

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

**İŞKOLİKLİK VE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ
BANKASI ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sinan TEMUR

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : İşletme**

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Özlem BALABAN

MART – 2023

Sinan TEMUR tarafından hazırlanan “İşkoliklik ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” başlıklı bu tez, 23/01/2023 tarihinde Sakarya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Özlem BALABAN

Sakarya Üniversitesi

Jüri Üyeleri: Doç. Dr. İbrahim Taha DURSUN

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Dr. Öğretim Üyesi Ahmet KARAKİRAZ

Sakarya Üniversitesi

 SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	T.C. SAKARYA ÜNİVERSİTESİ İŞLETME ENSTİTÜSÜ TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU	Sayfa : 1/1
Öğrencinin		
Adı Soyadı	:	Sinan TEMUR
Öğrenci Numarası	:	Y199037002
Enstitü Anabilim Dalı	:	İşletme
Enstitü Bilim Dalı	:	İşletme
Programı	:	☒ YÜKSEK LİSANS ☐ DOKTORA
Tezin Başlığı	:	İŞKOLİKLİK VE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ İNCELEME TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA
Benzerlik Oranı	:	% 15
Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim. / / 2023 Sinan TEMUR		
Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gsbtez@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir. Bilgilerinize arz ederim. / / 2023 İmza		
Uygundur Danışman Unvanı / Adı-Soyadı: Doç. Dr. Özlem BALABAN Tarih: / / 2023 İmza:		
☐ KABUL EDİLMİŞTİR ☐ REDDEDİLMİŞTİR		Enstitü Birim Sorumlusu Onayı
EYK Tarih ve No:		

ÖNSÖZ

Çalışma hayatımla beraber yürüttüğüm yüksek lisans eğitimimin her aşamasında ve özellikle tez çalışmamda, yol gösterici yardım ve katkılarından dolayı danışman hocam Doç. Dr. Özlem BALABAN' a, en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Tezimin uygulama aşamasına katkı ve değer katan yöneticim Sayın İnci AKKARTAL ile diğer yöneticilerime ve anket formuna zaman ayırıp katılım sağlayan Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasının değerli çalışanlarına çok teşekkür ederim. Çalışmama manevi katkı sağlayan TCMB İstanbul Şubesi ve Anadolu Yakası Vezne Merkezi çalışanlarına şükranlarımı sunarım. Son olarak hayatımın her aşamasında koşulsuz şartsız desteğini esirgemeyen saygıdeğer aileme çok teşekkür ederim.

Sinan TEMUR

23.01.2023

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
TABLO LİSTESİ	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	vii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: İŞKOLİKLİĞE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
1.1. İşkoliklik Kavramı	4
1.2. İşkolikliğin Özellikleri	5
1.3. İşkoliklik Tipolojileri	6
1.3.1. Robinson Tipolojisi.....	6
1.3.2. Oates Tipolojisi	7
1.3.3. Spence ve Robbins Tipolojisi	7
1.3.4. Fassel Tipolojisi	8
1.3.5. Scott, Moore ve Miceli Tipolojisi	8
1.3.6. Glicken Tipolojisi	9
1.3.7. Naughton Tipolojisi	9
1.4. İşkoliklik ile İlgili Kavramlar.....	10
1.4.1. İşkoliklik ve Bağımlılık	10
1.4.2. İşkoliklik ve Alkoliklik	10
1.4.3. İşkoliklik ve Çalışma Tutkusu	11
1.4.4. İşkoliklik ve Çok Çalışmak.....	11
1.4.5. İşkoliklik ve Aile.....	12
1.4.6. İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık.....	12
1.4.7. İşkoliklik ve Tükenmişlik	13
1.4.8. İşkoliklik ve İş Doyumu.....	13
1.5. İşkolikliği Ortaya Çıkaran Faktörler	14
1.5.1. Bireysel Faktörler.....	14
1.5.2. Örgütsel Faktörler	14

1.5.3. Sosyal Faktörler	15
1.6. İşkoliklik Sonuçları	15
1.7. İşkolikliğin Ölçümü	17
1.7.1. İşkolik Bataryası	17
1.7.2. İş bağımlılığı risk testi	18
1.7.3. Hollanda İşkoliklik Ölçeği	19
1.7.4. İşkoliklik Analiz Anketi	20
1.8. İşkoliklikle Mücadele	21

BÖLÜM 2: STRES VE İŞ STRESİNE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE 23

2.1. Stres Kavramı	23
2.2. Stresin Nedenleri	24
2.2.1. Bireysel Nedenler	24
2.2.2. Örgütsel Nedenler	25
2.2.3. Çevresel Nedenler	28
2.3. Stresin Belirtileri	28
2.4. Stres ve Tükenmişlik İlişkisi	29
2.5. Stres ve Depresyon İlişkisi	31
2.6. Stres ile Mücadele Yolları	32
2.7. İş Stresi	34
2.7.1. İş Stresi ile İlgili Yaklaşımlar	35
2.7.2. İş Stresinin Nedenleri	37
2.7.3. İş Stresinin Belirtileri	39
2.7.4. İş Stresinin Sonuçları	40
2.7.5. İş Stresi ile İlişkili Değişkenler	41
2.8. İş Stresi ile İlgili Yapılan Çalışmalar	42
2.9. İşkoliklik ve İş Stresi İlişkisi	44

BÖLÜM 3: İŞKOLİKLİK VE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ 47

3.1. Araştırmanın Amacı	47
-------------------------------	----

3.2 Araştırmanın Önemi.....	47
3.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	50
3.4. Araştırmanın Yöntemi.....	51
3.5. Evren ve Örneklem	51
3.6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	52
3.7. Bulgular.....	53
3.7.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular	53
3.7.2. Tanımlayıcı İstatistikler	55
3.7.3. Güvenirlilik Analizi	56
3.7.4. Farklılıkları İncelemeye Yönelik Analizler	56
3.7.4.1. Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....	57
3.7.4.2. Anova Analizi Sonuçları	58
3.7.5. Korelasyon Analizi Sonuçları	60
3.7.6. Regresyon Analizi Sonuçları	61
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	63
KAYNAKÇA	69
EKLER.....	69
ÖZGEÇMİŞ.....	86

KISALTMALAR

AKT	: Aktaran
BKNZ.	: Bakınız
Diğ.	: Diğerleri
DUWAS	: The Dutch Work Addiction Scale
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development
TC	: Türkiye Cumhuriyeti
TCMB	: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası
TL	: Türk Lirası
WART	: Work Addiction Risk Test
WC	: Working Compulsively
WE	: Working Excessively
YY	: Yüzyıl

TABLO LİSTESİ

Tablo 1	: Demografik Özelliklere Yönelik Bulgular	54
Tablo 2	: Ölçeklere Yönelik Tanımlayıcı Analiz Sonuçları	55
Tablo 3	: İş Koliklik Ölçeği Sorularına Yönelik Tanımlayıcı Analiz Sonuçları	55
Tablo 4	: İş Stresi Ölçeği Sorularına Yönelik Tanımlayıcı Analiz Sonuçları	56
Tablo 5	: Güvenirlilik Analizi Sonuçları	56
Tablo 6	: İşkolik ve İş Stresi ile Cinsiyet Karşılaştırması	57
Tablo 7	: İşkolik ve İş Stresi ile Medeni Durum Karşılaştırması	58
Tablo 8	: İşkolik ve İş Stresi ile Eğitim Karşılaştırması	59
Tablo 9	: İşkolik ve İş Stresi ile Pozisyon Karşılaştırması	60
Tablo 10	: İşkoliklik ve İş Stresi İlişkisi	61
Tablo 11	: İşkolinin İş Stresi Üzerindeki Etkisi	61
Tablo 12	: İşkolik Alt Boyutlarının İş Stresi Üzerindeki Etkisi	62
Tablo 13	: Hipotezlerin Testi	62

Tezin Başlığı: İşkoliklik ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma

Tezin Yazarı: Sinan TEMUR

Danışman: Doç. Dr. Özlem BALABAN

Kabul Tarihi: 23.01.2023

Sayfa Sayısı: vii (ön kısım) +87 (tez) + 6(ek)

Anabilim Dalı: İşletme

Bilim Dalı: İşletme

Bu çalışmanın amacı, işkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde işkolikliğin kavramsal çerçevesine yer verilmiştir. İkinci bölüm ise stres ve iş stresinin teorik kavramsal çerçevesinden oluşmaktadır. Araştırmanın amacına yönelik yapılan ampirik çalışma ile ilgili bilgiler ise üçüncü yani son bölümde bulunmaktadır. Çalışmamızda nicel araştırma yöntemlerine başvurulmuştur. İşkoliklik ve iş stresinin değerlendirilmesi için daha önce yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen ölçekler kullanılmıştır. Kullanılan ölçekler Türkçe 'ye uyarlanmış ve geçerliliğini sağlamakla birlikte güvenilirliğini de kanıtlamış olan ölçeklerdir. İşkolikliği ölçmek için Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilmiş, 17 maddeli, iki boyutlu (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) DUWAS işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. İş stresinin ölçümü için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilmiş 7 maddeden ve tek boyuttan oluşan iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Verilerin toplanması için oluşturulan anket formu Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası kurum içi ağ sistemi üzerinden katılımcılara ulaştırılmıştır. 795 kişinin katılım sağladığı ankette 158 katılımcının cevapları eksik ve özensiz olduğu için değerlendirmeye tabi tutulmamıştır. Sonuç olarak 637 anket analiz için değerlendirme kapsamına alınmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde, İşkoliklik ile iş stresi arasında orta derecede pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İşkoliklik arttıkça, iş stresi de artış göstermektedir. Katılımcıların işkoliklik düzeylerinin orta seviyede iş stresi düzeyi ise düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmada katılımcıların işkoliklik ve iş stresi arasındaki bağlantı analizinde eğitim düzeyi, cinsiyet ve çalıştığı pozisyon bakımından bir farklılık görülmemiştir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, İş Stresi ve Çalışma Hayatı.

Title of the Thesis: Examining the relationship between workaholism and work stress: A study on the Central Bank of the Republic of Turkey Employees	
Author: Sinan TEMUR	Supervisor: Associate Professor Özlem BALABAN
Date: 23.01.2023	Np: vii (pre text)+ 87(main body) +6 (app)
Department: Business Administration	Subfield: Business Administration
The aim of this study is to examine the relationship between workaholism and work stress. The study consists of three parts. In the first chapter, the conceptual framework of workaholism is given. The second part consists of the theoretical conceptual framework of stress and work stress. Information about the empirical study conducted for the purpose of the research is in the third, namely the last section. Quantitative research methods were used in our study. The scales obtained as a result of previous studies were used to evaluate workaholism and work stress. The scales used were adapted to Turkish and proved their reliability as well as ensuring their validity. To measure workaholism, the 17-item, two-dimensional (overwork and compulsive work) DUWAS workaholism scale developed by Schaufeli, Taris, and Bakker (2006) was used. For the measurement of job stress, the job stress scale consisting of 7 items and one dimension developed by House and Rizzo (1972) was used. The questionnaire form created to collect the data was delivered to the participants via the Central Bank of the Republic of Turkey in-house closed network system. In the survey in which 795 people participated, the answers of 158 participants were not evaluated because they were incomplete and sloppy. As a result, 637 questionnaires were included in the evaluation for analysis. When the results of the research are examined, there is a moderately positive and statistically significant relationship between workaholism and work stress. As workaholism increases, job stress also increases. It was concluded that the level of workaholism of the participants was moderate and the level of work stress was low. In the analysis of the link between workaholism and job stress of the participants in our study, no difference was observed in terms of education level, gender and position.	
Keywords: Workaholism, Job Stress And Working Life.	

GİRİŞ

Her geçen gün artan bir tempoyla büyüyen ve küreselleşen modern iş yaşamı, insanların sadece yaşamlarını idame ettirecek kadar kazanç elde ettikleri bir araçtan çok toplumsal statü saygınlık ve statü kaynağı haline gelmiştir. Bu ve benzeri durumlardan dolayı çalışanlar için işin önemi giderek artmakta, yapılan işin mahiyetinden bağımsız olarak çalışan için önemli görülen iş olgusu çalışana belli başlı sorunlar olarak geri dönmektedir. Bu sorunlardan biri olan işkoliklik, kişinin sürekli işini düşünmesi hayatının merkezine işi koyması olarak ifade edilebilir. İş bağımlılığı olarak da adlandırılan işkoliklik için, literatür incelendiğinde ilk zamanlar olumlu olarak düşünülse de olumsuz yanlarının ortaya çıkması ile tam bir fikir birliği oluşmamıştır. Bu sebeplerden dolayı İşkolikliğin çalışanlar üzerindeki etkilerinin kapsamlı bir şekilde araştırılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İşkolikliğin incelenmesi konulu çalışmaların geneli işkolikliğin etkileri üzerine olup, çalışmamızın odak noktası işkolikliğin iş stresi ile ilişkisini araştırmak üzerine planlanmıştır.

Çalışmamız örneklemini ülkemiz finans sektörünün en büyük bileşeni olan Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası çalışanları oluşturmaktadır. Özellikle son yıllarda dinamik bir perspektifle çalışan, sürekli gelişim içinde olmak zorunda olan ve teknolojik atılımlara yerinde ve zamanında ayak uyduran TCMB çalışanlarının çağımız iş yaşamının önemli öğeleri arasına giren işkoliklik ve iş stresi maruz kalmamaları düşünülemez. Bu durumun çalışan ve işverene olan etkilerini en aza indirmek için, işkoliklik ve iş stresi düzeylerinin ölçülüp, aradaki ilişki incelenerek kişilerin stresten ve işkolikliğin etkilerinden uzak bir çalışma hayatı geçirmesine katkı sağlanabilir.

Üç bölümden meydana gelen araştırmada birinci bölüm işkolikliğin kavramsal çerçevesinden oluşmaktadır. İşkolikliğin tanımı, özellikleri, tipolojileri ve işkoliklikle ilgili bazı kavramlar birinci bölümde bulunmaktadır.

İkinci bölümde stres ve iş stresinin kavramsal çerçevesi çizilmiş, stresin tanımı, belirtileri, sebepleri ve iş stresinin sebepleri, ortaya konulmuştur.

Üçüncü bölüm ise araştırmanın amacına yönelik ortaya konulan ampirik çalışmanın; amaç, yöntem, önem ve araştırma ölçeklerinden oluşmuştur. Araştırmanın hipotezleri analiz sonuçları ve değerlendirme ile beraber çalışma sonlandırılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, işkoliklik ile iş stresi arasındaki ilişkiyi incelenmektir. Bu amaçla çalışanların işkoliklik alışkanlıkları değerlendirilip, çalışırken maruz kaldıkları stres düzeyleri ile işkoliklik alışkanlıkları arasındaki ilişkinin tespit edilmesine ve işkolikliğin sonuçları açısından literatüre katkı sunulması amaçlanmıştır. Çalışma hayatında yüksek stres seviyeleri, çalışanların sosyal ve iş yaşamlarını olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Bu sebeple, örgüt içinde çalışanların stres seviyelerinin makul düzeyde tutularak yönetilebilmelidir. Çalışanların maruz kaldıkları stres değişkeni ile işkoliklik arasındaki ilişki katsayısı, örgüt ve birey için doğacak sonuçları göz önüne çıkaracaktır

Araştırmanın Önemi

İşkoliklik açısından literatüre baktığımızda işkoliklikle ilgili yapılan çalışmaların dört temel boyutta ele alındığı söylenebilir. Bunlar işkoliğin kavramsal açıdan ele alınması, ölçümü, nedenleri ve bazı değişkenlerle ilişkisi şeklinde dört boyutu içermektedir. Ağırlıklı olarak işkolikliğin işe yönelik tutumlarını inceleyen (tükenmişlik, çalışmaya tutkunluk, iş ve aile çatışması, iş tatmini vb.) ampirik çalışmalar bulunmaktadır.

Bu çalışma ile işkolikliğin iş açısından etkilerini anlama amacıyla, işkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkinin Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası çalışanları üzerindeki etkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bilindiği gibi ülkemiz finans sektörünün başlıca aktörlerinden olan Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, faaliyet alanı sebebiyle yoğun iş temposu içerisinde bulunmaktadır. Değişken ekonomik göstergelere paralel olarak TCMB çalışanlarının iş temposunda artış görülmektedir. Bu artış çalışanların işkoliklik düzeylerini etkilemekte, iş stresine maruz kalmalarına sebep olmaktadır. Bu sebeplerden ötürü çalışma TCMB çalışanlarının işkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkisini incelemeye yönelik olarak önem taşımaktadır. Böylece işkolikliğin olumsuz veya olumlu yanlarına yönelik yapılan çalışmaların çözümlenmesinde TCMB çalışanları üzerine yapılan bu çalışma ile işkoliklik, stres ilişkisi test edilerek katkı sağlanacaktır.

Araştırmanın Yöntemi

Yapılan araştırma kapsamında oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. İşkoliklik ve iş stresi düzeylerinin ölçülmesi için güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş, daha önceden Türkçeye uyarlanmış ölçeklerle anket formu hazırlanmış ve veriler toplanmıştır. Ayrıca katılımcılara ekte yer alan demografik sorular

da yneltirmiştir. Araştırmada toplanan verilerin analiz edilebilmesi için, IBM SPSS 26 paket programı kullanılmıştır. Araştırmadaki lekler ve boyutlarının, demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek amacıyla T-Testi ve Anova analizi kullanılmıştır. Araştırmadaki lekleri arasındaki ilişkinin tespit edilebilmesi amacıyla korelasyon analizi kullanılmıştır.



BÖLÜM 1: İŞKOLİKLİĞE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde işkoliklik kavramı hakkında bilgiler verilmiştir. İşkoliklik kavramının farklı araştırmacılar tarafından yapılan tanımları ve sırasıyla işkolikliğin özellikleri, tipolojileri, işkoliklik ile ilişkili kavramlar ve işkolikliği ortaya çıkaran faktörler ile işkolikliğin sonuçlarına bu bölümde değinilmiştir.

1.1. İşkoliklik Kavramı

Din bilimci Oates işkoliklik terimini ilk kez “Bir İşkolinin İtirafları (Confession of a Workaholic)” isimli eserinde kullanmıştır (Oates, 1971). İşkoliklik Oates açısından bakıldığında durmadan çalışmak ve kontrol edilemeyen bir çalışma ihtiyacı olarak belirtilmiştir. 1990 ve 2000 yılları arasında uluslararası literatürde sıklıkla incelenen işkoliklik ülkemizde daha çok 2000 yılı ve sonrası literatürde yer bulmaktadır. Bu bağlamda araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalar neticesinde, farklı işkoliklik tanımları, özellikleri ve tipolojileri ortaya konmuştur.

Örneğin işkoliklik, iş görevlerinin yerine getirilmesi için gerekenden fazla ve sürekli çalışma ile ilgilidir (Brady vd., 2008). Çalışmaya harcanan zamanın, işkoliklik düzeyi tespitinde kullanımı diğer faktörlerden etkilenilmediği sonucunu ortaya koymaktadır. Bu durum bize işkolikliğin işte geçirilen zamanla doğrudan etkili olmadığı diğer faktörlerle bir bütün olarak ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

İşkoliklik kavramı üzerine yapılan çalışmalar neticesinde literatürde görüş bütünlüğü sağlandığı söylenemez. Örgüt ve birey açısından işkolikliğin faydalı olduğunu savunan bir grup ve karşısında işkolikliğin örgüte ve bireye zarar verdiğini savunan başka bir grup vardır. İşkolikliği örgüte ve bireye faydalı gören araştırmacılar (Cantorow, 1979; Friedman ve Lobel, 2003), işkolikliği bireyin yaptığı işi sevmesinin iş ortamından memnuniyet duymasının sonucunda tezahür eden bir durum olduğunu savunmaktadırlar. Diğer bakış açısı ise işkolikliği bireye ve örgüte zararlı bir olgu olarak değerlendiren araştırmacılar (Kanai ve Wakabayashi, 2001; Spence ve Robbins, 1992) tarafından, bireyin içinde bulunduğu durumdan haz etmese bile kendini çalışmak zorunda ve baskısı altında hissetmesi olarak değerlendirmektedir.

İşkoliklik kavramını açıklayan araştırmacıların kısa tanımları aşağıdaki gibidir.

“Dış etkenlerden bağımsız olarak işle ilgili düşüncelere gereğinden çok vakit ayırma” (Snir ve Harpaz, 2006), “İş gerekliliklerinden çok daha fazla vakit ve çaba harcamak” (Machlowitz, 1980), “Fazla ve kompulsif çalışma” (Schaufeli, Taris, ve Rhenen, 2008), “İşini çok sevme ve işyerinde olmaktan haz duyma” (Cantorow, 1979), “İşin iş dışındaki yaşamı etkilemesi ve yalnız işyeri ile sınırlı olmaması” (Porter, 1996), “Haftalık çalışma süresi olarak 50 ve üzeri saat mesai harcamak” (Mosier, 1983). “Beklentilerin dışında takıntılı ve devamlı olarak aşırı çalışmak” (Griffiths, 2011; Ng, Sorensen ve Feldman, 2007). “Kişinin kendini devamlı bir şekilde çalışmak zorunda olduğu düşüncesi ve bunun sonucunda işyerinde gereğinden fazla vakit geçirmesi” (Bakker vd., 2012) olarak tanımlanmaktadır.

Yukarıda anlatılanlardan hareketle, işkoliklik bireyin yaptığı işin muhtevasından bağımsız olarak, işe ve işyerine haddinden fazla zaman ve emek harcayarak bu durumu takıntı haline getirmesi sonucu ortaya çıkan haldir.

1.2. İşkolikliğin Özellikleri

Literatür incelendiğinde araştırmacılar işkolikliği değişik şekillerde tanımladığından işkoliklik özellikleri açısından da değişik şekilde sınıflandırılmıştır. Genel anlamda ise araştırmacıların işkoliklik özellikleri aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir. (Bakker vd., 2012; Burke, 2000; Cantarow, 1979; Harpaz ve Snir, 2003; Machlowitz, 1980; 7 Porter, 1996; Robinson, 2013; Salanova vd., 2008; Schaufeli vd., 2006; Scott vd., 1997; Snir ve Harpaz, 2006; Snir ve Zohar, 2008).

- **Aşırı Çalışmak:** Aşırı çalışmak işkolikliğin akla ilk gelen özelliğidir. Fakat burada sözü geçen aşırı çalışma kişinin yaptığı işin içeriğinden, sonuçlarından ve karşılığında kazanacağı paradan bağımsız olarak kendinden beklenenden çok daha fazla çalışması olarak nitelendirilir.
- **Sürekli iş ile meşgul olma:** Bir işkoliğin başka bir özelliği de çalışmak zorunda olmasa bile işten kopmaması ve çalışmaya devam etmesidir. Gerekli olmadığı halde işyeri dışında herhangi bir yere bile iş götürmesi işkolikliğin temel özelliklerindendir. Bu durum öyle bir hal alır ki işkolik iş harici düşüncelere odaklanamaz fiziksel ve psikolojik olarak rahatlayamazlar. Uzun süre bu duruma maruz kalmak, bireye ciddi zararlar verir.

- İşlerin zamanında yetişemeyeceği kaygısı: İşkolikler için iş dışında geçen diğer zamanlar kayıp gibidir. Bu sebepten verilen işi zamanında bitiremem kaygısıyla hareket edip zamanının tamamını işiyle meşgul olarak geçirmek ister.
- Genel olarak sinirlilik hali: İşkolikler, üzerlerinde hissettikleri işlerin zamanında yetişemeyeceği kaygısı, düşünce dünyasının tamamını kaplayan iş ve işyeri ortamı gibi etkiler sebebiyle genel olarak gergin tutum ve davranışlar sergiler.

Yukarıda anlatılan tanımlar, zayıf sosyal ilişkiler, aşırı mükemmeliyetçilik, gerçeklikten uzak hedefler koyma gibi özelliklerle çeşitlendirilebilir. Bu ve benzeri özellikler göstermektedir ki, işkolikler işlerine ve işyerlerine saplantılı derecede bağlanarak, aile sosyal hayat, arkadaş çevresi gibi insan ilişkilerini ikinci plana itmektedir. Sürdürülebilir bir durum olmayan işkoliklik kişiye zamanla zarar vermektedir.

1.3. İşkoliklik Tipolojileri

İşkolikliğe ilişkin geliştirilmiş çeşitli tipolojiler de mevcuttur. Araştırmacılar tarafından ortaya atılan bu sınıflandırmaların bazıları aşağıda verilmiştir

1.3.1. Robinson Tipolojisi

İnsanlar işkoliklerin aylarca gün doğumundan gün batımına kadar sürekli olarak işlerine daldıklarını düşünme eğilimindedir. Ancak işkoliklik, sürekli çalışmadan tam bir uyuşukluğa kadar birçok çalışma stili, modeli ve türüyle kendini gösterir. Robinson işkolikliği 4 farklı şekilde sınıflandırmıştır. Bunlar “sürekli işkolikler, bulimik işkolikler, dikkat eksikliği olan işkolikler ve zevk alan işkolikler” (Robinson, 2000; akt., Erkmen, 2013).

- Sürekli işkolikler: Her zaman çalışmayı hedeflerler ve çalışmanın hayattaki her şeyden daha önemli olduğuna inanırlar. Klişeleşmiş işkoliklerdir gece-gündüz, tatiller ve hafta sonları sürekli ve zorunlu olarak çalışan kişilerdir. Son teslim tarihlerini, genellikle planlanandan haftalar önce tamamlarlar. 6 aylık bir son teslim tarihine yarınmış gibi yaklaşmak, amansız işkoliklere adrenalin yükü verir ve işi bitirme yolunda hiçbir şeyin ve hiç kimsenin durmasına izin vermezler. Projeyi erkenden ortadan kaldırmak, diğer iş öğelerine odaklanmak için zaman bırakır. Sürekli işkolikler işin ilişkilerden daha önemli olduğunu düşünürler, “iş bitirmeye” çalışırken insanların duygularını göz ardı ediyor gibi görünürler. Aşırı

kendini adanmış, bu tür bir işkolik, etrafındaki yetersizlikten nefret eder. Sürekli işkolikler, son derece üretken olma ve herkes tarafından büyük saygı görme eğilimindedir.

- Bulimik işkolikler. Zaman sıkıntısıyla karşı karşıya kalacak şekilde işleri erteleyen, aşırı taahhütte bulunan, mümkün olan son dakikaya kadar bekleyen ve sonra işin yetişmesi için paniğe kapılıp, aşırı çalışma eğiliminde olan kişilerdir.
- Zevk alan veya tadını çıkaran işkolikler: Zevk alan işkolikler; yavaş, kasıtlı ve mükemmeliyetçidirler, bitmiş projenin asla yeterince iyi olmamasından derinden korkarlar. Bu tür bir işkolikler işin veya projenin tamamen bittiğine ikna olmazlar ve sürekli ek iş çıkartırlar. Bu sebeple ekip çalışması için uyumsuz kişilerdir.
- Dikkat eksikliği olan işkolikler: Dikkat eksikliği olan adrenalin arayan, kolayca sıkılan ve sürekli uyarılma arayan kişilerdir. Heyecan, kriz bu işkoliklerin farkında olmadan kendilerine odaklanmak için kullandıkları bir stratejidir. Dikkat eksikliği çeken işkolikler, hızlı ve büyük bir heyecanla başladıkları projelerin sonunu getiremezler.

