

**T.C**

**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**İŞKOLİKLİK VE İŞE CEZBOLMA İLE İŞYERİ  
YALNIZLIĞI VE STRES ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN  
İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Atik AKYOL**

**İstanbul**

**Haziran- 2019**

**T.C**

**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**İŞKOLİKLİK VE İŞE CEZBOLMA İLE İŞYERİ YALNIZLIĞI  
VE STRES ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Atik AKYOL**

**Tez Danışmanı**

**Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇETİN**

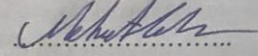
**İstanbul**

**Haziran- 2019**

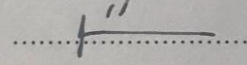
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

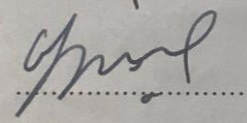
Danışman Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇETİN



Üye Doç. Dr. Özgür KÖKALAN




Üye Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇİÇEK



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. Ömer ÇAHA

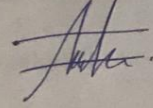
Enstitü Müdürü

## BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “İşkoliklik ve İşe Cezbolma ile İşyeri Yalnızlığı ve Stres Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

İMZA

Atik AKYOL



## ÖNSÖZ

Öncelikle tez çalışmamın tüm aşamalarında bana destek olan ve çalışmalarımın doğru ve hızlı bir şekilde ilerlemesi için tüm dikkati ve özeni gösteren, sürekli olarak yeni bilgiler edinmemi sağlayan danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Çetin'e ve Okul hayatım ve Tez dönemim boyunca desteklerini esirgemeyen Aileme, Eşime ve Çalışma Arkadaşlarım, Amirlerim Uzm. Mustafa Emre Albayrak, Uzm. Burhan Belenay'a yardımlarından ötürü teşekkür ederim.

**Atik AKYOL**

**İstanbul-2019**

## ÖZET

# İŞKOLİKLİK VE İŞE CEZBOLMA İLE İŞYERİ YALNIZLIĞI VE STRES ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

Atik AKYOL

İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇETİN

Haziran-2019,91 Sayfa

Bu araştırma işkoliklik ve işe cezbolma kavramlarının işyeri yalnızlığı ve işyeri stresi üzerindeki etkilerini ve kavramlar arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma, liderlerin örgütlerde çalışan bireylerin hem işe cezbolmalarını sağlamaları hem de işkolik olmalarını engelleyerek çalışanlarını stresten uzak bir çalışma ortamı içerisinde yönetebilmeleri gerekliliğinden dolayı yüksek önem arz etmektedir. Bu iki kavramın sonuçlarının farklılık arz edip etmediğinin araştırılması yoluyla literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Araştırma, kamu ve özel sektör işletmelerinde faaliyet gösteren toplam 304 iş gören ile anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Anket formları elektronik anket yöntemi, e-posta ve yüz yüze anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Veriler SPSS 23 ve AMOS 23 istatistik programları ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde, “Doğrulayıcı Faktör Analizi”, “Korelasyon Analizi” ve “Yapısal Eşitlik Modeli” kullanılmıştır. YEM sonuçlarına göre; işkoliklik işyeri yalnızlığını etkilememekte, işe cezbolma ise stres ve işyeri yalnızlığını negatif yönde etkilemektedir. İşe cezbolma arttıkça stres ve yalnızlık azalmaktadır. Son olarak, bulgulara göre işkoliklik stresi pozitif yönde etkilemekte ve işkoliklik arttıkça stresinde arttığı görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İşkoliklik, İşe Cezbolma, İşyeri Yalnızlığı, Stres

## ABSTRACT

# THE INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKAHOLISM AND WORK ENGAGEMENT AND WORKPLACE LONELINESS AND STRESS

Atik Akyol

Master's Thesis, Business Management

Thesis Supervisor: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇETİN

June-2019, 91 Pages

The aim of this study is to reveal the effects of work engagement and workaholism on workplace loneliness and stress and to determine whether there is a significant relationship between them. The study is important due to the necessity that leaders need to both increase work engagement and prevent employees in the organization to be workaholics. Study aims to contribute to literature by investigating if there is difference between the consequences of two concepts,

The survey was conducted with a total of 304 employees in public and private sector enterprises. The survey forms were conducted by electronic survey method, e-mail and face-to-face survey method. In the study, convenience sampling method was used. The data were analyzed by SPSS 23 and AMOS 23 statistical programs. For the analysis of the data, “Confirmatory Factor Analysis”, “Correlation Analysis”, and “Regression” and “Structural Equation Modelling” were used. According to the results of Structural Equation Model; workaholism does not affect workplace loneliness, work engagement affects stress and loneliness negatively. As work engagement increases, stress and loneliness levels decrease. Finally, according to the findings, workaholism affects the stress levels positively and stress increases as the level of workaholism increases.

**Key Words:** Workaholism, Job Engagement, Workplace Loneliness, Stress

# İÇİNDEKİLER

<b>TEZ ONAYI</b> .....	<b>i</b>
<b>BİLİM SELETİK BİLDİRİMİ</b> .....	<b>ii</b>
<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>iii</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>viii</b>
<b>TABLolar</b> .....	<b>xi</b>
<b>ŞEKİLLER</b> .....	<b>xii</b>
<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>1</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
1.1. Amaç ve Önemi.....	2
1.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları.....	3
<b>İKİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>4</b>
<b>İŞE CEZBOLMA, İŞKOLİKLİK, İŞYERİ YALNIZLIĞI VE STRES KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ</b> .....	<b>4</b>
<b>İŞE CEZBOLMA</b> .....	<b>4</b>
2.1. İşe Cezbolma Kavramının Tanımı Ve Tarihsel Gelişimi.....	4
2.2. İşe Cezbolmanın İlişkili Olduğu Kavramlar.....	5
2.2.1. İşe Cezbolma ve Tükenmişlik.....	5
2.2.2. İşe Cezbolma ve İşkoliklik.....	6
2.2.3. İşe Cezbolma ve Örgütsel bağlılık.....	6
2.2.4. İşe Cezbolma ve İş doyumu.....	6



2.2.5. İşe Katılım ve İşe Cezbolma.....	7
2.2.6. İşe Cezbolma ve Akış.....	7
2.3. İşe Cezbolmanın Boyutları.....	8
2.3.1. Dinçlik.....	8
2.3.2. Adanmışlık .....	8
2.3.3. Yoğunlaşma .....	8
2.4. İşe Cezbolmanın Faktörleri.....	9
2.5. İşe Cezbolma Sonuçları.....	9
2.6. İşe Cezbolmanın Önemi.....	10
2.7. İşe Cezbolmanın Organizasyonlar İçin Önemi Ve Motivasyon İlişkisi.....	10
<b>İŞKOLİKLİK.....</b>	<b>14</b>
2.8. İşkoliklik Kavramının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi.....	14
2.9. İşkolikliğin Belirtileri ve İşkoliklik Bireylerin Özellikleri.....	15
2.10. İşkolikliğin Nedenleri.....	17
2.11. İşkoliklik ile İlgili Teoriler.....	18
2.11.1. Bağımlılık Teorisi.....	18
2.11.2. Öğrenme Teorisi.....	18
2.11.3. Kişisel Özellikler Teorisi.....	19
2.12. İşkoliklik ile İlgili Ölçekler.....	19
2.12.1. İş Bağımlılığı Risk Testi (WART).....	19
2.12.2. Uyum Sağlayamayan Kişilik işkoliklik Ölçeği (SNAP WORK).....	19
2.12.3. WorkBAT (Work Battery) Ölçeği.....	20
2.12.4. DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) Ölçeği.....	20
2.13. İşkoliklik ile İlgili Kavramlar ve Araştırmalar.....	20

2.13.1. İşkoliklik ve Çok Çalışmak.....	20
2.13.2. İşkoliklik ve Alkolizm.....	21
2.13.3. İşkoliklik ve Mükemmeliyetçilik.....	21
2.13.4. İşkoliklik ve İş Stresi.....	22
2.13.5. İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık.....	22
2.13.6. İşkoliklik ve İnsan Kaynakları Yönetimi.....	22
2.14. İşkolikliğin Etkileri ve Sonuçları.....	23
2.15. İşkolikliğin Tedavi ve Önlenmesi.....	25
<b>İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK.....</b>	<b>26</b>
2.16. Yalnızlık Kavramı ve Yalnızlığın Tanımları.....	26
2.17. Yalnızlığın Çeşitleri ve Boyutları.....	28
2.18. Yalnızlıkla İlgili Kuramsal Yaklaşımlar.....	30
2.18.1. Bilişsel Yaklaşım.....	31
2.18.2. Psikodinamik Yaklaşım.....	31
2.19. Yalnızlık ile İlgili Değişkenler.....	32
2.19.1. Yalnızlık ve Kişilik Özellikleri.....	32
2.19.2. Yalnızlık ve Aile.....	33
2.19.3. Yalnızlık ve Cinsiyet.....	33
2.19.4. Yalnızlık ve Yaş.....	34
2.20. Yalnızlığın Nedenleri.....	35
2.21. Yalnızlığın Sonuçları ve Baş etmede Kullanılan Yöntemler.....	36
<b>İŞ YAŞAMINDA STRES.....</b>	<b>38</b>
2.22. Stres Kavramı Ve Tanımı.....	38
2.23. Stresin aşamaları.....	39

2.23.1. Alarm aşaması.....	39
2.23.2. Dayanma aşaması.....	39
2.23.3. Tükenme aşaması.....	39
2.24. Stresin Benzer Kavramlarla İlişkisi.....	40
2.24.1. Stres ve engellenme.....	40
2.24.2. Stres ve Depresyon.....	40
2.24.3. Stres ve Kriz.....	40
2.24.4. Stres ve Çatışma.....	40
2.24.5. Stres ve Kaygı.....	41
2.25. Stresin Belirtileri.....	41
2.26. Çalışma Yaşamında Stres Ve Stres Kaynakları.....	42
2.26.1. Çevresel Faktörler.....	42
2.26.2. Bireysel Stres Faktörleri.....	42
2.26.3. Örgütsel Faktörler.....	43
2.27. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri.....	43
2.28. Stresin Sonuçları.....	44
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....</b>	<b>46</b>
<b>YÖNTEM.....</b>	<b>46</b>
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	46
3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	46
3.2.1. Araştırmaya ilişkin Ana hipotezler .....	46
3.3. Veri Toplama Aracı.....	47
3.4. Araştırmanın Metodu ve Kullanılan Yöntem.....	49
3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	51

<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....</b>	<b>53</b>
<b>ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN BULGULAR.....</b>	<b>53</b>
4.1. İşkoliklik Ölçeği Ölçüm Modeli.....	53
4.2. İşe Cezbolma Ölçeği Ölçüm Modeli.....	54
4.2.1. İşe Cezbolma Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli.....	54
4.3. İşyeri Yalnızlığı Değişkeninin Ölçüm Modeli.....	55
4.3.1. İşyeri Yalnızlığı Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli.....	55
4.4. İşyeri Stresi Değişkeninin Ölçüm Modeli.....	55
4.5. Hipotezlerin Analizi.....	57
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM.....</b>	<b>60</b>
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>60</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>63</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>74</b>
<b>ANKET FORMU.....</b>	<b>74</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>77</b>

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1: Uyum Ölçüleri Ve Kesim Noktaları.....	52
Tablo 3.2: Katılımcıların Demografik ve Sosyo-Ekonomik Statülerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	52
Tablo 4.1: İşkoliklik Değişkeninin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	54
Tablo 4.2: İşe Cezbolma Değişkeninin Faktör Analizi Sonuçları.....	55
Tablo 4.3. İşyeri Yalnızlığı Değişkeninin Faktör Analizi Sonuçları.....	56
Tablo 4.4. Değişkenler Arası Korelasyonlar.....	57
Tablo 4.5: Ana Hipotezlere İlişkin İlişkiler Ve Katsayılar.....	59

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1: Araştırma Modeli.....47



## KISALTMALAR

Akt	: Aktaran
Bknz.	: Bakınız
Diğ.,	: Diğerleri
DUWAS	: The Dutch Work Addiction Scale
ASÖ	: Algılanan Stres Ölçeği
UWES	: İşe Cezbolma Ölçeği
İYYÖ	: İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli
vd	: Ve Diğerleri
Çev	: Çeviren

# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

Son yıllarda çalışma koşullarının hızla değişmesi, artan rekabet koşullarına örgütlerin ayak uydurabilme çabaları ve artan maliyetlere karşı koyma istekleri çalışma hayatındaki beklentileri arttırmakta, iş görenlerin iş ve iş dışı yaşamdaki sınırlarının belirsizliğine yol açmaktadır. Bu durumun yanı sıra hızla gelişen teknolojik ilerlemeler örgütleri zora sokmakta daha fazla emek daha fazla maliyet ve daha fazla zaman ihtiyacı doğurmaktadır. Yaşanan bu gelişmeler çalışma ortamlarının ofislerin dışına çıkarmakta çoğu zaman evde veya yolda bile iş ile meşgul olmalarına sebep olmakla beraber iş görenlerin sosyal hayatlarına ve aile yaşamlarında da birtakım olumsuz değişimlere yol açmaktadır. İş görenler; örgütleri ayakta tutan, varlıklarını sürdürebilir kılan, en değerli mihenk taşlarından ve beşeri sermaye kaynaklarından olmaları nedeni ile örgütlerin, iş görenlerinin performanslarını maksimum düzeyde tutmaları gerekmektedir. Bu bağlamda iş görenlerin performanslarını ve verimliliklerini arttıran işlerini severek ve isteyerek yapmalarını sağlayan kavramlardan biri de işe cezbolma kavramıdır. İşletmeler, çalışanlarından daha fazla verim alabilmek için organizasyonla gönül bağı kurarak, organizasyonu daha uzun süreli ileriye taşımaya çabalayabilmesi amacıyla çalışanlarını veya organizasyonda çalışmaya niyetli olanları cezp edebilmesi için bazı imkânlar sunmalı, çalışma koşullarını çalışmaya elverişli hale getirmelidir.

Günümüz toplumlarında hastalık denecek kadar ileri boyutlara ulaşan işkoliklik davranışı çalışma hayatındaki iş görenler ve örgütler açısından oldukça önemli bir yer edinmiştir. İşkoliklik davranışı bir kısım bilim insanı tarafından olumsuz bir durum olarak düşünülse de faydalı olduğunu düşünen araştırmacıların da olduğu literatür araştırmalarında görülmüştür. Fakat aşırı işkoliklik iş görenlerin iş ve özel yaşamlarında büyük ölçüde bazı olumsuzluklara neden olmaktadır. Bu olumsuzluklar kişilerde bazı sağlık sorunlarına yol açarak stres altında olmalarına neden olmakta ve onları mutsuz, saplantılı bireyler haline dönüştürmekte bunun yanı sıra sosyal hayatlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bütün bunlar işkoliklik kavramının çok yakından mücadele edilmesi gereken bir kavram olduğunu göstermektedir. Bu noktada, çalışanların bağımlılık derecesindeki işkoliklik davranışının olumsuz yanlarını araştırarak bu olumsuz davranışları minimum düzeye indirgeyip çalıştıkları



örgütler ve kendi bireysel hayatlarına olumlu bir yansımaya dönüştürmek temel amaç olmuştur. Ayrıca önceleri sadece üst düzey yöneticilerde gözlenen işkoliklik kavramının günümüzde istemeden de olsa hemen hemen her çalışanın bir işkolik adayı olduğu, özellikle de metropol kentlerde, sanayi ve hizmet sektörlerinin yoğun olduğu büyük şehirlerde çalışan kişilerin daha çok işkolik tutum ve davranışının etkisi altında kaldığı gözlemlenmiştir.

Yalnızlık kavramı herkes için genel-geçer bir kavram olmasına rağmen kişilerin öznel yaşantılarına, kişilik özelliklerinin farklı olmasına göre yalnızlığı hissediş eşiği, süresi, boyutları farklılık gösterebilmektedir. Yalnızlık kavramı ile ilgili bugüne kadar pek çok yorum ve saptamalar yapılmıştır. Tezimizde kurumlar veya organizasyonlarda varlıklarını sürdürmeye çalışan iş görenler ele alınmıştır. Aynı çatı altında aynı amaç ve hedef doğrultusunda toplanan veya bir araya gelen iş görenler buldukları çatı altında çalıştıkları örgüt için maksimum verim ve başarı elde etmek için çaba sarf etmelidir. Aksi takdirde hem örgüt hem de iş görenler ciddi kayıplar yaşayabilmektedir. Bu yüzdendir ki örgütler; çalışanlarının işe cezbolmalarını, işkoliklik düzeyine varmadan kendi istek ve arzularıyla hiçbir baskı ve stres altında hissetmeden işlerini yapmalarını sağlamalıdır. İşe cezbolmadan sadece işkoliklik düzeyinde, sadece kendi çıkar ve menfaatleri doğrultusunda çalışan birey veya bireyler çalıştıkları örgütlerde çoğunlukla stres altında örgütsel veya sosyal yalnızlık yaşayarak başta kendilerine, daha sonra ailelerine ve çevrelerine zarar vermeye başlarlar. Bu nedenle yapılan araştırma ile belli kıstaslara göre seçilmiş iş görenlerin, işkoliklik ve işe cezbolma davranışlarının çalıştıkları örgütlerde hissettikleri yalnızlık ve stres düzeylerine etkisini araştırmak amaçlanmıştır.

Bu çerçevede çalışmanın ilk bölümünde araştırmanın amacı, önemi, varsayımlar ve kısıtları bulunmaktadır. İkinci bölümünde işe cezbolma, işkoliklik, yalnızlık ve stres, kavramlarına değinilmiştir. Üçüncü bölümde araştırmanın Yöntemi, Dördüncü bölümde araştırmaya ilişkin bulgular, son bölümde ise sonuç ve öneriler kısmı yazılarak araştırma son bulmuştur.

### **1.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu araştırma ile işkoliklik ve işe cezbolma kavramlarının işyeri yalnızlığı ve işyeri stresi üzerindeki etkilerinin yanı sıra aralarında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu kavramların incelenmesine yönelik olarak yapılan bu çalışma, örgütlerde çalışan bireylerin işe cezbolmalarını sağlamalarının yanı sıra

işkolik olmalarını engelleyici çalışmalar yaparak çalışanlarını stresten uzak bir çalışma ortamı içerisinde örgüt kültürü ve aidiyet bilinciyle yaşamlarını sürdürmeyi temel amaç edinen yöneticiler için de çıkarımlar sağlama maçını taşır. Araştırmanın başında kapsamlı bir literatür taraması yapılmıştır. Konuya ilişkin literatürde araştırmalara rastlanmakla birlikte direkt olarak araştırmanın modelini ele alan ve işkoliklik ile işe cezbolmanın sonuçlarını birbirinden stres ve işyeri yalnızlığı ekseninde ayırt eden bir bilimsel araştırmanın yapılmadığı ve kavramlar üzerine yapılan çalışmalarda çoğunlukla Türkiye'deki çalışanları ele almadığı görülmüştür. Bu nedenle tezin ülkemizde yeni bir araştırma amacı içerdiği ve üzerinde durulması gereken önemli konuları ele aldığı düşünülerek bu çalışma modeli kurgulanmıştır. Bu çalışma iki kavramın sonuçları üzerinden ayırt edilmesine dair literatürdeki ampirik çalışma eksikliğin giderilmesine katkı yapması bakımından da oldukça önemlidir.

## **1.2.Araştırmanın Kapsam ve Sınırları**

Araştırmada kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırma yapıldığı örnekleme sınırlı olmakla birlikte kamu ve özel sektör işletmelerinde faaliyet gösteren toplam 304 iş görenle anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada işkoliklik özelinde bir çalışma yapılacağı için, literatür çalışması sırasında karşılaşılan bilgiler kapsamında yaş ve eğitim seviyesi konusunda da bir sınırlama yapılmıştır. Bu sınırlama kapsamında 20 yaş ve üzeri, en az lise mezunu iş görenler üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Araştırmada katılımcılarının yaş, cinsiyet, eğitim durumu, gelir durumu, işyerinde çalışma süreleri ve medeni durum gibi sosyo-demografik özellikleri ile ilgili istatistikler yer almıştır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞE CEZBOLMA, İŞKOLİKLİK, İŞYERİ YALNIZLIĞI VE STRES KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ

#### İŞE CEZBOLMA (İŞE TUTKUNLUK)

##### 2.1. İşe Cezbolma Kavramının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

İş tatmini, işle bütünleşme, işe gönülden adanma gibi benzer kavramlarla birlikte de kullanılan işe cezbolma kavramı kelimedenden de anlaşılabilceği gibi cezbolma; cezp etmek; kendine çekmek, bağlamak, etkisi altına almak anlamlarına gelir. İşletmeler çalışanlarını zinde tutmaya çalışmalı, moral motivasyon ve çalışma saatlerini normalleştirerek çalışanlarının fiziksel anlamda dinç kalmalarını sağlamalıdır. İşletmeler diğere bir önemli unsur olan maaş, kıdem, terfi, ödüllendirme gibi konularda da çalışanlarının psikolojisini ve memnuniyetlerini en üst düzeyde tutmaya çalışmalıdır, çünkü çalışma açısından keyifli olma durumu daha fazla zinde olma, adanmış bir ruh hali ve bütünleşen pozitif ruh halini ifade eder (Schaufeli vd., 2002: 74). Aksi olarak keyifsizlik ise, profesyonel bir çalışanın enerji kaybı ve motivasyon eksikliği nedeni ile mesleğinin anlamı ve amacından sapmasıyla hizmet etmesi gerektiği insanlar veya örgütlerle ilgilenmeyi kesmesi olarak tanımlanabilir. Diğere yandan keyifsizlik ve enerji kaybı tükenmişliğe yol açabilir (Kaçmaz, 2005: 29). Bu nedenle tükenmişlik kavramının önemini kavrayarak, iş görenlerin cezp olma durumunun gerçekleşebilmesi için çalışan bireylerin fiziksel, duygusal ve psikolojik olarak tatmin olma ihtiyacı duymaları gerekir. “Adanmışlık, kişinin işine karşı güçlü şekilde anlamlı ve bağlı olması, işini yaparken aşk ile zevk alarak yapması, gurur ve meydan okuma duygusu yaşaması olarak ifade edilmektedir (Turgut, 2011).” Markos ve Sridevi (2010: 90) cezbolma kavramını, örgütün amacının benimsenmesi ve çalışanın örgüte katılım sağlaması, bağlılık duyması, tutkulu ve enerji odaklı bir yaklaşım sergilemek istemesi, örgüt hedeflerini sürdürülebilir bir çalışma temposuyla başarma noktasında arzulu olma hali olarak tanımlamıştır. Kahn (1990: 692) işe cezbolma kavramını örgütteki çalışanların iş rollerine kendilerini fazlasıyla kaptırmaları olarak ifade eder. Yine Kahn’a (1990: 692) göre cezbolma, çalışanların fiziki, bilişsel veya duygusal açıdan çalışmalarını yürütmeleri ve böylelikle kendilerini ifade edebilmeleri olarak tanımlamaktadır. Ashforth ve Humphrey (1995:

110) cezbolmanın bireyin aklı ile veya eli ile yapabileceği bir şey olmadığını bunun kalpten gelen davranış olduğunu ifade eder. Harter v.d (2002: 205) çalışan bireylerin cezbolmasını kişinin çalışmaya hevesli olması ile birlikte çalışma sürecine katılması ve tatmin olma duygusunu yaşaması olarak tanımlamış.

## **2.2. İşe Cezbolmanın İlişkili Olduğu Kavramlar**

### **2.2.1. İşe Cezbolma ve Tükenmişlik**

İşe cezbolma ile ilgili araştırmalar tükenmişlik konusuyla ilgili yapılmış araştırmalar neticesinde başlamıştır (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Tükenmişlik kavramı ile ilgili birçok araştırmacı çalışma yapmış fakat daha çok kabul gören tanımlamayı yapan ve bu kavrama adını da veren aynı zamanda Maslach Tükenmişlik Envanterinin geliştiricisi de olan Christina Maslach'dır. Maslach, tükenmişlik kavramını, duygusal olarak işe olan isteğini kaybetme ve birçok şeye duyarsızlaşma, bunlarla beraber bireysel başarılarında düşüş yaşanması durumu olarak üç farklı şekilde ele almıştır (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Tükenmişlik halinde bulunan bireye anlamlı gelen, motive eden, ilgisini çeken işler anlamsız hale gelir ve zevk almamaya başlayabilir.

