısa ziyareti, yemek molaları) bile işe ara verdikleri için huzursuz olabilmektedirler (Salanova ve diğ., 2008; Schaufeli ve diğ., 2006). Bu özellikler ise iş stresinin artmasına neden olabilmektedir.

Mükemmeliyetçilik ilk bakışta kulağa hoş gelen bir kavram olsa da bunun derecesi kontrol altına tutulmazsa, beklentilerin karşılanamadığı durumlarda hayal kırıklıkları, öfke ve strese neden olabilmektedir (Sussman, 2012). Bu bakımdan işkoliklerin mükemmeliyetçi eğilimleri iş stresini tetikleyen diğer bir unsurdur. İşkoliklerin kompulsif çalışma eğilimleri, keyif almasa bile işte vakit geçirmelerine neden olmaktadır bu durum ise yine potansiyel olarak işteki gerilimi artırabilecek bir özelliktir.



BÖLÜM 3: İŞKOLİKLİK VE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu bölümde ilk olarak araştırmanın amacı, önemi, yöntemi, araştırma kapsamında kullanılan ölçekler, araştırmanın örnekleme, verilerin toplanması, araştırma hipotezleri gibi hususlara yer verilmiştir. Daha sonra araştırmada verilerin analizi için ihtiyaç duyulan analizlere ve araştırmanın bulgularına yer verilmiştir

3.1.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı işkoliklik ile iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu doğrultuda çalışanların işkoliklik eğilimleri ile işlerinden algıladıkları stres düzeyi arasındaki ilişkinin tespit edilmesi ile; literatürde yer alan işkolikliğin sonuçları hususundaki belirsizliğe katkı sunulması amaçlanmıştır. Stres seviyesinin yüksek olması, bireylerin iş ve sosyal yaşamını belli boyutlardan olumsuz etkileyebilmektedir. Bu nedenle örgütlerde stresin, çalışanlar arasında makul seviyede tutularak yönetilmesi gerekmektedir. Çalışanlar açısından önemli olan stres değişkeni ile işkoliklik arasında elde edilecek ilişki katsayısı; işkolikliğin bireysel ve örgütsel açıdan doğurabileceği sonuçlar hakkında fikir sunabilecektir.

3.2.Araştırmanın Önemi

Literatür incelendiğinde işkoliklikle ilgili yapılan çalışmaların dört temel boyutta ele alınabileceği söylenebilir. Buna göre işkolikliğin kavramsal açıdan ele alınması, ölçümü, nedenleri ve belirli değişkenlerle ilişkisi (örneğin işkolikliğin işe ve örgüte yönelik tutumlarla ilişkisi) söz konusu dört boyutu içermektedir.

İşkolikliğin kavramsal açıdan ele alan çalışmalar (Oates, 1971; Snir ve Harpaz, 2004; Schaufeli ve diğ., 2008; Bardakçioğlu, 2012; Spence ve Robbins, 1992; Cantorow, 1979; Machlowitz, 1980; Fassel, 1990; Kluft ve Kleiner, 1988; Schaeff ve Fassel, 1998; Scott ve diğ., 1997), daha çok kavramın ortaya atıldığı dönem sonrasını kapsamaktadır.

İşkolikliğin ölçümüne ilişkin çalışmalar (Spence and Robbins, 1992; Robinson, 1989; Schaufeli ve diğ., 2009), nispeten daha az sayıda ve halen güncelliğini korumaktadır.

İşkoliklik ile ilgili yapılan bir diğer araştırma alanı ise işkolikliğin nedenlerini tespit etmeye yöneliktir (Hallsten, 1993 akt Wijhe ve diğ., 2014).

İşkoliklikle ilgili ağırlıklı olarak yapılan çalışmaların ise işkolikliğin işe yönelik tutumlarla ilişkisini inceleyen ampirik çalışmalardır. Bu kapsamda işkolikliğin; tükenmişlik (Naktiyok ve Karabey, 2005; Schaufeli ve diğ., 2008; Akın ve Oğuz, 2010), çalışmaya tutkunluk (Schaufeli ve diğ., 2008), iş aile çatışması (Zincirkıran ve Mete, 2014), iş tatmini (Bradly, 2008) gibi değişkenlerle ilişkisine yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

Bu çalışmada işkolikliği işe yönelik tutumlarla ilişkisini daha iyi anlama amacıyla işkoliklikle iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda “*işkoliklik, iş stresi ile ilişkili midir?*” sorusunun yanıtı aranacaktır. Böylelikle literatürde işkolikliğin olumlu ya da olumsuz olarak ele alınması hususunda yer alan tartışmaların çözümlenebilmesinde; işkoliklik ile stres arasındaki ilişkiyi test edecek olan bu araştırmanın bulguları fikir sunabilecektir.

Literatür incelendiğinde işkolikliğin stres ile ilişkisi üzerine yeteri sayıda çalışma yapılmamıştır. Uluslararası alanda işkoliklik ile stres arasındaki ilişkinin test edilmesi amacıyla oldukça sınırlı çalışma (Shariat ve diğ., 2012; Srivastava, 2012) yapılmıştır. Türkiye bağlamında da benzer durum söz konusudur (Bulgurcu Gürel ve Altunoğlu (2016). Bu sebeple işkolikliğin genelde işe yönelik tutumlarla ilişkisinin, özelde ise işkolikliğin iş stresi ile ilişkisinin daha iyi anlaşılması için bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın bulgularının işkolikliğin işe yönelik tutumlarla ilişkisini anlamaya yönelik literatüre katkı sunması beklenmektedir.

3.3.Araştırmanın Hipotezleri

İşkolikler sürekli kendisini zaman baskısı altında hisseden, verimli olmasa bile sürekli işiyle meşgul olan, içindeki çalışma güdüsünü kontrol edemeyen bireylerdir (Andreassen, 2013; Burke, 2000). İlk bakışta bu durum toplum, örgüt ve birey açısından olumlu görünse de bazı durumlarda olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Spence ve Robbins, 1992). Bu olası olumsuz sonuçları bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan kategorize etmek mümkündür. Toplumsal açıdan işkolikler, işlerine saplantılı bir

şekilde bağılı oldukları için ailelerini, sosyal yaşamlarını ve akraba ilişkilerini ihmal edebilmektedir. Bu durum ise kişinin sosyal ilişkilerine zarar verebilmektedir. Çünkü işkolikler tatillerde, mesai saatleri sonrasında bedenen işten uzak olsa bile sürekli iş ile ilgili hususlarda zihinsel enerji harcamaktadırlar. Ayrıca işkolikler eve çok yoğun oranda iş götürebilmektedir. Tüm bu durumlar ise kişinin aile sorunlarının artmasına ve toplumsal uyumunun zedelenmesine zemin oluşturabilmektedir (Zincirkıran ve Mete, 2014). Örgütsel açıdan ise her ne kadar ilk bakışta pozitif ve istenen bir durum gibi algılansa da işkolikler bazı durumlarda oldukça verimsiz, örgütsel ortamda uyumsuz, nitelikten ziyade niceliğe ağırlık veren ve toplamda örgütsel katkısı dışardan görüldüğü kadar yüksek olmamaktadır. Ayrıca işkoliklerin kısa zamanda çok iş yapma güduları, iş kazalarını artırabilmekte, iş niteliğini düşürebilmekte ve böylelikle çalıştıkları örgüte zarar verebilmektedir (Kanai ve Wakabayashi, 2001). İşkolikliğin bireysel açıdan olası olumsuz sonuçları arasında ilk başta kişinin ruh ve beden sağlığının olumsuz etkilenmesi gelmektedir. Kişi olması gerekenden daha fazla işinde zaman ve enerji harcadığı için, zamanla fiziksel kaynakları tükenebilmekte, duygusal açıdan yıpranabilmektedir (Naktiyok ve Karabey, 2005). Ek olarak kişi sürekli işini, örgütte hızlı bir şekilde yükselmeyi düşündüğü içinde genel olarak kendini baskı altında hissedebilmektedir. Tüm bu özellikler kişinin psikolojik olarak sürekli gergin olmasına ve hayattan tam anlamıyla keyif alamamasına neden olabilmektedir. İşte bu sebeple bu çalışmada işkoliklik ile iş stresi arasında pozitif ilişki beklenmektedir. Bu doğrultuda aşağıda üç ayrı hipotez geliştirilmiştir. Hipotez 1 araştırmanın temel hipotezidir. H1a araştırmanın alt hipotezlerinden biridir ve işkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma ve iş stresi arasında beklenen ilişkiyi göstermektedir. Araştırmanın bir diğer alt hipotezi olan H1b ise işkolikliğin diğer bir alt boyutu olan kompulsif çalışma ile iş stresi arasındaki beklenen ilişkiyi göstermektedir.

H1: İşkoliklik ve iş stresi arasında pozitif ilişki vardır.

H1a: Aşırı çalışma ve iş stresi arasında pozitif ilişki vardır.

H1b: Kompulsif çalışma ve iş stresi arasında pozitif ilişki vardır.

3.4.Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın amacını gerçekleştirmek ve araştırma kapsamında geliştirilen hipotezleri test etmek için nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda işkoliklik ve iş stresini ölçmek için daha önceden Türkçe'ye uyarlanmış, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçekler vasıtasıyla anket formu hazırlanmış ve ihtiyaç duyulan veriler toplanmıştır. Ek olarak anket formunda katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin belirlenmesine ilişkin sorulara da yer verilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test edebilmek için IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 22 programı vasıtasıyla, frekans, güvenilirlik (içsel tutarlılık), Bağımsız T Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), faktör, korelasyon, regresyon analizlerine başvurulmuştur.

3.5.Örneklem ve Verilerin Toplanması

Araştırmada belirli bir ana kütle (evren) belirlenmemiştir. Bunun temel sebebi ise hangi sektör de ya da hangi işkolunda işkolikliğin daha yüksek olduğuna dair üzerinde fikir birliğine varılmış bir ampirik çalışma bulunmamasıdır. Bu sebeple bunun yerine çeşitli sektörlerden Sakarya ilinde faaliyet gösteren özel sektör ve kamu sektörü örgütlerinin çalışanları araştırmanın örnekleme dâhil edilmiştir. Bu kapsamda elle dağıtım yöntemi ile (paper-pencil method), toplamda 357 adet anket toplanmış, bu anketlerin 47 tanesi eksik ve özensiz olduğu için değerlendirmemeye dahil edilmemiştir. Böylelikle araştırma kapsamında 310 adet geçerli anket ilgili analizlerin yapılmasında kullanılmıştır.