1.3.2. Oates Tipolojisi

Oates'in (1971) işkolikliğe yaklaşımı dört başlıkta değerlendirilebilir. (Douglas ve Morris, 2006).

- Gerçek-Tam İşkolikler: Gerçek-tam işkolikler, işlerini ciddiye alan ve en yüksek standartlardan başka hiçbir şeyi karşılamayan mükemmeliyetçiler olarak sınıflandırılırlar.
- Durumsal İşkolikler: Durumsal işkoliklerin işkolik bir kişiliği yoktur, bunun yerine içsel ihtiyaç veya prestij tatmini yerine iş güvenliğini sağlamak için çalışırlar.
- Sözde-Sahte İşkolikler: Sözde işkolikler yüzeysel olarak Gerçek-Tam işkolikleri taklit ederek kendi kişisel çıkarları ve örgüt içi güç sahibi olmak için çalışırlar.
- Hayalperest İşkolikler: Bu tür işkolikler aile ve sosyal hayatın sorunlarından iş ve işyerine sığınarak kaçan kişilerdir.

1.3.3. Spence ve Robbins Tipolojisi

Spence ve Robbins (1992) altı tür işkolik tanımlamıştır. Bunlar; istekli bağımlılar, çalışma isteklileri, isteksiz çok çalışanlar, inancını yitirmiş çalışanlar, rahatlamış çalışanlar ve işi sahiplenmeyen çalışanlar şeklinde ifade edilebilir. (Buelens ve Poelmans, 2004)

- İstekli bağımlılar: İşlerine istekle bağımlı, işine tutku derecesinde önem veren kişilerdir. Ekseriyetle iş yaşamından mutludurlar.
- Çalışma isteklileri: işyerinde görece daha alt kısımlarda görevli ve çoğunluğu kadınlardan oluşan çalışan grubu.
- İsteksiz çok çalışanlar: Çalışmasında işyeri harici unsurların etkili olduğu çalışan modelidir. Çok çalışmaya istekli değildirler fakat işin gereklerini yerine getirmede ahlaki olarak mecbur hissederler.
- İnancını yitirmiş çalışanlar: Örgüte ve işe aidiyet duygusunu kaybetmiş örgüt bağlılığı az olan çalışan grubudur.
- Rahatlamış çalışanlar: Hayatını belli bir denge üzerine kurmuş, iş ve aile hayatı açısından sorun yaşamayan, işlerinde mutlu ve huzurlu fakat işe bağımlı olmayan çalışan grubudur
- İşi sahiplenmeyen çalışanlar: Yaptığı işi benimsemeyen sahiplenmeyen çalışan grubudur. İş tatminleri düşüktür. İş hevesleri yoktur.

1.3.4. Fassel Tipolojisi

Fassel (1990), dört tip işkolik olduğunu varsaymıştır.

- Zorunlu Çalışan İşkolikler: Her zaman çalışmaya yönlendirilirler ve genellikle medyada tasvir edilen işkoliklerin evrensel klişe görünümünü temsil ederler.
- Eğlence Arayan İşkolikler: Sürekli değil, tıkmırcasına çalışırlar.
- Gizli Çalışan İşkolikler: işlerini gizlerler ki, böylece yapmaları gerekmediğinde çalışırken keşfedilmesinler.
- İştahsız Çalışan İşkolikler: Erteleme yoluyla işten kaçınırlar, ancak bir projeyi son dakikada bitirdiklerinde bir adrenalin patlaması hissederler.

1.3.5. Scott, Moore ve Miceli Tipolojisi

Scott, Moore ve Miceli (1997) üç tür işkolik olduğunu kabul eder:

- Zorlayıcı bağımlı işkolikler: Obsesif-kompulsif kişilik belirtileri sergilerler.
- Mükemmeliyetçi işkolikler: Kurallar ve ayrıntılarla meşguldürler ve boş zamanlarını sosyal faaliyetler pahasına iş ve üretkenlik peşinde koşarlar.
- Başarı odaklı işkolikler: Orta derecede zor görevlerde başarıya ve başarıya ulaşmaya çalışırlar ve bu nedenle olumlu olarak görülürler.

1.3.6. Glicken Tipolojisi

Glicken (2010) 6 işkolik tipi tanımlar.

- Yalnız işkolikler: Çok çalışırlar ve bunu yaparken yalnız kalmak isterler.
- Korkmuş işkolikler: İşlerini kaybetmekten korkarlar, bu nedenle görevleri zamanında veya beklenen kalitede tamamlayamama konusunda sürekli endişe duyarlar.
- Tükenmiş işkolikler: Başka ilgi alanları olmadığı için işlerinde herhangi bir tatmin bulamasalar bile işlerine devam ederler.
- Beceriksiz işkolikler: Çok çalışırlar, ancak görevlendirildikleri iş için yetkinlik eksikliğinden dolayı pek bir şey yapamazlar.
- Diktatör işkolikler: Bu alışkanlığı kendileri benimsemek yerine başkalarını gereğinden fazla çalışmaya zorlarlar.
- Manik-depresif işkolikler: Manik yükselişleri sırasında çok çalışabilir ve inanılmaz sonuçlara ulaşabilirler ve ardından manik düşüşleri sırasında hareketsizliğe düşebilirler.

1.3.7. Naughton Tipolojisi

Naughton (1987) iki tür işkolik olduğunu kabul eder:

- İşle ilgili işkolikler: İşe bağlılıkları yüksektir ve iş zorlamaları düşüktür.
- Zorlayıcı işkolikler: Hem işe bağlılık hem de zorlama açısından yüksektirler.

1.4. İşkoliklik ile İlgili Kavramlar

Çalışmanın bu bölümünde işkoliklik kavramıyla ilişkisi bulunan “bağımlılık”, “alkoliklik”, “çok çalışmak”, “çalışma tutkusu”, “aile”, “örgütsel bağlılık”, “iş doyumu” ve “tükenmişlik sendromu” kavramları bu kavramların işkoliklik ile olan ilişkisi açıklanmaktadır.

1.4.1. İşkoliklik ve Bağımlılık

Genellikle işkoliklik olarak adlandırılan iş bağımlılığı, gerçek bir zihinsel sağlık durumudur. Diğer tüm bağımlılıklar gibi, iş bağımlılığı da davranışı durduramamaktır. Genellikle statü ve başarıya ulaşmak veya duygusal stresten kaçmak için zorlayıcı bir ihtiyaçtan kaynaklanır. İş bağımlılığı genellikle iş başarısı tarafından yönlendirilir. Ve mükemmeliyetçi olarak tanımlanan insanlarda yaygındır.

Uyuşturucu bağımlılığı olan biri gibi, iş bağımlılığı olan bir kişi de çalışmaktan “yüksek” bir başarı elde eder. Bu, onlara bu kadar yüksek olan davranışı tekrarlamaya devam etmelerine yol açar. İş bağımlılığı olan kişiler, kişisel yaşamlarını veya fiziksel veya zihinsel sağlıklarını etkileyebilecek olumsuz yollara rağmen davranışı durduramayabilirler.

1.4.2. İşkoliklik ve Alkoliklik

İşkoliklik ve alkolizm, benzer isimlerden çok daha fazla ortak noktaya sahiptir. Davranışınızı kontrol edememe ve hayatınızın diğer alanlarını ihmal etme gibi aynı özelliklerin çoğuna sahip olabilirler. Uyku kaybı ve ilişki çatışmaları gibi aynı sonuçların çoğuna neden olabilirler. İşkolik olmakla alkol kullanım bozukluğu arasında bir bağlantıyı inceleyen yakın tarihli bir araştırmaya göre, çok fazla çalışma ve alkolizm arasında bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur. Gönüllü olarak haftada 5 saat veya daha fazla mesai yapanların, daha az çalışmaya odaklanan akranlarına göre alkolle mücadele etme olasılıklarının neredeyse üç kat daha fazla olduğu bulunmuştur (Aquila Recovery Clinic, 2017).

Bir çalışmada ise haftada 50 saatten fazla çalışan genç yetişkinlerin alkol sorunu yaşama olasılığının, işsiz olanlara göre iki ila üç kat daha fazla olduğu görülmüştür. Bu çalışmayı yürüten Yeni Zelandalı araştırmacılar birkaç olasılık önermişlerdir. Uzun, yorucu saatler çalışmak streslidir ve bazı insanlar yıpranmış sinirlerini yatıştırmak için alkol kullanımına

başvurabilir. Gerçek işkolikler, işlerinde sürekli artan miktarda zaman ve enerji harcamak için içsel olarak yönlendirilmiş hissederler. Bu durumun sağlıkları, mutlulukları ve ilişkilerini etkilediği halde kendilerine engel olamazlar. (Gibb, Fergusson ve Horwood, 2012).

Bu ve benzeri durumlar ortaya koymaktadır ki işkolik bireyler işyerinin ve işin yorucu etkilerini azaltabilmek için alkol kullanımına ve alkolikliğe daha yatkın bir hale gelebilmektedir.

1.4.3. İşkoliklik ve Çalışma Tutkusu

Aktivitelere karşı tutku, insanların sevdiği, önemli bulduğu ve düzenli olarak zaman ve enerji harcadıkları bir aktiviteye yönelik güçlü bir eğilim olarak tanımlanmaktadır (Vallerand, 2008). Çalışma tutkusu ise kişinin işe olan arzusunu ve isteğini ifade etmektedir. İşkolikliğin çoğunlukla çalışma tutkusu ile aynı anlama geldiği düşünülse de bunlar iki farklı anlam içeren terimlerdir. İki terim arasındaki ayırt edici özellik işkoliklerin yaptıkları işi sevmeseler bile işkoliklik dürtüleriyle kendilerini çalışmak zorunda hissetmeleridir. Diğer yandan çalışma tutkusuna sahip kişiler işlerini severek yaptıklarından dolayı çok çalışıyormuş gibi görünürler. Bu sebeplerle işkoliklerden çalışma tutkusu olan kişilere oranla daha az verim alınması beklenir. (Sussman, 2012)

1.4.4. İşkoliklik ve Çok Çalışmak

Günlük hayatta işkoliklik kavramı çok iyi anlaşılamadığından dolayı çoğu zaman işkoliklik ve çalışkanlık kavramları birbirine karıştırılmaktadır. Bu kavramları arasındaki belki de en önemli ayırım işkolikliğin bireye ve çevresine zarar veren bir bağımlılık türü iken çalışkanlık bireye ve topluma birçok olumlu yansıması olan bir davranışsal durumdur. Çalışkan duygusal olarak bütün aile bireylerinin ve arkadaşlarının yanında olabilen ve kişisel yaşamıyla iş hayatı arasındaki dengeyi iyi kurabilen kimse olup işkolikler ise bunları yapmayanlardır (Burke vd., 2006). İşkolikler ailesine veya sosyal çevresine ayırması gereken zamanda dahi bedenlen ve ruhen işle meşgul olduğu için çok çalışma kavramının kişiye zarar verme durumuna dönüşmesidir. Çok çalışma ise tam tersi iş zamanında daha fazla gayret sarf ederek işin gereklerini yerine getirmesidir.

1.4.5. İşkoliklik ve Aile

İşkolikliğin aileler ve ilişkiler üzerindeki olumsuz etkisi uzun zamandır araştırma konusu olmaktadır. Oates (1971), işkoliklerin ev yaşamlarında sosyal olarak yetersiz olduklarını ve kişisel ilişkilerde zorluk yaşadıklarını gözlemlemiştir. Robinson (1989), aşırı çalışmanın genellikle işkoliklerin yakın ilişkiler kurmasını ve sürdürmesini engellediğini öne sürmüştür. Killinger (1991), işkoliklerin eşlerle sınırlı bir yakınlığa sahip olduğunu ve işi diğer tüm ilişkilerin yerine geçtiğini bulmuştur. Jackson (1992), işkoliklerin, iş bağımlısı olmayanlara göre işte ve özel yaşamlarında çok daha sinirli olma eğiliminde olduklarından bahsetmiştir. Zenginlik ve statü de dahil olmak üzere iş bağımlılıklarının kesinlikle faydaları olduğu için, işkolik eş ve ebeveynin emeğinden kazanılacak çok şey olduğu için birçok eş ve çocuk iş bağımlılığına katlanmaktadır (Glicken ve Robinson, 2013). Yukarıda bahsedilen çalışmalardan da anlaşılacağı gibi işkolikliğin, aile kavramı ile olan ilişkisinin olumsuz olduğu yönündedir. İşkolikliğin özelliklerinden dolayı ailesine vakit ayıramayan bireyin aile ilişkileri sekteye uğramaktadır.

1.4.6. İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık

Her organizasyonun varlıkları geleneksel olarak para, ekipman, teknoloji ve araziden oluşmaktadır. Ancak günümüzde insan kaynakları en değerli varlık olarak kabul edilmekte ve insan kaynağına maliyet odaklı bakış açısı ortadan kalkmaktadır. Nitelikli insan kaynağının değiştirilmesi zor bir iştir. Bu nedenle kuruluşlar, amaçlarını gerçekleştirmek ve stratejilerini uygulamak için en önemli sermayelerini belirlemeli, gücünü ve kapasitesini geliştirmeli ve etkin bir şekilde kullanmalıdır Örgütsel değer ve hedeflere saygılı, konusunda uzman ve sadık personel ile örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli ve kararlı çalışanlar her örgütün en temel ihtiyaçlarından biridir. Örgütsel bağlılık hem bir davranış hem de tutum olarak değerlendirilebilir. Bağlılıkla ilgili çeşitli tanımlar bulunmakla birlikte en genel olanı bağlılığın personel ve örgüt arasında şekillenen bir zinciri içerdiği inancıdır. Bazı yazarlar örgütsel bağlılığı örgütsel etkinliği analiz etmek için kapsamlı bir yapı olarak adlandırmışlardır. Örgütsel bağlılık, örgüte duygusal ve zihinsel bağımlılık olarak kabul edilir; buna göre, kendini çok fazla adanmış bir kişi, duygusal olarak örgüte bağımlıdır ve örgüte katılır.

İşkolikler çoğunlukla organizasyona bağlıdırlar. Örneğin Koloor ve Seifollahi (2018) tarafından yapılan çalışmada elde edilen verilerin analizi, işkoliklik ile örgütsel bağlılık

arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu gösterilmiştir. Diğer bir çalışmada Bourk ve Cockasl'ın (2001: Aktaran Rezaei vd., 2014) bulgularına göre işkoliklik, aşırı çalışma ve iş hacmi ile ilişkilidir.

Bazı araştırmalar, her biri potansiyel olarak farklı bir geçmişe sahip olan ve iş performansı, işin sonuçları ve yaşamla ilgili çeşitli işkoliklik davranış kalıpları olduğunu belirtmiştir. İşkoliklik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki hakkında, bazı kişilerin örgüt dışında yaşamasının onlar için eğlenceli olmadığı belirtilmelidir. Aslında bu çalışanlar organizasyona son derece bağlıdırlar ve orada uzun zaman geçirirler.

Buna karşılık, araştırmacıların olumsuz görüşleri, işkolikliğin bağlayıcı ve takıntılı olduğunu ve başkaları (meslektaşlar ve aile) için sorun yaratabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık ve işkoliklik konusunda sınırlı bilgi vardır.

1.4.7. İşkoliklik ve Tükenmişlik

İşkoliklik bir başka potansiyel sonucu da “tükenmişliktir. Tükenmişlik, duygusal tükenme, düşük mesleki yeterlik sendromu olarak tanımlanır. Aşırı çalışma sonucu psikolojik ve fizyolojik olarak yorulan birey tükenmişlik haline girer. Çevresindeki olaylara tepkisiz kalır ve performans düşüklüğü meydana gelir. Bu sebeplerden işkolik bireyin aşırı çalışma sonucunda tükenmişlik haline girmeleri kaçınılmaz olmaktadır.

1.4.8. İşkoliklik ve İş Doyumu

İş tatmini, bireyin iş veya iş deneyimlerinden kaynaklanan hazzı olarak tanımlanabilir (Stone, 2005). Bunun dışında, iş tatmini işin eksiksizliği ve başarısı ile de ölçülebilir, bu nedenle iş tatmini çalışanları daha motive olmaya ve zaman zaman organizasyonun hedeflerine doğru daha iyi performans göstermeye yönlendireceğinden çok önemlidir (Malik vd., 2014).

Günümüz çalışmaları da iş tatminine ulaşamamış işkoliklerin organizasyona verdikleri zararın, işe gitmeyen personelin verdiği zarara göre fazla olduğunu göstermiştir (Ardıç ve Erbaşaran, 2019). Yapılan araştırmalarda işkolikliğin, iş doyumunun azalmasına yol açtığı ortaya çıkarılmıştır (Abdullah ve Hışham, 2020). Başka bir çalışmada da işkoliklik ve iş tatmini kavramları arasında düşük düzeyli bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre bireylerde iş tatmin düzeyi arttıkça işkolikliğin de artacağı şeklinde bir değerlendirme yapılabilir (Yalçınsoy ve Aksoy, 2019). Bir diğer çalışmada, yöneticilerin işkoliklik

davranışı ile iş tatmini ve işletme performansı arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiş ve bu ilişkide duygusal bağlılığın aracı rolünün olduğu dile getirilmiştir (Arsezen, 2017).

Bunun yanında işkolik çalışanların var olduğu örgütte diğer çalışanlarda durumdan etkilenirken verimliliklerinin azalmasına yol açmaktadır. Dolayısı ile iş tatmini bulamayan iş gören, işi ve işyeri ile ilgisini düşürecek ve bu düşük motivasyonu da performansına etki edecektir. İş tatmini yüksek çalışanların ise işgücü devir oranları düşük ve performansları yüksektir (Tutar, 2016)

İş doyumu noktasında işkoliklerin, diğer çalışanlar açısından örgüte zarar verdiği işkolik olmayan çalışanların verimlerinde düşüşler olduğu düşünülmektedir.

1.5. İşkolikliği Ortaya Çıkaran Faktörler

İşkolikğin tanımını ve yapısını netleştirdikten sonra, işkolikliği daha derinden anlayabilmemiz ve yönetim pratiği için bir miktar rehberlik sağlayabilmemiz için İşkolikliğin nedenlerini ve sonuçlarını araştırmak gerekir. Literatür çalışmaları, işkolikliği ortaya çıkaran üç faktör olduğunu düşünmüşlerdir; “birey, organizasyon ve toplum” (Hu, 2018).

1.5.1. Bireysel Faktörler

İşkolikliği etkileyen bireysel faktörleri şu şekilde özetleyebiliriz. Literatür çalışmaları cinsiyet, yaş, ebeveynlik sosyal durumu, çocuk sayısı, eğitim ve medeni durum gibi demografik değişkenlerin işkolik davranış üzerinde etkisi olduğunu göstermiştir (Balducci vd., 2016; Clark vd., 2016). Bu değişkenler arasında cinsiyet, ebeveyn sosyal statüsü ve işkolikler en yakından ilişkilidir (Snir ve Harpaz, 2012). Genel olarak, işkolikleri ekonomik baskılar (aileye bakmanın ekonomik baskıları gibi) yönlendirdiğinde, medeni durum, ebeveynin sosyal durumu, çocuk sayısı ve işkolikler arasında pozitif bir ilişki vardır (Beiler-May vd., 2017).

1.5.2. Örgütsel Faktörler

İşkolikler, aşırı rekabet, güç arzusu, görev yönelimi ve başarısızlık korkusu ile karakterize edilen erkek kültürünün çalışma ortamında genellikle popülerdir (Mazzetti vd., 2014). Mazzetti' nin ampirik çalışmaları, organizasyondaki aşırı çalışma atmosferinin işkolik üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca örgütteki rekabet ortamı,

özellikle aynı düzeydeki rekabet, işkoliklerin oluşumunu teşvik edecektir (Morkevičiūtė ve Endriulaitienė, 2017). Yukarıdaki araştırmalarında bahsettiği gibi işkolikliği tetikleyen faktörlerden biriside örgüt faktörüdür. Birey, örgüt içindeki rekabet, zaman baskısı ve ekonomik korkular sebebiyle işkolikliğe daha yatkın hale gelmektedir.

1.5.3. Sosyal Faktörler

Örgüt içindeki bazı iç faktörler işkolik davranışı etkilemekle kalmaz, aynı zamanda dış sosyal çevrenin de işkolik davranış üzerinde etkisi vardır. Değişen işgücü piyasası (küresel rekabet gibi) ile birlikte birçok çalışan daha çok çalışmak zorunda kalmış ve sosyal rekabet ortamı işkolik aralığının genişlemesine neden olmuştur (Van Beek vd., 2012). Hızla küreselleşen ve rekabetin ön plana çıktığı iş dünyasında bireyin işini kaybetme korkusu işkolikliğin sosyal faktörlerinden biri olarak gösterilebilir.

1.6. İşkoliklik Sonuçları

İşkoliklerin örgütsel strateji ve iş operasyonları üzerindeki etkisinin olumlu mu yoksa olumsuz mu olduğu, ayrıca bireyin fiziksel ve zihinsel sağlığı üzerindeki etkisi olup olmadığı araştırmalara yansımaya başlamıştır. Çünkü bu, işletmeler ve bireyler için her zaman büyük bir endişe konusu olmuştur ve akademide tartışmalı bir konudur. İşkolik sonuç değişkenleri üzerine mevcut araştırma, bireysel düzeyde yoğunlaşmıştır ve bu üç boyuta ayrılabilir: “sağlık, aile ve iş” (Clark vd., 2014).

Fiziksel sağlık açısından işkoliklik için Clark’ın meta-analizi, işkoliklerin fiziksel sağlıkla negatif ilişkili olduğunu göstermektedir (Clark vd., 2014). İşkolikler işlerine çok fazla zaman ve enerji harcarlar, bu da beynin ve vücudun dinlenmesine, dinlenmesine ve toparlanmasına neden olur (Schulz vd., 2017). Fazla çalışma sempatik sinir sisteminin aktivitesini artıracaktır (Landsbergis, 2004) ve işkoliklerin zorlayıcı özellikleri de kaygıya neden olabilir, bu da kalp hızının ve kan basıncının artmasına, bu da yorgunluk ve uyku sorunlarına (Kubota vd., 2014) yol açabilir. Ek olarak, işkolikler bazı hastalıkların olasılığını artırır, örneğin, işkolikler stresle ilişkili hastalıklar ve kardiyovasküler hastalık için önemli bir risk faktörü (Salanova vd., 2016; Aziz vd., 2015) olup, Uzun süreli çalışma, insanlar için önemli bir hipertansiyon risk faktörüdür (Yang vd., 2006).

İşkoliklerin ruh sağlığı üzerindeki kilit etki mekanizması, enerji kaybı ve enerji kaynaklarının kaybı olabilir (Shirom, 2003). Bireyler genellikle uzun bir çalışma süresinden sonra kendilerini yorgun hissederler ve işkolikler çalışmaya devam eder ve ortaya çıkan uzun süreli yorgunluk, yorgunluk aktivitesi durdurulmadığı takdirde çeşitli zihinsel sağlık sorunlarına yol açabilir (Shkoler vd., 2017; Gillet vd., 2017; Midje vd., 2014; Bakker vd., 2013). Bunun nedeni, bireyin enerji kaynaklarının sınırlı olmasıdır. Birey işle ilgili faaliyetlere yatırım yapmaya devam ettiğinde, kaynak havuzu işgal edilebilir ve kaynakların kaybı ve yetersiz enerji geri kazanımı, stres ve yorgunluğun önemli habercileridir (Hobfoll, 2011).

Sonuç olarak görülmektedir ki işkoliklik, kişinin akıl ve beden sağlığı üzerine negatif etki etmektedir.

Aile ile ilgili sonuç değişkenleri arasında aile tatmini, evlilik tatmini, kişilerarası ilişki tatmini ve iş-aile çatışmaları yer alır. İşkoliklerin işlerine aşırı yatırım yapmaları, kişilerarası ilişkilerle başa çıkmak için zaman ve enerjiye sahip olmamalarına neden olur ve bu da kolayca düşük aile doyumuna, düşük evlilik doyumuna, düşük kişilerarası doyumuna, düşük aile doyumuna ve iş-aile çatışmalarına yol açabilir. Birçok ampirik çalışma, işkoliklerin kişilerarası tatmin üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu (Levy, 2015; Bakker vd., 2009), işkoliklerin ise ailevi zamanlarını ve aile sorumluluklarını koordinesi aile ilişkilerine, aile işlev bozukluğuna, iş-aile çatışmalarına sebep olduğunu göstermiştir. (Andreassen vd., 2013; Beiler-May vd., 2017).

İşkoliklerin iş performansı üzerinde tartışmalı bir etkisi vardır. Bir yandan işkoliklerin iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi vardır. İşkolikler işlerine daha fazla zaman ve enerji harcarlar ve işleri doğal olarak daha üretken olur ve daha iyi çalışır, Gorgievski'nin araştırması işkoliklerin girişimci yenilik davranışıyla ilişkili olduğunu öne sürer (Gorgievski vd., 2014). Öte yandan, işkolikler iş performansı üzerinde engelleyici bir etkiye sahiptir (Serrano-Fernández vd., 2016). Sebepler şunlardır: Birincisi, işkoliklerin sürekli çalışması ve daha yoğun işler yaratması gerekir, bu da basit işleri daha karmaşık hale getirir ve dolayısıyla iş performansını düşürür (Scottl, 1997); daha sonra, yüksek iş yükü, daha düşük iş kalitesi ve üretkenlik ile ilgili olabilir (Spence ve Robbins, 1992); Son olarak, işkolikler fazla çalıştıkları için kişiler arası ilişkileri feda ederler ve değerlendirme üzerinde olumsuz etkileri olabilir.

Yukarıdaki değerlendirmelerden, işkoliklerin kişisel sağlık ve aile üzerindeki etkisinin çoğunlukla olumsuz olduğunu ve iş üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkilerin aynı anda var olduğunu görebiliriz.

1.7. İşkolikliğin Ölçümü

İşkolikliği ölçmek, davranışsal eğilimleri sağlıklarına zararlı olabilecek çalışanları belirlemeyi kolaylaştırabilmesi açısından önemlidir. Bununla birlikte, işkolikliğin nasıl tanımlanacağı konusunda araştırmacılar arasında bazı farklılıklar olduğu göz önüne alındığında, seçilen ölçümün kullanılan tanımla uyumlu olduğundan emin olunmalıdır. Bunu yapmak, bu önemli konudaki bilgi tabanımızı geliştirebilecek güvenilir bulguları garanti eder. Bu nedenle, hangi ölçeğin kullanılacağını belirlemeden önce, işkolikliğin nasıl kavramsallaştırılacağı belirlenmelidir. Daha önce belirtildiği gibi, işkoliklik farklı araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Bu, bir kişinin işkolik olarak tanımlanmak için belirli ölçeğin kriterlerini karşılayıp karşılamadığını değerlendirmeyi amaçlayan çeşitli ölçümlerin geliştirilmesine yol açmıştır. İşkoliklik değerlendiren en yaygın olarak kullanılan önlemlerden bazıları şunlardır: İşkoliklik Bataryası (WorkBat; Spence ve Robbins, 1992), İş Bağımlılığı Risk Testi (WART; Robinson, 1999), Hollanda İşkoliklik Ölçeği (DUWAS; Schaufeli vd., 2009) ve İşkoliklik Analizi Anketi (WAQ; Aziz, Uhrich, Wuensch, ve Swords, 2013). Önlemler aşağıdaki şekillerde birbiriyle ilişkilidir ve birbirinden ayrılır. WorkBat, DUWAS'ta olmayan iş keyfi yönünden oluşması dışında DUWAS'a benzer. WorkBat ve DUWAS'a benzer şekilde, WAQ da iş gücünü ölçer. Ancak her ikisinin de aksine WAQ iş-yaşam dengesizliği ile ilgili maddelerden oluşmaktadır. İşkoliklik ile A Tipi kişilik arasında büyük bir korelasyon olduğu gerçeğinden dolayı, WART öncelikle A Tipi kişilik özelliklerini değerlendirmek için oluşturulmuştur. İşkoliklik kavramsallaştırmanın farklı yollarının yanı sıra onu değerlendirmek için farklı ölçütlerin bir sonucu olarak, araştırmacı işkolikliği operasyonel olarak nasıl tanımlayacağına karar vermeli ve buna göre bu operasyonel tanımlı değerlendiren bir ölçek kullanmalıdır (Ersoy-Kart, 2005).