Maslach ve Leiter, işe cezbolma ile tükenmişlik kavramlarının birbirinin karşıtı olduğunu ifade ederler. Yani işine cezp olmuş bir çalışanın tükenmişlikten uzak işine adapte olduğunu ifade edebiliriz. Başka bir görüşe göre cezbolma kavramı tükenmişliğin zıttı olarak ifade edildiğinden bütün tükenmişlik ve çalışmaya tutkunluk ölçümlerinin negatif ilişkili olması beklenmektedir (Hallberg, Johansson, Schaufeli, 2007: 135-142 ). Ama işe cezbolmanın tükenmişliğin tam zıttı olduğunu ifade eden Leither ve Maslach'ın görüşlerine karşılık olarak Schaufeli ve Enzman bu kavramların birbirlerinden bağımsız değerlendirilmesinin gerekliliğini savunmuşlardır (Bezuidenhout ve Cilliers 2010: 2). Çalışanın fazla iş yükü ile yüklenilmesi, yaptığı başarılı işler sonucunda ödüllendirilmemesi veya takdir edilmemesi, örgüte karşı aidiyet duygusunun zayıf olması, yönetimin adaletsiz çalışan ile iş arasında ya da örgüt arasında uyumsuzluğa sebep olarak tükenmişliğe itebilir. İş yükünün hafifletilmesi veya eşit olarak paylaşılması, çalışanın takdir edilmesi, aidiyet hissinin oluşturulması, adaletli yaklaşım çalışan ile örgüt uyumunu arttırarak işe cezbolmayı pozitif yönde etkileyebilmektedir (Ertemli, 2011). Literatüre bu alanda katkıda bulunan birçok yazarın da belirttiği gibi tükenmişliğin

çalışanın aidiyet, kişilik, sosyal ve iş yaşamını da sarstığı aşikârdır. Çalışanlar bir işten ne kadar tatmin oluyorsa ne iş yaparsa yapsın o işe karşı o kadar bağlanıp zevk alır, tersi durumda ise yapılan işe karşı soğukluk oluşur, uzaklaşır ya da yapmak mecburiyetindeyse de istemeyerek yapar, işte verimli olamaz ve tükenmişlik baş gösterir.

### **2.2.2. İşe Cezbolma ve İşkoliklik**

İşkoliklik kavramına, Amerikalı bir bilim insanı olan Wayne E.Oates 1971 yılında tanımlama getirmiştir (McMillan, vd., 2001: 69). Oates işkolikliği sürekli çalışma arzusu ya da zorlaması olarak tanımlar. (A.g.e.: 69). İşkolik bireyler işe cezbolmaktan çok kişisel ihtiyaçları ve içsel güdülerle çalışma temposuna girerler (Spence ve Robbins 1992:172). Çevre ve aile beklentileri, örgütün çalışanları üzerindeki baskıları, teknolojinin getirdiği yenilikler ile birlikte iletişim ve bağlantı olanaklarının ilerlemesi bireyleri işkolikliğe iterken (Bardakçı ve Baloğlu 2012: 48), işe cezbolma için gerekli koşulların sağlanmasıyla birlikte çalışanlar kendi istekleriyle örgüte katkıda bulunurlar. Oktuğ (2014: 42-43)'a göre işe cezbolan çalışanlar işkoliklerin aksine uzun süreli çalışabilir, sosyal yaşantılarını göz ardı etmez, zorunluluk duygusuyla yaşamaz, gönüllü olarak çalışırlar ve olumlu bir psikolojiye sahiptirler.

### **2.2.3. İşe Cezbolma ve Örgütsel bağlılık**

Küreselleşme ile birlikte ulusal ve uluslararası firmalar rekabetçi piyasa ortamında çalışanların yüksek performansına ihtiyaç duymaktadırlar. Örgütlerin bu yüksek performansı çalışanlarından beklemesi için çalışanın iş ortamını, çalışma alanını, refahını, örgüte aidiyet duygusuyla bağlamalı ve çeşitli aktiviteler ile desteklemelidir. Ayrıca örgütler başarılı olabilmek için belirledikleri hedef ve amaçlarını, çalışanlarına aşilayarak örgütle çalışanın amaçlarının birbiriyle örtüşmesini sağlayarak örgütsel bağlılığı arttırabilmelidir. Örgütsel bağlılık, birlikte çalıştığın kişilere ve örgütüne gönüllü olarak yardımcı olmayı gerektirir (Saks, 2006: 602). Literatürdeki araştırmalara bakıldığında da, işe cezbolmanın örgütsel olarak olumlu sonuçlar meydana getirdiğini söyleyebiliriz.

### **2.2.4. İşe Cezbolma ve İş doyumunu**

Weis (2002: 175) iş doyumunu tanımlarken bireylerin işleri veya çalışma durumları ile ilgili olarak pozitif ya da negatif yargıda bulunulması ifadelerini kullanmıştır.

Diğer tanımlamalara baktığımızda ise kişilerin yaptıkları işleri veya çalıştıkları işyerlerindeki deneyimleri hakkında değerlendirmede bulunması ön plana çıkmaktadır (Locke 1976:1300). İş doyumu için olumlu ya da olumsuz bir değerlendirmede bulunulur, işe cezbolma da ise yapılan işe katılım gösterme duyuşsal, bilişsel ve fiziksel anlamda işe katkıda bulunmak için odaklanılır (Christian vd., 2011:97). Tanımlara baktığımız zaman işe cezbolmada çevresel koşullar göz ardı edilmeden işe ve işi yapmaya odaklanma varken iş doyumunda ise sonuç baz alınarak değerlendirmede bulunulur. Çalışanlar işe cezp olurken iş doyumunu da göz ardı etmemeleri gerekir. Çalışanların örgüte cezp olmalarını sağlamak için de yöneticilerin çalışanların iş doyumunu en üst seviyede tutmaları gerekir.

### **2.2.5. İşe Katılım ve İşe Cezbolma**

İşe katılım, bir çalışanın yaşadığı toplumda saygınlık, kendi kendini idare edebilme, varlığını sürdürebilme ve toplumda bir statü kazanabilmesi için önemli bir unsurdur. İşe bağlılık veya işe cezbolma, çalışanların yaptıkları işler ile psikolojik bir bağ kurmasının, bir bakıma bilişsel bütünleşmenin bir sonucudur (Brown ve Leigh, 1996: 361; Lawler ve Hall, 1970: 305). Brown (1996) ise işe cezbolmayı, çalışanların çalışırken kendilerini işle bütünleştirdiklerinden dolayı işe katılım kavramının öncülü olarak alınabileceğini belirtmiştir (Coetzer ve Rothmann, 2007:18,19). Ayrıca, çalışanın işe katılarak cezp olması ile organizasyon içinde ve dışında da katılımı da artacak ve organizasyonu benimsediğinden dolayı kendi imajıyla bütünleştirip organizasyonun marka değerine de katkıda bulunacaktır.

### **2.2.6. İşe Cezbolma ve Akış**

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini belirlerken en üst basamağa koyduğu kendini gerçekleştirme ihtiyacını karşılamanın koşullarından birisi de akış kavramıdır (Aybas, 2014: 24). Ellis vd. (1994: 337) akışın zorluklar ve beceriler eşit durumda oldukları durumların en etkili deneyimi olduğunu ifade ederler. Bakker (2005: 27) ise akışı ifade ederken, çalışma koşullarında uygulandığı zaman yoğunlaşma ve çalışmaya yönelme olarak özgünleştirilmiş çalışma sahasında kısa süreliğine yaşanan zirve deneyimi diye tanımlamıştır.

Csikszentmihalyi (1975: 36) akış kavramının işe cezbolmada etkili bir belirleyici olduğunu savunur (Coetzer ve Rothmann, 2007: 18). Fakat akış ve işe cezbolmanın

farkı, işe cezbolma bir olgu ise akışın ise bir olay olmasıdır (Hallberg ve Schaufeli, 2006: 120).

### **2.3. İşe Cezbolmanın Boyutları**

İşe cezbolma kavramının birleşenlerine bakıldığında kavram, kişinin yaptığı işe kuvvetli bir şekilde bağlılık duygusu hissetmesi, yaptığı işi ciddiyetle yapması, işine dört elle sarılması ve işi yaparken gurur duyulması gereken bir iş olduğunu düşünmesi olarak ifade edilebilir. Schaufeli vd., (2002) cezbolma kavramını dinçlik, yoğunlaşma ve adanmışlık boyutlarının yol açtığı işe karşı pozitif olma ve tatmin olma durumu olarak ifade etmiştir. Dinçlik, çalışanın zihinsel ve enerji olarak üst seviyelerde olması, gönüllü olarak işi için çaba göstermesi ve her türlü zorlukta kararlılık göstermesi olarak ifade edilebilir. Adanmışlık (dedication), bireyin yaptığı işe önem vermesi, ilgili olması olarak ifade edilebilir. Ayrıca, adanmışlık anlamlılık duygusu, şevk, ilham, onur ve meydan okuma olarak tanımlanmaktadır. Adanmışlık (yüksek özdeşleşme) ve kinizm-ilgisizlik (düşük özdeşleşme) özdeşim kurma açısından birbirine zıt alt boyutlardır. İçinde olma (absorption) ise tamamen yoğunlaşmak ve derince işine dalma şeklinde tanımlanmakta bu boyutta yüksek olan bir çalışan için zaman çok çabuk geçmekte ve kişinin işinden kopmasının zorlaşmasıdır. “Dinçlik ve adanmışlık direk olarak tükenmişliğin iki alt boyutu olan yılgınlık ve kinizm-ilgisizlik ile zıt yönde kavramlarken, içinde olma (absorption) tükenmişliğin diğer alt boyutu olan yeterlilik duygusunda azalma ile zıt kavram değildir” (Öner, 2007: 30). Adanmışlık ise bireyin yaptığı işe tam anlamıyla motive olması böylelikle zamanın nasıl geçtiğini anlamayarak yaptığı işten uzaklaşma güçlüğü çekmesi olarak ifade edilebilir (Schaufeli ve Bakker 2004; Bakker ve Demerouti 2008; Gonzalez-Roma vd. 2006). Kişinin işi ile ilgili yaşadığı tamamen içinde olma durumu akış kavramıyla benzerlik göstermektedir. Akış kavramı odaklanmış, sade bir zihin, kolay yoğunlaşma, eksiksiz kontrol, zamanın anlamını yitirmesi, gerçek haz ve bilinç duygularının yok olması ile biçimlendirilmiş bir kavramdır. İçinde olma (kaptırma) çalışanın yaptığı işe bütünüyle yoğunlaşması, işinden haz alması, zamanın nasıl geçtiğini anlamaması ayrıca işinden ayrılmakta zorlanması olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte “akış (flow)” kavramı içinde olma (absorption) kavramına göre yaygın olarak hissedilen ve sürekli olan bir zihin durumu yerine daha çabuk zirve yapan yaşantılarla ilgili ve birçok yönü içeren daha karmaşık bir yapıya sahip bir kavramdır” (Schaufeli ve Bakker, 2004: 295).

## **2.4. İşe Cezbolmanın Faktörleri**

İşe cezbolmaya etki eden bireysel ve örgütsel faktörler bulunmaktadır. Bireysel faktörler arasında bireyin kendini iyi tanınması, gelişimine önem vermesi, zamanı iyi kullanabilmesi, yapabileceklerini bilmesi, işiyle alakalı yeterli donanıma sahip olması gibi unsurlar listelenebilir. Bireyin, bütün bunların yanı sıra yüksek seviyede kurumsal bağlılık, motivasyonunu üst seviyede tutabilme, örgütle duygusal bağ kurma, cezp olma durumuna hazır halde bulunma, kendi amaçları ve örgütün amaçları arasında bağ kurma gibi unsurlar hakkında yetkin ve motive olması gereklidir. Bu gibi faktörler bireysel faktörler arasında sayılabilir (Çakıl, 2011:37,38; Wollard ve Shuck, 2011:433). Gelişmiş örgütler çalışanların mesleki olarak gelişmelerini, yüksek düzeyde performans göstermelerini, sorumluluk almalarını ve girişimci bir ruha sahip olmalarını beklemektedir. Bundan dolayı örgütler işine kendini adayan, enerjisini kuruma yansıtan çalışanlara ihtiyaç duyarlar (Bakker ve Lieter 2010). İşine cezp olmuş çalışanlar örgütünün ayakta kalması, örgütün gelişmesi ve sürdürülebilirliği için yüksek önem arz etmektedir, bu nedenle liderler çalışan bireylerin arasında bu durumu pozitif yönde geliştirmeye yönelmiş durumdadırlar (Agarwal vd. 2012: 209). Bu bağlamda örgütsel faktörler açısından bakıldığında bireylerin işlerini en iyi şekilde yapmaları, kendilerini geliştirmeleri, psikolojik olarak hazır durumda bulunmaları için gerekli olan olanakların sağlanabilmesi gerekir. Ayrıca örgüt içinde ödül sisteminin oluşturulması, kişilerin iş yüklerinin eşit oranda dağıtılmasının kontrolü, kurum içinde gerekli olanakların sağlanması, liderlerin adil olmaları, kurum kültürü, misyonu ve vizyonunun çalışanına iyi aşılması, çalışanlara geri bildirimde bulunulması, işyerinin güvenliğinin sağlanması, ekonomik anlamda çalışanın rahatlatılması, örgütün çalışanını desteklemesi gibi faktörler işe cezbolmayı etkileyen örgütsel faktörler arasında sayılabilir (Çakıl, 2011:37,38; Wollard ve Shuck, 2011:433).

## **2.5. İşe Cezbolma Sonuçları**

İşe cezbolma yapılan işten tatmin olmayı sağlar ve işten ayrılma düşüncesinden, tükenmişlik duygusundan uzaklaştırır. Yani işine cezp olmuş kişi organizasyona aidiyet duygusu ile bağlanır. Bal (2009) bu konu hakkında yaptığı araştırmasında işe cezbolma hali arttığı sürece işinden ayrılma düşüncesinde azalmanın olduğu



sonucuna varmıştır. Ayrıca motivasyon ve iş yapma isteği gibi olumlu duygular içerisinde olan işe cezp olmuş bireyler bu olumlu duyguları çalışma arkadaşlarına da yansıtarak aidiyet duygularının gelişmesine ve işten ayrılma niyetlerinin azalmasına neden olurlar. Ayrıca iş tatmininde yükselme olan çalışanlar psikolojik olarak iyi bir ruh haline bürünür, işine inancı ve iş öğrenme hevesi artar daha verimli hale gelirler. Bu nedenle birey depresyondan uzaklaşır, bunun sonucunda da işyerindeki tatmin kişisel hayatında da olumlu duygular yaşamasına sebebiyet vereceğinden uyku düzeni de dâhil olmak üzere olumsuzluk hislerinin çoğu yok olur ve tükenmişlik düzeylerinde de azalma sağlanmış olur. Bireydeki bu durum organizasyona da olumlu yansıyor bireyin örgüte bağlılığının artmasına ve işletmenin karlılığına katkı sağlayacaktır. Böylelikle de organizasyonların müşteri memnuniyetinde artış sağlanarak, bunun sonucunda da finansal olarak yükseliş olacak ve organizasyonun imajı üst seviyelere çıkacaktır. Organizasyonlarda çalışanların ayrılma eğilimi azalacak ve organizasyonun işgücü açısından da sorun yaşanmayacaktır.

Bu sonuçlar dikkate alındığında işe cezbolmanın örgüte kısa vadede ya da uzun vadede katkı sağlayacağı göz ardı edilmemelidir. İşveren markasının oluşturulduğu bir organizasyonda bu ihtiyaçların karşılık bulması sonucunda çalışanın işe bağlılığı, verimi, performansı ve motivasyonu pozitif yönde etkilenecektir.

İşe cezbolmanın olumlu çıktıları düşünüldüğünde, iş yaşamında yaşanan olumsuz olayların iş görenin iş yerindeki ve sosyal hayatındaki performansı ve iş tatmini üzerindeki etkilerini en aza indirmek için çalışanlarının nasıl daha verimli hale getirebilir ve bu durumun sürekliliğini nasıl sağlayabiliriz düşüncesinin üzerinde durulması ve örgütsel iklim, insan kaynakları aktiviteleri ile desteklenmesi önem kazanmaktadır. Belirtildiği üzere, işe cezbolmanın kişisel anlamda birçok olumlu sonucu olduğu göz ardı edilemez birer gerçektir.

## **2.6.İşe Cezbolmanın Önemi**

İşe cezbolmanın önemi konusunda literatürdeki araştırmalar ışığında varabilecek sonuçlar arasında, bireyin performansının yükselmesi, örgütteki iletişimin daha iyi hale gelmesi bunun sonucunda da çalışanların birbirine bağlılığının ve örgüte aidiyet duygusunun artması, psikolojik olarak çalışanların rahatlamasının örgüte de olumlu yansımaları olması ve örgütün kar marjını, verimliliğini, imajını üst seviyelere çıkmasına katkıda bulunması yer alır (Christian vd. 2011: 120-12: Fleming ve

Asplund 2007: 49; Rich vd. 2010:632; Wollard ve Shuck, 2011: 430). Bundan dolayı çalışanların işe cezbolması ve bunun sürekliliğinin sağlanabilmesi organizasyonların gelişimleri ve olumsuzluklardan etkilenmemeleri için büyük önem arz etmektedir (Lin 2010: 517). Gallup araştırmasında cezp olmuş çalışanın organizasyona derinden aidiyet duygusuyla bağlı olduğu, organizasyona devam konusunda niyetinin yükseldiği, iş kazalarında düşüş yaşandığı gibi önemli gelişmeler bulunmuştur (Robison 2012: 1). Organizasyonların çalışanlarını işe cezbetme araçlarını aktif bir şekilde kullanması organizasyonlara uzun vadede karlılık olarak döneceği önemli bir gerçekliktir.

### **2.7. İşe Cezbolmanın Organizasyonlar İçin Önemi ve Motivasyon İlişkisi**

Organizasyonların rekabet ortamında varlıklarını koruyabilmek ve sürdürülebilir bir büyüme sağlamak için, çalışanların yüksek örgütsel performans göstermeleri açısından entelektüel sermayenin yönetilmesine daha çok önem vermeye başlamış olmaları işle bütünleşme gibi kavramları iş yerinde imkânlı kılacak değişikliklere yönelmelerini sağlamıştır. Organizasyonlar yeni değişiklikler ile hayatta kalmak ve uyum sağlamak amacı ile rekabetçi bilgi ekonomisinde değişmiş olan koşulları dikkate almak durumundadırlar. “Yüksek performans gösteren çalışanların farkında olma, takdir etme ve diğer çalışanlar arasında kişilerin farkındalığını yaratma gibi faktörlerle çalışanların işle bütünleşmesini sağlamak mümkündür” (Whitaker 2010). Kurumlar günümüz çalışma hayatında çalışanlarının aktif olarak işe katılmalarını ve sorumluluk alıp beraber çalıştıkları arkadaşlarıyla uyum içinde hareket edip bireysel gelişimlerine önem vermelerini ve çalışanların üstün performans göstermelerini beklemektedir. Bu nedenle kendini işine gönülden adanmış ve enerji seviyesi yüksek çalışan bireylere ihtiyaç artış göstermiştir. Rekabet avantajı sağlamada insan kaynağına sahip olmanın önemi ve yapabileceklerinin sınırının olmaması organizasyonlarda işe cezp olmuş çalışanlara sahip olmanın değerini arttırmaktadır.

İşe cezbolmanın sağlanması ya da çalışanların işe cezbolma düzeylerinin artırılmasında yöneticilere ve tüm örgüte önemli görevler düşmektedir. Kendilerini önemli hisseden çalışanlar, işe karşı hevesli olup daha iyi rol performansı göstereceklerinden, organizasyonlarının finansal başarısına ve müşterilerin memnuniyetine de katkı sağlamaktadırlar. İstihdam Çalışmaları Enstitüsü (The Institute for Employment Studies)’ ne göre işe cezbolmuş çalışanların özellikleri şunlardır:

- Örgütsel performansı geliştirme imkânına sahiptirler ve kendileri de örgütsel performansa katkıda bulunma fırsatı ararlar.
- İşi ve örgütleri ile ilgili olumlu bir tutum içerisindedirler.
- Örgütlerine inanırlar.
- Her şeyi daha iyi yapmak için aktif olarak çalışırlar.
- Çalışma arkadaşlarının daha etkin çalışabilmesine yardımcı olur ve diğer insanlara saygıyla yaklaşır.
- İşin gerekliliklerini yerine getirmeye, hatta onları aşmaya çalışırlar.
- Kişisel olarak zararlarına olsa da büyük resmi görmeyi başarırlar.
- Kendilerini örgütleri ile özdeşleştirirler.
- Alanlarında kendilerini geliştirerek güncelliklerini korurlar.

Örgütler için işe cezp olmuş çalışanlara sahip olmanın önemi bu çalışanların kendilerine sağlayacağı faydadan kaynaklanmaktadır. İşe cezp olmuş çalışanların avantajlarından bazıları ise şunlardır:

- İşe cezbolma seviyesi yüksek olan çalışanlar, şirkette kalma eğilimindedirler, firmanın ve ürün ve servislerinin savunucusudurlar, örgütün başarısına katkıda bulunurlar.
- Daha yüksek performans gösterirler ve daha fazla motive olmuşlardır.
- İşe cezp olmuş çalışanlar örgütün karlılığına yardımcı olurlar.

Motivasyon, bireylerin bir amacı gerçekleştirmek için istekli, arzulu davranması ve çaba içerisinde olması şeklinde tanımlanabilir (Koçel 2014: 730). Bu açıdan çalışanlar organizasyonun amaçlarını gerçekleştirmek adına yeteneğini, enerjisini, bilgilerini gönüllü olarak ortaya koyuyorsa organizasyonel motivasyondan bahsedebiliriz (Uygur ve Göral 2005: 121). Organizasyonlardaki motivasyonun amacı çalışanın ve organizasyonun amaçlarının aynı doğrultuda gerçekleşmesini sağlayarak hem çalışanın hem de organizasyonun faydasına olmasını sağlamaktır. Organizasyonlar çalışanlarını çeşitli motivasyon araçlarıyla organizasyona cezbetmeye çalışır fakat bir motivasyon aracı bir çalışan için özendirici olurken başka bir alanda çalışan için özendirici olamayabilir. Bu yüzden çalışan bireylerin ihtiyaçları, eğitim seviyesi göz önünde bulundurularak motivasyon araçlarının belirlenmesi gerekli olabilir. Motivasyon çalışanların organizasyon amaçları doğrultusunda istekli ve verimli olması için gereken şartları oluşturur ve bundan

dolayı organizasyonlar motive olmuş bilgili becerikli kendini geliştirmeye yatkın, inisiyatif alabilen çalışanları istihdam etme taraftarıdır.

## **İŞKOLİKLİK**

Bu bölümde, tezimize konu olan başlıklardan biri olan işkoliklik kavramının tanımına ve literatürdeki araştırmaların sonuçlarına yer verilecektir. Bu bağlamda işkoliklik kavramının tanımı ve tarihsel gelişimi, belirtileri, teorileri, nedenleri, sonuçları, kullanılan ölçekler ve işkoliklik kavramının diğer bazı kavramlarla olan ilişkisinin yanı sıra işkolikliğin önlenmesinde faydalı olacak diğer çözüm önerilerine yer verilecektir.

İşkoliklik kavramı yakın dönemde ortaya çıkan bir kavram olduğundan (1970ler) ve literatürdeki araştırmalardan da anlaşıldığı üzere bu kavram üzerinde araştırmacıların bir fikir birliğine varamadıkları görülmektedir. Bir takım araştırmacı işkolikliğin çalışanlara, çalışanların çevrelerine ve çalıştıkları organizasyonlara olumlu etkilerinin olacağı düşünülürken bir kısım araştırmacı ise tam tersi olarak bu kavramın örgütlere olumsuz etkilerinin olacağını savunmaktalar.

### **2.8. İşkoliklik Kavramının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi**

Günümüzde sıklıkla karşılaştığımız ve çalışma hayatında dilden düşmeyen işkoliklik kavramı, genellikle çok uzun saatler çalışma gibi algılanmaktadır. Oysaki işkoliklik ile ilgili literatür araştırmalarına baktığımızda sadece çok uzun saatler çalışmanın bu kavramı tanımlamakta yeterli olmadığı görülmektedir. Bu nedenle, işkoliklik kavramının içini biraz daha doldurarak hangi nedenlerden dolayı çalışan bireyleri işkolik diye adlandırmanın doğru olacağını netleşmesi gerekmektedir.

Birçok kaynakta iş bağımlılığı olarak da karşımıza çıkan işkoliklik kavramı ilk defa 1971 yılın da bir İlahiyat Profesörü olan Wayne Oates tarafından alkolik teriminden yola çıkarak “aşırı çalışma ve kompulsif çalışma” olarak tanımlanmıştır. Literatürde bu kavram ilk kez “Bir İşkolinin İtirafı (Confessions of a Workaholics)” adlı kitabında kullanılmıştır. Oates (1971) işkolikliğin kontrol edilemez bir çalışma ihtiyacı olduğu vurgusunu yaparak, bu şekilde kontrol edilemeyen aşırı bir çalışma şeklinin bireyin, sağlığını, aile ilişkilerini, ruhsal ve bedensel vücut fonksiyonlarını, mutluluğunu da olumsuz etkilediğini vurgulamıştır.

