



**GELİR İDARESİ BAŞKANLIĞI
PERSONELLERİNİN İŞKOLİKLİK
EĞİLİMLERİNİN İŞ STRESİ VE İŞ DOYUMLARI
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**2024
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME**

Uğur SERDAR

**Danışman
Prof. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ**

**GELİR İDARESİ BAŞKANLIĞI PERSONELLERİNİN İŞKOLİKLİK
EĞİLİMLERİNİN İŞ STRESİ VE İŞ DOYUMLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

Uğur SERDAR

Prof. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ

T.C.

Karabük Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Olarak Hazırlanmıştır

KARABÜK

Kasım 2024

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	1
TEZ ONAY SAYFASI.....	5
DOĞRULUK BEYANI	6
ÖNSÖZ	7
ÖZ.....	8
ABSTRACT.....	9
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ.....	10
ARCHIVE RECORD INFORMATION	11
KISALTMALAR	12
ARAŞTIRMANIN KONUSU	13
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	13
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	14
ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ	15
ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ.....	15
ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI	15
GİRİŞ.....	16
1. İŞKOLİKLİK KAVRAMI.....	18
1.1. İşkoliklik Tanımı.....	18
1.2. İşkolik Kişilerin Özellikleri.....	20
1.3. İşkolikliğin Nedenleri	22
1.3.1. Kişilik Özellikler	22
1.3.2. Ailesel Faktörler.....	23
1.3.3. Örgütsel Faktörler	24
1.4. İşkoliklik ile İlgili Kavramlar	25
1.4.1 İşkoliklik ve Çok Çalışmak	25

1.4.2	İşkoliklik ve Alkoliklik	26
1.4.3	İşkoliklik ve Mükemmeliyetçilik	27
1.4.4	İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık	28
1.5.	İşkolikliğin Boyutları.....	29
1.6.	İşkolikliğin Sonuçları.....	29
1.6.1.	Bireysel Sonuçlar	30
1.6.2.	Sosyolojik Sonuçlar.....	31
1.6.3.	Örgütsel Sonuçlar	32
1.7.	İşkoliklikle İlgili Çalışmalar	33
2.	İŞ STRESİ KAVRAMI	36
2.1.	Stresin Tanımı.....	36
2.2.	Stresin Nedenleri.....	38
2.2.1.	Bireysel Nedenler	38
2.2.2.	Örgütsel Nedenler	40
2.2.3.	Çevresel Nedenler	41
2.2.4.	Stresin Belirtileri.....	42
2.3.	İş Stresinin Tanımı.....	43
2.4.	İş Stresinin Nedenleri	45
2.5.	İş Stresinin Belirtileri	48
2.6.	İş Stresinin Sonuçları.....	50
2.7.	İş Stresi İle İlgili Çalışmalar	51
2.8.	İşkoliklik ve İş Stresi İlişkisi	53
3.	İŞ DOYUMU KAVRAMI	55
3.1.	İş Doyumunun Tanımı.....	55
3.2.	İş Doyumu Kuramları	58
3.2.1.	Kapsam Kuramları.....	58
3.2.1.1.	Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	58
3.2.1.2.	Alderfer'in ERG Kuramı.....	60
3.2.1.3.	Herzberg'in Çift Faktör Kuramı.....	61
3.2.1.4.	Mc. Clelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı.....	62
3.2.2.	Süreç Kuramları	63
3.2.2.1.	Vroom'un Beklenti Kuramı.....	63
3.2.2.2.	Porter ve Lawler'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı.....	64

3.2.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı	65
3.2.2.4. Locke'un Amaç Kuramı.....	66
3.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	67
3.3.1. Bireysel Faktörler	67
3.3.2. Örgütsel Faktörler	69
3.4. İş Doyumu Sonuçları	71
3.5. İş Doyumu ile İlgili Çalışmalar	73
3.6. İşkoliklik ve İş Doyumu İlişkisi	76
4. GELİR İDARESİ BAŞKANLIĞI PERSONELLERİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA.....	78
4.1. Araştırmanın Metodolojisi.....	78
4.1.1. Araştırmanın Amacı	78
4.1.2. Araştırmanın Kapsamı.....	78
4.1.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli	79
4.1.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	81
4.1.5. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi.....	82
4.1.5.1. İşkoliklik Ölçeği	82
4.1.5.2. İş Stresi Ölçeği	82
4.1.5.3. İş Doyumu Ölçeği.....	82
4.1.6. Araştırmanın Analiz Yöntemi	83
4.2. Araştırma Bulguları	84
4.2.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri	84
4.2.2. Tanımlayıcı Değerler	86
4.2.2.1. İşkoliklik Tanımlayıcı Değerler	86
4.2.2.2. İş Stresi Tanımlayıcı Değerler	88
4.2.2.3. İş Doyumu Tanımlayıcı Değerler	89
4.2.3. Geçerlilik Analizi	89
4.2.4. Güvenilirlik Analizi	92
4.2.5. Hipotez Testleri	92
4.2.5.1. İşkolikliğin İş Stresine Etkisi	93
4.2.5.2. İşkolikliğin İş Doyumuna Etkisi	94
SONUÇ	97
KAYNAKÇA.....	100

TABLÖLÄR LİSTESİ	120
ŞEKİLLER LİSTESİ	121
EKLER	122
ÖZGEÇMİŞ	124



TEZ ONAY SAYFASI

Uğur SERDAR tarafından hazırlanan “GELİR İDARESİ BAŞKANLIĞI PERSONELLERİNİN İŞKOLİKLİK EĞİLİMLERİNİN İŞ STRESİ VE İŞ DOYUMLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ” başlıklı bu tezin Yüksek Lisans Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ

.....

Tez Danışmanı, İşletme Anabilim Dalı

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği ile İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 07/11/2024

Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

İmzası

Başkan : Prof. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ (KBÜ)

.....

Üye : Doç. Dr. Osman TÜZÜN (UÜ)

.....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Mehmet GÖKERİK (KBÜ)

.....

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile, Yüksek Lisans Tezi derecesini onamıştır.

Doç. Dr. Zeynep ÖZCAN

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışımında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

Adı Soyadı : Uğur SERDAR

İmza :

ÖNSÖZ

Tez yazım süreci boyunca desteğini esirgemeyen, ihtiyacım olan her an yardımlarını sunan, yoğun iş temposu arasında değerli vakitlerini ayıran; aileme, dostlarıma, değerli Gelir İdaresi Başkanlığı idarecileri ve Gelir Uzmanlarına, kıymetli mesai arkadaşlarıma ve tez danışmanım Prof. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ'a sonsuz şükranlarımı sunarım.

Uğur SERDAR

ÖZ

Yaptıkları işi hayatlarının odak noktasına yerleştiren kişiler, çalışmadıkları zamanlarda psikolojik olarak kendilerini huzursuz hissederek doyumsuzluk yaşayabilmektedirler. İşkoliklik olarak değerlendirilen bu durum artık psikolojik bir rahatsızlık olarak görülen bir durum olmuştur. Çalışanların iş ve aile hayatlarında, sosyal çevrelerinde bir çatışmayı doğuran bu durum söz konusu çalışanların stres yaşamalarına ve işlerinden aldıkları doyumun düşmesine neden olabilmektedir. Dolayısıyla çalışanların farklı nedenlerle işlerine hastalık derecesinde bağımlı olmasını ifade eden işkolikliğin, iş stresleri ve doyumları üzerindeki etkisi Gelir İdaresi Başkanlığı personelleri özelinde incelenmiştir.

Araştırma; Ankara, Zonguldak ve Karabük illerindeki Hazine ve Maliye Bakanlığı - Gelir İdaresi Başkanlığına bağlı Defterdarlık personelleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi ile 643 personelden veri toplanmıştır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır. Ankette geçerliliği ve güvenilirliği önceden kanıtlanmış işkoliklik, iş stresi ve iş doyumunu ölçekleri kullanılmıştır. Personelden toplanan veriler SPSS ve AMOS istatistik programları kullanılarak analiz edilmiştir.

Yapılan çalışma sonucunda; personelin aşırı ve kompulsif çalışma düzeyleri göz önüne alındığında işkolik birer kişilik tipi oldukları belirlenmiştir. Personelin kısmen düşük düzeyde iş stresi yaşadığı ve işten elde ettikleri doyumun da orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada Gelir İdaresi Başkanlığı çalışanlarının aşırı çalışma düzeylerinin iş streslerini artırdığı, ancak kompulsif çalışma düzeylerinin iş stresleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada Gelir İdaresi Başkanlığı personellerinin aşırı çalışma ve kompulsif çalışma düzeylerinin iş doyumlarını düşürdüğü tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik; İş Stresi; İş Doyumu; Hazine ve Maliye Bakanlığı; Gelir İdaresi Başkanlığı

ABSTRACT

People who place their work at the focal point of their lives may feel psychologically uneasy and dissatisfied when they are not working. This condition, which was considered as workaholism, has now become a condition seen as a psychological disorder. This situation, which creates conflict in employees' work and family lives and social environments, can cause these employees to experience stress and decrease their job satisfaction. Therefore, the effect of workaholism, which refers to employees being morbidly dependent on their jobs for various reasons, on their job stress and satisfaction was examined specifically for the personnel of the Revenue Administration.

The research was conducted on revenue administration personnel in Ankara, Zonguldak and Karabük provinces. Data was collected from 643 personnel using convenience sampling method. Face-to-face survey technique was used as the data collection method in the research. Workaholism, job stress and job satisfaction scales, whose validity and reliability have been previously proven, were used in the survey. The data collected from the personnel were analyzed using SPSS and AMOS statistical programs.

As a result of the study; Considering the excessive and compulsive working levels of the staff, it was determined that they were a workaholic personality type. It was determined that the staff experienced partially low job stress and their job satisfaction was moderate. In the study, it was determined that excessive working levels of department employees increased their job stress, but compulsive working levels did not have a significant effect on their job stress. In addition, it was determined in the study that overwork and compulsive work levels of revenue administration personnel reduced their job satisfaction.

Key Words: Workaholism; Work Stress; Job Satisfaction; Ministry of Treasury and Finance; Revenue Administration Department

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	Gelir İdaresi Başkanlığı Personellerinin İşkoliklik Eğilimlerinin İş Stresi ve İş Doyumları Üzerindeki Etkisi
Tezin Yazarı	Uğur SERDAR
Tezin Danışmanı	Prof. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ
Tezin Derecesi	Yüksek Lisans Tezi
Tezin Tarihi	07/11/2024
Tezin Alanı	İşletme Anabilim Dalı
Tezin Yeri	KBÜ-LEE
Tezin Sayfa Sayısı	124
Anahtar Kelimeler	İşkoliklik; İş Stresi; İş Doyumu; Hazine ve Maliye Bakanlığı; Gelir İdaresi Başkanlığı

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of the Thesis	The Effect of Workaholism Tendencies of Revenue Administration Personnel on Work Stress and Job Satisfaction
Author of the Thesis	Uğur SERDAR
Advisor of the Thesis	Assoc. Prof. Ozan BÜYÜKYILMAZ
Status of the Thesis	Master Thesis
Date of the Thesis	07/11/2024
Field of the Thesis	Department of Business Administration
Place of the Thesis	UNIKA-IGP
Total Page Number	124
Keywords	Workaholism; Job Stress; Job Satisfaction; Ministry of Treasury and Finance; Revenue Administration Department

KISALTMALAR

DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
TDK	: Türk Dil Kurumu
vb.	: Ve Benzeri
vd.	: Ve Diğerleri
GİB	: Gelir İdaresi Başkanlığı



ARAŞTIRMANIN KONUSU

Bilgi teknolojilerinde yaşanan gelişim, üretim ve hizmet şekillerinin çeşitlenmesi, ülkeler arasında yaşanan rekabet gibi pek çok durum, kurumların da etkilenmesine neden olmuştur. Rekabet şartlarının sertleşmesi çalışanların önemini ortaya koymuş ve rekabette önemli bir aktör olmalarının yolunu açmıştır. Bu durum, kurum çalışanlarının iş yapma biçimlerini etkileyerek çalışanların davranışlarında ve rollerinde önemli değişimleri beraberinde getirmiştir. Çalışanların iş yerlerinde daha verimli olmak zorunda olmaları çok çalışmaya neden olmuştur. Ancak daha çok kişisel bir özellik olan çok çalışma isteğinin, çevresel ve kurumsal faktörlerin etkisiyle hastalık derecesine gelmesi çalışanlarda ve zamanla çalışanların ailelerinde çeşitli sorunların ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir. Çünkü yaptıkları işi hayatlarının odak noktasına yerleştiren kişiler, çalışmadıkları zamanlarda psikolojik olarak kendilerini huzursuz hissederek doyumsuzluk yaşayabilmektedirler. İşkoliklik olarak değerlendirilen bu durum; artık psikolojik bir rahatsızlık olarak görülen bir durum olmuştur. Çalışanların iş ve aile hayatlarında, sosyal çevrelerinde bir çatışmayı doğuran bu durum söz konusu çalışanların stres yaşamalarına ve işlerinden doyum almamalarına neden olabilmektedir. Dolayısıyla; farklı nedenlerle işlerine hastalık derecesinde bağımlı olmayı ifade eden işkoliklik kavramının, iş doyumu ve stresi üzerindeki etkisi Hazine ve Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı çalışanları özelinde incelenmiştir.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Kurumların belirlediği hedeflere ulaşabilmesi, çalışanların gösterdiği çabanın kalitesine ve miktarına bağlıdır. Günümüz iş dünyasında, kurumsal etkinlik ve verimlilik artırma çabaları giderek daha kritik bir hale gelmiştir. Kurumsal verimliliği artırmak adına çalışanların tüm enerjilerini iş ortamında harcamaları beklenirken; çalışanlar kendi tercihlerine bağlı olarak da sosyal yaşamlarını ihmal edebilmektedirler. Bu durum, çalışanların iş ve özel yaşam dengelerinin büyük ölçüde iş lehine bozulmasına neden olmaktadır.

İşkoliklik, bu dengenin bozulması sonucunda ortaya çıkan bir olgu olarak tanımlanabilir. Çalışanlar, işlerine duydukları bağlılıkla saatlerce ofiste kalabilir veya

iş dışında bile iş ile ilgili düşünceler içinde kaybolabilirler. Her ne kadar işkolikliğin bazı kısa vadeli faydaları bulunsa da, uzun vadede bu durumun birey ve kurum üzerindeki olumsuz etkileri kaçınılmazdır. İşkolik bireyler zamanla sağlık sorunları yaşayabilir; uyku düzenleri bozulabilir ve stres seviyeleri artış gösterebilir. Ayrıca, bu kişiler sigara, alkol gibi zararlı maddelere yönelme eğilimleri gösterebilirler. Bütün bu sonuçlar, bireylerin aile yaşamında da düzensizliklere yol açabilir. İş hayatında yaşanan tatminsizlik ve tükenmişlik hissi; çalışanların motivasyonunu olumsuz yönde etkileyerek, hem bireysel hem de kurumsal performansı düşürebilir.

Bu düşünceler ışığında çalışmanın amacı; işkolikliğin, iş doyumu ve iş stresi üzerindeki etkilerini kapsamlı bir şekilde incelemektir. Araştırmanın üç farklı şehri kapsamı ve Gelir İdaresi Başkanlığı çalışanlarını özel olarak hedef alması, bulguların genel geçerliliğini artırmakta ve bu konudaki anlayışı derinleştirmektedir. Bu şekilde, işkolikliğin etkilerini daha iyi anlayarak, kurumların verimliliğini artıracak stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlanması hedeflenmektedir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Ankara, Zonguldak ve Karabük illerindeki Gelir İdaresi Başkanlığı bünyesinde çalışan kişilere yönelik olarak gerçekleştirilen bu çalışmada veriler yüz yüze anket tekniği ile toplanmıştır. Ankette kişisel bilgi formu, işkoliklik ölçeği, iş stresi ölçeği ve iş doyumu ölçeği yer almıştır. Toplanan veriler SPSS ve AMOS programları ile analiz edilmiştir. Bu kapsamda öncelikle çalışmaya katılan kişilerin cinsiyet, medeni durum, yaş vb. özelliklerine göre dağılımları tespit edilmiştir. İkinci aşamada ölçek ifadelerine verilen cevapların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Üçüncü aşamada işkoliklik, iş stresi ve doyumu ile ilgili geliştirilen alternatif model için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış ve elde edilen yapının güvenilirliği test edilmiştir. Dördüncü aşamada ise araştırma hipotezlerini test etmek üzere çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Bu çalışma nicel bir çalışma olup ilişkisel tarama modeline göre oluşturulmuştur. Araştırma modelinde bağımsız değişken işkoliklik; bağımlı değişkenler ise iş stresi ve iş doyumu olarak kararlaştırılmıştır. Araştırma modeli kapsamında test edilmesi düşünülen hipotezler çalışmanın ilgili bölümünde verilmiştir.

ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Bu çalışmanın evreni; Hazine ve Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı'na bağlı Ankara, Karabük ve Zonguldak Defterdarlıklarında çalışan kişilerdir. Araştırmanın yapıldığı 2023 yılında Ankara Defterdarlığı'nda 3856, Karabük Defterdarlığı'nda 173 ve Zonguldak Defterdarlığı'nda 292 personelin çalıştığı ilgili kurum müdürlüklerinden öğrenilmiştir. Araştırma alanının geniş olması, maliyet ve zaman gibi nedenlerden dolayı örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Bu çerçevede en uygun örnekleme yönteminin kolayda örnekleme yöntemi olacağına karar verilmiştir. Örnekleme yöntemi çerçevesinde %95 güven aralığı dikkate alınarak toplam 643 personelden veri toplanmış ve değerlendirilmiştir.

ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

Araştırma; Hazine ve Maliye Bakanlığı - Gelir İdaresi Başkanlığı'na bağlı Ankara, Karabük ve Zonguldak Defterdarlıklarında çalışan kişileri kapsamaktadır. Çalışma sonuçları araştırmaya katılan 643 kişi için geçerlidir. Dolayısıyla sonuçlar, Türkiye genelindeki Gelir İdaresi Başkanlığı personellerine genellenemez. Nicel çalışmalarda, üzerinde çalışılan kişilerin duygu ve düşüncelerinin ne yönde olduğunu kestirmek güç olduğu için anket sorularına verilen cevapların doğru ve güvenilir olduğu düşünülmektedir.

GİRİŞ

Başta ülkemizde olmak üzere; dünyanın farklı coğrafyalarındaki kurumlar, yaşamlarını sürdürme sürecinde pek çok alanda yaşanan değişimlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Son yıllarda yaşanan küreselleşme, iletişimdeki hızlanma, bilginin ve bilgi teknolojilerindeki olağanüstü gelişim gibi pek çok faktör rekabeti ve anlık potansiyel değişimleri beraberinde getirmiştir. Bu süreçte kurumsal başarının sağlanmasında insan faktörünün göz ardı edilmemesi gerektiği fikri önemli bir baş etme stratejisi olarak kabul görmüştür. Her ne kadar önceleri çalışanlar mekanik bir araç olarak değerlendirilse de; günümüzde çalışanların, birer insan olmalarından dolayı duygularının, düşüncelerinin, sorunlarının vb. özelliklerinin olduğunun farkına varılmıştır. Çalışanlar gün geçtikçe, kurumsal başarının sağlanmasında rol alan, oldukça hızlı gelişen ve değişmekte olan rekabet ortamında kurumların büyük ve önemli bir rekabet gücü olarak değerlendirilmektedir. Çünkü kurumun başarısı, doğrudan çalışanların başarısından etkilenmektedir. Çalışanların performans düzeyine bağlı olarak kurumsal verimlilik de yüksek veya düşük olabilmektedir. Bu nedenle çalışanlar işin gereklerini yerine getirerek çalışmak ve mutlu olmak, yöneticiler de çalışanlara maddi ve manevi yönlerden uygun ortamı sağlamaktan sorumludurlar.

Çalışanlar açısından bakıldığında çalışma; yaşamın önemli bir döneminde başlayan ve ömrünün belli bir dönemine kadar devam eden bir süreç olarak görülmektedir. İnsanlar düşünsel ve bedensel emek harcayarak ve bundan sosyal, psikolojik, kültürel ve ekonomik gibi bir takım yararlar sağlamak üzere çalışarak doyum elde etmeye gayret etmektedirler. Bu durum, kişinin çalışma hayatına girmesiyle başlamakta ve kişinin yaşamının önemli bir kısmını kapsayan bir hal almaktadır. Kişiler, çalışma yoluyla yalnızca maddi kazanç elde etmekle kalmamaktadır. Bir yandan da yaptıkları işten mutluluk elde etmek, başarılı olmak ve tatmin olarak manevi kazanımlar elde etmeyi amaçlamaktadırlar. Ancak ilk başta normal olarak görülen çok çalışmanın, bir hastalık derecesine kadar gelmesi olumsuz bir durum olarak kabul edilen işkolikliği beraberinde getirebilmektedir.

İşkoliklik kısaca işe karşı bağımlılık, sürekli çalışma isteği veya çalışmak için kendini zorunlu hissetme duygusu; her dakika işi düşünme, daha fazla çalışmak için zaman yaratma ve bunlardan dolayı da bir süre sonra bitkin, halsiz hissetme durumudur. Özetle işkoliklik; bireyin içsel dürtülerinin, kendisini çalışmaya zorunlu

olarak görmesidir. Güncel bir kavram olan işkoliklik her geçen gün daha çok araştırılıp üzerine çalışılmakta ve literatürde yaygınlığı artmaktadır. Teknolojinin gelişmesi ile birlikte her zaman ulaşılabilir ve çalışmaya elverişli bir ortam yaratılmasının mümkün olması, bireylerin daha çok çalışarak güç ve statü kazanacaklarını düşünmesi; çalışanların işe verdikleri önemin artmasına sebep olmuştur. İşe karşı oluşan bu yoğun ilginin elbette birçok sonucu olacaktır. Bunlardan birisi de işkolikliktir.

Literatüre bakıldığında araştırmacıların işkolikliğin faydalı mı zararlı mı olduğu yönünde kesin bir görüş birliğine varamadıkları görülmektedir. Her ne kadar kısa dönemli olarak kişinin işten doyum almasını sağlayan bir durum olduğu yönünde görüşler olsa da uzun vadede işkoliklik; kuruma, bireye ve bireyin ailesine zarar veren bir hastalık olabilmektedir. İşine yoğunlaşan bireyin üstündeki baskıların artması bireyin iş, sosyal ve aile hayatında beklentileri karşılayamayacağı düşüncesinin artmasına ve strese girmesine sebep olacaktır. Yoğun stres altında olan bireyler zamanla iş-aile çatışmaları yaşayacaktır. Bu çatışmaların artmasının arkasındaki önemli faktörlerden birisi de şüphesiz işkolikliktir. İşkoliklik eğilimi gösteren bireylerin zamanında tespit edilip önlem alınmaması neticesinde bireylerin çalışmaktan başka bir emellerinin olmayacağı, hayatlarının merkezinde işleri olacağı, her saat işlerini düşünüp işleri hakkında konuşacakları, eve iş götürecekleri ve çevrelerine de işkolikliği bulaştıracakları değerlendirilmektedir. Özellikle orta yaş grubunda görülen işkoliklik bireylerin yaşadığı stresten kaçmak için işlerine daha çok vakit ayırmaları, ufak hataların bir çığa dönüşeceğini düşünmeleri, ailevi sorunlardan kaçmak istemeleri gibi birçok sebepten dolayı çıkabilmektedir. Bu gibi durumlardan kaçarak daha fazla işine odaklanmakta ve doyum almaya odaklanarak sorunların üstesinden gelmeye çalışmaktadırlar.

Bu düşüncelerden hareketle; Ankara, Karabük ve Zonguldak illerindeki Gelir İdaresi Başkanlığı personellerine yönelik olarak gerçekleştirilen bu çalışma dört bölüm şeklinde ele alınmıştır. Birinci, ikinci ve üçüncü bölümlerde işkoliklik, iş stresi ve iş doyum kavramları üzerinde durulmuştur. Çalışmanın dördüncü bölümünde; işkoliklik eğilimlerinin çalışanların iş doyum ve iş stresleri üzerindeki etkisini ölçmeye dönük alan çalışması sonuçları sunulmuştur. Çalışmanın sonuç kısmında ise ortaya çıkan sonuçlar değerlendirilmiş ve çeşitli öneriler geliştirilmiştir.

1. İŞKOLİKLİK KAVRAMI

Bu bölümde işkoliklik kavramı derinlemesine incelenmektedir. Bu çerçevede, öncelikle işkoliklik kavramı tanımlanmakta ve özellikleri belirtilmektedir. Daha sonra sırasıyla işkolikliğin nedenleri, işkoliklik ile ilgili kavramlar, işkoliklik boyutları ve işkolikliğin sonuçları üzerinde durulmaktadır.

1.1. İşkoliklik Tanımı

Ağır sanayileşme sonrası kitaplarda yerini bulan, 19. yy.ın ortalarında literatüre kazandırılan yeni bir kavram olan işkolikliğin; toplumda ve bireylerde olumsuz etkiler yarattığının gözlemlenmesi ile literatürde yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Fransız asıllı yazar Gustave Flaubert 1852’de işkolikliği “acı verici ve sapkınlık düzeyinde işini sevmek” olarak tanımlamıştır (Enki, 2019, s. 49). Kavram olarak literatüre ilk kez Amerikalı İlahiyat profesörü W. Oates (1968) kazandırmıştır (Enki, 2019, s. 49).

Oates 1971 yılında yaptığı çalışmada işkolikliği kavramsal olarak ortaya çıkarmaya çalışmış, “Bir İşkolinin İtirafı (Confessions of a Workaholics)” isimli kitabında işkolikliği tanımlamaya gayret göstermiş; terim olarak ise (Workaholism), “alkolizm (alcoholism)” kavramından yola çıkarak aile ve çalışmaya olan çok fazla düşkünlüğü belirtmeyi hedeflemiştir (Karakaya vd., 2015, s. 83; Erbaşaran, 2019, s. 5). Oates’e (1971) göre işkoliklik; ara vermeden, sürekli olarak çalışmaktan dolayı doğan bir duygu, bireyin çevresi ile olan sosyal ilişkileri, sağlığı ve hemen hemen hayatındaki tüm ilişkilerini negatif yönde etkileyecek derecede sürekli çalışma isteği ve kontrol edilemez bir gereksinimdir (Zincirkıran ve Mete, 2014, s. 104; Ardiç ve Erbaşaran, 2019, s. 335). Oates’e (1971) göre, işkolikliğin kökünde çocukluk çağında yaşanan ekonomik ve duygusal mahrumiyet yer almaktadır.

Akademik olarak ise işkoliklik kavramını ilk kez Spence ve Robbins (1992, s. 161); çalışanın işine fazlaca bağlı ve günlük hayatta zamanının çoğunu işinde geçirmesi olarak tanımlamışlar. İşkolik kişileri ise; diğer çalışanlara göre “işe yüksek düzeyde bağımlı, içsel baskıları düşürmek için işine güdümlenen ve işlerinden düşük düzeyde eğlence sağlayan kişiler” olarak tanımlarlar (Douglas ve Morris, 2006; Serçeoğlu, 2015, s. 6). Genel olarak işkoliklik, bireyin işinde uzun süre vakit

geçirmesi, işi ile sürekli ilgilenmesi, işine karşı olan bağlılığın önlenemez düzeyde olması şeklinde ifade edilebilmektedir (Serçeoğlu, 2015, s. 6).

Literatür incelendiğinde araştırmacıların bir kısmının işkolikliği olumlu bir olgu olarak gördüğü, bir kısmının ise bir bağımlılık olduğunu savunduğu görülmüştür (Gönülal-Erdoğu, 2013, s. 4). Porter (1996, s. 70) yaptığı araştırmalar sonucunda her 4 kişiden birinin işkolik olduğunu açıklamış ve işkolizm'e dikkat çekmiştir. Griffiths (2005, s. 97) ise işkolikliğin saplantılı bir davranış olduğunu, birey tarafından bu davranışın memnuniyet düzeyine göre olumlu ya da olumsuz bir durum olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Ögel (2015)'e göre işkolikliğin belirtileri yedi bağımlılık kriteri ile belirlenir. Bu kriterler;

- Çalışmayı durduramamak,
- Boş vakitlerdeki etkinliklere çok az zaman ayırmak ya da hiç zaman ayırmamak,
- Çalışmadığı zamanlarda huzursuzluk hissetmek,
- Çalışmaktan dolayı iş dışında ki sorumluluklarını ihmal etmek,
- Kendisine zarar vermesine rağmen çalışmaya devam etmek,
- Zamanın büyük bölümünü iş ile ilgili geçirmek,
- Çalışmaya ayrılan süreyi giderek arttırmak.

Literatüre bakıldığında işkolik kavramı ile ilgili birçok tanım karşımıza çıkmaktadır. Oates'e (1968) göre işkoliklik, bireyler üzerinde kalıcı olarak sağlığına, ilişkilerine ve huzuruna zarar veren, kontrol edilemeyecek düzeydeki çalışma arzusudur. Porter (1996) işkolikliği, sınırlı iş doyumu sonucunda oluşan bir bağımlılık olarak tanımlamaktadır. Burke (2000) işkolikliği, çalışmaya karşı mantık dışı duyulan ilgi, bireyin işi ve çalışmak dışında hiçbir şeyden keyif almaması, işe yoğunlaşıp sağlığını, mutluluğunu ve sosyal hayatını ikinci plana atması olarak tanımlar. West (2001)'e göre işkoliklik diğer bağımlılıklar gibi davranışsal bir bağımlılıktır ve başkaları tarafından takdir edilen tek hastalık işkolikliktir. Harpaz ve Snir (2003) işkolikliği, bireyin odak noktasının her zaman iş olması ve zamanının büyük kısmını işi ile alakalı konulara ayırması şeklinde tanımlar. Temel (2006) işkolikliği, kişinin vaktinin büyük kısmını işinde geçirmesi, sürekli işi ile meşgul olması, işine karşı bir bağımlılık hissetmesi olarak tanımlar.