1.7.1. İşkolik Bataryası

WorkBat, Spence ve Robbins (1992) tarafından işkolikliği değerlendirmek için oluşturulmuş popüler bir ölçektir (Andreassen, Hetland ve Pallesen, 2013). İşkoliklerin işlerine yüksek oranda dahil oldukları, içsel baskılar nedeniyle işe yönlendirildiklerini

hissettikleri ve işlerinden düşük keyif aldıkları fikrine dayanan işkolikliği ölçek (Spence ve Robbins, 1992). İşe katılım, bireylerin işlerine psikolojik katılımlarını değerlendirirken, çalışma dürtüsü, kişinin çalışmak için ne kadar içsel bir baskı hissettiğini ölçek (McMillan, Brady, O'Driscoll ve Marsh, 2002). Son olarak, işten keyif alma, kişinin işinden ne kadar zevk aldığını değerlendirir (Andreassen vd., 2013). Spence ve Robbins (1992), işkolikliğin bu üç yönünün birbirinden bağımsız olduğunu ve işkoliklerin işe bağlılık ve iş güdüsü alt ölçeklerinde yüksek, işten zevk alma alt ölçeklerinde düşük puan alacağını tavsiye etmiştir. WorkBat başlangıçta bir grup öğrenci üzerinde oluşturulmuş ve değerlendirilmiş ve ardından bir grup yetişkin sosyal hizmet uzmanı üzerinde revize ve analizi yapılmıştır. Maddeler arası korelasyonu olmayan maddeler çıkarıldıktan ve iç tutarlılığı olumsuz etkileyen maddeler elendikten sonra toplam 25 madde kalmıştır. Ölçeklerden sadece biri, her iki cinsiyet için, çalışma güdüsü yönü için 0.70'in üzerinde bir iç tutarlılık güvenilirliğine sahipti. Katılımcılar her bir maddeyi 1 (kesinlikle katılıyorum) ile 5 (kesinlikle katılmıyorum) arasında değişen beşli Likert tipi bir ölçekte yanıtlamışlardır. WorkBat, işkolikliğin en popüler değerlendirmelerinden biri olmasına rağmen, ölçeği çevreleyen bazı tartışmalı konular olmuştur (Burke ve Köksal, 2002; Ersoy-Kart, 2005; McMillan vd., 2002). Örneğin, McMillan ve arkadaşları (2002), WorkBat'ın yapı geçerliliğini sorguladı ve çalışma dürtüsünün ve işten zevk alma yönlerinin yoğunlaştırılmasının yanı sıra işe katılım ölçeğinin çıkarılmasını tavsiye etmiştir. Ersoy-Kart (2005) ölçeğin Türkçe versiyonu için McMillan'a benzer sonuçlar bulmuştur ve ayrıca işe bağlılık boyutunun dışlanması savunmuştur. Ek olarak, Schaufeli ve arkadaşları (2009) işkolikliği değerlendiren bir ölçek için işten zevk almanın kullanımını sorgulamıştır.

1.7.2. İş bağımlılığı risk testi

İşkolikliği değerlendirmek için en eski öz bildirim ölçeklerinden biri olan 25 maddelik WART, Robinson (1999) tarafından oluşturulmuştur ve esas olarak A Tipi kişilik özelliklerini ölçmek için geliştirilmiştir (Ersoy-Kart, 2005). Ölçeğin amacı, kişinin işe bağımlılık düzeyini belirlemektir. Ölçekte yer alan maddeler, iş bağımlısı bireylerin tedavisi sırasında saptanan belirtilere dayalı olarak geliştirilmiş (Robinson, 1996) ve soruların her biri 1 (hiçbir zaman doğru değil) ile 4 (her zaman doğru) arasında değişen dörtlü bir ölçekte puanlanmıştır (Robinson, 1999). Derecelendirmeler daha sonra toplam

puanı oluşturmak için toplanır, yüksek puanlar daha yüksek derecede işkoliklik gösterir (Robinson, 1999). Robinson (1999) tek boyutlu bir yapıyı ölçmeyi amaçlamış olsa da WART'ın aslında beş boyuttan oluştuğu faktör analizi yoluyla tespit edilmiştir: zorlayıcı eğilimler, kontrol, bozulmuş iletişim/kendini özümseme, yetki vermeme ve kendine değer verme (Flowers ve Robinson, 2002). Araştırmacılar, daha fazla diskriminant analizi yaptıktan sonra, işkolikleri bir kontrol grubundan ayırmada yalnızca kompulsif eğilimler, kontrol ve bozulmuş iletişim/kendini özümseme yönlerinin en fazla etkiye sahip olduğu sonucuna vardılar. Ayrıca, yetki verememe ve kontrol yönleri çok az maddeye sahipti ve işkolikleri kontrol grubundan ayırmada ihmal edilebilir bir etkiye sahipti. Önceki bulguların aksine, Andreassen ve arkadaşları (2014) dört faktörlü bir ölçü belirlemiştir. Ayrıca, Flowers ve Robinson (2002), WART'ın işkolikleri yanlış sınıflandırarak yanlış negatifleme yol açacağını belirlemiştir. Sonuç olarak, araştırmalar, WART'ın belirsiz bir faktör yapısına sahip olduğunu ve diğer işkoliklik ölçekleriyle yakınsak geçerlilikten yoksun olduğunu göstermektedir (Andreassen vd., 2014).

1.7.3. Hollanda İşkoliklik Ölçeği

DUWAS, Schaufeli ve arkadaşları (2009) tarafından, işkolikliğin tek tip bir tanımını belirlemeyi kolaylaştırmak ve neyin işkolik olduğu konusunda bazı farklılıklar olduğu göz önüne alındığında, ilerlemeyi kullanmak için bir ölçüye sahip olmak için oluşturulmuştur (Schaufeli vd., 2009). DUWAS ilk olarak Hollanda ve Japonya'da ölçeğin yalnızca bir kültürde geliştirilmesiyle önyargıların önlenmesine yardımcı olmak için geliştirilmiştir. WE ve kompulsif çalışan olmak üzere iki boyutlu 10 maddeden oluşmaktadır. Schaufeli ve arkadaşları (2009), bu yönlerin işkoliklik tanımlarının çoğunda ortak bir konu olduğunu ve ayrıca Ng ve arkadaşlarının (2007) bilimsel tanımının birincil bileşenlerini teorileştirdi. Bazı araştırmacılar, işkoliklerin işlerinden zevk alabileceklerine veya hoşlanmayabileceklerine inandıkları için, işten zevk almanın veya eksikliğinin işkolikliğin bir unsuru olmadığını savundular.

İki alt ölçeğin her biri, 1 (hiçbir zaman) ile 4 (her zaman) arasında değişen dört puanlık bir derecelendirme ölçeğinde puanlanan beş maddeden oluşur. WE'yi değerlendiren alt ölçek, WART'ta kullanılan Kompulsif Eğilimler ölçeğidir. WC alt ölçeği, orijinal olarak WorkBat için oluşturulan Work Drive ölçeğinden oluşur. WE ve WC alt ölçeklerinin iç tutarlılık katsayılarının Hollanda örneğinde 0.70'in üzerinde olduğu bildirilmiştir

(Schaufeli vd., 2009). Bununla birlikte, Japon örneği için, WC alt ölçeği için Cronbach'ın alfası, $\alpha = 0.68$ 'lik bir iç tutarlılık ile 0.70'in hemen altına düştü (Schaufeli vd., 2009).

1.7.4. İşkoliklik Analiz Anketi

WAQ, Aziz ve arkadaşları (2013) tarafından oluşturulmuş ve heterojen bir işçi örnekleminde doğrulanmıştır. Amaçları, gelecekteki araştırmacılara, yalnızca belirli bir meslek veya kuruluş için değil, tüm işgücü için daha genelleştirilebilir sonuçlarla işkolikliğin psikometrik olarak sağlam bir değerlendirmesini sağlamaktır. Bu araştırmacılar, işkolikliği “diğer ilgi alanlarının ihmal edilmesine ve olumsuz sonuçlara yol açan yoğun bir çalışma dürtüsü ile karakterize edilen bir bağımlılık” olarak tanımlamışlardır. Bu tanımla uyumlu olarak, WAQ'daki bazı maddeler, iş-yaşam dengesizliğini veya işin kişinin kişisel yaşamını ne ölçüde bozduğunu değerlendirir. Bu anlamda, WAQ işkolikliğin daha geniş bir tanımını uygular ve onu bir çalışma bağımlılığı olarak kavramsallaştırır, böylece onu daha kapsamlı bir işkoliklik ölçüsü haline getirir (Aziz vd., 2013).

WAQ orijinal olarak üç ana temadan oluşan bir işkoliklik literatür taramasına dayanan 34 madde içermiştir: (a) işkoliklik olumsuz sonuçlara yol açar; (b) işkoliklerin içsel bir çalışma dürtüsü vardır ve (c) işkolinin kendini işe adanması, iş-yaşam dengesizliği ile sonuçlanır. Ölçeğin güvenilirliğine katkı sağlamayan maddeleri eleyerek ve WAQ'nun iç tutarlılığını sağlayarak madde analizi yaptıktan sonra, son ölçüm Cronbach alfası 0.93 olan 29 maddeden oluşmaktadır. WAQ bir öz-bildirim ölçüsüdür ve her madde 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen beşli Likert ölçeğinde puanlanır. Çok yönlü bir ölçek olarak ilk kavramsallaştırmasına rağmen, daha doğrulayıcı çalışma önerilir. Bu nedenle, WAQ, katılımcının toplam puanı kullanılarak işkolikliğin değerlendirildiği tek boyutlu bir ölçü olarak düşünülmüştür (Aziz vd., 2013). Aziz ve arkadaşları (2013) WAQ'nun yalnızca güçlü bir iç güvenilirliğe sahip olmadığını, aynı zamanda güçlü yakınsak, ayırt edici, eşzamanlı ve içerik geçerliliği gösterdiğini belirlemiştir. Örneğin, WAQ, WART ile pozitif bir korelasyon gösterdi, örgütsel bağlılıkla ilişkisiz bulundu ve obsesif kompulsif kişilik bozukluğu ile pozitif bir korelasyon ortaya koymuştur. Esasen, heterojen bir örneklem kullanarak ve çeşitli geçerlilik türlerini belirleyerek ve ayrıca güçlü bir iç güvenilirliğe sahip olarak WAQ,

işkolikliğin psikometrik olarak en sağlam ölçümlerinden biri olduğunu kanıtlamıştır (Aziz vd., 2013).

1.8. İşkoliklikle Mücadele

Literatürde ortaya çıkan ilişkiler örüntüsünün gösterdiği gibi, işkoliklik sürekli olarak çok sayıda olumsuz sonuçla ilişkilidir. Bu tür aşırı ve zorlayıcı davranışlar hem zihinsel hem de fiziksel sağlıkla olumsuz ilişkilidir. Ayrıca, hem doğrudan (örneğin düşük iş performansı) hem de dolaylı olarak (örneğin, devamsızlığın artmasına yol açan kötü sağlık) bir kuruluşun kârlılığı ve işleyişi ile ilgili etkilerle ilişkilidir. Ayrıca işkoliklik yaygınlığının azalacağı da görülmemektedir. Andreassen, Griffiths, Sinha, Hetland ve Pallesen (2016), 16.426 işçiden oluşan örneklemelerinde yaygınlık oranı %7,8 bulmuştur. Bu nedenle, teknolojinin ilerlemeye devam etmesi ve dünyanın küresel olarak daha bağlantılı hale gelmesiyle birlikte, işkolikliğin devam etmesi ve hatta artması için çevre idealdir.

Araştırmaların çoğu, çeşitli eğilim değişkenlerini ve bunların işkoliklik ile ilişkilerini ortaya koymuş olsa da bu tür özellikler sabittir ve bu nedenle kolayca değiştirilemez. Bu anlayışa dayalı olarak, işkolik davranışı azaltmanın bir yolu, çalışanın çalıştığı ortamı değiştirmektir. Ng ve arkadaşları (2007), işkolik davranışın genellikle sözlü övgü veya terfi gibi davranışsal pekiştirmelerle başlatıldığını varsaymaktadır. Benzer şekilde, “kazanan her şeyi alır” veya “yıldız” ödül sistemi, işkolik eğilimleri teşvik edebilir (Ng vd., 2007). Mazzetti ve arkadaşları (2014), yüksek iş talepleri ve zaman baskısı ile karakterize edilen ortamların da işkolikliği teşvik etmesi muhtemeldir. Bu nedenle araştırmacılar, işkolikliği teşvik etmekten ziyade çalışanların katılımını teşvik eden bir ortam oluşturmamanın önemini vurgulamıştır (Andreassen, 2014; Clark vd., 2016). Bunu yapmak için denetçiler, girdileri veya çalışılan saatleri ödüllendirmeyerek aşırı veya zorlayıcı çalışmayı caydırmalı ve bunun yerine çalışanları akıllıca çalışmaya teşvik etmelidir (Van Wijhe, Schaufeli ve Peeters, 2010). Ayrıca, denetçiler politikalar veya prosedürler yoluyla işkolik davranışları azaltabilir. Örneğin, çalışanların mesai saatleri dışında e-postaya erişimini sınırlayabilirler (Clark vd., 2016; Ng vd., 2007). Son olarak, çalışanların iş görevlerini makul bir zaman çerçevesinde tamamlamak için gerekli kaynaklara sahip olmalarını sağlamalıdır. Bunu yapmak, işkolik davranışı teşvik eden yüksek talepler ve zaman baskısı ile mücadele edecektir.

İşkolikliği yatıştırmak için önerilen bir diğer en iyi uygulama, iş-yaşam dengesi programlarının uygulanmasıdır (Andreassen, 2014). İşkolikler, işten kopmakta güçlük çekerler ve bunun sonucunda sıklıkla iş-yaşam dengesizliği yaşarlar (Clark vd., 2016). Ayrıca, egzersiz veya tatil gibi iş dışındaki etkinliklere katılamamaktadırlar (Clark vd., 2016). Bu nedenle, işkolikliğin zararlı etkilerini azaltmak için denetçiler, diğer tekniklerin yanı sıra zaman yönetimi, gevşeme teknikleri, kişilerarası beceri geliştirme ve sınırları belirlemenin yanı sıra stres konusunda çalışanlara eğitim sunabilir (Andreassen, 2014; Demarzo vd., 2017; Van Wijhe vd., 2010). Çalışanları egzersiz veya takım sporları gibi iş dışındaki faaliyetlere katılmaya teşvik etmek ve bunlara olanak sağlamak da faydalı olabilir (Clark vd., 2016). Bu uygulamalar çalışanları sadece işkoliklikle mücadele için gerekli araçlarla donatmakla kalmaz, aynı zamanda denetçilerin astlarının sağlığına ve esenliğine verdikleri önemi iletmelerine yardımcı olur (Andreassen, 2014). Bu tür algılanan değerler, çalışan davranışını olumlu yönde etkilemek için kuramsallaştırılır (Ng vd., 2007). İşkolikler tipik olarak iş dışı faaliyetlere çaba harcamazlar ve yaşam doyumları düşüktür, bu nedenle müdahaleler bireyi vurgulamalı ve mutluluğunu artırmalıdır. İşkolikliğin psikolojik bir sorun olarak ortaya çıktığı göz önüne alındığında, bu tedavilerin çoğunun odak noktası bireydir ve çalışanlara işyeri davranışlarını değiştirmek için gerekli becerileri kazandırmaktır (Burwell ve Chen, 2008; Chen, 2006; Van Wijhe vd., 2010). Bu çözümlerle birlikte işkolikliğin sebeplerini ortadan kaldırmak ve sonuçlarıyla mücadele edebilmek için daha fazla inceleme ve araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

BÖLÜM 2: STRES VE İŞ STRESİNE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

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

2.1. Stres Kavramı

"Stres" kelimesi Latince "strictus" kelimesinden gelir. "darlık" veya "darboğaz" anlamına gelir. Orta çağ İngilizcesinde, "stres", empoze edilen harici bir sıkıntıya atıfta bulunmak için kullanıldı. Hekim, biyokimyacı ve hormon araştırmacısı Hans Selye, stresi ilk kez 1936'da vücudun herhangi bir talebe spesifik olmayan tepkisi olarak tanımlamıştır.

Günümüzde stres terimi günlük yaşamda neredeyse enflasyonist olarak kullanılmaktadır. Günümüzde stres, zorlu, sıkıntılı, bunaltıcı, aşırı yük getiren durumları ve ruh hallerini tanımlamak için kullanılan gerçek bir moda sözcük olarak kullanılmaktadır (Çökük, 2013).

Lyle E. Bourne ve Bruce R. Ekstrand, Psikolojiye Giriş (2008) kitaplarında stresi "vücudun kaynaklarını harekete geçirdiği ve normalden daha fazla enerji harcadığı bir durum" olarak tanımlar. Stres, bir kişiden istenenler ile onun olasılıkları arasındaki uyumsuzlıktan doğar. Dolayısıyla stres, kişinin öznel algısına tabidir.

Lazarus ve Folkman, ise stresi şu şekilde tarif etmiştir: "Stres, bilişsel-duygusal-çevresel sistemin dengesinin dış etkenler tarafından bozulması olarak tanımlanır." Bu nedenle, insanların dış etkenler tarafından bozulabilecek bir iç dengeye sahip olduğu varsayılmaktadır. Sonuç olarak ortaya çıkan iç gerilim durumuna stres denir (Ergin, Uzun ve Bozkurt, 2014).

Sağlık-psikolojik anlamda stres, kişinin yönetilemez olarak algılanan bir duruma karşı fiziksel ve psikolojik bir tepkisidir. Bu stres tepkisi, zaman baskısı veya zaman eksikliği, sosyal çatışmalar, rahatsız bir çalışma ortamı, üstlerin yetersiz yönetim davranışı gibi çeşitli faktörler tarafından tetiklenebilir, aynı zamanda kişisel veya ailevi sorunlar da

olabilir. Stres-gerinim modeli veya Lazarus transaksyonel stres modeli gibi stresin gelişimi için farklı teoriler ve modeller vardır. Stresle ilgili nedenler, şirketlerde açık arayla en hızlı artan devamsızlık nedenleridir ve iyi yapılandırılmış ve sürdürülebilir operasyonel stres yönetimi yoluyla azaltılabilir (Saltık ve Özkoç, 2016).

İnsanlık tarihinin erken dönemlerinde stresin çevreye iyi bir uyum sağladığı varsayılır. Tehdit edici bir olaya tepki olarak, çok kısa sürede kaçmaya veya savaşmaya hazır hale gelinir. Bu biyolojik adaptasyon ile organizma, bir çatışmaya savaşılarak karar vermek veya kaçarak çatışmadan kaçabilmek için harekete geçer. Tehdit edici durumlara stresle tepki vermek bu nedenle öncelikle doğal bir davranıştır. Bu stres görüşüne göre, sürekli tehditler algılandığında ve organizma neredeyse kalıcı bir aktivasyon durumunda olduğunda kritik hale gelir. Bu, fiziksel ve psikolojik savunmaları zayıflatabilir ve (örneğin bağışıklık sistemini etkileyerek) hastalığa yatkınlığı artırabilir. (Wiegand 2002). Sonuç olarak stres insanın günlük hayatta rutinlerinin aniden değişim veya farklı bir hale gelme olasılığının, kişide meydana getirdiği fizyolojik ve psikolojik tepki halidir.

2.2. Stresin Nedenleri

Stres nedenleri olarak birçok madde sıralamak mümkündür. Fakat biz çalışmamızda stres kaynağını üç ana madde halinde açıklayarak iş stresi üzerine yoğunlaşmayı amaçlamaktadır. Stresin nedenleri olarak üç ana başlık şöyledir. Çevresel stres nedenleri, bireysel stres nedenleri ve örgütsel stres nedenleri. Bu faktörler aşağıda detaylı şekilde incelenecektir.

2.2.1. Bireysel Nedenler

Bireysel olarak strese sebep olan faktörleri incelediğimizde özellikle vurgulanan hususun kişilik olduğu görülmektedir. Kişilik özellikleri izlendiğinde A tipi ve B tipi kişiliklerin stresle ilişkisinde A tipi kişiliğin özellikleri itibarıyla stresle ilişkili olduğu düşünülmektedir (Durna, 2004). A tipi kişilik tanımını literatüre kazandıran kardiyolog Dr. Friedman ve Dr. Rosenman' dır. 1950 lerde muayenehanelerindeki aşınan koltukların tamirinden yola çıkarak, uç kısımları aşınan koltukların, sıranın kendine her an gelebileceği düşüncesiyle koltuğun uç kısmına oturan aceleci ve tez canlı kişilerin sebep olduğu kanısına varıp bu kişilere A tipi kişilik demişlerdir (Atkinson ve Hilgrad, 2015). B tipi kişilik tipolojisini ise strese girmeyen rahat sakin kişiler olarak tanımlamışlardır.

A tipi kişiliğe sahip bireylerin genel olarak şu özelliklere sahip olduğu görülmüştür. Bunlar aceleci, tez canlı, sürekli zaman baskısını hisseden, gereksiz rekabet içinde olan ben merkezli kişilerdir. Sürekli başarılarından bahsedip çevresindekilerin hep önünde olduğunu belirten kişilik özellikleri vardır. Güç, şan, şöhret, para, hırsları üst düzeydir (Kunananatt, 2003: 723).

A tipi kişilik özellikleriyle beraber daha farklı stres sebepleri de vardır. Bu sebepleri şu şekilde sıralayabilir. Kişinin kendini artık yaşlı hissetmesi ve orta yaş bunalımına girmesi, aile ve sosyal çevre ile ilgili sorunlar, çevresindekilerin memnuniyet beklentisi, Aşırı iş yükü gibi bireysel faktörleri stresin sebepleri arasındadır. (Tutar, 2016)

Özellikle kadınlar menopozda, erkekler ise andropoz döneminde hormon değişiklikleriyle karşılaşarak dengeleri bozulmakta, hayal kırıklıkları, duygusal sorunlar gibi sorunlar yaşayabilmektedirler (Eren, 2010). Ailede yaşanan ölümler veya boşanmalar, çocuklarla ilişkiler, ailedeki hastalıklar gibi bazı problemlerin de etkisiyle insanlar iş ve ev hayatı arasında bir denge kuramadıklarında aşına olunan sorunlar stres yaratır. Özellikle hayatta karşılaştıkları sorunlar üzerine düşündüklerinde ve maddi ve manevi desteklerinin kendileri için yeterli olmadığını algıladıklarında ortaya çıkar (Marcintus, Berry ve Gordons, 2007). Finansal sorun, bireyleri olumsuz etkileyen bir olgudur. Özellikle finansal kırılganlıklar ve konjonktürel dalgalanmalar insanları endişeye sevk etmekte ve stres tetikleyicisi olarak ortaya çıkmaktadır. (Yüksel, 2014).

2.2.2. Örgütsel Nedenler

Örgütsel stres, işin agresif ve zararlı yönlerine karşı duygusal, bilişsel, davranışsal ve fizyolojik bir tepki olarak tanımlanabilir. Başka bir deyişle, bireylerin iş anlayışı, yetenekleri ve beklentileri arasındaki tutarsızlığı belirleyen psikolojik bir durumdur (Tam ve Mong, 2005). Temel örgütsel stres kaynakları rol belirsizliği, rol çatışması, tehlikeli çalışma koşulları, vardiyalı çalışma, ücret yetersizliği, örgüt kültürü ve işyerindeki fiziksel koşullardır. Rol belirsizliği, belirsiz iş hedeflerinin, sorumluluğu çevreleyen karışıklığın, belirsiz çalışma prosedürlerinin, başkalarının sizden ne beklediğine dair kafa karışıklığının ve iş performansını çevreleyen geri bildirim eksikliğinin etkisiyle ortaya çıkar. Araştırma sonucu, orta düzey yöneticilerin kendilerini üst düzey ve alt düzey yönetim arasında buldukları için üç yönetim düzeyinden en stresli olanlar olduğunu göstermiştir. Rol belirsizliğinden farklı olarak, rol aşırı yüklenmesi veya yetersiz

yüklenmesi bireylerin fiziksel ve psikolojik sağılığını etkiler. Özellikle kriz zamanlarında, herhangi bir işi olmayan ya da zekâsı ve yeteneğıyle bazı rutin işleri yapmak zorunda kalan bireyler stresli hale gelirler (Yılmaz ve Ekici, 2006).

Stranks' a (2005) göre, “rol sahibi ile bilgi alışverişinde bulunan örgüt üyelerinin rolünden farklı beklentileri olduğunda rol çatışması ortaya çıkar”. Örgütlerdeki çatışmalar, bireyler arası, gruplar arası, bölümler arası ve örgütler arası çatışmalar gibi ayrı gruplardır;

- Bireyler Arası Çatışma: Örgütlerdeki bireylerin bazı konularda çeşitli fikir, duygu ve görüş farklılıklarına sahip olmaları ile ortaya çıkar.
- Gruplar Arası Çatışma: Çoğunlukla aynı departman yöneticisine bağılı grupların rekabetinden kaynaklanır. Örgütlerde en yaygın çatışma türüdür. Rakipler arasındaki çatışmalar, örgüt ile üretici örgütü arasındaki çatışmalar ve ayrıca bayi çatışmaları gruplar arası çatışmaya örnek olabilir (Koçel, 2007).
- Bölümler Arası Çatışma: Farklı görev, yetki ve sorumluluklara sahip organizasyonel departmanlar arasında çatışma çıkması durumunda ortaya çıkar.
- Örgütler Arası Çatışma: Çatışmanın farklı örgütler arasında olması durumunda oluşur.

Stresin en önemli kaynaklarından biri, bireyleri çalıştıkları yerde etkileyen tehlikeli koşullardır. Yani düşme, yaralanma, zehirlenme, radyasyona maruz kalma ve ayrıca ölme ihtimali insanlarda gerginliğe ve tedirginliğe neden olur. Bu olumsuz etkenler yorgunluk, bitkinlik hissini artırdığı gibi sıkıcı çalışma ortamı, aşırı öfke ve sinirlilik, depresyon, işitme sorunu, baş ağrısı, düşük üretim ve performans gibi sorunlara da neden olur. Bu işçilere benzer şekilde, vardiyalı çalışanlarda kan sıcaklığı, kan şekeri seviyeleri, zihinsel verimlilik, uyku düzenleri ve tanıdık yaşam sorunları vardır. Bu nedenle uyku bozuklukları sonucunda kişiler kendilerini ailelerinden soyutlanmış hissetmekte, ciddi kazalar yapmakta ve diğerlerine göre daha fazla alkol kullanmaktadır (Stranks, 2005).