3.6.Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada işkoliklik ve iş stresini ölçmek için iki ayrı ölçek kullanılmıştır. Söz konusu ölçeklere ilişkin detaylar aşağıda sunulmuştur.

3.6.1.İşkoliklik Ölçeği

İşkolikliğin ölçümü için Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen 17 madde ve iki boyuttan oluşan “DUWAS işkoliklik ölçeği'nin (The Dutch work addiction scale) Türkçe formu kullanılmıştır. Ölçeğin boyutları “Aşırı Çalışma” ve “Kompulsif Çalışma”dır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik

çalışması Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılmıştır. Doğan ve Tel (2011) uyarlama çalışmalarında ölçekten 3 madde çıkarmışlardır ve bunun sonucunda ölçeğin Türkçe versiyonunun psikometrik özelliklerinin kabul edilebilir olduğu ve ölçeğin 14 maddelik Türkçe versiyonunun geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varmışlardır. Yapılan revizyon sonrasında aşırı çalışma boyutu 8 madde, kompulsif çalışma boyutu ise 6 madde ile ölçülmektedir. Ölçek bu çalışmada 5’li Likert formatında uygulanmıştır.

3.6.2.İş Stresi Ölçeği

İş stresini ölçmek için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilmiş 7 madde ve tek boyuttan oluşan iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Efeoğlu (2006) tarafından yapılmış ve ölçeğin Türkçe versiyonunun geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçek bu çalışmada 5’li Likert formatında kullanılmıştır.

3.7.Bulgular

Katılımcılara ilişkin demografik bulgular Tablo 2’de sunulmuştur. Ölçeklerin ortalama skorlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma) Tablo 3’te’, ölçeklerin maddelerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 4’te (işkoliklik ölçeği için) ve Tablo 5’te (iş stresi ölçeği için) aktarılmıştır. Güvenilirlik analizi (içsel tutarlılık, α) bulguları Tablo 6, 7 ve 8’de sunulmuştur. Faktör analizi bulguları, işkoliklik ölçeği için Tablo 9’da, iş stresi ölçeği için tablo 10’da aktarılmıştır. Farklılıkları incelemeye yönelik yapılmış T Testi analizi bulguları sırasıyla Tablo 11, 12 ve 13’te, Tek yönlü varyans (ANOVA) analizi bulguları ise Tablo 14, 15 ve 16’de sunulmuştur. Korelasyon analizi bulguları sırasıyla Tablo 17 ve Tablo 18’de sunulmuştur. Regresyon analizi bulguları Tablo 19’da sunulmuştur. Son olarak hipotezlerin testine ilişkin elde edilen bulgular Tablo 20’de sunulmuştur. İşkolikliğin iş stresi üzerindeki etkisini incelemek için önce tekli regresyon analizi (işkolikliğin, iş stresi üzerindeki etkisinin incelenmesi), daha sonra çoklu regresyon analizi (işkolikliğin boyutlarının iş stresi üzerindeki etkisini incelemek amacıyla) çoklu regresyon analizine başvurulmuştur (Tablo 19).

3.7.1.Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular

Araştırmaya toplamda 310 çalışan katılmıştır. Katılımcıların; % 53,2’si erkek, % 58,4’ü evli, % 61,9’unun özel sektör, diğerlerinin de kamu sektörü çalışanı olduğu tespit

edilmiştir. Katılımcıların ortalama yaşı 33,92, aylık ortalama gelirinin 3594,95 Türk Lirası olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların % 36,8'i lisans, % 22,8'i lise, % 10,6'sı yüksek lisans, % 10,6'sı doktora ve % 7,1'i lise öncesi eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcıların % 4,5'i üst düzey yönetici, % 13,9'u orta düzey yönetici, % 9,4'ü alt düzey yönetici ve % 69,4'ü yönetsel pozisyona sahip olmayan çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların iş hayatındaki toplam ortalama çalışma süresi 12 yıl, mevcut sektördeki ortalama çalışma süresi 8,9 yıl ve haftalık ortalama çalışma süresi ise 44,11 saattir. Katılımcılara ve cevaplanmayan sorulara ilişkin detaylı görünüm Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2
Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım

| <i>Değişken</i> | <i>Kategori</i> | <i>Sıklık</i> | <i>Yüzde</i> |
|---------------------------------------|-----------------------|---------------|--------------|
| Cinsiyet | Kadın | 143 | 46,1 |
| | Erkek | 165 | 53,2 |
| | Cevaplanmamış | 2 | 0,6 |
| Medeni Hal | Evli | 181 | 58,4 |
| | Bekâr | 126 | 40,6 |
| | Cevaplanmamış | 3 | 1 |
| Sektör | Kamu | 115 | 37,1 |
| | Özel | 192 | 61,9 |
| | Cevaplanmamış | 3 | 1 |
| Eğitim seviyesi | Lise öncesi | 22 | 7,1 |
| | Lise | 69 | 22,3 |
| | Ön lisans | 32 | 10,3 |
| | Lisans | 114 | 36,8 |
| | Yüksek lisans | 33 | 10,6 |
| | Doktora | 33 | 10,6 |
| | Cevaplanmamış | 7 | 2,3 |
| Çalışan kategorisi | Üst düzey yönetici | 14 | 4,5 |
| | Orta düzey yönetici | 43 | 13,9 |
| | Alt düzey yönetici | 29 | 9,4 |
| | Yönetici değil | 215 | 69,4 |
| | Cevaplanmamış | 9 | 2,9 |
| Diğer bulgular | Ortalama Değer | | |
| Yaş | 33,92 yıl | | |
| Gelir (Aylık) | 3594,95 TL | | |
| Çalışma süresi (toplam) | 12,01 yıl | | |
| Çalışma süresi (mevcut sektör) | 8,90yıl | | |
| Haftalık çalışma süresi | 44,11 | | |

3.7.2.Tanımlayıcı İstatistikler

Tanımlayıcı istatistikler (*ortalama, standart sapma*) Tablo 3’te sunulmuştur. Tablo 3’te görüldüğü üzere katılımcıların işkoliklik düzeyi (gerek toplam skor bazında gerekse boyutlar ayırımında) orta düzeydedir (Ölçekler 5’li Likert formatında uygulandığı için, 3.00 ve civarında bir değer orta değeri ifade etmektedir). Ayrıca katılımcıların algıladıkları iş stresi düzeylerinin de düşük olduğu (2,63) sonucuna varılmıştır. Detaylar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3
Tanımlayıcı İstatistikler

| <i>Değişkenler</i> | <i>Ortalama</i> | <i>Standart Sapma</i> |
|--------------------|-----------------|-----------------------|
| İşkoliklik | 3,1786 | 0,62981 |
| Aşırı Çalışma | 3,1130 | 0,67533 |
| Kompulsif çalışma | 3,1130 | 0,76593 |
| İş stresi | 2,6311 | 0,79557 |

Tablo 4’te işkoliklik ölçeğinde yer alan maddelerin her birine ilişkin tanımlayıcı istatistikler (ortalama ve standart sapma değerleri) ayrı ayrı sunulmuştur. Buna göre her bir maddenin ayrı ayrı ortalaması işkoliklik ölçeğinin genel toplamından önemli ölçüde sapsmalar göstermemiştir. Sadece 6. madde (“*bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum*”), diğer maddelere göre nispeten daha yüksek bir ortalama skor almıştır.

Tablo 4
İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

| Madde Numaraları | Ortalama | Standart Sapma |
|-------------------------|-----------------|-----------------------|
| 1. Madde | 3,15 | 1,091 |
| 2. Madde | 3,02 | 1,130 |
| 3. Madde | 3,35 | 1,150 |
| 4. Madde | 3,38 | 1,084 |
| 5. Madde | 3,37 | 1,043 |
| 6. Madde | 3,46 | 1,081 |
| 7. Madde | 3,30 | 1,134 |
| 8. Madde | 3,30 | 1,095 |
| 9. Madde | 2,97 | 1,068 |
| 10. Madde | 3,25 | 1,062 |
| 11. Madde | 3,07 | 1,121 |
| 12. Madde | 3,05 | 1,089 |
| 13. Madde | 3,04 | 1,126 |
| 14. Madde | 2,79 | 0,971 |

Not: Madde numaralarının hangi maddeyi (item, ifade) temsil ettiğine dair bilgiye, ekler bölümünden Ek-1 incelenerek ulaşılabilir.

Tablo 5'te iş stresi ölçeğinde yer alan maddelerin her birine ilişkin tanımlayıcı istatistikler (ortalama ve standart sapma değerleri) ayrı ayrı sunulmuştur. Buna göre her bir maddenin ayrı ayrı ortalaması iş stresi ölçeğinin genel toplamından önemli ölçüde sapmalar göstermemiştir.

Tablo 5
İş Stresi Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

| Madde Numaraları | Ortalama | Standart Sapma |
|-------------------------|-----------------|-----------------------|
| 1. Madde | 2,75 | 1,199 |
| 2. Madde | 2,49 | 1,157 |
| 3. Madde | 2,62 | 1,168 |
| 4. Madde | 2,51 | 1,318 |
| 5. Madde | 2,59 | 1,163 |
| 6. Madde | 2,85 | 1,041 |
| 7. Madde | 2,61 | 1,116 |

Not: Madde numaralarının hangi maddeyi (item, ifade) temsil ettiğine dair bilgiye, ekler bölümünden Ek-2 incelenerek ulaşılabilir.