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere işkolikliğin olumlu ve olumsuz olduğunu ifade eden birçok araştırma mevcuttur. Araştırmalara bakıldığında işkoliklik ile işe gönülden bağlanma arasında fark olduğu, işkolik bireylerin işi içsel bir zorlama sonucu yaptığı, çalışmak istemese dahi kendisine engel olamadığı; işe gönülden bağlı olanların ise daha çok içsel motivasyon sonucu keyif alarak işlerini yaptıkları ve çalışma isteklerinin de arttığı görülmüştür (Doğan ve Tel, 2011, s. 62).

1.2. İşkolik Kişilerin Özellikleri

Porter (2006), işkolikliğin bir alkol veya madde bağımlılığı gibi olduğunu ileri sürerek işkoliklik kişilerin aşağıdaki özelliklere sahip olduğunu ileri sürmüştür (Dosaliyeva, 2009, s. 10-11; Kurt, 2018, s. 7):

- İşine yüksek bir bağlılık içindedirler,
- Mükemmeliyetçi davranışlar sergilerler,
- Çevrelerine karşı yüksek kontrol etme gereksinimi duyarlar,
- Sürekli bir kriz varmış gibi davranırlar,
- Dikkatlerinin tamamını memnuniyet verici tek bir kaynak üzerinde toplarlar,
- İşkolikliğin bir bağımlılık veya bir sorun olduğunu devamlı olarak reddederler.

İşkoliklerin tipik özelliklerini yalan bağlamında ele alan Wilson-Schaef ve Fassel (1988); işkoliklerin üç şekilde yalan hareket ettiklerini ve bunun onların tipik özellikleri olduğunu belirtmişlerdir. Bu yalan tipleri aşağıda belirtilmiştir (Uğurlu, 2017, s. 10):

- İşkolik bireyler kendi kendilerini kandırırlar. Buradaki amaç sorumluluklarından, duygularından ve çevresinden uzaklaşmaktır,
- Aile üyelerini ve çalışma arkadaşlarını kandırırlar, onlara yalan söylerler,
- Kendilerini dışarıya karşı olumlu göstermek için herkesi kandırırlar.

Taşhan (2019; 10-11), Robinson'dan (2014) aktardığına göre; yapılan klinik araştırmalarda işkoliklerin çoğunun ailevi sorunları olduğunu görmüş, sağlıklı ailelerde yetişen bireylerin kurtuluşlarının çok çalışmak ile olacağını düşündükleri tespit edilmiştir. İşkolikliği “öldüreceği kesin bir cankurtaran” olarak tanımlayan Robinson'a göre işkolikliğin belirtileri 10 başlık altında toplanmaktadır. Bunlar (Taşhan, 2019, s. 10-11);

Aceleci ve aşırı meşgullerdir; birçok işi ya da projeyi aynı anda yapmak istemektedirler ve bir anda birden çok görev verildiğinde veya dahil olduklarında daha başarılı olduklarını hissetmektedirler. Yalnızca tek bir işi yapmanın kendilerini verimsizleştirdiğini düşünmektedirler.

Mükemmeliyetçidirler; çalışma düzenlerinin yanı sıra yaşamlarında da zor kişilerdir. Hayatlarını mükemmel olabilecekleriyle sınırlı tutmaktadırlar. Kendilerini ve başkalarını acımasız bir şekilde yargılamaktan çekinmezler. Bu tip kişilerden “doğru yapılmasını istiyorsan kendin yap” gibi ifadeleri duymak mümkündür. İnsanı aşan standartları vardır. Bu nedenle başkalarının bu standartları yakalayamaması halinde onlara başarısız gözüyle bakar ve öfke duyarlar.

Her şeyi kontrol etme ihtiyacı duyarlar; öngörülemez durumlarda huzursuz olan tiplerdir. Kimseye güven duymamaktadırlar. Bu güvensizlik duygusundan dolayı her şeyi kontrol etmeyi arzu etmektedirler. Güvenliklerine çok düşkün oldukları için çoğu zaman tek başlarına çalışmaktadırlar. İşin giriş, gelişme ve sonuç aşamalarında hep bulunurlar. Aslında tüm hayatları da bu şekildedir. Yaptıkları işleri planlayarak ve organize ederek yürütme eğilimindedirler.

Yakınlık kurma konusunda zorlanırlar ve ilişkileri zarar görmektedir; tüm enerjilerini işe vermektedirler. Evde olsalar bile sürekli işi düşünmektedirler. İş sebebiyle aile programlarına ve çocukları ile ilgili gereklilikleri yerine getirme noktasında sorun yaşarlar. İş dışındaki kişilere ayıracak fazla zamanları olmayan kimselerdir.

Kendilerini işe kaptırmaktadırlar; yaptıkları işi tamamlamak için gerçek dışı bitirme tarihlerini önlerine koyarlar. İşlerini günlere bölmek yerine hızlıca bitirme eğilimindedirler. Laptoplarını veya diğer çalışma araç gereçlerini daima yanlarında taşımaktadırlar. Boş zamanlarında bile işle ilgili notları incelemektedirler.

Rahatlama veya dinlenmede güçlük çekmektedirler; bu durum sonuçlanmayan bir iş sebebiyle işe yaramazlık ve suçluluk duygularını yaşadıklarında ortaya çıkabilmektedir. Bu tip kişiler arkadaşlarıyla takıldıkları zamanlarda da kendilerini huzursuz ve sinirli hissederler. Hatta arkadaşlarla birlikte zaman geçirmeyi zamanın boşa gitmesi olarak görmektedirler.

Sabırsız ve sinirlidirler; işkoliklerin önemli gördükleri en mühim nokta zamandır. Bu yüzden bekletilmeyi sevmemektedirler. Sabırsız oldukları için uzun vade gerektiren işlerde yanlış kararlar alabilmektedirler. Bir işle ilgili gerekli doneleri toplamadan hemen işe başlamaktadırlar. Gerekli olan araştırmalar yapılmadığından hatalardan kurtulamamaktadırlar.

Yaşamlarını karartırlar; belli bir işle uğraşırken bile akılları asıl işlerinde olur. Bedenen burada olsalar bile zihinsel olarak başka yerdedirler.

Kendilerini yeterli görmezler; çalışmak, bu tür insanlara güven vermektedir. Çünkü iş; zamanlarını doldurmalarına, amaçlarını gerçekleştirmelerine, kendilerini tatmin etmelerine ve kendilerine saygı sunmalarına katkıda bulunmaktadır. Ancak iş bittiği zaman kendilerini boşlukta, huzursuzluk ve depresyon içinde görmektedirler. Bu tür insanların kendilerini iyi hissettiği tek an bir şey üretirken ki zamandır. Dolayısıyla başarı ve performansla değer görme eğilimine sahiptirler.

Kendilerini ihmal ederler; bir işkoliklin kendine dikkat etmesi bu listenin son sırasında yer almaktadır. Bu tip kişiler fiziksel yönlerine çok az ilgi göstermektedir. Dinlenme, beslenme, egzersiz gibi aktivitelere hayatlarında yer vermezler. Baş ağrıları, yüksek tansiyon, ülser gibi durumlar yaşadıkları zaman bile doktora gitmeyi zaman kaybı olarak görürler. Bir sorun olduğunu bildikleri halde bunu görmezden gelme eğilimini gösterirler.

1.3. İşkolikliğin Nedenleri

İçinde bulunduğumuz çağda her birey işkoliklik riski taşımaktadır. İşkolikliğin ortaya çıkmasında tetikleyici etkenler ise kişisel, ailesel ve örgütsel çevredeki değişimlerdir (Serçeoğlu, 2015, s. 25; Erbaşaran, 2019, s.8). Bu bağlamda, işkolikliğin nedenleri 3 ana başlık etrafında şekillenmektedir.

1.3.1. Kişilik Özellikler

İşkolikler, işi yaşamlarının temel unsuru olarak kabul ederler ve başarıyı kişisel hedefleri haline getiren bireylerdir (Çetinoğlu ve Kaya, 2016, s. 25). İşkolikliğin birey açısından olumlu mu yoksa olumsuz mu olduğu, araştırmacılar arasında tartışma

konusu olmasına rağmen, genel olarak olumsuz bir davranış olarak kabul edilmektedir. (Aydoğan, 2014, s. 6). İşkoliklerin A tipi kişilik özelliğine sahip oldukları bilinmektedir ve özgüveni düşük kişilerdir. Yüksek düzeyde stresle karşılaşan A tipi kişilik özelliğine sahip bireyler, fiziksel sorunlarla karşılaşmakta ve sağlık problemleri yaşamaktadırlar (Robinson ve Kelley, 1999). Ayrıca duygusal özelliklerine bakıldığında işkolikleri yaşamlarında işleri kadar mutlu eden bir şey olmadığı, çalışmadıklarında başarısızlık hatta işlerinin kaybetme ile karşı karşıya kalabilecekleri korkusu duydukları, bundan dolayı da her zaman bir endişe içinde işleri ile meşgul oldukları görülmüştür (Temel, 2006, s.108; Kurt, 2018, s.7).

Her hastalık gibi işkoliklik de bireyleri yaşına veya cinsiyetine göre ayırmamaktadır. Cinsiyet ile işkoliklik arasında arasındaki ilişkiye bakıldığında literatürde farklı sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Harpaz ve Snir (2003) erkeklerin, Spence ve Robinson (1992) kadınların daha fazla işkolik olduğunu belirtirken; Burke (1999) ise cinsiyet ile işkoliklik arasında herhangi bir anlamlı ilişki olmadığını ileri sürmüştür. Yaşa göre işkolikliğe bakıldığında ise; her yaşta işkolikliğe rastlanabildiği görülmektedir (Yumuk-Günay vd., 2017, s. 90).

İşkolik bireyler işlerini evlerine de taşımaktadırlar. Bu da aile fertleri ile sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır. İşkoliklerle evli eşler kendilerini yalnız, toplumdan soyutlanmış ve suçlu gibi hissederler (Aksoy, 2019, s. 5). Ayrıca işkoliklerin aile fertlerine iş yerlerindeki arkadaşlarına davrandıkları gibi davranmaları ve bencil tavırlar sergilemeleri de ailevi sorunları ortaya çıkarmaktadır. Bu da kendi ve çevresindeki bireyleri huzursuz etmektedir (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010, s. 59).

1.3.2. Ailesel Faktörler

İşkolik olmak hastalıklı veya sorunlu aile yapısı tarafından etkilenebilmektedir. Ailesel kurallar, inançlar ve davranış kalıpları nesilden nesile aktarılacak suretiyle bireylerde yer ettiği için işkoliklik de bu unsurlar gibi nesilden nesile aktarım yoluyla bireyi etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, çocuklar ebeveynlerini örnek aldıklarından dolayı onlar gibi işkolik birer kişilik özelliğine sahip olabilmektedirler (Kravina vd., 2014, s. 876). Bunun dışında, sağlıklı bir aile ortamında yetişmeyen ve sağlıklı bir evlilik hayatı olmayan kişiler de, yaşamış oldukları ailesel problemlerden kaçmak ve stres atmak için kendini bir işe vererek işkolikliğe yönelebilmektedir. Ev hayatındaki

tatminsizliği gidermek için işkoliklik eğilimi gösteren kişiler elde ettikleri başarıları bir motivasyon aracı olarak değerlendirebilmektedirler. Doğal olarak bireylerin yaşamış oldukları ailesel sorunlar aileyi geri plana, iş hayatını ise ön plana çıkarmayı beraberinde getirmektedir. Bir bireyin çocukluk çağında yaşamış olduğu duygusal, kültürel, sosyal ve ekonomik eksiklikler de söz konusu kişinin işkolik olmasında büyük etken olabilmektedir. Ailede işkolik kişilerin olması, ailevi sorumlulukların yerine getirilmemesi, aile üyelerinin sürekli problemlerle uğraşması, ailede kişisel baskının var olması, bireylerin mükemmel olmaları için olağan dışı standartların koyuluyor olması, çocukların başarılarının ödüllendirilerek, başarısızlıklarının daima cezalandırılması gibi durumlar da bireylerin işkoliklik özelliğine sahip olmalarına neden olabilmektedir. Söz konusu durumlarla karşılaşan kişiler; beğenilmek, kabul görmek ve takdir edilmek için iş yerinde çok daha fazla çalışmaya yönelerek işkolik olabilmektedir (Temel, 2006, s. 112-113).

1.3.3. Örgütsel Faktörler

Kişisel ve ailesel faktörler kadar örgütsel faktörlerin de bir bireyin işkolik olmasında ve bu işkoliklik davranışını devam ettirmesinde etkisi yadsınamayacak kadar büyüktür (Bayraktaroğlu vd., 2015, s. 113). İşkolikliği artıran örgütsel faktörlerin başında, Porter'ın (1996) belirttiği gibi örgüt kültürü gelmektedir. Dolayısıyla örgüt kültürünün sahip olduğu atmosfer bireyin işkolik olup olmamasına yön verebilmektedir (Serçeoğlu, 2015, s. 26). Bireyleri işkolik olmaya iten bir diğer faktör örgüt kültürüyle yakından ilişkili olan örgüt iklimidir. Bir kurumun çalışanlarından beklemiş olduğu yüksek performans için uyguladığı dolaylı ve doğrudan baskılar, çalışanların işlerine daha fazla zaman ayırmalarına yol açmaktadır. Kurumlar için olumlu olan bu durum bireyler için olumsuz olarak değerlendirilen işkolikliğe neden olabilmektedir (Balkaya vd., 2016, s. 35-36). Bu durum da; işkolikliğin olumsuz çıktılarının, işgören üzerindeki etkisinin daha baskın olduğuna işaret etmektedir.

Kurum içindeki terfi imkanları, ödüllendirilme isteği, cezalandırılma korkusu, kesintiler ve çalışanlar arasındaki rekabet de kişileri işkolikliğe iten örgütsel nedenler olarak değerlendirilmektedir (Zincirkıran, 2013, s. 67). Nitekim Burke (2000) kurumların işkolik çalışanlara önem verdiğini ve onları ödüllendirdiğini ifade

etmektedir. Kurumun işkolik kişileri ödüllendirmesi diğer çalışanların da fazla çalışma eğilimi göstermesine yol açmaktadır. Söz konusu kişiler yönetimin dikkatini çekmek, kariyer geliştirmek ve ödüllendirilmek için işkolik bireyleri örnek alıp aşırı çalışmaya yönelerek zaman içinde işkolik birer kişilik tipi gösterebilmektedirler. Fazla çalışarak ödüllendirildiklerini gören normal çalışanların da işkolik olmasıyla, kurum içinde işkoliklik kolektif bir davranış haline gelebilmektedir (Serçeoğlu, 2015, s. 26). İşkoliklik davranışlarının kurumlarda yaygınlaşması aynı zamanda kurumların işkoliklik düzeylerini de gündeme getirmektedir. Bu süreçte hangi kurumların yüksek ve hangi kurumların düşük düzeyde işkolikliğe sahip oldukları belirlenebilmektedir. Aksi durumda aşırı iş yükünün olması; kariyer, terfi ve ödül olanaklarının sınırlı olması, yapılan işle ilgili olarak çalışanın kendi işini kontrol etmesinde yetki ve sorumluluklarının az olması gibi durumlar düşük çalışmayı beraberinde getirdiği için belli bir işkoliklikten söz etmek mümkün değildir. Bu yüzden çalışanları teşvik eden motive edici faktörlerin bir kurumda olması işkolikliğe neden olan önemli örgütsel faktörler olarak kabul edilmektedir (Yalçın, 2016, s. 76-77).

1.4. İşkoliklik ile İlgili Kavramlar

Çalışma hayatı, örgütsel davranış ve yönetim gibi alanlarda yapılan çalışmalarda, işkoliklik kavramı ile birlikte kullanılan çeşitli kavramların öne çıktığı görülebilmektedir. İşkoliklik kavramıyla yakından ilişkisi olan bu kavramlardan en yaygın olarak karşımıza çıkanları aşağıda ele alınmıştır.

1.4.1 İşkoliklik ve Çok Çalışmak

Çok çalışmak; kısa süreli ve belirlenmiş olan hedeflere ulaşabilmek üzere uzun saatler boyunca çalışmayı ifade etmektedir (Katipoğlu, 2021, s. 21). İşkoliklik, bireylerin günlük rutin işlerin dışında işlerine aşırı düşkün olmalarının neticesinde yaşamış oldukları rahatsızlık olarak değerlendirilmektedir (Temel, 2006, s. 107). Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere çok çalışmak; belli bir işi yetiştirmek için uzun çalışmayı gerektirirken, işkoliklerin belli bir işi olmadığı zamanlarda bile uzun saatler çalışmayı alışkanlık edinmelerini ifade etmektedir. İşkoliklerin, geç saatlere kadar iş

yerinde çalıştıkları, hatta hafta sonları ve tatillerde bile işe giderek çalıştıkları ifade edilmektedir (Katipoğlu, 2021, s. 21).

Günlük hayatta işkoliklik ve çok çalışma kavramlarının insanlar tarafından birbiriyle karıştırıldığı ve bazen aynı anlamda kullandıkları görülebilmektedir. Söz konusu kişiler, çok çalışmalarını övünülecek bir durum olarak “ben işkoliğim” ifadesiyle özetlemektedirler. Ancak bu ifade ediş biçimi yanlıştır. Çünkü bu iki kavram birbirinden çok farklıdır (Dosaliyeva, 2009, s. 28). Çok çalışan ve işkolik kişilerin birbiriyle karıştırılmaması gerektiği düşünülmektedir. Çünkü çok çalışanlar işin gerektirdiği görev ve sorumlulukları yerine getirme, başarılı olma ve hayatlarını sürdürmek için gerek isteyerek ve gerekse istemeden çalışmak durumunda kalabilmektedirler. Oysa işkolik kişiler işlerine aşırı bağımlıdırlar; çalışmaya ara verdiklerinde rahatsızlık olabilmekte ve işleri uğruna birçok şeyi feda etme potansiyeline sahiptirler. Dolayısıyla çok çalışanlar başarılı olmak için çok çalışmayı bir motive olma aracı olarak kabul ederken, işkolikler başarılı olmayı yaşamlarındaki asıl amaç olarak görmektedir. Burada işkoliklerin çalışmayı bir motivasyon aracı olarak görmediklerine ilişkin bir değerlendirme yapılması yanlış olur. Çünkü çok çalışanlar gibi işkolikler de çalışmayı içsel bir motivasyon kaynağı olarak görmektedir. Ancak işkolikleri çok çalışanlardan ayıran temel nokta; işkoliklerin bu motivasyonu narkotik bir etki olarak görmeleridir. Bu narkotik etkiyi sürekli hissetmek için işkolikler çalışmaya hastalık derecesinde bağımlı olmaya dönüşmektedirler. Çok çalışanlar ise kurumlarına karşı içsel motivasyonu ile ve işlerinin bir gereği olarak çok çalışmayı bir görev olarak değerlendirmektedirler (Temel, 2006, s. 108-109).

1.4.2 İşkoliklik ve Alkoliklik

İşkoliklik; alkol, uyuşturucu, kumar alışkanlıkları gibi bireyin kendisi tarafından yönetemediği alışkanlıklara benzemektedir (Mutlu, 2021, s. 15). Alkolikler, alkol için yaşamın diğer yönlerini ihmal ederken, işkolikler de çalışmak için yaşamlarının diğer yönlerini ihmal etmektedir (Porter, 1996, s. 71). Sonuç olarak alkolikler ve işkolikler birçok yönüyle birbirine benzemektedir. İşkoliklik ile alkol, madde bağımlılığın en büyük benzerliği ise işkoliklerin işlerine olan bağımlılıklarını kontrol edememeleridir. Dosaliyeva (2009) bu bağımlılığı “gerçeklerden, sorun ve sorumluluklardan uzaklaşmak ve unutmak, içindeki boşluğu doldurmak için, alkolik

birinin şişeye sarıldığı gibi, işine sarılmaktadırlar” şeklinde açıklamaktadır. Bireylerin işlerinden uzaklaştıklarında hissettikleri stres, endişe ve gerginlik gibi hisler de alkolizm ile örtüşmektedir (Kurt, 2018, s. 9). Burke ve arkadaşlarına (2006) göre, işkoliklik, bireyin hayatındaki sorunlardan ve başarısızlıklardan kaçmak için işe sığınması şeklinde tanımlanmaktadır. Yani bir tür kaçış yoludur. İşkolik birey, bu kaçışla sorunlarını unutmak için işine odaklanır ve işini hayatının odağına yerleştirir. Bu bağlılığı kendi içsel dürtüleriyle geliştirmektedir. Bunun sonucunda da işkolikler; üzgün, mutsuz, takıntılı, sabit fikirli, işlerini gerektiği şekilde yerine getiremeyen ve diğer çalışanları da olumsuz yönde etkileyen kişiler olarak belirtilmektedir (Zincirkıran, 2013, s. 33).

1.4.3 İşkoliklik ve Mükemmeliyetçilik

İşkoliklikle ilişkili diğer bir kavram mükemmeliyetçiliktir. Mükemmeliyetçilik; bireyin kendine yüksek standartlar belirlemesi, performans beklentileri ile mevcut performansı arasında büyük farklılıklar görmesidir (Clark vd., 2016, s. 43). Porter (1996, s. 72) işkolikleri, düşüncelerinde net çizgileri olan, sınırlarının dışına çıkmayan, gerçekçi olmayan hedefler belirleyen, ayrıntılara odaklanan, aşırı kontrol ihtiyacı duyan ve ani değişimlere kapalı kişiler olarak tanımlamaktadır. Mükemmeliyetçi bireyler; başkalarının ihtiyaç ve isteklerine karşı duyarlı davranmamakta, bu durum kişisel bağlantılarında başarı gösterememelerine neden olmaktadır (Erözkan, 2008, s. 76-77).

Mükemmeliyetçi olan kişiler iş yerinde ön planda olmak, çevreleri tarafından övülmek, yapmış oldukları çalışmalar sayesinde karşı tarafa özenli ve eksiksiz olduklarını göstermeyi arzu etmektedirler (Durmaz ve Özsoy, 2021, s. 252). Mükemmeliyetçilik ile işkolikliğin birçok benzer yönü vardır. İşkoliklik ile mükemmeliyetçilik arasındaki en önemli fark işkolikler bir işi en iyi kendilerinin yapabileceğini düşünürler, standartları yüksektir ve hataya tahammül edemezler. Mükemmeliyetçi kişiler ise sorunlarla karşılaştıklarında yardım istemekten çekinmezler, her zaman en iyiyi hedeflerler, yaptıklarının belli bir standart ve düzen içerisinde yaparlar (Robinson, 2000, s. 57; Kurt, 2018, s. 9).

Mükemmeliyetçi olanlar başarı odaklıdır, hata yapma olasılıkları düşüktür, iş yerinde elde ettikleri başarılarla tatmin olmamaktadırlar, güven problemi yaşadıkları

için kendilerini yetersiz hissetmekte ve sürekli en iyisini yapmaya çalışmaktadırlar. Aynı zamanda katı düşüncelidirler ve iş hayatına aşırı derecede önem verirler. İşkolik kişiler mükemmeliyetçi kişilerden daha mükemmeliyetçilerdir. Bu özelliklerinden dolayı görev ve sorumluluklarını başkalarına devretmeye yanaşmazlar (Salihoğlu, 2014, s. 57-58). İşkolik ve mükemmeliyetçi bireylerin ortak noktası; her iki tarafın işlerini kendilerinin yapmaları ve kimseden yardım istememeleridir. Çünkü her iki taraf da söz konusu işi en iyi kendilerinin yapabildiğine inanmaktadırlar (Bashan, 2012, s. 18).

1.4.4 İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık

Çalışanların, çalışmış oldukları kuruma karşı hissettikleri bağlı olma hissiyatı örgütsel bağlılık olarak açıklanmaktadır. Örgütsel bağlılık konusunda yapılan çalışmalarda, bir çalışanın kuruma bağlı olmasının altında çıkarlarının karşılanması, maliyetli olmasından dolayı çalışanın işinden ayrılmak istememesi ve çalışanın manevi yükümlülükleri nedeniyle kurumda kalma isteğinin olduğu belirtilmektedir (Yalçınsoy ve Aksoy 2019, s. 366). Kurumuna bağlılık gösteren bir çalışan gibi işkolik olan bir birey de iş veya kurumuna bağlı olmayı bir sorumluluk veya görev olarak görmektedir. Başka bir deyişle işkolik bireylerin çalışmış oldukları kuruma, fiziksel olduğu kadar duygusal açıdan da bağlı oldukları söylenebilir. Bu bağlamda örgütsel bağlılığın ve işkolikliğin birbirine yakın ve ilişkili kavramlar olduklarını söylemek mümkündür (Zincirkıran 2013, s. 32).

Örgütsel bağlılık ve işkoliklik kavramları arasında her ne kadar pozitif bir ilişki olduğu ileri sürülse de; işkolikliğin hastalık derecesine ulaşması neticesinde veya kurumsal desteğin olmaması halinde, söz konusu ilişki negatife dönüşebilmektedir. Özellikle işkolik kişilerin az olduğu bir çalışma ortamında yaşanan çatışmalar nedeniyle işkolik kişilerin kuruma olan bağlılıkları azalabilmektedir (Dosaliyeva 2009, s. 98). İşkoliklik kuruma aşırı bağlılığı ifade eden bir kavram değildir (Naktiyok ve Karabey 2005, s. 182). Çünkü örgütsel bağlılık, işkolik olmanın bir sonucu olarak meydana gelen bir durumdur (Kesen, 2015, s. 58).

1.5. İşkolikliğin Boyutları

Scott ve arkadaşları (1997, s. 297-298) kapsamlı bir literatür taraması yaparak işkolikliğin iki temel özelliğini tanımlamışlardır. Bunlardan ilki, işkolik çalışanların iş ile ilgili konulara aşırı zaman ayırmalarıdır. İkincisi ise, bu çalışanların iş aktivitelerinden uzaklaşma konusunda isteksizlik göstermeleri ve sürekli olarak iş düşünceleriyle meşgul olmalarıdır. Diğer bir deyişle, işkolik çalışanlar zorunlu bir şekilde çalışmaktadırlar. Bu tanımlamalardan hareketle; Schaufeli, Taris ve Van-Rhenen (2008), işkolikliğin iki ana unsurunun bir davranışsal boyut olan 'aşırı çalışma' ve bir bilişsel boyut olan 'kompulsif çalışma' olduğunu belirtmişlerdir (Atilla-Bal vd., 2017, s. 51; Shkoler vd., 2017, s. 194).

Aşırı Çalışma: Aşırı çalışan bireyler, kendilerini işkolik olarak tanımlama eğilimindedir. Ancak aşırı çalışma, aslında farklı davranışsal unsurlar içerir (Dosaliyeva, 2009, s. 29). Çok çalışan kişiler, genellikle maddi ve manevi zorunluluklar nedeniyle bu yolu seçerler (Temel, 2006, s. 108). Bu bireyler, işin gerekliliklerini yerine getirmekte başarılıdırlar; iş saatleri dışında sosyal yaşamlarına zaman ayırır ve hobilerine yönelirler. Ancak, aşırı çalışmanın en olumsuz yanı, bu kişilerin işte fazla zaman harcama eğilimleridir (Kurt, 2018, s. 8).

Kompulsif Çalışma: Kompulsif işkolikler ise işe karşı bağımlı bir tutum sergilerler ve çalışmayı bir zorunluluk olarak hissederler. Niyet ettiklerinden daha uzun süre çalışmaları, işe aşırı yoğunlaşmalarına rağmen bu durumu kontrol edememeleri, sosyal ve sağlık problemlerine rağmen çalışmaya devam etmeleri; bu bireylerin ortak özelliklerindendir. Ayrıca, işten uzak kaldıklarında kaygı ve huzursuzluk gibi olumsuz yoksunluk belirtileri yaşarlar. Kompulsif işkoliklerin bazı davranışları, obsesif-kompulsif bozukluğu olan bireylerin davranışlarını anımsatmaktadır. Bu çalışanlar, aşırı davrandıklarının ve mantıksız bir tutum sergilediklerinin farkındadır; ancak işle ilgili obsesif düşüncelerini bastırmak için yine işle meşgul olmaya çalışırlar (Scott vd., 1997, s. 297-298).

1.6. İşkolikliğin Sonuçları

İşkoliklik konusunda yapılan çalışmalarda son yıllarda önemli bir artış eğilimi olduğu görülmektedir. Ancak işkoliklik ve işkolik çalışanlar konusunda farklı

araştırmacıların konuyu ele alış tarzı, kavram üzerinde genel geçer bir fikir birliğinin oluşmasını engellediği gibi işkolikliğin sonuçları hakkında da ortak bir bölümlendirme yapılamadığı görülmektedir. Bu duruma neden olan engellerin başında işkolikliğe neden olan faktörlerin çok olması gelmektedir. Nitekim çalışanlardan bazılarının bireysel nedenlerden dolayı, bazılarının da ailesel ve örgütsel nedenlerden dolayı işkolik kişiler oldukları kanıtlanmıştır (Arslantaş vd., 2016, s. 12-13). Literatürde işkolikliğin bireysel, sosyal ve örgütsel sonuçları olduğu genel kabul gören bir düşüncedir (Taboli vd., 2014, s. 140). Dolayısıyla çalışmanın bu kısmında işkolikliğin sonuçları başlıklar halinde ele alınmıştır.