Ücret eksikliği, kuruluşlar için başka bir stres faktörüdür, bu nedenle insanlar ihtiyaçlarını karşılamak için ikinci bir iş bulmak zorundadır. Sonuç olarak, tanıdık aktivitelere ve dinlenmeye vakti olmayan insanlar stresli hale gelir. Ayrıca bireylerin aldıkları ücretin eşit, dengeli ve objektif olmaması veya yükselmeleri ile orantılı olmaması durumunda stres ortaya çıkmaktadır. Benzer şekilde, değerlendirmelerin objektif yapılmaması, terfi

imkanlarının olmaması, yetersiz veya hızlı terfi etme ve bireylerden hüsrana uğrama gibi nedenlerle de bireyler işlerinde değerlendirilmekten hoşlanmazlar. Genel olarak kararlara katılımda aktif rol alan bireyler, alkol alışkanlığı, güven eksikliği, işten ayrılma isteği ve otizm isteği gibi belirtiler görülmediği takdirde daha az stresli hale gelir ve örgütleri için önemli bir kişi olduklarını düşünürler (Soysal, 2009).

Değerler, normlar, etkileşimler, faaliyetler, beklentiler, varsayımlar, inançlar ve tutumlardan kaynaklanan örgütlerin kültürü, bazı insanları olumsuz yönde etkiler (Langton ve Robbins, 2007). Pettinger (2002), olumlu bir kültür yaratmanın, insanlar tarafından desteklenen baskın değerlerin, tutumların ve inançların evrensel kabul düzeyine bağlı olduğunu iddia eder. Böylece bireyler, örgütlerinin kültürünü ne kadar çok öğrenirlerse, örgütlerinde o kadar bütünlük ve düzenlilik sağlanır.

Son olarak kişiler, işyerlerinde aşırı veya yetersiz aydınlatma, yetersiz iş yeri tasarımı, aşırı gürültü ve sıcaklık gibi fiziksel stres kaynakları ile karşılaşmaktadır. Genel olarak her işin kendine özgü stres kaynağı vardır, ancak çok az veya çok fazla ışık işyerinde strese neden olur. Örneğin bazı işler çok detaylı çalışmayı gerektirebilir, bu nedenle çok az ışık sorun yaratır veya tam tersi durumda aşırı ışık bazı işler için sorun olabilir. Optimum düzeydeki ışık, yorgunluğu önleyen, bireyleri motive eden ve üretkenliklerini artıran bu nedenle kuruluşlar tarafından temin edilmesi gereken bir araçtır (Gürel, 2011). Diğer önemli stres etkeni ise işyerinin tasarımı ve fiziksel ortamıdır. Kötü tasarlanmış ofis, bireyler arasında rol belirsizliğine ve zayıf işlevsel ilişkiye neden olur. Gürültü bir stres kaynağı olarak sadece fizyolojik işleyişi etkilemekle kalmaz, aynı zamanda davranışları da değiştirir ve bireylerde işitme kaybına neden olur. Araştırma sonucu, gürültülü koşullardan etkilenen çalışanların daha kısa konsantrasyon aralıklarından ve daha düşük hayal kırıklığı eşiğinden mustarip olma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Ayrıca yüksek ya da düşük sıcaklık, bireylerde rahatsızlığa neden olur ve performansı düşürür (Stranks, 2005).

Tüm bu anlatılan örgütsel stres kaynaklarının, örgüt yönetimi tarafından ele alınıp çalışan talepleri göz önünde bulundurularak, asgari seviyeye indirilmesi çalışan ve örgüt açısından sağlıklı bir ortam oluşumuna olanak sağlar. Çalışanın stres düzeyinin düşük tutulması çalışan sağlığı için önemli olduğu kadar örgütün verimliliğine katkı sağlayacaktır.

2.2.3. Çevresel Nedenler

Genel çevre ile ilgili kaynaklar, bireylerin ve kuruluşların kendilerinin dışında kalan stres faktörleridir. Çoğunlukla göz ardı edilseler de bireyler üzerinde stres yaratırlar. Başlıca çevresel faktörler ekonomik sorunlar, teknolojik değişim ve politik belirsizlik, çevre ve ulaşım sorunlarıdır. Bunlar; enflasyon, işsizlik, ekonomik büyümenin yavaşlaması, ihracatın azalması, ithalatın artması, kamu harcamalarının kısılması, dövizin değer kaybetmesi, enerji krizi, durgunluk, fahiş konut fiyatları gibi ekonomik sorunlar bireyler üzerinde gelecekle ilgili tehlikelere ve ilişkilere neden olmaktadır. Ayrıca bu sorunlar yatırımı durdurmakta, vergi gelirlerini düşürmekte ve enflasyonu artırmaktadır. Teknolojik değişimler de örgütler ve bireyler için stres kaynağıdır. Günümüzde teknolojinin çok hızlı geliştiği ve bu değişimlere ayak uyduramayan kuruluşların olumsuz etkilendiği bilinmektedir. Bu nedenle verimlilikleri azalır, üretim kalitesi yetersiz kalır ve bazı işler ortaya çıkar veya kaybolur, bu nedenle tüm bu olaylar işi olan veya işi olmayan bireyler için risk faktörleridir (Eren, 2010). Ayrıca siyasi istikrarsızlık, siyasi yönetimlerin sık değişmesi, erken seçimlerin gündeme gelmesi, demokrasiye tepki gibi sorunlar ekonomi politikasını olumsuz etkilemekte ve yatırımların azalmasına, düşük vergi gelirlerine ve enflasyona neden olmaktadır (Eren, 2010).

Çöp ve atıkların uzaklaştırılamaması sonucu hava, su ve toprak kirliliği gibi çevre sorunları ortaya çıkmakta ve bireylerin hayatı biyolojik ve psikolojik olarak tehlikeye girmektedir. Ayrıca ulaşım sorunu ile karşılaşan bireyler her türlü fiziksel strese maruz kaldıkları için kendilerini yorgun hissetmekte ve yaşamlarında düşük düzeyde uyanıklık ve verimlilik göstermektedirler (Eren, 2010; Tutar, 2000).

Ekonomi, iş vadeli işlemleri ve banka hesapları için belirsizlik oluşturan bir gerileme içinde olabilir. Siyasi huzursuzluk veya stres yaratan değişiklik olabilir. Son olarak, yeni gelişmeler sürekli olarak çalışan becerilerini modası geçmiş hale getirdiğinden ve çalışanlar aynı şeyi yapabilen bir makinenin onların yerini alacaklarından korktuklarından teknoloji strese neden olabilir. (Hariharan ve Rath, 2008).

2.3. Stresin Belirtileri

Stresin belirtilerini anlamak için strese maruz kalan bireyin vermiş olduğu tepkileri incelemek gerekir. Bu tepkiler fiziksel davranışsal ve duygusal olarak üç başlıkta incelenebilir.

Fiziksel Belirtiler: Günümüzde birçok araştırmacı hastalıkların sebeplerini araştırırken Ana nedenlerin başına stresi faktörün koymaktadır. Hans Selye hastalıkların sebebinin virüs veya bakterilerin değil stresin iyi yönetilememesinden kaynaklandığını yazmaktadır. Kişilerin farklı yapıları stres karşısında da farklı tepkiler vermesine sebep olmaktadır. Bu tepkiler başarısız olması halinde kişinin fiziksel ve psikolojik olarak zayıflamasına sebebiyet vermektedir (Tutar, 2004).

Akut streste kalp daha hızlı ve daha güçlü atar. Büyük kasları besleyen kan damarları genişler. Kan basıncı yükselir. Kısa vadede, bu tepki mantıklı çünkü vücudumuz saldırmak veya kaçmak için en uygun şekilde hazır. Ancak stres kronikse ve uzun süre stres hormonları ve tansiyon yüksekse kalp krizi veya inme riski artabilir. Stres, birçok insanın midesini etkiler çünkü bağırsak ve beyin, bitkisel sinir sistemi adı verilen sistem aracılığıyla birbirleriyle sürekli iletişim halindedir. Stres bu iletişimi etkileyebilir ve mide ağrısına, şişkinliğe, ishale veya kabızlığa neden olabilir. Stres aynı zamanda bağırsak mikro biyomunu bozabilir ve bu da ruh halimizi etkileyebilir. Özellikle kronik stres ile bazı kişilerde sürekli artan stres hormonları, aslında yenilmesi gerekenden daha fazlasına neden olur. Bu hızla obeziteye yol açabilir (Tarakçı, 2016).

Davranışsal Belirtiler: Strese maruz kalan kişilerin davranışlarındaki değişiklik dışarıdan kolaylıkla fark edilebilmektedir. Kişinin direkt ruh sağlığını etkileyen bu durum davranışlarında uykusuzluk, dikkatsizlik aşırı tepki gibi davranışlara sebebiyet vermektedir. Bu durumda olan kişilerin kısa süreli rahatlama amacıyla alkol kullanımına meyilli oldukları gözlenmiştir. İlerleyen süreçte bu durum alkolün aşırı tüketimi ve alkolizme varan sonuçlar ortaya çıkarmaktadır (Aydın, 2008).

Duygusal Belirtiler: Strese maruz kalan kişilerin duygusal olarak gözlemlenen belirtilerin başında bitkinlik bıkkınlık ve tükenmişlik gelmektedir. Bu durumdaki kişi adeta hissizleşir ve çevresine karşı tepkileri azalır hatta sıfırlanır. Diğer duygusal belirtiler ise asabiyet dengesiz ruh hali ve geçimsizlik olarak değerlendirilebilir (Silah, 2001, s. 160).

2.4. Stres ve Tükenmişlik İlişkisi

Tükenmişlik, uzun zamandan beri bir yönetim hastalığı olmaktan çıkmış ve toplumun içine girmiştir. Her yaştan yetişkinin yanı sıra çocuklar ve gençler, örneğin bir tükenmişlik danışmanından yetkin yardım almazlarsa tükenmişlik sendromu geliştirebilirler. Tükenme tepkisi genellikle örneğin işteki veya özel yaşamdaki sürekli

stresli durumlar nedeniyle kronik aşırı yüklenme bağlamında ortaya çıkar (Ören, 2013). Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) Uluslararası Hastalıklar ve İlişkili Sağlık Sorunları İstatistiksel Sınıflandırması olan ICD' ye göre, tükenmişlik başlı başına bir hastalık veya tedavi teşhisi değildir. ICD' de tükenmişlik, "tükenmek" ve "tamamen tükenme durumu" olarak tanımlanmaktadır. Bu, tükenmişliği genel veya ek bir tanı haline getirir. Stres ve tükenmişlik birkaç önemli yönden farklılık gösterir. Stresin tipik özellikleri şunlardır:

- Stres geçici bir durumdur.
- Genellikle aşırı bağlılıktan kaynaklanır.
- Stres, etkilenenlerde güçlü bir duygusal tepki uyandırır.
- Kısa vadede, stresin performans artırıcı bir etkisi olabilir. Stresli kişi düpedüz hiperaktif hale gelir.
- Bununla birlikte, stres aynı zamanda endişeye yol açabilir ve fiziksel olarak zorlayıcı olabilir.
- Çalışma yeteneği stres altında korunur.

Tükenmişlik, temel yönlerden stresten farklıdır. Tipik tükenmişlik özellikleri şunlardır:

- Tükenmişlik uzun vadeli bir süreçtir.
- Genellikle yetersiz taahhüt ile karakterizedir.
- Buna göre, tükenmişlik genellikle etkilenenlerden duygusal bir mesafe ile karakterize edilir.
- Performans düşürücü olarak tükenmişlik yaşarlar ve kendilerini çaresiz hissederler.
- Tükenmişlik depresyona yol açabilir ve bu nedenle özellikle psikolojik olarak streslidir.
- Uzun süreli iş göremezlik oluşur.

Stresin tükenmişliğe dönüşmesi özetle şu şekildedir: Tükenmişlik, gereksinimler ve kişisel başa çıkma seçenekleri arasındaki kalıcı bir dengesizlikten kaynaklanır. Bu, kendi kendini güçlendiren kronik stresle sonuçlanır. Bir gereksinim stresli hale geldiğinde kişiden kişiye büyük ölçüde değişir. Tükenmişliği tetikleyenler fiziksel, bilişsel veya

zihinsel olabilir. Tükenmişlik, bitkinlikle ilişkili hastalıklarla bağlantılı olarak ortaya çıkabilir. Bu durumda, tükenmişlik fiziksel olarak tetiklenir. Bu, örneğin anemi, demir eksikliği veya tiroit bozukluğu ile bağlantılı olarak olabilir. Yorgunluğu diyabet, tüberküloz, kanser, uyku bozuklukları veya benzeri hastalıklar da tetikleyebilir. Tek tek ele alınan noktalar, tükenmişlik ile sonuçlanmaz. Bununla birlikte, birkaç puan toplanırsa, tükenmişlik riski artabilir. Özetle Stres bir tükenmişlik nedenidir. Aktif karşı önlemler alınması gerekir. Otojenik eğitim veya progresif kas gevşemesi gibi stres yönetimi ve gevşeme teknikleri yararlıdır (Kolit ve Ekici, 2019).

2.5. Stres ve Depresyon İlişkisi

Kronik stres, dünyada yaygın bir sorundur. Depresyon da yaygın bir durum olup yetişkinlerin bir bölümü herhangi bir zamanda majör depresyon yaşamaktadır. Fakat stres ve depresyon ilişkili olup olmadığı konusunun açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Stres, baskı altında olma durumunu tanımlamak için kullanılan genel bir terimdir. Akut stres durumunda vücudumuz alarm verir ve adrenalin, noradrenalin ve kortizol denilen stres hormonlarını giderek daha fazla salgılar. Sonuç olarak, enerji rezervleri serbest bırakılır, kalp atış hızı ve kan basıncı yükselir, kas gerginliği artar ve genel performans artar. Bu sağlıklı tepki aynı zamanda pozitif stres (eustress) olarak da bilinir. Serbest bırakılan enerji kullanılırsa stres hormonları tekrar parçalanır ve hormon sistemi kendini düzenler. Aksi takdirde negatif stres (sıkıntı) oluşur, bu da artan tansiyon ve kalıcı strese neden olabilir (Çömlekçi, 2021).

Uzun süreli stresten kaynaklanabilecek semptomların listesi uzundur. Kardiyovasküler problemler, uyku bozuklukları, iştahsızlık, sindirim problemleri, libido azalması, baş ağrısı ve sırt ağrısı, kaygı, isteksizlik ve cesaretsizlik gibi çeşitlendirilebilir. Depresyonda da bu belirtiler görülebilir. Ancak sadece semptomlar benzer değildir. Stres ve depresyon arasındaki bağlantı, beyindeki nörobiyolojik süreçlere bakıldığında netlik kazanır. Her iki stres durumunda da sürekli artan stres hormonları konsantrasyonu rol oynar. Ancak stres ve depresyon arasındaki etkileşimin tam olarak nasıl çalıştığı henüz bilinmiyor. Uzun süreli stresin depresyon (stres depresyonu) gelişimine katkıda bulunabileceği kanıtlanmıştır. Tersine, mevcut depresyonu olan kişilerin stres hormonları için kontrol sistemleri bozulduğu için çok daha kolay strese girdiğine dair göstergeler vardır (Aksoy, 2005).

Sürekli stresten stres depresyonu gelişmişse veya bundan şüpheleniliyorsa, tedavinin erken bir aşamada başlatılabilmesi için tıbbi açıklama kesinlikle gereklidir. "Normal" stres genellikle gevşeme eğitimi veya fiziksel aktivite ile azaltılabilirken, stres depresyonu ilaç ve psikoterapi ile tedavi edilmelidir.

Strese bağlı depresyon, doğru terapi şekliyle tedavi edilebilir. Örneğin bilişsel davranışçı terapi (CBT), uyumsuz düşünce kalıplarını değiştirerek insanlara yardım etmeyi amaçlayan bir terapidir. Bilişsel davranışçı terapisinin birçok birey için stresin etkisini azaltmada özellikle yararlı olduğu kanıtlanmıştır ve stresli dönemlerde terapi aramak depresyon gelişimini önlemeye yardımcı olabilir. Doğru tedavi ve destekle hem stres hem de depresyon, sabır ve bağlılıkla üstesinden gelinebilir (Alpay, Karşıdağ ve Kükürt, 2005).

2.6. Stres ile Mücadele Yolları

Herkes stresle başa çıkmak ve stresin sonuçlarından kendilerini korumak için farklı stratejiler bulur. Bazıları iyi bir kitapla rahatlayabilirken, diğerleri bahçede egzersiz yapmayı veya çalışmayı yararlı bulmaktadır. 2018 Statista' nın stresle mücadeleye yönelik önlemlerle ilgili araştırmasında, "dinlenmek ve tembellik etmek" ve "televizyon izlemek" her biri %49 ile ilk sırada yer almıştır. Ancak müzik dinlemek, yürüyüşe çıkmak, bahçevanlık yapmak, aile ve arkadaşlarla tanışmak da listenin başında bulunabilir. Buna ek olarak, stresi atıp rahatlamamız için başka yöntemler de mevcuttur. Bu yöntemler beden ve zihin için iyidir ve bireyin kendisini yeniden toparlamasına ve günlük hayatı daha rahat geçirmesine yardımcı olur (Özsoy, 2019).

- **Gevşeme Teknikleri:** "Gevşeme" terimi, gerilimi azaltmak ve beden, zihin ve ruhun dengede olduğu bir duruma girmektir. Birey, rahatladığında baskı, gerginlik ve stres azalır. Özellikle günümüz toplumunda otojenik eğitim ve meditasyon gibi rahatlama yöntemleri giderek daha popüler hale gelmektedir. Buradaki odak tamamen bireyin kendisine ve bilinçli nefes alıp vermesine, bu da gerilimi azaltmasına yardımcı olur. Ancak yukarıda bahsedilen gevşeme tekniklerinin bireye göre değilse, sakinleşmesine yardımcı olacak başka, kısa vadeli ve hızlı uygulanabilir önlemler de vardır. İlk başta saçma gelse bile, Araştırmalar, sahte bir gülümsemenin veya gülmenin bile mutluluk hormonlarını (endorfin denilen) salgılamaya yardımcı olduğunu ve böylece daha sonra kendisini çok daha rahat

hissetmesini sağladığını göstermektedir. Bunun yanında, sizi dinleyecek bir arkadaşınızla veya aile üyenizle zaman geçirilmesi sakinleşenin ve stresi azaltmanın doğal bir yoludur. İnsanlarla yüz yüze bağlantı kurulduğunda, vücut savaş ya da kaç tepkinizi durduran bir hormon salgılar. Ayrıca, olumsuz düşünceler olumlu olanlarla değiştirilebilir. Olumlu kendi kendine konuşmanın stresi azaltmaktan daha fazla faydası vardır. Bunlar arasında daha uzun bir yaşam, daha düşük depresyon seviyeleri, soğuk algınlığı ve kardiyovasküler hastalığa karşı daha fazla direnç ve zor zamanlar için daha iyi başa çıkma becerileri yer almaktadır. Bir diğer teknik de gülme terapisi. Birey, güldüğü zaman daha fazla oksijen alır. Kalp, ciğerler ve kaslar hızlanır ve vücudunuz bu iyi hissettiren hormonları salgılar. Kahkaha ayrıca bağışıklık sisteminizi geliştirir, ağrıyı azaltır ve uzun süre ruh halinizi iyileştirir. Uzun süreli konuşma terapisi, bazı kişilerin stresle başa çıkmasına yardımcı olur. Bir yaklaşım, bilişsel davranışçı terapi, olumsuz düşünce kalıplarını değiştirmenize yardımcı olur. (Kaba, 2019).

- Yeterli uyku: Optimum uyku süresi için birçok öneri olup, çoğu çalışma yedi ila sekiz saat arasında tavsiye etmektedir. Ancak burada da bireysel uyku ihtiyaçlarını bireyin bulması gerekir. Gün boyunca birey gözlerini tekrar tekrar kapalı buluyorsa ve sadece kafeinli içeceklerle uyanık kalabiliyorsa, uyku düzeninin ayarlanması gerekir (Tiryaki, 2014).
- Egzersiz yapmak: Başlangıç olarak, fiziksel aktivite uykuyu iyileştirmeye yardımcı olabilir. Ve daha iyi uyku, daha iyi stres yönetimi anlamına gelir. Doktorlar henüz nedenini tam olarak bilmemekte olup, ancak daha fazla egzersiz yapan insanlar, beyni ve vücudu yenilemeye yardımcı olan daha derin “yavaş dalga” uykuya sahip olma eğilimindedir. Sadece yatma saatine çok yakın egzersiz yapmamaya dikkat edilmesi gerekir. Bu da bazı insanlar için uykuyu bozar. Egzersiz de ruh halinize yardımcı oluyor gibi görünmektedir. Sebebin bir kısmı, vücudu, ağrıyı engellemeye, uykuyu iyileştirmeye ve sizi sakinleştirmeye yardımcı olan endorfinler gibi bir dizi hormon salgılaması için uyarması olabilir. Egzersiz yapan insanlar ayrıca daha az endişeli ve kendileri hakkında daha olumlu hissetme eğilimindedir. Vücut iyi hissettiğinde, zihin genellikle takip eder (Kurşun, 2014).

- **Diyet:** Stresin etkilerini en aza indirmek ve strese maruz kalmamak için beslenme şeklinin önemi oldukça fazladır. Zamanında ve dengeli yapılan öğünler stresin etkilerini en aza indirgemektedir. Uyarıcı içecekler ve kalp damar sağlığına etki edecek düzeyde kafein ağırlıklı içecekler strese yol açmaktadır. Ayrıca aşırı yağlı tuzlu ve şekerli gıdalarda sağlığı direkt etki ettiği için stres sebebi olmaktadır. Bu yüzden dengeli ve sağlıklı yapılacak bir diyet stresin etkilerini en aza indirip sağlıklı bir hayat sürmeyi sağlar. (Pehlivan 2008, 57)

Yukarıda yazılanlardan da anlaşılacağı gibi stresle mücadele kişinin kendi yaşamında yapacağı temel değişikliklerle mümkün olmaktadır. Bunun için uyku saatlerine ve beslenmeye dikkat etme egzersiz yapma gibi hayatında yapacağı değişikliklerle stresle mücadelede başarılı olmak mümkün olmaktadır.

2.7. İş Stresi

Gelişen iş hayatının en önemli gerekliliklerinden biri haline gelen üstün başarı ve ortaya konan hedeflerin tutturulması gerekliliğinden dolayı, çalışanın karşılaştığı sorunlar karşısında verilen fiziksel ve psikolojik tepkiye iş stresi denmektedir. Shermerborn ve arkadaşlarına göre (1988) İş stresi iş hayatında çalışandan istenen aşırı talep ve zaman-yönetici baskısı sonucu ortaya çıkan gerilim halidir. (Turunç, 2015).

Bireyin iş hayatında karşılaştığı olumsuz durumların tümüne karşı gösterdiği tepki iş stresi olarak tanımlanmaktadır. Çalışandan beklenen normal çalışmasının üzerinde ki fazla çalışma ile normal çalışma arasındaki fark, çalışana iş stresi olarak geri dönmektedir. Bu farkın zaman zaman kişinin, fiziksel ve psikolojik durumu ile sosyal hayatını olumsuz anlamada etkilediği belirtilmektedir. (Deveci, 2017).

İş stresi terimini iki farklı düzlemde değerlendiren bazı araştırmacılar iş stresini rol teorisi ve sistem teorisi olarak iki farklı şekilde açıklamışlardır. Sistem teorisi iş stresinin örgütten kaynaklı ve örgütsel sistemin sorunlarının çözülmesiyle çözüm bulabileceğini savunurken, rol teorisi ise kişinin karmaşık yapıdaki büyük organizasyonlardaki farklı roller üstlenmelerinin iş stresi sebebi olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple en önemli unsuru insan olan hizmet sektöründe iş stresi yaygın bir sorundur (Kendir, 2020).

Paul Froiland tarafından sunulan tanıma göre, iş stresi iki temel bileşenin sonucudur: “yüksek düzeyde iş talepleri ve iş üzerinde çok az kontrol”. Başka bir bakış açısıyla,

Susan L. Lind ve Fred L. Otte, iş stresini hem çalışan sağlığını hem de şirket karlarını etkileyen maliyetli bir iş gideri olarak tanımlamaktadır. İlk olarak, kavramın çok boyutlu olduğu, yani stresin çeşitli boyutları olduğu ve bunun da stresin birçok değişken ve süreçten oluştuğunu ima ettiği olumlu olarak ifade edilebilir (Cooper ve Dewe, 2004). İkincisi, insanlar terimi, her birey için farklı olan, birbiriyle ilişkili ancak farklı yapılar grubu anlamında tanımlar ve kullanır; bu, stresin algısal bir kavram olduğunu ima eder. O halde işyeri stresi, çalışan üzerindeki iş talepleri ile bir çalışanın bu talepleri karşılama üzerindeki kontrol miktarı arasında bir çatışma olduğunda meydana gelebilecek zararlı fiziksel ve duygusal tepkilerdir. Genel olarak, bir işteki yüksek taleplerin ve durum üzerinde düşük miktarda kontrolün bir araya gelmesi strese yol açabilir. İşyerindeki stresin birçok kaynağı olabilir veya tek bir olaydan kaynaklanabilir. Hem çalışanları hem de işverenleri etkileyebilir. Genel olarak bir miktar stresin (bazen “meydan okuma” veya “olumlu stres” olarak anılır) iyi olduğuna inanılır, ancak stres baş edemeyeceğiniz miktarlarda ortaya çıktığında hem zihinsel hem de fiziksel değişiklikler meydana gelebilir (Yılmaz, 2010).

İnsan hayatının her aşamasında olduğu gibi iş hayatında da olumsuzluklarla karşılaşabilmektedir. Kendisinden beklenen aşırı beklenti vardiyalı çalışma sistemleri zaman ve işveren baskısı gibi unsurların tamamı, kişide stres şeklinde vuku bulan sonuçlara sebep olmaktadır. İş stresi olarak adlandırılan bu durumla başa çıkmak için işveren ve çalışan doğru teşhislerle iş stresinin nedenlerine inerek çözüm bulmaları işveren ve çalışan için elzem bir durumdur. Bu durumda çalışanın sağlığı ve işin verimi artacak ve stresi en aza indirilmiş iş ortamında, verimli bir çalışma sağlanabilecektir.

2.7.1. İş Stresi ile İlgili Yaklaşımlar

İş stresi ile ilgili çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar, tepki temelli, uyaran temelli, etkileşimsel ve işlemseldir. Bu yaklaşımlarla ilgili gerekli açıklamalar aşağıda özetlenmiştir (Yılmaz, 2010).

- **Tepki Temelli Yaklaşım:** Bu yaklaşıma göre stres, genel olarak rahatsız edici veya tehdit edici durumlara verilen tepki olarak tanımlanmaktadır (Işıksan, 2004). Gerilme olarak da adlandırılan bireyin tepkileri genellikle psikolojik, fizyolojik ve davranışsal kategorilere ayrılır. Psikolojik baskılar tipik olarak kaygı, depresyon, iş tatminsizliği ve tükenmişliği içerir (Jones ve Bright, 2001).