3.7.3.Güvenilirlik Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan işkoliklik ve iş stresi ölçeklerinin güvenilirliklerini test etmek için Cronbach Alpha içsel tutarlılık testinden yararlanılmıştır. Tablo 6'da içsel tutarlılık bulguları sunulmuştur. Görüldüğü üzere hem işkoliklik hem de iş stresi

ölçeğinin alfa değeri 0,70'den büyüktür. Ayrıca işkoliklik ölçeğinde yer alan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutlarına ilişkin içsel tutarlılık değerleri de 0,70'in üzerinde hesaplanmıştır. Bu bulgular araştırma kapsamında kullanılan işkoliklik ve iş stresi ölçeklerinin güvenilir olduğunu göstermektedir. Detaylar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6
İşkoliklik ve İş stresi Ölçeklerine Ait Güvenilirlik Bulguları

| Değişkenler | Cronbach's Alpha Değeri | İfade Sayısı |
|-------------------|-------------------------|--------------|
| İşkoliklik | 0,846 | 14 |
| Aşırı Çalışma | 0,781 | 8 |
| Kompulsif çalışma | 0,779 | 6 |
| İş stresi | 0,806 | 7 |

Tablo 7'de işkoliklik ölçeği için toplam madde korelasyonu ve madde silindiğinde alfa değerlerine yer verilmiştir. Güvenilir bir ölçekte toplam madde korelasyonunun minimum 0,20 ve üzerinde olması gerekmektedir. Tablo 7'de görüldüğü üzere en düşük toplam madde korelasyonu 0,353'tür. Bu bulgu ölçeğin güvenilirliğini desteklemektedir. Ayrıca ölçekten herhangi bir madde çıkarılması durumunda ölçeğin mevcut güvenilirliğinin (Alfa katsayısının 0,846) yükselmeyeceği tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak da ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır.

Tablo 7
İşkoliklik Ölçeği İçin Toplam Madde Korelasyonu ve Madde Silindiğinde Alfa Değerleri

| Madde Numaraları | Toplam Madde Korelasyonu | Madde Silindiğinde Cronbach Alfa Değeri |
|------------------|--------------------------|---|
| 1. Madde | ,443 | ,839 |
| 2. Madde | ,511 | ,835 |
| 3. Madde | ,369 | ,844 |
| 4. Madde | ,515 | ,835 |
| 5. Madde | ,522 | ,834 |
| 6. Madde | ,600 | ,829 |
| 7. Madde | ,579 | ,830 |
| 8. Madde | ,591 | ,830 |
| 9. Madde | ,463 | ,838 |
| 10. Madde | ,474 | ,837 |
| 11. Madde | ,508 | ,835 |
| 12. Madde | ,443 | ,839 |
| 13. Madde | ,438 | ,839 |
| 14. Madde | ,353 | ,844 |

Tablo 8’de iş stresi ölçeği için toplam madde korelasyonu ve madde silindiğinde alfa değerlerine yer verilmiştir. Güvenilir bir ölçekte toplam madde korelasyonunun minimum 0,20 ve üzerinde olması gerekmektedir. Tablo 8’de görüldüğü üzere en düşük toplam madde korelasyonu 0,387’dir. Bu bulgu ölçeğin güvenilirliğini desteklemektedir. Ayrıca ölçekten herhangi bir madde çıkarılması durumunda ölçeğin mevcut güvenilirliğinin (Alfa katsayısının 0,806) yükselmeyeceği tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak da ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır.

Tablo 8
İş Stresi Ölçeği İçin Toplam Madde Korelasyonu ve Madde Silindiğinde Alfa Değerleri

| Madde Numaraları | Toplam Madde Korelasyonu | Madde Silindiğinde Cronbach Alfa Değeri |
|------------------|--------------------------|---|
| 1. Madde | ,554 | ,778 |
| 2. Madde | ,681 | ,755 |
| 3. Madde | ,657 | ,759 |
| 4. Madde | ,619 | ,765 |
| 5. Madde | ,495 | ,789 |
| 6. Madde | ,387 | ,805 |
| 7. Madde | ,389 | ,806 |

3.7.4.Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan işkoliklik ve iş stresi ölçeklerinin geçerliliklerini test etmek için açımlayıcı (klasik) faktör analizine başvurulmuştur. Buna göre ilk olarak Tablo 9’da işkoliklik ölçeğine uygulanan faktör analizinin bulguları sunulmuştur.

İşkoliklik ölçeği faktör analizi bulguları: Öncelikle araştırma kapsamındaki mevcut örneklem büyüklüğünün faktör analizine müsait olup olmadığını test etmek için KMO testi uygulanmıştır. Bu değer eğer 0,70’in üzerindeyse, örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olduğu sonucuna varılmaktadır. İşkoliklik ölçeği için KMO değeri 0,865 olarak tespit edilmiştir. Bu değer ölçeğe, söz konusu örneklem büyüklüğünde (n=310) faktör analizi uygulanabileceğini göstermektedir. Tablo 9’da görüldüğü üzere, işkoliklik ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda ölçek iki boyuta dağılmıştır ve bu iki boyut ölçeğin orijinali ile uyumludur. Ölçeğe ilişkin madde numaraları ve her bir maddeye ilişkin faktör yükleri Tablo 9’da sunulmuştur. Tabloda görüldüğü üzere aşırı

çalışma boyutu için en düşük faktör yükü “13. Madde (Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim)” için 0,532 olarak belirlenmiştir. Harici diğer maddelerin faktör yükleri ise 0,534 ile 0,690 arasında değişmektedir. Bu bulgular aşırı çalışma boyutunun faktör dağılımının kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Kompulsif çalışma için en düşük faktör yükü 7. madde için (bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum) 0,534 olarak belirlenmiştir. Diğer maddeler için ise faktör yükü aralığı 0,556 ile 0,764 arasında belirlenmiştir. Bu bulgular kompulsif çalışma boyutu için faktör analizi bulgularının kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçek için toplam açıklanan varyans % 44,215 olarak belirlenmiştir. Aşırı çalışma boyutu için açıklanan varyans % 23,816, kompulsif çalışma için açıklanan varyans ise % 20,399 olarak belirlenmiştir.

Tablo 9
İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları

| Madde Numaraları | Faktör Yükleri | | Açıklanan Varyans |
|---|----------------|-------------------|-------------------|
| | Aşırı Çalışma | Kompulsif Çalışma | |
| 5.Madde | ,690 | ,148 | 23,816 |
| 9.Madde | ,655 | | |
| 7.Madde | ,649 | ,281 | |
| 12.Madde | ,628 | | |
| 2.Madde | ,554 | ,284 | |
| 1.Madde | ,538 | ,199 | |
| 14.Madde | ,534 | | |
| 10.Madde | ,532 | ,240 | |
| 3.Madde | | ,764 | 20,399 |
| 6.Madde | ,320 | ,687 | |
| 12.Madde | ,207 | ,670 | |
| 13.Madde | ,109 | ,669 | |
| 8.Madde | ,417 | ,566 | |
| 4.Madde | ,338 | ,534 | |
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO): 0,865 Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square: 1161,231; df: 91; Sig: ,000 Toplam Açıklanan Varyans: 44,215 | | | |

Not: Madde numaralarının hangi maddeyi (item, ifade) temsil ettiğine dair bilgiye, ekler bölümünden Ek-1 incelenerek ulaşılabilir.

İş stresi ölçeği faktör analizi bulguları: İş stresi ölçeğine ilişkin uygulanan klasik faktör analizi bulguları Tablo 10'da sunulmuştur. Buna göre öncelikle örneklem büyüklüğünün faktör analizine müsait olup olmadığını test etmek için KMO testi uygulanmıştır. İş stresi ölçeği için KMO değeri 0,826 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğe, örneklem büyüklüğünün (n=310) faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Ölçeğe uygulanan faktör analizinde ölçeğin orijinali ile uyumlu olarak tek bir boyuta dağıldığı ve faktör yüklerinin makul düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Faktör yükleri 0,508 ile 0,812 arasında değişkenlik göstermiştir. Ölçeğin toplam

açıklanan varyansı % 46,882 olarak tespit edilmiştir. Yapılan analiz, ölçeğin faktör yapısının, orijinali ile uyumlu ve geçerliliğini desteklediğini göstermektedir.

Tablo 10
İş Stresi Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları

| Madde Numaraları | Faktör Yükleri | Açıklanan Varyans |
|--|----------------|-------------------|
| 2. Madde | ,812 | 46,882 |
| 3. Madde | ,796 | |
| 4. Madde | ,761 | |
| 1. Madde | ,698 | |
| 5. Madde | ,633 | |
| 6. Madde | ,514 | |
| 7. Madde | ,508 | |
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO): 0,826 Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square: 633,249; df: 21; Sig: ,000 Toplam Açıklanan Varyans: 46,882 | | |

Not: Madde numaralarının hangi maddeyi (item, ifade) temsil ettiğine dair bilgiye, ekler bölümünden Ek-2 incelenerek ulaşılabilir.

3.7.5. Farklılıkları İncelemeye Yönelik Testler

Farklılıkları incelemeye yönelik değişken sayısına göre Bağımsız T Testi ve Tek Yönlü Varyans (ANOVA) analizlerinden yararlanılmıştır. İlk olarak Bağımsız T Testi daha sonra da Tek Yönlü Varyans (ANOVA) analizi bulguları sunulmuştur.

Bağımsız T Testi Analizi

Araştırma kapsamında yer alan medeni durum, cinsiyet, sektör gibi değişkenlere bağlı olarak işkoliklik ve iş stresinin farklılaşp farklılaşmadığını test etmek için Bağımsız T Testinden yararlanılmıştır. Buna göre işkoliklik ve iş stresinin cinsiyet (Tablo 11), medeni durum (Tablo 12) ve sektöre (Tablo 13) farklılaşp farklılaşmadığını test etmek için bağımsız T Testi bulguları sırasıyla sunulmuştur.

Tablo 11
Cinsiyete Göre İşkoliklik ve İş Stresinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelendiği Bağımsız T Testi Bulguları

| Boyutlar | Kategori | n | Ortalama | Standart Sapma | Ortalama Farkı | t | F | Anlamlılık seviyesi |
|-------------------|----------|-----|----------|----------------|----------------|-------|-------|---------------------|
| İşkoliklik | Kadın | 143 | 3,2378 | ,63948 | ,10689 | 1,490 | ,584 | ,137 |
| | Erkek | 165 | 3,1309 | ,61753 | | | | |
| Aşırı Çalışma | Kadın | 143 | 3,1678 | ,69820 | ,09954 | 1,290 | 1,087 | ,198 |
| | Erkek | 165 | 3,0683 | ,65486 | | | | |
| Kompulsif Çalışma | Kadın | 143 | 3,3310 | ,76171 | ,11646 | 1,335 | ,046 | ,183 |
| | Erkek | 165 | 3,2145 | ,76478 | | | | |
| İş stresi | Kadın | 143 | 2,6607 | ,80251 | ,04922 | ,540 | ,000 | ,590 |
| | Erkek | 165 | 2,6115 | ,79409 | | | | |

Tablo 11’de görüldüğü üzere işkolikliğin toplam skoru, işkolikliğin alt boyutları (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) ve iş stresi değişkenleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Çünkü söz konusu değişkenlere ilişkin cinsiyet bağlamında ortalama değerler arasındaki farklar istatistiki açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,050$).