1.6.1. Bireysel Sonuçlar

İşkolikliğin genel geçer sonuçları olmamakla birlikte kişiden kişiye söz konusu sonuçların farklılık gösterdiği söylenebilir. İşkoliklerin her ne kadar işlerinde başarılı olduğu varsayılsa da başarılı olup olmadıkları yönünde net bir bulgu yoktur. Çalışanlar arasında yapılan araştırmalardan bazılarında, fazla çalışma saatlerinin işgörenlerin daha bilgili, daha verimli ve daha donanımlı (Ng vd., 2007; Gürlek ve Yavuz, 2019) olmalarını sağladıkları yönünde görüşler belirtilmiş ise de; bazı araştırmacılar da işgörenlerin sadece kendilerine gereksiz işler yaratmakta ve basit işleri zor, karmaşık hale getirmekte olduklarını savunurlar (Gini 1998; s. 52; Naktiyok ve Karabey, 2005, s. 180).

Araştırmalar işkolikliğin; bireylerde kişilik tiplerine ve bulundukları bölgelere göre farklı sağlık sorunlarının ortaya çıkmasında etkili olduğunu göstermektedir (Bashan, 2012, s. 37; Kanpara, 2017, s. 32). Tansiyon, bağışıklık sisteminde zayıflık, aşırı yorgunluk, aşırı dalgınlık, aşırı halsizlik, cinsel isteksizlik, kalp rahatsızlıkları, ilaç bağımlılığı, mide rahatsızlıkları, soğuk algınlığı, kırıklık, ateş gibi bir takım fizyolojik etkenleri; işkoliklerde görünen sağlık sorunları arasında örnek olarak gösterebiliriz (Bardakçı ve Baloğlu, 2012, s.48). Her ne kadar bu tür sağlık sorunları işkolikliğin belirtisi olsa da; toplumda işkolikliğin olumlu algılanmasından dolayı bu sağlık sorunları işkoliklik ile ilişkilendirilmez (McMillan ve O'Driscall, 2004, s. 510; Ölçer, 2005, s. 138).

İşkoliklik, bireyleri psikolojik açıdan da yıpratıcı bir bağlılıktır. İşkolik bireylerde; sinir, kendini suçlu hissetme, diğer bireylerin kendisine yardım

etmeyeceğini düşünme, çevresini eleştirme, pesimistlik, her zaman savunma odaklı olma gibi bir takım psikolojik etkenler görülebilmektedir (Bardakçı, 2007, s. 52; Temel, 2006, s.118-119; Yalçın, 2016, s.80). Ayrıca bazı araştırmacılar işkoliklerin işlerini zorlaştıran, saplantılı, mutsuz, iş arkadaşlarının önünü kesen, iş yapmasını engelleyen, takıntılı, trajik kişiler olarak betimlemektedir (Burke, 2001, s. 66; Ng vd., 2007, s. 126).

1.6.2. Sosyolojik Sonuçlar

İşkolik kişilerin enerjilerinin ve zamanlarının önemli bir kısmını iş yerinde veya iş yaparken harcamaları, başta aile olmak üzere tüm sosyal ilişkilerinin zayıflamasını beraberinde getirmektedir (Yüksekbilgili ve Akduman, 2014, s. 422). Bu durumun oluşmasının ana faktörü ise bireyin zamanının ve enerjisinin büyük bölümünü işi için harcamasıdır. İş dışındaki sosyal aktivitelere ve hobilere fazla vakit ayırmazlar. Tatillerde, eğlence ve iş dışı aktivitelere işten uzak kaldıkları için kendilerini rahatsız, diken üstünde hissederler. İşkolikler için tatil ve eğlence gereksiz vakit harcamaktan başka bir şey değildir. Böylece insan ilişkilerinde duyarsızlaşırlar, çevresinin ruh haline önem vermezler, sosyal ilişkilerinde alınganlaşırlar (Yalçın, 2016, s. 81). İşkolik kişilerin evlerinde ve sosyal yaşamlarında enerji yüklü olamadıkları için iş ve iş dışı hayatlarında düzgün bir denge kuramadıkları bilinmektedir. İşkolik kişilerin bilgi alanlarının sınırlı olmasından dolayı sohbetlere ve sosyal ortamlara katılmaları çoğu zaman sınırlıdır (Dosaliyeva, 2009, s. 45).

İşkolik kişilerin hayatları kırılgandır. Bu kişiler eşlerini, çocuklarını ve ev ortamında yaşayan diğer kişileri olumsuz yönde etkileyebilmektedirler (Günbeyi ve Gündoğdu 2010, s. 60). İşkolik kişilerin çocuklarının diğer çocuklara oranla daha fazla depresyon yaşadıkları ve endişe dolu bir hayat yaşadıkları ifade edilmektedir. İşkolik kişilerde diğer kişilere göre boşanma oranları yüksek olmakla birlikte; evliliğe genel yaklaşımları da olumlu yönde değildir (Kesen, 2015, s. 55). İşkolik kişilerin ailesel ve sosyal ilişkilerinde problem yaşamalarının bir diğer nedeni; zaman içerisinde kişilik özelliklerinde değişme olan ve daha egoist bir hale gelen işkoliklerin, iş yerindeki çalışma arkadaşlarıyla yaşamış oldukları sorunları aile ortamına taşımak suretiyle kendi ailelerine karşı da egoistçe davranmalardır (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010, s. 60). Söz konusu nedenlerden dolayı işkolik kişiler iş ve yaşam dengesi kurmakta zorluk

çekmekte ve kendileriyle birlikte yaşamış oldukları diğer kişileri mutsuzluğa ittikleri ifade edilmektedir (Altun ve Yılmaz, 2016, s. 38).

1.6.3. Örgütsel Sonuçlar

Kurumlar bağlamında, bireylerin işkolik olması durumu işlerine geldiğinden olumlu bir davranış olarak görüp onayladıkları hatta ödül verdikleri de bilinmektedir. Ayrıca işletmeler, işgörenlerin vakitlerinin çoğunu işte geçirmelerini bir bağımlılık olarak görmemektedirler (Yavuz-Tabak vd., 2018, s. 614). Örgütsel faktörlerin işkolikliği pozitif açıdan etkilediğini ele alan çalışmalarda; işkoliklerin, iş performansının yüksek, işten ayrılma niyetinin düşük, psikolojik yönden sağlıklı ve olumlu sosyal davranışlara sahip çalışanlar oldukları belirtilmektedir. İşkolikliğin negatif örgütsel etkilerini ele alan çalışmalarda da işkoliklerin, düşük performansa sahip oldukları, mutsuz oldukları ve iş arkadaşlarıyla sürekli çatışma halinde oldukları ifade edilmektedir (Salihoğlu, 2014, s. 62).

Uzun vadede örgütlere ve bireylere katkıdan çok zarar vereceği ifade edilen (Ng vd., 2007, s. 126) işkolikliğin örgütsel sonuçlarından en belirgin olanı iş stresidir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014, s. 312). Bilindiği üzere aşırı çalışma neticesinde yaşanan bireysel ve sosyal olumsuzluklar örgütler için yüksek düzeyde maliyet oluşturmaktadır. Yanı sıra, çalışanın aşırı işkolik olması nedeniyle yaşamış olduğu stres düzeyi daha da yükselmektedir (Dosaliyeva, 2009, s. 46). Bunun dışındaki diğer belirgin örgütsel çıktıları ise; mükemmeliyetçilik, motivasyon azalması, verimlilik düşmesi, dikkat dağınıklığı ve bireyin kendini kontrol edememesidir (Patel vd., 2012, s. 10; Pekdemir ve Koçoğlu, 2014, s. 312).

İşkolikliğin bir diğer önemli örgütsel sonucu da “tükenmişlik”tir. İş yaşamındaki tükenmişlik bireyin iş dışı yaşamını da etkilemekte ve bireyin enerjisini tüketmektedir. Özellikle işle ilgili taleplerin fazla fakat desteğin az olması durumunda iş tükenmişliği ortaya çıkacaktır. Bireyler böylece işe karşı duyarsızlaşacak, kişisel başarıları azalacaktır. Bireylerin kendini tükenmiş hissetmelerinin nedenleri arasında işte uzun vakit geçirmesi, kendisine vakit ayırmaması ve boş zamanlarında aktivite yapamaması gösterilebilir. Ayrıca tükenmişlik örgütsel bağımlılığı azaltmakta ve tükenmiş bireyler üretim karşıtı tavırlar sergilemektedir (Hakanen vd., 2009; Gülova vd., 2014, s.28).

1.7. İşkoliklikle İlgili Çalışmalar

İşkoliklik konusunda yapılan araştırmalarda son yıllarda hızlı bir artış olduğu gör÷lmektedir. Örneğin; McMillan ve O'Driscoll'un (2004) yaptıkları çalışmada işkoliklerin; işkolik olmayan çalışanlara nazaran daha kötü sağlık durumu yaşıyıp yaşamadıkları araştırılmıştır. Bu çerçevede 46 işkolik ve 42 işkolik olmayan çalışan üzerinde nicel bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda işkolikler biraz daha zayıf sosyal işlevsellik, rol işlevselliği ve daha sık ağrı bildirirken; işkolik olmayanlar ise canlılık ve iyi düzeyde genel sağlığın yanı sıra psikolojik açıdan da sağlıklı olduklarını bildirmişlerdir. Yazarlar her iki grup arasındaki farkın düşük olmasını göz önünde bulundurarak; işkolikliğin kişisel sağlık ve refah için toksik özellik göstermediğini ileri sürmüşlerdir.

Bardakcı ve Baloğu (2012), ilk ve orta öğretim kurumlarında görev yapan 203 yöneticinin işkoliklik eğilimlerini incelemiştir. Çevrimiçi anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda yöneticilerin işkoliklik düzeylerinin; yaşlarına, iş için ayırdıkları sürelele, hafta sonları eve iş götürme sıklığına ve bunun için ayrılan zamana göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna karşın yöneticilikte geçirilen süreye göre yöneticilerin işkoliklik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

Özdemir (2013), 2012-2013 eğitim-öğretim yılında İstanbul'da çalışan 352 sınıf öğretmeninin işkoliklik eğilimlerini incelemiştir. Veri toplama aracı olarak anket tekniğinin kullanıldığı alan çalışmasında; sınıf öğretmenlerinin işkoliklik düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada, kadınların erkeklerden daha fazla işkoliklik eğilimi gösterdikleri tespit edilmiştir. İşkoliklik eğiliminin öğretmenlerin medeni durumlarına bağlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir. Hizmet süreleri açısından; 1-5 yıllık öğretmenlerin, 16-20 yıllık ile 21 ve üzeri yıllık öğretmenlerden daha fazla işkolik oldukları ortaya çıkmıştır. Ayrıca 11-15 yıllık öğretmenlerin, 16-20 yıllık öğretmenlerden daha fazla işkoliklik eğilimi gösterdikleri bulunmuştur.

Kravina ve arkadaşları (2014), yetişkin çocukların işkoliklik düzeyleri ile ebeveynlerinin işkoliklik ve işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Yapılandırılmış bir anket aracılığıyla çalışmaya 146 aileden (anne, baba ve hepsi çalışan bir yetişkin çocuk) toplam 438 kişi katılmıştır. Çalışmada özellikle babaların

aşırı çalışma puanlarının çocuklarda işkoliklikle pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Yavuz-Tabak ve arkadaşları (2018), öğretmenlerin işkoliklik düzeyleri ile örgüt sağlığı algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Ankara ili merkez ilçelerinde uygun örnekleme göre görevlendirilen 255 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma verilerinin toplanması amacıyla anket tekniği uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçları öğretmenlerin örgüt sağlığı ile işkoliklik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. İşkolikliğin bir alt boyutu olan “zorunlu çalışma” ile örgütsel sağlığın tüm alt boyutları arasında negatif ilişkiler bulunmuştur. Ancak en yüksek ilişki kompulsif çalışma ile örgütsel sağlığın bir alt boyutu olan “çevresel etkileşim” arasında bulunmuştur. Regresyon analizleri, iş ahlakının bir diğer alt boyutu olan “aşırı çalışma”nın örgütsel sağlığın üç alt boyutunu (örgütsel liderlik, örgütsel kimlik ve örgütsel ürün) anlamlı düzeyde yordadığını ortaya koymuştur. Aşırı çalışmanın, bu üç boyutun anlamlı yordayıcısı olduğu görülmüştür. Kompulsif çalışmanın örgütsel sağlığın tüm alt boyutları için negatif ve anlamlı bir yordayıcı olduğu bulunmuştur.

Aksoy (2019), Antalya’da faaliyet gösteren devlet ve özel okullardaki 298 beden eğitimi ve spor öğretmeninin işkoliklik düzeyini araştırmıştır. Çalışmada öğretmenlerin genel işkoliklik düzeyleri ile aşırı çalışma düzeyleri orta; kompulsif çalışma düzeyleri yüksek çıkmıştır. Çalışmada öğretmenlerin medeni durumuna göre işkoliklik düzeyleri anlamlı farklılık göstermezken; kadınların erkeklerden daha fazla işkolik oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada orta düzeyde geliri olan öğretmenlerin daha fazla işkolik özellikler gösterdikleri saptanmıştır.

Enki’nin (2019) işkoliklik ve duygusal emek arasındaki ilişkiyi ölçtüğü çalışmasına 208 sağlık çalışanı katılmıştır. Çalışma, Gebze’de bulunan ilçe sağlık müdürlüğü ve aile sağlığı merkezlerinde çalışan kişiler üzerinde yapılmıştır. Çalışmada kadın ve erkeklerin aşırı ve kompulsif çalışma düzeyleri birbirine yakın çıkmıştır. Medeni duruma göre çalışanların kompulsif çalışma düzeyleri yakın çıkarken; evli olanların aşırı çalışma düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yaşları açısından aşırı çalışma düzeyleri birbirine yakın çıkarken; 21-37 yaşındaki katılımcıların kompulsif çalışma düzeylerinin, 38 yaş ve üstündekilerden daha düşük olduğu görülmüştür. Eğitim durumuna göre lise mezunlarının lisans mezunlarından

daha kompulsif çalıştıkları tespit edilmiştir. Ayrıca 0-5 yıllık çalışanların kompulsif çalışma düzeylerinin 21 ve üzeri yıllık çalışanlardan daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Eraslan (2019), yaptığı çalışmada okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri ve karar verme düzeylerini incelemiştir. Bu çerçevede; 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılında Konya'nın Ereğli, Selçuklu, Emirgazi, Karapınar ve Halkapınar ilçelerinde çalışan 347 okul yöneticisi üzerinde bir anket çalışması yapmıştır. Yapılan analizler sonucunda okul yöneticilerinin işkolik oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada söz konusu yöneticilerin işkoliklik düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yaptıkları kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Erbaşaran (2019), Ankara'da faaliyet gösteren bir kamu kuruluşunda çalışan personellerin işkoliklik düzeylerini ve yaşam tatminlerini incelemiştir. Anket tekniğinin kullanıldığı çalışmaya 295 personel katılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; personelin işkoliklik ile alt boyutlar olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, mavi-beyaz yaka olma durumları açısından anlamlı farklılık göstermemiştir. Çalışmada doktora mezunu kişilerin, lisans mezunu kişilerden daha fazla çalıştıkları; üst kademedeki yöneticilerin orta kademe yöneticilerden daha fazla kompulsif biçimde çalıştıkları bildirilmiştir.

Temur (2023), işkoliklik ile iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemek için Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası çalışanlarına yönelik olarak bir çalışma gerçekleştirmiştir. Anket tekniği ile toplam 637 çalışandan veri toplamıştır. Çalışmada; erkeklerin kadınlardan; evlilerin bekârlardan daha fazla işkolik oldukları tespit edilmiştir. Buna karşın çalışanların işkoliklik düzeylerinin eğitim durumu ve pozisyonlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

2. İŞ STRESİ KAVRAMI

Bu bölümde öncelikle stres kavramı üzerinde durulmakta, stresin nedenleri ve belirtileri anlatılmaktadır. Daha sonrasında ise iş stresi kavramına değinilmekte, iş stresinin nedenleri, belirtileri ve sonuçları üzerinde durulmaktadır.

2.1. Stresin Tanımı

Latince “estricia” sözcüğünden türetilen stres kavramının en eski tanımı eski Çin’e kadar uzanmaktadır. 1914 yılında stres; arzu edilmeyen çevresel etkilerden olumsuz etkilenen iç dünyanın rahatlaması amacıyla gereken bir psikolojik dürtü şeklinde tanımlanmıştır (Yirik vd., 2014, s. 6223). 17. yüzyılda stres denilince felaketin, belanın, musibetin, derdin, keder ve elemin akla geldiği ifade edilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1999, s. 277). 18 ve 19. yüzyıllara gelindiğinde, kavrama yeni anlamlar yüklenmiştir. Bu çerçevede kavrama; baskı, güç, zor gibi anlamlarda nesnelere, kişilere, organlara ve ruhsal yapıya atıfta bulunan varlıklara yer verildiği görülmüştür. Bu çerçevede stres; nesnelere ve kişinin çeşitli güçlerin etkisiyle düzeninin bozulmasına ve çarpıklaşmasına karşı bir direnç olarak tanımlanmıştır (Güçlü, 2001, s. 92).

Genel anlamıyla stres; fiziksel, psikolojik, kültürel ve sosyal ajanların kişide oluşturmuş olduğu bir değişikliktir. Başka bir deyişle organizmanın stres verici faktörlere göstermiş olduğu fizyolojik ve psikolojik tepkilerin bir sonucudur (Çelikkol, 2001, s. 89). Stres; yaşanan ortamda insanın hissettiklerinden dolayı bedensel veya aynı zamanda da fiziksel olarak meydana gelen hastalıkların sebebi olarak tanımlanmaktadır (Balcıoğlu, 2005). Türk Dil Kurumu stres sözcüğünü; “ruhsal gerilim” şeklinde açıklamaktadır (TDK, 2023). Claude Bernard, 1878 yılında stresi ilk defa tanımlamış ve stresin, canlının tüm fonksiyonlarının dıştan gelen bir etkiye karşı direnmesi olarak tanımlamıştır (Coşkun, 2006, s. 11).

Stres; bireyin daimi olarak değişiklik gösteren, belli bir çevreye uyumunu sağlayan, fiziksel ve duygusal etkileri olmakla birlikte olumlu duyguların da yaşanmasına neden olan bir olgu olarak kabul edilmektedir (Baltaş, 2011, s. 6). Stres; fiziksel ve sosyal ortamların etkisiyle bireylerin şartlarında meydana gelen değişimler ve bu değişimlerin kişide yaratmış olduğu bedensel ve psikolojik sorunlarla bir

savaşım halidir (Cüceloğlu, 2000, s. 21). Baltaş ve Baltaş (2011, s. 23) ise stresi, bedensel ve ruhsal açıdan organizmanın sınırlarının zorlanması ve tehdit altına girmesi sonucu ortaya çıkan bir durum olarak tanımlamıştır.

Stres, bireylerin karşılaşmış oldukları olumlu veya olumsuz durumlara karşın göstermiş oldukları tepkilerin sonucu meydana gelen bir durumdur. Bu durum belli bir süreci takip ederek ortaya çıkmaktadır. Başka bir deyişle stres; alarm, direnç ve tükenme aşamalarını takip etmektedir (Tutar, 2000, s. 195):

Alarm Aşaması: Homeostatik denge bu aşamada bozulmaktadır. Organizma ya savaş ya da kaç tepkisi vermeye başlamaktadır. Bu aşamada genel uyum sendromu yaşanmaktadır. Genel uyum sendromu; bir kişinin stres kaynağıyla karşılaştığında sempatik sinir sisteminin etkilenmesi sonucunda bedenin “savaş ya da kaç tepkisi” vermesidir (Aydın, 2008, s. 30). Bedende ortaya çıkan fiziksel ve kimyasal değişimler sonucunda kişiler; stres kaynağıyla karşılaşmayı göze almakta ya da strese neden olan etkilere uzaklaşmak amacıyla hazırlanmaktadır (Biricik, 2019, s. 6). Savaşmak veya kaçmanın belirttiği bu aşamaya “alarm aşaması” da denilmektedir. Bu aşamanın en belirgin özellikleri; organizmanın stresle karşılaştığı anda vücudun salgıladığı biyolojik aktivatörler nedeniyle tansiyonda yükseliş olması, aşırı terlemenin olmasıdır (Tutar, 2000, s. 195).

Direnç Aşaması: Bu aşamaya “direnç aşaması” ya da “uyum aşaması” adı verilmektedir. Bu aşamada strese neden olan şartlara uyum sağlamak yoluyla direnç gelişmektedir. Bireyin strese neden olan kaynaklara uyum sağlaması durumunda her şey normale dönmektedir. Bir önceki aşamada kaybedilmiş olan enerji geri kazanılır ve beden almış olduğu tahribatı gidermeye çalışmaktadır. Başka bir deyişle kişi stresin kaynağını bertaraf ettiğinde, organizma alarm aşamasında vücutta oluşturduğu zararları düzeltmeye başlamakta ve gösterdiği tepkileri geri çekmektedir (Cuma, 2020, s. 37).

Tükenme Aşaması: Bireyin stres kaynağıyla savaşamaz durumunda olması, fiziksel kaynakların kullanılamamasını beraberinde getirerek, birey tükenme aşamasına geçmektedir (Keser ve Kümbül-Güler, 2016, s. 296). Bu aşamada bireyin stres kaynakları olduğu gibi yerinde durmakta ve birey tükenmiş bulunmaktadır. Stresin yarattığı etkinin büyüklüğü ve engellenememesi, organizmada tükenme sürecini başlatmaktadır. Alarm aşamasındaki belirtiler tükenme aşamasında da

tekrarlanmaktadır. Buna ek olarak kişi; gerilim, ruhsal bitkinlik ve çöküntü yaşamaktadır (Güçlü, 2001, s. 94).

Stresin genel anlamda olumsuz bir kavram olarak tanımlandığı görölmektedir. Ancak stresin bazı yapıcı özelliklerinin de olduğunu söylemek mümkündür. Hem günlük hayatın hem de yapılan araştırmaların stresi olumsuz gibi göstermeleri, stresin olumlu yönlerinin kısmen de olsa göz ardı edilmesine yol açmıştır. Bu bağlamda stres, benliğimizde sadece olumsuz boyutlarıyla hayatımızı etkileyen bir kavram olarak yer alsa da; aynı zamanda stresin hayatımızda çeşitli hedeflere ulaşmak için gerekli olduğunu söylemek mümkündür. Stresle ilgili olumsuz algılara rağmen kişinin ilerlemesi için stresin kişiye olumlu katkılarının da olabileceği unutulmamalıdır (Pehlivan, 1995, s. 3-7).

2.2. Stresin Nedenleri

İnsanların maruz kaldığı stresin temelinde genellikle onların kişilik yapısını gösteren karakterleri, yetenekleri, huyları ve mizaçları olabilmektedir. Başka bir deyişle yaşadıkları stresin temel kaynağı sahip oldukları kişilik özellikleridir. Ancak bazı durumlarda stresin kaynağında kişilik özellikleri olsa bile, bunlar kişinin içerisinde yaşamış olduğu çevre şartları nedeniyle daha farklı bir hal alabilmektedir. Bireylerin kişilik özelliklerinin yanı sıra çalıştıkları iş yerinin ikametlerine uzak olması, yaptıkları iş gereği müşterilerle, hammadde sağlayıcılarıyla veya kurum dışındaki başka paydaşlarla kötü sorunlar yaşamaları strese neden olabilmektedir. Bununla birlikte; vardiyalı çalışmanın zaman içinde kişide yarattığı olumsuz etkiler, kişinin kendi dışındaki şartlardan dolayı iş-aile çatışması yaşaması, değişen teknolojik hıza yetişememe ya da uyum sağlayamama gibi durumlar da stres kaynakları olarak değerlendirilebilmektedir (Tınaz, 2005, s. 39-40).

2.2.1. Bireysel Nedenler

Çalışanın kişilik yapısı, çalıştığı ortamda en önemli stres kaynakları arasında yer almaktadır. Kişinin doğumundan itibaren çevre etkisiyle ve ailesi aracılığı ile kişiliği oluşmaktadır. Çalışanın kişilik yapısının duygusal veya sinirli olması, olayların çözümünde veya iş ortamında çalışanlarla olan ilişkileri, çalışanın kişilik yapısı ile

ilgilidir. Çalışanın günlük yaşamda sosyal olması, içine kapalı olmaması, duygusal yönden dirençli olması veya tam tersi duygusal olması da; stresi, karşı koyma bağlamında etkilemektedir. Örgüt içerisinde hızlı yükselme heyecanı da stres oluşturmaktadır. Cinsiyete bağlı olarak stres düzeyi artmaktadır. Kadın çalışanların erkeklere göre daha az stresten etkilendikleri ve stresten kurtuldukları tespit edilmiştir. Çalışanın yaşam tercihleri; alkol veya sigara, uyuşturucu alışkanlığı vb. tercihleri iş ortamında stres nedenleri arasında yer almaktadır (Erdoğan 1999, s. 85).

Çalışanların A ve B tipi kişilik özelliklerine sahip olmaları da bireysel stresin nedenleri arasında yer almaktadır. A tipi çalışanlar strese daha yatkındırlar. Sabırsız olmaları, aceleci davranışları, zamanla yarışıyor olmaları, daima faaliyet içerisinde olmaları, hızlı konuşmaları; A tipi çalışanların yaygın özellikleridir. Bu özellikleri iş ortamında strese neden olabilmektedir. Çalışma arkadaşlarından da aynı davranışların beklenmesi örgüt içinde stresi artırabilmektedir. B tipi kişilik özelliği taşıyan çalışanlar, A tipi özelliğin tam tersi işi yaparken zevk alarak yaparlar. Aceleci olmadıkları gibi zaman kavramları yoktur. Ailelerine ve sosyal yaşamlarına zaman ayırarak işe bağlı kalmazlar (Durna 2004, s. 198). Bu nedenle A tipi kişilik özelliklere sahip çalışanların, B tipi kişilik özelliklere sahip kişilerden daha fazla stresli oldukları söylenebilir.

Çalışanların kumar alışkanlığı ve düzensiz aile ortamı da strese etkendir. Boşanma durumunda olan çalışanların iş ortamlarında daha stresli oldukları ve işlerine tam olarak odaklanamadıkları görülmektedir. Çalışanın bir yakınıni kaybetmesi çalışanı ruhen ve fiziksel olarak çöküntü içerisine sokup stresi artırmaktadır. Çalışanın engelli olması da bireyi psikolojik olarak etkilediği için kişisel strese neden olabilmektedir (Deniz ve Yılmaz, 2005, s. 18-20).

Bireysel iş stresi kaynaklarından bir diğeri yaştır. Literatürde, bireylerin farklı yaşlarda çevrelerindeki gelişimleri algılamalarına bağlı olarak yaş dönemleri; çocukluk, gençlik, orta yaşlılık ve yaşlılık olarak sınıflandırılmıştır. Çalışanlar açısından strese neden olan yaşla ilgili sorunların genellikle yaşı ilerlediği orta yaşlılık ve yaşlılık dönemlerinde yoğunlaştığı ifade edilmektedir (Ekinci ve Ekici, 2003, s. 100). Bireyin yaşı ilerledikçe, gençlik veya orta yaşlılık dönemlerindeki gibi sorumlulukları fazla olan işleri almaktan kaçındıkları ve kariyer hırslarının azaldığı

görülmektedir (Eren, 2012, s. 307). Yaşlılık dönemlerinde, bireylerde hem fiziksel hem de zihinsel bazı değişiklikler ortaya çıkmaktadır (Erdoğan, 1999, s. 82).

Bireylerin yaşadığı iş stresi, cinsiyete göre farklılık gösterebilir. Kadınların toplumdaki yeri, rolü ve sorumluluklarına ilave olarak işinde başarılı olma hırısı, kariyer yapma arzusu ve iş-ev arasında yaşanan tempo; iş stresi yaşamalarını kaçınılmaz kılmaktadır (Kırel, 1993, s. 553). Kadınlar, iş hayatlarında erkeklerle benzer stres etkenleriyle karşılaşmakla birlikte erkeklerin baskın olduğu iş toplulukları nedeniyle, bazı ilave stresleri de yaşamaktadırlar. Örgüt içerisindeki cinsiyet ayrımı ve cinsel taciz kadın çalışanların stres düzeyini etkileyen en önemli faktörlerdendir (Ekinci ve Ekici, 2003, s. 101).

2.2.2. Örgütsel Nedenler

Stres, çalışanı ruhsal ve fiziksel olarak çökerten bir etkiye sahiptir. Çalışanın, yaşamının uzun bir bölümünü iş ortamında geçirmesi, iş ortamında stres faktörleri ortaya çıkarabilmektedir. Stresin oluşumunda iş ortamının etkisi çoktur. Stresinin genel sebepleri olduğu kadar çalışanın iş yerine özgü stres kaynakları da olabilmektedir. Çalışanın iş ortamında bulunduğu zaman içerisinde iş yeri ortamı bir tehdit oluşturuyorsa bütün bu nedenler stres faktörüdür (Eren, 2004, s. 293). Öte yandan, örgüt yapısının çalışanların iş performansı üzerinde belirleyici etkileri vardır. Bununla birlikte, örgüt kültürü ve ona bağlı olarak şekillenen örgüt iklimi, çalışanların düşünce ve davranışlarını etkileyen önemli unsurlardır. Bu unsurlar, çalışanlar üzerinde baskı ve gerilim yaratabilecek politika ve gelenekleri de beraberinde getirebilir (Ekinci ve Ekici, 2003, s. 98).