Literatüre baktığımızda işkoliklik kavramının doğuşundan itibaren neredeyse yarım asır geçmiş olmasına rağmen işkolikliğin tanımı konusunda araştırmacılar tarafından henüz bir fikir birliğine varılamadığı görülmektedir. Ancak, literatürde en fazla ilgi gören tanımı yapan araştırmacılar Spence ve Robins (1992) işkolik bireyleri, işlerine bağlılık düzeyleri yüksek olan, hiçbir kimsenin etkisi ve baskısı altında kalmadan içsel bir baskı ve zorlamayla sürekli çalışmak zorunda hisseden ve yaptığı işten haz alma düzeyi düşük çalışanlar olarak belirtmiştir (Burke, 2001: 23-40).

İşkoliklik kavramı bazı araştırmacılar tarafından olumlu olarak değerlendirilse de kavramı olumsuz olarak değerlendiren araştırmacılar da olmuştur. Bu nedenle işkolikliğin olumlu ya da olumsuz bir davranış eylemi olması çalışanın, işkoliklik sonucu yaşadığı değişimlere bağlı kalarak değerlendirilebilmektedir. İşkolikliğe yönelik yapılmış ilk araştırmalarda işkoliklik, işletmeler açısından pozitif sonuçlar doğuran bir durum olarak ele alınmıştır. İşkolikliği olumlu ve faydalı bir davranış olarak değerlendiren araştırmacılardan biri olan Machlowitz (1980), işkolikliği işte uzun saatler süren bir çalışmaya karşı olağandışı bir arzu duyma veya işine âşık olma olarak nitelendirmektedir. Snir ve Harpaz (2003) ise işkolikliğin, değişik çelişkilerden doğan bir alışkanlık olduğunu öne sürmektedir. Buna göre işkoliklik eğiliminin temelinde iş görenin işine çok düşkün olma ve işinin başında bulunmaktan hoşnut olma duyguları bulunmaktadır. İşkolikliği olumlu olarak gören bir diğer araştırmacı Sybold ve Salamone (1994)'a göre de, işkoliklik, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını, işlerinde gösterdikleri fayda ve yaratıcılığı, iş verimliliğini ve iş doyumunu artırmalarına katkı sağlamaktadır. İşkolikliği, iş gören bireylerin işlerine karşı duydukları olumlu bir bağlılık olarak ifade eden araştırmacılara göre, işlerini severek ve işlerine bağlı olarak çalışanlar, yaptıkları işlerde daha yaratıcı ve daha verimli olarak iş doyumunu anlamlı bir şekilde etkiledikleri belirtilmektedir.

Literatürde, yukarıda belirtilen işkolikliği olumlu olarak nitelendiren araştırmacıların yanı sıra olumsuz yani negatif olarak değerlendiren araştırmacıların da olduğu görülmektedir. Bu araştırmacılar işkolikliği, işteki verimi arttıran olumlu bir ruh hali olarak görürler de zaman zaman gözlemlenen olumsuz belirtiler, işkolikliği kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığına, aile içi anlaşmazlıkların doğmasına ve toplumdaki ikili ilişkilerine olumsuz etki eden bir olgu olarak nitelendirmişlerdir. Bu araştırmacılardan bazılarının görüşüne örnek verecek olursak; Killinger (1991), Porter (1996), Schaefer ve Fasel (1998); işkolikliğin bir tür bağlılık ve hastalık olduğunu belirtmişlerdir. Cherrington (1980); işkolikliği, aşırı bir şekilde çalışmaya

karşı orantısız bir bağlanma olarak görmektedir. Ersoy-Kart (2005), işkolikliği çalışanların mutluluk düzeylerini, beden ve ruh sağlıklarını, aile ilişkilerini ve sosyal ilişkilerini negatif yönde etkileyen ve kontrol edilemeyen aşırı çalışma ihtiyacı olarak ele alır. Griffiths (2011) işkolikliği, saplantılı bir davranış biçimi olarak ele almaktadır ve işkolik çalışanların bu davranış biçiminden memnuniyet düzeylerine göre de olumlu veya olumsuz bir durum olarak değerlendirileceğini belirtilmektedir.

## **2.9. İşkolikliğin Belirtileri ve İşkolik Bireylerin Özellikleri**

Günümüz dünyasındaki değişen şartlar ve gelişen teknolojiyle birlikte farkında olmadan da olsa herkes işkolik olma adayıdır. İşkolikliğin belirtilerine baktığımızda kişi sürekli olarak çalışmayı ve işini düşünür, işyeri dışında bile işini düşünür, ailesi veya sosyal çevresiyle birlikteyken, günlük aktivitelerinde bile olsa işini düşünür. Çalışma süresi günlük on saatin üzerindeyse, evini ikinci bir ofis durumunda kullanıyorsa, önceliği işine ayırıyorsa, öğle yemeklerine çıkarken ya da çay molalarında bile işi düşünüp dinlenmeyi gerektiren molaları kısa tutup hemen işe dönme isteği varsa, sadece kendi başarıları ve öz saygısı için hareket ediyorsa bu belirtilerin olduğu kişi işkolik demektir. Bazen de işkolik olmak ile çalışkan olmak arasındaki bağlantı çalışma sürelerinin uzun olmasından dolayı birbiri ile karıştırılabilir, fakat bu çalışanlar motivasyonları noktasında birbirlerinden ayrılırlar. Çok çalışan birey genel olarak çalıştığı işyerinin başarısı, üretimi, yararı için çalışırken; işkolik olan birey işi bitirmek ve kişisel başarısı için motive durumdadır. Robinson işkoliklerin birçoğunun sıkıntılı ailelerde yetişmiş veya madde bağımlısı ebeveynlerin çocuğu olarak büyümüş kişiler olduğunu söyler. İşkolik kişiler işini ailevi sorunlarından kaçabileceği bir liman olarak görse de işkoliklik aslında bu tür bireylerin hayatta kalmasına yardımcı olan sinsi bir hastalıktır (Robinson 2000: 32). İşkolik çalışanlar genellikle ailelerinden ve arkadaş çevrelerinden uzaklaşarak işlerine yoğunlaşırlar, böylelikle de içlerine dönük bir kişilik profili oluştururlar. İşkoliklerin özelliklerinden biri de sürekli başarılı olmak ve insanlar tarafından onaylanmak istemeleridir. Acelecidirler, onlar için işler çoğu kez yeteri kadar hızlı ilerlememektedir. Birçok işi aynı anda yapmak isterler. İşkolikler çevresinde olan her şeyi kontrol etme çabasındadırlar. Grup çalışmasından uzaktırlar, her işi tek başlarına yapmak isterler, aşırı mükemmeliyetçi bir yapıları vardır. Yaşadıkları ilişkilerde sıkıntı yaşarlar. Bir işi yaparken başka şeylere odaklanamazlar, işin sonu gelinceye kadar o işle uğraşırlar. Rahatlama, dinlenme ve eğlenmekten uzaktırlar, bunların boşa

harcanan zamanlar olduğunu düşünürler ve kendilerini hep ihmal ederler. Sabırsız ve sinirlidirler. Bir diğer özellikleri ise bu durumlarından dolayı yaşadıkları baskı ile yalana ve üretim karşıtı diğer davranışlara başvurabilmeleridir. Kendilerini ve çevresindekileri kendisi hakkında olumlu düşüncelere sahip olmaları için kandırabilirler. Kendilerini işleri kadar mutlu eden başka bir şeyin olmadığını düşünürler bu yüzden de çalışmadıkları zaman işlerini kaybetmekten ya da başarısız olmaktan korkarlar.

## **2.10. İşkolikliğin Nedenleri**

Burke (2001b)'a göre işyerinde birkaç işkolikliğin bulunması çalışanları etkileyebilir ve böylece işkolikliğin organizasyonda daha yaygın bir davranış haline gelmesine sebep olabilir. Bireylerin işkoliklik olma eğilimleri organizasyonlarda yaşananların etkisiyle ortaya çıkabilmektedir. Yaşanan krizler, yaşamın zor koşulları bireylerin ailelerinin geçimlerini sağlamaya çalışma çabası çalışanları işkolikliğe itmektedir. Ayrıca organizasyonlardaki çalışanlara daha çok çalıştıklarında ödül verilmesi, terfi imkânlarının olması, gelişen teknolojik gelişmelerle birlikte iletişim araçlarının yaygın olarak kullanılması, bireylerin işyeri dışında da çalışma olanakları geliştirmesi, kişileri işkolikliğe iten sebeplerdendir. Daha verimli olma amacıyla daha çok işe zaman ayırmak, mükemmeliyetçiliği istemek, zihninde sürekli olarak işle meşgul olunmasına sebep olmaktadır. Birey bunları uygulayabilirse bu süreç böylece devam eder ve sürecin içinde olduğunu fark etmeyerek bağımlılık yaşar (Burke, 2001b: s.637). İşkolikliğin sebeplerinden biri de bireylerin yaşam tatminleri seviyesinin düşük olmasıdır. İşkolikler genellikle aile bireyleriyle ilişkileri düşük, aile-iş ilişkileri açısından da negatif bir durum içerisindedirler. Ulrich ve Dunne (1986)' a göre işkoliklik küçük yaşlarda başlar. Bu dönemde duygusal, kültürel ve ekonomik açıdan eksikliklerden kaynaklanabilmektedir. Anne veya babadan bir veya her ikisinin işkolik olması, aile içi iletişimin yetersiz olması, mükemmeliyetçiliğin seviyesinin yüksek olması, çocukların sürekli olarak başardıklarında ödüllendirilip, başaramadığında cezalandırılması gerekli olan zemini oluşturmaya başlamasına sebep olmaktadır. Ve ailenin de etkisiyle bireyler 20-30 yaş aralıklarında çalıştıkları işyerinde aynı şekilde takdir edilmek isteğiyle işlerine aşırı yoğunlaşır ve birer işkolik olurlar (Garson, 2005: 17). İşkolikliğin nedenlerinden birinin kişilerin çocukluk dönemleri, ergenliği ve yetişkinlik dönemlerindeki sosyo-kültürel yaşantılarının bir sonucu olduğu gibi işyerindeki çalışma arkadaşlarıyla iletişimin

olmaması, insanlarla yakınlaşıp ilişki geliştirememesi, kendisini topluluğa ait hissedememesi gibi faktörler bireyi işkolikliğe iten sebeplerden olabilir (Oates 1971).

## **2.11. İşkoliklik İle İlgili Teoriler**

### **2.11.1. Bağımlılık Teorisi**

Bağımlılık teorisini genel olarak psikiyatristler, psikologlar ya da sağlık alanında çalışanlar araştırma konusu yapmışlardır (Eysenck 1997). Çünkü işkoliklikte bireyin bedenini ürettiği kimyasal maddelerin fiziki olarak bağımlılık yaratıldığı savunulur. Sonuç olarak bağımlılık işkolik bireyler için fazlasıyla soruna yol açabilmektedir (McMillan ve diğ.2001). Araştırmacılar çalışma saatlerinin uzamasının bireyin adrenalin üretmesine sebep olmakta olduğunu ve bu halin sürekliliğinin bağımlılığın oluşmasına sebebiyet verdiğini varsaymaktadırlar (Fassel 1992; McMillan ve diğ. 2001). Bazı araştırmacılar ise işkolikliğin ve madde bağımlılığı arasında benzerlik olduğunu dile getirir (McMillan ve diğ., 2001). Bağımlılıkta da işkolik birey belirli davranış kalıplarına bağlanarak fayda sağlayacağını düşünür (Rohrlich 1980 McMillan ve diğ., 2001). Oates (1971) işkoliklik kavramını aşırı yemek yeme ihtiyacı/alışkanlığı ve sürekli ilaç kullanma isteğine benzetir. Bu alışkanlığın temel sorunu kontrol altına alınamaması ve saplantı haline gelmesidir (Garson, 2005: 20). Fakat işkolikliğin alkol ve uyuşturucu gibi somut olarak ölçülmesi zordur.

### **2.11.2. Öğrenme Teorisi**

Öğrenme teorisini klasik şartlandırma, işlevsel ve sosyal öğrenme olarak üç modelde ele alınmaktadır. İşlevsel öğrenme organizasyonun şartlandırmasıyla öğrenilmiş olan devamlı davranış modelidir (Skinner, 1974; McMillan ve diğ., 2001). Bu modelden yola çıkarak organizasyonda bireylerin fazla mesai yapması yöneticiler tarafından memnuniyetle karşılandığından çalışanların işkolik davranışlarına sebebiyet vermektedir. İşkoliklik daha çok sonuçların istenildiği gibi olduğu durumlarda oluşur. İşkolikliğin, maddi olarak yüksek kazançların elde edildiği ve daha yüksek statülere sahip olunabilen meslekler için daha geçerli olabileceği varsayılmaktadır (McMillan ve diğ., 2001). İşkoliklik kişinin yaşadığı olumsuzluklardan kaçış yolu da olabilir. Öğrenme teorisi işkolikliğe olumlu bakar ve bireylerdeki spesifik belirtileri teşhis edip düzeltebileceğini varsayar. Yani bireysel farklılıklar göz önünde bulundurulur. İşkolikliğin oluşmasına sebep olabilecek önceki faktörler dikkate alınmaz. Bu da öğrenme teorisinin eleştirilen yönü olmuştur.



### **2.11.3. Kişisel Özellikler Teorisi**

Kişisel özellikler teorisi kişisel değişkenlere dayandırılır ve daha ileriki yaşlarda ortaya çıkar. İşkoliklik bireylerin kişisel özellikleriyle çevrenin etkileşime girmesi sonucunda oluşur. İşkoliklik bireyin hayatı boyunca hatta emekli olsa dahi kendisini gösterebilmektedir. Kişisel özellikler teorisi spesifik ve genel kişilik modellerinin kullanılmasına bağlanabilir (McMillan ve diğ. 2001). Spesifik kişisel özellikler teorisi bireyin farklılıklarına ve mikro davranışlara odaklanmaktadır. Clark (1996) işkolikliğin temel özelliklerinin obsesiflik, yüksek enerji ve kompulsiflik olduğunu belirtir. Çalışma yaşamında yetki vermeme, mükemmeliyetçi olma, obsesif ve hipomani gibi özelliklerin işkolikle pozitif olarak ilişkisi olduğu vurgulanmıştır. (Spence ve Robbins 1992; Clark ve diğ., 1993; Mc Millian ve diğ., 2000). Genel kişisel özellikler teorisi daha çok kişinin vicdanı ve alışkanlıkları ile açıklanmakta ve kişinin bireysel farklılıkları üzerinde durulmamaktadır. Kişisel özellikler teorisinde eleştirilen yön işkolikliğin kişiliğin bir parçası olduğunu ve bunun esnemesinin ve değişmesinin zor olduğunu savunmasıdır.

### **2.14. İşkoliklik İle İlgili Ölçekler**

#### **2.14.1. İş Bağımlılığı Risk Testi (Wart)**

İş bağımlılığı risk testi Robinson tarafından geliştirilmiş ve genel kabul görmüş ilk ölçeklerden biridir. Yirmi beş maddeden oluşan bu ölçek daha çok yaşam ve işle ilgili spesifik davranışlarla ilgilidir. Robinson'un iş bağımlılığı risk testi ile ilgili birçok çalışması vardır ve ölçek tatmin eden bir güvenilirliğe sahiptir (Robinson 1996). Robinson araştırmalarında daha çok iş yaşamındaki işkolikleri ve öğrencileri konu etmiştir (Burke, 2000).

#### **2.14.2 Uyum Sağlayamayan Kişilik İşkoliklik Ölçeği (Snap Work)**

Clark (1993) on sekiz maddeden ve doğru/yanlış seçimleriyle oluşan ölçeği geliştirmiştir. Uyum sağlayamayan kişilik ölçeği çalışanların ve öğrencilerin üzerinde deneysel olarak test edilip, obsesif-kompulsif hastalığı olan kişilerin derecelerini ölçmektedir. Snap Work ölçeği diğer işkoliklik ölçekleriyle benzerlik gösterir ve güvenilirliği yüksektir. İyi tasarlanan ve bilimsel olarak da kabul gören Snap Work araştırmacılar tarafından sıklıkla tercih edilmemektedir (McMillan ve diğ.2001).

### **2.14.3. WorkBat (Worbattery) Ölçeği**

Spence ve Robbins'in beşli cevap formatıyla yirmi beş ifadeden oluşan WorkBat ölçeğini geliştirmiştir. İşten zevk alma İşe bağımlılık ve işe güdülenme boyutlarından oluşan WorkBat ölçeğinin, geçerliliği ve güvenilirliği olduğu yapılan analizlerde tespit edilmiştir. McMillan (2000), WorkBat ölçeğini iki boyut ve on dört ifadeden oluşan WorkBat-R ölçeği olarak değiştirmiştir. Bu ölçeğin geçerliliği test edilip güvenilir ve tutarlı olduğu sonucuna varılmış (McMillan ve diğ.2001).

### **2.14.4. Duwas (Dutch work Addiction Scale ) Ölçeği**

Duwas ölçeği, Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen on yedi maddeden oluşan işkolikliği ölçmek amacıyla geliştirilmiş bir ölçektir. Duwas ölçeği iş bağımlılığı risk testi (Robinson 1999) ve WorkBat ölçeğinin (Spence ve Robbins 1992) maddelerinin birleştirilip kullanılması ile oluşturulmuştur. Duwas ölçeği bireyin kendini içten gelen zorunluluk hissiyatıyla çalışmaya mecbur hissetmesi olan "kompülsif çalışma" ve bireyin çalışma hayatında olması gerektiğinden daha çok çalıştığı ve iş dışındaki aktivitelere daha az zaman ayırdığını belirten "aşırı çalışma" alt ölçeklerden meydana gelmektedir. Ölçek kısa, uygulama ve değerlendirmesi kolay olmasından dolayı daha çok tercih edilebilmektedir. Türkiye'de uyarlanan Duwas ölçeğinin Doğan ve Tel tarafından geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş fakat on yedi maddeden oluşan Duwas ölçeği Doğan ve Tel tarafından üç maddesi yeterli faktör yüküne sahip olmaması gerekçesiyle çıkarılan ve on dört maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır.

## **2.15 İşkoliklik İle İlgili Kavramlar**

### **2.15.1 İşkoliklik ve Çok Çalışmak**

Çok çalışmak işkoliklikle aynı anlamlara gelmediği gibi arasında farklılıklarda vardır. Çok çalışan insan hayatını idame ettirebilmek için, işkolik birey ise sadece çalışmak için çalışır. Griffiths (2011) çevresel koşullarında etkisiyle aynı davranışların farklı yorumlanabileceğini vurgulamıştır. Örnek verirsek; genç yaşta bekâr, sorumluluğu olmayan bireyin çok çalışması ile yaşı ilerlemiş evli sorumlulukları olan bireyin çok çalışması aynı sonuçları doğurmayacaktır. Çok çalışan bireyler iş dışında sosyal hayatlarına da önem verir ve zaman ayırırken, işkolik bireyler iş dışında da kendilerine yapacak işler bulabilirler (Süzer, 2003). Çok çalışan bireyler geçimlerini sağlamak, saygınlık kazanmak, bir ev ya da araba alıp

tatile çıkmak gibi rahat bir yaşam elde edebilmek için çalışır. İşkolik bireyde ise emeğinin karşılığının önemi yoktur. Sonuç önemli değildir, süreci yaşar ve her an işini düşünür. Çalışmak onun için yaşam amacı ve hayatının bir parçası haline gelmiştir. Ailesi, sosyal hayatı işkolik için birer engeldir ve her engel de işkolik bireyin öfkesine ve üzüntüsüne sebep olmaktadır. Çok çalışan bireyler çalıştıkları kuruma sorumluluk duyarken, işkolik bireyler ise aşırı bağımlılık duygusu hissederler (Temel, 2006). Çok çalışan birey çalışması sonucunda başardığı işin keyfini yaşarken, işkolik birey keyfini yaşamayı bile düşünmeden yeni işlere, hedeflere yönelir.

### **2.15.2. İşkoliklik ve Alkolizm**

Oates (1971) işkoliklik kavramından bahsederken alkolizmin belirtileri ile benzerliklerin olduğunu vurgulamıştır. İşkolik çalışan, sorunlardan, sıkıntılardan, ailevi ve sosyal uyumsuzlıklardan kaçış yolu olarak işine sarılır. Bu durum, tıpkı alkolik birinin aynı sebeplerden alkole sığınması ile benzerlik gösterir (Temel 2006). Alkol alan kişi de, işkolik olan kişi de ailesini arkadaşlarını ve sorumluluklarını ihmal eder. Her ikisi de alkol almadığında/işle ilgilenmediğinde endişeye kapılır ve fiziksel olarak düşüş yaşarlar. Alkol alan kişi alkollüken kendine güveni gelir, diğer duygularını bastırır, beklentilerinin üstesinden gelmek için bu yola başvurur. İşkolik bireyde işine kendini kaptırarak diğer duygularını bastırır kendini güvende hissetmek için bu yola başvurur (Temel 2006).

### **2.15.3. İşkoliklik ve Mükemmeliyetçilik**

Psikolojik açıdan bakıldığında mükemmeliyetçilik en iyi sonuca ulaşma, ulaşılan yerin de her zaman yetersiz olarak görülmesi diye tanımlanabilir. Bu bağlamda mükemmeliyetçilik ile işkoliklik örtüşmekte keza işkolik bireylerde kendilerinin ve çevresindeki insanların hatta dünyada her şeyin mükemmel olmasını ister. İşkolik birey ayrıntıcıdır, hata kabul etmez, yaptığı işi en iyi şekilde yapılmasını bekler. Bu bağlamda işkoliklik mükemmeliyetçilikle bağlantılıdır.

### **2.15.4 İşkoliklik ve İş Stresi**

İşkolikliğin önemli kavramlarından biri de strestir. İş stresi kaygı, depresyon, ruhsal rahatsızlıklar, obsesiflik gibi ciddi sağlık sorunlarına yol açtığı birçok çalışmada yer edinmiştir. Caplan ve diğ. (1975) yaptıkları çalışmalarda işe bağlı olarak gerçekleşen stresin depresyon ve kaygı bozukluğu ile bağlantılı olduğunu saptamışlardır. İş stresi

hem sağlık sorunlarını hem de sosyal yaşamdaki sorunları arttırır buna bağlı olarak da verimliliği dűřür (Srivastava 2012: 97). Spence ve Robbins (1992: 160)'in yapmış oldukları araştırmalarda işkolik bireylerin stres seviyelerinin hevesli bireylere gűre daha yűksek seviyelerde olduklarını saptamışlardır. İşkolik alışanların zihinlerinin sűrekli olarak iřle meşgul olması ve iřle alakalı konularda kaygı yaşamaları stres seviyelerinin artmasına sebep olmaktadır (McMillan ve O'Driscoll 2004: 510).

### **2.15.5. İřkoliklik ve rgűtsel Bađlılık**

rgűtsel bađlılık ve iřkoliklik kavramları birbirlerini destekleyen sűreler olsa da zaman iinde aralarındaki iliřkiler negatifleřme eđilimi gűstermesi yűksek olasılıktır (Dosaliyeva, 2009). Uygur (2007)'un alıřmalarına bakıldıđında alıřanların performansları ile rgűtsel bađlılık arasındaki iliřki zayıf derecede dűřűktür. Naktiyok ve Karabey (2005: 182)'e gűre iřkolik, rgűte bađlılık duygusundan uzaktır. Ancak iřkolikler iřlerini kaybetme ve alternatif olarak iřin olmaması veya rgűtten ayrıldıđında kaybedebileceklerini dűřűndűkleri zaman rgűte bađlılıkları artıř gűstermektedir (Aziz-Uhrich ve diđ. 2013). Aziz (2003)'e gűre rgűte bađlılıđın artması iřkolikliđi arttırabilir. űnkű iřkolik bireyler rgűtte dűllendirilme, terfi ve yűneticilerin uzun saatler alıřanları onaylamaları ile bađlılıđı arttırabilir (Aronson 1999) ve bu sebepler alıřanları iřkolikliđe yűnlendirebilir. Bu nedenle iřkolik olmak rgűtsel bađlılıđın bir sonucu olarak da gűrűlebilir.