Tablo 12
Medeni Duruma Göre İşkoliklik ve İş Stresinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelendiği Bağımsız T Testi Bulguları

| Boyutlar | Kategori | n | Ortalama | Standart Sapma | Ortalama Farkı | t | F | Anlamlılık seviyesi |
|-------------------|----------|-----|----------|----------------|----------------|-------|-------|---------------------|
| İşkoliklik | Evli | 181 | 3,2487 | ,59168 | ,16136 | 2,225 | 2,124 | ,027 |
| | Bekâr | 126 | 3,0873 | ,67030 | | | | |
| Aşırı Çalışma | Evli | 181 | 3,1949 | ,64257 | ,09954 | 1,864 | 1,416 | ,063 |
| | Bekâr | 126 | 3,0506 | ,70110 | | | | |
| Kompulsif Çalışma | Evli | 181 | 3,3204 | ,73670 | ,11646 | 1,357 | ,922 | ,176 |
| | Bekâr | 126 | 3,2003 | ,79995 | | | | |
| İş stresi | Evli | 181 | 2,6255 | ,80730 | -,03432 | -,373 | ,979 | ,710 |
| | Bekâr | 126 | 2,6599 | ,77446 | | | | |

Tablo 12’de görüldüğü üzere işkolikliğin alt boyutları (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) ve iş stresi değişkenleri medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Çünkü söz konusu değişkenlere ilişkin medeni durum bağlamında ortalama değerler arasındaki farklar istatistiki açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,050$). Ancak işkolikliğin toplam skoru medeni duruma göre farklılaşmıştır ve evlilerin işkoliklik düzeyi bekarlarınkinden daha yüksek çıkmıştır ($p=0,027<0,050$).

Tablo 13
Sektöre Göre İşkoliklik ve İş Stresinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelendiği Bağımsız T Testi Bulguları

| Boyutlar | Kategori | n | Ortalama | Standart Sapma | Ortalama Farkı | t | F | Anlamlılık seviyesi |
|-------------------|----------|-----|----------|----------------|----------------|--------|-------|---------------------|
| İşkoliklik | Kamu | 115 | 3,1485 | ,57976 | -,05620 | -,759 | 3,233 | ,449 |
| | Özel | 192 | 3,2047 | ,65524 | | | | |
| Aşırı Çalışma | Kamu | 115 | 3,1076 | ,59762 | -,04939 | -,628 | 4,458 | ,530 |
| | Özel | 192 | 3,1570 | ,70435 | | | | |
| Kompulsif Çalışma | Kamu | 115 | 3,2151 | ,74977 | -,08788 | -,974 | ,027 | ,331 |
| | Özel | 192 | 3,3030 | ,77432 | | | | |
| İş stresi | Kamu | 115 | 2,4824 | ,73710 | -,24768 | -2,663 | ,848 | ,008 |
| | Özel | 192 | 2,7301 | ,81816 | | | | |

Tablo 13’de görüldüğü üzere işkolikliğin toplam skoru, işkolikliğin alt boyutları (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) sektöre göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0,05$). Ancak iş stresi sektöre göre anlamlı farklılık göstermiştir ($p=0,008<0,050$). Ortalama değerler incelendiğinde özel sektörde çalışanların iş stresi ortalaması 2,7301 değerinde, kamu sektörü çalışanlarının iş stresi ortalama değeri ise 2,4824 değerindedir. Bu iki ortalama değer arasındaki 0,2468’lik fark ise istatistiki açıdan anlamlıdır ($p=0,008<0,050$). Buna göre özel sektörde çalışan çalışanların iş stresi düzeylerinin ortalama değeri daha fazla olduğu için özel sektörde çalışanların iş stresi düzeylerinin, kamu sektöründe çalışan çalışanların iş stresi düzeylerinde istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde daha fazla (yüksek) olduğu sonucuna varılmıştır.

Tek Yönlü Varyans Analizi

Araştırma kapsamında ölçülen eğitim düzeyi ve pozisyon değişkenlerine göre işkoliklik ve iş stresi değişkenlerinin farklılaşp farklılaşmadığını test etmek için Tek yönlü

Varyans Analizine (ANOVA) başvurulmuştur. Aşağıda önce Tablo 14’de, katılımcıların eğitim düzeyine göre işkoliklik ve iş stresinin farklılaşp farklılaşmadığının incelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları sunulmuştur. Daha sonra Tablo 15’te çalışanların örgütteki yönetsel pozisyonuna göre işkoliklik ve iş stresinin farklılaşp farklılaşmadığının incelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları sunulmuştur.

Tablo 14
Eğitim Düzeyine Göre İşkoliklik ve İş Stresinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

| Değişkenler | Kategoriler | Kareler Toplamı (Sum of Squares) | df | Ortalama Kare (Mean Square) | F | p |
|-------------------|---------------|----------------------------------|-----|-----------------------------|-------|------|
| İşkoliklik | Gruplar arası | 2,114 | 5 | ,423 | 1,059 | ,383 |
| | Grup İçinde | 118,589 | 297 | ,399 | | |
| | Toplam | 120,703 | 302 | | | |
| Aşırı Çalışma | Gruplar arası | 2,582 | 5 | ,516 | 1,147 | ,335 |
| | Grup İçinde | 133,710 | 297 | ,450 | | |
| | Toplam | 136,292 | 302 | | | |
| Kompulsif Çalışma | Gruplar arası | 1,690 | 5 | ,338 | ,568 | ,725 |
| | Grup İçinde | 176,834 | 297 | ,595 | | |
| | Toplam | 178,524 | 302 | | | |
| İş Stresi | Gruplar arası | 6,605 | 5 | 1,321 | 2,110 | ,064 |
| | Grup İçinde | 185,896 | 297 | ,626 | | |
| | Toplam | 192,501 | 302 | | | |

Tablo 14, araştırmaya katılan çalışanların, eğitim düzeyine göre işkoliklik ve iş stresinin farklılaşp farklılaşmadığının incelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi bulgularını içermektedir. Buna göre yapılan Anova analizinde işkoliklik ve iş stresinin eğitim düzeyine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır ($p>0,050$).

Tablo 15
Pozisyona Göre İşkoliklik ve İş Stresinin Farklılaşp Farklılaşmadığının
İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

| Değişkenler | Kategoriler | Kareler Toplamı (Sum of Squares) | df | Ortalama Kare (Mean Square) | F | p |
|----------------------|---------------|---|-----|--------------------------------------|-------|-------------|
| İşkoliklik | Gruplar arası | 2,628 | 3 | ,876 | 2,212 | ,087 |
| | Grup İçinde | 117,622 | 297 | ,396 | | |
| | Toplam | 120,250 | 300 | | | |
| Aşırı Çalışma | Gruplar arası | 3,920 | 3 | 1,307 | 3,028 | ,030 |
| | Grup İçinde | 128,152 | 297 | ,431 | | |
| | Toplam | 132,072 | 300 | | | |
| Kompulsif Çalışma | Gruplar arası | 2,418 | 3 | ,806 | 1,391 | ,246 |
| | Grup İçinde | 172,143 | 297 | ,580 | | |
| | Toplam | 174,561 | 300 | | | |
| İş Stresi | Gruplar arası | 1,152 | 3 | ,384 | ,611 | ,609 |
| | Grup İçinde | 186,753 | 297 | ,629 | | |
| | Toplam | 187,905 | 300 | | | |

Tablo 15, araştırmaya katılan çalışanların, örgütteki yönetsel pozisyonuna göre işkoliklik ve iş stresinin farklılaşp farklılaşmadığının incelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi bulgularını içermektedir. Buna göre yapılan ANOVA analizinde iş stresinin örgütteki yönetsel pozisyona göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır ($p>0,050$). Ek olarak işkolikliğin toplam skoru ve işkolikliğin kompulsif çalışma boyutları da yönetsel pozisyona göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p>0,050$). Sadece işkolikliğin aşırı çalışma boyutu çalışanların yönetsel pozisyonuna göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermiştir ($p=0,030<0,050$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Scheffe analizine başvurulmuştur (Tablo 15).

Tablo 16
Pozisyona Göre Aşırı Çalışmanın Farklılaştığını Gösteren Scheffe Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler

| Boyut | Pozisyon | n | Ortalama | Standart Sapma |
|----------------------------------|------------------------|----------------|-----------------------|----------------|
| Aşırı Çalışma | Üst düzey yönetici | 14 | 3,6429 | 0,62376 |
| | Orta düzey yönetici | 43 | 3,1545 | 0,61710 |
| | Alt düzey yönetici | 29 | 3,0517 | 0,74065 |
| | Yönetici değil | 215 | 3,1140 | 0,65474 |
| | Scheffe Analizi | | | |
| Kategoriler Arası Eşleşme | | | Ortalama Farkı | p |
| | Üst düzey yönetici | Yönetici değil | 0,52890 | ,038 |

Tablo 16, pozisyona göre aşırı çalışmanın farklılaştığını gösteren Scheffe Analizine ve tanımlayıcı istatistiklere dair bulguları içermektedir. Buna göre üst düzey yöneticiler ile yönetici olmayanlar arasında aşırı çalışma boyutunda istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,038<0,050$). Yönelimsel pozisyona sahip olanların, yönelimsel pozisyona sahip olmayanlara göre aşırı çalışma ortalaması daha yüksek olduğu için, yönelimsel pozisyona sahip çalışanların daha fazla çalıştığı (aşırı çalışma boyutundan istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde daha yüksek bir skor aldığı) sonucuna varılmıştır.