İşyeri çalışma ortamında sistem bozukluğu da en önemli stres kaynakları içerisinde yer almaktadır. İş yeri disiplinin olmaması ve çalışma kurallarının tam olarak yerleşmemiş olması birer stres kaynağıdır. Çalışma ortamında sistemin oturmaması; kurumda sorumlulukların ve görev dağılımının tam yapılmaması sorununu ortaya çıkarmaktadır. Bu sorun da işlerin tam olarak düzenli yürümesini engellemektedir. Ürün ve hizmetlerin istenilen kalitede olmaması ve zamanında yetişmemesi, hem yöneticileri hem de çalışanları stres altına sokabilmektedir. Çalışanların ikametlerinin iş yerine olan uzaklığı ve iş yeri servisi olmaması da stres kaynağıdır. Çalışanın işe geç kalma kaygısı ile güne erken başlaması, çalışanı fiziki olarak etkilemektedir. Bu

rahatsızlık kurum çalışanlarının mutsuz, yüzü asık olmasına neden olmaktadır (Güney, 2001, s. 522)

Kurum içi yükselmelerde, liyakate dayalı olmayan atamalar stresi artırmaktadır. Ayrıca adil olmayan bir ücret politikası da çalışanlardaki stresi artırmaktadır. Kısacası çalışanların yaşadıkları memnuniyetsizlik stresi artırmakta ve bu da işlerine karşı olumsuz tutumlar ve davranışlar göstermelerine neden olabilmektedir (Eren, 2004, s. 298). Kurum içi rekabet ve çekişmeler, sıkı gözetim, amaç ve yöntemin belirgin olmaması, iş baskısı, iş arkadaşlarının ilişkilerinin soğukluğu, örgüt içi uzaklık duygusu, tedirgin edici davranışlar, karar alma sürecinde bulunamama, bireylerin birbirlerine karşı besledikleri duyarlılık düzeyleri, çalışanların yetki ve sorumluluklarının tam olarak belirlenmemiş olması gibi durumlar; stres yaratan nedenler olabilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2003, s. 188).

2.2.3. Çevresel Nedenler

İnsanların hayatlarını sürdürmüş oldukları çevre şartları onların karakterini kısmen de olsa etkileyebilmektedir. Çevre şartlarında meydana gelen birtakım değişimler aynı zamanda bireylerin tutum ve davranışlarında da değişime neden olmaktadır (Özdevecioğlu, 2002, s. 115). Dolayısıyla çalışanlar, bireysel ve örgütsel stres nedenlerinden olduğu kadar, çevrelerinde gelişen olaylardan da etkilenmektedir. Çevrede zamanla meydana gelen değişiklikler çalışanları etkileyebilmektedir. Örneğin ülke ekonomisinin istikrarı, çalışanların alım gücünü etkilediğinden strese neden olabilmektedir. Ülkedeki iç karışıklık veya savaş ortamının getirdiği belirsizlik ortamı çalışanları olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Siyasi istikrarsızlık ve yüksek enflasyon çalışanın geleceğe umutla bakmasını etkilediği için birer stres kaynağı olabilmektedirler (Can, 1999, s. 368). Bununla birlikte büyük kentlerde çalışanların ulaşım sorunu ve yoğun trafik; çevresel stres kaynakları içerisinde yer almaktadır. Büyük savaş veya darbelerin yanı sıra kültürel ve sosyal değişimler de stres kaynağı oluşturmaktadır. Hızla gelişen teknoloji neticesinde; iş yerlerindeki teknolojiye uyum, olumlu veya olumsuz boyutta beklentileri artırdığından stresi tetikleyebilmektedir (Tutar, 2000, s. 27).

2.2.4. Stresin Belirtileri

Stresi tetikleyen birçok farklı neden bulunmaktadır. Canlının yaşadığı fiziksel ve sosyal çevredeki olumlu veya olumsuz uyarılar, stresin oluşumunda etkili rol oynamaktadır. Bu uyarılar uzun süre devam ettiğinde, organizmada çeşitli zararlara yol açabilir. Eğer bu zararlar önemli boyutlara ulaşırsa, birey kronik hastalıklarla karşılaşabilir. Uzun süreli stres, baş ağrısı, yüksek tansiyon, kalp rahatsızlığı gibi ciddi sağlık sorunlarına yol açabilir. Ayrıca, stres yalnızca fiziksel sağlık üzerinde değil, duygusal açıdan da yıkıcı etkilere neden olabilir (Özel ve Bay-Karabulut, 2018, s. 52).

Stres insanın fiziksel yapısında farklı biçimlerde kendini göstermektedir. İnsanın yoğun bir yorgunluk ve halsizlik hissi yaşamasına sebep olmaktadır. Bununla birlikte yoğun uyarıcı madde alınmasından dolayı boğazda kuruma, yoğun kalp çarpıntısı yaşama ve bununla beraber yüksek nabız vb. durumlardan dolayı vücut olumsuz şekilde etkilenebilmektedir. Vücutta yaşanan stres nedeniyle kas gerginliği oluşmakta ve bu da başka ağrıların yaşanmasına sebebiyet vermektedir. Aşırı duyarsızlaşma, geceleri çenenin gerilmesi ve diş gıcırdatmalar; bu belirtilerin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Strese maruz kalan kişilerin sinirlenme düzeyi artmaktadır. Vücutta titremelerin yaşanmasıyla ani tikler meydana gelebilmektedir. Vücut metabolizmasının hızlanmasıyla hormonlar daha fazla salgı üretmektedir. Bu da mide asidinin artmasına ve beraberinde midede yanmalara neden olmaktadır. Sindirim sisteminin yavaşlaması da fiziksel bir stres belirtisidir. Yine sese ve ışığa karşı duyarsızlaşma, konuşmada güçlük, yemek düzeninde bozulmalar, özellikle el ve ayaklarda terleme, deri dökülmeleri ve sık idrara çıkma gibi durumlar da stresin başlıca fiziksel belirtileri kapsamında yer almaktadır (Güçlü, 2001, s. 91).

Psikolojik yönden stresten etkilenen bir kişinin yaşam kalitesi tamamıyla bozulmakta ve bireyi rahatsız edici bir duruma sokabilmektedir. Stresin psikolojik anlamda ilk belirtisi, kişinin hoşgörülülüğünü kaybederek sabırsız ve sinirli bir hale bürünmesidir. Bunun yanı sıra stresli kişilerin hemen öfkelenildiği, kişilere karşı düşmanlık beslemeye başladığı ve her olaydan endişe duyduğu görülür. Yaptığı işten emin olsa bile panikleyebilmekte ve yaptığı işte sağlıklı karar verme yetisini kaybedebilmektedirler. Strese maruz kalan kişiler bundan kurtulmak için alkol almaya veya başka uyarıcı maddeler kullanmaya başlayabilmektedir. Bu durum ilk başlarda sorun çözücü olsa bile uzun vadede ciddi rahatsızlıkları beraberinde getirebilmektedir.

Bireyin günlük yaşamında, sosyal hayatında ve hatta cinsel yaşamında yoğun isteksizlik yaşaması muhtemeldir. Bunlara paralel olarak; depresyon, sık sık hayal kurma, aşırı hassas ve huzursuz olma, gerilim, alınganlık, uyku bozukluğu, sorunlara çözüm üretilmediği durumlarda intihar etme düşüncesi gibi belirtiler de, stresin psikolojik belirtileri arasında sayılabilmektedir (Özel ve Bay-Karabulut, 2018, s. 48).

Stres kişiyi fiziksel ve psikolojik olarak etkilediği gibi davranışsal olarak da yoğun bir şekilde etkiler. Kişiye dış uyarıcı yoğun olursa kişi çok hareketli olur. Ya da tam tersi durumda kişinin yaşamı yavaşlar. Kişi derin duygulara dalarak içerisinde bulunduğu alandan uzaklaşabilmektedir. Olay ve durumlara karşı tahammül seviyesi azaldığı için kavga etmeye, huzursuzlaşmaya ve saldırganlaşmaya meyilli olabilmektedir. İşlerine karşı odaklanma sorunu yaşamaları da muhtemeldir. Alınganlık yaşadıkları için basit bir olayda bile ağlama krizlerine girebilmektedirler (Braham, 1998, s. 52). Ayrıca Braham (1998) sosyal belirtileri; kişinin kendinde suç aramaksızın karşısındakini suçlaması, iş ortamında iş prensiplerine karşı gelme, randevulara katılmama veya geç katılma ve insanları rencide ederek çok fazla savunmacı tutum sergileme olarak sıralar. Stresli kişilerin etrafındaki kişilere karşı küslüğü artar. Bu kişiler kendi kabuklarına çekilerek kendilerini sosyal yaşama karşı izole eder (Braham, 1998, s. 52-54; Güçlü, 2001, s. 91).

Stresin olumsuz yönlerinin yanı sıra olumlu yönlerinin de var olduğu gerçeği göz ardı edilemez. Hem olumlu hem de olumsuz yönler bağlamında düşünüldüğünde vücut strese karşı farklı tepkiler vermektedir. Stresin pek çok farklı sebepten ötürü ortaya çıktığı bilinmektedir. Canlının yaşadığı fiziksel ve sosyal çevrede yer alan olumlu ya da olumsuz uyarılar, stresin oluşumunda rol oynamaktadır. Stres sadece fiziksel değil ayrıca duygusal tahribata da neden olabilmektedir. Stresin kabullenme, endişe, depresyon, vb. duygusal sorunların yanı sıra dikkat eksikliği, unutkanlık, takıntı vb. sorunlara da neden olduğu bilinmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1999, s. 31).

2.3. İş Stresinin Tanımı

Günümüz iş dünyasında bütün alanlarda küreselleşme ve sanayi sektörünün hızlı ivmesi işgören talebini artırmış; bireyler olağan yaşam düzeylerinden ve toplayıcılıktan süratle üretime doğru evrilmeye başlamışlardır. Yaşam biçimleri değişen bireyler; yaşamlarını devam ettirme, toplumda belli bir statü elde etme, bütün

bu süreçlerde tatmin olma ve ürün üretme amacıyla çalışmaktadırlar. Ancak çalıştıkları ve hizmet verdikleri ortam, kişilere aynı düzeyde heyecan vermediği gibi beklentilerini de karşılamayabilmektedir. Bunun temel nedenlerinden biri iş stresidir (Pehlivan, 1995, s. 3). Maalesef yoğun ve hızlı bir değişimin yaşandığı günümüzde rekabetin şiddeti de yüksek olduğu için hem kurumlar hem de çalışanlar sürekli gerilimli bir durum yaşayabilmektedirler. Yaşanan bu gerilim durumu, hem çalışanların sağlık durumlarını hem de kurumsal sürdürülebilirliği tehdit edebilmektedir. Birçok alanda varlığını hissettiren stres; özellikle 20. yüzyıldan itibaren iş hayatında da görülmeye başlanan pek çok hastalığın da temel nedeni olarak görülür olmuştur (Emhan ve Çayır, 2010, s. 102).

İş stresinin etkileri ve sonuçları, kavram üzerinde durulmayı önemli kılmıştır. Stres konusunun çok yönlü olarak ele alınması ve aynı anda birden çok bilim dalının ilgi alanına girmesi, kavram için ortak bir tanım yapılmasını zorlaştırmıştır. İş stresi, bireyin içinde bulunduğu ortamdan ve iş koşullarından etkilenmesi nedeniyle vücudunda özel biyokimyasal salgıların oluşması ve söz konusu duruma uyum için, bedensel ve zihinsel yönlerden harekete geçmesini ifade etmektedir (Eren, 1998, s. 224). İş stresi, karşılaşılan tehditler neticesinde bireyin vücudunda yaşanan fiziksel, psikolojik ve davranışsal sapmalar olup; bireyin kurumla ya da işle ilgili olarak belli bir beklentisinin olduğu durumlarda, enerjisini harekete geçiren bir durum olarak tanımlanmaktadır (Ülker, 2016, s. 29).

En genel şekilde iş stresi, belirli bir iş çevresinde ortaya çıkan uyarıcılara karşı verilen bir tepki veya sonuçtur (Büyükyılmaz vd., 2020, s. 108). İş stresi, istenmeyen bir durum olmakla birlikte, stres kaynakları karşısında yeterli mücadele edilememesi neticesinde meydana gelen fiziksel ve zihinsel hastalık durumudur (Özdevecioglu, 2004, s. 211). İş stresi; bireysel bir tepki olduğu gibi iş ve kurumla da ilgili olduğu için, genel stresten farklı özelliklere sahiptir. Bu açıdan iş stresini; belirsiz sonuçları olan taleplerin, tehditlerin, kısıtlamaların ve de fırsatların neticesinde, çalışanlar tarafından algılanan psikolojik bir durum olarak değerlendirmek mümkündür (Yozgat vd., 2013, s. 518). Başka bir tanıma göre iş stresi, çalışanların kurumla ya da yaptıkları iş konusunda beklentiler içinde olmasının bir sonucu olarak yaşadıkları bireysel enerji hareketliliğidir (Bayar ve Öztürk, 2017, s. 528).

İş stresinin ortaya çıkmasında bireysel ve örgütsel sebeplerin önemli rolleri olduğu bilinmektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007, s. 65). İş stresi, işin gerektirdiği veya kurumun vaat ettikleri ile çalışanların yetenek, gereksinim ve performanslarının uyuşmadığı durumlarda meydana gelen ve çalışanlarda bir takım duygusal ve fiziksel tepkilere neden olan bir durum olarak kabul edilmektedir (Edinç, 2020, s. 16). İş stresi çalışan için olumlu stres içerisinde değerlendirildiği gibi bazen de örgüte zarar verebilmektedir. Özellikle üretkenlik ve yaratıcılık ilişkisi bazında çalışanları olumsuz etkileyerek negatif bir etki yaratmaktadır (Akça ve Beydilli, 2018, s. 286). İş yükünün fazla olmasından dolayı uygulanan fazla mesailer, vardiyalı çalışmalar, çalışma ortamının iyi olmaması gibi faktörler; stresli bir çalışma ortamının oluşmasının başlıca nedenleri olarak değerlendirilmektedir (Bozdoğan ve Aslan, 2020, s. 20). Olumsuz iş ortamından etkilenen çalışanlar çevreleriyle iletişimi keserek kendilerini ortamdaki soyutlama yolunu seçmektedirler. Bu durum çalışanlarda gerilim ve kaygıları beraberinde getirmektedir. Bu sürecin uzaması iş stresini doğurmaktadır. İş stresinin ilerlemesi ise çalışanların ve kurumların sağlıklı işleyişini tehlikeye sokabilmektedir. İş stresi nedeniyle çalışanlar, en hafif gerekçelerle işe gitmeyi ihmal etmekte ve bu nedenle kurumların işleyişinde aksamalar yaşanabilmektedir (Bayar ve Öztürk, 2017, s. 530).

2.4. İş Stresinin Nedenleri

İş ortamının birey üzerinde yarattığı baskı ile bireyin yetenekleri arasındaki uyumsuzluk, iş stresi yaşanmasına yol açmaktadır. Çalışan, iş yerinde kendisinden beklenen talepleri -bilgi, beceri, yetenek, zaman gibi- karşılayamadığında iş stresi ortaya çıkmaktadır. Bu talepleri yerine getirememesi durumu, çalışanın hem kişisel hem de profesyonel hedeflerine ulaşmasını zorlaştırdığından, iş stresi yaşaması kaçınılmaz hale gelmektedir (Sayıldı ve Büyükyılmaz, 2020, s. 56).

İş stresinin nedenleri olarak; çalışma ortamı veya koşulları, aşırı ve düşük iş yükü, çalışma şekli ve süresi, rol belirsizliği ve çatışması, ücret düzeyi, örgütsel çatışma, performans değerlendirme gibi faktörler sıralanabilir.

Çalışma Ortamı veya Koşulları: Çalışma ortamının ses, ışık, sıcaklık, gürültü ve ergonomik yönlerden elverişsiz olması; çalışanlarda zihinsel, bedensel ve duygusal yorgunluğa neden olan çalışma ortamına bağlı stres unsurlarıdır. Dolayısıyla

Çalışanların sağlıklı olabilmesi için kurumların her Şeyden önce çalışanlarına insani bir yaşam ve çalışma standardı sağlamaları gerekir. Olumsuz ve kötü alıŐma Şartlarının yarattığı stresin hem verimi düŐürmesi hem de ciddi sağlık sorunlarına neden olması göz önünde tutularak hareket edilmesi, hayati önem taşımaktadır (Palaz, 2015, s. 21).

AŞırı ve Düşük İŞ Yükü: AŞırı iş yükü kavramı; çalışanlara belirli bir zamanda yapabileceklerinden daha fazla sorumluluk verilmesini ifade etmektedir. Belli bir zamanda iş bitirme zorunluluğunun olması, işin niteliği karşısında çalışanın yetersizliği veya işin kendisi strese neden olduğu gibi; çalışanların sahip oldukları yeteneklere ve yetkilere göre yapılan işin az olması da strese neden olabilmektedir. Bir kurumdaki aşırı iş yükü; çalışanlarda yorgunluğa, kaza ve hataların artmasına neden olduğu gibi, iş yükünün yetersiz olması da can sıkıntısına, düşük motivasyona, kayıtsızlığa ve görevi terk etme gibi sorunlara neden olduğu için stres yaratabilmektedir (Şimşek, 2005, s. 318-319). Bu nedenle çalışma ortamındaki iş ve personel tanımlarının doğru yapılması gerekmekte ve görevlendirmelerde de işe uygun personelin seçilmesi lazım gelmektedir.

Çalışma Şekli ve Süresi: İnsan sağlığı için en uygun çalışma süresi günlük en fazla 7,5 saat, haftalık ise 45 saattir. Bu tespit resmi raporlarda da kabul edilmiştir. Ancak kurumdaki molaların ve dinlenme sürelerinin yetersiz olması veya çalışma sürelerinin daha uzun olması, çalışanları ruhsal ve fiziksel yönlerden etkileyebilmektedir (Camkurt, 2007, s. 88). Stres kaynaklarından bir diğeri de vardiyalı çalışma düzenidir. Kurumlardaki alıŐma Őartlarına bağlı olarak vardiyalı çalışmanın, hizmet üretme ve sunmak için gerektiği bilinmektedir. Vardiyalı alıŐma düzeni, toplumlarda yıllar boyunca uygulanagelen nöbetleŐe bir çalışma düzenidir. Üretim ve hizmetin sürekli olmasını gerektiren alıŐma Şartlarında vardiyalı çalışma sistemi kaçınılmazdır (Eroğlu, 2009, s. 489). Ancak fazla mesai ile çalışılan saatlerin uzaması sonucu; çalışanların yaŐamları kesintiye uğrayabilmektedir. Bu durum çalışanların yorgunluk ve gerilim yaşamalarına ve belli bir süre sonra stres yaşamalarına neden olabilmektedir. Vardiyalı alıŐma düzeni gereği iŐėörenlerin çalışma saatlerinin ve dinlenme molalarının sürekli deėiŐmesi; çalışanların bu çalışma düzenine karşı fizyolojik, sosyal ve psikolojik uyumlarını da beraberinde getirebilmektedir (Durmaz, 2017, s. 31).

Rol Belirsizliği ve atışması: Çalışanların stres altında kalma durumları ve etkilenme düzeyleri değişiklik gösterebildiği gibi; tamamen stresten kaçınmalarının da zor olduğu söylenebilir. Bu nedenle kurumlardaki stres kaynaklarından biri olan görev belirsizliğinin veya uyuşmazlığının dikkate alınması büyük önem taşımaktadır (Sever, 1997, s. 21). Personelin çalışmakta olduğu yerlerde çok çeşitli ve uyumu zor taleplerin dayatılması, çalışanlarda rol çatışmasına neden olabilmektedir. Başka bir deyişle göreve bağlı birbiriyle çatışan rollerden birinin diğerine göre daha üstün tutulması, çalışanlarda kararsızlık oluşturmakta ve bu da stres düzeyini artırmaktadır. Roller arasında yaşanan çatışmadan dolayı çalışanların rollerindeki etkinliği düşmekte; rolü çalışana veren kişilere karşı güvensizlik oluşmakta, işin çalışan açısından çekiciliği azalmakta ve bu durum stres düzeyinin artmasına neden olmaktadır (Akat vd., 1994, s. 348).

Ücret Düzeyi: Ücretin alışanlar için önemi genel olarak iki farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır. Birincisi, kazanç sağlamak ve ihtiyaçlarını karşılamaktır. Diğerisi ise yapmış oldukları iş ve harcamış oldukları emeğin karşılığını almaktır. Her iki açıdan da ücret; çalışanları işlerinde daha yaratıcı, verimli ve tutarlı olmaya yönlendirmektedir. Ücret, alışanların yaşamlarını sürdürmelerinde önemli ve vazgeçilmez bir araç olarak kabul görmektedir. Bununla birlikte çalışanın kurum içi ve dışındaki statüsünün belirleyicilerinden biri olarak değer gördüğu de aşıkardır. Fakat günümüzde içsel tatminden ziyade, sahip olunan ücretin satın alma gücü; çalışanların en çok önemsedii özelliğidir. Çünkü alışanlar almış olduğu ücretle istek ve ihtiyaçlarını karşılamayı arzu etmektedirler. Dolayısıyla alışma karşılığında elde edilen ücretin; çalışanın ve ailesinin yaşamını devam ettirecek düzeyde dengeli, adil ve enflasyonist dalgalanmalara karşı güçlü olmaması, çalışanın stres yaşamasına neden olmaktadır. Kısacası alışanların emeklerinin karşılığını alamamaları veya ekonomik yönden tatmin olmamaları stres doğurmaktadır (Yücel, 2010, s. 23-38).

Örgütsel atışma: Çalışanlar arasında yaşanan güven, destek, uyum ve uzlaşma sorunu gibi nedenlerle ortak paylaşım ve değerlerin oluşmaması, daima ve yoğun bir şekilde yaşanan sorunlar veya çalışanlardan birinin karşılaştığı sorunun üstesinden gelme noktasında destek alamaması gibi unsurlar; çalışanlarda, grup içi veya gruplar arasında iletişim bozukluğu, düşük iş doyumunu ve bunlara bağlı olarak da strese sebep olmaktadır (Solmuş, 2004, s. 82). Çalışanların iş yerinde yaşadıkları çatışma; yetersizlik duygusu, kendinden emin olamama, psikolojik bunalım, agresiflik,

bitkinlik, azalmış duyarlılık, uyku problemleri, gerginlik ve bedensel yorgunluk gibi durumları beraberinde getirmektedir. Bu da sundukları hizmetin kalitesine yansıyabilmektedir (Topuz, 2006, s. 12).

Performans Değerlendirme: Genel olarak bireyler işlerinde yaşanan durumların adil olup olmadığını değerlendirmekte ve adil olmayan bir durumla karşılaştıklarını anladıkları an bu adaletsizliğe karşı farklı tepkiler göstermektedir. Adil bir yapının dikkate alındığı en önemli ortamlardan biri; insanların hayatlarının önemli bir kısmını geçirmiş oldukları iş ortamlarıdır (İçerli, 2010, s. 68). Bir iş ortamında çalışanların değerlendirilmesi noktasında yaşanan belirsizlikler, haksızlıklar ya da söz konusu değerlendirmelerin hangi kriterler çerçevesinde yapıldığının tam olarak belli olmaması, çalışanlarda strese neden olabilmektedir. Başka bir deyişle, bir çalışanın geleceğinin; yöneticisinin kendisi için yapacağı değerlendirmeye bağlı olması ancak bu değerlendirmenin ölçütlerinin net olarak belli olmaması da önemli bir stres kaynağı olabilmektedir (Tutar, 2000, s. 237).

2.5. İş Stresinin Belirtileri

İnsanlar açısından çalışmış oldukları örgütler veya kurumlar, hayatlarının önemli bir parçasını teşkil etmektedir. Kişilerin sahip oldukları meslekler veya yapmış oldukları işler; onların toplumsal sistemdeki statüleri, hayattan almış oldukları tatmin, ailelerine sağladıkları imkanlar özelinde temel kriter olduğu için iş yaşamlarında yaşadıkları stres, fiziksel ve zihinsel sağlıklarını doğrudan etkileyebilmektedir (Şimşek vd., 2001, s. 71). İş stresinin belirtileri kişiden kişiye değişebilmektedir. Bu değişiklik aynı zamanda farklı etkileri de beraberinde getirmektedir. Belirtilerin şiddeti ne olursa olsun iş yerinde yaşanan stres beraberinde psikolojik, fiziksel ve davranışsal rahatsızlıkları getirmektedir (Akdaş, 2017, s. 75).

Stres, öngörülemeyen içsel ve dışsal olumsuz faktörlerin ruhsal dengede bozulmaya neden olmasıdır. Olumsuz faktörler nedeniyle ruhsal dengenin bozulmaya başlaması beraberinde insanın kendini yalnız hissetmesini ve ardından ruhsal açıdan çöküntü yaşamasını getirmektedir (Değirmenci, 2012, s. 30). Genel olarak bitkinlik ve bunalım biçiminde karakterize edilen stres; endüstrileşme ve kentleşmenin yarattığı yaşam biçimi, daima çalışma gerekliliği, çalışma nedeniyle kişilerde yaşanan düşük iletişim, tüketim anlayışı nedeniyle taleplerde yaşanan artış gibi nedenlerden dolayı

günümüzde çok sık karşılaşılan psikolojik bir problem olarak kabul edilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2011, s. 129).

İş stresinin işgörenlerde yaşanan bir boyutu; bireylerde görülen davranış bozukluklarıdır. Çalışan, fiziksel ve ruhsal yönlerden yaşadığı etkiler nedeniyle stres yaşamakta ve bu da onda davranış değişikliklerine yol açmaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2003, s. 7). Stres karşısında gösterilen davranışları aktif ve pasif davranışlar olarak ikiye ayırmak mümkündür. Aktif davranış, strese neden olan etmenleri ortadan kaldırmaya yöneliktir. Pasif davranış ise enerji toplamak için stres ortamından bir süre uzaklaşmak olarak kendini göstermektedir. Çoğunlukla stresten kaçmak için bireyler; sigara, çeşitli uyarıcılar, alkol, uyuşturucu madde gibi maddeleri kullanma eğilimi göstermektedirler. Kısa bir süreliğine sorun çözücü olan bu maddeler, uzun vadede daha büyük sorunlara neden olabilmektedir. Stres nedeniyle bireyler bu maddeleri aldıkları gibi saldırgan olabilmekte ve hata yapma eğilimleri de artış gösterebilmektedir (Tutar, 2000, s. 252). Sabuncuoğlu ve Tüz (2001, s. 242), stres nedeniyle yaşanan sağlık sorunlarını; dolaşım sisteminde yaşanan sorunlar, solunum sistemi hastalıkları, sindirim sistemi rahatsızlıkları, iç salgı bezleri rahatsızlıkları, üreme sistemi rahatsızlıkları, deri hastalıkları ve hareket sistemi hastalıkları olarak sıralamıştır.

Kurumlarda yaşanan stres; bireysel bir sorun olarak değil, bir bütün olarak kurumsal hatta toplumsal bir sorun olarak dikkate alınması gereken bir durumdur. Kurum çalışanlarının yaşadıkları stresin önemsenmemesi, ihmal edilmesi ve zamanında gerekli önlemlerin alınmaması; kurumların pek çok olumsuzluk yaşamalarına ve kayıplarla karşılaşmalarına neden olacaktır. İşyerindeki davranışlardaki değişimler, iş arkadaşları arasında yaşanan iletişimsizlik, geç kalmalar, çatışmalar, iş ve iş arkadaşlarından şikayetçi olmalar, iş yerinde yaşanan düşük performans gibi göstergeler bireylerin iş yerinde stres yaşadıklarını göstermektedir. Bu nedenle kurum yöneticilerinin bu göstergeleri dikkatle izlemeleri, gerekli önlemleri ve gerekli önleyici tedbirleri almaları gerekmektedir. Aksi takdirde kurum için onarımı güç sorunların baş göstereceği söylenebilir (Durna, 2006, s. 329).

2.6. İş Stresinin Sonuçları

Performans ve verimlilikte yaşanan düşüşler, uzun süreli ve yüksek düzeyde seyreden stresin kurumsal sonuçlarının başında gelmektedir (Barlı, 2010, s. 286). Yüksek düzeyde yaşanan stres, bir taraftan işe devamsızlığa, sağlık harcamalarındaki artışa ve sigorta ödemelerindeki yükselişe neden olurken, genel maliyetleri de arttırmaktadır (Büyükyılmaz ve Coşkunoglu Kaya, 2022, s. 220). Diğer yandan da iş doyumunda azalmaya, birim zamanda üretilen ürün ve hizmetlerin miktarında azalmaya neden olmaktadır. Bu durum kurumsal performansın genelinde düşüşe sebep olmaktadır (Gökgöz, 2013, s. 40). Stres, performansı; yapıcı ve yıkıcı olarak iki şekilde etkilemektedir. Yapıcı stresin, birey ve kurum için olumlu olduğu ifade edilmektedir. Aynı zamanda orta düzeyde yaşanan stres olarak bilinmektedir. Bu stres düzeyi bireyin işinde daha özenli çalışmasını teşvik etmekte, yaratıcılığını ön plana çıkarmakta, çabalarını artırmakta ve kişiye enerji vermektedir (Pehlivan, 1995, s. 70). Bu stres, çalışanın çevresiyle dengeli ilişkiler kurmasına zemin hazırlamaktadır. Bu stresin; bireylerin performanslarını arttırdığı, yeni fırsatları avantaja çevirebilmelerini sağladığı ifade edilmektedir. Ancak yıkıcı stres ise yapıcı stresin olumlu yanlarının tümünü olumsuzla çevirebilmekte ve kurumun ciddi sorunlar yaşamasına neden olabilmektedir (Örücü vd., 2011, s. 9).