### **2.15.6. İřkoliklik ve İnsan Kaynakları Yűnetimi**

İřkoliklik ve insan kaynakları yűnetimi arasındaki iliřkiye bakıldıđında rgűtűn faaliyetlerini etkin bir řekilde yűrűtmesi iin ihtiya duydukları insan kaynađı planlaması nemlidir. Bu planlama yapılırken rgűtler bilinli veya bilinsiz olarak alıřan bireylerin iřkoliklik eđilimini gűlendirebilir. Burke (2000) iřkoliklik ile insan kaynakları fonksiyonları arasındaki iliřkide rgűtlerin kendilerini iřkolik olarak nitelendirebileceđini ne sűrer. İřkolik davranıřlarının insan kaynakları fonksiyonlarıyla desteklenmesi sonucunda iřkolikliđin sűrekli hale gelebileceđi ortamı sađlanmıř olacaktır. İřkoliklerin bađımlılıkları sebebiyle rgűtten ayrılma niyetlerinin daha az olacađı iin insan kaynakları yatırımlarını iřkolik bireylere yapabileceklerdir. İřkolik alıřanlar rgűt ierisinde kariyerleriyle ilgili belirsizlikler veya alıřanın istediđi kariyere ulařmasının zor olabileceđi řekilde planlanmıřsa

çalışanların işkolik olması kaçınılmazdır. İş hayatına başlayan kişiler iş yaşamının gerçekleri ve zorluklarıyla karşılaştığında daha çok çalışıp çabalaması gerektiğini anladığında daha fazla ve dengesiz bir şekilde çalışmaya başlar ve işkoliklik eğilimi gösterir. Genellikle örgütlerin çalışanların verimliliğini, üretkenliğini desteklemeyip sadece çok çalışmayı ödüllendirmesi ve buna bağlı olarak terfi yollarını açık tutması çalışanları işkolikliğe iten ve işkolikliğin süreklileşmesinin sebeplerindendir.

## **2.16. İşkolikliğin Etkileri ve Sonuçları**

İşkoliklik bireylerin hayatlarında çeşitli etkiler yaratabilmektedir. McMillan ve O'driscoll (2004) bu konuda farklı işkoliklerin farklı özellikte ve farklı sağlık sorunlarına sebep olabilmekte olduğunu belirtir. İşe karşı aşırı bağımlılık hisseden çalışanların daha yüksek düzeylerde stres yaşadıkları belirtilir, nedeni ise zihinlerinin sürekli olarak işle ilgili konularla meşgul olması ve işleriyle alakalı konularda kaygı yaşamaları olduğu belirtilir. Bireyler hayatlarındaki mutsuzluk ve huzursuzlukları ortadan kaldırmaya çabalarken işiyle daha fazla ilgilenmeye, daha fazla başarı ve bu başarı duygusundan doyum sağlayabileceğini ummaktadır. İş yerinde geçirilen aşırı zamanlar, bireylerin özel hayatlarına vakit bulamamaları ve ilgisizliklerinden dolayı problem yaşamalarına sebep olmaktadır. Bu özel hayatlarında yaşadıkları problemlerinden dolayı iş yerlerinde huzursuzluk yaşamaya başlarlar ve bu süreklilik ve döngü olarak devam eder (Hamermesh ve Slemrod: 1-3).

Becker ve Murphy (1988)'a göre işkoliklik bireylerin bir tür miyop olmasına sebep olmakta, bu bireyler ilk başlarda hayatlarında yaşadıkları olumsuzlukları görememekte fakat daha sonraki süreçlerde bu olumsuz etkileri yaşamaktadırlar (akt: Gary Becker ve Kevin Murphy 1988: 675). Greenhaus ve Kopelman (1981) kişilerin kendilerinde var olduklarını düşündükleri yeteneklerinin hepsini aynı anda başarmak istemeleri kişilerin rol çatışması yaşamalarına ve yaşamdan aldıkları haz düzeyinin düşük olmasına neden olduğunu belirtirler. İşkoliklerin sürekli bu döngüde yaşamaları tükenmişlik sendromu yaşamalarına sebep olmaktadır. Gini (1998) işkolikliğin bireylerde olumsuz etkileri olduğunu bu etkilerin de fiziksel, psikolojik, örgütsel ve sosyal etkilerin gözlenmesiyle açıklanabileceğini belirtir (bkz. Spence ve Robbins 1992; Porter, 2001; McMillan ve O'Driscoll, 2004; Ersoy-Kart 2005; Bardakçı 2012). Fiziksel etkilere bakıldığında bireylerde sürekli yorgunluğun olması, tükenmişlik duygusu, uyanmakta güçlük çekme, cinsel istekte azalma, hastalıklara çabuk yakalanma gibi etkiler gözlemlenebilmektedir. İşkolik bireylerin daha çok

sağlık sorunlarının olduğu ve stres seviyelerinin de yüksek düzeylerde olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konulmaya çalışılmıştır (Spence ve Robbins).

Kanai ve Wakabayashi (2001) işkoliklerin bireylerde depresyon, sürekli dalgınlık hali, tansiyon gibi etkilere neden olacağını ortaya koymuşlardır (Akt: Bardakçı 2012). Psikolojik etkiler, işkolik kişilerde davranış bozukluğu, sinirlilik hali suçluluk hissiyatı, depresyon, insanların kendisine yardımcı olmadıklarını düşünme, sabırsız olma, çevresindeki insanlara tahammülü olmaması, sürekli eleştirilerde bulunmak, savunma mekanizmasını kullanmak, karamsar bir ruh haline bürünmek gibi psikolojik etkilere neden olabilir (Temel, 2006; Bardakçı 2012). Örgütsel etkilere bakıldığında; çalışanlarda işyerinden erken çıkma, performansın azalması, işe geç gelme veya gelmeme gibi etkilerle karşılaşılabilir. İşkolikler için çalışmak, başarının veya başarısızlığın ya da sağlık sorunlarının kaynağı da olabilmektedir. Bu çalışmanın bireysel veya sosyal olumsuzlukları maliyetli olmaktadır. Özellikle iş stresinin getirdiği maliyetler örgütler için fazlasıyla yüklü olmaktadır (Maslach, 1986; 53-75). Robinson (2000: 130)'a göre işkolikliğin getirdiği bazı örgütsel sorunlar; verimliliğin düşmesi, moral motivasyon düşüklüğü, güvensizlik hissetme, işbirliği konusunda yetersizlik, yaratıcılığını kaybetme, işten kaçma niyeti ya da işe geç gelme, aşırı stres yaşama ve sonunda tükenme gibi sorunlardan bahsedilebilir. İşkolik birey kısa bir zaman zarfında iyi bir performans sergileyip hızla yükselebilir fakat uzun vadede yoğun çalışma temposundan dolayı tükenmesine ve kariyerinin sönmesine de yol açabilmektedir. İşkoliklik bireylerin yeteneklerinin ve bilgilerinin de körelmesine sebep olmaktadır. Şöyle ki birey sadece çalışmaya odaklandığı için kendini geliştirebileceği materyalleri, panelleri, fuarları, teknolojiyi veya literatürü takip edemez ve zamanla körelmeye başlar.

İşkolikler, bütün enerjisini işyerinde harcadığı için ailesi ve sosyal çevresine zaman ayıramaz. Ayırdığı zamanlarda da sohbetlere katılmaz, işlerinin düşünür. Öyle ki işkolikler tatil, gezi, sosyal çevreye katılmak gibi aktivitelerin boşa harcanmış zamanlar olduğunu düşündükleri için uzak kalmaya çalışırlar (Robinson 2000). Yapılan araştırmalara göre, işkolikliğin bireylerin insan ilişkilerinde duyarsızlaşmasına ve diğer insanların acılarını umursamama, sosyal çevreye karşı alıngan hale gelme gibi olumsuz sonuçlar doğurduğu görülmektedir (McMillan ve O'Driscoll, 2004; Bardakçı 2012). İşkolikliğin, ailevi ilişkilerin olumsuzlaşması hatta boşanmalara dahi yol açabileceği vurgulanmaktadır (Topolnicki, 1989; McMillan ve O'Driscoll, 2004; Bardakçı, 2012). Bunlardan dolayıdır ki işkoliklik bireysel bir

süreç/sorun olarak algılansa da açabileceği sonuçlar bakımından toplumsal problemler yaratabilir.

## **2.17. İşkolikliğin Tedavisi ve Önlenmesi**

İşkoliklik örgüt içinde bulaşıcı bir hastalık gibi yayılabilir. Onun için işkolikliğin tedavisi için çok erkenden önlenebileceği önlemler alınması gerekmektedir. Bu amaç ile örgütte öncelikle işkolik bireyler belirlenmesi, çalışma saatlerinde azaltılmaya gidilmesi, çalışanın imkânlarının sağlıklı hale getirilmesi gerekmektedir. Örgütlerde işkolikliğı önlemek amacıyla bazı uygulamalar geliştirilmiştir bunlar; kişisel danışmanlık, aile terapisi ve işyeri politika ve uygulamalarıdır (Gini, 1998: 45-46).

Kişisel danışmanlık, işkoliklik davranışlarının sebeplerini belirleyebilmek için bireylerle yapılan görüşmede bireyin duygularının, düşüncelerinin neler olduğunu kesin olarak saptayarak kişiye özel olarak yeni hobiler, alışkanlıklar, iş dışında yapması için aktiviteler belirleyip psikolojik olarak rahatlamasını sağlar. Aile terapisi sayesinde ailedeki üyelerin davranışları ve özellikleri incelenerek, işkolikliğe sebep olan etkenleri tespit edip aile üyelerinin birbirlerinden beklentileri ve gerçekçi olmayan isteklerini bulup sorunu büyümeden çözebilmek mümkündür. Bu terapi sayesinde işkolikliğin, işkolik olmasının sebebinin aile sorunları yüzünden olup olmadığı tespit edilebilir, bir sorun varsa danışmanlık hizmetlerine başvurulabilir.

Haas (1991) işkolik çalışanların değişmelerinde yöneticilerin önemli bir rolünün olduğunu belirtir. Yöneticiler, zaman yönetimini kullanıp kısa ve uzun dönemli görevler belirleyip işkoliklerin iş yapma sürelerini kontrol altına alabileceklerdir. Ayrıca yöneticiler işkolik çalışanların görev ve sorumluluklarını başkalarına devrederek işkoliklere yardımcı olabileceklerdir (Rainer Haas, 1991: 4). Örgütler işkolik çalışanların aileleri ile zaman geçiremediklerinden dolayı örgüt içinde işkoliklerin ailelerinin de katılabileceği aktiviteler düzenleyebilirler. Diğer çalışanlara göre işkoliklerin performans değerlendirme ölçütleri sınırlandırılmalıdır. İşkolik işiyle ilgili beklentilerin üstünde davranışlarda bulunduğu için bu beklentilerin seviyesi düşürülmelidir (Burke, 2001b: 637). Organizasyon içinde takım ruhu oluşturulmalı ve çalışanlar arasında iletişimin geliştirilmesi için destek olunmalıdır. Örgüt içinde aşırı çalışmayı destekleyen uygulamalar kaldırılmalıdır. Örgütte işkolik çalışanlara koçluk uygulamalarıyla yönlendirilip örgütte işkolik çalışanların olumsuzlukları azaltılabilir (Garson, 2005). Her örgüt sahip olduğu özelliğe göre uygulamaların büyük çoğunluğunu veya birkaçını uygulayabilir.

Uygulanırken örgütteki çalışanların kendi aralarındaki ve çalışanlarla yöneticiler arasındaki iletişimin iyi derecede olması önemlidir. İletişim kanallarının sağlıklı bir şekilde yürüdüğü sürece işkoliklerin yaptıkları işleri iş arkadaşlarıyla paylaşmaları mümkün olabilecektir (Burke, 2001b). Fassel ve Shaef (1989) işkolikliğı önlemeye veya azaltmaya yönelik organizasyonlara düşen görevler hakkında, işkoliklerin ödüllendirilmemesi, işkoliklerin eğlenceye zaman ayırmaları, tatile çıkmaları, aşırı iş yükünün hafifletilmesi gerekliliğini belirtmiştir. İşkoliklerin işleriyle ve aileleriyle aralarındaki ilişkinin sağlıklı yürütülebilmesi için ve dengenin sağlanması için destek verilmelidir (Burke, 2001b).





## İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK

### 2.18. İş Yaşamında Yalnızlık Kavramı ve Tanımı

Dünya'nın kurulduğu ve insanlık yaşamının başladığı günden beri yalnızlık kavramı düşünsel olarak insanların yaşamlarında bulunmuş ve bulunmaya devam edecektir. Çoğu canlı gibi insanın da doğasında yalnız kalmak yoktur. Nitekim genel olarak bakıldığında da yalnız kalan ve çevresinde paylaşımda bulunacağı kimsesi olmayan insanlardan sıyrılmış birinin psikolojik olarak da çok sağlıklı olduğunu söyleyemeyiz. İnsanlar yalnızlıklarından kurtulabilmek için çeşitli aktivitelere, topluluklara katılmakta veya evlilik yaparak paylaşımda bulunacağı bir hayat arkadaşı aramaktadır. İş yaşamına atılarak bu yalnızlığı gidermek de bu yollarından bir tanesidir. Fakat iş yerinde asosyal olan çalışan hem iş yaşamında başarıyı yakalayamaz hem de bulunduğu organizasyona zarar vererek de özel yaşamında da mutluluğu yakalayamaz. Yalnızlık kavramı ile ilgili birçok tanımlama yapılmıştır. Sullivan (1953) yalnızlığı, bireyin yakınlık kurma ihtiyacının arzuladığı ölçüde giderilememesi sonucunda meydana gelen bireyi çokça rahatsız eden, hoş olmayan bir yaşantı diye tanımlanmıştır. Yani; bireyler yaşlarının veya sosyal ve maddi statüleri ne olursa olsun bazı dönemlerde kendilerini fiziksel bazen de psikolojik olarak yalnız hissedebilirler. Bu durum kişinin öznel olarak algıladığı bir durumda olabilir. Rook (1984)'a göre yalnızlık “ bireyin anlaşılmadığı, diğer bireylere yabancılaştığı ya da onlar tarafından dışlandığı veya özellikle duygusal yakınlık kurmak ve sosyalleşmek için imkân sunan etkinlikleri yerine getirmek için uygun sosyal arkadaşın olmaması durumunda yaşanan, duygusal zorlama” durumudur. Yalnızlıkla ilgili farklı bakış açılarının olmasıyla birlikte genel olarak ortak noktalardan biri yalnızlığın öznel bir yaşantı olmasıyla beraber bu durumdan kurtulması için kişinin fiziksel ve psikolojik olarak sıyrılmaması ve sosyal çevreye dâhil olması gerekliliğidir. Yalnızlık, toplumda birçok kişide yaşanabilmektedir fakat bu yaşantının eşiği herkeste farklı şekillerde görülebilmektedir. Sosyal yaşamında kişilerin toplumda fazla iletişim halinde olmalarına rağmen yalnızlık yaşamaları önemli bir problemdir. Çünkü birey, ilişkilerinin eksik yönlerinin var olduğunu fark etse dahi sosyal ilişkilerinde nelerin yetersiz kaldığını görmeyebilir. Yalnızlık ile ilgili kavramlara bakıldığında, temel neden olan göstergelerden biri kişinin bireysel özellikleridir. Yalnızlık sübjektif bir yaşantıdır ve bazen de kişi yalnızlığı kendince yaşayabilir. Albert Einstein dünyada tanınmış bir insan olmasına rağmen kendini

yalnız hissetmiş olması da bunu kanıtlar nitelikte olabilir. İş hayatında mutsuzluk ve huzursuzluk hissi içinde bulunan birey de özel yaşamında aksi bir durum içinde olabilir. İş yaşamındaki yalnızlık hissiyatı, bireyin toplumdaki yaşayışını ve özelindeki yaşamını da etkileyebilir. Bu etkinin tatmini sağlayabilmek için de çalışılan ortamın huzur seviyesinin yüksek tutulması önemlidir. Bu durumda da bireyin çalışma ortamından kaynaklanan yalnızlığının nedeni bir tek kişiden kaynaklanan problemlerden değil, bireyin toplum içindeki karşılıklı sosyalleşmelerinden de kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda kişiler çalışma ortamındaki yalnızlık duygusundan arınabilmesi için sosyal ilişkilerini geliştirmeli ve bu ilişkilerini dikkatlice yürütebilmelidirler. İş ortamında birey çalışma arkadaşlarından ne kadar güçlü bir destek alırsa o derece daha iyi performans sergiler, daha iyi konsantre olur ve ekstra performans gösterip farklı rollerde de başarılı olabilir. İş yaşamında yaşanan yalnızlık genel olarak iş yaşamı dışında var olan yaşantıdan bağımsız olabilmekte yani sosyal olarak yalnızlık çekmeyen, günlük yaşantısında tatmin edici ve sağlıklı ilişkileri olan birey, iş ortamında; işyerindeki arkadaşlarının özelliklerinden, iş yükünün ağırlığından, iş stresinden kaynaklı olarak işyeri yalnızlığı deneyimleyebilmektedir. Hayatta pek çok insan yalnızlık yaşasa da herkes yalnızlığı kendi dünyasında yaşamakta ve bu durumu kendine has bir biçimde yansıtmaktadır (Duy, 2003).

### **2.19. Yalnızlığın Çeşitleri ve Boyutları**

Yalnızlık kavramı herkes için genel-geçer bir kavram olmasına rağmen kişilerin öznel yaşantıları, kişilik özelliklerinin farklı olması, yalnızlığı hissediş eşiği, süresi boyutları farklılık gösterebilmektedir.

McWhirter (1990) yalnızlık kavramını kişilerarası, psikolojik, sosyal, kültürel, kozmik olarak 5 çeşitli tanımda incelemiştir, bunları kısaca tanımlamak gerekirse:

- Kişilerarası yalnızlık: Kişinin kendini diğer insanlardan uzaklaşmış olarak algılaması.
- Psikolojik yalnızlık: Bireyin benliğinin değişik bölümlerinin birbiriyle ilişki kuramaması sonucunda ortaya çıkan bir yalnızlık durumu.
- Sosyal yalnızlık: Topluluktan soyutlanma durumu.
- Kültürel yalnızlık: Bireyin kültür değişimleri sebebiyle diğer insanlardan uzaklaşması duygusu.

- Kozmik yalnızlık: Dini olarak bağların olmaması sebebiyle bireylerin yabancılaşması veya Tanrı'dan uzaklaşma duygusu.

Weiss (1987) de yalnızlığı iki başlık halinde açıklamıştır.

**Duygusal yalnızlık:** Farklı bir bireye yakın bağlılığın olmaması, kaygının olması ve duygusal boşluğun görülmesi durumdur. Duygusal yalnızlık, çocuk için ebeveynler, yetişkinler için eş veya yakın arkadaş gibi kendisini güven duygusuyla bağlayabileceği bir figür yokluğundan kaynaklanabilmektedir. Bahsedilen bu yalnızlık boşluğu doldurabilecek ilişkilerin kurulması ile aşılabilir. Ama bu ilişkiler yüzeysel ve gayri samimi davranışlar olmamalıdır. Weiss duygusal yalnızlık kavramını, çocukluk yıllarına ait terk edilme korkusunun güçlü bir anımsaması olarak görür. Yine Weiss (1987), yalnızlığı rahatsız edici bir durum fakat uyumlu bir duygusal algı olarak görür ve yalnızlığın mühim olan gereksinimlerinin karşılanmadığında, hatırlatıcı işlevi gördüğüne bunun da düzeltilebilir yöntemlere başvurulmadıkça devamlılık eğilimi gösterebileceğine dikkat çekmiştir.

**Sosyal yalnızlık:** Kişilerin paydaş ilgilerini ve aktivitelerini paylaşabileceği bir gruba ait olmaması ve sosyal ilişkileri yönünün eksikliklerinden kaynaklanan bir durumdur. Bu durumda depresyon, stres ve boğucu duygular ile birlikte görülen yalnızlık çeşididir. Sosyal yalnızlık sonucunda kişide amaçsızlık, kendi kendine konuşma, alkoliklik, depresyon gibi durumlar baş göstermektedir (Körler, 2011).

Young (1982), ise yalnızlığı üç şekilde tanımlamıştır. Bunlar geçici, durumsal ve kronik yalnızlık. Bu kavramlara kısaca değinecek olursak;

- Geçici (transient) yalnızlık; kişinin anlık yaşadığı durumlardan dolayı üstünde çok durulmayan yalnızlık çeşididir. Kısa zaman diliminde gerçekleşir. Anlık olarak birçok kişi tarafından yaşanılabilen yalnızlık duygusudur.
- Durumsal (situtional) yalnızlık; evvelden sosyalleşmelerinden tatmin sağlayabilen kişilerin sosyal ortam değişikliklerden dolayı tatmin alamaması veya kişinin sosyal ilişkisinde mühim bir kaybı (evden uzaklaşma, ebeveynlerin vefatı, ilişkinin noktalanması) sebebiyle yaşanan yalnızlık duygusunu barındırır.

- Kronik yalnızlık ise kısa ya da daha uzun süreli ilişkilerde yaşanan tatminsizliği ifade eder. Kronik yalnızlık yaşayan insanlar, durumsal yalnızlık yaşayan insanlara göre daha yakın ilişkilere sahiptirler.

Daha öncede belirttiğimiz gibi iş yerinde yaşanan yalnızlık sosyal çevrede (eş, dost, arkadaş, akraba, aile gibi) yaşanan yalnızlıktan farklılık arz eder. Bu bağlamda Wright, Strongman ve Burt (2006); Loneliness at Work Scale (İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği, LAWS) adlı çalışmalarında çalışma yerindeki yalnızlığı günlük yaşamda yaşanan yalnızlıktan farklı olarak iki alt boyutta ele almışlardır:

**Sosyal Arkadaşlık:** Doğan ve ark. (2009), sosyal arkadaşlık boyutunu, iş yerindeki ilişkilerin özelliklerinin algılanması olarak tanımlamışlardır. Çalışan kişilerin iş yerindeki sosyal yaşantıya katılmaması, çalışma ortamındaki sosyal yaşantının parçası olarak görmemesi ve iş yerindeki diğer çalışanlarla rahat iletişim kurmaması, piknik, gezi, parti, düğün, doğum, cenaze vb. farklı aktivitelere ilgi duymaması gibi unsurlar çalışanların sosyal arkadaşlık noktasında yalnızlık yaşayabilmesine yol açar (Weiss,1987). Çalışanların dikkatleri sadece iletişim ile odaklanabilir. İletişim, doğru anda doğru ilişkilerin kurulmasını sağlayıp grup üyelerinin tanışmalarına ve birbirlerine güven duyabilmelerine olanak sağlayabilmelidir (Asunakutlu, 2002).

**Duygusal Yoksunluk:** Doğan ve ark. (2009), duygusal yoksunluk boyutunu iş yerindeki ilişkilerin duygusal niteliğinin algılanması olarak tanımlamaktadır. Duygusal yoksunluk, iş yerindeki çeşitli insanlara yakın bağlılığının olmamasından dolayı kaygı ve boşluk duygularının görülmesi olarak ifade edilebilir (Weiss 1987). Peplau ve Perlman (1982) normal ortamlarda ruhsal beklentilerine karşılık bulamayan çalışanların yakın ve özel ilişkilerden yoksun olabileceklerini ifade etmiştir. İş yerinde ortaya çıkan hissiyatlar komsundaki yoksunluk bireyin kendini öteki çalışanlardan uzaklaştırması, duygularını ve düşüncelerini öteki çalışanlara açıklamaktan kaçınması olarak da ifade edilebilir. Yapılan çalışmalara bakıldığında, yalnızlıkla ilgili ortak bir tanımla karşılaşılmadığı gibi paralel olarak yalnızlığın boyutlarına dair de bir fikir birliği bulunmamaktadır. Her bir araştırmacı yalnızlığı farklı açıdan ele alıp çeşitlendirip, boyutlandırmıştır.

## **2.20. Yalnızlık İle İlgili Kuramsal Yaklaşımlar**

Yalnızlık ile ilgili kuramsal yaklaşımları açıklamak amacıyla Bilişsel yaklaşımlar ve Psikodinamik yaklaşımları ele almaya çalışacağız.

### **2.20.1. Psikodinamik Yaklaşım**

Psikodinamik yaklaşım temeline dayanarak yalnızlığa ilişkin ilk tanımlamayı Zilboorg yapmıştır. Zilboorg (1938), yalnız olmak ile yalnızlığı birbirinden ayırmış ve yalnız olmanın geçici ve normal bir durum olduğunu söylerken, yalnızlığın bunaltıcı ve süregelen bir durum olduğunu ifade etmiştir. Yalnızlığı narsizm, megalomani ve düşmanlık gibi kişilik özelliklerinin bir yansıması olarak ifade etmiştir (Zilboorg 1938; akt. Perlman ve Peplau, 1982). Psikodinamik yaklaşım hakkında görüş belirten diğer bir araştırmacı Erikson (1963) ise yalnızlık duygusunun erken yetişkinlik döneminde önem kazandığını ve gelişimde kritik dönemlerin mevcut olduğunu ve yalnızlığın her evrede atlatılması gereken bir durum olduğunu, iyi bir kişilik gelişiminde de bu durumların başarılı bir şekilde atlatılması gereğinin önemini vurgulamıştır (Duy, 2003). Sullivan (1953)'a göre insanların erişkin dönemlerinde yaşadıkları yalnızlığın kökeni bebeklik yıllarına dayanmaktadır ve o süreçte bebeklerin fitrat gereği (Akt. Perlman ve Peplau, 1982), ebeveynleri veya diğer kişiler ile yakın ilişkiler kurmak istemesi temel bir ihtiyaç olup, bu ihtiyaç ilk olarak bebeklik döneminde dokunmaya duyulan ihtiyaçla ortaya çıkmakta ve ergenlik öncesinde yakın bir arkadaşla duyulan ihtiyaca dönüşmektedir. Çocukluk döneminde ailesiyle etkili olmayan bir iletişim içerisinde olması sebebiyle sosyal becerilerden uzak olan genç, yakın ilişkiler geliştirmekte zorlanacaktır bu sosyal beceri eksikliği nedeniyle yakın ilişki ihtiyacını karşılayamayan genç ise tamamen yalnızlığa gömülecektir. Fakat kendisini reddedilmişlik hissine kapıran, insanlara güvenmediğinden ve destek alamadığından dolayı da yalnızlık ve çaresizlik hissine kapılan kişilerde bu durum çaresizlik ve kaygı yaratır ve farklı sonuçlar doğurabilir. Bu durumları başarı ile geçen kişiler diğer kişilerle anlamlı iyi ilişkiler kurabilir ve başkalarıyla tatmin edici ilişkiler kurabilirse kendisini dışlanmış ve reddedilmiş hisseden bu kişiler artık yalnızlık duygusu yaşamayacaktır ve hayatını daha anlamlı hale getirebilecektir.