3.7.6.Korelasyon Analizi

Araştırma kapsamında yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizi bulguları Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17:
İşkoliklik ve İş Stresi Arasındaki İlişkiyi İnceleme Yönelik Gerçekleştirilmiş Korelasyon Analizi Bulguları

| Değişkenler | 1 | 2 | 3 | 4 |
|----------------------|---------|---------|--------|---|
| 1.İşkoliklik Toplam | 1 | | | |
| 2.Aşırı Çalışma | ,878*** | 1 | | |
| 3. Kompulsif Çalışma | ,860*** | ,551*** | 1 | |
| 4. İş Stresi | ,230*** | ,208*** | ,187** | 1 |

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Tablo 17’de görüldüğü üzere işkolikliğin toplam skoru ile iş stresi arasında düşük kuvvette, pozitif yönde ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Yani işkoliklik arttıkça iş stresi de artmaktadır. Ancak işkoliklik arttıkça iş stresinde meydana gelen artış düşük kuvvettedir. Bununla birlikte işkolikliğin boyutları ile iş stresi arasında da pozitif ilişki elde edilmiştir. İşkolikliğin aşırı çalışma boyutu ile iş stresi arasında pozitif yönde, düşük kuvvette ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Benzer şekilde işkolikliğin kompulsif çalışma boyutu ile iş stresi arasında pozitif yönde, düşük kuvvette ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Ancak iş stresinin aşırı çalışma boyutu ile ilişkisi, kompulsif çalışma ile ilişkisinden nispeten daha kuvvetlidir. Bu bulgular araştırma hipotezlerini desteklemektedir. Araştırmanın temel hipotezi “**H1**: İşkoliklik ve iş stresi arasında pozitif ilişki vardır” kabul edilmiştir. Ayrıca temel hipoteze bağlı olarak işkolikliğin boyutları ile iş stresi arasındaki ilişkiyi test etmeye yönelik oluşturulmuş alt hipotezler de “**H1a**: Aşırı çalışma ve iş stresi arasında pozitif ilişki vardır”, “**H1b**: Kompulsif çalışma ve iş stresi arasında pozitif ilişki vardır” kabul edilmiştir.

Tablo 18
Değişkenler Arası İlişkiyi İncelemeye Yönelik Ek Korelasyon Analizi Bulguları
(yaş, çalışma süresi, gelir ve toplam çalışma saati)

| Değişkenler | Haftalık Çalışma saati | Yaş | Gelir | Çalışma Tecrübesi |
|----------------------|------------------------|-------|-------|-------------------|
| 1. İşkoliklik Toplam | ,363*** | ,128* | ,021 | ,102 |
| 2. Aşırı Çalışma | ,322*** | ,132* | ,035 | ,095 |
| 3. Kompulsif Çalışma | ,313*** | ,071 | -,017 | ,063 |
| 4. İş Stresi | ,181** | -,056 | -,089 | -,040 |

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Tablo 18, işkoliklik ve iş stresi ile; haftalık çalışma saati, yaş, gelir, ve çalışma tecrübesi gibi değişkenler arası ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilmiş korelasyon analizi

bulgularını içermektedir. Tablo 18’de görüldüğü üzere, haftalık ortalama çalışma saati ile işkoliklik, işkolikliğin alt boyutları (aşırı ve kompulsif çalışma) ve iş stresi arasında pozitif ilişki elde edilmiştir. Ancak haftalık ortalama çalışma saati ile iş stresi arasındaki ilişki, haftalık ortalama çalışma saati ile işkoliklik arasındaki ilişkiden daha zayıftır. Bu bulgu haftalık ortalama çalışma saati arttıkça işkoliklik düzeyi ve iş stresinin de arttığını göstermektedir. Başka bir ifade ile bu bulgu işkoliklik eğilimi arttıkça haftalık ortalama çalışma süresinin de arttığını göstermektedir. Nitekim bu bulgu beklenen düzeydedir.

Yaş ile işkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkiler incelendiğinde yaşın işkolikliğin toplam skoru ve aşırı çalışma boyutu ile pozitif yönde, istatistiki açıdan anlamlı ve düşük kuvvette ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Yani yaş arttıkça işkoliklik zayıf kuvvette artmaktadır.

Gelir ve çalışma süresi (kişinin kaç yıldır iş hayatında olduğu) değişkenleri ile işkoliklik ve iş stresi değişkenleri arasında istatistiki açıdan anlamlı ilişkiler elde edilmemiştir.

3.7.7.Regresyon Analizi

İşkolikliğin iş stresi üzerindeki etkisini incelemeye yönelik tekli ve çoklu regresyona analizine başvurulmuştur. Tablo 19, hem tekli hem de çoklu regresyon analizi bulgularını içermektedir. Buna göre tekli regresyon analizinde bağımsız değişken işkolikliğin toplam skoru, bağımlı değişken ise iş stresidir. Çoklu regresyon analizinde ise bağımsız değişkenler işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutlarıdır, bağımlı değişken ise yine iş stresidir.

Tablo 19
İşkolikliğin İş Stresi Üzerine Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi
Bulguları

| Analiz Türü | Bağımsız Değişken | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Beta | t | P |
|-----------------|----------------------|------|----------------|----------------------------|------|-------|------|
| Tekli Regresyon | İşkoliklik Toplam | ,230 | ,053 | ,050 | ,230 | 4,140 | ,000 |
| | Bağımsız Değişkenler | | | | | | |
| Çoklu Regresyon | Aşırı Çalışma | ,179 | ,079 | ,151 | ,151 | 2,264 | ,024 |
| | Kompulsif Çalışma | ,108 | ,069 | ,104 | ,104 | 1,558 | ,120 |

Bağımlı değişken: İş Stresi

Tablo 19 incelendiğinde işkolikliğin toplam skorunun (bağımsız değişken), iş stresine (bağımlı değişken) etkisi, istatistiki açıdan anlamlı ($p=0,000<0,050$), pozitif yönde (Beta değeri pozitiftir) ve düşük düzeydedir (Beta= 0,230). Yani işkoliklik iş stresini pozitif yönde etkilemekte, yani işkoliklik iş stresini düşük düzeyde de olsa artırmaktadır. İşkoliklikteki her bir değişim, iş stresindeki her bir değişimin % 5'ini (düzeltilmiş R² değeri 0,050 olduğu için) açıklamaktadır. Bu bulgular tekli regresyon analizi bulgularıdır. Çünkü burada sadece bir tane bağımsız değişken vardır ve o da işkolikliğin toplam skorudur.

Bununla birlikte işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutlarının ikisinin birlikte iş stresine etkisinin incelendiği çoklu regresyon analizi bulguları ise şu şekildedir; işkolikliğin aşırı çalışma boyutu iş stresini pozitif yönde (beta değeri pozitiftir), düşük kuvvette (Beta=0,151) ve istatistiki açıdan anlamlı ($p=0,024<0,050$) bir şekilde etkilemektedir. Ancak işkolikliğin kompulsif çalışma boyutu iş stresini etkilememektedir ($p=0,120>0,050$). Yani işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutlarının ikisinin birlikte iş stresine etkisi incelendiğinde, bu iki alt boyuttan sadece aşırı çalışmanın iş stresini anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu bulgular çoklu regresyon analizi bulgularıdır, çünkü burada bağımsız değişken sayısı birden fazladır (bağımsız değişkenler 1 aşırı çalışma, 2 kompulsif çalışma), bağımlı değişken ise yine iş stresidir.

Tablo 20:
Hipotezlerin Testi

| Hipotez Numarası | Hipotezler | Kabul | Ret |
|-------------------------|--|--------------|------------|
| H1 | İşkoliklik ve iş stresi arasında pozitif ilişki vardır. | ✓ | |
| H1a | Aşırı çalışma ve iş stresi arasında pozitif ilişki vardır. | ✓ | |
| H1b | Kompulsif çalışma ve iş stresi arasında pozitif ilişki vardır. | ✓ | |

Tablo 20, araştırma kapsamında geliştirilen temel hipotez (H1) ve bu temel hipoteze bağlı olarak geliştirilmiş alt hipotezlerin (H1a ve H1b) sınanması sonucu elde edilen sonuçları göstermektedir. Buna göre yukarıda yapılan korelasyon analizi sonucunda araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin tamamı desteklenmiştir (Detaylar için bkz., Tablo 17).

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Modern yaşam örgütler ve bireyler üzerinde geleneksel yaşama göre çok daha fazla sorumluluk yüklemektedir. Geleneksel yaşamda kişiler ağırlıklı olarak tarıma dayalı ekonomi bağlamında günlük faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu kapsamda kendilerinin ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin ağırlıklı olarak fizyolojik ihtiyaçlarını karşılama uğraşını vermektedirler Ancak sanayi devrimi ile birlikte başta İngiltere olmak üzere batılı ülkelerden başlayarak dünya geneline yayılan bir üretim akımı ortaya çıkmıştır. Bu akım geleneksel üretim anlayışını değiştirmiştir. Geleneksel üretim anlayışının değişmesi (tarıma dayalı üretimden sanayiye dayalı üretime geçilmesi), sadece üretimin mahiyetini ve miktarını da değiştirmemiş, aynı zamanda toplumsal yapıyı da değiştirmiştir. Çünkü sanayi devrimi ile birlikte köyden kente hızlı bir göç akımı başlamış ve toplumun geleneksel formlarında da köklü değişimler meydana gelmiştir.

Geleneksel yapının değişmesi ile birlikte toplumda çalışma, üretim, tüketim ve gelir elde etmek gibi hususlar giderek daha önemli hale gelmiştir. Ayrıca bu gelişmeler kıtalar arasındaki mesafelerin azalması, rekabetin ülkeler arasına sıçraması ve devasa uluslararası örgütlerin doğmasına zemin hazırlamıştır. Geçtiğimiz 150 yıl içerisinde meydana gelen bu sosyolojik ve teknolojik değişim, bireylerin günlük yaşamlarını da değiştirmiştir. Buna göre ağırlıklı olarak sanayi ve hizmet sektörünün domine ettiği bir çalışma yaşamı ortaya çıkmıştır.

Çalışma yaşamında meydana gelen bu köklü dönüşüm “zaman” ve “iş” kavramına olan yaklaşımı da etkilemiştir. İnsanlar artık işi hayatının merkezine koyma eğilimine girmiştir. İşe verilen bu denli önem, işe bağlı olarak ortaya çıkan birçok soruna da zemin hazırlamıştır. Bu sorunların en önemlilerinden ikisi stres ve işkoliklidir. Bireyler az zamanda daha fazla iş yapmak, çalışma yaşamında daha başarılı olmak, daha fazla gelir elde etmek, işyerinde yükselmek gibi kaygılarla hayatlarının büyük bir bölümünü iş ve işe bağlı konularla geçirmeye başlamıştır. Bu bakımdan stres ve işkoliklik olguları temelde günümüz modern toplumunun bir tezahürü olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada özellikle son dönemde gerek ulusal gerekse uluslararası alanda yaygın bir şekilde çalışılmaya başlanan işkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda nicel bir araştırma tasarlanmış ve daha önceden

Türkçe'ye uyarlanmış geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş işkoliklik ve iş stresi ölçekleri ile araştırmada ihtiyaç duyulan veriler toplanmıştır. Araştırmada veriler Sakarya ve çevresinde faaliyet gösteren özel ve kamu sektörü çalışanları örneklemeden toplanmıştır. Anketler katılımcılara el ile ulaştırılmış, eksik ve özensiz olduğu tespit edilen anketler elemine edildikten sonra 310 adet geçerli anket formu ile ilgili analizler yapılmıştır.