Olumlu sonuçları olamayacak olan kararların strese neden olması muhtemeldir. Karar vermek, bir durum hakkında en uygun seçeneği tercih etmeyi ifade etmektedir. Ancak verilen kararların isabetsizliği stresle sonuçlanabilmektedir. Bir çalışanın yaşadığı bir durum veya yapılan bir iş karşısında; doğru, çözümleyici ve makul kararlar alabilmesi için sağlıklı düşünmesi gerekir. Yoğun stres altındaki bir çalışanın, yaptığı işle ilgili doğru kararlar alması beklenemez. Çünkü stres altında kalan kişiler, çoğunlukla sorunu tam olarak algılayamamakta, uygun seçenekleri ortaya koyamamakta ve bunlar arasından en uygun olanı seçecek dikkate sahip olamamaktadır (Bahar, 2006, s. 170).

İşe devamsızlık ve işten ayrılma gibi durumlar, çalışma yaşamında baş edilemeyen stresin sonuçlarındandır. Strese maruz kaldıkları için işe geç gelen veya işten ayrılmayı düşünen kişiler amaçsız olabilmekte ve gelecekle ilgili çabaları yetersiz kalabilmektedir. Bu tür bireyler başka kişilerle temas kurmaktan kaçınırlar, iletişim kurmada yetersizdirler, kendilerini zavallı ve çaresiz görürler, ilgisiz kaldıklarını

düşündükleri için sürekli can sıkıntısı yaşarlar. Bununla birlikte değişime direnirler, sınırlı alternatiflere sahiptirler ve kararlara katılmaya yanaşmazlar (Eroğlu, 2000, s. 337). Nitekim yapılan araştırmalarda da; stres ile işe devamsızlık, işe geç kalma ve bir süre sonra işten ayrılma arasında paralel ve yüksek düzeyli bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Şimşek, 2005, s. 319).

Kurumlar tarafından yapılan işten çıkarmalar ve emeklilik durumları dışındaki işten ayrılmalar, büyük oranda çalışma ortamının stresli olmasından kaynaklanabilmektedir. Bu durum genel stresle birlikte daha farklı bir hal alabilmektedir (Eroğlu, 2000, s. 48). Yoğun iş stresi nedeniyle çalışanlarda görülen sağlık sorunları ve buna bağlı olarak yaşanan iş gücü kaybı, kurumlar ve ülkeler açısından büyük maddi kayıplar demektir. Bundan dolayı iş koşullarından kaynaklanan stresin etkilerinin belirlenmesi ve önleyici tedbirlerin alınması hayati öneme sahiptir (Özen, 2011, s. 67).

Kurumda yaşanan stres, bireyin dikkatinin dağılmasına ve buna bağlı olarak veriminin düşmesine neden olabilmektedir. Bireyin dikkatsizliği veya dalgınlığı beraberinde iş kazalarını getirebilmektedir. İş kazaları; iş yerinin fiziki koşulları, çalışanın kendisi, yönetim yapısı ve işin yapısı gibi nedenlerden dolayı yaşanmaktadır. İş kazaları konusunda yapılan çalışmalar; iş kazalarına teknik, çevresel ve beşeri sebeplerin neden olduğunu göstermektedir. Bu kazaların başında ise kişisel ve ruhsal nedenlerden dolayı yaşanan kazalar gelmektedir. Kişisel ve ruhsal nedenlere bağlı olarak yaşanan kazaların temelinde de büyük oranda kişilerin yaşadıkları stres yer almaktadır (Aksoy, 2013, s. 55). Bu durum, iş yerinde yoğun stresin yaşandığı kurumlarda ortaya çıkan iş kazalarının büyük bir kısmının, birey kaynaklı olduğuna işaret etmektedir. Dolayısıyla stres nedeniyle bireyde dikkat eksikliği ve düşük konsantrasyon yaşamakta ve bu da kazalara sebebiyet vermektedir (Gökgöz, 2013, s. 37).

2.7. İş Stresi İle İlgili Çalışmalar

AbuAlRub (2004) yaptığı çalışmada; hemşirelerin iş kaynaklı stres düzeylerinin iş performansları üzerindeki etkisini ve iş arkadaşlarından alınan sosyal desteğin stres-performans ilişkisi üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma kapsamında internet aracılığıyla ulaşılabilen 263 Amerikalı hastane hemşiresi ve 40

Amerikalı olmayan hemşireden veriler toplamıştır. Analizler sonucunda iş arkadaşlarından algılanan sosyal desteğin, iş performansı düzeyini artırdığı ve iş stresi düzeyini azalttığı tespit edilmiştir. Ayrıca iş stresi ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Bayar ve Öztürk (2017), Süleyman Demirel Üniversitesi'nde çalışan 701 araştırma görevlisinden 233'ünün iş doyumunu ve stres düzeyini incelemişlerdir. Buna göre iş stresinin fakülteye, eğitim durumuna ve ailede akademisyen olup olmama durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Durmaz'ın (2017), Sağlık Bilimleri Üniversitesi Şişli Hamidiye Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan kişilerin işkoliklik ve stres düzeylerini incelediği çalışmasına toplam 150 kişi katılmıştır. Anket tekniğinin kullanıldığı çalışmada; kadınların erkeklerden daha fazla iş stresi yaşadıkları tespit edilmiştir. Çalışanların yaşlarına, medeni durumlarına, gelir düzeylerine, eğitim durumlarına, görevlerine ve mesleki deneyimlerine göre stres düzeyleri birbirine yakın çıkmıştır.

Akça ve Beydilli (2018), Kütahya'da faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan mutfak personeli üzerinde bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmaya 47 aşçı katılmıştır. Çalışmada anket tekniği ile toplanan veriler analiz edilmiştir. Analizler sonucunda aşçıların; fiziki şartlardan, örgütsel yapı ve politikalardan kaynaklanan stres düzeyleri düşük; çalışma ortamı ve işin yapısından kaynaklanan stres düzeylerinin ise yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada; iş stresinin ekonomik durum, görev türü ve eğitim durumuna göre farklılık göstermediğini belirlemişlerdir.

Singh ve arkadaşları (2019), iş stresinin iş tatmini üzerindeki rolünü araştırmak için yaptıkları derleme çalışmalarında; iş stresinin, kişinin özel hayatını ve mesleki yaşamını etkilediğini ileri sürmüşlerdir. Yazarlara göre; iş stresinin fiziksel, psikolojik ve davranışsal olmak üzere çeşitli belirtileri vardır. Stres psikolojik dengeyi bozar ve farklı sonuçlar doğurur. İş stresinin psikolojik sonuçlarından biri de; iş tatmininin azalması, kişinin örgüte olan bağlılığının azalması ve bu durumun işten ayrılmaya yol açmasıdır. İş tatmini, kişinin çalışma hayatına karşı duygusal anlamda geliştirdiği olumlu tutum türüdür. İş tatmini kişinin üretkenliğini ve örgüte bağlılığını artırır, işgörenin fiziksel ve zihinsel sağlığını iyileştirir ve çalışma hayatına doyum getirir.

Tunç ve Büyükyılmaz (2020), toplu taşıma sürücülerinde strese neden olan faktörleri belirlemeyi ve bu faktörlerin yaşadıkları iş stresi üzerindeki etkilerini ortaya

koymayı amaçlamıştır. Bu kapsamda, Karabük ilinin Safranbolu ilçesindeki 100 dolmuş şoförü ile bir anket çalışması gerçekleştirmiş ve sonucunda gerçekleştirilen işin yapısı, örgütün yapısı, örgütsel politika, örgüt içi ilişkiler ve fiziksel koşullar stres kaynakları olarak belirlenmiştir. Şoförlerin iş stresini etkileyen faktörler olarak ise örgüt içi ilişkiler ve fiziksel koşullar tespit edilmiştir.

Dalman (2023), güvenlik mensubu kişilerin iş stresi ve tükenmişlik düzeylerinin iş yaşam dengeleri üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu çerçevede 233 güvenlik mensubundan anket tekniği ile veri toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda iş stresinin cinsiyet, medeni durum, yaş ve eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Temur (2023), işkoliklik ile iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemek için Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası çalışanları üzerinde bir alan çalışması yapmıştır. Anket tekniğinin kullanıldığı çalışmaya toplam 637 çalışan katılmıştır. Analizler sonucunda iş stresinin; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve pozisyonlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

2.8. İşkoliklik ve İş Stresi İlişkisi

Lazarus ve arkadaşları (1985), stresin, kişiden beklenen taleplerle ilgili olmasının yanı sıra; bireyin bu talepleri karşılayacak kaynaklara sahip olup olmadığını değerlendirmesiyle ilgili olduğunu savunmaktadır. Stres kaynaklarının büyük bir kısmı giderek artan bir şekilde iş yaşamından kaynaklanmaktadır. Çalışanların iş stresi; örgütsel ortamda işin niteliği, çalışma koşulları, ücret, çalışma ilişkilerinin kalitesi, işin sürekliliği, iş yerinin geleceği, iş güvencesi, sosyal güvence ve sosyal destek mekanizmalarının işleyişi gibi faktörlerle ilişkilidir (Kobasa ve Puccetti, 1983). Bununla birlikte, bireylerin strese karşı gösterdikleri dirençteki farklılık nedeniyle, stresle başa çıkma yetkinlikleri ve stresten etkilenme düzeyleri de değişiklik göstermektedir. Bu farklılık, kişisel özelliklerden ya da işin ve iş yerinin çevresel özelliklerinden kaynaklanmaktadır (Akdağ ve Yüksel, 2010, s. 49).

Yapılan çalışmalarda; işkoliklerin çalışmadıklarında, çalıştıkları zamana göre daha fazla stres yaşadıkları ileri sürülmektedir. Bunun nedeni ise işlerini keyifli bulmaları, yaptıkları işten mutluluk ve tatmin duygusu yaşamalarıdır (Ng vd., 2007).

Bashan (2012), Bursa il merkezindeki otomotiv ve otomotiv yan sanayi sektöründe çalışan 322 kişinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Söz konusu çalışmada işkolikliğin tükenmişliği artırdığı tespit edilmiştir. Aknar (2022), Türkiye'deki akademik personelin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerini incelediği çalışmada, işkoliklik ve tükenmişlik arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Temur (2023), 637 Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada işkoliklik ile iş stresi arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca kompulsif çalışma ve aşırı çalışma alt boyutlarının da iş stresi ile pozitif ilişkide olduğunu belirlemiştir.



3. İŞ DOYUMU KAVRAMI

Bu bölümde iş doyumu kavramı üzerinde durulmaktadır. Bu çerçevede kavrama ilişkin tanımlar verildikten sonra; iş doyumu kuramları, iş doyumunu etkileyen faktörler ve iş doyumunun sonuçlarına değinilmektedir.

3.1. İş Doyumunun Tanımı

Çalışanların, kurum içindeki varlığı ve faaliyetlerinin niteliği, kurumların sürdürülebilirliğinde kilit rol oynamaktadır. Ancak çalışanların kurumların sürdürülebilirliğini tek başlarına sağlamaları çok zordur. Bu sürecin sağlıklı ilerleyebilmesi için çalışanları destekleyen kurum yönetiminin de önemli sorumlulukları vardır. Çalışanlar, bağlı bulundukları kurumlardaki ücret, iş ortamı, ilişki ve iletişim düzeyi gibi hususların yönetim tarafından ne kadar adil olarak yerine getirildiğini dikkate alarak bir takım tepkiler vermektedirler (Özpehlivan, 2018, s. 45-46). Bu tepkilerden biri de doyum veya doyumsuzluktur. Doyum; bireyin yaşamından, çevresinden, iş ortamından mutluluk duymasını ve bunu içselleştirmesini ifade eder (Çalkın, 2014, s. 23).

İş doyumu Vroom (1964) tarafından, çalışanların örgütteki rollerine karşılık geliştirdikleri duygusal tepkiler olarak tanımlanmıştır. Vroom'un tanımında iş doyumu çalışanların pozitif ya da negatif tutumlarını kapsamaktadır. Vroom'a göre bir çalışanın örgütteki rolünden dolayı hissetmiş olduğu olumlu duygular iş doyumunu ortaya çıkarmaktadır. Ancak olumsuz duyguların da iş doyumsuzluğuna neden olduğunu belirtmektedir (Kahraman, 2019, s. 56). Locke (1969) ise iş doyumunu, çalışanların işlerini ve edindikleri tecrübeleri değerlendirmeleri neticesinde ortaya çıkan olumlu his olarak tanımlamıştır. Başka bir deyişle iş doyumu; işini başarı ile bitiren veya verilen bir görevi olması gerektiği gibi yerine getiren bir çalışanın hissetmiş olduğu duygulardır (Çetinkanat, 2000, s. 1). İş doyumu, çalışanların işlerine karşı gösterdikleri anlık duygusal tutumların toplamıdır (Vandenberg ve Lance, 1992, s. 154). İş doyumu, bir çalışanın işinden elde ettiği memnuniyetin göstergesidir (Hackman ve Oldham, 1975, s. 160). Çalışma esnasında hissedilen duygu olarak da tanımlanan iş doyumu, çalışanların nitelikleri ve görev tanımları bağlamında nasıl hissettikleri ile ilgilidir (Tsourela vd., 2008, s. 251).

İş doyumu, bireyin işine dair algısının ve yaptığı değerlendirmenin bir yansıması olarak ortaya çıkar. Bireyin iş doyumu üzerindeki algısı, ihtiyaçları, değerleri ve beklentileri gibi kişisel faktörlerden önemli ölçüde etkilenir. Bu nedenle, bireylerin işlerini değerlendirirken; kendi gerçekleştirdikleri işlerle ilgili önemli buldukları temel unsurların etkisi altında hareket ettikleri söylenebilir (Büyükyılmaz ve Yeğin, 2017, s. 77). Benzer şekilde, Eren'e (2012) göre de bir çalışanın gereksinimlerinin ve sahip olduğu değer yargılarının işiyle uyumlu olma düzeyi, iş doyumunu meydana getirmektedir. Başka bir deyişle iş doyumu, işin farklı yönlerine karşı sahip olunan tutumların toplamı ve elde edilen sonuçların beklentileri karşılama düzeyidir. Dolayısıyla iş doyumu; çalışanların işlerine ve iş ortamına dair beklentileriyle ilgili duygu, düşünce ve tutumlarını değerlendirmeleri sonucunda ortaya çıkan bir kavramdır. Bu değerlendirme, çalışanların işlerine karşı sergiledikleri davranışları şekillendirmektedir (Büyükyılmaz vd., 2018, s. 6).

İş doyumunu, çalışanların işleriyle ilgili zihinlerinde oluşturdukları algılamaların tümü olarak tanımlamak mümkündür. Dolayısıyla iş doyumu, yapılan işin bireylerin gereksinimlerinin yanında duygu ve değerlerine de uygun olması ile oluşan bir durumdur (Erdoğan, 1996, s. 376). İş doyumu, Çetinkanat (2000) tarafından; çalışanların önem verdiği ihtiyaçlarını çalıştıkları kurumda karşılayabilme düzeyleri ve bu ihtiyaçların karşılanmasıyla göstermiş oldukları olumlu tepkilerin bütünü olarak tanımlanmıştır. Akıncı (2002) ise, iş doyumu denilince akla üç temel unsurun geldiğini ileri sürmektedir. Bu üç unsur; iş görüldükten sonra kazanılan maddi kazançlar, bireylerin çalışmaktan memnun olduğu çalışma ortamı ve çalışma arkadaşları ile bir şeyleri üretmenin vermiş olduğu mutluluktur. Bahsedilen bu unsurların bireylerin inançlarındaki, duygularındaki, düşüncelerindeki, değerlerindeki ve davranışsal eğilimlerindeki etkisi büyüktür. Bu üç unsurdan hareketle iş doyumunun, kişinin iç huzuruyla ve rahatlığıyla ilgili bir durum olduğu söylenebilir (Kuşluvan, 2009, s. 55).

İş doyumu içsel ve dışsal olmak üzere iki temel boyutta gerçekleşmektedir. İçsel iş doyumu, işin kendisini ilgilendiren bir durumdur. Başka bir ifadeyle iş doyumunun işin kendisi ile sağlandığını ifade etmektedir. İçsel doyum çeşitli unsurlar tarafından şekillenmektedir. Bu unsurların başında; öz saygı, başarıma duygusu, bağımsızlık ve kontrol gücü gelmektedir (Chang ve Chang, 2007, s. 267). Dışsal iş doyumu; işle alakalı olmakla birlikte, dolaylı unsurların etkisiyle elde edilen bir doyum türüdür. Dışsal iş doyumu, yapılan işten çalışmanın sonucunda sahip olunan

doyumdur. Dışsal iş doyumunu kişinin çalıştığı iş koşullarıyla ilgilidir denilebilir (Deniz, 2005, s. 311). Maaşların yüksek olması ve alınan ödüller dışsal iş doyumunu ortaya çıkaran temel unsurlardır (Chang ve Chang, 2007, s. 269). Bunların yanı sıra yönetim ve örgüt politikası, ısınma, havalandırma, çalışma ortamı gibi özellikler dışsal iş doyumunu ortaya çıkaran unsurlardır. Her ne kadar içsel iş doyumunu dışsal iş doyumundan önemli görülse de; çalışanların içsel doyumları dışsal doyumlarından da etkilenebilmektedir (İnandı vd., 2010, s. 105).

İş doyumunu bir kişinin, çalıştığı kurumda yaptığı işe karşı zihninde oluşturduğu ve bunu daha sonra davranışa döktüğü duygular olarak kabul edilmektedir (Çalkın, 2014, s. 23). İş doyumunu, bireylerin hayatlarının önemli bir kısmını geçirdikleri işlerinde, sorumluluk duydukları görevleri tamamlarken, yaptıkları işten haz almaları ve mutlu olmaları olarak değerlendirilebilir (Küçük, 2014, s. 6). İş doyumunu, çoğu kez ikinci taraflarca gözlemlenemeyen, ancak kişinin davranışlarıyla göstermesi sonucunda fark edilebilen bir durumdur (Delice, 2018, s. 90). Dolayısıyla bu duruma açıklık getirmek için yapılmış olan tanımlamalarda öne çıkan bazı noktaları aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür (Bingöl, 2002, s. 284):

- İş doyumunu, çalışanların elde ettikleri maddi kazançlarla ilgilidir,
- İş doyumunu, yöneticilerin davranışları neticesinde oluşabilmektedir,
- İş doyumunu işin güvenli olmasıyla alakalıdır,
- İş doyumunu olumu insan ilişkileri ile sağlanabilmektedir,
- İş doyumunu personelin işe uygun olmasıyla artmaktadır.

Kurum çalışanlarının verimli olması demek kurumların sürdürülebilir olması demektir. Diğer taraftan çalışanların verimsiz olması ise kurumların yok olmayla baş başa kalması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla çalışanların yaptıkları işte verimli olmalarını sağlayacak politikaların başında; iş doyumunun yükseltilmesine yönelik olarak yapılan çalışmalar gelmektedir (Sucu, 2019, s. 27). Bilindiği üzere insanlar belli bir yaştan itibaren ömürlerinin büyük bir bölümünü çalıştıkları kurumlarda geçirmektedir. Bu nedenle çalışanların ekonomik kazanımlarının yanında işinden memnun olmasını sağlayacak diğer gerekliliklerin de yerine getirilmesi gerekmektedir (Bakan ve Büyükebeşe, 2004, s. 6). İş doyumunu bireyin iş hayatında maddi ve manevi yönden kilit bir role sahiptir. Duygusal bir reaksiyon biçiminde kendini gösteren iş doyumunu farklı kişilerde farklı düzeylerde yaşanabilmektedir. Örneğin; bir kurumdaki

santral biriminde çalışan bir kişinin iş doyumu, gişede memur olarak görev yapan çalışanın doyumundan yüksek olabilmektedir. Bu sebeple kurumlar, çalışanların iş doyumunu ele alırken kişisel özelliklerinin yanı sıra yaptıkları işin özelliklerini de dikkate alarak politika geliştirmelidirler (Sucu, 2019, s. 28).

3.2. İş Doyumu Kuramları

İnsanoğlu yapı bakımından karmaşık özellikler barındırmaktadır. Bu karmaşıklık, insanı neyin motive ettiğini ortaya çıkarmayı zorlaştırmaktadır. İnsan davranışları üzerinde çalışma yapan bilimciler, bireyleri motive eden temel şeyin gereksinimleri olduğunu ileri sürmektedirler. Bu nedenle bireylerin gereksinimlerini ve isteklerini karşılamak üzere farklı davranışlar gösterdiklerini belirtmektedirler. Dolayısıyla söz konusu davranışlara neden olan gereksinimlerini ve kişinin ne şekilde ve nasıl motive olduğunu anlamak için farklı teoriler ileri sürülmüştür (Eroğlu, 1998, s. 257). Literatürde bu kuramlar; kapsam ve süreç kuramları olarak sınıflandırılmıştır. Kapsam kuramlar, bireylerin ne ile motive olduklarına odaklanırken; süreç kuramları, kişilerin nasıl motive olduklarını ele almaktadır (Şahin vd., 2017, s. 404).

3.2.1. Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları, bireysel gereksinimleri, bireyleri motive oldukları etkenleri ve gösterdikleri davranışların yönünü etkileyen unsurları anlamaya odaklanmaktadır (Uyulgan ve Akkuzu, 2014, s. 8). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Alderfer'in ERG Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve McClelland'ın Başarı Gereksinimi Kuramı; kapsam kuramları olarak kabul edilmektedir (Özer ve Topaloğlu, 2008, s. 1). Söz konusu kapsam kuramları aşağıda başlıklar halinde ele alınmıştır.

3.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Abraham Maslow, bireylerin neden özveride bulunarak işletme veya örgütlerde çalışmayı kabul ettiklerini ve değişik kişilerden aldıkları düşünce ve emirler doğrultusunda hareket ederek onlara neden uyduklarını incelemiştir. Bu incelemeler sonucunda bireylerin biyolojik, sosyolojik ve psikolojik birer varlık olarak bir takım

ihtiyaçlara sahip olduklarını ve göstermiş oldukları davranışların temelinde de bu istek ve ihtiyaçlarını tatmin etme niyetinin olduğunu tespit etmiştir (Eren, 2001, s. 30-31). Maslow'un insan davranışlarıyla ilgili bazı varsayımları vardır. Bu varsayımlar; insan canlı bir varlık olarak sürekli bir şeylere gereksinim duyan bir hayvandır. Henüz doyurulmayan gereksinimler davranışlarını etkilemektedir. Gereksinimlerin doyurulması durumunda güdüleyici etkisi ortadan kalkmaktadır. Gereksinimler ağ gibidir ve insanlarda çok kompleks bir yapı göstermektedir. Bireyler aynı anda farklı gereksinimlerden çeşitli şekillerde etkilenebilmektedir. İnsan gereksinimleri belli bir hiyerarşi şeklinde ve önem derecesine göre sıralanmıştır. Alt düzeyde yer alan bir gereksinimin doyurulması durumunda bir üst düzeydeki gereksinim ortaya çıkmakta ve tatmin beklemektedir (Can vd., 2006, s. 103).

Maslow, insan ihtiyaçlarını beş hiyerarşik grupta incelemiştir (Koçel, 2014, s. 735; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001, s. 139):

Fizyolojik İhtiyaçlar: Kişinin yeme, içme, barınma ve dinlenme gibi temel ihtiyaçlarıdır. Acıkan bir insan için en başta gelen ihtiyaç yiyecek iken, susamış olan bir insan için gerekli olan su bulmaktır. Bu ihtiyaçlar tatmin edilmediği sürece bireyin başka bir ihtiyacı düşünmesi söz konusu değildir (Ertürk, 2013, s. 167).

Güvenlik İhtiyacı: Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki ikinci ihtiyaçlar grubunu oluşturmaktadır. Bu ihtiyaç, fiziksel ve duygusal yönden çalışanlar için emin, güvenilir ve tehlikelerden arındırılmış bir çalışma ortamının sağlamasını ifade eder. Bu ihtiyaç aynı zamanda çalışanları şiddet sarmalından korumakta ve sağlıklı bir toplumda düzgün bir şekilde yaşamalarını hedeflemektedir. Çalışma yaşamı bakımından güvenlik ihtiyaçları; çalışanların rahat olarak çalışabilmeleri, çalışanı tatmin edecek sosyal yardımların yapılması, ek ödemelerin düzenli olması ve iş güvenliğinin sağlanması değişkenlerini kapsamaktadır (Şimşek ve Çelik, 2011, s. 68).

Sosyal İhtiyaçlar: Bu aşamada ait olma ve sosyal ihtiyaçlar bulunur. Bunlar sevgi, ait olma hissi, kimlik duygusu, benimseme vb (Tengilimoğlu vd., 2008, s. 25).

Saygınlık İhtiyacı: Bu seviyeye gelen çalışanın, bir yandan kendisine olan güven ve saygısı artmakta; diğer taraftan başkalarının saygı ve beğenisini kazanmaktadır. Saygınlık ihtiyacı, çalışanın kendisine yönelik güven ve güçlü olma istemini ifade eder. Ancak burada en önemli olan, gerek iş gerek iş dışı yaşamında

başkalarının takdirini kazanma arzusudur. Saygınlık ihtiyacının karşılanması çalışanın motivasyon düzeyini artırmaktadır (Ertürk, 2013, s. 168).

Kendini Gerçekleştirme: Birey, daha önce belirtilen tüm temel ihtiyaçlarını karşılasa bile, içsel potansiyelini ve yeteneklerini tam anlamıyla ortaya koyamadığı ya da arzuladığı kusursuzluğa ulaşamadığı süreçte kendinde bir eksiklik hissi yaşayabilir. Bu durum, bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyacını doğurur; bu, bireyin hayatındaki en yüksek hedeflerden biridir. Kendini gerçekleştirme, bireyin kişisel hedeflerine ulaşması, yeteneklerini en üst düzeyde kullanması ve potansiyelini gerçekleştirme anlamına gelir. Bu gereksinim, her birey için farklı şekillerde tezahür edebilir. Kimi bireyler için sanatsal başarılar, akademik başarılar ya da kariyer hedefleri ön planda olabilirken, başka bireyler için ise duygusal tatmin, sosyal ilişkilerde derinlik veya manevi değerlerin peşinden koşmak öncelikli olabilir. Sonuç olarak, kendini gerçekleştirme; bireyin öz kimliğini bulması bağlamında ve yaşamına dair anlam arayışında önemli bir rol oynamaktadır (Can vd., 2006, s. 104).

Maslow'a (1943) göre, insan ihtiyaçları hiyerarşik bir yapı izlemektedir. Maslow, kişinin her ihtiyacının önemli olduğu ve belli bir seviyede bu ihtiyaçların karşılanması durumunda kişinin işten tatmin duyacağını ifade etmektedir. Dolayısıyla çalışanın istek ve ihtiyaçları ile bu istek ve ihtiyaçları karşılamak için elde ettiklerinin birbirleriyle örtüşmesi, iş doyumunu doğurmaktadır (Karataş ve Güleş, 2010, s. 76). İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre, başta kişinin fizyolojik ve güvenlik gibi temel ihtiyaçlarının doyurulması şarttır. Saygı görme, kendini gerçekleştirme gibi daha üst basamaktaki ihtiyaçların öne çıkması; bu alt düzeydeki ihtiyaçların doyurulması ile mümkün olabilmektedir (Yüksel, 2005, s. 294).

3.2.1.2. Alderfer'in ERG Kuramı

Alderfer, bireylerin yaşamlarını sağlıklı bir şekilde sürdürebilmesi için üç temel ihtiyaca önem verdiklerini öne sürmektedir (Yang vd., 2011, s. 7886). 1960 yılında kaleme aldığı bir makalede Maslow'un teorisini ele alan Clayton Alderfer, yaptığı ampirik araştırmanın sonuçlarını ortaya koyarak varlık sürdürme, ilişki ve gelişme terimlerinin baş harflerini birleştirerek ERG (VİG) teorisini geliştirmiştir (Can vd., 2006: 105). Diğer bir ifadeyle, Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini üç ana kategoriye ayırmıştır. Bunlar; var olma, ilişki kurma ve gelişmedir.

Var olma ihtiyacı fizyolojik, güvenlik ve maddi gereksinimleri kapsamaktadır. Fizyolojik gereksinimlerden kasıt ekmek, su, yemek, uyku gibi gereksinimlerdir. Tehlike, tehdit, korku, endişe gibi durumlardan korunmak güvenlik gereksinimleri arasında sayılmaktadır. Maddi gereksinimler ise barınma, giyecek gibi bireyin yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan kaynakları kapsamaktadır (Brown ve Sargeand, 2007, s. 214). İlişki kurma boyutu; güven, saygı ve aidiyet duygularını içermektedir. Güven duygusundan kasıt, insanların karşılıklı şekilde birbirlerine güven duyumalarıdır. Saygı duyulmak sosyal statüye, iltifata, popülerliğe ve önemsenmeye işaret etmektedir. Ait olma ise; yalnızlık, mesafe gibi kişiyi strese sokan durumlara karşı önlem almasıdır. İnsanlar, diğer kişiler veya gruplar tarafından sevilme ve kabul edilmek istedikleri için ait olma; başkalarına verilen sevgiyi ya da başkalarından görülen ilgiyi ifade etmektedir (Çoban ve Özdemir, 2020, s. 219). Alderfer'in öne sürdüğü ihtiyaçlardan sonuncusu gelişme ihtiyacıdır. Gelişme ihtiyacı; toplumsal yaşamın getirileri doğrultusunda bireylerin eğitim, okul, iş vb. durumlarda kendilerini geliştirmeleridir (Mengü, 2017, s. 1994).