Fizyolojik suşlar arasında kalp hızı ve kan basıncı artışı, kiloda ani değişiklik, baş ağrısı, sırt ağrısı, boyun ağrısı, uyku bozukluğu, el, ayak ve vücutta artan terleme ve kalp, mide, endokrin bezleri ve akciğerlerin sistemik bozuklukları yer alır (Özgür, 2002). Davranışsal zorlamalar genellikle alkol içmeyi, sigara içmeyi, diğer maddeleri kullanmayı, iş kazalarının sayısını, işten ayrılmayı, devamsızlığı (Cooper, Dewe & O' Driscoll, 2001) ve stresli bireylerde tipik olan diğer benzer açık davranışları içerir. Tepkiye dayalı tanımların kökenleri tıpta bulunabilir. 1930'larda ve 1940'larda Dr. Hans Selye'nin (Cooper vd., 2001) çalışması stres çalışmalarının başlangıcını işaret etmiştir. 1936' da genel adaptasyon sendromunu, kısaca GAS'ı tanıtmış ve burada, tehdit edici bir duruma tepki vermenin üç ardışık aşamasını tanımlamıştır. Bu aşamalara Alarm-Direnç-Tükenme adı verilir. Alarm aşamasında organizma, stres tepkilerinin üreticisi olan uyarana, değişen bir uyanıklık ve beklenti karışımıyla tepki verir. Burada savunma mekanizmaları devreye girerek “savaş ya da kaç” tepkisi olarak bilinen acil durum tepkisini oluşturur (Cooper vd., 2001). Uyarı zamanla devam ettikçe, vücut ikinci aşama olan dirence girer. Ancak direnç süresiz olarak devam edemez ve uyarı uzun bir süre devam ederse, uyum için gereken enerji tükenir ve bu da tükenmenin son aşamasına neden olur. Bu aşamada, fiziksel ve zihinsel hastalıklar da dahil olmak üzere stresin birçok olumsuz sonucu ortaya çıkmaya başlar.

- **Uyarı Temelli Yaklaşım:** Bu yaklaşıma göre stres, bireye talepler dayatan ve bozulma yaratan faktörler olarak tanımlanmaktadır. Uyarı temelli stres tanımlarının kökleri fizik ve mühendisliktedir (Cooper vd., 2001); bu alanlarda stres, bir talep veya yük tepkisi ile sonuçlanan, uygulanan bir kuvvet olarak tanımlanır.
- **Etkileşimsel Yaklaşım:** Bu yaklaşım, uyarı ile tepki arasındaki istatistiksel etkileşime odaklanır. Stres, bir uyarı ile bir tepki arasında var olan korelasyonel bir ilişki olarak tanımlanır. Bu tanım, stresi statik neden ve etki ilişkisi olarak görür. Bu ilişkiyi düzenleyen çeşitli faktörler de dikkate alınır. Bu moderatörler kişilik, olumsuz duygulanım, dayanıklılık, öz saygı, iyimserlik, kontrol odağı ve sosyal destektir (Cooper vd., 2001).

- **İşlemsel Temelli Yaklaşım:** Bu yaklaşımda stres, dinamik bir bilişsel durum olarak kavramsallaştırılır. İşlemsel bir perspektiften, stres deneyimi, ilk olarak, bireyin birincil değerlendirme olarak adlandırılan bir şeyin tehlikede olduğunu fark etmesiyle tanımlanır. Bir karşılaşma bir tehdit veya meydan okuma olarak değerlendirildiğinde, tehditle başa çıkmak için başa çıkma kaynaklarının belirlenmesi ve mevcudiyeti ile ilgilenen ikincil değerlendirme başlar. Bu iki değerlendirme aşaması, stresle başa çıkma sürecinde temeldir. Bu yaklaşımın ayırt edici unsurları, değerlendirme ve başa çıkma sürecine vurgu yapması ve uyum sürecinin kendisini anlamaya odaklanmasıdır (Cooper vd., 2001).

2.7.2. İş Stresinin Nedenleri

Strese neden olan durumlara stresörler denir. Tek bir stres etkeni bile büyük strese neden olabilse de genellikle stresörler, stres gelişene kadar çalışana çeşitli şekillerde baskı yapmak için birleşir. Özellikle stres, dış taleplere yanıt olarak duygusal durumların, fizyolojik tepkilerin ve ilgili düşüncelerin karmaşık bir modeli olarak karşımıza çıkar. Bu dış talepler stresörler olarak adlandırılır (Greenberg vd., 2000). İlgili terim olan gerinim, stresli olaylara maruz kalmaktan kaynaklanan, temel olarak normal durumlardan veya performanstan sapmalar olmak üzere, birikmiş etkilerini ifade eder. Bu etkiler, fiziksel semptomlar, düşük performans ve davranıştaki diğer değişiklikleri içerebilir. Bu terimler arasında ayrım yaparken, fiziksel dünyaya özel olarak bir analogi kurmaya yardımcı olur. (Greenberg vd., 2000).

Stres yalnızca, insanların karşılaştıkları durumun kendilerini bir şekilde tehdit ettiğini ve bu potansiyel tehlikeler veya taleplerle başa çıkamadıklarını durumun bir bakıma kendi kontrollerinin dışında olduğunu algıladıkları ölçüde ortaya çıkar. Stres bileşeninin dikkatli bir şekilde incelenmesi gerekmektedir. Birincisi, adaptasyon kavramıdır. Şu anda tartışıldığı gibi, insanlar stresli koşullara çeşitli şekillerde uyum sağlayabilirler. İkincisi, uyarıcının rolüdür. Genellikle stres etkeni olarak adlandırılan bu uyaran, strese neden olan herhangi bir şeydir. Üçüncüsü, stresörler psikolojik veya fiziksel olabilir. Son olarak, stresin ortaya çıkması için stres etkeninin bireye yüklediği taleplerin aşırı olması gerekir. Tabii ki, bir kişi için aşırı olan şey, bir başkası için tamamen kabul edilebilir olmalıdır. Mesele şu ki, bir kişi talepleri aşırı olarak algılamalıdır, aksi takdirde stres olmaz (Greenberg vd., 2000).

Genel olarak iki tür stresör vardır. Kişisel stresörler, aile sorunları, ekonomik/finansal sorunlar, yaşam tarzı ve alışkanlıklar gibi gerilim yaratan tüm iş dışı faktörleri içerir. Örgütsel stresörler genellikle altı kategoriye ayrılır (Işıkkhan, 2004)

- İşle ilgili: Bunlar genellikle işin aşırı ve az yüklenmesini, iş karmaşıklığını, mesleki kategoriye ve zaman baskısını içerir.
- Rol ile ilgili: Bu stresörler arasında rol çatışması, aşırı rol yüklenmesi, rol belirsizliği ve iş/aile çatışması yer alır.
- Kişilerarası: Bu kategoride stresörler, iş arkadaşları, astlar ve amirlerle olan ilişki çatışması ve liderlik tarzıdır.
- Kariyerle ilgili: İş güvencesizliği, gerçekleşmemiş terfi beklentileri veya bir bireyin yeteneklerinin ötesinde terfi bu tür stres faktörleri yaratır.
- Yapı ve iklim ile ilgili: Bürokrasi, etkin olmayan iletişim kanalları, örgütsel politikalar ve karar alma süreçlerine katılım gibi faktörler bu kategori altında sıralanmıştır.
- Fiziksel: Bu stresörler gürültü, sıcaklık, aydınlatma ve ofis tasarımıdır.

Birçok şey strese neden olabilir: “örgütsel stres etkenleri ve yaşam stres etkenleri”. Örgütsel stres etkenleri, işyerinde strese neden olabilecek çeşitli faktörlerdir. Dört genel örgütsel stres etkeni grubu, görev talepleri, fiziksel talepler, rol talepleri ve kişilerarası taleplerdir. Görev talepleri, bir kişinin performansı ile ilişkili stresörlerdir. Bazı meslekler doğası gereği diğerlerinden daha streslidir. Güvenlik, strese neden olabilecek başka bir görev talebidir. Nispeten güvenli bir işte çalışan birinin bu pozisyonu kaybetme konusunda gereksiz yere endişelenmesi pek olası değildir. Son görev talep stres etkeni aşırı yüklenmedir. Aşırı yük, bir kişinin kaldırabileceğinden daha fazla işi olduğunda ortaya çıkar. Aşırı yük nicel olabilir (kişi işi yapma yeteneğinin olmadığına inanabilir). Aşırı yüklenmenin tersinin de istenmeyebileceği gibi, düşük görev taleplerinin can sıkıntısı ve ilgisizlikle sonuçlanabileceğini, aşırı yükün de gerginliğe ve kaygıya neden olabileceği ifade edilebilir. Bu nedenle, yüksek düzeyde enerji ve motivasyona yol açtığı için, iş yüküne bağlı orta derecede stres optimaldir. Çok fazla stres açıkça istenmeyen bir durumdur, ancak çok az stres beklenmedik sorunlara da yol açabilir. Örneğin, çok az stres can sıkıntısına ve ilgisizliğe neden olabilir ve buna düşük performans eşlik edebilir.

Ayrıca çok fazla stres gerginliğe, kaygıya ve düşük performansa neden olabilir, çoğu insan için yüksek enerji, motivasyon ve performans ile sonuçlanan optimal bir stres seviyesi vardır (Yılmaz, 2010).

2.7.3. İş Stresinin Belirtileri

Bu bölümde örgütsel stres yaşayan kişilerin gösterebilecekleri tepkiler incelenecektir. Bu tepkiler, davranışsal, psikolojik ve fizyolojik tepkilere bölünebilir (Doğru, 2015):

- Stresin Davranışsal Belirtileri: Strese karşı davranışsal tepkiler, stresli bireyin stresle başa çıkmak için kullandığı açık etkinliklerdir. Bunlar, problem çözme, geri çekilmeyi ve bağımlılık yapan maddelerin kullanımını içerir.
- Strese Karşı Psikolojik Belirtiler: Strese karşı psikolojik tepkiler, bireyin konuşma ve eylemlerinde sıklıkla ortaya çıksa da aleni davranışlardan ziyade öncelikle duygu ve düşünce süreçlerini içerir. Strese karşı en yaygın psikolojik tepki, savunma mekanizmalarının kullanılmasıdır. Savunma mekanizmaları, stresle ilişkili kaygıyı azaltmaya yönelik psikolojik girişimlerdir. Tanım gereği, savunma mekanizmalarının stres etkiyle fiilen yüzleşmek veya onunla uğraşmak yerine kaygıyı azaltmaya odaklandığına dikkat edin. Bazı yaygın savunma mekanizmaları şunları içerir:
 - ✓ Akılcılaştırma, bir kişinin eylemlerine, en azından kendisine makul ve mantıklı görünecek şekilde sosyal olarak kabul edilebilir nedenler veya güdüler yüklemeyi içerir.
 - ✓ Yansıtma, daha az olumsuz görünmeleri için kendi istenmeyen fikir ve güdülerini başkalarına atfetmeyi içerir.
 - ✓ Yerinden olma, öfke duygularını cezalandırılacakları bir yerde ifade etmekten ziyade “güvenli” bir hedefe yönlendirmeyi içerir.
 - ✓ Tepki bilgisi, kişinin gerçek konumuna karşı olumsuz tepkileri riske atmak yerine, kişinin gerçekten hissettiğinin tam tersi bir şekilde kendini ifade etmesini içerir.
 - ✓ Tazminat, başka bir alandaki başarısızlığı telafi etmek için kişinin becerilerini belirli bir alanda uygulamasını içerir.

- ✓ Baskı, tehdit edici fikirlerin bilinçli hale gelmesini önlemeyi içerir, böylece stres etkeniyle yüz yüze gelinmesine gerek kalmaz.

Ancak savunma mekanizmasının kullanımı strese karşı kronik bir tepki haline geldiğinde, tablo kökten değişir. Sorun, savunma mekanizmalarının karakterinden kaynaklanmaktadır. Stres etkeninin nesnel karakterini değiştirmezler ve temel çatışma ya da hayal kırıklığı operasyonda kalır. Kaygıyı kısa süreli bir rahatlama sonra, temel sorun çözülmeden kalır. Aslında, savunmanın esasen etkisiz olduğu bilgisi ile stres artabilir.

- Strese Karşı Fizyolojik Belirtiler. Strese karşı fizyolojik tepkiler üzerine yapılan birçok çalışma, özellikle kalp krizine neden olabilecek çeşitli risk faktörleri olmak üzere kardiyovasküler sistem üzerinde yoğunlaşmıştır. Stres ayrıca solunum ve bakteriyel enfeksiyonlar gibi hastalıkların başlangıcı ile de ilişkilendirilmiştir (Yılmaz, 2010).

2.7.4. İş Stresinin Sonuçları

İş stresinin sonuçları çalışana olan etkileri açısından fiziksel ve psikolojik olarak iki madde halinde incelenebilir.

Fiziksel Sonuçlar: Stres faktörü çalışanın hayatında sürekli ve uzun süreli olarak etki halinde olduğunda çeşitli sağlık sorunlarının başlangıcına sebep olmaktadır. Stresin zaman ve mekân kavramlarından bağımsız etkileri çalışanın bağışıklık sistemine negatif etki etmektedir. Stres kaynaklı hastalıklar şu şekilde sıralanabilir (Tutar, 2016:261). Kalp ve dolaşım sistemi rahatsızlıkları, sindirim, solunum rahatsızlıkları, cilt ve kas sistemi rahatsızlıkları bunlardan bazılarıdır.

Psikolojik Sonuçlar: Çalışanın stresle başa çıkamadığı durumlarda karşılaşılan ilk sonuçlardan bazıları performansta düşüş, geri çekilme ve tutumlardaki olumsuz değişiklikleri içerir. Performans, çok fazla stresin örgütsel sonuçlarından biri performanstaki düşüştür. Örneğin işçilerde böyle bir düşüş, düşük kaliteli işe veya üretkenlikte düşüşe dönüşebilir. Yöneticiler için, insanlar huzursuz ve geçinmesi zorlaştıkça, hatalı karar verme veya çalışma ilişkilerinde aksama anlamına gelebilir. Geri çekilme davranışları stresten de kaynaklanabilir. Örgüt için geri çekilme davranışının en önemli iki biçimi devamsızlık ve işten ayrılımdır. İşlerinde stresle başa çıkmakta

zorlanan kişilerin hastalanma veya kuruluştan temelli ayrılmayı düşünme olasılığı daha yüksektir. Stres ayrıca başka, daha incelikli geri çekilme biçimleri de üretebilir. Bir yönetici son teslim tarihlerini kaçırmaya veya daha uzun öğle yemeği molaları vermeye başlayabilir. Bir çalışan, örgütü ve işi önemsemekten vazgeçerek psikolojik olarak geri çekilebilir (Yılmaz, 2010).

İş stresin sonuçları değerlendirildiğinde hem fiziksel hem psikolojik sonuçlar önce bireye sonrasında ise dolaylı olarak örgüte zarar vermektedir. Fiziki sonuçlar sonucu yaşanan iş kaybı ve psikolojik sonuçlar neticesinde yaşanan verimsiz çalışma örgütün devamlılığına direkt etki etmektedir.

2.7.5. İş Stresi ile İlişkili Değişkenler

İş stresini anlamak için bir başlangıç noktası olarak, araştırmacılar kötü çalışma koşulları, vardiyalı çalışma, uzun saatler, seyahat, risk ve tehlike, yeni teknoloji, aşırı iş yükü ve az iş yükü gibi işin kendisine özgü olabilecek faktörleri incelemişlerdir (Turunç, 2015):

- Çalışma Koşulları: Fiziksel çevremiz -gürültü, aydınlatma, kokular ve duyularımızı bombalayan tüm uyaranlar- bilinçli olarak sakıncalı bulunsun veya bulunmasın ruh halimizi ve genel zihinsel durumumuzu etkileyebilir.
- Vardiyalı Çalışma: Günümüzde pek çok işçinin vardiyalı çalışmasını gerektiren, bazıları kademeli çalışma saatlerini içeren işler var. Araştırmalar, vardiyalı çalışmanın yaygın bir mesleki stres faktörü olduğunu bulmuştur. Vardiyalı çalışmanın kan sıcaklığını, metabolizma hızını, kan şekerini, zihinsel verimliliği ve iş motivasyonunu, uyku düzenini, aile ve sosyal yaşamı etkilediği kanıtlanmıştır.
- Uzun Ömür: Birçok işin gerektirdiği uzun çalışma saatleri, çalışan sağlığına zarar veriyor gibi görünmektedir. Bir araştırma çalışması, uzun çalışma saatleri ile koroner kalp hastalığına bağlı ölümler arasında bir bağlantı kurmuştur.
- Risk ve Tehlike: Risk veya tehlike içeren bir iş, daha yüksek stres seviyelerine neden olabilir. Birisi potansiyel tehlikenin sürekli olarak farkında olduğunda, hemen tepki vermeye hazırdır. Birey, “savaş ya da kaç” sendromunda tanımlandığı gibi, sürekli bir durumda veya uyarılmış durumdadır. Ortaya çıkan adrenalin, solunum değişiklikleri ve kas gerginliğinin tümü, uzun vadeli sağlık

için potansiyel olarak tehdit edici olarak görülmektedir. Öte yandan, polis gibi fiziksel tehlikeyle karşı karşıya kalan kişilerin, özellikle de acil durumlarla başa çıkmak için yeterli eğitime ve donanımına sahip kişilerin stres düzeylerinin genellikle azaldığı görülmektedir.

- **Yeni Teknoloji:** Yeni teknolojinin çalışma ortamına girmesi, çalışanların, özellikle mavi yakalı çalışanların, sürekli olarak yeni ekipman, sistem ve çalışma biçimlerine uyum sağlamasını gerektirmiştir. “Eski yöntemlerle” eğitilmiş bir patrona sahip olmak, en son yöntemlerle eğitilmiş yeni çalışan için ekstra bir yük olabilir ve denetimin yeterliliği ve üst düzey pozisyonlardakiler hakkında soru işaretleri doğurabilir.
- **Aşırı İş Yükü:** Araştırmacılar tarafından iki farklı iş yükü türü tanımlanmıştır. Niceliksel aşırı yüklenme, basitçe yapacak çok fazla işin olması anlamına gelir. Niteliksel aşırı yüklenme, bir birey için çok zor olan işi ifade eder. İlk durumda, çok fazla çalışma, genellikle yukarıda açıklanan ek sorunlarla birlikte uzun saatler çalışmaya yol açar. Çok ağır bir iş yükü de artan sigara içimi ile ilişkilendirilmiştir.
- **Yetersiz İş Yükü:** Uzmanlar, iş tarafından yeterince zorlanılmaması sorununu tanımlamıştır. Tekrarlayan rutin, sıkıcı ve yetersiz uyarıcı çalışma ile ilişkili iş yükü, sağlık sorunları ile ilişkilendirilmiştir.
- **Örgüt Yapısı ve İklimi:** Bir örgütün parçası olmak bile bireyin özgürlük ve özerklik duygusuna tehdit oluşturabilir. Organizasyon çalışanları bazen aidiyet duygusuna sahip olmadıklarından, katılım için yeterli fırsatlara sahip olmadıklarından, davranışlarının gereğinden fazla kısıtlanmış olduğundan ve ofis iletişimlerine ve istişarelerine dahil edilmediğinden şikâyet ederler.

Sonuç olarak çalışma koşulları, vardiyalı çalışma, uzun ömür, risk ve tehlike, yeni teknoloji, iş yükü, iş yükü ve organizasyon yapısı ve iklim boyutları analiz edilmiştir. Bu örgütsel temelli boyutlar, davranışsal ve psikolojik tepkilere neden olmuştur.

2.8. İş Stresi ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Literatürde Türkiye örnekleminde iş stresi ile ilgili yapılan birçok çalışma mevcuttur. Bunlardan bazıları aşağıda yer almaktadır.

Kılıç, (2004) İş yeri stres faktörlerinin işten kendi isteğiyle ayrılma ve çatışmaya etkisini; Ankara'da bulunan kamu ve özel işyerlerinin çalışanları katılımıyla yapılan çalışmada; iş yeri stres sebepleri, işten kendi isteğiyle ayrılma ve örgütsel çatışma durumları arasında pozitif yönde ve yüksek bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Stresin iş tatminine etkisini araştıran Akyüz, (2006) Çalışmasında Ankara, Muğla, Gaziantep, İstanbul ve Kocaeli illerinde çalışan çeşitli banka çalışanları ile yürüttüğü çalışmada (n=149) iş tatmininin sadece örgütsel stresin işin yapılışı ile ilgili olan stres boyutuyla anlamlı bir ilişkisi tespit edilmiştir.

Yozgat'ta Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Muhasebeci olarak çalışanlarla yapılan iş stresi, tükenmişlik ve iş doyumu çalışmasında Hacıhasanoğlu ve Karaca (2014) katılımcıların (n=102) iş tatminlerinin yüksek olmasına rağmen iş stresi düzeylerinin yüksek olduğu sonucu bulunmuştur.

Çil Koçyiğit, Çına Bal ve Öztürk (2010) Muhasebe meslek grubuyla yapılan bir diğer çalışmada ise muhasebe meslek grubuna tabi kişiler arasında (n=462) stres sebepleri ile demografik özellikler arasında (cinsiyet, eğitim, mesleki unvan, yaş) istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Türkiye'de hizmet veren, kamu ve özel banka çalışanlarından oluşan örnekleme (n=364) yapılan çalışma ile bireysel ve örgütsel stres kaynakları incelenmesi amaçlanmıştır. Kılıç, Yumuşak ve Yıldız (2013) Araştırma neticesinde mesleki tecrübe arttıkça strese maruz kalma düzeyinin azaldığı ve mesleki statü arttıkça stres düzeyinin arttığı tespit edilmiştir. Ayrıca bireysel stres kaynakları ile örgütsel kaynaklar arasında pozitif bir bağ olduğu tespit edilmiştir.

Zonguldak ilinde görev yapan hemşireler örnekleminde (n=191) yapılan çalışma ile Örgütsel stres düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Özen (2013) Araştırma bulgularına göre erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha az iş tatmin düzeyine sahip oldukları, daha fazla gelecek korkusu yaşadıkları tespit edilmiştir.

Örücü, Kılıç ve Ergül (2011) tarafından, stresin bireysel performansları etkileme düzeyi üzerine yapılan bir araştırmada eğitim ve sağlık hizmetinde görevli Balıkesir/Manyas ilçesinde çalışan kişiler örnekleminde (n=156) bir çalışma yapılmıştır. Çalışma bulgularına göre eğitim alanında çalışanların sağlık alanındakilere göre daha az strese

maruz kaldıkları ve çalışma sürelerinin stres düzeyini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Muğla ilinde görevli avukatlar örnekleminde yapılan çalışma ile (n=275) Bulgurcu Gürel ve Altunoğlu (2016) tarafından işkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda işkoliklikle iş stresi arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Sakarya ilinde çalışan kamu ve özel sektör çalışanları ile yapılan çalışmada (n=310) Özsoy (2018) İşkoliklik, aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile iş stresi arasında olan ilişkisi incelenmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda İş stresinin işkoliklik ve alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

İstanbul ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otellerin çalışanları ile yapılan bir çalışmada Demirseçen (2019) işkolikliğin iş stresi ile arasında pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Akyol (2019) tarafından İstanbul ilinde görev yapan kamu ve özel sektör çalışanlarının katıldığı araştırmada (n=304) İşkolikliğin iş stresi ile ilişkisi incelenmiştir. Çalışma sonucunda işkoliklik ve iş sesi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

2.9. İşkoliklik ve İş Stresi İlişkisi

İşkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan araştırmalar incelendiğinde literatürün tamamında (ulusal ve uluslararası) sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Bu sebeple işkoliklik ve iş stresi kavramlarının arasındaki ilişkiyi anlamak için Türkiye örnekleminde yapılacak çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Yukarıdaki bölümde bahsedilen Türkiye örnekleminde yapılmış çalışmaların birçoğunda işkoliklik ve iş stresi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Uluslararası literatürde de bu ilişkiyi araştıran çalışmalarda, pozitif ve anlamlı bir etki tespit edilmiştir. (Srivastava, 2012; Shariat vd., 2012) Fakat yapılan tüm çalışmalar neticesinde iki kavram arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu yönünde bir genelleme yapabilmek mümkün değildir. Özellikle işkolikliğin kişiye ve örgüte fayda mı yoksa zarar mı sağladığı hususunda bir mutabakat olmadığı için yapılan çalışmaların örgüt ve bireyin işkoliklik düzeyi ve iş stresi arasındaki ilişkiyi anlamımıza yardımcı olarak literatüre

katkısı olacaktır. Bunun için işkoliklik ve iş stresi kavramlarının teorik olarak ve sebepleri açısından incelemek gerekir.

Porter'ın "işkoliklik" kavramı üzerine yaptığı araştırma sonucunda "her dört işçiden birini" işkolik olarak sınıflandırması konuya dikkat çekmiştir (Porter, 2001). İşkolik davranışlar sergileyen kişinin yaptığı işten memnuniyet veya memnuniyetsizliğine göre durum olumlu veya olumsuz olarak değerlendirilebilir. İşkoliklik aynı zamanda “kontrol edilemeyen bir iş motivasyonu tarafından yönlendirilen iş hakkında aşırı endişe duymak ve çalışmak için diğer önemli yaşam alanlarını bozacak kadar çok zaman ve çaba harcamak” olarak tanımlanmaktadır (Andreassen, Hetland ve Pallesen, 2014). Birçok insan işlerine büyük miktarda zaman ve çaba harcar. Örneğin, ABD'de erkeklerin yüzde 25'i ve kadınların %11' i haftada 50 saatten fazla çalışırken, Japonlar daha da fazla çalışmaktadır. Japon işgücünün yüzde 28'i haftada 50 saatten fazla ve yüzde 12'si 60 saatten fazla çalışmaktadır (Van Wijhe, 2012).

Bu güncel konuyla ilgili araştırmalar, son birkaç on yılda büyük ölçüde genişlemiştir. İşkolikliğin olumsuz yönleriyle ilgili endişeler, tükenmişlik, iş stresi, iş-yaşam çatışması ve azalan fiziksel ve zihinsel sağlık gibi birçok olumsuz sonuçla ilişkilidir. İşkoliklik, en iyi şekilde, birçok olumsuz bireysel, kişilerarası ve örgütsel sonuçlara yol açan bir işe bağımlılık olarak kavramsallaştırılabilir. Buna karşılık, bunu genel olarak olumlu bir bağımlılık olarak düşünen araştırmacılara göre işkolik tanımı, kişinin işini çok sevmesi ve aynı zamanda işine kendini adanması ve iş yaratıcılığını ve üretkenliğini artırarak iş doyumuna sahip olmasıdır (Akdağ ve Yüksel, 2010). İşkolikler, çalışmayı hayatın tek motive edici faktörü olarak gören ve işte başarıyı hayatlarının ana hedefi haline getiren kişilerdir. İşkoliklik sadece sağlık sorunlarına değil, çalışma hayatı dışındaki sosyal ilişkilerin de zayıflamasına neden olabilir. Bu nedenle işkolikler bilinçli veya bilinçsiz olarak kendilerine, çalışma arkadaşlarına, ailelerine ve çalıştıkları kurumlara zarar verebilirler. Günümüzde modern örgütlerde verimliliği düşüren belki de en önemli sorunlardan biri işkolikliktir (İnce, Gül, Oktay ve Candan, 2015). İşkoliklik konusunda yapılan çağdaş araştırmalar bu durumu bireye zarar veren olumsuz bir ruh hali olarak görmektedir. Bardakçı ve Baloğlu (2012) ile Harpaz ve Snir'e (2015) göre işkoliklik performansı artırabileceği için olumlu olarak tanımlansa da zamanla gözlenen olumsuz etkiler, kişinin sağlığına olduğu kadar sosyal ilişkilerine de zarar veren bir durum olduğunu göstermektedir.