### **2.20.2. Bilişsel Yaklaşım**

Bilişsel yaklaşım temelde bireylerin sosyal ilişkilerini anlamlandırmaları ve değerlendirmeleri ile ilgili bilişsel süreçlere odaklanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında zaman zaman sosyal ilişkilerde hissedilen memnun olmama durumu yalnızlık ile sonuçlanmaktadır. Bilişsel yaklaşım öznel algıları temel almaktadır. Birbirine yakın sosyal ilişkiler yaşayan iki kişiden biri kendisini yalnız hissederken öteki bundan memnuniyet duyabilir. Başka bir ifade ile bilişsel yaklaşıma göre var olan sosyal ilişkiler ile kişinin yaşamak istediği sosyal ilişkiler arasındaki farkı bireyin algılayabildiği anda yalnızlık yaşanmaktadır. Bireyin sosyal ilişkileri geçmiş yaşantısından ve başkalarının tecrübelerinden etkilenebilir. Birey kendisine dair olumsuz bir bakış açısı geliştirirse kendi benliğine saygısı azalır ve yalnızlığının sebebini oluşturur veya yalnızlığın koşullarını hazırlar. Çünkü kendi benliğine saygılı olmayan birey tatmin edici sosyal paylaşımlarda bulunmasına mani olabilecek tutum ve davranışlara yönelecektir. Yalnızlık öznel algılarla değerlendirilmektedir. Yalnızlığı ortaya çıkaran, kişinin yaşadığı ilişkiler ve yaşamayı istediği ilişkiler arasındaki farklılığın algılanmasıdır. Örnek vermek gerekirse, iki kişi birbirine benzeyen sosyal ilişkilere ve ortamlara sahip olmalarına rağmen, biri yalnızlık yaşayabilirken öteki yalnızlık hissetmeyebilmektedir. Bu bağlamda kişilerin yaşadıkları yalnızlık düzeyleri ve sosyal ilişkilerine dair belirledikleri normlara göre değişmektedir. Bilişsel yaklaşımın önemli bir noktası da yalnızlık yaşayan bireylerin, yalnızlıklarının nedenleri üzerine yapmış oldukları yüklemelerdir.

### **2.21. Yalnızlık İle İlgili Değişkenler**

Teknoloji çağı olarak adlandırılan günümüzde teknolojinin üst seviyelere çıkması yaşamımızda hızlı bir değişim göstermiş bu hızlı değişimle beraber insanlar arasındaki iletişim azalmaya başlamış bununla beraber yabancılaşma, güvensizlik, samimiyetsiz ilişkiler ve insanların birbirine yabancılaşp yalnızlaşmasına yol açmıştır. Bu yalnızlık kişinin sosyal hayatını aile hayatını, arkadaş çevresini ve iş yerindeki durumunu da etkileyip kişinin her alanda yalnızlaşmasına kadar varabilmektedir. Bu durumun günümüzde hissedilir derecede çoğalması bazı bilim insanlarını bu alanda çalışma yapmaya itmiş ve hangi alanların bu durumdan etkilendiği/etkilediği üzerine çalışmalar yapmışlardır. Bunlardan bazılarını; Aşağıdaki başlıklar halinde sıralayabiliriz.

### **2.21.1. Yalnızlık ve Kişilik Özellikleri**

Kişilik kavramı üzerinde birçok teorem geliştirilmiştir fakat en çok kullanılan teorem Beş Faktör Kişilik Modeli teoremidir (Hofstee, De Raad & Goldberg, 1992: 146; Goldberg, 1992: 26; 1990: 1216; McCrae & Costa, 1987: 81). Adından da anlaşıldığı üzere beş faktörden oluşan kişilik özelliklerinden birincisi, kişinin dışadönük veya içedönük olması ile ilişkilidir. “Dışadönüklük, bireyin aktif, katılımcı, samimi, konuşkan, sıcak, sevecen, sosyal ve hayal dolu olma gibi özelliklerini temsil etmektedir (McCrae & Costa, 1987: 85). İkinci faktör olan uyumluluk ya da diğer bir deyimle yumuşak başlılık boyutu ise, “daha çok başkalarının algılarıyla ilgili bir değerlendirme faktörü olarak ele alınmaktadır ve hoşgörülü, yumuşak kalpli, nazik, özverili, saygılı, bağışlayıcı, esnek ve uysal gibi sıfatlarla tanımlanmaktadır (McCrae & Costa, 1987: 85-88). Bir diğer faktör olan sorumluluk ise, kişinin kendini denetleme ve otokontrol yapabilmesi ile alakalıdır ve bu otokontrol özelliğine sahip olan kişiler diğer kişilere nazaran daha tertipli, doğrucu, kurallara uyan, azimli, dikkatli, kontrollü, ısrarcı ve başarı odaklı olarak nitelendirilmektedirler (McCrae & John, 1992: 179). Dördüncü faktör olan duygusal dengelilik, literatür araştırmalarında duygusal dengesizliğin zıttı kişilik özelliklerine sahip olarak karşımıza çıkmaktadır. Duygusal dengeli kişiler özgüveni yüksek rahat tavırlı ve dayanıklı olan kişilerdir (Costa, Busch, Zonderman & McCrae, 1986: 641). Beşinci ve son faktör olan deneyime açıklık, bilişsel yönü kuvvetli bir faktördür (Basım, Çetin & Tabak, 2009: 23). Gelişime açıklık olarak da nitelendirilen ve bu özelliğe sahip kişiler merak eden, sorgulayan, zeki, yenilikçi, çözüm odaklı ve bağımsız düşünebilen bireylerdir (Barrick & Mount, 1991: 19). Bu tanımlamalara göre yalnızlığın kişilik boyutları ile ilişkili olabileceği öngörülebilir.

### **2.21.2. Yalnızlık ve Aile**

Aile; toplumu oluşturan en küçük ve en önemli olgudur. İnsanlar gözlerini dünyaya açtıkları andan itibaren yaşamlarının hemen hemen tüm evrelerinde, hasta olduklarında, acıktıklarında her türlü sorun/sıkıntıda yanlarında bulunan destek veren anne-babalardır. Bundan ötürü kişinin yalnızlık hissine kapılmasını önleyecek en önemli ve ilk faktör de ailedir. Bireyin psikolojisi aile içinde yaşanabilecek olumsuzluklardan doğrudan etkilenmektedir. Özellikle bireylerin ergenlik dönemlerinde bu duygulara kolay kapılmasından dolayı ailelerin ergenleri sosyalleşmeye yönlendirmeleri ve sosyal becerilerini geliştirmelerinde katkıda

bulunmaları gerekir. Bu şekilde ilişkilerindeki değişikliklere kolay uyum sağlayabilecekler ve yalnızlık düzeylerini en alt seviyede yaşayabileceklerdir.

### **2.21.3. Yalnızlık ve Cinsiyet**

Yalnızlık ile ilgili diğer bir değişken olan cinsiyet yalnızlığın kadın ve erkek bireylerde farklı yaşanabilmesine yol açabilmektedir. Çünkü içinde bulunduğumuz kültürel ve sosyal değerler göz önüne alındığında kadın ve erkeklerin toplumsal rolleri, yetiştirilme tarzları arasındaki farklılıklar erkeklerde daha fazla yalnızlık yaşanmasına yol açabilir. Erkeklerin kadınlara göre daha fazla yalnızlık yaşamasının temelinde kadınların arkadaşlık ilişkilerinin daha fazla olması (Stokes ve Levin, 1986), erkeklerin duygularını ifade etmekte çekingen davranmaları (Ponzetti ve Cate 1981; akt. Demirli, 2007) kadınların ise duygularını dışarı vurma düzeylerinin erkeklerden daha fazla olması (Gültekin, 2001) gibi sebeplerden ötürü olduğunu söyleyebiliriz. Lau ve Gruen (1992) yetişkin bireylerle yaptıkları araştırmada kadınların, karşılıklı olan yakın ilişkilerinin (arkadaşlık ya da duygusal ilişki) olmadığı zamanlarda erkeklere göre daha çok duygusal yalnızlık yaşarken erkekler arkasında duracak destekleyici bir arkadaş topluluğunun mevcut olmaması halinde kadınlara göre çok daha fazla sosyal yalnızlık yaşayabilmektedir. Genelde, yalnızlık yaşayan erkeklerin, yalnızlık yaşayan kadınlardan oran olarak daha fazla yalnız kaldıkları ortaya çıkarılmış ve bu durum toplumdan topluma değişiklik göstermekle birlikte, erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde yalnızlık duygusu içerisine girdikleri genel olarak kabul edilmektedir. Bu durumun altında yatan birçok sebep bulunmakla birlikte, kadınların toplumsal rolleri bu yalnızlık duygusunu ortaya çıkarmasını da engellemektedir.

### **2.21.4. Yalnızlık ve Yaş**

Yalnızlık, insanların bazı yaş dönemleri ve ruhsal, psikolojik dönemlerine göre farklılık arz edebilir. Çeşitli sebeplerle çocukluk döneminde yaşanan yalnızlık duygusu iyileştirilmediği zaman Quay (2002)'in de belirttiği gibi yaş büyüdükçe yalnızlık düzeyi artar bu bağlamda duygusal olarak da hassaslaşan ergenlerin yalnızlık yaşantısı açısından risk altında olduğu ifade edilir (Akt: Yılmaz & Altınok, 2009). İnsanların yaş ilerledikçe hayattaki koşullarının, yaşam biçimlerinin, meşguliyetlerinin değişmesi yalnızlık hislerinin artmasına veya azaltılmasına sebep olabilir. Kafetsios (2002)'un 20-66 yaşları arasındaki yetişkinler üzerinde yaptığı



araştırmasında, yaş arttıkça duygusal yalnızlığın arttığını, yaş ilerledikçe sosyal yalnızlık seviyelerinin daha alt seviyede olduğunu belirtir (Akt: Kaplan, 2011). Yeh (2004)'e göre bir başına yaşamaya çalışan yaşlı ya da yetişkin bireyler içerisinde özellik ile erkeklerin yalnızlık seviyesinin fazla olduğu ve bu sorunun sosyal destek ve sosyal ilişkilerdeki noksanlıklara bağlı olarak geliştiğini belirtmiştir. Roscoe ve Skomski (1989) ise yalnızlığın daha çok ergen insanların bir sorunu olduğuna dikkat çekmiştir. Yapılan çalışmalara da bakıldığında bireyler ruhsal, psikolojik ve bedensel olarak hayatlarını sağlıklı olarak idame ettirebilmek için meşguliyetler bularak, aktivitelere katılarak yalnızlığa ilişkin durumlarını daha iyi hale getirebilirler.

## **2.22.Yalnızlığın nedenleri**

Yalnızlığın temel sebebi olarak genellikle kişisel özelliklerin ön plana çıktığı görülmektedir. İşyerinde yaşanan yalnızlıkta da kişinin kendisini öteki çalışanlara karşı kapalı tutması yani duygularını ve düşüncelerini diğer çalışanlara açmaktan kaçınması, çalışma arkadaşlarının kendisini anlayamayacağını düşünmesi, iş arkadaşları ile arasında mesafe olduğunu düşünmesi, gibi unsurlar yer almaktadır. Çalışanın kendisini gruptan dışlanmış hissetmesinde de bu durum geçerlidir. Birey bu sebeplerden ötürü işyerindeki performansını istediği seviyede sergileyemez ve başarısızlık duygusuna kapılabilir ve kendini yetersiz görmesi iş tatminindeki seviyenin azalabilmesine neden olabilir. İletişimin yetersiz olması da bireyi yalnızlığa götüren sebeplerdendir. Şöyle ki, birey iş yerindeki molaları çalışanlarla beraber geçirmez, iş arkadaşlarıyla yemekler, partiler, piknikler, düğün, cenaze gibi organizasyonlarda birlikte hareket etmezse bu iletişim kopukluğundan dolayı yalnızlığa itilecektir. Ayrıca örgüt içinde çalışma arkadaşlarının birbirlerine yardım etmemesi de çalışanları yalnızlığa itecektir. Toplumumuzdaki iletişim yozlaşması, yardımlaşmaların yok olmasıyla, güvensizliğin oluşması, kişisel çıkarların ön planda tutulması, bireylerin birbirine karşı yabancılaşması hem iş yerin de hem de sosyal ilişkilerde bireyleri ve buna bağlı olarak toplumu da yalnızlaşmaya götürmektedir. Yalnızlığın ortaya çıkmasındaki sebepler arasında genetik ya da çevresel etkenlerin yanında kişinin psikolojik durumu da önemli bir etken olabilmektedir. Başka bir yerde yaşamaya karar verme veya okul değiştirme buna bağlı olarak arkadaşlarını kaybetme, ebeveynlerin evliliklerini bitirmesi veya hayatlarını kaybetmesi, okulda sosyal ilişkiler edinememe, sosyal becerilerin geliştirilememesi gibi deneyimler de hayatın sonraki safhalarında yalnızlık duygusu hissedilebilmesine ortam hazırlar.

Özellikle ergenlerde dışlanma veya çeşitli sebeplerden dolayı şiddet görme yalnızlık hissinde artışa neden olabilir. Bu durumda gençler uyuşturucu madde kullanımına yönelme ve daha ileri seviyelerde intihar eğilimi görülebilmektedir. Yetişkin bireylerde ise taşınma, göç, ırksal farklılıktan dolayı yapılan ayrımcılık, iş sahasını değiştirme, dinsel inancından dolayı ayrımcılığa uğrama, anadili dışında konuşamama nedeniyle soyutlanma durumları yalnızlığı körükleyebilmektedir. İşyerinde de arkadaşlık ilişkileri kuramayan kişisel olarak problemleri olan çalışanlar kendilerini ifade edemezler ve işini yapamadığını düşünüp ayıplanırım, dalga geçilirim endişesiyle iş tatminleri azalır. İş yerine çalışma arkadaşlarına bağlanmayı azaltır ve sonucunda soyutlandığından yalnızlığa sürüklenirler.

### **2.23. Yalnızlığın Sonuçları ve Baş etmede Kullanılan Yöntemler**

Yalnızlık hissini yoğun olduğu kişilerde ruhsal/duygusal açıdan bu duygunun süreklileşmesi ile kaygı bozukluğu ve özgüven düşüklüğü oluşur, gerginlik ile öfke ise sosyal yalıtıma sebep olur. Bireyde bu depresyon halinin sürmesi, zamanla derinleşmesi kişiyi sigara, alkol, uyuşturucu tüketimine sürükleyebilecektir. Çalışma ortamında bireyin yaşadığı yalnızlık duygusu ise bireyin toplumsal ve kişisel yaşamındaki etkileşimine etki edecektir. Bu hislerin ortadan kalkması için iş ortamının huzurlu olması gerekir. Bireyler arasında veya birey ve gruplar arasında iyi iletişim kanallarının geliştirilmesi, bireyler veya gruplar arasında veri ve bilgi paylaşımını hızlandırır ve kolaylaşmasına katkı sunabilir (Solmuş 2004: 139). Çalışanlar iş ortamında güçlü bir iletişim ağı oluşturmalıdır ve ortak aktivitelerin yapılması bu anlamda önemlidir. Bu tarz eylemler kişiyi yalnızlık düşüncelerinden uzak tutup toplumsal ortamda hissedilen boşluğun azalmasına da yardımcı olabilecektir (Wright, 2005: 37). Kişinin çalışma ortamındaki yalnızlığının sebebi salt kişiden de kaynaklanmayabilir. Yalnızlık kişinin toplum içinde kurmak istediği veya kurmaya çabaladığı birebir ilişkilerinden de kaynaklanabilmektedir. İş yaşamında yalnızlığı giderebilmek için kişisel çabayla birlikte toplum bazında da sosyal ilişkiler kurarak çalışanların bir araya gelebileceği aktivitelerin de düzenlenmesi yalnızlığın giderilmesi için yardımcı olabilecektir (Sezen, 2014: 42). İş ortamı ve organizasyonlarda çalışanların yalnızlık hissinden uzaklaşması için organizasyondaki liderlere de çok iş düşmektedir. Çünkü liderler çalışanları liderlik vasıfları itibari ile bir arada tutabilmesi bakımından aralarındaki iletişimin sağlıklı yürütmesine yardımcı olabilecektir. Rocakch'a göre” yalnızlık hissine yakalanan

kişiler, genellikle diğer insanlarla sağlıklı ilişkiler kuramayabilir veya kurulan ilişkilerde benzer seviyeyi tutturamayabilirler. Bu tarz kişiler sevgiye ihtiyaç duydukları için bu sevgiyi yitirmemek adına çevresindeki bireyleri yalnız kalma duygusuyla diğer bireylerden uzaklaştırarak, samimi dostlukların oluşmasını engelleyip çevresindeki insanların sahip oldukları ilişkilerin zedelenmesine neden olabilirler. Yalnızlıkta dikkatini başka şeylere yönlendirmek enerji ve yaratıcılığı iyi yönde kullanılmasını engeller ve bireye psikolojik bakımdan zarar verebilir. Bu duyguyla başa çıkılmadıkça, enerji ve yaratıcılık pozitif noktalara kanalize edilmezse yalnızlık ile beraber yaşanan sıkıntılar yaşamların belirleyicisi haline gelen bir güce dönüşebilir ve bireyler yaşamları ile ilgili yanlış kararlar verebilirler. Örneğin; bireyler evliliğe ruhsal ve psikolojik bakımından hazır olmadığı halde yalnızlık açısından içinde bulunulan sağlıklı durumdan dolayı bir anlık karar ile vaktinden önce evlilik kararı alır ve bu evliliğin sorumluluğunu üstlenemeyebilirler. Bu tarz olayların çoğalması toplumsal düzeyde de sıkıntılar yaşanmasına sebebiyet verebilir. Bu durum kişinin sadece sosyal yaşantısını değil özel yaşamını da etkileyebilmektedir. Buna bağlı olarak da kişi bu yalnızlığıyla yüzleşmediği ve baş etmek için çabalamadığında psikolojik/ruhsal bakımdan sorunlar yaşamaya açık hale gelebilecektir. Günümüz teknolojisinin gelişimiyle her yaş grubunda bulunan akıllı telefon, tablet ve bilgisayarların varlığıyla sosyal medyanın geniş ağı kişilerin buralarda daha fazla zaman geçirmeleri ve yalnızlıklarını televizyon seyrederek veya müzik dinleyerek gidermeye çalışmalarına yol açabilir. Bu tip durumlarda gerçeklikten kopmalarına sebebiyet vermiş ve yalnız kalmış hissi yaşayan kişiler daha az sosyal riskler almaya başlayarak asosyalleşmeye doğru gitmeye başlayabilirler. Nurmi ile Salmela-Aro (1997), kişilerin yalnızlıktan sıyrılmaları için kullanılan yöntemleri “karamsar-kaçınma “ve” yaklaşma-yönelimli” olarak iki başlık altında ele almıştır. Karamsar kaçınma yöntemi ile hareket eden bireyler, yaklaşma yönelimi yöntemi ile hareket edenlere göre daha çok yalnızlık yaşamaktadır. Yalnızlıkla baş etmek için farklı ve birçok yöntem bulunabilir veya kişinin kendini tanıması çevresindeki uyarıcılardan faydalanıp kendi yöntemlerini bulabilmesine olanak sağlayabilir. Bu açıdan kişi sosyal aktivitelere katılarak, dini inanışına sarılarak, güvendiği kişilerle dost/arkadaş gibi kendini yanında iyi hissettiği kişilerle etkileşim halinde olarak, sanatla uğraşarak müzik aletlerini kullanmayı öğrenip bu aktivitelere zaman ayırarak ruhunu ve bedenini dinlendirebilir.

## İŞ YERİNDE STRES

### 2.24. Stres Kavramı ve Tanımı

Stres insanın dışarıdan gelebilecek olumsuzluklara karşı savunma mekanizmasıdır. İnsanoğlu başa çıkamayacağını düşündüğü bir tehdit, engel veya aşması gereken bir sorun ile karşılaşınca beyni bazı sinyaller göndererek insan vücudunun alarm durumuna geçmesini sağlar. Bu durum insanlarda kaç, savaş veya tepkisiz kal cevaplarına neden olur. Stres altında kalan bir kişinin nefes alış veriş normal bir insana göre daha fazla hızlanarak vücut ısısı yükselir ve kalbin daha hızlı çarpmasını sağlar. Bu durum aslında vücudumuzun bizi tehlikelere karşı hazır etme biçimidir de diyebiliriz. Günümüzdeki iş temposunun yüksek olması, işsizlik, kriz, insanların çevresel ilişkilerindeki sorunları vb. unsurlar çalışma hayatındaki insanlarda da duygu, düşünce ve bedensel olarak sorunlar yaşanmasına sebep olmaktadır. Bu tür sorunların yaşanması insanların stres altına girmelerine ve fiziksel, çevresel, sosyolojik, psikolojik ciddi sorunların yaşanmasına sebep olabilmektedir. Stres kavramını günümüzde kitle iletişim araçları ağıyla, bu konu hakkında yazılan makaleler, kitaplar, köşe yazıları ve söyleyişler gibi birçok kaynaktan sıkça duymaktayız. Herkes tarafından konuşulmakta olan bu kavram hayatımızın bir parçası haline gelmiş ve herkes kendince yaşadığı sebeplerden kaynaklı stres yaşamakta ve kendine göre stres tanımları yapmaktadır. Stresi, çevresel, kişisel, psikolojik sorunlarımızın fiziki olarak bireyi etkilemesi gerginlik, bunalım, üzüntü, günlük yaşamımızda üzerimizde hissettiğimiz baskı olarak tanımlayabiliriz. Stres hayatımızda yaşadığımız ve göz ardı edilmemesi gereken bir gerçeğimizdir. Aşırı stres bireyi iş yapamaz hale getirebilir ve tıbbi açıdan da ciddi sorunlara yol açabilir. Stres, hayatımızda olumsuz etkiler gösterse de ruhsal, psikolojik olarak sınırlarımızı zorlasa da olumlu olarak da yansımaları olabilir. Lazarus stresi tüm hayvanlar ve insanlarda sıkıntı verici sonuçları olan ve davranışlara da etki eden olaylar (Lazarus 1966: 2), olarak tanımlar ve insanların stres altındayken iyi performans sergilemeleri için onları tetikleyici bir motivasyona ihtiyaç duyulduğunu vurgular. Örneğin; iş yerinde terfi almamız veya evlilik gibi durumlar olumlu olaylar olsa da insanı stres altına alabilir. Stresin olumlu etkilerini düşünerek ve belli sınırlar içinde tutarak başarılarımıza katkı sağlamasını sağlayabiliriz.

## **2.25. Stresin Aşamaları**

### **2.25.1. Alarm Aşaması**

Birey bu aşamada daha hassas olur, kalp, nabız atışlarında artış yaşanır, kontrolü kaybetme, gerilme gibi fizyolojik durumlar ortaya çıkabilir. Bu fizyolojik durumların farkına varır, kontrolü sağlar ve kaynaklarına ulaşır savunma mekanizmalarını kullanarak çözüm yollarına başvurur veya kaçar; böylelikle organizmanın dengesini sağlama çabasına girer. Alarm aşamasında, strese sebep olan kaynaklar ve kaynakların yoğunluğunun artış göstermesi stres eğrisini normal seviyesinin üstüne çıkartır, bu da normal davranışlardan uzaklaşmamızın işaretlerini vermiş olur (Selye, 1976).

### **2.25.2. Direnme (Dayanma) Aşaması**

Alarm aşamasından sonra duruma uyum sağlanır ya da direnç gösterilir. Uyum sağlanırsa her şey stabil hale gelir ve daha önceden yaşanan tansiyon yükselmesi, kalp atışlarındaki artış, gerilimler azalmaya başlar. Bu aşamada kişi stresle başa çıkmak için çok çaba sarf eder fakat belli bir dönem kişi stres altında olan bir insanın davranışlarını sergiler (Baltaş ve Baltaş, 1988: 26-27).