3.2.1.3. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden sonra en çok kabul gören teorilerden biri Herzberg'in çift faktör teorisidir. Bu teori aynı zamanda "hijyen teorisi" olarak da anılmaktadır (Gökçe vd., 2010, s. 236-237). Frederick Herzberg, çalışma ortamında bireyin tatminini sağlayan unsurları "motive edici unsurlar" ve tatminini olumsuz etkileyen unsurları ise "hijyen unsurlar" olarak sınıflandırmıştır (Çavuş ve Abdıladaev, 2014, s. 13).

Motive edici unsurlar doğrudan iş ile ilgili ve içsel unsurlardır; bunlar arasında işin kendisi, başarı, tanınma, ilerleme, gelişme ve sorumluluk bulunmaktadır. Herzberg'e göre, birey işini sevdikçe, başarılarıyla tanındıkça, kendini geliştirdikçe ve sorumluluk alarak terfi aldıkça tatmin duygusu yaşayacaktır. Ancak, bu durum söz konusu olmadığında tatminsizlik olmayacak, fakat tatmin duygusu da ortadan kalkacaktır (Özkalp ve Kirel, 1996, s. 253).

Hijyen unsurları ise işin içeriğiyle doğrudan ilgili olmayıp, çevresel (dışsal) koşullarla bağlantılıdır. Bu unsurlar; yönetim ve şirket politikası, astlarla ve üstlerle

ilişkiler, ücret, iş koşulları, gözetim, özel yaşam, iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler, güvenlik ve statü gibi faktörleri kapsamaktadır (Eren, 2001, s. 505).

Herzberg'e göre, yönetim ve şirket politikalarının kötüleşmesi, teknik bilginin yetersizliği, iş arkadaşlarıyla ve yöneticilerle olan ilişkilerin zayıf olması, ücretin yetersizliği ve iş koşullarının olumsuz olması gibi durumlar, çalışanlarda tatminsizlik yaratmaktadır (Çetin vd., 2021, s. 21). Ancak bu unsurlar kabul edilebilir bir düzeyde ya da üstünde olduğunda, tatminsizlik durumu ortadan kalkar. Bu durum, çalışanlar için yalnızca 'nötr' bir hal yaratır; herhangi bir tatmin duygusu oluşturmaz (Eren, 2001, s. 505).

Herzberg, çalışanların iş ortamında kendilerine sunulan faktörlere göre tutum geliştirdiğini belirtmektedir. Eğer bir kurum; çalışanlarına başarı ve ücret açısından tatmin edici unsurlar sağlayabilirse, bu durum çalışanların olumlu bir şekilde motive olmasını ve işlerinden tatmin duymalarını sağlayacaktır (Büyükyılmaz ve Akyüz, 2015, s. 269). Ancak tam tersine, olumsuz koşullar çalışanları olumsuz etkileyerek tatmin duygularını en alt düzeye çekebilir ve bu durum, işten ayrılma isteğini tetikleyen bir yapı yaratabilir (Kayım, 2018, s. 36).

3.2.1.4. Mc. Clelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

McClelland, bireylerin ihtiyaçlarını üç ana kategoride toplamaktadır. Bunlar; başarı, bağlılık (ilişki) ve güç olarak isimlendirilir. İş hayatındaki araştırmalarında McClelland, başarının tüm çalışanlar için kaçınılmaz bir hedef olduğunu ve bu hedefin elde edilmesinin kritik bir önem taşıdığını vurgulamaktadır. Bağlılık, iş ortamında elde edilen başarı ile doğrudan bağlantılıdır. Başarıların ödüllendirilmesi, çalışanların işlerine ve kurumlarına olan bağlılık düzeylerini belirlemektedir. Güç ihtiyacı ise, iş ortamında elde edilen başarı ve bu başarıya dayanan ödüller sonucunda, çalışanların belirli bir gücü ellerinde bulundurma arzusuyla ilgilidir ve bu, nitelikli bir tatmin duygusu sağlamayı amaçlar (Kaya ve Selçuk, 2007, s. 176-177).

İlişki Kurma İhtiyacı: Bu ihtiyaç, başkalarıyla ilişki kurma, gruplara katılma ve sosyal çevre ile iletişimi güçlendirme arzusunu ifade eder. Bu ihtiyacı baskın olan bireyler, sosyal çevrelerinde ilişki kurma ve geliştirme konusunda büyük bir gayret gösterirler (Şimşek vd., 2014, s. 141).

Güç Kazanma İhtiyacı: Bu tür bir ihtiyacı baskın olan birey, güç ve otorite kaynaklarını artırma, başkalarını etkileme ve gücünü koruma eğilimi gösterir. Bu bireyler; aile, iş veya sosyal çevrelerinde küçük bir grup üzerinde bile kontrol sağlama ve hükmetme davranışları sergilemektedir (Şimşek vd., 2014, s. 142).

Başarı Gösterme İhtiyacı: Bu ihtiyacı taşıyan birey, ulaşılması zor ve sıkı bir çalışma gerektiren anlamlı hedefler belirler. Bu hedeflere ulaşmak için gerekli bilgi ve yetenekleri edinerek bunları uygulama eğilimi gösterir (Onaran, 1981, s. 17). Başarı güdüsü, bireylerin kendi alanlarında "en iyi" olma arzusunu tanımlar. Başarı güdüsü yüksek olan bireyler, kişisel sorumluluk almayı tercih eder, hedeflerine odaklanır, bu hedefler doğrultusunda risk alır ve yüksek enerji ile çalışarak sonuç elde etme isteği taşırlar (Delice, 2018, s. 44). McClelland'ın başarıma ihtiyacı teorisine göre, bir bireyin performansı ve buna bağlı verimliliği büyük ölçüde sahip olduğu başarı gösterme ihtiyacı ile ilişkilidir (Seçen, 2005, s. 5).

3.2.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları, davranışın oluşmasından itibaren davranış bitene kadar olan tüm faaliyet ve hareketlerden kaynaklanan değişkenleri ifade etmektedir. Bu bağlamda süreç kuramları, bireysel farklılıkların kişi üzerindeki etkisine de yoğunlaşmaktadır. Bireyler birbirlerinden farklı düşünce ve değer yargılarına sahip olsalar dahi, hareketi meydana getiren güdülenme süreci tüm bireyler için aynı biçimde işlemektedir (Eren, 2004, s. 5). Süreç kuramları; Vroom'un Beklenti Kuramı, Porter ve Lawler'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı, Adams'ı Eşitlik Kuramı ve Locke'nin Amaç Kuramından oluşmaktadır. Bu kuramların temelinde bireyi çalışmaya iten ve motivasyon sağlayan araçlar yer almaktadır. Bireyin motivasyonunda; bireysel özellikleri, beklentileri, örgütsel faktörler, çevresel etkenler gibi pek çok faktör bu kuramlar çerçevesinde değerlendirilmektedir (Koçel, 2007, s. 20).

3.2.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı

Vroom 1964 yılında iş-davranış ilişkisini incelemiştir. Vroom'un modeline göre çalışanlar kurumda gösterdikleri emek ve gayret sonucunda kurumdan elde edecekleri ödüle göre davranışlarını sergilerler. Bu modelde çalışanların beklentileri

söz konusudur. Beklentiler karşılandığı ölçüde çalışanların iş tatminleri yükselmektedir. Bu teori 3 aşamada gerçekleşir. Bunların ilki valens (değer) aşamasıdır. Bu aşamada birey işin değerini ölçmektedir. Bu durumda bireylerin o şeyi ne kadar çok istedikleri hususu devreye girmektedir. Bu herkes açısından farklılık gösterebilir. İkinci aşama bekleyiş aşamasıdır. Bu aşamada çalışanlar gerekli gayret ve azmi göstererek sonunda elde edecekleri ödüller için bekleyiş aşamasına geçmektedirler. Son aşama ise araçsallık aşamasıdır. Çalışanlar gösterdikleri birinci aşama gayretleri sonucu aldıkları ödüllerin diğer aşamadaki etkilerine odaklanır (Eren, 2011, s. 430).

Vroom'un beklenti kuramı, kişisel unsurlarla desteklenmiş bir teori olarak, büyük ölçüde çalışan bireylerin gösterdikleri performansa dayalı beklentileri etrafında şekillenmiştir. Bu kurama göre, bireyler, ortaya koydukları çabaya bağlı olarak çeşitli öngörülerde bulunur ve farklı gelecek perspektifleri geliştirirler. Eğer bu perspektifler gerçekçi bir şekilde oluşturulursa, bireylerin hedeflerine ulaşma yönündeki hareket eğilimlerinin arttığı ve beklentilerinin her dönem farklı şekillerde belirginleştiği gözlemlenmektedir (Tağ ve Çetinkaya, 2019, s. 859).

3.2.2.2. Porter ve Lawler'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

Porter ve Lawler (1968), Vroom'un beklenti teorisini daha da geliştirmişlerdir. Bu geliştirmede, bireylerin beklentilerinin hem içsel hem de dışsal ödüllerle tatmin edilebileceğini vurgulamışlardır. Dışsal ödüller; ücret, terfi, iş güvenliği gibi kurum tarafından sağlanan unsurları kapsamaktadır. Çalışanlar, ortaya koydukları performansa bağlı olarak bu ödüllerin kendilerine sunulmasını beklemektedirler. Öte yandan, içsel ödüller bireyin kendisiyle ilişkilidir; yani çalışanlar, iş yaşamında elde ettikleri başarıların sağladığı haz ile içsel bir tatmin yaşarlar (Küçüközkan, 2015, s. 107).

Porter ve Lawler'in geliştirdiği bu teori, iş yerinde memnuniyetin, çalışanların yüksek performansı ile adil bir şekilde dağıtılan ödüller arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Yüksek performans sergileyen bir çalışan, çabalarının karşılığında ödüllendirilirse, bu durum onun için tatmin edici bir motivasyon kaynağı olacaktır. Ancak, çalışanların işlerine uygun olmayan bir prestij elde etmeleri, iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilir.

Ayrıca, Porter ve Lawler, organizasyonlarda bireylerin motivasyonunu, performansını ve gelişimini olumsuz şekilde etkileyen görev çatışmalarına dikkat çekmişlerdir. Eğer bir organizasyonda her çalışanın rolü net bir şekilde tanımlanmazsa, bu durum iş yerinde çatışmalara yol açabilir. Böyle bir ortamda, görev çatışmalarının etkili bir şekilde yönetildiği organizasyonlarda, çalışanların motivasyon seviyesinin oldukça yüksek olacağı gözlemlenmektedir (Eren, 2012, s. 357).

3.2.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı

1957 yılında Leon Festinger, Bilişsel Uyumsuzluk Kuramını geliştirmiştir. Daha sonra, bu kuramı daha da ileri taşıyan J. Stacy Adams, Eşitlik Kuramını ortaya koymuştur (Can vd., 1995, s. 331). Adams, bireylerin kurumsal yapı içindeki adalet uygulamalarını değerlendirmelerinin önemini vurgulamaktadır. Bu kurama göre, bireyler adaletli bir durumun varlığını gözlemlediklerinde tatmin duygusu hissederek iş hayatlarına devam ederler. Buna karşın adaletsizlik algısı, iş yaşamında sorunlar yaşamalarına neden olabilir. Bu aşamada, bireyler, kendi durumlarını sürekli olarak diğer bireylerin durumlarıyla karşılaştırmaktadırlar (Çevik-Kılıç, 2016, s. 196-197).

Adams'ın Eşitlik Kuramı, esasen motivasyon teorisine odaklanmaktadır ve bu teori, iş yerinde memnuniyet ve memnuniyetsizlikle ilgili durumları ele almaktadır. Çalışanların, çalıştıkları ortamda algıladıkları veya deneyimledikleri eşitsizlik ve eşitlik; motivasyonlarını büyük ölçüde etkilemektedir. Adams'a göre, tatmin, bireyin anladığı girdi ve çıktı akışının bir kombinasyonudur. Bu durum, çalışanın aynı iş yerindeki diğer kişilerle olan ilişkilerini ve onların performansını da dolaylı olarak etkiler (Batista, 2018, s. 44).

Eşitlik Kuramı, bireylerin meslektaşlarıyla karşılaştırıldıklarında ne kadar adil muamele gördüklerine dair algılarına odaklanmaktadır. Bu teori, bireylerin performans ve iş tatmininin, ücret ve terfi gibi unsurlar açısından eşit muamele gördükleri hissine bağlı olarak şekilleneceğini önermektedir. Adams'ın modelinin temel ilkesi, insanların sosyal ilişkilerini, bir ürünün satılması ve satın alınması sürecine benzer bir şekilde değerlendirmeleridir. Bu bağlamda, insanlar belirli girdiler ve katkılar karşılığında belirli sonuçlar beklemektedirler. Dönüşüm süreci genellikle çok sayıda girdi ve çıktıyı kapsamaktadır.

Eşitlik teorisine göre; bireyler, farklı girdilere ve çıktılara kendi önemlerini algıladıkları ölçüde değer vermektedirler. Bir kişinin toplam çıktıları ile toplam girdilerinin oranı, diğer bireylerin algıladığı toplam çıktılar ile toplam girdilerinin oranına eşit olduğunda eşitlik sağlanır ve bu durum iş doyumunu beraberinde getirir. Ancak, oranlar eşit olmadığında, bireyler eşitsizlik hissi yaşayabilir ve bu durum; hayal kırıklığına, yani iş doyumsuzluğuna yol açar (Naoum, 2011, s. 201).

Adams'ın Eşitlik Kuramı, çalışanların motivasyonunu etkileyen önemli bir faktördür ve adalet algısının iş yaşamındaki memnuniyet üzerindeki etkisini anlamamıza yardımcı olmaktadır. Bu teori, hem bireylerin kişisel tatmin düzeylerini artırma hem de organizasyonel verimliliği sağlama açısından kritik bir öneme sahiptir.

3.2.2.4. Locke'un Amaç Kuramı

Edwin Locke tarafından ileri sürülen bu teoriye göre, bireylerin davranışlarının temel nedeni yine aynı bireyin belirlediği amaçlar doğrultusunda şekillenmektedir. Bu teoriye göre birey kendisi için ne kadar büyük bir hedef belirlerse o kadar çok çalışmak zorundadır. Bu durumda birey çok daha fazla çalışarak çok daha fazla başarı elde etmiş olacaktır. Böylece çalışmaya elde ettiği motivasyon sayesinde iş doyumunu, küçük hedef belirleyen bireye göre daha yüksek olacaktır (Hamilci, 2014, s. 95). Bu teoriye göre çalışan bireyler kendi motivasyonlarını yine kendilerinin belirlediği hedefler ile sağlamaktadır. Kişi kendisi için ne kadar yüksek hedef koyarsa onu gerçekleştirmek için o kadar çok çalışması gerekmektedir. Bu durumun sonunda da hem işveren için hem de çalışan birey için hedeflere giden yolda iş doyumunu yüksek seviyelerde tamamlanmış olacaktır (Koçel, 2007, s. 22-23). Çalışan bireylerin ve işveren amaçlarının ortak olması her ikisi için de verimli sonuçlar meydana getirecektir. Hedefi yüksek olan çalışan daha çok çalışarak hedefine ulaşmak için çabalarken, amacı ortak olan işveren ise çalışanın iş doyumunu gözetecektir. Diğer bir ifadeyle işverenleri; bu süreçte çalışanların ihtiyaçlarını fark edip onları gidermeli, tekrarlanan ve çeşitli ödüllerle iş tatminlerini yüksek seviyelere çıkarmalıdır (Yelek, 2021, s. 75).

3.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Çalışanların, çalışma süreleri boyunca edindikleri deneyimler (gördükleri, duydukları, kazandıkları veya kaybettikleri her şey) iş tatminlerini etkileyen önemli unsurlardır. Fiziksel (örneğin; ücret), zihinsel (örneğin; beklentiler, hedefler) ve psikolojik (örneğin; kişilik özellikleri) açıdan, bireyin yaptığı işten aldığı zevk ve mutluluk, iş tatminini büyük ölçüde artırmaktadır (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2005, s. 185).

İşletme yöneticileri, çalışanlarının çalışma ortamında yeterince tatmin olmalarını sağlamak istemektedir. Bu nedenle, kendi deneyim ve kaynaklarıyla iş doyumunu artırmaya yönelik çabalar sarf ederler. İş doyumunun sağlanması ve artırılması, hem bireysel hem de örgütsel hedeflere ulaşmada kritik bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, yöneticilerin iş doyumunu etkileyen faktörleri anlaması büyük bir önem taşımaktadır (Akıncı, 2002, s. 4).

3.3.1. Bireysel Faktörler

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler, çalışanların duygusal ve fiziksel özellikleriyle ilişkilidir (Özaydın ve Özdemir, 2014, s. 255). İş doyumunu, bireyin kendi benliğinde hissettiği duygusal bir durum olduğundan, bu tatmin duygusu kişiden kişiye farklılık gösterebilir. Bu değişimi etkileyen unsurlar arasında yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, deneyim, yetiştirme tarzı, sosyal statü, aile yapısı ve genel kültür gibi özellikler bulunmaktadır. Bireylerin iş tatmini veya tatminsizliği, bu faktörlerin dikkate alınmasıyla değerlendirilmelidir (Günbatan, 2006, s. 56).

Yaş: Aksel (2003, s. 123); yaşça büyük bireylerin, gençlere kıyasla daha fazla iş doyumunu yaşadıklarını belirtmektedir. Çalışma süresi arttıkça, bu bireylerin iş güvencesi ve disiplinine verdikleri önem de artar. Kuzulugil (2012, s. 131) ise, tatmin düzeyi ile yaş arasında olumlu bir ilişki olduğunu, yaş ilerledikçe tatminin arttığını ifade etmiştir. Bu nedenle, genç bireylerin iş doyumunu düzeyleri genellikle daha düşüktür. Yaşlı bireylerin daha yüksek tatmin duygusu yaşamasının sebebi, daha gerçekçi beklentilere sahip olmaları ve yeterli deneyim kazanmalarındır (Harputlu, 2014, s. 41-42). Ancak genç bireyler, daha yaşlı meslektaşlarına göre örgütün yönetim anlayışına uyum sağlamakta zorluk yaşayabilirler (Serpil, 2014, s. 32).

Cinsiyet: İş doyumuna yönelik araştırmalarda, kadınların süreç ve yöntemlere odaklanırken; erkeklerin daha çok işin sonuçlarına yoğunlaştığı görülmektedir (Çarıkçı ve Oksay, 2004, s. 159). Bazı çalışmalar, kadınların daha düşük iş doyumu seviyelerine sahip olduğunu belirtirken, diğerlerinde erkeklerin tatmin düzeyinin daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, erkek ve kadınların tatmin seviyeleri arasında benzer düzeylerde sonuçlar elde eden araştırmalar da mevcuttur (Demir, 2007, s. 121). Cinsiyet faktörünün iş doyumu üzerindeki etkisi konusunda tutarlı bir ilişki olmadığı için, bu alandaki araştırmalar farklı sonuçlar vermektedir (Kantar, 2010, s. 59). Genel olarak, kadınların iş tatminleri erkeklerden daha düşük seviyelerde bulunurken (Öztürk ve Alkış, 2011, s. 45), bazı çalışmalarda erkeklerin iş tatmin düzeyinin daha düşük olduğu da belirtilmiştir (Şekerli, 2013, s. 59). Kadınların aile içindeki rolleri ve annelik sorumlulukları; iş hayatındaki tutum ve davranışlarında erkeklere göre farklılaşmayı azaltmaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014, s. 255). Sosyal rollerindeki farklılıklar, iş beklentilerini de etkileyebilmektedir. Kadınlar genellikle çalışma koşullarına ve sosyalleşmeye önem verirken; erkekler terfi, ücret ve ödüller gibi faktörlere odaklanmaktadır (Şenay, 2015, s. 38).

Kişilik: Kişilik, bireyin kimliğini oluşturan, yaşamı boyunca tekrarladığı inançlar, değer yargıları ve davranışlardan oluşur (Somuncuoğlu, 2013, s. 73). Düşük tatmin düzeyine sahip bireyler genellikle; bireysel yetenekleri sınırlı, çevrelerine uyum sağlamakta güçlük çeken, zayıf sosyal etkileşimlere sahip, aşırı sinirli ve kişisel pozisyonlarından rahatsızlık duyan çalışanlar olarak tanımlanmaktadır (Gür, 2006, s. 92). Öz güveni yüksek bireyler, bu özelliklere sahip çalışanlara göre işlerinde daha fazla tatmin hissederler. Olgun bireyler, başarıya daha fazla motive olur, daha fazla sorumluluk alır ve iş ile ilgili çatışmaları daha az yaşarlar (Başaran, 2008, s. 268). Kişilik, iş doyumunu etkileyen önemli bir faktördür; bireyler, kişilik yapılarına bağlı farklı inanç ve değer yargılarına sahip olduklarından, tatmin seviyeleri de değişkenlik gösterebilir (Özcan, 2011, s. 113). Duygusal olarak mutlu, yetenekli ve özgüveni yüksek çalışanların iş tatminlerinin daha fazla olduğu gözlemlenmiştir (Altun, 2019, s. 46). Yıldırım ve Eraslan (2020), bireylerin farklı kişilik yapılarına sahip olmasının, iş tatminlerinde de farklılıklara neden olduğunu belirtmektedir.

Eğitim Düzeyi: Yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin iş yaşamına yaklaşımları, düşük eğitim düzeyine sahip olanlardan belirgin bir şekilde farklıdır. Daha erken yaşta iş hayatına girmek yerine, eğitim almayı tercih eden bireyler, nitelikli

iş gücü olarak iş hayatına katıldıklarında, ücret ve iş koşullarındaki talepleri de artmaktadır (Karakurt, 2009, s. 75). Eğitim seviyesi ve iş deneyimi ile ilişkili pozisyonlarda iş bulamayan bireyler mutsuz olurken, yeterlilikleri olmadığı halde yüksek pozisyonda bulunanlar da stres ve kaygı yaşayabilmektedirler (Akşit-Aşık, 2010, s. 40). Bazı çalışmalar, düşük eğitim düzeyine sahip bireylerin iş doyumu seviyelerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013, s. 94). Son zamanlarda, bireylerin işe göre değil; işe uygun bireylerin seçilmesi durumunda tatmin düzeylerinin artacağı düşünülmektedir. Eğitimlerine büyük emek harcayan bireyler, bu çabalarının karşılığını görmek isterler; dolayısıyla terfi, ücret ve ödüllerle ödüllendirildiklerinde tatmin düzeyleri artmakta, aksi durumlarda ise iş doyumsuzluğu ortaya çıkabilmektedir (Çukur, 2017, s. 37).

Statü: Statü, bir kişiye toplumun değer yargılarına göre atfedilen bir kavramdır. Birey, bu statüyü elde etmek için çaba sarf eder ve bu statüye sahip olduğunda, çalışma arkadaşlarından saygı görür. Yapılan işin takdir edilmesi ve başarılı bir çalışan olarak değer görmek, her birey için önemli bir tatmin kaynağıdır (Eren, 2007, s. 517). Yüksek pozisyonadaki çalışanların, alt pozisyonadaki çalışanlara göre daha fazla iş tatmini yaşamasının nedeni; üst düzey çalışanların genellikle daha yüksek ücretler ve bireysel beklentilere daha uygun işler yapmalarıdır (Gözen, 2007, s. 29). İş hayatındaki statü farklılıkları; sosyal saygınlık, ücret ve işin sürekliliği gibi unsurlar üzerinden çalışanları olumlu veya olumsuz etkileyebilir. Yüksek statüye sahip bireyler, karşılaşacakları zorluklarla başa çıkma konusunda daha başarılı olma eğilimindedir ve bu durum, onların iş doyumunu artırmaktadır (Karahan, 2008, s. 237). Yapılan araştırmalar, çalışanların takdir edilmesinin ve değerli olduklarının hissettirilmesinin iş tatminlerini artırdığını göstermektedir (Eren, 2012, s. 40). Ayrıca, yüksek statüye sahip bireyler toplumsal açıdan daha saygın bir konumda bulundukları için, maddi ve psikolojik yönden de iş doyumunu yaşarlar (Demirdağ, 2015, s. 59).

3.3.2. Örgütsel Faktörler

İşin niteliği, çalışma koşulları, ücret, yönetim tarzı ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler gibi unsurlar, iş doyumunu etkileyen önemli örgütsel faktörler arasında yer almaktadır (Erdil vd., 2004, s. 19). Bu unsurlar, eğer çalışanların beklentilerine uygun değilse veya toplumda yeterince değer görmüyorsa, çalışanların tatmin düzeyini olumsuz

etkileyebilir (Kaya, 2009, s. 18). Örgütsel faktörler, aynı zamanda çalışanların motivasyonunu artıran unsurlar olarak da değerlendirilir; zira her çalışan, yıllarını harcayarak bir katma değer oluşturmuştur ve bunun karşılığında da tatmin beklemektedir (Fındıkçı, 2003, s. 40).

İşin Niteliği: Çalışanlar, genellikle deneyim ve yeteneklerine uygun işlerde çalışmayı tercih ederler. Deneyimlerini yeterince kullanamadıkları görevler, iş doyumsuzluğuna yol açarken, deneyimlerine uygun işler tatmin duygusu yaratır (Robbins, 2005, s. 24). İşin ilgi çekici ve zevkli olması, çalışanların iş tatminini artıran unsurlardandır; bu unsurlar arasında çeşitlilik, bağımsızlık ve becerilerin kullanılması sayılabilir (Görgülüer, 2013, s. 173-176). Monoton işlerde çalışanlar, zamanla yabancılaşabilir ve tükenmişlik hissi yaşayabilirler. Bu nedenle, monotonluğun önlenmesi için yönetimler; görev rotasyonu ve çalışma sürelerinin gözden geçirilmesi gibi önlemler almalıdır (Eren, 2012, s. 199-200). Çalışanların iş yapma yöntemlerini seçebilmesi, tatmin düzeylerini artırır (Telman ve Ünsal, 2004, s. 29).

Ücret: Ücretin yönetiminde; benzer işlerde çalışanların eşit kıdemde aynı ücreti alması, iş doyumunu artırmayı amaçlar (Werther ve Davis, 1993, s. 430-431). Ücretin etkisi, ne kadar olduğu değil, çalışanlar arasındaki dağılımıyla ortaya çıkar. Benzer kıdemdeki çalışanların daha düşük ücret aldığını bilen bir işgören, tatminsizlik yaşayabilir (Erdoğan, 1996, s. 239). Ücret, motivasyon için önemli bir araçtır ve “adil” bir sistemin uygulanması gerekmektedir (Yüksel, 2004, s. 222). Ayrıca, ücret artışı ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunmakta ve genç bireylerin tatmin seviyeleri genellikle daha düşük olmaktadır (Aliyeva, 2013, s. 62). Adil bir ücret politikası, çalışanlar arasındaki tatmin düzeyini artırmak için oldukça önemlidir (Demiralp, 2018, s. 44).

Çalışma Koşulları: Çalışma koşulları, çalışanların tatmin duygusunu etkileyen önemli bir faktördür. Bu koşullar; fiziksel güvenlik, hijyen, uygun ekipman gibi unsurları kapsar. İyi çalışma koşulları, çalışanların fiziksel rahatlığını artırarak tatmin duygusunu yükseltir (Öztekin, 2008, s. 24). İş yerinin olumlu algılanan fiziksel durumu, çalışanların morali ve motivasyonu üzerinde büyük bir etki yapar; kötü koşullar ise işgören sağlığını ve iş tutumunu olumsuz etkileyebilir (Alica, 2008, s. 20). Çalışanlar, iş yerlerinin yaşadıkları yerlere yakın olmasını ve uygun ekipmanla çalışmayı tercih ederler (Kantar, 2010, s. 68). Sağlıklı ve güvenli koşullar, çalışanların

performansını artırır (Kılınç, 2016, s. 79). İş sağlığı ve güvenliğine yönelik iyileştirmeler, çalışanların tatminini artırarak verimliliği artırır (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s. 125).

Çalışma Arkadaşları: Çalışanlar arasındaki sosyal ilişkiler, bireyin motivasyonunu ve tatmin duygusunu artırır. Güvenli ve destekleyici bir ortam, işten ayrılma oranlarını düşürür. Eğer çalışanlar arasında güvensizlik başlarsa, motivasyon kaybı yaşanabilir (Aşan ve Erenler, 2008, s. 205). İyi ilişkiler, bireyin tatmin duygusunu artırır. Pozitif bir çalışma ortamı da bireyin işten memnuniyetini artırır. Çalışma arkadaşlarının olumlu özellikleri, iş doyumunu desteklerken; olumsuz davranışlar ise tatmin düzeyini düşürür (Özkalp, 2013, s. 76).

Yönetim Şekli: Çalışanların tatmin düzeyi, yöneticilerin davranışlarıyla doğrudan ilişkilidir. Çalışanlara samimi ve destekleyici bir yaklaşım gösterildiğinde, tatmin artmaktadır (Karaca, 2001, s. 43). Çalışanlar, eşit muamele beklerler ve örgüt tarafından sağlanan olanakların, bireylerin katkılarıyla orantılı olması gerektiğine inanırlar (Karaman ve Altunoğlu, 2007, s. 112). Yaratıcılığa önem veren bir organizasyon yapısı, çalışanların iş doyumunu artırır (Başaran, 2008, s. 267). Yetersiz ücretin olduğu ortamlarda, iyi yönetim bile tatmini artırabilir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s. 4).