Stresle ilgili literatür incelendiğinde meslekler arası karşılaştırmaların yaygın olarak yapıldığı ve bazı mesleklerin diğerlerinden daha stresli kabul edildiği görülmektedir (Tansu, 2009). Sağlık hizmetleri gibi sektörde çok yönlü ve karmaşık olması, acil ve ertelenemez olması çalışanları strese maruz kalabilmektedir (Tengilimoğlu, Işık ve Akbolat, 2015). Çalışanların yoğun iş yükü gibi nedenler de işle ilgili stres ve gerginliğe yol açmaktadır (Şimşek, 2005; Sunter, Canbaz, Dabak, Öz ve Pekşen, 2006).

Stres, genel anlamda psikolojik, sosyal, kültürel veya fiziksel etkenlerin neden olduğu değişiklikleri ifade eder (Çelikkol, 2001). İş yaşamı, bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığını doğrudan etkiler (Şimşek, 2005). Örgütsel stres olarak da adlandırılan iş stresi, kişiyi motive ederek belirli bir düzeyde deneyimlendiğinde olumlu olabilir ve başarıya götürebilir. Ancak yoğun düzeyde yaşandığında bireylerin sağlığını etkileyerek iş verimini ve iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Çelikkol, 2000; Ceylan ve Ulutürk, 2006).

İş stresinin sebepleri bağlamında yapılan çalışmalar incelendiğine günümüz çalışma hayatında karşılaştığımız rekabet ve başarı kıstasları etkili olmaktadır. Hızlı değişen iş yaşamının insanların hayatlarının merkezi haline gelmesi ve iş hayatındaki başarının artık bir zorunluluk olduğu algısı, kişinin beden ve ruh sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Özellikle son yıllarda iş hayatında erkekler kadar kadınlarında varlığı artmış ve rekabet edebilir duruma gelmişlerdir. Bu durum kadınlarda kraliçe arı sendromu gibi iş aile çatışmalarına yol açmış ve boşanma sayıları artmıştır (Hâkim, 2006). Bu ve benzeri durumlar iş stresi sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşkoliklik ve iş stresi kavramlarının nedenlerine geniş açıdan baktığımızda ise aynı iki kavramın ortak noktalarda buluştuğu görülmektedir. Bireysel olarak ise kişilerin ortak özellikleri başarı hırsı, kusursuzluk ve bencillik gibi görülmektedir (Atkinson ve Hilgrad, 2015).

BÖLÜM 3: İŞKOLİKLİK VE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

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

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, işkoliklik ile iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla çalışanların işkoliklik alışkanlıkları değerlendirilip, çalışırken maruz kaldıkları stres düzeyleri ile işkoliklik alışkanlıkları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma hayatında yüksek stres seviyeleri, çalışanların sosyal ve iş yaşamlarını olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Bu sebeple, örgüt içinde çalışanların stres seviyelerinin makul düzeyde tutularak yönetilebilmelidir. Çalışanların maruz kaldıkları stres değişkeni ile işkoliklik arasındaki ilişki katsayısı, örgüt ve birey için doğacak sonuçları göz önüne çıkaracaktır

3.2 Araştırmanın Önemi

İşkoliklik açısından literatüre baktığımızda işkoliklikle ilgili yapılan çalışmaların dört temel boyutta ele alındığı söylenebilir. Bunlar işkolüğün kavramsal açıdan ele alan araştırmalar (Oates, 1971; Snir ve Harpaz, 2004; Schaufeli vd., 2008; Bardakçı, 2012; Spence ve Robbins, 1992; Cantorow, 1979; Machlowitz, 1980; Fassel, 1990; Kluft ve Kleiner, 1988), işkolikliğin ortaya çıktığı ilk dönem çalışmalarıdır.

İşkolikliğin ölçümünü amaçlayan çalışmalar ise (Spence and Robbins, 1992; Robinson, 1989; Schaufeli vd., 2009) geçerliliğini koruyan az sayıda çalışmaya örnek gösterilebilir.

İşkolikliğin nedenlerini araştırmaya yönelik çalışmalara (Hallsten, 1993 akt Wijhe vd., 2014) örnek gösterilebilir.

İşkolikliğin ağırlıklı olarak işe yönelik tutumlarını inceleyen tükenmişlik, çalışmaya tutkunluk, iş ve aile çatışması, iş tatmini vb. gibi değişkenlerle ilişkisini araştıran ampirik çalışmalar bulunmaktadır. (Naktiyok ve Karabey, 2005; Schaufeli vd., 2008; Akın ve

Oğuz, 2010), aşırı çalışma (Schaufeli vd., 2008), iş ve sosyal hayat (Zincirkıran ve Mete, 2014), iş tatmini (Bradly, 2008) gibi değişkenlerle ilişkisini incelemeye yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

Literatüre örneklem açısından bakıldığında finans ve bankacılık sektörünü örneklem alan az sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Bu çalışmaların niteliği ise çoğunlukla işkolikliğin ve iş stresinin kişiye olan etkilerini ortaya çıkarmaya yönelik araştırmalardır.

Bu araştırmalara örnek olarak;

Katipoğlu (2021) Faizsiz finans sektöründe iş koliklik ve motivasyon ilişkisi: işsiz kalma korkusunun aracı rolü isimli çalışmada, Samsun ilinde faaliyet gösteren faizsiz finans sektörü çalışanları seçilmiştir. Anket sistemiyle yapılan çalışma sonucu, işkoliklik ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. (n=156)

Bayender (2019) Çalışma stresinin, iş tatmini üzerindeki etkisi: Avcılar ilçesindeki banka çalışanları üzerine bir araştırma isimli çalışmada; Çalışma stresini ve iş tatminini ölçmeye yönelik üç bölümden oluşan anket İstanbul ilindeki Avcılar ilçesinde bulunan banka çalışanlarına uygulanmıştır. (n=270) Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, genel stres düzeyi arttıkça, iş tatmini azalmaktadır.

AldawoodI (2019) İşyerinde stresin çalışanların performansı üzerine etkisi; Türkiye’ deki kamu ve özel bankalar üzerine bir araştırma isimli çalışmada ise Türkiye’ deki kamu ve özel bankalarda çalışan personelin katılımıyla stres ve performans arasındaki ilişki ile ilgili bankalarda çalışanların algısına yönelik tutumların değerlendirilmiştir. (n=183) Çalışma sonucunda iki bağımsız değişkenin arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif bir ilişki olduğu açıklanmıştır.

Ayhan (2019) İş stresinin örgütsel bağlılığa etkisi: Malatya katılım bankaları araştırması isimli bir diğer çalışma ise Malatya ilinde faaliyet gösteren katılım bankalarının çalışanları ile yapılan araştırmada (n=60), iş stres ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırma ile, iş stresi düzeyi azaldıkça, örgütsel bağlılığın arttığı görülmektedir

Şahin (2019) Tükenmişlik duygusu ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: bankacılık sektöründe bir araştırma, isimli doktora tezi kapsamında Konya ilinde bankacılık sektörü çalışanlarının katılımıyla istatistiksel analizler yapılmıştır. (n=379) Bu

kapsamda yapılan analizler sonucu, iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasında istatistiki açıdan anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Sucu (2019) Katılım bankası çalışanlarının iş stresi ve iş tatmini algılarının x veya y kuşağı özellikleri üzerindeki etkisi: İstanbul örneği isimli araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının iş stresi ve iş tatmini algılarının alt boyutlarında X veya Y kuşağının özellikleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. (n=411)

Gürler (2018) İş stresi ve pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma, isimli çalışmada İstanbul ilinde bulunan banka çalışanlarının iş stresi ve pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerinde etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda iş stresinin duygusal tükenmeyi pozitif yönde etkilediği ortaya konmuştur. (n=300)

Aygün (2018) İş tatmininin iş gören performansı üzerindeki etkisi ve iş stresinin aracılık rolü: banka çalışanları üzerine bir araştırma isimli çalışmada Ankara ilinde, faaliyet gösteren 220 kamu kesimi ve 220 özel banka çalışanına anket uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre, iş tatmininin, performans üzerinde etkisi ve iş tatmininin, iş gören performans üzerine etkisinde iş stresinin aracılık rolü pozitif yönde ve anlamlı bulunmuştur.

Şeviş (2018) Türk bankacılık sisteminde iş stresi ve örgütsel bağlılığın çalışanlar üzerindeki etkisi isimli çalışmada örgütsel bağlılık ile stres arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. (n=218)

Yıldız (2017) Banka çalışanlarında stres algısı ve ruhsal durum arasındaki ilişkinin araştırılması isimli çalışma, İstanbul ilinde faaliyet gösteren banka çalışanları üzerinde uygulanmıştır. (n=130) Araştırma sonucuna göre çalışanların algıladıkları stres düzeyi; anksiyete, depresyon, olumsuz benlik, somatizasyon ve hostiliteyi artırmaktadır.

Yukarıda verilen araştırma örneklerinde görüldüğü gibi banka ve finans sektörü çalışanları örnekleminde, işkoliklik ve iş stresi kavramlarına yönelik araştırmalar sınırlı sayıdadır. Bu amaçla TCMB çalışanlarına yönelik yapılan bu araştırma ile literatüre önemli bir katkı sunulması açıktır. Özellikle işkolikliğin iş stresine etkilerini araştırmaya yönelik çalışmaların sınırlı olması araştırmayı daha önemli hale getirmektedir. Bu çalışma ile işkolikliğin iş açısından etkilerini anlama amacıyla, işkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkinin Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası çalışanları üzerindeki etkilerin

incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla *‘işkolik ve iş stresi arasında bir bağ var mıdır’?* Sorusuna yanıt aranmaktadır. Böylece işkolikliğin olumsuz veya olumlu yanlarına yönelik yapılan çalışmaların çözümlenmesinde işkoliklik, stres ilişkisi test edilerek katkı sağlanacaktır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

İşkoliklik, verim almasa bile zaman baskısı altında her zaman işiyle meşgul olmaya çalışan ve içindeki bu çalışma güdüsünü kontrol edemeyen kişilerdir. (Andreassen, 2013; Burke, 2000) Bu durum örgüt, birey ve toplum açısından önemli sorunlara yol açabilir. (Spence ve Robbins, 1992) Bu sorunları kategorize etmek gerekirse toplumsal açıdan işkolik birey sürekli ve saplantılı bir şekilde işlerine önem verdikleri için aile ve akrabalık ilişkileri ile sosyal yaşamına zarar vermektedir. İşkolik bireylerin tatillerde veya mesai sonrası bile zihnen işleriyle meşgul oldukları için işten uzak olsalar bile iş başındaymış gibi zihnen yorulmaktadırlar. Bu gibi durumlar sonucunda bireyin aile bağlarıyla toplumsal bağlar zedelenmekte ve sorunların oluşmasına sebep olmaktadır. (Zincirkıran ve Mete, 2014). Örgüt açısından bakıldığında ise ilk durumda örgüt için istenen bir durum gibi dursa da işkoliklerin az zamanda daha çok iş yapma birden fazla işe başlayıp bitirememesi gibi güdülerini yüzünden nitelikli işgücü kaybına ve dahası iş kazalarına sebep olarak örgüte zarar vermektedir. (Kanai ve Wakabayashi, 2001) Son olarak işkolikliğin bireye etkilerinden bahsedecek olursak; işkoliklik, bireyin işinde olması gerekenden daha fazla zaman ve enerji harcadığı için ruhsal ve fiziksel olarak kaynaklarını tüketmekte, fiziken ve ruhen yorgun düşmektedir. (Naktiyok ve Karabey, 2005) Ayrıca kişinin işyerinde daha fazla iş yaptığı kanısıyla yükselme maaş artışı vb. sosyal hakların beklentisi içinde olması, genel olarak psikolojik bir gerginlik ve mutsuzluk halini getirmektedir. Bu sebeple yaşamından keyif alamayıp sürekli şikâyet ve tatminsizlik hali ortaya çıkmaktadır. Bu nedenlerden dolayı işkolik ve iş stresi arasında pozitif bir ilişki beklenmektedir. İşkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ise yine iş stresini tetiklemekte olduğu düşünülmektedir. Bundan dolayı aşağıda 3 adet hipotez geliştirilmiş ve bu hipotezler test edilmiştir. Araştırmanın temel hipotezi olan hipotez 1 ile, işkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişki test edilmiştir. H1 hipotezine bağlı olarak iki alt hipotezden ilki H1a işkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma ve iş stresi arasında beklenen

ilişkiyi, H1b ise işkolikliğın diğeri bir alt boyutu olan kompulsif çalışma ile iş stresi arasındaki beklenen ilişkiyi göstermektedir.

H1: İşkoliklik ve iş stresi arasında pozitif ilişki vardır.

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

H1b: Kompulsif çalışma ve iş stresi arasında pozitif ilişki vardır

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada toplanan verilerin analiz edilebilmesi için, IBM SPSS 26 paket programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım göstermesi dikkate alınarak, hipotezlerin testi için parametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır. Katılımcılar ve araştırma değışkenleri hakkında genel bilgileri öğrenebilmek amacıyla frekans analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler ve alt boyutlarının, güvenilirliğı Cronbach's Alpha katsayı ile kontrol edilerek güvenilir olduğı tespit edilmiştir.

3.5. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası çalışanları oluşturmaktadır. TCMB resmi internet sitesinden alınan bilgilere göre; 30 Haziran 1930 tarihinde anonim şirket statüsünde kurulan TCMB, 3 Ekim 1931 tarihinde Ankara'da faaliyetlerine başlamıştır. Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM), kendisine ait olan para basma yetkisini süresiz olarak TCMB'ye devretmiştir. Bu doğrultuda, ülkemizde banknot basma ve ihraç imtiyazına doğrudan TCMB sahiptir. 1211 sayılı TCMB Kanunu ile kendisine verilen görev ve yetkiler çerçevesinde faaliyetlerini sürdüren TCMB, 2022 yılı sonu itibarıyla ile yurt içinde 18 Genel Müdürlüğü, çeşitli illerde faaliyet gösteren 21 Şubesi, T.C. Dışışleri Bakanlığıının Frankfurt, Londra, New York, Washington, Pekin, Tokyo, Doha ve Kuala Lumpur'daki teşkilatlarının ekonomi müşavirlikleri ve ataşelikleri ve OECD Daimi Temsilciliğı ile ulusal ve uluslararası gelişmeleri yakından izleyerek sürekli yenilenen dinamik bir yapı içinde politikalarını uygulamaktadır.2022 yılı sonunda 3.775 çalışanı bulunan TCMB'nin çalışan profili ise 12 doçent, 123 doktora, 773 master, 1785 lisans, 617 ön lisans, 465 lise ve altı şeklindedir. (www.tcmb.gov.tr)

TCMB ile alakalı bilgiler dahilinde araştırma, örnekleminin TCMB çalışanları seçilmesinde ülkemiz finans sektörünün piyasa yapıcı konumunda olması ve bu sebeple

TCMB'nin ülkenin her ferdine doğrudan veya dolaylı olarak hizmet vermesidir. Ülkemizde bulunan TL banknotların üretimi ve piyasaya verilmesi konusunda tekel olan TCMB, şubeleri vasıtasıyla ülkemizdeki nakit dolaşımını sağlaması görevlerinden yalnızca bir tanesidir. Bu görevi yaparken fiziki olarak kıymet (para ve kıymetli evrak) teslimi ve tesellümü sağlayan kişilerin yüksek iş stresine maruz kalması beklenen bir durumdur. Yapılan işlemlerden dolayı doğabilecek hata ve noksanlıklardan çalışanın sorumlu tutulması, başlı başına bir işkoliklik ve kompulsif çalışma sebebi olacaktır. Geriye dönüşü olmayan veya zor olan işlemlerin kontrolü esnasında tekrara düşmek stresin sebeplerindendir. Sürekli aynı birimde çalıştırılan kişilerin rutine binen işleyiş üzerine dikkat eksikliği, kişisel körelme, hataya açık bir çalışma düzeni ortaya çıkarmakta ve kişilerin işe olan aidiyetini azaltmaktadır. Ekip içinde olan bu durumlardan dolayı çalışan gurubun aksayan kişiler dolayısıyla motivasyonu azalıp iş stresi yaşaması olağandır. Tüm bu ve benzeri durumlar ankete katılan TCMB çalışanlarının işkoliklik ve alt boyutları ile iş stresine maruz kalma potansiyellerinin yüksek olduğu düşünülmektedir.

Katılımcılara, kurum içi kapalı ağ sistemi üzerinde hazırlanan anket formu, elektronik posta yoluyla ulaştırılmıştır. 795 kişinin katılım sağladığı ankette 158 katılımcının cevapları eksik ve özensiz olduğu için değerlendirmeye tabi tutulmamıştır. Sonuç olarak 637 anket analiz için değerlendirme kapsamına alınmıştır.

3.6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

İşkolik ve iş stresini ölçmek için iki ayrı ölçek kullanılmıştır. Bunlar; işkoliklik için 17 madde ve iki boyuttan oluşan Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen ve Türkçe' ye Doğan ve Tel (2011) tarafından uyarlanan "DUWAS işkoliklik ölçeği" nin (The Dutch work addiction scale) kullanılmıştır. Bu ölçek "Aşırı Çalışma" ve "Kompulsif Çalışma" olarak iki boyutludur. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği yine Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılmıştır. Doğan ve Tel (2011) uyarlama aşamasında ölçekten 3 madde çıkararak ölçeğin Türkçe versiyonunun psikometrik özelliklerinin kabul edilebilir olduğu sonucuna varmışlardır. Ölçek bu çalışmada 5'li Likert formatında uygulanmıştır.

İş stresini ölçebilmek için ise Türkçe 'ye Efeoğlu (2006) tarafından uyarlaması yapılan House ve Rizzo (1972) tarafından 7 madde ve tek boyut olarak geliştirilen iş stresi ölçeği

kullanılmıştır. Yapılan analizlerde ölçeğin Türkçe versiyonunun geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçek bu çalışmada 5’li Likert formatında kullanılmıştır.

3.7. Bulgular

İşkolik ve iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik olarak hazırlanan anket formu, katılımcılara, elektronik posta yoluyla ulaştırılmıştır. 795 kişinin katılım sağladığı ankette 158 katılımcının cevapları eksik ve özensiz olduğu için değerlendirmeye tabi tutulmamıştır. Sonuç olarak 637 anket analiz için değerlendirme kapsamına alınmıştır. Araştırmada toplanan verilerin analiz edilebilmesi için, IBM SPSS 26 paket programı kullanılmıştır. Çalışmaya ilişkin bulgular aşağıdaki gibidir

Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik bulgular Tablo 1’de verilmiştir. Tablo 2’de ise araştırmada kullanılan ölçekler ve alt boyutlarına yönelik tanımlayıcı analiz sonuçları (ortalama, standart sapma) gösterilmiştir. İşkoliklik ölçeğinde yer alan sorulara yönelik tanımlayıcı analiz sonuçları Tablo 3’te, iş stresi ölçeğinde yer alan sorulara yönelik tanımlayıcı analiz sonuçları da Tablo 4’te aktarılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ve alt boyutlarına yönelik yapılan güvenirlik analizi sonuçları Tablo 5’de verilmiştir. Kullanılan ölçeklerden ve alt boyutlardan alınan ortalamaların, demografik verilere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek amacıyla, bağımsız örneklem T-Testi analizleri sırasıyla Tablo 6 ve 7’ de Anova analizi sonuçları ise Tablo 8 ve 9’ da gösterilmiştir. Araştırma değişkenleri olan işkoliklik ve alt boyutları ile iş stresi arasında ilişki olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla yapılmış olan korelasyon analizi sonuçları Tablo 10’da gösterilmiştir. İşkolikliğin iş stresi üzerinde etkisi olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla yapılmış olan basit regresyon analizi sonuçlarına Tablo 11’de yer verilmiştir. İşkolikliğe ait aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutlarının, iş stresi üzerinde etkisi olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla yapılmış olan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 12’da gösterilmiştir. Son olarak araştırma hipotezlerinin test edilmesi sonucu ortaya çıkan durum Tablo 13’ te gösterilmiştir.

3.7.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla yapılmış olan analiz sonuçları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Demografik Özelliklere Yönelik Bulgular

Değişkenler	Gruplar	Frekans	Yüzde
Haftalık Çalışma Süresi	40 Saat	333	52,3
	45 Saat	176	27,6
	46 Saat ve Üzeri	128	20,1
Sektörde Çalışma Süresi	1-5 Yıl	116	18,2
	6-10 Yıl	98	15,4
	11-20 Yıl	244	38,3
	21 Yıl ve Üzeri	179	28,1
İş Yaşamı Süresi	1-5 Yıl	66	10,4
	6-10 Yıl	83	13,0
	11-20 Yıl	227	35,6
	21 Yıl ve Üzeri	261	41,0
Cinsiyet	Kadın	188	29,5
	Erkek	449	70,5
Yaş	18-25 Yaş	11	1,7
	26-35 yaş	177	27,8
	36-45 Yaş	293	46,0
	46-55 Yaş	132	20,7
	56 Yaş ve Üzeri	24	3,8
Medeni Hal	Evli	481	75,5
	Bekâr	156	24,5
Eğitim	Lise	39	6,1
	Yüksekokul	115	18,1
	Lisans	335	52,6
	Yüksek lisans	133	20,9
	Doktora	15	2,4
Pozisyon	Üst Düzey Yönetici	1	0,2
	Orta Düzey Yönetici	45	7,1
	Alt Düzey Yönetici	107	16,8
	Yönetmel Pozisyonum	484	76,0
	Yok		

Araştırmanın katılımcıları TCMB çalışanlarından oluştuğu için; *haftalık çalışma süresi* sorusunun seçeneklerine, yasal zorunlu çalışma süresi olan haftalık 40 saat çalışma ilk seçenekte sunulmuştur. İş kanuna tabi personel için ise haftalık çalışma süresi yasal zorunlu çalışma süresi olan 45 saat olarak alınmıştır. Fazla mesai, vardiya düzeni vb. durumlarla bu seçeneklerden herhangi birine girmeyen personeli sınıflandırmak için ise 46 saat ve üzeri seçeneği koyulmuştur.

Demografik özellikler incelendiğinde; katılımcıların %29,5'i kadın, %70,5'inin erkek olduğu görülmüştür. Ayrıca eğitim düzeyi olarak, lisans, yüksek lisans ve doktora

mezunlarının toplam katılımının ise %75,9 ile katılımcıların büyük çoğunluğunu oluşturduğu görülmektedir.

3.7.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada kullanılan ölçeklere ve alt boyutlarına yönelik tanımlayıcı analiz sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Ölçeklere Yönelik Tanımlayıcı Analiz Sonuçları

Ölçekler ve Alt Boyutları	Ortalama	Standart Sapma
İşkoliklik Ölçeği	3,20	0,79
Aşırı Çalışma Boyutu	3,07	0,82
Kompulsif Çalışma Boyutu	3,30	0,84
İş Stresi Ölçeği	2,89	0,94

Katılımcıların işkoliklik ($X=3,20$), ve alt boyutlarından aşırı çalışma ($X=3,07$) ve kompulsif çalışma ($X=3,30$) boyutlarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Katılımcıların iş streslerinin ($X=2,89$) orta düzeye yakın olduğu tespit edilmiştir.

İşkoliklik ölçeğinde yer alan sorulara yönelik tanımlayıcı analiz sonuçları Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3: İş Koliklik Ölçeği Sorularına Yönelik Tanımlayıcı Analiz Sonuçları

İş Koliklik Ölçeği Soruları	Ortalama	Standart Sapma
Madde 1	2,79	1,20
Madde 2	3,34	1,10
Madde 3	3,78	1,06
Madde 4	3,37	1,23
Madde 5	3,43	1,11
Madde 6	3,56	1,09
Madde 7	3,12	1,20
Madde 8	3,48	1,09
Madde 9	3,18	1,18
Madde 10	3,26	1,22
Madde 11	3,41	1,08
Madde 12	2,99	1,28
Madde 13	2,62	1,31
Madde 14	2,46	1,23

Not: Madde numaralarının hangi soruyu temsil ettiğine dair bilgiye, ekler bölümünden ulaşılabilir.

Katılımcıların işkoliklik ölçeği sorularından madde 14 ($X=2,46$) için en düşük ortalamaya sahip olduğu görülürken, Madde 3 ($X=3,78$) için en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

İş stresi ölçeğinde yer alan sorulara yönelik tanımlayıcı analiz sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: İş Stresi Ölçeği Sorularına Yönelik Tanımlayıcı Analiz Sonuçları

İş Stresi Ölçeği Soruları	Ortalama	Standart Sapma
Madde 1	3,46	1,24
Madde 2	2,90	1,21
Madde 3	2,77	1,21
Madde 4	2,89	1,30
Madde 5	2,80	1,34
Madde 6	2,72	1,16
Madde 7	2,68	1,20

Not: Madde numaralarının hangi soruyu temsil ettiğine dair bilgiye, ekler bölümünden ulaşılabilir.

Katılımcıların iş stresi ölçeği sorularından madde 7 (X=2,68) için en düşük ortalamaya sahip olduğu görülürken, Madde 2 (X=2,90) için en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

3.7.3. Güvenirlilik Analizi

Güvenirlilik analizi için, genellikle Cronbach Alpha katsayısı kullanılmaktadır. Cronbach Alpha katsayısının en az 0,7 olması arzu edilmektedir (Altunışık vd; 2012, s.126).

Araştırmada kullanılan ölçeklere ve alt boyutlarına yönelik yapılan güvenirlilik analizi sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5: Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Alt Boyutları	Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
İşkoliklik Ölçeği	0,907	14
Aşırı Çalışma Boyutu	0,841	8
Kompulsif Çalışma Boyutu	0,805	6
İş Stresi Ölçeği	0,876	7

Yapılmış olan güvenirlilik testi sonucunda, işkoliklik ölçeği ($\alpha=0,907$) ile alt boyutlardan aşırı çalışma ($\alpha=0,841$) ve kompulsif çalışma ($\alpha=,876$) güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca iş stresi ölçeğinin ($\alpha=0,876$) de güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3.7.4. Farklılıkları İncelemeye Yönelik Analizler

Araştırmada kullanılan ölçeklerden ve alt boyutlardan alınan ortalamaların, demografik verilere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek amacıyla, bağımsız örneklem T-Testi ve Anova analizi yapılmış ve sonuçları bu başlık altında sunulmuştur.

3.7.4.1. Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Katılımcıların işkoliklik ve iş stresi düzeylerinin, cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla yapılmış olan analiz sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: İşkolik ve İş Stresi ile Cinsiyet Karşılaştırması

Ölçekler ve Alt Boyutları	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S.S.	t	p
İşkoliklik Ölçeği	Erkek	188	3,32	,74	2,479	,013*
	Kadın	449	3,15	,80		
Aşırı Çalışma Boyutu	Erkek	188	3,19	,76	2,354	,019*
	Kadın	449	3,02	,73		
Kompulsif Çalışma Boyutu	Erkek	188	3,45	,79	2,871	,004*
	Kadın	449	3,24	,85		
İş Stresi Ölçeği	Erkek	188	2,84	,86	-0,933	,351
	Kadın	449	2,91	,95		

* $p < ,05$

İşkoliklik düzeyi, katılımcıların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t=2,479$; $p < .05$). Ortalamalar incelendiğinde; erkeklerin ($\bar{X}=3,32$), kadınlara ($\bar{X}=3,15$) göre daha yüksek düzeyde işkoliklik düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Aşırı çalışma boyutu düzeyi, katılımcıların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t=2,354$; $p < .05$). Ortalamalar incelendiğinde; erkeklerin ($\bar{X}=3,19$), kadınlara ($\bar{X}=3,02$) göre daha yüksek düzeyde aşırı çalışma düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Kompulsif çalışma boyutu düzeyi, katılımcıların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t=2,871$; $p < .05$). Ortalamalar incelendiğinde; erkeklerin ($\bar{X}=3,45$), kadınlara ($\bar{X}=3,24$) göre daha yüksek düzeyde Kompulsif çalışma düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

İş stresi düzeyi, katılımcıların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t=-0,933$; $p > .05$).