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış, hem işkoliklik hem de iş stresi ölçeğinin geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin geçerliliklerini test etmek için Cronbach Alpha içsel tutarlılık testinden yararlanılmıştır. Aynı zamanda ölçeklerin toplam madde korelasyonu hesaplanmış ve ölçeklerden her bir madde çıktığında içsel tutarlılık değerinin ne ölçüde değişeceğini gösteren analiz yapılmıştır. Toplam madde korelasyonunda en düşük değerin 0,30'dan büyük olduğu tespit edilmiştir. Ölçeklerin güvenilir olması için toplam madde korelasyonunun her bir madde için en az 0,20 olması gerekmektedir. Dolayısıyla bu bulgu ölçeklerin güvenilirliklerini desteklemiştir. Ölçeklerdeki maddelerin her birinin ayrı ayrı ölçekten çıkarılması durumunda içsel tutarlılık değerinin ne ölçüde değişeceğini gösteren analiz sonucunda elde edilen bulguda, hiçbir maddenin ölçekten çıkarılmaması gerektiği sonucuna varılmıştır. Çünkü yapılan analizde herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılması durumunda ölçeklerin içsel tutarlılık katsayısının yükselmeyeceği sonucuna varılmıştır. Ölçeklere uygulanan içsel tutarlılık testinde her iki ölçek için de Cronbach Alpha değeri 0,70'in üzerinde tespit edilmiştir. Tüm bu bulgular ölçeklerin güvenilirliklerini desteklemiştir. Ölçeklere uygulanan faktör analizinde (açımlayıcı faktör analizi), ölçeklerin faktör yapılarının, geçerliliği desteklediği sonucuna varılmıştır. İşkoliklik ölçeği iki faktöre ayrılmış ve bu iki faktör ölçeğin orijinali ve uyarlama çalışması ile uyumlu bir şekilde aşırı çalışma ve kompulsif çalışma faktörleri (boyutları) olmuştur. İşkoliklik ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda her iki boyut için de en düşük faktör yükünün 0,50'den daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İşkoliklik ölçeğine uygulanan faktör analizinde yine ölçeğin orijinaline ve uyarlama çalışmasına uyumlu bir şekilde ölçek tek bir faktöre dağılmıştır. Ölçeğin maddelerinde ilişkin faktör yükü dağılımı incelendiğinde en düşük değerin yine 0,50'den daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Hem işkoliklik hem de iş stresi

ölçeğine uygulanan faktör analizlerinin bulguları ölçeklerin faktör yapısına ilişkin geçerliliğini destekler nitelikte olmuştur.

Araştırmada bir adet temel iki adet de alt hipotez geliştirilmiştir. Temel hipotezde yapılan eleştirel kaynak incelemesi sonucunda işkoliklikle iş stresi arasında pozitif ilişki beklenmiştir. Yapılan analizler sonucunda bu hipotez (H1) desteklenmiştir. Araştırmanın alt hipotezleri ise işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla geliştirilmiştir. Yapılan literatür taraması sonucunda işkolikliğin boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile iş stresi arasında pozitif ilişki elde edileceği varsayılmıştır. Yapılan analizler sonucunda araştırmanın alt hipotezleri desteklenmiştir. Yani işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma (H1a) ve kompulsif çalışma (H1b) ile iş stresi arasında pozitif ilişki elde edilmiştir. Bu bulgular işkoliklik arttıkça iş stresinin de artacağı anlamına gelmektedir. Ancak işkolikle iş stresi arasında elde edilen bu pozitif ilişkinin katsayının çok yüksek olmadığı, yani işkoliklikle iş stresi arasında düşük kuvvette pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların işkoliklik düzeylerinin orta, iş stresi düzeylerinin de düşük düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. İşkoliklik ve iş stresi cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyine göre farklılaşmamıştır. Sektöre göre (kamu ve özel) işkoliklik farklılaşmamış, iş stresinin özel sektörde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Üst düzey yöneticilerin işkoliklik düzeyi sadece aşırı çalışma boyutunda yönetici olmayan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Çoklu regresyon analizinde sadece işkolikliğin aşırı çalışma boyutu iş stresini pozitif yönde ve düşük kuvvette etkilemiştir.

Haftalık ortalama çalışma saati ile işkoliklik ve iş stresi arasında pozitif ilişki elde edilmiştir. Yani haftalık ortalama çalışma saati arttıkça işkoliklik düzeyi ve iş stresinin de arttığını göstermektedir. Başka bir ifade ile bu bulgu işkoliklik eğilimi arttıkça haftalık ortalama çalışma süresinin de arttığını göstermektedir. Yaş ile işkoliklik arasında pozitif yönde, istatistiki açıdan anlamlı ve düşük kuvvette ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Yani yaş arttıkça işkoliklik zayıf kuvvette artmaktadır.

Gelir ve çalışma süresi (kişinin kaç yıldır iş hayatında olduğu) değişkenleri ile işkoliklik ve iş stresi değişkenleri arasında istatistiki açıdan anlamlı ilişkiler elde edilmemiştir.

Araştırmanın Kısıtları: Bu araştırmanın en önemli kısıtlarından biri örneklem büyüklüğünün az olması ve belirli bir evren belirlenmesidir. Örneğin sadece belirli bir sektöre ya da işkoluna odaklanarak bu araştırma yürütülseydi en azından belirli bir sektörde işkoliklik ve stres düzeyinin nasıl olduğu hakkında özgün bulgu elde edilebilirdi. Ek olarak bu araştırmada sadece nicel araştırma yönteminden faydalanmış ve sadece anket formu ile veri toplanmıştır. Bunun yerine karma yöntem tercih edilip, hem anket hem de mülakat yöntemi vasıtasıyla araştırma amacını test etmek için daha kapsamlı veriler elde edilebilirdi.

Gelecek araştırma önerileri

Aşağıda bu araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ve araştırma kapsamında yapılan incelemelere dayanarak ileri sürülebilecek gelecek araştırma önerileri sıralanmıştır.

Çalışma boyunca vurgulandığı üzere işkolikliğin olumlu mu (istenilen) yoksa olumsuz mu olduğu konusunda henüz literatürde bir fikir birliğine varılamamıştır. Bu bakımdan bu ikilemin giderilmesi için işkolikliğin sonuçlarının daha iyi anlaşılmasına halen ihtiyaç duyulmaktadır. İşkolikliğin sonuçlarının daha iyi anlaşılması için işkolikliğin işe ve örgüte yönelik tutumlarla ilişkisini incelemeye yönelik daha çok sayıda çalışma yapılabilir. Örneğin işkolikliğin iş tatmini, örgütsel bağlılık, bireysel performans, verimlilik, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi değişkenlerle ilişkisine yönelik yapılacak araştırmalar işkolikliğin sonuçlarının daha iyi anlaşılmasına katkı sunacaktır.

İşkolikliğin daha iyi anlaşılması için nitel araştırma yöntemlerinden de faydalanılabilir. Çalışma kapsamında yapılan incelemelerde hem ulusal hem de uluslararası alanda yapılan çalışmalarda ağırlıklı olarak nicel araştırma yöntemine başvurulduğu gözlemlenmiştir. Bu bakımdan işkoliklikle ilgili yapılacak nitel araştırmaların alana katkı sunacağı düşünülmektedir.

İşkoliklikle yakından ilişkili olan çok çalışmak ve çalışmaya tutkunluk (work engagement) gibi kavramlarla, işkoliklik arasındaki farkların daha belirgin hale getirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu bakımdan işkoliklikle çok çalışmak ve

çalışmaya tutkunluk gibi değişkenler arasındaki farkları ortaya koyacak teorik çalışmaların artması gerektiği söylenebilir.

İşkolikliğin hangi sektör ya da işkolunda daha yaygın olduğuna dair hem ulusal hem de uluslararası alanda yapılmış çalışmalarda yeterli düzeyde araştırmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple hangi sektörlerde işkoliklik düzeyinin daha yüksek olduğu ve hangi sektörlerde daha düşük olduğuna dair sektörler arası karşılaştırmalı çalışmalar yürütülebilir.

İşkolikliğin ölçümü için ulusal literatürde geliştirilmiş özgün bir ölçeğe rastlanmamıştır. Bu sebeple işkolikliğin Türk kültürü ile uyumlu bir ölçekle ölçülebilmesi için özgün bir ölçek geliştirme çalışması yapılabilir.

İşkoliklerin mesai arkadaşlarına ve yakın çevrelerine (ailelerine) etkilerine dair yeterli sayıda çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla işkolik çalışanların örgütlere ve yakın çevresine nasıl etkilerde bulduklarının daha iyi anlaşılması için bu konuda çalışmalar yürütülebilir.

İşkolikliğin bireysel nedenleri üzerine yeterli düzeyde çalışmaya rastlanmamıştır. Örneğin hangi kişilik özelliği sergileyen kişiler işkolik olmaya daha yatkındır?, kişilik özellikleri ile işkoliklik arasında bir ilişki var mıdır? sorularına cevap aramak amacıyla yürütülecek çalışmaların alana katkı sunacağı varsayılmaktadır.

Literatürde işkoliklik üzerine net bir fikir birliğine varılamadığı için uygulayıcılar açısından işkoliklik üzerine öneride bulunmak oldukça zordur. Ancak gerek bu çalışmada elde edilen bulgular gerekse mevcut ampirik bulgulara dayanarak işkolikliğin ağırlıklı olarak hem birey, hem örgüt hem de bireyin sosyal çevresi açısından olumsuz sonuçlara yol açma ihtimalinin daha fazla olduğu çıkarımını yapmak mümkündür. Aşağıda uygulayıcılar için önerilen hususlar sıralanmıştır.