### **2.25.3. Tükenme Aşaması**

Uyum aşaması sürecindeki stres kaynaklarında azalma olmazsa veya direnç aşamasında bu kaynaklar artış gösterirse direnç kırılmış ve kişiyi tükenmişliğe doğru sürüklemiş olur. Tükenme aşamasında stres kaynaklarıyla mücadele etmek uzun zaman alabilir ve diğer stres kaynaklarından etkilenmeye de açık hale gelinebilir (Baltaş ve Baltaş 1988: 27). Selye (1997) stresin uzun zaman alması bedende hasarlara yol açabileceği hatta daha ileri gidip kişinin ölümüne de sebep olabileceğini belirtmiştir. Stresi olumlu ve olumsuz olmak üzere ikiye ayırmıştır. Olumsuz stres; uzun süren ve kontrol altına alınamadığında fiziki ve psikolojik tahribatlara yol açan gerginlik; olumlu stresi ise kişi kontrol altında tuttuğunda kişinin iyi performans sergilemesine ve güdülenmesine yardımcı olan gerginlik olarak ifade etmiştir.

## **2.26. Stresin Benzer Kavramlarla İlişkisi**

### **2.26.1. Stres ve Engellenme**

Çalışan bireyin işini sürdürüp sürdüremeyeceğini sorgulaması ile başlar ve iki şekilde engelleme ile karşı karşıya kalır. Birincisi çalıştığı kişilerin isteklerini

karşılayamadığından; ikincisi ise yine çalıştığı kişilerin isteklerinden fırsatı bulamadığından kişisel isteklerini yerine getirememesinden kaynaklanan engellenmedir. Bunun sonucunda birey içine kapanmaya, savunma mekanizmaları geliştirmeye başlar.

### **2.26.2. Stres ve Depresyon**

Şehirleşme ve sanayileşmedeki büyüme ile birlikte rekabet seviyesinin yükseldiği günümüzde, yoğun tempoda çalışma zorunluluğuyla birlikte ilişkilerdeki iletişimin duygusal bağların zayıflaması, toplumun büyük bir kesiminin paylaşımdan uzak ve her şeye sahip olma hevesi içine girme isteği ve bu tür sebeplerin oluşturduğu haller depresyona girilmesine sebep olmaktadır (Baltaş ve Baltaş 1987). Depresyon halinde kişilerde iştahsızlık, hayattan zevk almama duygusu, umutsuzluk sürekli bunalım hali, uyumakta sıkıntı çekme gibi belirtilerle bedensel veya ruhsal hastalıklar olarak ortaya çıkabilir. Depresyon nasıl ifade edilirse edilsin, bireyin yaşantısında olumsuzluk noktasında artışa neden olan bir kavramdır (Köknel 1992).

### **2.26.3. Stres ve Kriz**

Kriz kelimesi stresin yoğunluğu ile ilgilidir ve stres söz konusu olduğu zaman bireyin kapasitesini aşır tehlikeli noktalara vardığını anlatmaya çalışır. Stres kaynaklarının yoğunlaştığı dönemlerde kişilerin kullandığı stresle başa çıkma yöntemleri eksik kalmaktadır. Kişilerde travmatik durumlar yaratan kriz, bireyin başa çıkma becerisini aşmaktadır; streste başa çıkma becerisini aşma şart değildir. Kişilerin hayatlarındaki değişim ne derece hızlı gelişir ise yaşanabilecek stres de o derecede olacaktır (Butcher, Mineka, Hooley 2013).

### **2.26.4. Stres ve Çatışma**

Çatışma bir insanın hedeflerine ulaşabilmesine engel olan davranışlar olarak tanımlanabilir (Tutar vd., 2006: 23). Bireyler bu engellemelerin sonucunda gerginlikler ve uyumsuzluklar yaşayabilmektedirler. Çatışma hali uzun sürerse kişi üzerinde stres yaratır kişide tahribatlara sebep olabilecektir (Silah 2005: 221). Örgütsel bazda çatışma bireylerin arasındaki statü farklılığından, iletişim eksikliğinden veya yönetim alanının belirsizliklerinden kaynaklı olarak örgütteki faaliyetlerin durmasına veya aksamasına neden olan olaylar bütünü olarak ifade edilebilir (Eren 2000: 527). Çatışma iyi yönetilemezse bireyler arasındaki iletişimin

kapsamından kaynaklı düşmanlığa, kavgalara, çıkar çatışmalarına ve strese sebep olacaktır (Tutar vd., 2006: 31).

### **2.26.5. Stres ve Kaygı**

Kaygının derecesi stresin yoğunluğuna göre değişebilir. Bu kaygı derecesinin yüksek seviyelerde görüldüğü kişiler, derecesi düşük olan kişilere göre daha fazla endişelenebilir. Duygusal, fiziksel stresler, iş hayatındaki olumsuzluklar, üzüntüler kaygıyı tetikleyip ortaya çıkmasına sebep olan faktörler arasında sayılabilir. Hughes ve Boothroyd (1997) bireylerdeki kaygının iki farklı kaynaktan oluştuğunu belirtir. Birincisi, kaygının özelliklerinin genetik olarak belirlenebileceğini ileri sürerken; ikincisi, çocukluk döneminde beraber yaşadığı anne-babasını temel alır. Kaygının bireylerin strese verdikleri en yaygın tepki olduğu belirtilir (Hughes ve Boothroyd, 1997:80).

### **2.27. Stresin Belirtileri**

Stres bazı belirtilerle bize kendini hissettirir. Bunlar; fiziksel, psikolojik, zihinsel ve sosyolojik belirtiler olarak karşımıza çıkmaktadır. Hafif stres durumu insan sağlığı ve yapabilecekleri açısından faydalı olmasına rağmen kronikleşmesi halinde ciddi sorunlara yol açabilir. Unutkanlık, konsantrasyonda düşüş, karar verirken sıkıntı çekme, asabiyet, ailesiyle ve sosyal çevresiyle ilişkilerin zayıflaması ve buna bağlı olarak evde ve sosyal ortamında huzursuzluk yaşaması bu sorunlar arasında sayılabilir. Ayrıca gürültüye karşı hassasiyet, sürekli olarak yorgun hissetme, baş ağrısı, uyumakta sıkıntı çekme ya da sürekli uyuma isteği, vücudun aşırı terlemesi, kasılma, enerji kaybı, iştahsızlık veya aşırı yemek yeme isteği gibi fiziksel rahatsızlık belirtileri görülebilir (Selye, 1997).

Duygusal belirtilere baktığımızda, kaygı, depresyon, ruhsal durumun hızlı ve sürekli değişmesi, kimseye karşı güven duyulmaması, öfke patlamalarının yaşanması, duygusal olarak tükenme yaşanması, aşırı hassasiyetlerin yaşanması, özgüvenin azalması veya yok olması (Morgan, 1993), gibi belirtilerle karşılaşılabılır. Zihinsel ve sosyal belirtilere bakacak olursak, zihnin karmaşık olması, sürekli hayal kurmak, yoğunlaşma ve iş verimliliğinde düşüş, suçlayıcı konuşmalar, insanlardan uzaklaşmak, savunmacı haller içinde olma, insanları rencide edici sözler sarf etmek gibi belirtilerden söz edebiliriz (Conlan, 2001).

## **2.28. Çalışma Yaşamında Stres ve Stres Kaynakları**

İş stresi kişiyi stabil fonksiyonlarından uzaklaştırıp psikolojik veya fiziksel olarak değiştiren, iş ile ilgili faktörlerin etkisiyle oluşan psikolojik durumu ifade eder (Işıkhana, 2002: 1). Bireyler yaşam gerekliliklerini sürdürebilmek ve ihtiyaçlarını karşılamak adına çalışmak zorundadırlar. Bireyler zamanlarını ve enerjilerini bu yönde harcarlar. Bu zorluklar, yükler karşısında da çalışan bireyler çalışma ortamları ve koşulları, aldıkları ücretin miktarı, yönetimin yaklaşımları, çalışma ortamındaki iletişim gibi faktörlerin olumlu ve ya olumsuz olması bireyi etkiler. Bu faktörlerin olumsuz olması bireylerin stres altına girmesine sebep olur. Stres sözcüğü her ne kadar bize olumsuz bir kelime olarak çağrışımında bulunsa da stresi doğru kullandığımızda olumlu olarak da kullanabiliriz. Organizasyon açısından ise çalışanın ürünü zamanında teslim etme çabası için motive aracı olabilmektedir.

İş yaşamında çalışanların stres kaynaklarının ortak noktası belirlenemeyebilir. İş ortamındaki stres kaynakları farklılaşabilir çünkü bir çalışan için stresli olan bir iş başka bir çalışan için olamayabilir (Eroğlu 2000: 322). Literatürdeki araştırmalar ve tanımlamalar ışığında stres kaynakları; çevresel, örgütsel, bireysel stres kaynakları olarak özetlenebilir.

### **2.28.1. Çevresel stres kaynakları**

Ekonomik sorunlar, politik belirsizlikler, teknolojiye yeni yenilikler, sosyal-kültürel değişimler olarak belirtilebilir.

### **2.28.2. Örgütsel stres kaynakları**

Aşırı iş yükü, ücret yetersizliği, kariyer olanağının olmaması, sorumlulukların verdiği endişe, tekdüze çalışma ve monotonluk, yeteneklere göre iş verilmemesi, rol çatışması, çalışma ortamındaki kötü koşullar, fazla mesai saatleri, çalışma saatlerinin belirsizliği, çalışmak için araç-gereçlerin yetersiz olması, mesleki tehlikeler, müşteri memnuniyetsizlik, şikâyet edilme korkusu, kayırmacılığın olması, vardiyalı çalışma, gibi etkenler stres kaynaklarını oluşturabilir.

### **2.28.3. Bireysel stres kaynakları**

Bireyin kişiliğinden kaynaklı yani kişinin aşırı sinirli olması, endişelenme, sinirlenme eşiğinin düşük olması, aile yaşamında yaşadığı problemler, heyecanlı olması, sosyal hayatına yeterli zamanı ayıramaması, maddi sıkıntılar, zihinsel,



duygusal ve ruhen kendini dinlendirememesinden kaynaklı eksiklikler, agresiflik özelliklerinin yüksek olması gibi faktörler strese yol açabilir. Bu kişiler sigara, alkol bağımlılığı gibi sebeplerden kaynaklı stres yaşayabilir.

## **2.29. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri**

Stres faktörleri arttığında çalışma hayatında karşılaşılan sorunlarla kişinin tek başına başa çıkması çok olanaklı olmayabilir. Bu durumda kişi, kişisel olarak stresten kurtulmak için kendini tanıyarak, psikolojik ve duygusal baskılardan kurtulmak için destek alabilir. Bireyler, stresten korunmak için sosyal ihtiyaçlarını gidermeli yani aileleri ve arkadaşlıklarına ağırlık vermelidir. Çevrelerinden destek görmesi çalışanlar için de stresi azaltıcı bir etken olacaktır.

Çeşitli egzersizler yaparak stresin yarattığı damarlardaki sertleşmeyi, gerilmeleri gevşetmek için sabah veya gün içerisinde yapılan egzersizler kişiyi rahatlatacaktır. Spor yapmaya zaman ayırmak, enerji artışı, zihinsel olarak rahatlama, kaslarda, kemiklerde gelişme, uyku düzenine yardımcı olma, bel, sırt ağrılarında azalma, kendisine daha çok güven duyma ve işyerinde de çalışmalarında verimlilik ve performans artışı gibi birçok olumlu çıktı sağlayacaktır.

Konunun uzmanı olan kişilerin de belirttikleri gibi dengeli beslenme, yediğimiz yiyeceklerin miktarının sağlıklı olması, enerjimizi yüksek tutacak yiyeceklerin yenmesi stres üzerinde etkili olacaktır.

Stresi azaltma adına örgütlerin de, çalışanlarının stresin olumsuzluklarından etkilenmemesi adına, stres kaynaklarını tespit edip stresle baş etme yöntemlerini kullanarak stresi azaltma veya yok etme yoluna gitmeleri mümkündür (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 65: Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 26). Çalışanların çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, kullandıkları materyallerin eksikliğini giderilmesi, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, örgüt içinde iletişimin geliştirilmesi, işyerinde saygı ve sevgi ortamının oluşturulması, aşırı resmi örgüt havasının yumuşatılması, çalışanların da kararlarda fikirlerinin alınması, örgüt içinde danışmanlık hizmetinin verilmesi gibi unsurlarla stresle başa çıkma yoluna gidilebilir. Stresin getirdiği sorunlar ancak işverenlerin çalışanlarla empati kurmaya çalışması ile çözülebilir. Stres altında olan çalışanlar stresi kontrol altına alabilecekleri teknikleri öğrenip stresle baş edebilirler veya örgüt liderleri çalışanlarının fiziksel aktiviteler yapmalarına izin vererek rahatlamalarına ve onları geri kazanmaya çalışabilirler

(Sabuncuoğlu ve Tüz 1998: 202). Çalışanların örgüt içinde görev tanımlarının ve rollerinin belirlenmesi ve zaman yönetimi eğitimleriyle zamanı iyi kullanmaları sağlanarak işlerin daha düzenli ve sistemli bir şekilde yapılması sağlanabilir. Bu da çalışanın işleri yetiştirebilir miyim gibi sorunlarını ortadan kaldırarak endişelerinin ve stresinin azaltılmasına sebep olacaktır. Zorluklardan, stresten kurtulmanın çaresi de vakti boş geçirmemek ve zevk alınan bireye faydalı olan işlerle meşgul olmaktır.

### **2.30. Stresin Sonuçları**

Bireylerdeki stresin verimlilik ve performansa olumsuz etkisi olduğu için örgütün amaçlarına ulaşmasının önünde bir engeldir. Stres bireylerin performansına olumsuz etkide bulunduğu verimliliği düşürerek konsantre olma, zaman yönetimi, organize olma, motivasyon kaybı, problem çözme becerisinde düşüklük, çalışma arkadaşları ve müşterilerle iletişim sorunları yaşama, iş yaparken hata oranlarının fazlaşması, işe devam noktasında geç gelme, veya işe gelme isteğinin azalması gibi sonuçlar doğurabilir. Uzun zaman strese maruz kalınca hastalıklara da açık hale gelir ve sürekli hastalıklar oluşabilir.

Stres psikolojik olarak bireyde kaygı, depresyon, huzursuzluk, çevresiyle geçimsizlik başlar buda kırıncı davranışların ortaya çıkmasına veya karşı tarafa sözel ya da fiziksel saldırganlık davranışlarının ortaya çıkmasına sebep olabilir. Yoğun stres yaşamak ise bir süre sonra bireyin tükenmesine yol açabilir ve sigara, alkol, uyuşturucu gibi kısa bir süreliğine de olsa stresten uzaklaşma yöntemlerine başvurabilir. Buda belli bir süre sonra bağımlılığa yol açabilir ve daha tehlikeli sonuçlarla hatta ölümle de sonuçlanabilir. Örgüte eleman alımının fazla olması veya eleman çıkarmaların fazla olması çalışanların huzursuzluğuna ve kalitenin düşmesiyle sonuçlanabilir. Çalışanların yoğun stres altında olması ve örgütün buna çözüm yolları aramaması çalışanların performansını etkileyecek ve verimin düşmesine buna bağlı olarak müşteri memnuniyetsizliğine, örgütün imajının, kalitesinin düşmesi ve örgütün karlılığının düşmesine sebep olabilecektir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

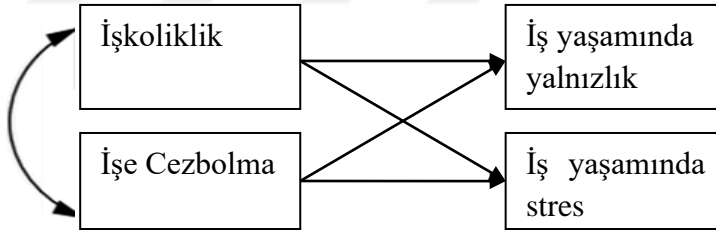
### YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın amacı, yöntemi ve araştırmada kullanılan ölçekler ile bulgular ele alınacaktır. Araştırmanın evreni, veri toplama araçları, araştırmada kullanılan ölçek ve veri analiz yöntemleri ile ilgili ayrıntılı bilgiler bu bölümde yer alacaktır.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, işkoliklik ve işe cezbolma ile işyeri yalnızlığı ve işyeri stresi arasındaki ilişkilerin incelenmesini amaçlamaktadır. Araştırma İstanbul ilinde yer alan kamu kuruluşları ve özel işletmelerde çalışan 20 yaş ve üzeri en az lise mezunu erkek ve kadın 304 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda işkoliklik ve işe cezbolma kavramlarının işyeri yalnızlığı ve işyeri stresini etkileyip etkilemediğini aralarında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır.

#### 3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

##### 3.2.1. Araştırmaya ilişkin ana hipotezler aşağıdaki gibidir.

Araştırmamızın bu bölümünde, çalışmamıza konu olan başlıkların hipotezlerine yer verilecektir. Bu araştırmanın amacı işkoliklik ve işe cezbolma terimlerinin işyeri yalnızlığı ve işyeri stresi üzerindeki etkilerinin yanı sıra araların da anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Ana hipotezler, bağımsız değişkenler olan işkoliklik ve işe cezbolma kavramlarının bağımlı değişken olan işyeri yalnızlığı ve iş yaşamında stres kavramları arasında kurulmuştur.

**H<sub>1</sub>:** İşkoliklik ile işyeri yalnızlığı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

**H2:** İşkoliklik ile işyeri stresi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

**H3:** İşe cezbolma ile işyeri yalnızlığı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

**H4:** İşe cezbolma ile işyeri stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırma nicel araştırma yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında “İşkoliklik”, “İşe Cezbolma”, “İşyeri Yalnızlığı” ve “İş Stresi”ni belirlemeyi amaçlayan dört ölçekten ve 6 adet sosyo-demografik verileri elde etmeyi amaçlayan sorudan oluşan bir anket Google Form yöntemi ile elektronik olarak dağıtılmış ve veriler toplanmıştır. Araştırma kapsamında yer alan tüm ölçekler “1= Hiç Uygun Değil” ve “5= Tamamen Uygun” olarak (ölçeğe göre sıklık ya da cevap verenin ne derece katıldığı sorulmuştur) kodlanmış 5’li Likert Tipi Ölçekle ölçülmüştür. Aşağıda araştırmamızda kullanılan ölçeklere ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

Kategorik bilgi formu, çalışanların demografik özelliklerini belirleyebilmek için hazırlanmıştır. Formda, katılımcıların yaşını, cinsiyetini, medeni durumunu, öğrenim durumunu, aylık gelirini ve iş yerinde çalışma süresini belirleyebilmek amacıyla altı soru bulunmaktadır.

**İşe Cezbolma Ölçeğini (UWES)**, Schaufeli vd. (2002) iş görenlerin işe tutkunluk derecelerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. İşe cezbolma ölçeğinde toplam 17 örtük değişken yer almaktadır. Bu 17 örtük değişken işe cezbolmanın “Dinçlik”, “Yoğunlaşma” ve “Adanmışlık” olarak adlandırılan 3 boyutu altında yer almaktadır. Ölçek ilk formunda 24 maddelik sorulardan oluşurken daha sonra yapılan çalışmalarla anketin 17 maddelik en çok kullanılan formu oluşmuştur. Ölçek için daha önce yapılan çalışmalarda yüksek güvenilirlik seviyeleri bildirilmiştir. Bu çalışmada da güvenilirlik değerleri oldukça yüksek bulunmuştur. Dinçlik boyutunun iç güvenilirlik (Cronbach’s Alpha) değeri 0,854, Yoğunlaşma boyutunun iç güvenilirlik (Cronbach’s Alpha) değeri 0,846, Adanmışlık boyutunun iç güvenilirlik (Cronbach’s Alpha) değeri 0,932 olarak bulunmuştur.

**İşkoliklik Ölçeği (DUWAS)**, 17 Soruluk maddelerden oluşmaktadır. Bu ölçek, Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından işkolikliğini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. 5’li Likert tipi yapı kullanan ölçek iki faktörlü bir yapı arz etmektedir. Bu iki faktör “aşırı çalışma” ve “kompulsif çalışma” olarak

isimlendirilmiştir. Çalışmamızda her iki alt boyut için de yüksek derecede geçerlilik tespit edilmiştir.

**İşyeri Yalnızlığı Ölçeği (LAWS)**, Wright ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilmiş ve yabancı dildeki karşılığı Loneliness at Work Scale olan bu ölçeğin Türkiye çerçevesinde de geçerlilik ve güvenilir analizleri yapılmıştır. Ölçek sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk boyutlarından oluşmaktadır. Araştırmamızda ölçeğin güvenilirliği incelenmiştir ve tüm alt boyutları için yeterli değerler gösterdiği görülmüştür.

**Algılanan Stres Ölçeği (ASO)**, Cohen, Kamarck ve Mermelstein (1983) tarafından geliştirilerek literatüre kazandırılmıştır. Toplam da 14 maddelik sorulardan oluşan ASO bir kişinin yaşamındaki bazı olayların o kişide ne derece stres oluşturduğunu ölçmeyi amaçlamaktadır. Sıklık ölçen 5’li likert formda bir yapısı vardır. Ölçeğin güvenilirliği çalışmamızda kabul edilebilir sınır değerinde bulunmuştur.

### **3.4. Araştırmanın Metodu ve Kullanılan Yöntem**

Verilerin analizi SPSS.23 ve AMOS.23 istatistik programları ile yapılmıştır. Verilerin analizinde, “Betimleyici İstatistikler”, “Doğrulayıcı Faktör Analizi” “Yapısal Eşitlik Modeli” ve “Korelasyon Testi”, “Analizi” kullanılmıştır.

Araştırmada, birden çok regresyon analizini aynı anda yapabilen ve genel regresyon analizinin devamı olan son yıllarda da tüm dünyada sıklıkla kullanılan bir istatistiksel analiz yöntemi olan “Yapısal Eşitlik Modeli” (YEM) kullanılmıştır. Bu yöntem regresyon analizi ile karşılaştırıldığında birçok avantaj sağlayan bir yapıdadır (Anderson ve Gerbing, 1988).

Doğrulayıcı faktör analizi ve YEM için uyum indeksleri (Goodness of Fit) kullanılmaktadır (Simşek, 2007). Uyum indeksleri arasında en çok kullanılanlar RMSEA (Yaklaşık hataların ortalama karekökü), ki-kare değeri ( $\chi^2/df$ ), GFI (Uyum iyiliği indeksi), CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi) ve AGFI (Uyarlanmış uyum iyiliği indeksi) olarak sayılabilir. Bu indeksler için literatürde yer alan kıstas ölçütler tablo 3.1’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.1: Uyum Ölçüleri ve Kesim Noktaları**

Uyum Ölçüleri	Mükemmel Uyum	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
$\chi^2/df$	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0,05 \leq RMSEA < 0,08$	$0,08 \leq RMSEA < 0,10$
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	$0,90 \leq CFI < 0,95$
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	$0,85 \leq GFI < 0,90$
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	$0,80 \leq AGFI < 0,85$

**Kaynak:** Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları Detay Yayıncılık. *Baskı, Ankara.*

### 3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma İstanbul il sınırları içerisinde yer alan kamu kuruluşları ve özel işletmelerde çalışan 20 yaş ve üzeri en az lise mezunu erkek ve kadın 304 çalışan ile gerçekleştirilmiştir.

Bu bölümde katılımcıların; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, aylık gelir ve işyerinde çalışma süreleri gibi sosyo-demografik bilgilere yer verilmiştir. Aşağıdaki tabloda soru formunu cevaplayan kişilere ait sosyo-demografik bilgilere ilişkin veriler yüzelere göre sayısallaştırılarak tablolatırılmıştır.