Terfi ve Ödül İmkânları: Yeni başlayan çalışanlar, terfi ve ücret artışı beklentilerinin karşılanmaması durumunda hayal kırıklığı yaşayabilir (Kesici, 2006, s. 40). Zamanla artan sorumluluk isteği, terfi imkânları olmadığında motivasyonu düşürür. Terfi, çalışanlar için önemli bir motivasyon kaynağıdır (Eren, 2007, s. 515). Kıdeme bağlı terfi sisteminde çalışanlar olumlu etkilenir; ancak başarıya dayalı terfi, tatmin düzeyini daha fazla artırır (Özkalp, 2013, s. 75). Terfi sürecinin açık ve adil olması, tatmin düzeyini artıran unsurlardır (Başaran, 2008, s. 266). Ayrıca, verilen ödüller motivasyonu artırır; adil bir ödül sistemi yoksa, çalışanların motivasyonu düşebilir (Akşit-Aşık, 2010, s. 41-42).

3.4. İş Doyumu Sonuçları

Yeterli iş doyumuna ulaşan çalışanlar, verimliliklerini hızla artırabilir ve bu durum, bağlı oldukları kuruluşların verimliliğine de olumlu katkı sağlar. İş doyumuna,

Çalışanların görevlerini tereddüt etmeden yerine getirmelerini ve bu görevleri daha istekli bir şekilde tamamlamalarını sağlar. Bu istekli ve odaklı çalışma durumu, çalışanların belirli bir iş doyumunu seviyesine ulaşmasının sonucudur ve bu süreç belirli aşamalardan geçerek gerçekleşir (Eroğlu, 2007, s. 308).

Verimlilikle paralel olarak değerlendirilen performans, çalışanların hissettikleri iş doyumunu nedeniyle kaçınılmaz olarak gösterdikleri bir özelliktir. Çalışanların bireysel yaşamlarındaki tatminleri ve kendilerine sunulan imkanlar; zamanla kalıcı ve sürdürülebilir yüksek performans sergilemelerine yardımcı olur. İş doyumunun sağladığı olumlu unsurlar, çalışanların performans beklentilerinin karşılanmasına katkıda bulunurken, istihdam eden kurumların da performans hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olur (Tutar ve Altınöz, 2010, s. 201).

İş doyumuna sahip çalışanlar, kendilerine bu tatmini sağlayan kurumlarına karşı olumlu bir tutum sergilemektedir. Bu olumlu bakış açısı, zamanla sürdürülebilir hale geldiğinde, örgütsel bağlılık duygusunun gelişmesine katkı sağlar ve bu sayede çalışanların iş doyumunu ile kurumlarına olan olumlu hisleri arasında kalıcı bir denge oluşur (Yenihan, 2014, s. 174).

İş doyumsuzluğu, genellikle çalışanların işlerine devam etme veya iş yerine gelme isteksizlikleriyle kendini gösterir. Her iki durumda da devamsızlık olarak değerlendirilen bu durum, çalışanların dikkatlerinin iş dışındaki konulara kaydığını gösterir. Bu nedenle, devamsızlık, iş doyumsuzluğunun ilk belirtisi olarak kabul edilebilir (Bacak ve Yiğit, 2010, s. 30).

Kurumsal nedenlerden kaynaklanan iş doyumsuzluğu, çalışanların kurumdan ayrılmalarna sebep olabileceği gibi, kurumun da çalışanların görevine son vermesine yol açabilir. İş doyumsuzluğu, niteliksiz iş kapasitesini artırarak kurum içindeki personel devrini hızlandırır ve bu durum, istikrarlı bir iş ortamı oluşturma çabalarını engeller (ngren vd., 2009, s. 41).

İş doyumsuzluğu, çalışanların bağlı oldukları kurumdan ayrılmalarna yol açmayabilir; ancak bu durum, çalışanların görevlerini sıradan bir şekilde yerine getirmelerine neden olabilir. Yani, alışanlar görevlerini yapsalar bile, kurumun bir parçası gibi hissetmeyebilir ve diğer unsurlarla yakın ilişkiler kurmayabilirler (şimşek, Akgemci ve elik, 2011, s. 318).

Çalışanların psikolojik olarak olumsuz bir çalışma ortamında bulunmaları, çeşitli sorunlara yol açar. Bu durum, çalışanların iş doyumu duygusundan uzaklaşma riskini artırmakta ve zamanla işten ayrılma düşüncelerini tetikleyebilmektedir. İş doyumsuzluğunun yarattığı işten ayrılma düşüncesi kademeli olarak gelişir ve sonuçta çalışan ile kurum arasındaki bağlar kopar (Yücel ve Demirel, 2013, s. 163-164).

Brandão vd. (2014, s. 97), iş doyumunun çok boyutlu olduğunu belirterek, örgütlerin iş doyumunu planlarken bireylerin özgün davranışlarına dikkat etmesi gerektiğini vurgulamıştır. Ayrıca, bireyin memnuniyetinin kişisel arzuları, eğitim düzeyi, örgütteki rolü ve işe dair deneyimleri ile ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Sürdürülebilir rekabet avantajı arayan firmalar için çalışan faktörü büyük önem taşımaktadır; zira işletmelerin hedeflerine ulaşması, mutlu çalışanlarla mümkün olmaktadır (Rençber, 2014, s. 30).

Çalışanların iş doyumu, bireylerin ihtiyaçları ve beklentileriyle doğrudan bağlantılıdır. Bu ihtiyaçlar, psikolojik ve fizyolojik olarak iki ana boyutta incelenebilir. Psikolojik ihtiyaçlar karşılandıkça artarken, fizyolojik ihtiyaçlar tatmin edildikçe azalır. Dolayısıyla, iş doyumu düzeyi yükseldikçe, organizasyona bağlılık da artar. Aksi halde, iş doyumu düşerse, organizasyonel verimlilik azalır ve sağlık sorunları nedeniyle yüksek maliyetler ortaya çıkabilir (Büyükyılmaz vd., 2019, s. 30).

3.5. İş Doyumu ile İlgili Çalışmalar

Akıncı (2002), iş doyumunu etkileyen unsurları belirlemek, bireysel ve örgütsel sonuçları incelemek ve çalışanların iş doyumlarını değerlendirmek amacıyla Antalya Bölgesi'ndeki 9 beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları; yönetim tarzı, örgütsel uygulamalar, iş ile çalışan uyumu, sosyalizasyon, kişisel gelişim, kişilerarası ilişkiler ve ekonomik karşılıklar gibi unsurların çalışanların doyumunu belirleyen faktörler olduğunu göstermiştir. Çalışmada, ekonomik faktörlerin yanında psiko-sosyal unsurların iş doyumu üzerindeki etkisinin daha belirgin olduğu bulunmuştur. Ayrıca, çalışanlara sunulan örgütsel olanakların artmasıyla iş doyumunun yükseldiği ve örgüt yapısının işleyişinin, çalışan doyumu ile olumlu bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Çarıkçı ve Oksay (2004), farklı örgütsel yapı ve kültüre sahip üç farklı hastane çalışanlarının iş doyumlarını incelemişlerdir. Anket tekniğinin kullanıldığı çalışmaya toplam 410 hastane çalışanı katılmıştır. İş doyumunu oluşturan unsurların cinsiyete, hastane türüne ve göreve göre anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

Aşan ve Erenler (2008), Ankara’da faaliyet gösteren bir devlet üniversitesindeki 70 personelin iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemişler. Yapılan analizlerde iş ve yaşam doyumunu arasında pozitif ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca çalışmada, iş doyumunun cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bu çerçevede kadın ve erkek personelin iş doyumunun birbirine yakın olduğu belirlenmiştir.

Bozkurt ve Bozkurt (2008), Sakarya’da faaliyet gösteren dört farklı semtteki ilköğretim okulunda bir alan çalışması yapmışlar. Anket tekniği ile toplam 84 öğretmenden veri toplamışlar. Alan çalışması sonucunda, cinsiyet açısından öğretmenlerin doyum düzeyleri birbirine yakinken; meslekte geçirilen süre açısından doyum düzeylerinin farklılık gösterdiğinin tespit edildiği görülmektedir. Bu çerçevede; alan çalışmasında, 6-10 yıllık öğretmenlerin doyum düzeyi; 11 ve üstü yıl çalışanlardan daha düşük çıkmıştır.

Brown ve Sargeant (2007), Karayipler’de bulunan Antigua Üniversitesindeki 542 çalışanın iş doyumunu ile örgütsel ve dine bağlılık düzeylerini incelemişlerdir. Tam zamanlı öğretim üyeleri, personel, idareciler ve sektör yöneticilerinden oluşan bu kurumda; sadece tam zamanlı çalışan çalışanları seçmek için amaçlı örnekleme kullanılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda iş doyumunun yaşa, çalışma süresine ve çalışılan pozisyona göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bahsedilen çalışmada, 25 yaş ve altındaki çalışanlar ile 46 yaş ve üstündeki çalışanların doyumları diğerlerinden daha yüksek çıkmıştır. 11 yıl ve üzerindeki çalışanların doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca öğretim üyeleri ve yöneticilerin doyum düzeyleri kadrolu diğer çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur.

İnandı, Ağgün ve Atik (2010)’in araştırmasının ana amacı ise; yönetici ve öğretmenlerin iş doyumlarını incelemektir. Bu çerçevede 2008-2009 öğretim yılında Türkiye genelindeki 21 il merkezinde bulunan ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmenler üzerinde bir alan çalışması gerçekleştirmişlerdir. Çalışmaya 136 yönetici ve 1888 öğretmen olmak üzere toplam 2024 kişi katılmıştır. Yapılan

analizlerde öğretmenlerin konumları, medeni durumları, kıdem ve çalışma saatleri ile katılımcıların iş doyumları arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Çavuş ve AbdılđaeV (2014), Kırgızistan Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini incelemişlerdir. Bu amaçla, Bişkek'teki 11 devlet üniversitesinde 381 öğretim elemanı üzerinde bir alan araştırması yapmışlardır. Araştırma sonucunda, öğretim elemanlarının dışsal iş doyumunu açısından memnun oldukları, ancak genel ve içsel iş doyumunu bakımından oldukça memnun oldukları bulunmuştur. İş doyumunu etkileyen faktörler incelendiğinde, en yüksek doyumun "iş arkadaşlarıyla ilişkiler" ve "yönetim tarzı" ile ilgili olduğu; en düşük doyumun ise "çalışma koşulları" ve "aldıkları ücret" ile bağlantılı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, akademik unvanlara göre iş doyum düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığı, ancak cinsiyet, yaş, iş deneyimi ve gelir düzeyleri açısından bazı alanlarda memnuniyet düzeylerinde belirgin farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Özaydın ve Özdemir (2014), bir kamu bankasındaki çalışanların bireysel özelliklerine göre iş doyumlarını incelemişlerdir. Anket tekniğinin kullanıldığı çalışmaya 26 farklı Şube/Bölge biriminden ve Genel Müdürlükten toplam 342 personel katılmıştır. Analizler sonucunda cinsiyet ve medeni duruma göre personelin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışmada 51 yaş ve üzerindeki kişilerin doyum düzeyleri 40 yaş ve altındaki personelden daha yüksek çıkmıştır. Eğitim durumuna göre; lise mezunlarının, lisans mezunlarından; önlisans mezunlarının da hem lisans hem de lisansüstü mezunlarından daha fazla doyum elde ettikleri belirlenmiştir. Çalışma süresi açısından; 20 yılın üstünde çalışan kişilerin, 1-9 yıllık çalışanlardan daha fazla doyuma sahip oldukları tespit edilmiştir.

Bayar ve Öztürk (2017), Süleyman Demirel Üniversitesi'nde görev yapan 701 araştırma görevlisinden 233'ünün iş doyum ve stres düzeyini incelemişlerdir. Araştırma sonuçları, iş tatmininin; görev yapılan fakülte, eğitim durumu ve mesleği seçme nedeni gibi faktörlere göre değişiklik gösterdiğini ortaya koymuştur. Dışsal iş tatmininde, fakülte, eğitim durumu, yaş ve hizmet süresine göre farklılıklar gözlemlenmiştir. İçsel iş tatmininin ise, fakülte, eğitim durumu, mesleği seçme nedeni ve ailede akademisyen olup olmama durumuna göre değiştiği belirlenmiştir.

Büyükıılmaz (2019), yöneticilerin olumlu ve olumsuz mizah kullanımının çalışanların çeşitli iş tutumları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu bağlamda; olumlu

ve olumsuz mizahın iş tatmini, duygusal bağlılık ve lider-üye etkileşimi ile ilişkileri araştırılmıştır. Çalışma, özel veya kamu kurumlarında görev yapan 325 lisansüstü öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulguları, yöneticilerin hem olumlu hem de olumsuz mizah kullanımının çalışanların iş tatmini üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Çoban ve Özdemir (2020), Uluslararası Kodaly Eğitim Günlerine katılan 159 müzik eğitimcisinin iş doyumunu incelemiştir. Katılımcıların %83.7'si kadın ve %16.3'ü erkeklerden oluşmuştur. Anket tekniğinin kullanıldığı çalışmada eğitimcilerin doyum düzeyinin cinsiyet, eğitim durumu, mesleki konumları, görev yapılan okul türüne göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Yıldırım ve Eraslan (2020) yaptıkları çalışmada, Adana ve Diyarbakır illerindeki Organize Sanayi Bölgeleri bünyesinde faaliyet gösteren seramik fabrikalarında çalışan kişilerin iş doyumlarını incelemiştir. Bu çerçevede 210 çalışandan veri toplanmıştır. Sonuçlar; seramik fabrikalarında çalışan kişilerin iş doyumlarının “orta” düzeyde olduğunu göstermiştir. Katılımcıların iş tatmin düzeyleri cinsiyetlerine, eğitim durumu, yaş ve deneyim sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yaşanılan il ve medeni duruma göre ise anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; Diyarbakır'dan çalışmaya katılanların doyum düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Bekârların doyum düzeyi evlilere oranla daha yüksek bulunmuştur.

3.6. İşkoliklik ve İş Doyumu İlişkisi

İşkoliklik, basit bir şekilde ifade edildiğinde, işe karşı kontrol edilemeyen bir bağımlılık durumudur. İşkoliklik, sadece çalışkanlık değil; iş ile boş zaman arasındaki farkı göremeyen ve hayatı tamamen iş odaklı yaşayan bilişsel, duygusal ve davranışsal sorunları içeren bir tutumdur. İş ortamında fazla çalışmak, yoğun stres altında bulunmak ve kişisel hayata zaman ayıramamak gibi durumlar; işkolikliğin sonuçları olarak işe karşı soğuma ve yabancılaşma şeklinde kendini gösterir. İşkolikliğin yüksek verimlilik anlamına gelmediği anlaşılmaktadır. Aslında işkolikler, yaratıcı ve yenilikçi bireyler değildir; mevcut işleri rutin ve yaygın yöntemlerle yerine getirirler (Tutar, 2016). Aşırı iş yükü altında kalan bu bağımlıların bir kısmı, bazı durumlarda iş ortamındaki tatminsizliklerini aşırı çalışarak telafi etmeye çalışırken; bir kısmı da iş

yaşamı dışındaki tatminsizliklerini işte gidermeye çalışırlar. Bu kişiler, işi bir amaç olarak değil, bir araç olarak kullanmaktadırlar (Ardıç ve Erbaşaran, 2019).

Peiperl ve Jones (2001), bir grup yönetici ve profesyonel arasında işkoliklik düzeylerini ve bunun ardından gelen iş tatminini araştırmışlardır. Araştırmaları, çok çalışan bireylerin, aldıkları ödüllerin işlerine harcadıkları zaman ve çabayı haklı çıkardığını düşündükleri için bu şekilde davrandıklarına işaret etmiştir. Machlowitz (1980), nitel bir çalışmada işkoliklerin iş yerinde tatmin yaşadıklarını, ancak bu tatminin ağırlıklı olarak içsel bir tatmin biçiminde olduğunu belirlemiştir. Çalışmada, işkoliklerin işlerine katılım ve tatmin hissettikleri gözlemlenmiştir. Öte yandan, Ardıç ve Erbaşaran (2019) yaptıkları araştırmada; iş doyumu ile işkoliklik arasında pozitif, fakat istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Arslan ve Tabuk (2024) ise işkolikliğin iş doyumu üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır.

4. GELİR İDARESİ BAŞKANLIĞI PERSONELLERİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA

Bu bölümde genel olarak, araştırma kapsamında kullanılan yöntem ve analizler sonucunda elde edilen bulgular üzerinde durulmaktadır.

4.1. Araştırmanın Metodolojisi

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın kapsamı, amacı, modeli ve hipotezleri, evren ve örnekleme, veri toplama yöntemi ve analizi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

4.1.1. Araştırmanın Amacı

Kurumların belirledikleri hedeflere ulaşabilmeleri için çalışanların gösterdikleri çabaların önemi büyüktür. Günümüzde kurumsal etkinlik ve verimlilik artırma konuları daha da önem kazanmıştır. Çalışanların, kurumsal verimliliği artırmak için enerjilerinin büyük bir kısmını iş ortamında harcamaları beklenebilir ya da çalışanlar kendi tercihleriyle zamanlarının çoğunu işe ayırıp sosyal etkinliklerini ihmal edebilirler. Bu durum, çalışanların iş ve yaşam dengesinin iş lehine bozulmasına yol açar ve işkoliklik olarak adlandırılan süreç meydana gelir. Nedeni ne olursa olsun; işkolikliğin bireylere ve kurumlara kısa vadede bazı yararları olsa da, uzun vadede faydalı olduğunu söylemek zor görünmektedir. İşkolik bireylerin sağlıkları zamanla bozulabilir, uyku düzenleri etkilenebilir ve stres seviyeleri ile sigara ve alkol gibi maddelere yönelimleri artabilir. Tüm bu sonuçlar, aile yaşamında düzensizlikler meydana getirebilir ve iş yaşamında doyumsuzluk yaratabilir. Bu bağlamda, çalışmanın amacı; işkolikliğin iş doyumu ve iş stresi üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Ayrıca, alan çalışmasının üç farklı şehri kapsaması ve Gelir İdaresi Başkanlığı çalışanlarına odaklanması, çalışmanın önemini artırmaktadır.

4.1.2. Araştırmanın Kapsamı

Bilgi teknolojilerinde yaşanan gelişim, üretim ve hizmet şekillerinin çeşitlenmesi, ülkeler arasında yaşanan rekabet gibi pek çok durum kurumların da etkilenemesine neden olmuştur. Rekabet şartlarının sertleşmesi çalışanların önemini

ortaya koymuş ve rekabette önemli bir aktör olmalarının yolunu açmıştır. Bu durum, kurum çalışanlarının iş yapma biçimlerini etkileyerek çalışanların davranışlarında ve rollerinde önemli değişimleri beraberinde getirmiştir. Çalışanların iş yerlerinde daha verimli olmak zorunda olmaları, çok çalışmaya neden olmuştur. Ancak daha çok kişisel bir özellik olan çok çalışma isteğinin; çevresel ve kurumsal faktörlerin etkisiyle hastalık derecesine gelmesi çalışanlarda ve zamanla çalışanların ailelerinde çeşitli sorunların ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir. Çünkü yaptıkları işi hayatlarının odak noktasına yerleştiren kişiler, çalışmadıkları zamanlarda psikolojik olarak kendilerini huzursuz hissederek doyumsuzluk yaşayabilmektedirler. İşkoliklik olarak değerlendirilen bu durum artık psikolojik bir rahatsızlık olarak görülen bir durum olmuştur. Çalışanların iş ve aile hayatlarında, sosyal çevrelerinde bir çatışmayı doğuran bu durum; söz konusu çalışanların stres yaşamalarına ve işlerinden doyum almamalarına neden olabilmektedir. Bu itibarla, farklı nedenlerle işlerine hastalık derecesinde bağımlı olmayı ifade eden işkoliklik kavramının, iş doyumunu ve stresi üzerindeki etkisi; Gelir İdaresi Başkanlığı çalışanları özelinde incelenmiştir.

4.1.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Çalışanların iş stresi; örgütsel ortamda işin niteliği, çalışma koşulları, ücret, çalışma ilişkilerinin kalitesi, işin sürekliliği, iş yeri ve işin geleceği, iş güvencesi, sosyal güvence ve sosyal destek mekanizmalarının etkinliği gibi faktörlerle ilişkilidir (Kobasa ve Puccetti, 1983). Ancak, bireylerin strese karşı dayanıklılık düzeyindeki farklılıklar, stresle başa çıkma yetkinlikleri; stresten etkilenme seviyelerini de etkiler. Bu farklılık, kişisel özelliklerden veya işin ve iş yerinin çevresel özelliklerinden kaynaklanmaktadır (Akdağ ve Yüksel, 2010). Yapılan çalışmalarda işkoliklerin çalışmadıklarında, çalıştıkları zamana göre daha fazla stres yaşadıkları ileri sürülmektedir. Bunun nedeni ise işlerini keyifli bulmaları, yaptıkları işten mutluluk ve tatmin duygusu yaşamalarıdır (Ng vd., 2007). Bashan (2012)'ın çalışmasında, işkolikliğin tükenmişliği artırdığı tespit edilmiştir. Aknar (2022), işkoliklik ve stres arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Temur (2023), işkoliklik ile iş stresi arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutlarının da iş stresi ile pozitif ilişkide olduğunu belirlemiştir. Bu

çerçevede işkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkiden yola çıkarak aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür:

H1: İşkoliklik arttıkça iş stresi yükselir.

H1a: Aşırı çalışma arttıkça iş stresi yükselir.

H1b: Kompulsif çalışma arttıkça iş stresi yükselir.

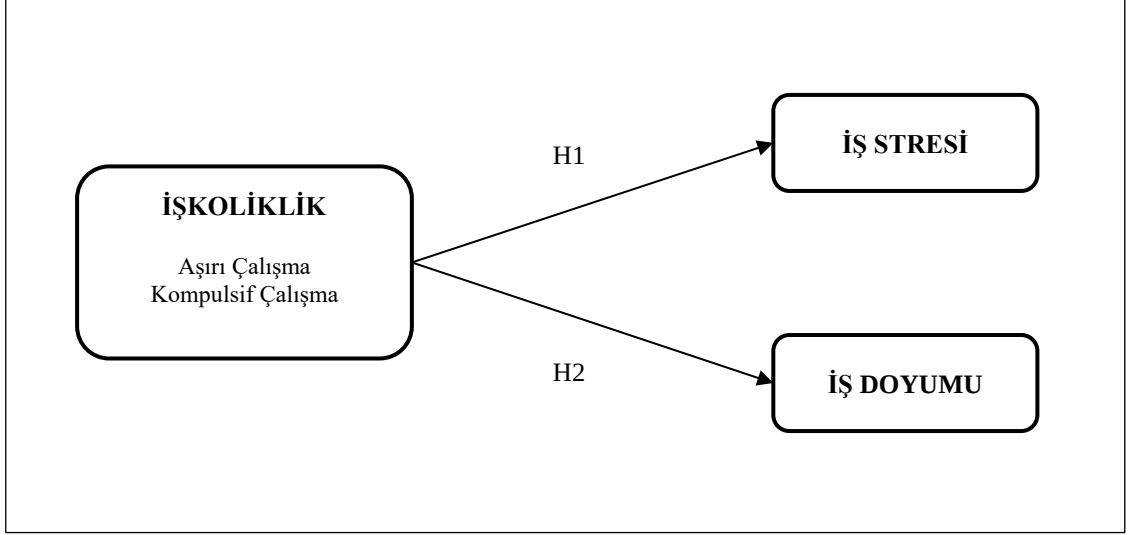
İş ortamında aşırı çalışma, yoğun iş stresi ve kişisel hayata zaman ayıramamak, zamanla işe karşı soğuma ve yabancılaşma şeklinde ortaya çıkan işkolikliğin temelinde; aslında yüksek üretkenliğin olmadığı anlaşılmaktadır. Gerçekte, işkolik bireyler yenilikçi ve yaratıcı değildir; mevcut işleri genellikle rutin ve herkesin bildiği yöntemlerle gerçekleştirirler (Tutar, 2016). Aşırı iş yükü altında kalan bu kişiler, bağımlı bir tutum sergilemektedir. Bazı işkolikler, iş ortamındaki tatminsizliklerini aşırı çalışarak gidermeye çalışırken, bazıları iş yaşamı dışındaki tatminsizliklerini işte telafi etmeye yönelirler. Böylece, işi bir amaç olarak görmekten çok bir araç olarak kullanılmaktadırlar (Ardıç ve Erbaşaran, 2019). Yapılan çalışmalar, işkolikliğin iş doyumunu artırdığı gibi iş doyumunu düşürebildiğini de göstermektedir. Tabuk (2024), yaptığı çalışmada işkolikliğin iş doyumunu üzerinde pozitif etkisi olduğunu saptamıştır. Peiperl ve Jones (2001) yaptıkları çalışmada işkolikliğin iş doyumuna etki ettiğini ancak bunun da temelinde ödül mekanizması olduğunu belirlemişlerdir. Machlowitz (1980), işkolik kişilerin yaptıkları iş nedeniyle daha çok içsel doyum yaşadıklarını bildirmiştir. Ardıç ve Erbaşaran (2019), yaptıkları çalışmada iş doyumunu ve işkoliklik arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Yılmaz ve Altinkurt (2015), yaptıkları çalışmada iş bağımlısı tipindeki kişilerin iş doyumlarının düşük olduğunu belirlemişler. Bu çerçevede işkoliklik ve iş doyumuna yönelik olarak aşağıdaki hipotezler öngörülmüştür:

H2: İşkoliklik arttıkça iş doyumunu azalır.

H2a: Aşırı çalışma arttıkça iş doyumunu azalır.

H2b: Kompulsif çalışma arttıkça iş doyumunu azalır.

Çalışmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerinden hareketle bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Modelde değişkenler arasındaki etkileşim ve bunlara yönelik hipotezler aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma modeli

Şekil 1’de görüldüğü üzere, modelde bağımsız değişken olarak çalışanların işkoliklik eğilimleri; bağımlı değişkenler ise iş stresi ve iş doyumunu olarak öngörülmüştür.

4.1.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evreni, Ankara, Karabük ve Zonguldak illerinde çalışan Gelir İdaresi Başkanlığı personelleridir. Araştırmanın yapıldığı 2023 yılında Ankara Defterdarlığı’nda 3856, Karabük Defterdarlığı’nda 173 ve Zonguldak Defterdarlığı’nda 292 personelin çalıştığı bilgisi; ilgili kurum müdürlüklerinden öğrenilmiştir. Araştırma alanının geniş olması, maliyet ve zaman gibi nedenlerden dolayı örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Bu bağlamda, en uygun örnekleme yönteminin kolayda örnekleme yöntemi olacağına karar verilmiştir. Kolayda örnekleme, tesadüfi olmayan bir örnekleme tekniği olarak kabul edilmekte olup, araştırmacı tarafından seçilen bireylerden veri toplama sürecini içermektedir (Nakip, 2013, s. 204). Bu örnekleme yöntemi kullanılarak, %95 güven aralığı gözetilerek toplam 643 personelden veri toplanmış, analiz edilip değerlendirilmiştir.

4.1.5. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Ankara, Karabük ve Zonguldak'ta çalışan Gelir İdaresi Başkanlığı personellerinden yüz yüze anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Anket bilgi formu; işkoliklik ölçeği, iş stresi ölçeği ve iş doyumu ölçeklerinden oluşmaktadır. Çalışmada kullanılan ölçeklerle ilgili temel bilgiler aşağıda verilmiştir.

4.1.5.1. İşkoliklik Ölçeği

İşkolikliğin ölçülmesi amacıyla Schaufeli ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen bu ölçek, 14 maddeden oluşmakta ve 5 dereceli Likert tipi öz bildirim formatındadır. Türkçe uyarlaması Doğan ve Tel (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek, iki alt boyut olan Kompulsif Çalışma ve Aşırı Çalışmayı içermektedir. Aşırı Çalışma alt boyutu için iç tutarlılık katsayısı 0,76 ve Kompulsif Çalışma alt boyutu için ise 0,74 olarak hesaplanmıştır.

4.1.5.2. İş Stresi Ölçeği

Bireylerin çalışma ortamındaki stresle ilgili psikolojik ve psikosomatik belirtilerini ölçen İş Stresi Ölçeği, House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilmiştir. 7 maddeden oluşan ve tek bir boyuta sahip bu ölçeğin Türkçe uyarlaması Efeoğlu (2006) tarafından yapılmıştır. Yapılan uyarlama çalışmasında ölçek; 0,837 güvenirlik oranı ile değerlendirilmiştir.

4.1.5.3. İş Doyumu Ölçeği

Katılımcıların işlerinden aldıkları doyum seviyesini belirlemek için Rusbult ve arkadaşları (1988) tarafından geliştirilmiş bir ölçek kullanılmaktadır. Bu ölçek, tek boyutta toplam 5 ifade içermektedir. İş doyumu ölçeği, Başaran ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan çalışma ile Türkçe'ye uyarlanmıştır. İş doyumu ölçeği için gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonucunda faktör yüklerinin 0,818 ile 0,864 arasında olduğu tespit edilmiştir. KMO değeri 0,869 ve Bartlett χ^2 istatistiği 946,75 ($p=0,000$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ayrıca, ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,899 olarak belirlenmiştir.

4.1.6. Araştırmanın Analiz Yöntemi

Gelir İdaresi Başkanlığı personelinde toplanan veriler, SPSS ve AMOS istatistik yazılımları kullanılarak analiz edilmiştir. İlk olarak, araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerine göre dağılımları ile ölçek ifadelerine verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları hesaplanmıştır. Aritmetik ortalamaların yorumlanmasında şu değer aralıkları kullanılmıştır: “1.00-1.80 = kesinlikle katılmıyorum, 1.81-2.60 = katılmıyorum, 2.61-3.40 = kararsızım, 3.41-4.20 = katılıyorum ve 4.21-5.00 = kesinlikle katılıyorum” (Özdamar, 2001, s.145).