Katılımcıların işkoliklik ve iş stresi düzeylerinin, medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla yapılmış olan analiz sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7: İşkolik ve İş Stresi ile Medeni Durum Karşılaştırması

Ölçekler ve Alt Boyutları	Medeni Hal	n	$\bar{X}$	S.S.	t	p
İşkoliklik Ölçeği	Evli	481	3,24	,78	2,213	,027*
	Bekâr	156	3,08	,82		
Aşırı Çalışma Boyutu	Evli	481	3,11	,81	2,210	,027*
	Bekâr	156	2,94	,83		
Kompulsif Çalışma Boyutu	Evli	481	3,33	,82	1,744	,082
	Bekâr	156	3,20	,89		
İş Stresi Ölçeği	Evli	481	2,91	,93	1,143	,254
	Bekâr	156	2,81	,96		

* $p < ,05$

İşkoliklik düzeyi, katılımcıların medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t=2,213$; $p < .05$). Ortalamalar incelendiğinde; evlilerin ($\bar{X}=3,24$), bekârlara ($\bar{X}=3,08$) göre daha yüksek düzeyde işkoliklik düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Aşırı çalışma boyutu düzeyi, katılımcıların medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t=2,210$; $p < .05$). Ortalamalar incelendiğinde; evlilerin ($\bar{X}=3,11$), bekârlara ($\bar{X}=2,94$) göre daha yüksek düzeyde aşırı çalışma düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Kompulsif çalışma boyutu düzeyi, katılımcıların medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t=1,744$; $p > .05$).

İş stresi düzeyi, katılımcıların medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t=1,143$; $p > .05$).

3.7.4.2. Anova Analizi Sonuçları

Katılımcıların işkoliklik ve iş stresi düzeylerinin, eğitim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla yapılmış olan analiz sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir. Eğitim grupları arasındaki homojenizasyonun sağlanması sebebiyle, lise eğitim düzeyine sahip katılımcılar lise/yüksekokul olarak ve doktora ve yüksek lisans eğitim düzeyine sahip katılımcılar lisansüstü olarak gruplandırılmıştır.

Tablo 8: İşkoliklik ve İş Stresi ile Eğitim Karşılaştırması

Ölçekler ve Alt Boyutları	Eğitim	n	$\bar{X}$	S.S.	F	P
İşkoliklik Ölçeği	(1) Lise/Yüksekokul	154	3,32	,75	2,423	,089
	(2) Lisans	335	3,15	,82		
	(3) Lisansüstü	148	3,18	,76		
Aşırı Çalışma Boyutu	(1) 35 Yaş Altı	154	3,21	,80	2,976	,052
	(2) 36-45 Yaş	335	3,02	,84		
	(3) 46 Yaş Üzeri	148	3,04	,78		
Kompulsif Çalışma Boyutu	(1) 35 Yaş Altı	154	3,38	,78	1,262	,284
	(2) 36-45 Yaş	335	3,25	,88		
	(3) 46 Yaş Üzeri	148	3,31	,81		
İş Stresi Ölçeği	(1) 35 Yaş Altı	154	2,95	,94	0,469	,626
	(2) 36-45 Yaş	335	3,86	,93		
	(3) 46 Yaş Üzeri	148	3,90	,96		

* $p < ,05$

İşkoliklik düzeyi, katılımcıların eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. ($F=2,423$; $p>.05$).

Aşırı çalışma boyutu düzeyi, katılımcıların eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. ($F=2,976$; $p>.05$).

Kompulsif çalışma boyutu düzeyi, katılımcıların eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. ($F=1,262$; $p>.05$).

İş stresi düzeyi, katılımcıların eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. ($F=0,469$; $p>.05$)

Katılımcıların işkoliklik ve iş stresi düzeylerinin, pozisyonlarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla yapılmış olan analiz sonuçları Tablo 9'da gösterilmiştir. Üst düzey yöneticinin bir kişi olması sebebiyle, orta/üst düzey yönetici olarak gruplandırılmıştır.

Tablo 9: İşkolik ve İş Stresi ile Pozisyon Karşılaştırması

Ölçekler ve Alt Boyutları	Pozisyon	n	$\bar{X}$	S.S.	F	P
İşkoliklik Ölçeği	(1) Üst/Orta Düzey Yönetici	46	3,14	,78	0,418	,656
	(2) Alt Düzey Yönetici	107	3,25	,80		
	(3) Yönetici Değil	484	3,19	,79		
Aşırı Çalışma Boyutu	(1) Üst/Orta Düzey Yönetici	46	3,00	,77	0,589	,555
	(2) Alt Düzey Yönetici	107	3,14	,83		
	(3) Yönetici Değil	484	3,06	,82		
Kompulsif Çalışma Boyutu	(1) Üst/Orta Düzey Yönetici	46	3,26	,85	0,241	,786
	(2) Alt Düzey Yönetici	107	3,35	,86		
	(3) Yönetici Değil	484	3,29	,84		
İş Stresi Ölçeği	(1) Üst/Orta Düzey Yönetici	46	2,95	,87	0,244	,783
	(2) Alt Düzey Yönetici	107	2,93	,97		
	(3) Yönetici Değil	484	2,87	,94		

* $p < ,05$

İşkoliklik düzeyi, katılımcıların pozisyonlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. ($F=0,418$; $p>.05$).

Aşırı çalışma boyutu düzeyi, katılımcıların pozisyonlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. ($F=0,589$; $p>.05$).

Kompulsif çalışma boyutu düzeyi, katılımcıların pozisyonlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. ($F=0,241$; $p>.05$).

İş stresi düzeyi, katılımcıların pozisyonlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. ($F=0,244$; $p>.05$).

3.7.5. Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ifade eder. Korelasyon analizi sonucunda hesaplanan korelasyon katsayısı, -1 ile +1 arasında değer alır. Katsayının işareti negatif ise, iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Bu durumda bir değişkenin değeri artarken, diğeri azalır. Katsayının işareti pozitif ise, iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Birinin değeri artarken, diğerin ki de artar. Korelasyon katsayısı 1'e yaklaştıkça, iki değişken arasındaki ilişkinin gücü artmaktadır. Genel olarak; $0,1 \leq r \leq 0,3$ zayıf, $0,3 \leq r \leq 0,5$ orta, $0,5 \leq r \leq 0,8$ güçlü ve $0,8 \leq r$ çok güçlü korelasyon olarak sınıflandırılmaktadır (İslamoğlu ve Alınacak, 2016: 353).

Araştırma değişkenleri olan işkoliklik ve alt boyutları ile iş stresi arasında ilişki olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla yapılmış olan korelasyon analizi sonuçları Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10: İşkoliklik ve İş Stresi İlişkisi

Ölçekler ve Alt Boyutları	İşkoliklik		Aşırı Çalışma		Kompulsif Çalışma	
	r	p	r	p	r	p
İşkoliklik Ölçeği	1,00					
Aşırı Çalışma Boyutu	,967	,001*	1,00			
Kompulsif Çalışma Boyutu	,947	,001*	,856	,001*	1,00	
İş Stresi Ölçeği	,476	,001*	,490	,001**	,417	,001*

* $p < ,001$

İşkoliklik ile iş stresi arasında orta derecede pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,476$; $p<0,001$). İşkoliklik arttıkça, iş stresi de artış göstermektedir.

Alt boyutlardan aşırı çalışma ile iş stresi arasında orta derecede pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,490$; $p<0,001$). Aşırı çalışma arttıkça, iş stresi de artış göstermektedir.

Alt boyutlardan kompulsif çalışma ile iş stresi arasında orta derecede pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,417$; $p<0,001$). Kompulsif çalışma arttıkça, iş stresi de artış göstermektedir.

3.7.6. Regresyon Analizi Sonuçları

İşkolikliğin iş stresi üzerinde etkisi olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla yapılmış olan basit regresyon analizi sonuçları Tablo 11’te gösterilmiştir.

Tablo 11: İşkolikliğin İş Stresi Üzerindeki Etkisi

Ölçekler	R	R ²	ΔR^2	B	t	Sig
İşkoliklik Ölçeği	,426	,226	,225	,566	13,632	,001*

(Bağımlı Değişken: İş Stresi); * $p < ,001$

İşkoliklik, iş stresinin yaklaşık %23’ ünü ($\Delta R^2=,225$) oluşturmaktadır. İşkolikliğin, iş stresi üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($B=,566$;

$p<,001$). İşkoliklikteki 1 birimlik artış, iş stresinde yaklaşık %57'lik ($B=,566$) bir artışa sebep olmaktadır.

İşkoliğe ait aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutlarının, iş stresi üzerinde etkisi olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla yapılmış olan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 12'da gösterilmiştir.

Tablo 12: İşkolik Alt Boyutlarının İş Stresi Üzerindeki Etkisi

Alt Boyutlar	R	R ²	ΔR^2	B	t	Sig
Aşırı Çalışma Boyutu				,571	7,435	,001*
Kompulsif Çalışma Boyutu	,490	,240	,237	-,012	-,154	,877

(Bağımlı Değişken: İş Stresi); * $p<,001$

Aşırı çalışma boyutu ve kompulsif çalışma boyutu, iş stresinin yaklaşık %24'ünü ($\Delta R^2=,237$) oluşturmaktadır. Aşırı çalışma boyutunun, iş stresi üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($B=,571$; $p<,001$). Aşırı çalışma boyutundaki 1 birimlik artış, iş stresinde yaklaşık %57'lik ($B=,571$) bir artışa sebep olmaktadır. Kompulsif çalışma boyutunun, iş stresi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($B=-,571$; $p>,0$).

Araştırma kapsamında geliştirilen temel hipotez ve buna bağlı alt hipotezlerin araştırma sonucu değerlendirilmesi testi tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13: Hipotezlerin Testi

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

Tablo 13'te araştırma kapsamında üretilen hipotezler test edilmesi ile ortaya çıkan sonuçlar gösterilmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre yukarıdaki hipotezlerin tamamı desteklenmiştir. (bkz. Tablo 10)

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Toplumda genel olarak “çok çalışmak ve işkoliklik” kavramlarının aynı anlama geldiği düşünülmektedir. Ancak iki terim arasında belli başlı farklar bulunmaktadır. Çok çalışmak; bireyin birçok ekonomik sebeplerden dolayı zamanının tamamını çok çalışmaya ayırması zorunda olması durumunu ifade ederken işkoliklik ise tamamen çalışma zorunluluğu olmadığı halde çalışmaya devam etmesi ve zihnini, bedenini gereksiz şekilde yorması anlamını ifade eder.

İşkoliklik konusu günümüz şartlarının ekonomik zorunlulukları artmasıyla araştırmalara yeni konu olmaya başlamıştır. Bu nedenle işkoliklik hakkında net olarak ortak bir fikir birliği sağlanamamakla birlikte hızlı üretim ve tüketim dengesi de sağlanamamaktadır. Geçmiş zamanlara nazaran çalışma durumu bireyin hayatının odak merkezi haline gelmesiyle, birey üzerinde olumlu veya olumsuz etkiye de sahip olması sonucunda hem uluslararası hem de ulusal anlamda çok daha fazla üzerinde durulması gereken bir konu haline gelmektedir.

Ayrıca bireyin işkolikliğinin ve buna bağlı olarak da iş stresinin nedenleri, sonuçları, tedavi ve önermeler yoluyla gelecek zamanda yoğun çalışmalara konu olabilir. İşkoliklik ve iş stresinin yönetimi konusunda yapılacak çalışmalara devletin öncülüğünde, işveren teşvikleri ve ulusal veya uluslararası örgütlerin ortaklaşa hareket etmesiyle bireyin fiziksel ve psikolojik yıpranmasının önüne geçilebilir.

Araştırmada bulunan tüm veriler Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası çalışanlarının örneklemelerinden düzenlenmiştir. Anketler TCMB kapalı web sistemini üzerinden oluşturularak katılımcılara, elektronik posta yoluyla gönderilmiş olup, geçersiz olan anketler ayıklanıp mevcut geçerliliği olan anketler üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır.

İşkoliklik ölçeğine uygulanan etkenler analizi neticesiyle her iki boyut içinde en düşük etkenin 0.50’den daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. İşkoliklik ölçeğine uygulanan etkenlerin incelenmesinde yine ölçeğin orijinaline ve uyarlamasına uygun bir düzeyde ölçek bir etkene dağıtılmıştır. Ölçeğin maddelerine ilişkin etken yükü dağılımı analizinde en düşük 0.50’den fazla olduğu varsayılmaktadır. Hem işkoliklik hem de iş stresi ölçeğine

uygulanan etkenlerin analizlerinin sonucuyla ölçeklerin yapısına ilişkin geçerliliğini desteklemektedir.

Araştırma ile bir adet temel (H1), iki adet de (H1a) ve (H1b) alt hipotez ortaya atılmıştır. Yapılan literatür taramalarında temel hipotez için işkolik ve iş stresi arasında pozitif bir ilişki beklenmiştir. Araştırmanın temel hipotezinin (H1) analizler sonucu desteklendiği görülmüştür. Araştırmanın alt hipotezleri ise işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile iş stresi arasındaki bağlantının analiz edilmesi hedeflenmiştir. Literatür çalışması neticesinde işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile iş stresi arasında olumlu sonuçlar elde edilmesi öngörülmüştür. Yapılan analizler neticesinde çalışmadaki alt hipotezler (H1a) ve (H1b) desteklenmiştir. Kısacası işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile iş stresi arasında olumlu sonuçlar elde edilmiştir. Bu olumlu sonuçlar işkolikliğin artmasıyla iş stresinin de artacağı anlamını ifade etmektedir. Ancak işkolikle iş stresi arasındaki elde edilen olumlu sonuçların katsayısının çok yüksek olmadığı, işkoliklik ve iş stresi arasında düşük seviyede olumlu bir bağlantı olduğu sonucuna varılmıştır. Ankete dahil olanların işkoliklik seviyesinin orta, iş stresi seviyelerinin de düşük olduğu gözlemlenmiştir.

İşkoliklik ve iş stresinin cinsiyet, medeni durum ve eğitim seviyesine göre değişiklik göstermektedir. Üst düzey yöneticilerin işkoliklik seviyesi sadece aşırı çalışma boyutunda yönetici olmayan çalışanlara göre daha maksimum seviyede olduğu sonucu elde edilmiştir. Çoklu regresyon incelemesinde yalnızca işkolikliğin aşırı çalışma boyutu iş stresini olumlu yönde ve düşük ihtimalle etkilemiştir.

Ortalama haftalık çalışma süresiyle işkoliklik ve iş stresi arasında olumlu sonuçlara varılmaktadır. Ortalama haftalık çalışma süresi yükseldikçe işkoliklik seviyesi ve iş stresi seviyesinin de yükseldiği görülmektedir. Başka bir deyişle bulunan bulguların işkoliklik eğilimi yükseldikçe ortalama haftalık çalışma zamanında yükseldiği anlamına gelmektedir. Yaş ile işkoliklik arasında olumlu yönde iken, istatistiki açıdan anlamlı ve düşük seviyede bağlantılı olduğu sonucu elde edilmektedir. Yani yaşın artmasıyla işkoliklik düşük ihtimalle de yükselmektedir.

İşkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışmayla iş stresi arasında olumlu bağlantı olduğu analiz sonucunda elde edilmiştir. Bu veriler sonucunda işkolikliğin artmasıyla iş stresinin de artacağı anlamını ifade etmektedir. Ancak

işkoliklikle iş stresi arasında elde edilen olumlu ilişkinin katsayısında çok fazla bir artış olmadığı, yani işkoliklikle iş stresi bağlantısında düşük seviyede olumlu ilişkinin olduğu elde edilen sonuçlar arasındadır.

Ankete katılanların işkoliklik seviyesinde orta, iş stresi seviyesinde ise düşük düzeyde ilişki olduğu sonucuna varılmaktadır. İşkoliklik ve iş stresi cinsiyet, medeni durum ve eğitim seviyelerine göre farklılık göstermemektedir.

Üst düzey yönetici kademesinde bulunan çalışanların işkoliklik seviyesi yalnızca aşırı çalışma düzeyinde, yönetici olanların dışında kalan çalışanlara göre daha üst seviyede olduğu tespit edilmiştir. Çoklu regresyon analizinde yalnızca işkolikliğin aşırı çalışma boyutunda iş stresinin pozitif yönde ve düşük seviyede etki etmiştir. Ortalama haftalık çalışma süresiyle işkolikliğin ve iş stresinin arasında olumlu bir bağlantı olduğu sonucuna varılmıştır. Yani ortalama haftalık çalışma süresinin işkoliklik seviyesi artınca iş stresinin seviyesinde de artış meydana gelmektedir.

Yaş ile işkoliklik arasında olumlu yönde, istatistik açıdan ise anlamlı ve düşük seviyede ilişki olduğu belirlenmiştir. Yani yaş oranı arttıkça işkoliklik seviyesi düşük seviyede ilerlemektedir. Çalışma zamanı değişkenleri ile işkoliklik ve iş stresi değişkenleri arasında istatistiksek açıdan anlamlı ilişkiler elde edilememektedir.

Araştırmanın Kısıtları:

Çalışmanın kısıtlarından biri örneklem büyüklüğünün az olması ve belirli bir çevrenin hedef alınması olarak görünse de araştırmayla TCMB çalışanları örneklediği için bir kısıt olarak görülmeyebilir. Aksine belli bir sektöre ve kuruma yönelik olduğu için özgün bir bulgu elde edilmiştir. Ayrıca bu çalışmamızda yalnızca nicel araştırma yönteminden faydalanılmıştır. Ek olarak araştırma yöntemleri de kullanılmış olsaydı hem anket hem de mülakat yöntemiyle araştırmaların kapsamı genişletilip farklı verilere de ulaşılabilirdi.

Gelecek araştırma önerileri:

Literatür incelendiğinde özellikle finans ve bankacılık çalışanları üzerine yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunun işkolikliğin ve iş stresinin etkileri üzerine incelemeler olduğu görülmektedir. Bu amaçla özellikle anlık değişkeni fazla olan finans ve bankacılık sektörü çalışanlarının aşırı stres halinin etkilerini ortaya koyacak araştırmalar çalışan ve iş veren için belirleyici olacak ve sektör çalışanlarına yönelik

işkolik ve iş stresi arasındaki ilişkiyi inceleme amaçlı çalışmaların artması literatüre olumlu anlamda katkı sunacaktır.

Araştırmalarda kullanılan ölçekler genellikle yabancı kaynaklıdır ve Türkçe 'ye uyarlanmış haliyle analizler ve ölçekler kullanılmıştır. Böylece işkolikliğin ve iş stresinde kullanılan yabancı kaynaklı ölçeğin Türk kültürüyle uygunluğu kontrol edilmelidir. Eğer uygun olmadığı ortaya çıkıyorsa Türk kültürüne uygun ve çağın şartlarıyla doğru ölçekler üretilebilir. Ayrıca yapılacak çalışmalarda mülakat, anket, nitel ve nicel verilerden de yararlanmak gerekir. Çünkü işkoliklik ve iş stresi konusu sosyal yaşamı, bireyi ve aile hayatını etkilediği için ayrıca bu etkilerin bir laboratuvar ortamında ölçülemediğinden dolayı bu tür verilerin sonuçlarıyla konuya açıklık getirilebilir ve daha kapsamlı sonuçlar elde edilebilir.

İşkoliklerin aile ve mesai arkadaşlarıyla etkileşimine dair yeterli düzeyde bir çalışma bulunmamaktadır. Dolayısıyla işkoliklik çalışanların ailesi ve yakın çevresiyle nasıl etkileşimde bulunduklarının daha iyi anlaşılması için bu konu üzerinde çalışmalar yürütülebilir.

Devlet Tarafından Yapılabilecek Çalışmalar Şu Şekilde Öngörülebilir:

İşkoliklik ve iş stresi bağlamında kanun koyucu olarak devlet özel sektör ve kamu kesiminde, çalışan sağlığı ve sosyal sağlık sistemine aşırı yük getirecek sağlık sorunlarının önlenmesi amacıyla İşkoliklik ve iş stresinin olumsuz etkilerini azaltacak önlemleri gerekirse kanuni düzenlemelerle almalıdır. Bu düzenlemeler sayesinde çalışanın psikolojik ve fizyolojik sağlığını tehdit eden durumlar ortadan kaldırılmış olur. Bu önlemlerin bazılarını sıralamak gerekirse haftalık çalışma ve fazla mesai saatlerinde düzenleme ile daha fazla sosyal hak verilmesi çalışanın stres ve işkoliklikten uzaklaşmasını sağlamaya yönelik önlemler olarak sıralanabilir. Kamu kesimi en büyük işveren olarak bu konularda yapacağı düzenlemelerle özel sektöre örnek olmalıdır.

İşveren Tarafından Yapılabilecek Çalışmalar Şu Şekilde Öngörülebilir:

İşveren kurumunda bir psikolog bulundurarak çalışanların aylık psikolojik takiplerini sağlayarak maksimum verim alınmasını sağlayabilir. Böylece çalışanların iş stresleri azaltılmış ve zaman yönetimlerini de verimli hale getirerek düzenleyebilirler.

Günümüz ekonomik şartları nedeniyle işverenler, az çalışan ile çok kazanç elde etmek istenmektedir. Bu durumda da çalışanın işine ayırdığı vakit nedeniyle iş stresi ve işkoliklik bağımlılığı da artmaktadır. Ayrıca rekabet ortamının oluşmasıyla bireylerin bencilleşme, kötü huylu hırsın artması gibi kişilik özelliklerinin de yine işkoliklik ve iş stresine bağlı olarak değişim göstermeye başlamasıdır.

Bireylerin sağlık sorunlarının temelini de yine iş stresi ve işkolikliğin etkisini gösteren davranışlar oluşturmaktadır. Devletin işverene sağlayacağı olanakları çalışanlarının menfaatlerini de hesap ederek kullanmalıdır. Sonuç itibarıyla alacağı verimi maksimuma çıkarabilecektir. İşveren, çalışanlarının motivasyonlarını toplamak ve iş stresinden arındırmak için aylık çeşitli aktiviteler düzenleyebilir.

İşveren tarafından alınabilecek bir önlemden, terfi ödül ve maaş düzenlemelerinde görünürde çok çalışan fakat ortalama bir çalışmaktan daha az düzeyde sonuç üreten çalışanların etkisinde kalmamaktır. Bu tip işkolik özellik gösteren çalışanlar amir ve üstlerini etkileyebilmek için birçok durumda politik davranış sergileyebilmektedir. Bu amaçla daha özgün ve hakkaniyetli bir sistem çalışanın motivasyonunu arttırıp örgüt verimine katkı sunabilmektedir.

Sonuç olarak işkoliklik ve iş stresinin yalnızca çalışana etki eden bir durum değil aynı zamanda işverene de olumlu-olumsuz ve ek bir maliyet durumunu da ortaya çıkabilecek durumlar arasındadır. Bu konu hakkında işverene ayrıca ek bir sorumluluk yüklenmektedir. İşveren kaos ortamını iyi şekilde bastırıp bu durumu avantaja çevirip diğer çalışanlarında da moralini yükseltip verimsizlikten verim almayı başarabilir. Başarılı yönetici de hem takdir edilir hem saygı duyulur hem de liderlik yönünün ortaya çıkışıyla gelecek kuşaklara da örnek oluşturabilir. İşkoliklik ve iş stresine bağlı olarak bireyin yaşadığı bunalım sürecinden dolayı iş yükünün stresini atabileceği bir aktivite ortamı oluşturmadığı zaman kendini alkol, uyuşturucu ve sigara gibi insanı sağlık ve ruhen etkisi altında bırakan bağımlılıklar ortaya çıkmaktadır.

Birey günlük çalışma saati ortalamasının üzerinde ekstra performans göstermek için yoğun çalışması sonucunda kendisine, ailesine ve çevresine ayırabileceği zamanın kısıtlı olmasına bağlı olarak ailesi ve çevresiyle sorunlar yaşamaktadır. Bireyin çevresel sorunlarını arttıkça maddi, manevi ve sağlık hususunda çöküntüye uğramaya da davetiye çıkarmış olur. Yani birbiriyle zincirleme bağlı sorunlar artıkça bireyin psikolojik olarak

Çöküş yaşaması sonucunda ağır depresyon ve bunalımların artması da kaçınılmaz bir durum haline gelir.

Son olarak stresin olumlu tarafına da değinmek gerekirse, stres aslında bireyin üzerinde ciddi anlamda kötü sonuçlar oluşturabilir. Bu kötü sonuçların başında bireyin sağlık sorunlarının artması, psikolojik anlamda tükenmişlik ağır bunalım yaşamasıyla intihara kadar sürecek olan bir süreci var eder. Aslında stres bir bakıma pasif olan bireyi aktif hale getirir. Böylece birey yapacağı işi titizlikle ve zaman yöntemini planlayarak başarılı sonuçlar elde ederek son verebilir. Birey stres yönetimi iyi yaparsa yani bu durumu kendi lehine çevirebilirse güzel sonuçlar elde etmesi mümkündür.

Toplum olarak da bu durumu kötü algılamamızın sebebi bireyin bu durumu dezavantaja çevirip stresli, kaygılı, terlemiş ve panikli olma gibi davranışlar sergilemesi sonucunda başarısız hale gelmesine neden olmaktadır. Toplumumuzda başarısız bireyler dışlanmayla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durumda olan bireyler başarıyı yakalamak için vücudunun haddinden fazla bir emek harcamasıyla işkolik olmasına neden olmaktadır.

İşkoliklik ve iş stresi toplumsal bir konu olduğu için yalnızca bireyin baş edebileceği bir durum değildir. Örgütler, işverenler, toplumlar ve devletlerin bu konuda hem fikir olup çalışmalar yürüterek aşılabilecek bir sorundur. Çünkü işkoliklik ve iş stresinin yalnızca bireyi kapsayan bir durum olmadığının ve diğer alanlara da olumlu -olumsuz etkileri bulunmaktadır.

Sonuç itibarıyla sınırlı örnekler üzerinden yürütölen çalışmamızda işkolikliğin iş stresi ile düşük düzeyde ve olumlu yönde ilişkisi olduğu neticesine varılmıştır. Literatürde bazı araştırmacılar işkolikliğin olumlu davranışlar örüntüsü olduğu ispat edilmeye çalışılsa dâhi araştırmalarımızın sonucunda bu ispatın yanılma payının olduğunu gözlemlenmiştir. Tam tersine araştırmalarımız sonucunda elde edilen veriler, literatürde çoğunlukla vurgulandığı gibi işkolikliğin aslında olumsuz bir davranış eğilimi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak İşkoliklik ve iş stresinin sonuçlarının daha iyi kavranması için olumlu mu yoksa olumsuz mu olduğuna dair Türkiye örnekleminde daha çok ampirik çalışmalara ihtiyaç duyulduğu da göz ardı edilemez bir gerçek olduğu aşikârdır.