İşverenlerin, yöneticilerin ya da insan kaynakları uzmanlarının işe alım esnasında gözlemlenebilen düzeyde işkoliklik eğilimi sergileyen adayları işe almadan önce detaylı bir inceleme yapması gerekmektedir. Çünkü iş bireyler için önemlidir ancak her şey demek değildir. İş her şeyden üstün gören bir çalışan işverenler açısından ilk bakışta olumlu bir şey gibi değerlendirilse de sonuçları itibarıyla işkolik bir çalışan işini severek

yapan ama işine saplantılı bir şekilde bağlı olmayan bir çalışandan daha düşük performans sergilemektedir.

Örgütler açısından üzerinde durulması gereken bir diğer konu mevcut çalışanları ilgilendiren terfi ve maaş/ücret artışı konularında kararlar verilirken “görünürde çok çalışan” ancak esasında ortalama bir çalışandan daha düşük düzeyde sonuç üreten çalışanların etkisinde kalmalarıdır. Çünkü işkoliklik eğilimi yüksek olan çalışanlar üstlerine, işverenlerine ya da mesai arkadaşlarına karşı çalışkan görünmek için bazı durumlarda politik davranış sergilemektedirler. Bu durum ise algı yanlışlığına yol açabilmekte ve işkolik olan ya da görünen kişiler gerçek anlamda hak etmedikleri kazanımlar (özgü ya da terfi, maaş artışı gibi) elde edebilmektedirler.

Örgütlerde çalışanların çok çalışması gerektiği, gerektiğinde fazla mesaiye kalması gerektiği gibi düşünceler ve beklentiler olabilmektedir. Eğer dönemsel bir yoğunluk (talep artışı, mevsimsel olarak sektöre bağlı olarak işlerin artması) söz konusu değilse, bu beklenti gerçeklikten uzaktır. Çünkü sürdürülebilir olması zor bir durumdur. Örgütlerin çalışanların gerek gün içerisinde gerek hafta, ay ve yılın belli dönemlerinde dinlenmeleri ve eğlenmeleri için kendilerine vakit ayırmaları gerektiğinin zorunlu olduğunun farkına varmaları gerekmektedir. Hatta sürekli olarak kendisinden beklenenden daha fazlasını yapmaya çalışan böyle olduğu için de iş kazası, hatalı üretim gibi istenmeyen sonuçlara yol açan çalışanlarla yöneticiler özel olarak ilgilenmeli ve bu çalışanlardaki eğilimin frenlenebilmesi için mücadele edilmelidir. Çünkü işkolikliğin aşırı düzeylere varması, hem örgüt için hem birey için, ilk bakışta beklenenin aksine çoğu durumda olumlu sonuçlara vesile olmamaktadır.

Sonuç olarak sınırlı bir örnekleme ve birçok kısıt çerçevesinde yürütülen bu çalışmada işkolikliğin iş stresi ile düşük kuvvette ve pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Her ne kadar literatürde bazı araştırmacılarca işkolikliğin olumlu bir davranışsal örüntü olduğu vurgulansa da araştırmada bu vurgu destek bulmamıştır. Aksine bu araştırmada elde edilen bulgular, literatürde ağırlıklı olarak vurgulandığı gibi işkolikliğin esasen olumsuz bir davranış eğilimi olduğu vurgusunu desteklemiştir. Ancak işkolikliğin sonuçlarının daha iyi anlaşılması ve işkolikliğin olumlu mu yoksa olumsuz mu olduğunun daha belirgin hale gelmesi için, özellikle Türkiye örnekleminde daha çok ampirik araştırmaya ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

CÜCELOĞLU, D. (1994). *İnsan ve Davranışı. Psikolojinin Temel Kavramlar*. Remzi Kitabevi, İstanbul.

DOSALIYEVA, D., ve Bayraktaroğlu, S. (2010). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (içinde). (Ed.). (Derya Ergun Özler).İşkoliklik. ss-213-243.

GÜNEY, S. (2015). *Davranış Bilimleri*. 9. Baskı. Nobel. Ankara.

MACHLOWITZ, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.

MILLER, W. R., ve Rollnick, S. (2012). *Motivational interviewing: Preparing people to change* (3. Baskı). New York: Guildford Press.

OATES, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World.

ROBINSON, B. E. (1989). *Workaholism: Hidden legacies of adult children*. Deerfield Beach, FL: Health Communications.

ŞİMŞEK, M. Ş., Akgemci, T., ve Çelik, A. (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. 7. Baskı. Gazi Kitabevi. Ankara.

TUTAR, H. (2016). *Örgütsel Davranış (Örgüt Teorileri ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından)*. Detay Yayıncılık. 1. Baskı. Ankara.

Sürelî Yayınlar

AKDEMİR, B. (2010). Kriz sürecinde işten çıkarılan ve çalışan işgörenlerin stres faktörlerinin karşılaştırılmasına ilişkin bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39, 1, 125-140.

- AKIN, U., ve Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16, 3, 309-327.
- ALEXANDER, B.K., ve Schweighofer, A.R.F. (1989). The prevalence of addiction among university students. *Psychology of Addictive Behavior*, 2, 116-123.
- ANDREASSEN, C. S. (2013). *Work addiction*. İçinde P. Miller (Ed.). *Principles of addiction: Comprehensive addictive behaviors and disorders* (ss. 837-845). San Diego, CA: Elsevier.
- ANDREASSEN, C. S., Griffiths, M. D., Gjertsen, S. R., Krossbakken, E., Kvam, S., ve Pallesen, S. (2013). The relationships between behavioral addictions and the five-factor model of personality. *Journal of Behavioral Addictions*, 2, 90-99.
- ANDREASSEN, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., ve Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53, 265-272.
- ANDREASSEN, C. S., Hetland, J. ve Pallesen, S. (2012). Coping and workaholism. Results from a large cross-occupational sample. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 19, 1-10.
- ANDREASSEN, C. S., Hetland, J., Molde, H., ve Pallesen, S. (2011). Workaholism and potential outcomes in well-being and health in a cross-occupational sample. *Stress and Health*, 27, 209-214.
- ANDREASSEN, C. S., Hetland, J., ve Pallesen, S. (2013). Workaholism and work-family spillover in a cross-occupational sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 78-87.
- BAKKER, A.B., Demerouti, E., Oerlemans, W., ve Sonnentag, S. (2012). Workaholism and Daily Recovery: A Day Reconstruction Study of Leisure Activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 87-107.
- BARDAKÇI, S., ve Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37, 164.

- BAYRAKTAROĞLU, S., Yılmaz, S. E., ve Çetinel, E. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında İşkoliklik Davranışı Üzerine Bir Değerlendirme. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 3, 107-129.
- BINNEWIES, C., ve Sonnentag, S. (2008). Recovery after work: Un-winding from daily job stress. İçinde R. J. Burke ve C.L. Cooper (Eds.), *The long work hours culture. Causes, consequences and choices* (ss. 275–293). Bingley, UK: Emerald.
- BONEBRIGHT, C. A., Clay, D. L., ve Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 469-477.
- BRETT, J. M., ve Stroh, L. K. (2003). Working 61 plus hours per week: Why do managers do it? *Journal of Applied Psychology*, 88, 67-78.
- BUELENS, M., ve Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Organizational Change Management*, 17, 459-470.
- BULGURCU GÜREL, E. B., ve Altunoğlu, A. E. (2016). İşkoliklik, İş Stresi Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İlinde Bir Araştırma. *Journal of International Social Research* . 9, 42, 1431-1438.
- BURKE, R., J. (2000). Workaholism in Organizations: Concepts, Results and Future Research Directions, *International Journal of Management Reviews*, 2, 1-16.
- BURKE, R.J., ve Matthiesen, S. (2004). Short communication: Workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences. *Stress and Health*, 20, 301-308.
- BÜTE, M. (2011). Nepotizm ve iş tatmini ilişkisinde iş stresinin aracı rolü var mıdır? *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29. 175-184.
- CANTAROW, E. (1979). Women Workaholics, *Mother Jones*, 6, 56.

- CARROLL, J.J., ve Robinson, B.E. (2000). Depression and parentification among adults as related to parental workaholism and alcoholism. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*, 8, 360-367.
- CHAMBERLIN, C.M., ve Zhang, N. (2009). Workaholism, health, and self-acceptance. *Journal of Counseling & Development*, 87, 159-169.
- ÇİL KOÇYİĞİT, S., E, Çına Bal., ve Öztürk, V. (2010). Muhasebe Meslek Mensuplarının Örgütsel Stres Kaynaklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 1. 253-275.
- DOĞAN, T., ve Tel, F. D. (2011). Duvas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duwastr) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi. *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 1, 61-69.
- DURNA, U. (2004). Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi. Celal Bayar Üniversitesi İ. İ.B.F. Manisa*, 11, 1, 191-206.
- DURNA, U. (2006). Üniversite öğrencilerinin stres düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20, 1, 319-341.
- FREIMUTH, M., Waddell, M., Stannard, J, Kelley S., ve Kipper, A. (2008). Expanding the scope of dual diagnosis and co-addictions: Behavioral addictions. *Journal of Groups in Addiction & Recovery*, 3, 137-160.
- FRIEDMAN, S., ve Lobel, S. (2003). The happy workaholic: A role model for employees. *Academy of Management Executive*, 17, 87-98.
- FRY, L. W., Matherly, L. L., ve Vitucci, S. (2006). Spiritual leadership theory as a source for future theory, research, and recovery from workaholism. İçinde, R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (ss. 330-352). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- GINI, A. (1998). Working Ourselves to Death: Workaholism, Stress, and Fatigue. *Business and Society Review*, 100, 1, 45-56.

- GRIFFITHS., M. D. (2011). Workaholism: A 21st century addiction. *The Psychologist: Bulletin of the British Psychological Society*, 24, 740-744.
- GÜÇLÜ, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 1, 91-109
- HACIHASANOĞLU, T., ve Karaca, N. (2014). Bağımsız Çalışan Muhasebe Meslek Mensuplarının ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Tatmini ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19, 4. 153-170.
- HAKİM, C. (2006). Women, careers, and work–life preferences. *British Journal of Guidance and Counseling*, 34, 279-294.
- HARPAZ, I., ve Snir, R. (2003). Workaholism: Its Definition and Nature. *Human Relations*, 56, 291-319.
- KANAI, A., ve Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among Japanese blue-collar employees. *International Journal of Stress Management*, 8, 129-145.
- KARA, H., ve Sezici, E. (2013). Girişimci kadın yöneticilerin stres altında kendini denetleme becerileri: bu konuda düzenlenen bir anket çalışmasının sonuçları. *The Journal of Academic Social Science Studies-International Journal of Social Science*, 6, 2. 669-695.
- KILIÇ, R., ve Özafşarlıoğlu Sakallı, S. (2013). Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 3. 208-237.
- KILIÇ, R., Yumuşak, S., ve Yıldız, H. (2013). Banka Çalışanlarının Maruz Kaldıkları Bireysel ve Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8, 2. 71-92.
- KUNNANATT, J. T. (2003). Type A Behavior Pattern and Managerial Performance: A Study Among Bank Executives in India. *International Journal of Manpower*. 24, 6, 720-734.
- LUNDAHL, B. W., Kunz, C., Brownell, C., Tollefson, D., ve Burke, B. L. (2010). A meta-analysis of Motivational Interviewing: Twenty-five years of empirical studies. *Research on Social Work Practice*, 20, 137-160.