**Tablo 3.2: Katılımcıların Demografik ve Sosyo-Ekonomik Statülerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler**

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Kadın	127	41,8	41,8	41,8
	Erkek	177	58,2	58,2	100,0
	Toplam	304	100,0	100,0	

Yaş	20-30	114	37,5	37,5	37,5
	31-40	144	47,4	47,4	84,9
	41-50	44	14,5	14,5	99,3
	51-60	2	0,7	0,7	100,0
	Toplam	304	100,0	100,0	

<b>Medeni Durum</b>	Bekâr	127	41,8	41,8	41,8
	Evli	177	58,2	58,2	100,0
	Toplam	304	100,0	100,0	

<b>Öğrenim Durumu</b>	Lise	39	12,8	12,8	12,8
	Yüksekokul	51	16,8	16,8	29,6
	Lisans	162	53,3	53,3	82,9
	Yüksek Lisans	49	16,1	16,1	99,0
	Doktora	3	1,0	1,0	100,0
	Toplam	304	100,0	100,0	

<b>Aylık Gelir</b>	1750-2250	30	9,9	9,9	9,9
	2251-2750	104	34,2	34,2	44,1
	2751-3250	48	15,8	15,8	59,9
	3251-3750	37	12,2	12,2	72,0
	3751+	85	28,0	28,0	100,0
	Toplam	304	100,0	100,0	

<b>İş Yerde Çalışma Süresi (Yıl)</b>	1-5	129	42,4	42,4	42,4
	6-10	99	32,6	32,6	75,0
	11-15	53	17,4	17,4	92,4
	16-20	16	5,3	5,3	97,7
	21+	7	2,3	2,3	100,0
	Toplam	304	100,0	100,0	

Araştırma İstanbul genelinde toplam 304 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların, 127'ü kadın, 177'ü erkektir. Katılımcıların %84,9'u 40 yaşının altındadır. Katılımcıların, % 58,2 evli % 41,8' i bekârdır. Katılımcıların, % 12,8'i Lise, % 16,8 ' i Yüksekokul, % 53,3'ü Lisans, % 16,1 Yüksek Lisans ve % 1,0 'i ise Doktora mezunudur. Katılımcıların, % 44,1'nin aylık geliri 2.751 TL altındadır. Katılımcıların % 75'i, mevcut çalıştıkları kurumda 10 yıldan daha az bir süredir görev aldıklarını belirtmişlerdir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmada kullanılan ölçüm araçları için öncelikle doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve daha sonrasında da önce ana hipotezler ardından alt hipotezler test edilmiştir.

#### 4.1. İşkoliklik Ölçeği Ölçüm Modeli

İşkoliklik ölçeği toplam 15 örtük değişkenden oluşmakta, “Aşırı çalışma” ve “Kompulsif çalışma” olarak ta adlandırılan iki alt boyuttan oluşmaktadır. Güvenirlilik (Cronbach’s Alpha ) analizi sonuçları aşırı çalışma boyutu için iç güvenilirlik değerinin 0.726 olduğunu göstermektedir. Kompulsif çalışma alt bileşeni için ise Cronbach’s Alpha değeri 0,825 olarak tespit edilmiştir. İşkoliklik ölçeği için güvenilirlik değerinin 0.70’dan büyük olması ölçeğin güvenilir olduğuna işaret etmektedir. (Güriş, 2014). DFA ve gerekli modifikasyonlar sonucunda ölçeğe ait uyum indeksleri ölçeğin orijinalindeki gibi 2 faktörlü bir yapıda uyum gösterdiğine işaret etmektedir. Ölçeğe ilişkin uyum indeksleri;  $\chi^2/df$ : 3,584; RMSEA: 0,094; CFI: 0,891; GFI: 0,899 ve AGFI: 0,866 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ölçeğin iyi derecede uyumlu olduğu söylenebilir. Aşağıda ölçeği oluşturan maddelere ilişkin katsayılar yer almaktadır. Tüm p değerleri 0.01’in altındadır.

**Tablo 4.1: İşkoliklik Değişkeninin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

		İşyeri Yalnızlığı	Tahmin	Standart Tahmin	C.R	P
aç20	<---	F1	1,000			
aç18	<---	F1	,812	,110	7,390	***
aç16	<---	F1	1,009	,112	9,015	***
aç15	<---	F1	,919	,109	8,447	***
aç13	<---	F1	,867	,106	8,184	***
aç11	<---	F1	,906	,102	8,903	***
aç8	<---	F1	,868	,099	8,811	***
kç19	<---	F2	1,000			
kç17	<---	F2	,847	,093	9,060	***
kç14	<---	F2	1,048	,109	9,572	***
kç12	<---	F2	,961	,100	9,654	***
kç10	<---	F2	,948	,105	8,997	***
kç9	<---	F2	,813	,092	8,828	***



## 4.2. İşe Cezbolma Değişkeninin Ölçüm Modeli

İşe cezbolma Ölçeğinde toplam 17 örtük değişken yer almaktadır. Bu 17 örtük değişken işe cezbolmanın “Dinçlik”, “Yoğunlaşma” ve “Adanmışlık” olarak adlandırılan 3 boyutu altında yer almaktadır. Dinçlik boyutunun iç güvenirlik (Cronbach’s Alpha) değeri 0,854, Yoğunlaşma boyutunun iç güvenirlik (Cronbach’s Alpha) değeri 0,846, Adanmışlık boyutunun iç güvenirlik (Cronbach’s Alpha) değeri 0,932 olarak bulunmuştur. İşe Cezbolma Ölçeğine ait uyum indeksleri aşağıdaki bölümde verilmiştir.

### 4.2.1. İşe Cezbolma Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli

Modele ait uyum indeksi sonuçları,  $\chi^2/df$ : 3,139; RMSEA: 0,084; CFI: 0,927; GFI: 0,876 ve AGFI: 0,866 olarak bulunmuştur ve bu indekslerin sonucunda ölçeğin iyi derecede uyumlu olduğu söylenebilir. Ölçek orijinalinde olduğu şekle uygun olarak yapılandırılmıştır. Aşağıda ölçeği oluşturan maddelere ilişkin katsayılar yer almaktadır. Tüm p değerleri 0.01’in altındadır.

**Tablo 4.2: İşe Cezbolma Değişkeninin Faktör Analizi Sonuçları**

		İşe Cezbolma	Tahmin	Standart Tahmin	C.R	P
e1d	<---	F1	1,000			
e2d	<---	F1	1,005	,049	20,704	***
e3d	<---	F1	,851	,052	16,365	***
e4d	<---	F1	,810	,067	12,118	***
e5d	<---	F1	,764	,075	10,201	***
e6d	<---	F1	,643	,060	10,726	***
e11y	<---	F2	1,000			
e10y	<---	F2	,831	,083	9,988	***
e9y	<---	F2	,888	,083	10,747	***
e8y	<---	F2	,954	,072	13,302	***
e7y	<---	F2	,873	,075	11,622	***
e12y	<---	F2	,933	,081	11,571	***
e13a	<---	F3	1,000			
e14a	<---	F3	1,026	,055	18,547	***
e15a	<---	F3	1,018	,052	19,436	***
e16a	<---	F3	1,035	,059	17,422	***
e17a	<---	F3	1,012	,053	19,138	***

### 4.3. İşyeri Yalnızlığı Değişkeninin Ölçüm Modeli

İşyeri yalnızlığı ölçeği toplam 16 ifadeden oluşmakta ve orijinalinde “Duygusal Yoksunluk” ve “Sosyal Arkadaşlık” olarak adlandırılan iki faktörden oluşmaktadır. Güvenirlilik (Cronbach’s Alpha) skoru Duygusal Yoksunluk alt boyutu için 0.828 olarak bulunmuştur. Sosyal Arkadaşlık alt boyutu için ise Cronbach’s Alpha değeri 0,871 olarak bulunmuştur. İşyeri yalnızlığı ölçeği için yüksek güvenilirlikte olduğu bu skorlar ışığında söylenebilir.

#### 4.3.1. İşyeri Yalnızlığı Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli

Ölçeğe ilişkin uyum indeksi sonuçları,  $\chi^2/df$ : 3,709; RMSEA: 0,095; CFI: 0,927; GFI: 0,900 ve AGFI: 0,852 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ölçeğin iyi derecede uyumlu olduğu söylenebilir. Ölçek orijinalinde olduğu şekle uygun olarak yapılanmıştır. Aşağıda ölçeği oluşturan maddelere ilişkin katsayılar yer almaktadır. Tüm p değerleri 0.01’in altındadır.

**Tablo 4.3: İşyeri Yalnızlığı Değişkeninin Faktör Analizi Sonuçları**

		İşyeri Yalnızlığı	Tahmin	Standart Tahmin	C.R	P
dy1	<---	F1	1,000			
dy2	<---	F1	1,115	,084	13,278	***
dy3	<---	F1	1,049	,103	10,185	***
dy4	<---	F1	1,197	,109	11,010	***
dy5	<---	F1	-,728	,089	-8,205	***
dy7	<---	F1	1,212	,095	12,768	***
sa6	<---	F2	1,000			
sa5	<---	F2	,959	,061	15,780	***
sa3	<---	F2	,885	,062	14,322	***
sa2	<---	F2	,617	,073	8,415	***
sa1	<---	F2	,721	,056	12,898	***
dy8	<---	F1	1,390	,107	13,010	***
dy9	<---	F1	1,209	,100	12,092	***
sa7	<---	F2	,875	,057	15,223	***

### 4.4. İşyeri Stresi Değişkeninin Ölçüm Modeli

İşyeri stresi ölçeği toplam 4 örtük değişkenden oluşmakta. Güvenirlilik analizi sonucunda Cronbach’s Alpha değeri 0,600 olarak bulunmuştur. İşyeri stres ölçeği için İç güvenilirlik değerinin  $0,6 \leq \alpha < 0,7$  Aralığında olması ölçeğin kabul edilebilir derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Güriş, 2014).

#### 4.5. Korelasyon tablosu

Tablo 4.4:Değişkenler Arası Korelasyonlar

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1. İşkoliklik	1											
2. İş Yaşamında Stres	,266**	1										
3. İşyeri Yalnızlığı	-,029	-,034	1									
4. İşe Cezbolma	,182**	-,203**	-,177**	1								
5. Aşırı Çalışma	,928**	,304**	,004	,174**	1							
6. Kompulsif Çalışma	,945**	,200**	-,055	,167**	,755**	1						
7. Duygusal Yalnızlık	,214**	,170**	,768**	-,136*	,244**	,163**	1					
8. Sosyal Arkadaşlık	,233**	,201**	-,824**	,146*	,210**	,226**	-,270**	1				
9. Ters Sosyal arkadaşlık	-,233**	-,201**	,824**	-,146*	-,210**	-,226**	,270**	-,100*	1			
10. Dinçlik Boyutu	,133*	-,224**	-,197**	,892**	,118*	,131*	-,171**	,145*	-,145*	1		
11. Yoğunlaşma Boyutu	,298**	-,117*	-,080	,836**	,278**	,280**	-,007	,114*	-,114*	,633**	1	
12. Adanmışlık Boyutu	,067	-,193**	-,183**	,901**	,078	,049	-,169**	,126*	-,126*	,730**	,595**	1

\*\* korelasyonlar 0.01 seviyesinde anlamlıdır (2-tailed).

\* korelasyonlar 0.05 seviyesinde anlamlıdır (2-tailed).

İşkoliklik ile İşe cezbolma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu analiz sonucunda ( $R = ,182^{**}$ ) görülmüştür. Bununla birlikte bu iki kavramın çıktıları ile ilişkileri birbirinden farklılaşmaktadır.

Bu noktada ilk olarak işe cezbolmanın işyeri yalnızlığı ile ilişkisi incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, işe cezbolma ile yalnızlık değişkeni arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ( $r = -,177$ ) bulunmuştur. Araştırmanın birinci ana hipotezi olan işe cezbolmanın iş işyeri yalnızlığı arasında anlamlı ilişki olduğu doğrulanmıştır. Başka bir deyişle, çalışanların işe cezbolma seviyesi artınca, işyeri yalnızlığı azalmaktadır.

İşe cezbolma ile işyeri yalnızlığı alt boyutlarından duygusal yalnızlık arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğu görülmüştür. Sosyal arkadaşlık alt boyutu ile de

arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç çalışanların işe cezbolma seviyesi artınca sosyal arkadaşlıklarının da arttığı ve duygusal yalnızlıklarının azaldığını göstermektedir.

İşe cezbolma ile iş yaşamında stres kavramı arasındaki ilişkiyi incelediğimizde, işe cezbolma ile stres arasın da ters yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ( $r = -,203$ ) sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın önerdiği gibi işe cezbolma olumlu çıktılarla olumlu yönde olumsuz çıktılarla olumsuz yönde ilişkili bulunmuştur.

İşkoliklik ile yalnızlığın alt boyutlarından ilki olan duygusal yalnızlık arasın da pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ( $R = ,214$ ) görülmüştür. İşkoliklik ile yine yalnızlığın diğer alt boyutu olan sosyal arkadaşlık arasın da pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ( $R = ,233$ ) saptanmıştır. İşkoliklik toplam yalnızlık değişkeni ile anlamlı bir ilişki göstermemiştir.

İşkoliklik ile bir diğer değişken olan stres kavramı arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu analiz sonucunda ( $R = ,266$ ) görülmüştür. Bu sonuç ile çalışanların işkoliklik düzeyleri arttıkça, işyerindeki stres boyutunun da artacağını söylemek mümkün olmaktadır.

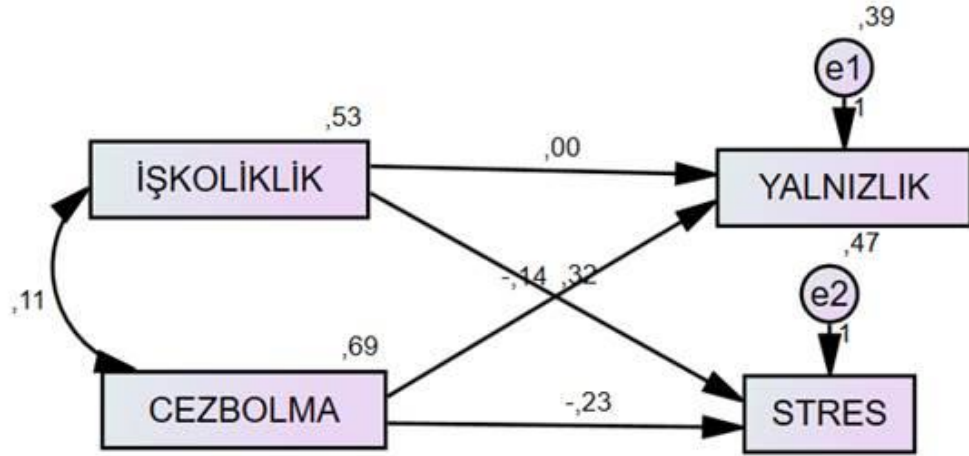
#### **4.5. Hipotezlerin Analizi**

Bu bölümde araştırmaya ilişkin alt hipotezlerin sınanmasına yer verilecektir. Hipotezler; bağımsız değişkenler olan işkoliklik ve işe cezbolmanın alt boyutları ile bağımlı değişkenler olan işyeri yalnızlığı ve iş yeri stresi aralarında kurulmuştur. İşkoliklik, “Aşırı Çalışma”, “Kompulsif Çalışma” olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. İşe Cezbolma, “Dinçlik”, “Yoğunlaşma” ve “Adanmışlık” olmak üzere üç alt boyuttan oluşmakta. İşyeri yalnızlığı ise “Duygusal Yoksunluk”, ve “Sosyal Arkadaşlık” olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırma kapsamında kurulan alt hipotezler AMOS istatistik programında analiz edilmiş ve yapısal model oluşturulmuştur. Modelde İşkoliklik ve İşe cezbolma değişkenleri birlikte bağımsız değişken olarak alınmış ve işyeri yalnızlığı ve stres üzerine etkilerine bakılmıştır.

Yapılan yapısal eşitlik modeli analizi sonucunda kurulan model için elde edilen uyum endeksleri,  $\chi^2/df:1,81$ ; RMSEA:0,05; CFI:0,98; GFI:0,99 ve AGFI: 0,97 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlar sonucunda modelin iyi derecede ve kabul edilebilir uyumlu oldukları saptanmıştır. Yapılan analiz sonucunda, ana hipotezlerin sınanmasına ilişkin bulgular Tablo 4.5’de verilmiştir.

**Tablo 4.5: Ana Hipotezlere İlişkin İlişkiler ve Katsayılar**

			Tahmin	Standart Hata	C.R.	P
İşyeri Yalnızlığı	←-	İşkoliklik	,003	,050	,051	,959
İş Yaşamında Stres	←-	İşe Cezolma	-,230	,048	-4,791	***
İşyeri Yalnızlığı	←-	İşe Cezolma	-,135	,044	-3,080	,002
İş Yaşamında Stres	←-	İşkoliklik	,316	,055	5,763	***



**H<sub>1</sub>:** İşkoliklik ile işyeri yalnızlığı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, işkoliklik ile işyeri yalnızlığı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. YEM analizi sonucunda da işkoliklik düzeylerinin yalnızlık üzerinde etkisi bulunmamıştır. Bu sonuçlara göre, H<sub>1</sub> hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>2</sub>:** İşkoliklik ile işyeri stresi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

İşkoliklik ile stres arasında pozitif yönde doğru yönlü bir ilişki korelasyon analizinde bulgulanmıştır. Buna ek olarak İşkoliklik düzeyinin stres üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi ( $\beta = ,316$ ) bulunmaktadır ( $p < 0.05$ ). Yani, iş görenlerin işkoliklik düzeylerinin

artması stres düzeylerini de arttırmaktadır. Bu sonuçlara göre, H<sub>2</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

**H<sub>3</sub>:** İşe cezbolma ile işyeri yalnızlığı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

İşe cezbolma ile iş yeri yalnızlığı arasında negatif yönde anlamlı ilişki korelasyon analizinde tespit edilmiştir. Yine İşe cezbolmanın iş yeri yalnızlığı üzerinde anlamlı ve negatif etkisi ( $\beta = -.135$ ) bulunmaktadır ( $p < 0.05$ ). İşe cezbolma düzeyinin artması çalışanların hissettiği yalnızlık seviyesini azalmaktadır. Bu sonuçlar ışığında H<sub>3</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

**H<sub>4</sub>:** İşe cezbolma ile işyeri stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

İşe cezbolma ile stres arasında negatif yönde anlamlı ilişki korelasyon analizinde tespit edilmiştir. İşe cezbolmanın iş stresi üzerinde anlamlı ve negatif etkisi ( $\beta = -.230$ ) bulunmaktadır ( $p < 0.05$ ). İşe cezbolma düzeyinin artması stres düzeyini azaltmaktadır. Bu sonuçlara göre, H<sub>4</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı ile işkoliklik ve işe cezbolma terimlerinin işyeri yalnızlığı ve işyeri stresi üzerindeki etkilerinin yanı sıra araların da anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu kavramların incelenmesine yönelik olarak yapılan bu çalışma, örgütlerde çalışan bireylerin işe cezbolmalarını sağlamalarının yanı sıra işkolik olmalarını engelleyici çalışmalar yaparak çalışanlarını stresten uzak bir çalışma ortamı içerisinde örgüt kültürü ve aidiyet bilinciyle yaşamlarını sürdürmeyi temel amaç edinen yöneticilere de yol gösterici çıkarımlar sunmayı amaç edinmiştir.

Araştırma, kamu ve özel sektör işletmelerinde faaliyet gösteren toplam 304 iş gören ile anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Anket formları elektronik anket yöntemi, e-posta ve yüz yüze anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma da olasılıklı olmayan örneklem tekniklerinden Kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada işkoliklik özelinde bir çalışma yapılacağı için, literatür çalışması sırasında karşılaşılan bilgiler kapsamında işkoliklik eğitim seviyesi ve yaş ile doğrudan ilgili olduğundan yaş ve eğitim seviyesi konusunda da bir sınırlama yapılmıştır. Bu sınırlama kapsamında 20 yaş ve üzeri, en az lise mezunu iş görenler üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Araştırmada katılımcılarının yaş, cinsiyet, eğitim durumu, gelir durumu, işyerinde çalışma süreleri ve medeni durum gibi sosyo-demografik özelliklerine ilişkin istatistiklere yer verilmiştir. Demografik özelliklerden elde edilen bulgular örneklem içindeki dağılımları ve frekansları tablolar yolu ile açıklanmıştır.

Bu çalışmada işkoliklik aşırı çalışma ve kompulsif çalışma olmak üzere 2 alt boyutuyla ele alınmaktadır. İşe cezbolma kavramı ise dinçlik, yoğunlaşma ve adanmışlık boyutları ile ele alınmaktadır. Üçüncü değişkenimiz olan yalnızlık kavramı da duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutları olarak 2 alt boyutta değerlendirilmektedir. Son olarak stres kavramı ise tek boyut olarak incelenmiştir.

Birbirine benzerlik gösterdiği gibi kesin sınırlarla da ayrılan işkoliklik ve işe cezbolma kavramlarını ayırt etmenin en iyi yollarından biri de çıktılarının olumlu olup olmaması ile ilgilidir. Nitekim, işkoliklik ile İşe cezbolma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu analiz sonucunda görülmüştür. Bununla birlikte bu iki

kavramın çıktıları ile ilişkileri birbirinden farklılaşmaktadır. Çalışmanın önerdiği gibi işe cezbolma olumlu çıktılarla olumlu yönde olumsuz çıktılarla olumsuz yönde ilişkili bulunmuştur. Örneğin, işe cezbolma ile yalnızlık değişkeni arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ( $r = -,177$ ) ve işe cezbolmanın yalnızlık üzerinde negatif bir etkisi bulgulanırken bu durum işkoliklik için geçerli değildir. Çalışanların işe cezbolma seviyesi artınca, işyeri yalnızlığı azalmaktadır ancak aynı işkoliklik için geçerli değildir. Bu durum stres değişkeninde daha da ön plana çıkmaktadır. İşe cezbolma ile iş yaşamında stres kavramı arasındaki ilişkiyi incelediğimizde, işe cezbolma ile stres arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşkoliklik ile stres kavramı arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu analiz sonucunda görülmüştür. Bu sonuç ile çalışanların işkoliklik düzeyleri arttıkça, işyerindeki stres boyutunun da artacağını söylemek mümkün olmaktadır.

Yöneticilerin işe cezbolmayı arttırıcı faaliyetleri ve uygulamaları desteklerken işkolikliği de engellemeleri çalışanların stres ve yalnızlık yaşamalarının önüne geçebilir. Bu iki kavram birbiri ile karıştırılmaya müsait ve iç içe geçmiş kavramlar oldukları için bu konuda liderlere önemli roller düşmektedir. Günümüzde, iş görenleri sadece kendilerine verilen görevleri yerine getiren ve para kazanan bireyler olarak görülmemesi aksine örgütün davranış ve kararlarını sorgulayan gerektiğinde tepki gösteren bireyler olarak düşünülmesi çoğu zaman olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Çünkü örgütün aldığı kararlarda az da olsa örgüt faydasına söylenecek veya yapılacak her eylem sonunda çalışanların örgüte olan bağlılıklarını ve sadakatlerini arttırmakta bu da işletmeler açısından işini severek ve sahiplenerek yapan çalışanlar ile verimli bir çalışma hayatı geçirmelerini sağlayacaktır. Aksi takdirde işe cezbolma düzeyi azalan kişiler işlerini isteksiz ve özensiz yapmalarına sebep olacak belki de bu davranış üretim verimliliğinin düşmesine neden olacaktır.

İşletmelerde, sorunlar veya eksiklikler yönünde görüşlerini, fikir ve önerilerini rahatlıkla dile getiremeyip kendilerini doğru bir şekilde ifade edemeyen üst yönetime karşı hissedilen korku ve endişe gibi nedenlerle de fikirlerini gizleyen çalışanların olduğu görülmektedir. Bu tarz örgütlerde bilgi paylaşımının doğru olarak gerçekleşmemesi nedeni ile çalışanlarda, bireylerin hem sosyal hem de çalıştıkları örgüt açısından bireysel yalnızlık ve stres gibi olumsuz sonuçlar yaşamalarına sebep olacaktır.



Bu sonuçlara göre, çalışanların işe cezbolma isteklerine ilişkin algılarının artması durumunda iş yaşamın da yalnızlık yaşamayacakları ve stres altında olmadan işlerini severek yapmalarına aksi durumda ise iş görenlerin işe cezbolmasının azalması işyerinde yalnızlığın artmasına ve stresli bir ortamda çalışma zorunda kalmalarına neden olacaktır. Bu durum hem işletme açısından hem de iş görenler açısından istenmeyen sonuçlar doğuracaktır.

Araştırma sonuçlarından yola çıkarak, işgörenlerin çalıştıkları örgütlerde işverenleri tarafından hiçbir baskı, zorlama veya psikolojik şiddet altında kalmadan, vermiş oldukları emek karşılığında hak ettikleri sosyal ve maddi haklarını almaları, işletmelerin mal veya hizmet üretmedeki verimliliklerinin yanı sıra şirket karının ve kurumsallığının artmasına ve en önemlisi şirket ömrünün uzamasına katkı sağlayacaktır.