KAYNAKÇA

- Abdullah, D. N. M. A., & Hısham, E. A. B. (2020). " The relationship between work-Life balance, job satisfaction, workaholism and well-being " , *International Journal of Management and Applied Science (IJMAS)*, 6(3), 161-166.
- Akdağ, F. & Yüksel, M. (2010). “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 47-55
- Akın, U., ve Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16, 3, 309-327
- Aksoy, A. (2005). Çalışma hayatında stres kaynakları, stres belirtileri ve stres sonuçlarının incelenmesi üzerine bir araştırma. *In Journal of Social Policy Conferences (No. 49)*.
- Akyol, A. (2019). *İşkoliklik ve işe cezbolma ile işyeri yalnızlığı ve stres arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Akyüz, S. (2006). *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE.
- AldawoodI (2019) *İşyerinde stresin çalışanların performansı üzerine etkisi; Türkiye’deki kamu ve özel bankalar üzerine bir araştırma* Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Alpay, N., Karşıdağ, Ç., & Kükürt, R. (2005). Transkranyal manyetik stimülasyon (TMS). *Düşünen Adam*, 18(3), 136-148.
- Altunışık R., Coşkun R., Bayraktaroğlu S., & Yıldırım E. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (7. Baskı). Sakarya Yayıncılık, İstanbul.
- Andreassen, C. S. (2013). *Work addiction*. In *principles of addiction* (pp. 837-845). Academic Press.
- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2013). Workaholism and work–family spillover in a cross-occupational sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 78-87.
- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2013). Workaholism and work-family spillover in a cross-occupational sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 78-87.
- Andreassen, S. (2013). *Work Addiction*. (Miller, P. M. Principles of addiction: Comprehensive addictive behaviors and disorders, Volume 1. Academic Press.

- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2014). Psychometric assessment of workaholism measures. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 7–24.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Sinha, R., Hetland, J., & Pallesen, S. (2016). The relationships between workaholism and symptoms of psychiatric disorders: A large-scale cross-sectional study. *PLoS ONE*, 11, 1–19.
- Aquila Recovery Clinic (2017). *The Link Between Workaholism & Alcoholism* <https://www.aquilarecovery.com/blog/the-link-between-workaholism-and-alcoholism/>
- Ardıç, K., & Erbaşaran, Z. (2019). İşkoliklik ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 334-346.
- Arsezen, P. (2017). *Turizmde İşkoliklik Davranışı, İş Tatmini İle İşletme Performansı Arasındaki İlişkinin Analizi Ve Örgüte Duygusal Bağlılığın Aracı Rolü: Antalya'da Bulunan Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerindeki Yöneticiler Örneği*. Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 6 (5) , 211-227
- Atkinson R.L Atkinson R.C, Hilgard, E.R , Introduction to Psychology (2015)
- Aydın, İ. (2008). *İş yaşamında stres*. Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Aygün, İ. K. (2018) *İş Tatmininin İş Gören Performansı Üzerindeki Etkisi ve İş Stresinin Aracılık Rolü: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma* Yüksek Lisans Tezi Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Ayhan, A. (2019) *İş Stresinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Malatya Katılım Bankaları Araştırması* Yüksek Lisans Tezi İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Aziz, S., Uhrich, B., Wuensch, K., & 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, 71–86.
- Aziz, S., Wuensch, K.L., & Duffrin, C. (2015) Workaholism, Exercise, and Stress-Related Illness. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 30, 393-406.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.) (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009) Workaholism and Relationship Quality: A Spillover-Crossover Perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 23-33.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Oerlemans, W., & Sonnentag, S. (2013) Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 87-107.

- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22(3): 309–28.
- Balducci, C., Avanzi, L., & Fraccaroli, F. (2016) The Individual “Costs” of workaholism: An analysis based on multisource and prospective data. *Journal of Management*,
- Bayender (2019) *Çalışma stresinin, iş tatmini üzerindeki etkisi: Avcılar ilçesindeki banka çalışanları üzerine bir araştırma* İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Beiler-May, A., Williamson, R.L., Clark, M.A., & Carter, N.T. (2017) Gender bias in the measurement of workaholism. *Journal of Personality Assessment*, 99, 104-110.
- Brady, B. R., Vodanovich, S. J., & Rotunda, R. (2008). The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities. *The Psychologist-Manager Journal*, 11, 241–263.
- Buelens, M., & Poelmans, S. A. (2004). Enriching the Spence and Robbins' Typology of Workaholism: *Demographic, Motivational and Organizational Correlates*. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 440-458.
- Bulgurcu Gürel, E. B., & Altunoğlu, A. E. (2016). İşkoliklik, İş Stresi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İlinde Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(42), 1431-1438.
- Burke, R., J. (2000). Workaholism in organizations: Concepts, results and future research directions, *International Journal of Management Reviews*, 2, 1-16.
- Burke, R. J., & Koksall, H. (2002). Workaholism among a sample of Turkish managers and professionals: *An exploratory study*. *Psychological Reports*, 91, 60–68.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223-1233.
- Burwell, R., & Chen, C. (2008). Positive psychology for work–life balance: A new approach in treating workaholism. In R. J. Burke, & C. L. Cooper (Eds.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices*. Bingley, UK: Emerald.
- Cantarow, E. (1979). Women Workaholics, *Mother Jones*, 6, 56.
- Ceylan, A., & Ulutürk, H.H. (2006). Relationship between role uncertainty, role conflict, job satisfaction and performance, *Journal of Dogus University*, 7(1), 48- 58.
- Clark, M.A., Michel, J.S., Stevens, G.W., Howell, J.W., & Scruggs, R.S. (2014) Workaholism, Work Engagement and Work-Home Outcomes: Exploring the Mediating Role of Positive and Negative Emotions. *Stress and Health*, 30, 287-300.
- Clark, M.A., Michel, J.S., Zhdanova, L., Pui, S.Y., & Baltes, B.B. (2016) All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of

- dencies. Research Companion to Working Time and Work Addiction (Edward Elgar).
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O' Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research and Applications*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Çelikkol, A. (2001). *Mental health in contemporary business life*. Istanbul: Alfa Publishing Distribution.
- Çil Koçyiğit, S., E, Çına Bal., ve Öztürk, V. (2010). Muhasebe Meslek Mensuplarının Örgütsel Stres Kaynaklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 1. 253-275.
- Çökük, B. (2013). *Örgütsel stresin çalışanların iş doyum düzeylerine etkisi: Merzifon Kaymakamlığı örneği* (Master's thesis). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çömlekçi, K. N. (2021). *Evli ve Bekar Kadınların Depresyon, Kaygı, Stres ve Somatizasyon Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri Üzerine Etkisinin İncelenmesi* (Master's thesis). Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Demarzo, M. M. P., Garcia-Campayo, J., Shonin, E., Gordon, W. V., Dunn, T. J., & Griffiths, M. D. (2017). Meditation awareness training for the treatment of workaholism: A controlled trial. *Journal of Behavioral Addictions*, 6, 212–220.
- Demirşeken, M. (2019). *Otel Çalışanlarının Algıladıkları Stres ve İşkoliklik Düzeylerinin Kuşaklara Göre İncelenmesi: İstanbul İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi*, Mersin: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Deveci, B. (2017). İş Stresi ve Turizm İşletmelerinde Yapılan Araştırmalara İlişkin Bir Değerlendirme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 39-53.
- Doğan, T., & Tel, F. D. (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duwastr) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi. *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 1, 61-69.
- Durna, U. (2004). *Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Yönetim ve Ekonomi. Celal Bayar Üniversitesi İ. İ.B.F. Manisa, 11, 1, 191- 206.
- Doğru, M. (2015). *Psikolojik yıldırma ve örgütsel adaletsizliğin çalışanların stres ve performansına etkisi üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Douglas, E. J., & Morris, R. J. (2006). Workaholic or Just Hard Worker?. *Career Development International*, 11(5), 394-417.

- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergin, A., Uzun, S. U., & Bozkurt, A. İ. (2014). Tıp fakültesi öğrencilerinde stresle başa çıkma yöntemleri ve bu yöntemlerin sosyodemografik özelliklerle ilişkisi. *Fırat Tıp Dergisi*, 19(1), 31-37.
- Erkmen, B. (2013). *İşkoliklik ile Esenlik Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, SBE.
- Ersoy-Kart, M. (2005). Reliability and validity of the workaholism battery (work-bat): Turkish form. *Social Behavior and Personality*, 33, 609–617.
- Flowers, C. P., & Robinson, B. (2002). A structural and discriminant analysis of the work addiction risk test. *Educational and Psychological Measurement*, 62, 517–526.
- Friedman, S. D., & Lobel, S. (2003). The happy workaholic: A role model for employees. *Academy of Management Perspectives*, 17(3), 87-98.
- Gibb, S. J., Fergusson, D. M., & Horwood, L. J. (2012). Working hours and alcohol problems in early adulthood. *Addiction* 107(1), 81–88, Abingdon, England.
- Gillet, N., Morin, A.J., Cougot, B., & Gagné, M. (2017) Workaholism Profiles: Associations with Determinants, Correlates, and Outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90, 559-586.
- Glicken M.D. (2010). *Retirement For Workaholics: Life After Work in a Downsized Economy* Santa Barbara, California: ABC-CLIO.
- Glicken, M. D., & Robinson, B. (2013). *Treating worker dissatisfaction during economic change*. Academic Press.
- Gorgievski, M.J., Antonio Moriano, J., & Bakker, A. (2014) Relating Work Engagement and Workaholism to Entrepreneurial Performance. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 106-121.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organizations; Understanding and Managing the Human Side of Work*, Chapter 5-6, Seventh Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Griffiths, M. D. (2005). A “components” model of addiction within a biopsychosocial framework. *Journal of Substance Use*, 10, 191–197.
- Gürel, E. (2011). Çalışma Yaşamında Işık ve Aydınlatmanın Önemi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(5).
- Gürler, N. (2018) *İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma* Yüksek Lisans Tezi Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Genel İşletmecilik

- Hacıhasanoğlu, T., ve Karaca, N. (2014). Bağımsız Çalışan Muhasebe Meslek Mensuplarının ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Tatmini ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19, 4. 153-170.
- Hakim, C. (2006). Women, careers, and work–life preferences. *British Journal of Guidance and Counseling*, 34, 279-294
- Hariharan, M., & Rath, R. (2008). Coping with LifeStress: *The Indian Experience*. India: Sage Publications.
- Harpaz, I. & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definitions and nature. *Human Relations*, 56, 291-391.
- Harpaz, I., & Snir, R. (2015). *Heavy work investment: Its nature, sources, outcomes, and future directions*. New York: Routledge.
- Hobfoll, S.E. (2011) Conservation of Resource Caravans and Engaged Settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 116-122.
- House, R. H., & Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior & Human Performance*, 7(3),
- Hu, L. (2018). A Review of Workaholism and Prospects. *Open Journal of Social Sciences*, 6(11), 318.
- Ince, M., Gül, H., Oktay, E., & Candan, H. (2015). An application in the health sector on the effects of workaholic behaviors on the quality of life of work. *The Journal of Academic Social Science*, 3(13), 40-59.
- Işıkkhan, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stress ve Başa Çıkma Yolları*, Sandal Yayınları, Ankara.
- İslamoğlu A.H., & Alınayık Ü. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*”, Beta Basım, İstanbul.
- Jones, F., Bright, J., & Clow, A. (2001). *Stress: Myth, theory and research*. Pearson Education.
- Kaba, İ. (2019). Stres, ruh sağlığı ve stres yönetimi: güncel bir gözden geçirme. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (73), 63-81.
- Kanai, A., & Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among Japanese blue-collar employees. *International Journal of Stress Management*, 8, 129-145.
- Katipoğlu, Y. (2021) *Faizsiz finans sektöründe iş koliklik ve motivasyon ilişkisi: işsiz kalma korkusunun aracı rolü*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı

- Kendir, H. (2020). Otel İşletmesi Çalışanlarında İş Stresinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Görev Yapılan Departmanın Moderatör Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3421-3432.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The respectable addicts*. New York: Simon & Schuster.
- Kılıç, A. (2004). *Örgüt İçi Stres Faktörlerinin Çalışanların "Çatışma ve İşten Ayrılma Eğilimleri" Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, SBE.
- Kılıç, R., Yumuşak, S., ve Yıldız, H. (2013). Banka Çalışanlarının Maruz Kaldıkları Bireysel ve Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8, 2. 71-92.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: BetaYayımları.
- Kolit, Z., & Ekici, G. (2019). Ruhsal hastalıklarda gevşeme eğitiminin ağrı, yorgunluk ve uyku üzerine etkisinin incelenmesi. *Ergoterapi ve Rehabilitasyon Dergisi*, 7(3), 171-178.
- Kolloor, H. R., & Seifollahi, N. (2018). *The relation between workaholism and organizational commitment for supply chain success significance*, 3, 11.
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., & Takahashi, M. (2014). Workaholism and sleep quality among japanese employees: A prospective cohort study. *International Journal of Behavioral Medicine*, 21, 66-76.
- Kunnanatt, J.T. (2003). Type a behavior pattern and managerial performance: A study among bank executives in India. *International Journal of Manpower*, 24 (6), 720-734
- Kurşun, A. (2014). *Çalışma hayatında stres ve stresle mücadele*. (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Landsbergis, P. (2004) Long work hours, hypertension, and cardiovascular disease. *Cadernos de Saude Publica*, 20, 1746-1748.
- Langton, N. & Robbins, S. P. (2007). *Fundamental of Organisational Behaviour*. Canada: Pearson Education.
- Levy, D.V. (2015) Workaholism and marital satisfaction among female professionals. *The Family Journal*, 23, 330-335. <https://doi.org/10.1177/1066480715601109>
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley
- Malik, M., Wan, D., Dar, L., Akbar, A., & Naseem, M. A. (2014). The role of work life balance in job satisfaction and job benefit. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 30(6), 1627-1638.

- Marcintus, W. C., Berry, K. S. W., & Gordons, J. R. (2007). The relationship of social support to the work family balance and work outcomes of midlife women. *Women in Management Review*, 22(2), 86-111.
- Mazzetti, G., Schaufeli, W.B., & Guglielmi, D. (2014) Are Workaholics Born or Made? Relations of Workaholism with Person Characteristics and Overwork Climate. *International Journal of Stress Management*, 21, 227-254.
- McMillan, L. H., Brady, E. C., O'Driscoll, M. P., & Marsh, N. V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and robins' (1992) workaholism battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 357-368.
- Midje, H.H., Nafstad, I.T., Syse, J., & Torp, S. (2014) Workaholism and mental health problems among municipal middle managers in norway. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56, 1042-1051.
- Mosier, S.K. (1983) *Workaholics: An Analysis of Their Stress, Success and Priorities*. University of Texas, Austin.
- Morkevičiūtė, M., & Endriulaitienė, A. (2017). *The role of a perceived ethical leadership style in the relationship between workaholism and occupational burnout*. International journal of psychology: a biopsychosocial approach, (20), 61-82.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2),
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111- 136.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World Publishing.
- Ören, D. (2013). *Örgütsel Stres ve Tükenmişlik İlişkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Antalya.
- Örücü, E., Kılıç, R., ve Ergül, A. (2011). Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 26. 1-21.
- Özen, H. Ö. (2013). Çalışanların Cinsiyetine Göre Örgütsel Stresten Etkilenme Düzeyleri: Zonguldak İlinde Görevli Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 4, 8, 74-95.
- Özgür, F. (2002). *Hizmet Sektöründe Çalışanların Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

- Özsoy, Ö. (2019). Örgütlerde stres ve stresle başa çıkma yolları. *Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış*, 231. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Özsoy, T. (2018). *İşkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Pehlivan, İ., A. (2008). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları
- Pettinger, R. (2002). *Stress Management*. Oxford: Capstone Publications.
- Porter, G. (1996). Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70–84.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8, 147-164.
- Rezaei, N., Jalilian, K., Jalilian, H., & Jalilian, H. (2014). The Relationship between Workholism and Organizational Commitment. *J. Appl. Environ. Biol. Sci*, 4(5), 271-276.
- Robinson B. E. (1989). *Work addiction*. Deerfield Beach, FL: Heath Communication.
- Robinson, B. E. (1996). The psychosocial and familial dimensions of work addiction: Preliminary perspectives and hypotheses. *Journal of Counseling & Development*, 74, 447–452.
- Robinson, B. E. (1998). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them*. New York: New York University Press.
- Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 199–210.
- Robinson, B. E. (2013). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them (3rd edn.)*. New York University Press
- Salanova, M., López-González, A.A., Llorens, S., Del Líbano, M., Vicente-Herrero, M.T., & Tomás-Salvá, M. (2016) Your Work May Be Killing You! Workaholism, Sleep Problems and Cardiovascular Risk. *Work & Stress*, 30, 228-242.
- Saltık, Z., & Özkoç, A. G. (2016). *Stresin işgören performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- 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* (pp. 193-217). R. J. Burke, Edward Elgar Publishing, Inc.

- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Hrsg.), *The long work hours culture. Causes, consequences and choices* (S. 203–226). Emerald: Bingley.
- Schaufeli, W., Bakker, A., van der Heijden, F., & Prins, J. (2009). Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, 16, 249–272.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 12, 10-24.
- Schulz, A.S., Bloom, J., & Kinnunen, U. (2017) Workaholism and Daily Energy Management at Work: Associations with Self-Reported Health and Emotional Exhaustion. *Industrial Health*, 55, 252-264.
- Scottl, K.S., Moore, K.S., & Miceli, M.P. (1997) An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.
- Serrano-Fernández, M.J., Boada-Grau, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2016) A Predictive Study of Antecedent Variables of Workaholism. *Psicothema*, 28, 401-406.
- Shariat, H., Taboli, H., ve Shokuh Saljooghi, Z. (2012). The Relation between “Workaholism” & “Occupational Stress”: A Case Study about “Welfare Organization Personnel” of Kerman, Iran. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 4, 8, 151-168
- Shirom, A. (2003) Job-Related Burnout: A Review. In: Quick, J.C. and Tetrick, L.E., Eds., *Handbook of Occupational Health Psychology*, American Psychological Association, Washington DC, 245-264.
- Shkoler, O., Rabenu, E., Vasiliu, C., Sharoni, G., & Tziner, A. (2017) Organizing the Confusion Surrounding Workaholism: New Structure, Measure, and Validation. *Frontiers in Psychology*, 8, 1803.
- Silah, M. (2001). *Çalışma psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 520–536.
- Snir, R., ve Harpaz, I. (2006). The Workaholism Phenomenon: A Cross-National Perspective. *Career Development International*, 11, 374-393
- Snir, R., & Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*, 22(3),
- Soysal, A. (2009). İş Yaşamında Stres. *ÇEİS Dergisi*, 3.

- Spence, J.T., & Robbins, A.S. (1992) Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Srivastava, M. (2012). Stress, Workaholism and Job Demands: A Study of Executives in Mumbai. *NMIMS Management Review*, 22, 94-116.
- Stone, R. J. (2005). *Human Resource Management*. 5th ed., Milton: John Wiley & Sons.
- Stranks, J. (2005). *Stress at Work Management and Prevention*. London: Elsevier Book Aid International.
- Sucu, U. (2019) *Katılım Bankası Çalışanlarının İş Stresi ve İş Tatmini Algılarının X veya Y Kuşağı Özellikleri Üzerindeki Etkisi: İstanbul Örneği* Yüksek Lisans Tezi Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Sunter, A.T., Canbaz, S., Dabak, S., Oz, H., & Peksen, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16 (1), 9-14.
- Sussman, S. (2012). Workaholism: A Review. *J Addict Res Ther* S6:001. doi:10.4172/2155- 6105.S6-001.
- Şahin, M. (2019) *Tükenmişlik Duygusu ve İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma* Doktora Tezi Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı
- Şeşiş, Ç. (2018) *Türk Bankacılık Sisteminde İş Stresi ve Örgütsel Bağlılığın Çalışanlar Üzerindeki Etkisi* Yüksek Lisans Tezi Toros Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Uluslararası Ticaret ve Lojistik Ana Bilim Dalı
- Şimşek, M. A. (2005). *Stres Yönetimi Programına Bursa İlinde Sanayi Alanında Çalışan Personelin Stres Düzeyine Etkisi*. Doktora tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Tam, T. S., & Mong, L. P. (2005). Job Stress, Perceived Inequity and Burnout Among School Social Workers in Hong Kong. *International Social Work*, 48(4), 467-483.
- Tansu, M. (2009). *An analysis of the relationship between organizational stress sources and job satisfaction and an application in the health sector*, Yıldız Technical University, Institute of Social Sciences, Istanbul, (Unpublished Master's Thesis).
- Tarakçı Z.S. (2016). *Serumda grelin, oksidatif stres ve obezite ilişkisinin araştırılması* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Tengilimoğlu, D., Işık, O., & Akbolat, M. (2015). *Sağlık kuruluşları yönetimi*, Ankara: Nobel Akademi.
- Tiryaki, A. (2014). *Stres: Aşamaları, kaynakları, sonuçları ve mücadele teknikleri* (Yüksek lisans tezi) Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Turunç, Ö. (2015). İş Stresi-Kaytarma İlişkisinde Liderin Rolü: Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *Uluslararası iktisadi ve idari bilimler dergisi*, 1(2), 142-159.
- Tutar, H. (2000). *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel Davranış (Örgüt Teorileri ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından)*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Vallerand, R. J. (2008). On the psychology of passion: in search of what makes people's lives most worth living. *Canadian Psychology*, 49, 1-13.
- Van, B. I., Hu, Q., Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Schreurs, B.H. (2012) For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned-Out Employees at Work? *Applied Psychology*, 61, 30-55.
- Van W.C. J., Schaufeli, W. B., & Peeters, M. C. W. (2010). *Understanding and treating workaholism: Setting the stage for successful interventions*. In R. J. Burke, & C. L. Cooper (Eds.), *Risky business: Psychological, physical and financial costs of high risk behavior in organizations*. Farnham, UK: Gower.
- Van, W.C. (2012). *Understanding workaholism about the role of affect and cognitions*. Publishing: Ipskamp Drukkers BV, Enschede. The Netherlands. <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/PhD/PhD%20Corine%20van%20Wijhe%202012.pdf>.
- Wiegand, A. (2002). *Arbeitsstress und Krankheitsverhalten*. Lengerich: Pabst.
- Yang, H., Schnall, P.L., Jauregui, M., Su, T.C., & Baker, D. (2006) Work Hours and Self-Reported Hypertension among Working People in California. *Hypertension*, 48, 744-750.
- Yıldız, M. (2017) *Banka Çalışanlarında Stres Algısı ve Ruhsal Durum Arasındaki İlişkinin Araştırılması İsimli Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Işık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Klinik Psikoloji Yüksek Lisans Programı
- Yılmaz, A., & Ekici, S. (2006). Örgütsel yaşamda kamu çalışanlarının örgütsel stres kaynakları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 31-5.
- Yılmaz, G. (2010). *The Relationship Between Employee Perception Of Organizational Climate, Work Stress And Job Satisfaction: A Study In Call Centers*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Bölümü / İşletme (İngilizce) Ana Bilim Dalı.
- Yüksel, H. (2014). Çalışma Yaşamı ve Stres Kavramı: durumsal bir yaklaşım. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 110-131.
- Zincirkıran, M., & Mete, M. (2014). İşkoliklik İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 51, 590, 103-114

EKLER

EK 1: İşkoliklik Ölçeği

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

EK 2: İş Stresi Ölçeği

1.Kesinlikle Katılmıyorum						
2. Katılmıyorum						
3. Ne katılıyorum ne katılmıyorum						
4. Katılıyorum						
5. Kesinlikle Katılıyorum						
1	İşim sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır.	1	2	3	4	5
2	Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	1	2	3	4	5
3	İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	1	2	3	4	5
4	Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	1	2	3	4	5
5	İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	1	2	3	4	5
6	Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	1	2	3	4	5
7	Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	1	2	3	4	5

EK 3: Ek Sorular

1	Haftada kaç saat çalışmaktasınız?
a) 40 b) 45 c) 46 saat üzeri	
2	Kaç yıldır bu sektörde çalışmaktasınız?
a) 1 - 5 b) 6 -10 c) 11 - 20 d) 20 ve üzeri	
3	Kaç yıldır iş yaşamındasınız?
a) 1 - 5 b) 6 -10 c) 11 - 20 d) 20 ve üzeri	
4	Cinsiyetiniz?
a) Kadın b) Erkek	
5	Yaşınız?
a) 18 - 25 b) 26 – 35 c) 36-45 d) 46 - 55 e) 56 ve üzeri	
6	Medeni Durum?
a) Evli b) Bekar	
7	Eğitim Durumunuz?
a) Lise b) Yüksekokul c) Lisans d) Yüksek lisans e) Doktora	
8	Çalıştığınız Pozisyon
a) Üst Düzey Yönetici b) Orta Düzey Yönetici c) Alt Düzey Yönetici d) Yönetel Pozisyonum	



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu



Sayı : E-61923333-050.99-102813

03.02.2022

Konu : 42/13 Sinan TEMUR

Sayın SİNAN TEMUR

İlgi :Sinan TEMUR 21.01.2022 tarihli ve 0 sayılı yazı

Üniversitemiz Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulunun 02.02.2022 tarihli ve 42 sayılı toplantısında alınan "13" nolu karar ile Sinan TEMUR'un başvurusu **uygun** görülmüş ve karar örneği ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Bayram TOPAL
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu
Başkanı

Ek: Karar Yazısı (1 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu :BSF57521E0 Pin Kodu :40612 Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5783&eD=BSF57521E0&eS=102813>
Adres:Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan SAKARYA / KEP Adresi: Bilgi için: Hanife Babacan
sakaryauniversitesi@hs01.kep.trUnvanı: Birim Evrak Sorumlusu

Telefon No:0264 295 50 00 Faks No:0264 295 50 31 e-Posta:ozelkalem@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ:www.sakarya.edu.tr



KARAR

13. Sinan TEMUR’ un “İşkoliklik ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” başlıklı çalışması görüşmeye açıldı.

Yapılan görüşmeler sonunda Sinan TEMUR’ un “İşkoliklik ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” başlıklı çalışmasının Etik açıdan **uygun** olduğuna oy birliği ile karar verildi.



ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Sinan TEMUR

ÖĞRENİM DURUMU

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Yılı
Yüksek Lisans	Sakarya Üniversitesi/ İşletme Enstitüsü/ İşletme	Devam Ediyor
Lisans	Anadolu Üniversitesi/ İktisat Fakültesi/ İktisat	2013
Ön lisans	Sakarya Meslek Yüksek Okulu/ Elektrik	2002
Lise	Sakarya Endüstri Meslek Lisesi/ Elektrik	2000

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Yer	Görev
2012-Halen	TCMB İstanbul Şubesi	Veznedar
2010-2012	Teiaş Trakya Yük Tevzi Müd.	Elk. Teknikeri
2008-2010	Tedaş Yalova İl Müd.	Elk. Teknikeri
2007-2008	Toyota Otomotiv Sanayi	Montaj Elemanı

ESERLER

Temur, S. & Balaban, Ö. (2022) *Banka Çalışanlarında İş Stresi: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*
<http://www.ceocongress.org/files/EBook/5th%20CEO%20Proceedings%20Book.pdf?t=1672525217>

HOBİLER

Boks, Futbol, Yüzme, Film, Müzik, Edebiyat.