- MACLAREN, V. V., ve Best, L. A (2010). Multiple addictive behaviors in young adults: Student norms for the Shorter PROMIS Questionnaire. *Addictive Behaviors*, 252-255.
- MASLACH, C., ve Jackson, S. E. (1986). Maslach Burnout Inventory. Manual (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- MATUSKA, K.M. (2010). Workaholism, life balance, and well-being: A comparative analysis. *Journal of Occupational Science*, 17, 104-111.
- NG, T. W. H., Sorensen, K. L., ve Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-136.
- ÖRÜCÜ, E., Kılıç, R., ve Ergül, A. (2011). Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 26. 1-21.
- ÖZEN, H. Ö. (2013). Çalışanların Cinsiyetine Göre Örgütsel Stresten Etkilenme Düzeyleri: Zonguldak İlinde Görevli Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 4, 8, 74-95.
- ÖZSOY, E., Uslu, O., ve Öztürk, O. (2014). Who are Happier at Work and in Life? Public Sector versus Private Sector: A Research on Turkish Employees??. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences*, 1, 2, 148-160.
- PEKDEMİR, I., ve Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14,1, 309-337.
- PORTER, G. (1996). Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching The Negative Outcomes of Excessive Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84.
- ROBINSON, B. E. (2013). Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them (3rd edn.). New York University Press.

- RUSSO, J. A., ve Waters, L. E. (2006). Workaholic worker type differences in work-family conflict. *Career Development International*, 11, 418-439.
- SALANOVA, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W.B., ve Fidalgo, M. (2008). La Adicción Al Trabajo, [Workaholism]. *Nota Técnica de Prevención*, 759, 22 Serie. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene enel Trabajo.
- SCHAUFELI, W. B., Shimazu, A., ve Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard. The evaluation of a two-factor mea-sure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cul-tural Research*, 43, 320-348.
- SCHAUFELI, W., B., Bakker, A., B., ve Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- SCHAUFELI, W.B., Taris, T.W., ve Bakker, A. (2006). On the differences between work engagement and workaholism. İçinde R. Burke (Ed.): *Research companion to working time and work addiction* (ss. 193-217). Edward Elgar: Northampton, MA.
- SCHAUFELI, W.B., Taris, T.W., ve Rhenen, W.V. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57, 173-203.
- SCOTT, K., S., Moore, K., S., ve Miceli, M. P. (1997). An Exploration of The Meaning and Consequences of Workaholism, *Human Relations*, 50, 3, 287-314.
- SHARIAT, H., Taboli, H., ve Shokuh Saljooghi, Z. (2012). The Relation between “Workaholism” & “Occupational Stress”: A Case Study about “Welfare Organization Personnel” of Kerman, Iran. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 4, 8, 151-168.
- SHIMAZU, A., Schaufeli, W.B., Kamiyama, K., ve Kawakami N. (2015). Workaholism vs. work engagement: the two different predictors of future well-being and performance. *Int J Behav Med*, 22, 1, 18-23.

- SNIR, R., ve Zohar, D. (2008). Workaholism as Discretionary Time Investment at Work: an Experience-Sampling Study, *Applied Psychology: An International Review*; 57, 109-127.
- SNIR, R., ve Harpaz, I. (2006). The Workaholism Phenomenon: A Cross-National Perspective. *Career Development International*, 11, 374-393.
- SOYSAL, A. (2009). Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14, 2. 333-359.
- SPENCE, J. T., ve Robbins, A. S. (1992). Workaholism: 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*, 22, 94-116.
- SUSSMAN, S. (2012). Workaholism: A Review. *J Addict Res Ther* S6:001. doi:10.4172/2155-6105.S6-001.
- SUSSMAN, S., ve Sussman, A. N (2011). Considering the definition of addiction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 8, 4025-4038.
- TARIS, T. W., Schaufeli, W. B., ve Verhoeven, L. C. (2005). Work-aholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work–nonwork conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 37-60.
- TEMEL, A. (2006). Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8, 2, 104-126.
- TURUNÇ, Ö., A, Tabak., H, Şeşen., ve Türkyılmaz, A. (2010). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12, 2. 117-136.

YAMUÇ, V. A., ve Türker, D. (2014). Kadın ve Erkek Çalışanların Stresle Baş Etme Sürecinde Yönetimden Beklentilerine İlişkin Nitel Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9, 2. 21-40.

YILDIRIM, O., Tektüfekçi, F., ve Çukacı, Y. C. (2004). Modern Toplum Hastalığı Stres ve Muhasebe Meslek Elemanı Üzerine Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 9, 2, 1-20.

YILMAZ, N. (2016). Stres ve Stresle Başa Çıkma. Hacettepe Üniversitesi Öğrenci Sağlık Hizmetleri. Psiko-Sosyal Destek Hizmetleri. http://www.sksdb.hacettepe.edu.tr/PDR/Stresle_Basa_Cikma.pdf (Erişim Tarihi, Nisan 2016).

ZİNCİRKIRAN, M., ve Mete, M. (2014). İşkoliklik İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 51, 590, 103-114.

Diğer Yayınlar

Tezler

AKYÜZ, S. (2006). Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Çalışma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE.

AKYÜZ, Z (2012). İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişki: Hukukçular ve öğretim elemanları üzerindeki bir saha araştırması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, SBE.

AYDOĞAN, F (2014). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Üniversitesi Örneği. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, SBE.

BARDAKÇI, S. (2007). Eğitim Yöneticilerinin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tez*. Tokat: Gazi Osman Paşa Üniversitesi, SBE.

- EFEYOĞLU, İ. E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi, SBE.
- ERKMEN, B. (2013). İşkoliklik İle Esenlik Arasındaki İlişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, SBE.
- KILIÇ, A. (2004). Örgüt İçi Stres Faktörlerinin Çalışanların “Çatışma ve İşten Ayrılma Eğilimleri” Üzerindeki Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi, SBE.
- METİN, Ü. B. (2010). The antecedents and consequences of burnout, work engagement and workaholism. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, SBE.
- MOSIER, S. K. (1983). Workaholics: An analysis of their stress, success, and priorities. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Austin, TX, ABD: University of Texas.
- SALİHOĞLU, G. H. (2014). Çalışanların kariyer yolculuğunda işkolikliğin rolü üzerine bankacılık sektöründe bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Çorum: Hitit Üniversitesi, SBE.
- SÖNMEZ, S. (2014). Çalışan bireylerin işkolik olma durumu ve saptıklarla ilgili yaşam biçimi davranışlarının değerlendirilmesi: Kars İli uygulaması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi, SBE.

İnternet Sayfaları

- ANDREWS, L. W. (2015). The Link Between Workaholism and Alcoholism. <https://www.recoveryranch.com/articles/alcohol-abuse-alcoholism/the-link-between-workaholism-and-alcoholism/> (Erişim tarihi, 02.08.2016).
- KILLINGER, B (2011). Understanding the Dynamics of Workaholism, Are you a workaholic? <https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-workaholics/201112/understanding-the-dynamics-workaholism> (Erişim tarihi, 17.08.2016).

- LEBOWITZ, S. (2016). A Stanford scientist says our culture breeds workaholism and it's making us sick. (<http://www.businessinsider.com.au/stanford-scientist-culture-encourages-workaholism-2016-2>). (Erişim tarihi 11.08.2016).
- LOHREY, J (2017). What Are the Causes of Stress in an Organization?<https://bizfluent.com/facts-5612348-causes-stress-organization-.html> (Erişim tarihi, 03.10.2017).
- MURRAY, B. (2018). Stress and Workaholism: Facts of Modern Life. <http://creatingoptimism.com/stress-and-workaholism-facts-of-modern-life/> (Erişim tarihi, (28.05.2018).
- SMITH, J. (2014). 3 Subtle Differences Between Workaholics and High Performers (<http://www.businessinsider.com/workaholics-and-high-performers-2014-6>) (Erişim Tarihi 11.08.2016).

EKLER

Ek-1:İşkoliklik Ölçeği

| 1.Kesinlikle Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Ne katılıyorum ne katılmıyorum 4. Katılıyorum 5. Kesinlikle Katılıyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Ek-2: İş Stresi Ölçeği

| 1.Hiçbir zaman | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 2. Nadiren | | | | | |
| 3. Bazen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Sıklıkla | | | | | |
| 5. Her zaman | | | | | |
| 1. İşim sağlımı doğrudan etkilemeye yatkındır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

EK-3: EK SORULAR

Haftada kaç saat çalışmaktasınız? (lütfen belirtiniz).....

Kaç yıldır bu sektörde çalışmaktasınız ?(lütfen belirtiniz).....

Kaç yıldır iş yaşamındasınız? (lütfen belirtiniz).....

Cinsiyetiniz: a) kadın b) erkek

Yaşınız (lütfen belirtiniz).....

Medeni haliniz:

a) evli b) bekar

Eğitim Durumunuz:

a) lise

b) ön lisans

c)lisans

d) yüksek lisans

e)doktora

Aylık geliriniz (lütfen belirtiniz).....

Pozisyonunuz

(a) Üst düzey yönetici

(b) Orta düzey yönetici

(c) alt düzey yönetici

(d) yönetsel pozisyona sahip değilim

Hangi sektörde çalışmaktasınız? (a) kamu (b) özel

ÖZGEÇMİŞ

Tuğba ÖZSOY, 1990 yılında Samsun'da doğdu. 2007 yılında Karşiyaka Anadolu Lisesinden (Canik/Samsun) mezun oldu. Lisans eğitimini 2013 yılında Bartın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümünde birincilikle tamamladı. 2013 yılında Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon bilim dalında lisansüstü eğitimine başladı.