İşkoliklik ve işe cezbolma kavramlarının iş yeri yalnızlığı ve stresi ile ilişkisine dair literatür incelendiğinde, bu alanda çok fazla çalışmanın yapılmamış olduğu var olan çalışmaların ise çoğunun yabancı kaynaklı olduğu görülmüştür. Bu sebeple özellikle çok hızlı bir şekilde artan şehir nüfuslarının ve sanayileşmenin etkilerinin kavramlardan etkilenen bireylerin sayısının artmasına neden olacağından bu kavramlar ile ilgili araştırmaların artmasının bireysel ve toplumsal refahı arttıracığı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Agarwal, U. A., Datta, S., Blake-Beard, S., & Bhargava, S. (2012). Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions: The mediating role of work engagement. *Career development international*, 17(3), 208-230.
- Ağma, F,Ş. (2007). *İş Yaşamında Stresin Nedenleri Ve Olumsuz Etkileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akar, H. (2015). Öğretim Elemanlarının İşkoliklik Eğilimleri İle İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*: 405-417.
- Akın , U., &Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*: 309-327.
- Aksoy, A., &Kutluca, F. (tarih yok). Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri Ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma: 457-486.
- Akyay, U., & Gürel, R. (2005). Yönetim ve Organizasyon. *Mesleki ve Teknik Yayınlar Serisi*, 157.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological bulletin*, 103(3), 411.
- Aronson, E. (1999). The power of self-persuasion. *American Psychologist*, 54(11), 875.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1995). Emotion in the workplace: A reappraisal. *Human relations*, 48(2), 97-125.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 1-13.
- Aybas, M. (2014). İnsan Kaynakları Uygulamalarının Çalışanların İşe Adanmışlığı Üzerindeki Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü, Konuya İlişkin Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). *İstanbul Üniversitesi, SBE, İstanbul*.
- Aziz, S. (2003). *A study of workaholism: Toward clearing up the confusion* (Doctoral dissertation, ProQuest Information & Learning).

- Aziz, S., Uhrich, B., Wuensch, K. L., & Swords, B. (2013). The Workaholism Analysis Questionnaire: Emphasizing work-life imbalance and addiction in the measurement of workaholism. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 14(2), 71.
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of vocational behavior*, 66(1), 26-44.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Bakker, AB, Leiter, MP (2010). *Çalışmaya katılım: Temel teori ve araştırma el kitabı*. Psikoloji basımı.
- Bal, E. A. (2009). Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak İşe Gönülden Adanma (Work Engagement) ve İnsan Kaynakları Açısından Önemi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs, 546-552.
- Baltaş, A., & Baltas, Z. (1987). Başarılı ve sağlıklı olmak için stres ve başa çıkma yolları (6. basım). *İstanbul. Remzi*.
- Baltaş, A., & Baltas, Z. (1988). *Stress ve başa çıkma yolları*. Remzi Kitabevi.
- Bardakçı, S., & Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, 37 (164).
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44 (1), 1-26.
- Basım, H. N., Çetin, F., & Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63).
- Becker, G. S., & Murphy, K. M. (1988). A theory of rational addiction. *Journal of political Economy*, 96(4), 675-700.
- Bezuidenhout, A., & Cilliers, F. V. (2010). Burnout, work engagement and sense of coherence in female academics in higher-education institutions in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-10.

- Brown; S.P., Leigh, T.W.; (1996), " A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job involvement, Effort and Performance", *Journal of Applied Psychology*, 81, ss. 358-368.
- Burke, (2001b). Workaholism in Organizations: the role of organizational values, *Personnel Review*, Vol.30, No.6, , s.637.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: Concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 2(1), 1-16.
- Burke, R. J. (2001). Workaholism Components, Job Satisfaction, and Career Progress 1. *Journal of applied social psychology*, 31(11), 2339-2356.
- Butcher, J. N., Mineka, S., & Hooley, J. M. (2017). *Abnormal psychology*. Pearson Education India.
- Caplan, R. D., & Jones, K. W. (1975). Effects of work load, role ambiguity, and type A personality on anxiety, depression, and heart rate. *Journal of applied psychology*, 60(6), 713.
- Cherrington, D. C. (1980). *The work ethic* New York: AMACOM.
- Christian, Michael S., Adela S. Garza, ve Jerel E. Slaughter. «Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance.» *Personnel Psychology* (Wiley) 64 (2011): 89-136.
- Clark, L. A., Livesley, W. J., Schroeder, M. L., & Irish, S. L. (1996). Convergence of two systems for assessing specific traits of personality disorder. *Psychological Assessment*, 8, 294–303.
- Coetzer, CF ve Rothmann, S. (2007). İş talepleri, iş kaynakları ve çalışanların bir üretim organizasyonunda işle ilgilenmeleri. *Güney Afrika İşletme Değerlendirmesi* , 11 (3), 17-32.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of health and social behavior*, 385-396.
- Conlan R. (2001). *Zihnin Halleri*, çev. Derya Duman. Ankara: Phoenix Yayınları.

- Costa Jr, P. T., Busch, C. M., Zonderman, A. B., & McCrae, R. R. (1986). Correlations of MMPI factor scales with measures of the five factor model of personality. *Journal of Personality Assessment*, 50(4), 640-650.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). Beyond anxiety and boredom: The experience of play in work and games.
- Çakıl, E. (2011). *Üniversite hastanesinde çalışan hemşire ve asistanlarda mobbing'in işe gönülden adanma üzerine etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Zonguldak.
- Doğan, T., & Tel, F. (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duwas-Tr) Geçerlik Ve Güvenirliğinin İncelenmesi. *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*: 61-69.
- Doğan, T., Çetin, B., & Sungur, M. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*: 271-277.
- Dosaliyeva, D. (2009). *İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Duy, B. (2003). *Bilişsel-davranışçı yaklaşıma dayalı grupla psikolojik danışmanın yalnızlık ve fonksiyonel olmayan tutumlar üzerine etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ellis, G. D., Voelkl, J. E., & Morris, C. (1994). Measurement and analysis issues with explanation of variance in daily experience using the flow model. *Journal of leisure research*, 26(4), 337-356.
- Eren Erol, *İşletmelerde Stratejik Planlama*, 6.bs. (İstanbul: Beta Basım Yayıncılık, 2000), 527
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and Society*. 2d ed., rev. and enl. New York, Norton.
- Eroğlu F. (2000). *Davranış Bilimleri*, 5 bs. (İstanbul: Beta Yayınevi, 2000), 322
- Ersoy-Kart, M. (2005). Reliability and validity of the workaholism battery (Work-BAT): Turkish form. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 33(6), 609-618.

- Ertemli, H.Burcu. (2011). *İş Aile Ve Aile İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi ) Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Eysenck, HJ (1997). Bağımlılık, kişilik ve motivasyon. *İnsan Psikofarmakolojisi: Klinik ve Deneysel*, 12 (S2), S79-S87.
- Garson, B. (2005). Work addiction in the age of information technology: An analysis. *IIMB Management Review*, 15, 21.
- Gini, A. L. (1998). Working ourselves to death: Workaholism, stress, and fatigue. *Business and Society Review*, 100(1), 45-56
- González-Romá, V., Schaufeli, WB, Bakker, AB, ve Lloret, S. (2006). Tükenmişlik ve işe katılım: Bağımsız faktörler mi yoksa karşı kutuplar mı? *Mesleki davranış dergisi*, 68 (1), 165-174.
- Greenhaus, J. H., & Kopelman, R. E. (1981). Conflict between work and nonwork roles: Implications for the career planning process. *Human Resource Planning*, 4 (1), 1-10.
- Griffiths, M. (2011). Workaholism—A 21st-century addiction. *The Psychologist*.
- Gültekin, F. (2001). Lise öğrencilerinin kendini açma davranışlarının kimlik gelişim düzeyleri açısından incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 14(1), 231-241.
- Gümüştekin, G. E., & Öztemiz, A. B. (2004). Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23).
- Güriş, S., & Astar, M. (2014). Bilimsel araştırmalarda SPSS ile istatistik.
- Haas, R. (1991). Strategies to cope with a cultural phenomenon—workaholism. *Business and Health*, 36(4), 115.
- Hallberg, U. E., Johansson, G., & Schaufeli, W. B. (2007). Type A behavior and work situation: Associations with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48(2), 135-142.

- Hallberg, UE ve Schaufeli, WB (2006). "Aynı" ama farklı? İşe katılım, iş katılımından ve örgütsel bağlılıktan ayırt edilebilir mi? *Avrupalı psikolog* , 11 (2), 119-127.
- Hamermesh, D. S., & Slemrod, J. (2005). *The economics of workaholism: We should not have worked on this paper* (No. w11566). National Bureau of Economic Research.
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). İşkolikçilik: Tanımı ve doğası. *İnsan ilişkileri*, 56 (3), 291-319.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268.
- Hasan Tutar, M. Kemal Yılmaz ve Cumhur Erdönmez, *İşletme Becerileri Grup Çalışması*, (Ankara : 4.b., Detay Yayıncılık, 2006), 189.
- Hofstee, W. K., De Raad, B., & Goldberg, L. R. (1992). Integration of the big five and circumplex approaches to trait structure. *Journal of personality and social psychology*, 63(1), 146.
- Hughes, B., & Boothroyd, N. (1997). *Günlük Hayatın Stresine Son*, çev. Işık Kusun (Ankara: Doruk yayıncılık, 43.
- Işıkhan, V. (2001). Çalışma hayatında stres olgusu ve başa çıkma yolları. *İşveren Dergisi*, 32 (9), 27-30.
- Jennifer Yeh, S. C., & Lo, S. K. (2004). Living alone, social support, and feeling lonely among the elderly. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 32(2), 129-138.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Kafetsios, K. (2002). Attachment, social support and well-being across the life span: Independent and combined effects. In *International Conference On Personal Relationships poster*, Halifax, Canada.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.

- Kanai, A., & Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among Japanese blue-collar employees. *International Journal of Stress Management*, 8 (2), 129-145. Aktaran: Salih Bardakçı
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The respectable addicts*. Buffalo, NY: Firefly Books.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği (Genişletilmiş 15. bs.)*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ.
- Köknel, Ö. (1992). *Depresyon: ruhsal çöküntü*. Altın Kitaplar Yayınevi.
- Körler, Y. (2011). *İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Yalnızlık Düzeyleri Ve Yalnızlık İle Sosyal Duygusal Öğrenme Becerileri Arasındaki İlişkiler* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Lau, S., & Gruen, G. E. (1992). The social stigma of loneliness: Effect of target person's and perceiver's sex. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(2), 182-189.
- Lazarus, R. S. (1966). Psychological stress and the coping process.
- Lin, C. P. (2010). Modeling corporate citizenship, organizational trust, and work engagement based on attachment theory. *Journal of Business Ethics*, 94(4), 517-531.
- Locke, EA (1976). İş tatmini doğası ve nedenleri. *Endüstriyel ve örgütsel psikoloji el kitabı* .
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics, living with them, working with them*. Addison Wesley Publishing Company.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International journal of business and management*, 5(12), 89.
- Maslach, C. (1986). Stress, burnout, and workaholism..
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of personality and social psychology*, 52 (1), 81.



- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of personality*, 60 (2), 175-215.
- McMillan, L. H. W., Brady, E. C., O'Driscoll, M. P., & Marsh, N. V. (2000). A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. Unpublished manuscript, University of Waikato, New Zealand.
- McMillan, L. H., & O'Driscoll, M. P. (2004). Workaholism and health: Implications for organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 509-519.
- McMillan, L. H., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V., & Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 69-91.
- McWhirter, B. T. (1990). Loneliness: A review of current literature, with implications for counseling and research. *Journal of Counseling & Development*, 68(4), 417-422.
- Mercan, N., Demirci, K., Özler, D., & Oyur, E. (2015). İş Yaşamında Yalnızlık, Duygusal Zekâ ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*: 197-211.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S., & Bengül, S. (2012). İşyeri Yalnızlığı Ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*: 213-226.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları Detay Yayıncılık. *Baskı, Ankara*.
- Morgan G. (1993). *İşte Yaşamda Stresle Başa Çıkmanın Yolları*, çev. Şebnem Çağla, İstanbul: Ruh Bilim Yayınları, 68.
- Naktiyok , A., & Karabey , C. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*: 179-198.
- Nurmi, J. E., & Salmela-Aro, K. (1997). Social strategies and loneliness: A prospective study. *Personality and individual differences*, 23 (2), 205-215.
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. World Publishing Company.

- Oktuğ, Z. (2014). Yenilikçilik ve Çalışmaya Tutkunluk. *Galata Yayıncılık, İstanbul*.
- Okutan, M., & Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 15-42.
- Perlman, D., & Peplau, L. A. (1982). Theoretical approaches to loneliness. *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy*, 123-134.
- Ponzetti, J. J., & Cate, R. M. (1981). Sex differences in the relations between loneliness and academic performance. *Psychological Reports*, 48, 758- 769.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 70.
- Quay, L.C. (2002). Personel and family effect on loneliness. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 13(1), 97-110.
- Robinson, B. E. (1996). The psychosocial and familial dimensions of work addiction: Preliminary perspectives and hypotheses. *Journal of Counseling & Development*, 74(5), 447-452.
- Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and motor skills*, 88(1), 199-210.
- Robinson, B. E. (2000). Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research. *Journal of Employment Counseling*, 37(1), 31-47.
- Robison, J. (2012). Boosting engagement at Stryker. *Gallup Management Journal*, 1(1), 1-5.
- Rook, K. S. (1984). Promoting social bonding: Strategies for helping the lonely and socially isolated. *American Psychologist*, 39(12), 1389.
- Roscoe, B., & Skomski, G. G. (1989). Loneliness among late adolescents. *Adolescence*, 24 (96), 947.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (1998). Örgütsel Psikoloji. (3.Baskı). *Bursa: Alfa Aktüel Yayınları*.

- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaef, A. W., & Fassel, D. (1988). *The addictive organization*. Harper & Row Publishers.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. *Research companion to working time and work addiction*, 193-217.
- Selye H. (1976) Stress without Distress. In: Serban G. (eds) Psychopathology of Human Adaptation. Springer, Boston, MA
- Selye, H. (1997). Philosophical Foundations of Cognitive Style. *Cognitive Styles and Classroom Learning*, 9.
- Seybold, KC & Salomone, PR (1994). İşkolik anlayışı anlamak: Sebep ve danışma yaklaşımlarının gözden geçirilmesi. *Danışmanlık ve Geliştirme Dergisi*, 73 (1), 4-9.
- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Sakarya.
- Silah, M. (2005). Endüstride Çalışma Psikolojisi, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Eskişehir.
- Simşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler Ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınları
- Skinner, B. F. (1974). *Behavior modification*. Science, 185(4154), 813-81
- Solmuş, T. (2004) İş Yaşamında Duygular Ve Kişilerarası İlişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları, İstanbul.

- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58(1), 160-178.
- Srivastava, M. (2012). Stress, workaholism and job demands: A study of executives in Mumbai. *Global Markets and Workforce*, 22.
- Stokes, J. P., & Levin, I. (1986). Gender differences in predicting loneliness from social network characteristics. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(5), 1069.
- Sullivan, H. S. (1953). The interpersonal theory of psychiatry, New York (WW Norton) 1953.
- Süzer, Hande (2003) “Çok Çalışmak İşkoliklik mi?”. *Kapital Dergisi*, Şubat Aktaran: Bayraktaroğlu, S., Yılmaz, S. E., & Çetinel, E. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında İşkoliklik Davranışı Üzerine Bir Değerlendirme. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 107-129.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda İşkolizm Ve İşkolik Çalışanlar. “İş,Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*: 104-127.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*: 155-179.
- Ulrich, D. N., & Dunne, H. P. (1986). *To love and work*. Brunner/Mazel.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Journal of Commerce*, (1), 71.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human resource management review*, 12(2), 173-194.
- Weiss, R. S. (1987). Reflections on the present state of loneliness research. *Journal of social Behavior and Personality*, 2 (2), 1.
- Whitaker, P. (2010). What non-financial rewards are successful motivators?. *Strategic HR review*.
- Wollard, K. K., & Shuck, B. (2011). Antecedents to employee engagement: A structured review of the literature. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 429-446.

- Wright, S. L. (2005). Organizational climate, social support and loneliness in the workplace. In *The effect of affect in organizational settings* (pp. 123-142). Emerald Group Publishing Limited.
- Wright, S. L., Burt, C. D., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development.
- Yılmaz, E., & Altınok, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 59(59), 451-470.
- Young, J. E. (1982). Loneliness, depression and cognitive therapy: Theory and application. *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy*, 379-406.
- Zeynep Hale Öner, "The Mediating Effect Of Organizational Justice: Moderating Roles Of Sense Of Coherence And Job Complexity On The Relationship Between Servant Leadership, And Work Engagement" Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, SBE, İstanbul, 2007, s.30.
- Zilboorg, G. (1938). (1938) Loneliness. *Atlantic Monthly*, January, 45.

## EKLER

### ANKET FORMU

#### İŞKOLİKLİK VE İŞE CEZBOLMA İLE İŞYERİ YALNIZLIĞI VE ALGILANAN STRES ÖLÇEĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN ANALİZİ

Değerli Katılımcı;

Bu çalışma İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü programı kapsamında devam etmekte olduğum Yüksek Lisans Eğitiminde ‘İşkoliklik Ve Çalışmaya Tutkunluk İle İşyeri Yalnızlığı Ve Algılanan Stres Ölçeği Arasındaki İlişkilerin Analizi’ isimli tez çalışmam kapsamında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Vereceğiniz bilgiler kişisel verilerin gizliliği nedeniyle üçüncü şahıs ve kurumlar ile paylaşılmayacak sadece akademik çalışma için bilimsel veri kaynağı oluşturacaktır. Çalışmama katılımınız, destek ve emeğiniz için teşekkürleri mi sunarım.

Araştırmayı yapan: Atik AKYOL  
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
İşletme Yönetimi Bölümü

**BÖLÜM I:** Bu bölümde araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri ile ilgili sorular yer alacaktır.

#### 1-Yaşınız

20-30  31-40  41-50  51-60  61+

#### 2-Cinsiyet

Erkek  Kadın

#### 3- Medeni Durum

Evli  Bekâr

#### 4-Öğrenim Durumu

Lise  Yüksekokul  Lisans  Y. lisans  Doktora

#### 5-Aylık Gelir

1750-2250  2251-2750  2751-3250  3251-3750  3751+

#### 6- İşyerinde Çalışma Süreniz?

1-5  6-10  11-15  16- 20  21+

**BÖLÜM II:** Aşağıda iş yaşamışınızdaki deneyimlerinize dair bazı ifadeler yer almaktadır. Verilen ifadelere ne derece katıldığınızı, “Hiç uygun değil” ile “Tamamen uygun” arasında uzanan cevap basamaklarından, size uygun olanı seçerek belirtiniz. Sizce uygun olan cevap seçeneğinin hangisi ise, o seçeneğin numarasını (1-5) işaretleyiniz.

		Hiç Uygun değil	Uygun Değil	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun
7	Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görürüm.(Aşırı Çalışma)	1	2	3	4	5
8	İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.(Aşırı Çalışma)	1	2	3	4	5
9	Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir. (Kompulsif Çalışma)	1	2	3	4	5
10	Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.(Kompulsif Çalışma)	1	2	3	4	5
11	Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.(Aşırı Çalışma)	1	2	3	4	5
12	Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.(Kompulsif Çalışma)	1	2	3	4	5
13	Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.(Aşırı Çalışma)	1	2	3	4	5
14	Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.(Kompulsif Çalışma)	1	2	3	4	5
15	Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.(Aşırı Çalışma)	1	2	3	4	5
16	Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissedirim.(Aşırı Çalışma)	1	2	3	4	5

17	Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissedirim.(Kompulsif Çalışma)	1	2	3	4	5
18	Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.(Aşırı Çalışma)	1	2	3	4	5
19	İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissedirim.(Kompulsif Çalışma)	1	2	3	4	5
20	Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.(Aşırı Çalışma)	1	2	3	4	5

**Bölüm III:** Geçtiğimiz ay içerisinde İşiniz ve iş çevrenizle ilgili olarak aşağıda belirtilen hususlar sizde ne derece stres yaratmaktadır? Size uygun cevapları ‘Hiçbir Zaman’ ile ‘ Çok Sık ‘ kavramlarından uygun olanı işaretleyiniz.

		Hiçbir Zaman	Neredeyse Hiçbir Zaman	Bazen	Oldukça Sık	Çok Sık
21	Geçen ay, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkta hissettiniz?	1	2	3	4	5
22	Geçen ay, kişisel sorunlarınızı ele alma yeteneğinize ne sıklıkta güven duydunuz?	1	2	3	4	5
23	Geçen ay, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkta hissettiniz?	1	2	3	4	5
24	Geçen ay, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?	1	2	3	4	5

**Bölüm IV:** Aşağıda iş yaşamışınızdaki deneyimlerinize dair bazı ifadeler yer almaktadır. Verilen ifadelere ne derece katıldığınızı, “Hiç Uygun Değil” ile “Tamamen Uygun” arasında uzanan cevap basamaklarından, size uygun olanı seçerek belirtiniz. Sizce uygun olan cevap seçeneği hangisi ise, o seçeneğin numarasını (1-5) işaretleyiniz.



		Hiç uygun değil	Uygun Değil	Biraz uygun	Uygun	Tamamen uygun
25	İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim. (Duygusal Yoksunluk)	1	2	3	4	5
26	Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hissediyorum.(Duygusal Yoksunluk)	1	2	3	4	5
27	Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.(Duygusal Yoksunluk)	1	2	3	4	5
28	Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.(Duygusal Yoksunluk)	1	2	3	4	5
29	İş yerindeki ilişkilerimden memnunum.(Duygusal Yoksunluk)	1	2	3	4	5
30	Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hâkimdir.(Duygusal Yoksunluk)	1	2	3	4	5
31	İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.(Duygusal Yoksunluk)	1	2	3	4	5
32	İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla aramda bir kopukluk hissedirim.(Duygusal Yoksunluk)	1	2	3	4	5
33	İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.(Duygusal Yoksunluk)	1	2	3	4	5
34	İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.(Sosyal Arkadaşlık)	1	2	3	4	5
35	İş yerimdeki sosyal etkinliklere katılırım. (piknik, parti, yemek vs.)(Sosyal Arkadaşlık)	1	2	3	4	5
36	İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.(Sosyal Arkadaşlık)	1	2	3	4	5
37	İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur. (Sosyal	1	2	3	4	5

	Arkadaşlık)					
38	İş yerinde mola zamanlarında beraber zaman geçirebileceğim biri vardır. (Sosyal Arkadaşlık)	1	2	3	4	5
39	Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissederim.(Sosyal Arkadaşlık)	1	2	3	4	5
40	İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır. (Sosyal Arkadaşlık)	1	2	3	4	5

**Bölüm V:** Aşağıdaki ifadelerin işinizle ilgili duygularınızı ne kadar yansıttığını uygun kutuyu işaretleyerek belirtiniz.“Kesinlikle Katılıyorum” ile “Kesinlikle Katılmıyorum” arasında uzanan cevap basamaklarından, size uygun olanı seçerek belirtiniz. Sizce uygun olan cevap seçeneği hangisi ise, o seçeneğin numarasını (1-5) işaretleyiniz.

		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
41	İşimi yaparken enerji dolu olurum.(Dinçlik)	1	2	3	4	5
42	İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim. (Dinçlik)	1	2	3	4	5
43	İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım.(Dinçlik)	1	2	3	4	5
44	Sabah uyandığımda işe gitmek için istekli olurum.(Dinçlik)	1	2	3	4	5
45	Çok uzun saatler çalışabilirim.(Dinçlik)	1	2	3	4	5
46	Her şey yolunda gitmese bile işimde daima sebat ederim.(Dinçlik)	1	2	3	4	5
47	Çalışırken işime dalıp giderim.(Yoğunlaşma)	1	2	3	4	5
48	Çalışırken yaptığım işe kendimi kaptırırım.(Yoğunlaşma)	1	2	3	4	5

49	Çalışırken çevremdeki her şeyi unutupveririm.(Yoğunlaşma)	1	2	3	4	5
50	Çalışırken mola vermekte zorlanırım.(Yoğunlaşma)	1	2	3	4	5
51	Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.(Yoğunlaşma)	1	2	3	4	5
52	Yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissedirim.(Yoğunlaşma)	1	2	3	4	5
53	Yaptığım işin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorum.(Adanmışlık)	1	2	3	4	5
54	İşimin ilgi çekici ve gayret gerektiren bir iş olduğunu düşünüyorum. (Adanmışlık)	1	2	3	4	5
55	Yaptığım işle gurur duyarım. (Adanmışlık)	1	2	3	4	5
56	İşim bana ilham verir.(Adanmışlık)	1	2	3	4	5
57	İşimi hevesle yaparım.(Adanmışlık)	1	2	3	4	5

## ÖZGEÇMİŞ

**Adı Soyadı** : Atik AKYOL  
**Doğum Yeri ve Tarihi** : MUŞ / 1987  
**Ön Lisans Üniversite** : Malatya Meslek Yüksek Okulu/ Muhasebe  
**Lisans Üniversite** : Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi/İşletme Bölümü  
**Y. Lisans Üniversite** : İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi/İşletme Yönetimi  
**Elektronik posta** : aakyol3449@gmail.com  
**İletişim Adresi** : Yakuplu mah. Ardıç sok. No:5 /9Beylikdüzü/İstanbul  
**Çalıştığı kurum** : Türkiye İstatistik Kurumu İstanbul Bölge Müdürlüğü  
**İletişim No** : (0534) 528-76-11