İstatistiksel çalışmalarda kullanılan ölçüm araçlarının standart olması ve kabul edilebilir özellikler göstermesi için öncelikle yapısal geçerlilik ve güvenilirliklerinin yeterli olması gerekmektedir (Ercan ve Kan, 2004, s. 211). Yapı geçerliliği, ölçüm aracının belirli bir yapıyı sistematik bir şekilde ölçüp ölçmediğini ve araştırma problemini ne derece yanıtlayabildiğini belirler (Kırcaali-İftar, 1999, s. 16). Yapı geçerliliğini tespit etmek için Faktör Analizi (FA) kullanılmaktadır. FA, ilişkili birçok değişkenin bir araya gelerek daha az ve anlamlı özelliklerin belirlenmesini sağlar (Büyüköztürk, 2002, s.472). Faktör analizi iki türde uygulanır: Doğrulayıcı ve Açıklayıcı Faktör Analizi (Pallant, 2005, s.179). Açıklayıcı Faktör Analizi, yeni oluşturulmuş veya arka planda yatan temel özelliklerin belirlenmesinde kullanılırken (Yaşlıoğlu, 2017, s.75); Doğrulayıcı Faktör Analizi, önceden belirlenen faktörler arasındaki ilişkilerin yeterliliğini ve değişkenlerin hangi faktörler altında toplandıklarını test etmek için kullanılır (Erkorkmaz vd., 2013, s.211). Bu çalışmada ölçüm araçlarının yapısal geçerliliğini doğrulamak için DFA uygulanmıştır.

DFA'da Maksimum Olabilirlik (Maximum Likelihood) yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntem, boyutlar ve maddeler arasındaki ilişkinin maksimum düzeyde olmasını sağlayan ve faktör kestirimi için yaygın olarak kabul edilen bir yaklaşımdır (Tabachnick ve Fidell, 2013, s.641). DFA'da dikkate alınması gereken en önemli değişkenlerden biri, maddelere ilişkin standartlaştırılmış faktör yük değerleridir. Bu değerler, her bir maddenin altında toplandığı boyutu (gizil değişkeni) ne seviyede temsil ettiğini gösterir. Standartlaştırılmış faktör yük değerlerinin ± 1 aralığında olması beklenir (Hair vd., 2014, s.614). Faktör yük değerlerinin anlamlı olabilmesi için en az 0,50 olması, ideal olarak ise 0,70'in üzerinde bir değer alması gerekmektedir. 0,40'tan az olan faktör yük değerlerinin analizin dışına alınması önerilmektedir (Malhotra,

2010, s. 703). Faktör yük değerlerinin istatistiksel anlamlılığı, bu değerlerin t değerleri üzerinden değerlendirilir. 1,96 t-değerinin üzerinde olan maddeler; 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar vermektedir (Şimşek, 2012, s.12). DFA sonucunda ölçeğin yapısal geçerliliğinin tespit edilmesi için ölçme modelinin literatürde belirtilen ve bulgular bölümünde ele alınan uyum kriterlerine uygunluğu incelenmelidir (Tabachnick ve Fidell, 2013, s.720).

Güvenilirlik, ölçüm araçlarının adil, tarafsız, bağımsız ve makul olmasını ifade etmektedir (Şencan, 2007, s.111). Yani güvenilirlik, farklı zamanlarda yapılan ölçümlerin benzer sonuçları verme özelliğidir (Given, 2008, s.753). Ölçeklerin yapısal geçerliliği test edildikten sonra, güvenilirlik seviyesini belirlemek için şu değerler dikkate alınır: “ $0,00 \leq \alpha < 0,40$ için güvenilir değil, $0,40 \leq \alpha < 0,60$ için düşük güvenilirlik, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ için oldukça güvenilir ve $0,80 \leq \alpha < 1,00$ için yüksek güvenilirlik” (Kalaycı, 2010, s.405).

Hipotezlerin kabul edilip edilmediğini test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve elde edilen bulgular ilgili literatür çerçevesinde değerlendirilmiştir.

4.2. Araştırma Bulguları

Çalışmanın bu kısmında; Gelir İdaresi Başkanlığı’na bağlı, Ankara, Karabük ve Zonguldak illerinde çalışan personellerin işkoliklik, iş doyumu ve iş stresi ile ilgili olarak yapılan analiz sonuçları raporlanmıştır.

4.2.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Araştırmaya katılan Maliye personellerinin çalıştıkları iller, cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, eğitim durumları, gelir durumları ve çalışma süreleri ile ilgili dağılımları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Demografik bilgiler

Değişken	Grup	Frekans (N)	Yüzde (%)
Çalışılan Yer	Karabük	169	26,3
	Ankara	351	54,6
	Zonguldak	123	19,1
Cinsiyet	Erkek	378	58,8
	Kadın	265	41,2
Yaş	30 yaş ve altı	103	16,0
	31-40 yaş arası	299	46,5
	41-50 yaş arası	140	21,8
	51 yaş ve üstü	101	15,7
Medeni Durum	Evli	420	65,3
	Bekar	223	34,7
Eğitim Durumu	İlköğretim	14	2,2
	Lise ve dengi	61	9,5
	Üniversite	510	79,3
	Lisansüstü	58	9,0
Gelir Durumu	Gelir giderden az	281	43,7
	Gelir gidere denk	198	30,8
	Gelir giderden fazla	164	25,5
Çalışma Süresi	5 yıl ve altı	175	27,2
	6-10 yıl arası	153	23,8
	11-15 yıl arası	89	13,8
	16 yıl ve üstü	226	35,2
TOPLAM		643	100

Araştırmaya katılan personelin %26,3'ü Karabük Defterdarlığı, %54,6'sı Ankara Defterdarlığı ve %19,1'i Zonguldak Defterdarlığı personelidir. Evren kısmında belirtildiği üzere, Defterdarlıklarda çalışan genel personel sayısı göz önüne alındığında; Ankara Defterdarlığı'na kayıtlı personelin %9,10'u, Karabük Defterdarlığı'na kayıtlı personelin %97,68'i ve Zonguldak Defterdarlığı'na kayıtlı personelin %42,12'si araştırmaya katılmıştır. Araştırmaya katılanların %58,8'i erkek ve %41,2'si kadındır. Personelin %16'sı 30 yaş ve altında, %46,5'i 31-40 yaşlarında, %21,8'i 41-50 yaşlarında, %15,7'si ise 51 yaş ve üzerindedir. Araştırmaya katılan personelin yarısından fazlasının evli olduğu görülmektedir (%65,3). Bununla birlikte personelin büyük çoğunluğu üniversite mezunudur (%79,3). Katılımcıların %43,7'sinin geliri giderinden az, %30,8'inin geliri giderine denk ve %25,5'inin gelirinin giderinden fazla olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya 5 ve altı yıllık (%27,2), 6-10 yıllık (%23,8) ile 16 ve üstü yıllık (%35,2) olanların kabul edilir düzeyde; ancak 11-15 yıllık (%13,8) personelin daha düşük düzeyde katılım gösterdiği belirlenmiştir.

4.2.2. Tanımlayıcı Değerler

Gelir İdaresi Başkanlığı personellerinin işkoliklik, iş stresi ve iş doyumlarını belirlemek için ölçek ifadelerine verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları tespit edilmiştir. Personelin işkoliklik, iş stresi ve iş doyumunu düzeylerine karar vermek için “1.00-1.80=kesinlikle katılmıyorum, 1.81-2.60=katılmıyorum, 2.61-3.40=kararsızım, 3.41-4.20=katılıyorum ve 4.21-5.00=kesinlikle katılıyorum” değer aralıkları dikkate alınmıştır (Özdamar, 2001, s.145).

4.2.2.1. İşkoliklik Tanımlayıcı Değerler

Gelir İdaresi Başkanlığı personellerinin işkoliklik düzeyini ifade eden aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: İşkoliklik ortalama ve standart sapma değerleri

İfadeler	$\bar{x}$	SS
İŞKOLİKLİK (Aşırı Çalışma)	3,623	1,213
1. Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.	3,714	1,445
2. İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.	3,843	1,419
3. Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.	3,642	1,215
4. Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.	3,767	1,204
5. Çalışmaya; arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.	3,496	1,325
6. Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissedirim.	3,518	1,260
7. Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.	3,468	1,289
8. Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.	3,532	1,274
İŞKOLİKLİK (Kompulsif Çalışma)	3,941	1,040
9. Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.	4,053	1,066
10. Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.	3,919	1,196
11. Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.	4,040	1,101
12. Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.	4,005	1,145
13. Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissedirim.	3,764	1,292
14. İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissedirim.	3,863	1,259
İŞKOLİKLİK (GENEL)	3,759	0,742

Personellerin telaşlı ve zamana karşı yarışan bireyler olarak görüldüğü ($\bar{x}=3,71$), iş arkadaşları çalışmayı bıraktığında bile kendilerinin çalışmaya devam ettikleri ($\bar{x}=3,84$), üstesinden gelebildiklerinin çok üstünde iş aldıkları ($\bar{x}=3,64$), işleri bitirmek için kendilerini zora soktukları ($\bar{x}=3,76$), hobiler, boş zaman ve sosyal ilişkilerden feragat ederek çalışmaya zaman ayırdıkları ($\bar{x}=3,49$) tespit edilmiştir. Personelin çalışmadığı zaman kendini suçlu hissettiği ($\bar{x}=3,51$), telefonla konuşurken, yemek yerken veya başka bir iş yaparken bile çalışmadığı ($\bar{x}=3,46$) zaman kendini rahat hissetmediği ($\bar{x}=3,53$) belirlenmiştir. Bu gibi nedenlerden dolayı aşırı çalışan kişiler oldukları söylenebilir ($\bar{x}=3,62$).

Gelir İdaresi Başkanlığı personellerinin yaptığı bir işten hoşlanmasa bile sıkı çalışmayı önemli gördüğü ($\bar{x}=4,05$) ve bu durumun içten gelen bir dürtü olduğu ($\bar{x}=4,04$), içinde onu çalışmaya iten bir istek olduğu için ($\bar{x}=4,00$) işten bir süre

uzaklaştığında bile kendini yine yaptığı işi düşünürken bulduğu ($\bar{x}=3,91$) belirlenmiştir. Personelin yaptığı işin keyifli olmaması durumunda bile çok çalışmaya kendini mecbur hissettiği ($\bar{x}=3,76$) ve işten izin aldığı anda kendini suçlu gibi gördüğü tespit edilmiştir ($\bar{x}=3,86$). Bu özelliklerinden dolayı Gelir İdaresi Başkanlığı personellerinin kompulsif şekilde çalışan tipler oldukları söylenebilir ($\bar{x}=3,94$).

Çalışmaya katılan personelin aşırı ve kompulsif çalışma düzeyleri göz önüne alındığında işkolik ($\bar{x}=3,75$) birer kişilik tipi oldukları söylenebilir.

4.2.2.2. İş Stresi Tanımlayıcı Değerler

Gelir İdaresi Başkanlığı personellerinin iş stresine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma puanları Tablo 3'te belirtilmiştir.

Tablo 3: İş stresi ortalama ve standart sapma değerleri

İfadeler	$\bar{X}$	SS
İŞ STRESİ	2,557	1,270
1. İşim sağlığını doğrudan etkilemeye yatkındır.	2,807	1,379
2. Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	2,877	1,426
3. İşimden dolayı kendimi sinirli hissediyorum.	2,711	1,375
4. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	2,252	1,358
5. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	2,406	1,402
6. Kurumumda düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	2,484	1,497
7. Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	2,361	1,409

Personelin yaptığı iş kısmen gerilimli olduğu ($\bar{x}=2,87$) için kendini kısmen sinirli hissettiği ($\bar{x}=2,71$), bundan dolayı da yaptığı işin sağlığını kısmen etkileyebildiği belirlenmiştir ($\bar{x}=2,80$). Araştırmaya katılan personel, farklı bir işte çalışsa bile sağlığında bir düzelme olmayacağını düşünmektedir ($\bar{x}=2,25$). Ancak bu durumun uykularını kaçırarak düzeyde olmadığı ($\bar{x}=2,40$) ve evde oldukları zamanlarda işiyle ilgili düşüncelere kapılmadıklarını göstermektedir ($\bar{x}=2,36$). Ayrıca personelin kurumda yapılan toplantıların öncesinde kendini gergin hissettirecek bir durum olmadığını belirttiği görülmektedir ($\bar{x}=2,48$). Bu gibi nedenlerden dolayı personelin iş stresinin düşük düzeyde olduğu söylenebilir ($\bar{x}=2,55$).

4.2.2.3. İş Doyumu Tanımlayıcı Değerler

Ankara, Karabük ve Zonguldak illerinde çalışan Maliye personellerinin iş doyumuna yönelik aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4'teki şekildedir.

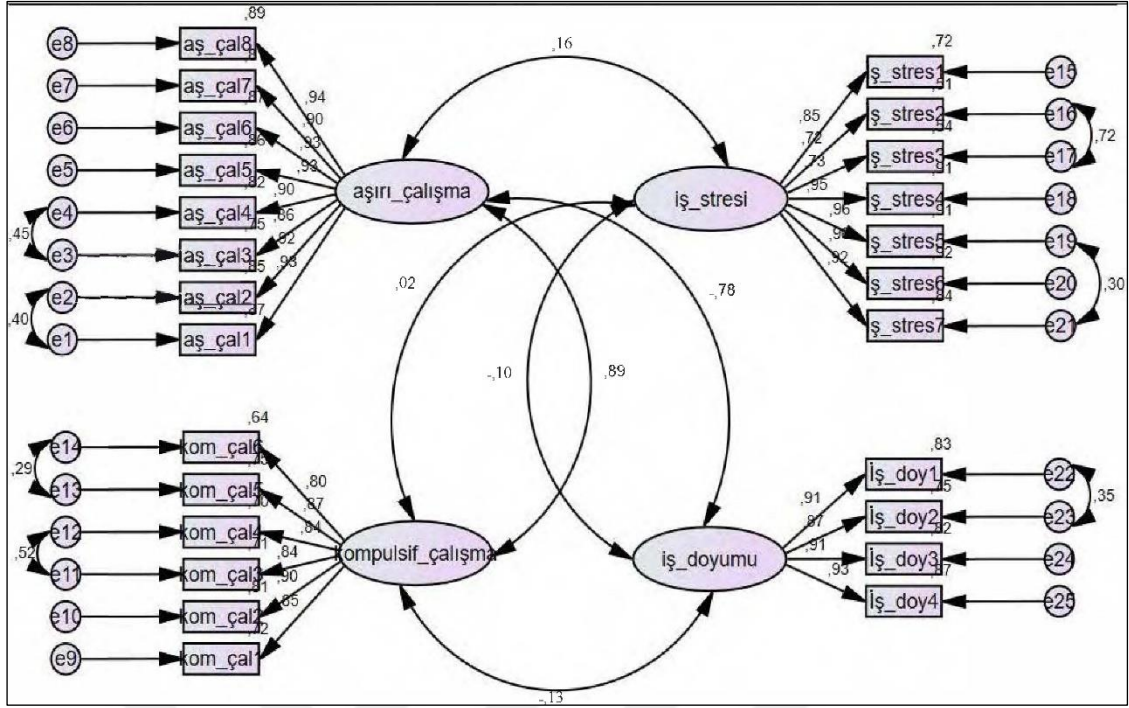
Tablo 4: İş doyumuna ortalama ve standart sapma değerleri

İfadeler	$\bar{X}$	SS
İŞ DOYUMU	3,139	1,235
1. Her şeye baştan başlama imkanım olsa yine bu işi seçerdim.	3,134	1,392
2. Yaptığım işi bir başkasına tavsiye ederim.	2,806	1,437
3. Hayalimdeki işi yaptığımı düşünüyorum.	3,034	1,398
4. Yaptığım işin, işe başlarken sahip olduğum beklentiler ile uyumlu olduğunu düşünüyorum.	3,199	1,353
5. Tüm koşulları düşündüğümde yaptığım iş beni memnun ediyor.	3,523	1,274

Araştırmaya katılan personelin, baştan başlama imkanı olsaydı bile bu işi kısmen seçebileceğini ($\bar{x}=3,13$), yaptığı işi kısmen başkasına tavsiye edebileceğini ($\bar{x}=2,80$), kısmen hayallerindeki işte olduklarını ($\bar{x}=3,03$), yaptıkları işin işe başlarken sahip oldukları beklentileri ile kısmen uyumlu olduğunu ($\bar{x}=3,19$) ifade ettikleri görülmektedir. Tüm bu koşullar düşünüldüğünde yaptıkları iş kendilerini memnun etse bile ($\bar{x}=3,52$); genel iş doyumlarının orta düzeyde olduğu söylenebilir ($\bar{x}=3,13$).

4.2.3. Geçerlilik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliği için DFA yapılmıştır. Ölçeklerin geçerlilikleri daha önceki çalışmalarda kanıtlandığından dolayı ve bu çalışmada da ölçekler üzerinde herhangi bir değişiklik yapılmadığı için sadece DFA'dan faydalanılmıştır (Byrne, 2016, s. 6). Tüm ölçeklerin dahil edilerek yapıldığı DFA ile ilgili model çıktısı Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2: Doğrulayıcı faktör analizi AMOS çıktısı

Model çıktısında görüldüğü üzere; model uyum iyiliğini arttırmak için teorik açıdan da kabul edilir şekilde (Brown, 2015, s.30) bazı maddeler arasında kovaryans çizilmiştir. Bu kapsamda; aşırı çalışma alt boyutunda; e1 (aş_çal1) ile e2 (aş_çal2) arasında, e3 (aş_çal3) ile e4 (aş_çal4) arasında; kompulsif çalışma alt boyutunda; e11 (kom_çal3) ile e12 (kom_çal4) arasında, e13 (kom_çal5) ile e14 (kom_çal6) arasında kovaryans çizilmiştir. Ayrıca iş stresi ölçeğinde; e16 (İş_stres2) ile e17 (İş_stres3) arasında, e19 (İş_stres5) ile e21 (İş_stres7) arasında; iş doyumu ölçeğinde ise e22 (İş_doy1) ile e23 (İş_doy2) arasında kovaryans çizilerek uyum kriteri değerlerinde önemli oranda düzelme sağlanmıştır.

DFA sonucunda belirlenmiş olan faktör yükleri, standart hatalar, t-değerleri ve uyum iyiliği değerleri Tablo 5'te görülebilmektedir.

Tablo 5: Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Değişken	Standardize Olmayan Faktör Yüğü	Standardize Faktör Yüğü	Standart Hata Değeri	t-değeri (CR)	
<i>İŞKOLİKLİK (Aşırı Çalışma)</i>					
aşırı_çalış1	1	0,940**	-	-	
aşırı_çalış2	0,969	0,931**	0,017	58,173	
aşırı_çalış3	0,860	0,955**	0,025	34,071	
aşırı_çalış4	0,809	0,908**	0,022	37,265	
aşırı_çalış5	0,914	0,933**	0,019	47,457	
aşırı_çalış6	0,857	0,925**	0,018	47,095	
aşırı_çalış7	0,865	0,908**	0,020	42,768	
aşırı_çalış8	0,928	0,985**	0,021	44,317	
<i>İŞKOLİKLİK (Kompulsif Çalışma)</i>					
kompul_çalış1	1	0,826**	-	-	
kompul_çalış2	1,235	0,908**	0,043	28,797	
kompul_çalış3	1,048	0,838**	0,041	25,858	
kompul_çalış4	1,065	0,821**	0,039	27,595	
kompul_çalış5	1,279	0,871**	0,047	27,095	
kompul_çalış6	1,195	0,836**	0,049	24,231	
<i>İŞ STRESİ</i>					
iş_stres1	1	0,842**	-	-	
iş_stres2	0,854	0,702**	0,025	34,084	
iş_stres3	0,833	0,722**	0,026	32,483	
iş_stres4	1,105	0,953**	0,035	31,840	
iş_stres5	1,150	0,960**	0,033	35,209	
iş_stres6	1,228	0,960**	0,035	35,246	
iş_stres7	1,107	0,920**	0,034	32,212	
<i>İŞ DOYUMU</i>					
iş_doyum1	1	0,898**	-	-	
iş_doyum2	0,933	0,857**	0,022	41,498	
iş_doyum3	0,997	0,906**	0,028	36,050	
iş_doyum4	0,982	0,932**	0,025	38,632	
Uyum İyiliği Değerleri					
χ^2/sd	GFI	NFI	TLI	CFI	RMSEA
4,682	0,877	0,950	0,950	0,960	0,076

Not: *p<0,05; **p<0,01; N=643

Yapısal geçerliliğin test edilmesinde öncelikle uyum kriterleri incelenmektedir. Bu bağlamda, Ki-kare uyum değeri (χ^2/sd) ≤ 5 , Uyum İyiliği İndeksi (GFI) $\geq 0,85$, Normlandırılmış Uyum İndeksi (NFI) $\geq 0,90$, Tucker-Lewis İndeksi (TLI) $\geq 0,90$, Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) $\geq 0,90$ ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) değerinin $\leq 0,08$ olması gerekmektedir (Byrne, 2016, s. 90-102; Kline, 2016, s. 265-280). Tablo 5'teki verilere göre; χ^2/sd değeri 4,682, GFI 0,877, NFI ve TLI 0,950, CFI 0,960 ve RMSEA 0,076 olarak belirlenmiştir. Bu bulgular, uyum kriterlerinin sağlandığını göstermektedir.

Doğrulayıcı Faktör Analizinde uyum kriterleri incelendikten sonra, faktör yüklerinin anlamlı olup olmadığına bakılmaktadır. Faktör yük değerlerinin anlamlı olması için en az 0,50, ideal olarak ise 0,70 ve üzerinde bir değer elde edilmesi

beklenmektedir. 0,40'tan düşük olan faktör yük değerlerinin analizin dışına alınması gerektiği vurgulanmaktadır (Malhotra, 2010, s. 703). Faktör yük değerlerinin istatistiksel anlamlılığı, bu değerlerin t değerleri üzerinden değerlendirilir. 1,96 t-değerinin üzerinde olan maddeler, 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar üretmektedir (Şimşek, 2012, s. 125). Tablo 5 incelendiğinde, işkoliklik, iş stresi ve iş doyumunu ile ilgili faktör yük değerlerinin 0,50'nin üzerinde olduğu ve t değerlerinin de anlamlı olduğu görülmektedir.

4.2.4. Güvenilirlik Analizi

Çalışmanın bu kısmında; ölçüm araçlarının farklı zamanlarda benzer sonuçlar gösterip göstermediğini ifade eden güvenilirlik (Given, 2008, s. 753) düzeylerine bakılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliği için Kalaycı (2010) tarafından önerilen “ $0,00 \leq \alpha < 0,40$ için güvenilir değil, $0,40 \leq \alpha < 0,60$ için güvenilirlik düşük, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ için oldukça güvenilir ve $0,80 \leq \alpha < 1,00$ için güvenilirlik yüksek” skala dizilimi dikkate alınmıştır. İşkoliklik, iş stresi ve iş doyumunu ölçeklerine ait güvenilirlik sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Güvenilirlik analizi sonuçları

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
İŞKOLİKLİK	14	0,858
Aşırı Çalışma	8	0,977
Kompulsif Çalışma	6	0,943
İŞ STRESİ	7	0,962
İŞ DOYUMU	5	0,942

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda; işkoliklik ölçeği 0,858, iş stresi 0,962 ve iş doyumunu 0,942 oranında güvenilir bulunmuştur. Ölçeklerin güvenilirlik düzeyi $\geq 0,70$ olduğundan dolayı her üçünün kabul edilir düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir.

4.2.5. Hipotez Testleri

Araştırmanın bu kısmında; Gelir İdaresi Başkanlığı çalışanlarının işkoliklik düzeylerinin iş stresi ve doyumları üzerindeki etkisini incelemek üzere ön görülen hipotezler test edilmiştir. Yapılan çoklu regresyon analizleri kapsamında çalışanların

demografik değişkenleri (alışılan yer, cinsiyet, yaş vb.) kontrol değişkenleri olarak kullanılmıştır.

Çoklu regresyonun yapılabilmesi için bazı varsayımlar dikkate alınmıştır. Bunlardan ilki VIF ve tolerans değerleridir. Çoklu doğrusal bağlantının olmaması için VIF değeri 10'un altında ve tolerans değerinin 0,100'ün üzerinde olması gerektiği ifade edilmektedir (Hair vd., 2014, s. 200; Sekaran ve Bougie, 2016, s. 316). Diğer bir varsayım değişkenlerin hata terimleri arasında otokorelasyon olup olmadığını gösteren Durbin-Watson değeridir. Bu değerin 2'ye yakın olması otokorelasyon probleminin olmadığı anlamına gelmektedir (Cohen vd., 2003, s. 137).

4.2.5.1. İşkolikliğin İş Stresine Etkisi

İşkolikliğin iş stresi üzerindeki etkini belirlemek üzere yapılmış olan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7: İşkoliklik-iş stresi regresyon analizi bulguları

Bağımlı Değişken: İş Stresi	
Kontrol Değişkenleri	
Çalışılan Yer	-0,200*
Cinsiyet	-0,028
Yaş	0,108
Eğitim Durumu	0,002
Gelir Durumu	-0,019
Çalışma Süresi	-0,059
Bağımsız Değişkenler	
Aşırı Çalışma (VIF=1,124, Tolerans=0,890)	0,174**
Kompulsif Çalışma (VIF=1,114, Tolerans=0,898)	0,018
F Değeri	6,243**
R²	0,073
Düzeltilmiş R²	0,061
Durbin-Watson	0,755

Not: *p<0,05; **p<0,01; N=643

Bağımsız değişkenler olan aşırı çalışmanın VIF değeri 1,124 ve tolerans değeri 0,890; kompulsif çalışmanın VIF değeri 1,114 ve tolerans değeri 0,898 olarak tespit edilmiştir. Bu değerler bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantının olmadığına işaret etmektedir. Bununla birlikte modelde Durbin-Watson değeri 0,755 olarak bulunmuştur. Bu değere göre otokorelasyon sorununun da olmadığı söylenebilir.

Çalışmada birinci hipotez aşırı çalışma (H1a) ve kompulsif çalışma (H1b) arttıkça iş stresi yükselir şeklindedir. Bu çerçevede elde edilen bulgulara göre; Gelir İdaresi Başkanlığı çalışanlarının aşırı çalışma düzeylerinin iş streslerini artırdığı (H1a: $\beta=0,174$; $p<0,01$) görülmektedir. Ancak kompulsif çalışma düzeylerinin iş stresleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir (H1b: $\beta=0,018$; $p>0,05$). Dolayısıyla H1a hipotezi kabul edilmiş ancak H1b hipotezi kabul edilmemiştir.

4.2.5.2. İşkolikliğin İş Doyumuna Etkisi

İşkolikliğin iş doyumuna üzerindeki etkilerini belirlemek üzere yapılmış olan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: İşkoliklik - iş doyumu regresyon analizi bulguları

Bağımlı Değişken: İş Doyumu	
Kontrol Değişkenleri	
Çalışılan Yer	0,019
Cinsiyet	-0,075*
Yaş	-0,421**
Eğitim Durumu	0,041
Gelir Durumu	-0,005
Çalışma Süresi	0,091*
Bağımsız Değişkenler	
Aşırı Çalışma (VIF=1,124, Tolerans=0,890)	-0,851**
Kompulsif Çalışma (VIF=1,114, Tolerans=0,898)	-0,356**
F Değeri	267,466**
R²	0,771
Düzeltilmiş R²	0,769
Durbin-Watson	1,310

Not: *p<0,05; **p<0,01; N=643

Tablo 8’de görüldüğü üzere; bağımsız değişkenler olan aşırı çalışmanın VIF değeri 1,124 ve tolerans değeri 0,890; kompulsif çalışmanın VIF değeri 1,114 ve tolerans değeri 0,898 olarak tespit edilmiştir. Bu değerler bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantının olmadığına işaret etmektedir. Bununla birlikte modelde Durbin-Watson değeri 1,310 olarak bulunmuştur. Bu değere göre otokorelasyon sorununun da olmadığı söylenebilir.

Çalışmada ikinci hipotez aşırı çalışma (H2a) ve kompulsif çalışma (H2b) arttıkça iş doyumu düşer şeklindedir. Bu çerçevede elde edilen bulgulara göre; Gelir İdaresi Başkanlığı çalışanlarının aşırı çalışma (H2a: $\beta=-0,851$; $p<0,01$) ve kompulsif çalışma (H2b: $\beta=-0,356$; $p<0,01$) düzeylerinin iş doyumlarını düşürdüğü tespit edilmiştir. Dolayısıyla H2a ve H2b hipotezleri kabul edilmiştir.

Araştırma kapsamındaki hipotezlerin kabul/ret durumları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 9: Hipotezlerin genel durumu

Hipotez	β	Sonuç
H1a: Aşırı Çalışma → İş Stresi	0,174**	KABUL
H1b: Kompulsif Çalışma → İş Stresi	0,018	RET
H2a: Aşırı Çalışma → İş Doyumu	-0,851**	KABUL
H2b: Kompulsif Çalışma → İş Doyumu	-0,356**	KABUL

Not: **p<0,01; N=643

Tablo 9'daki sonuçlardan da anlaşılacağı üzere; araştırmanın H1a, H2a ve H2b hipotezleri kabul edilmiş ancak H1b hipotezi kabul edilmemiştir.

SONUÇ

Bu çalışma Gelir İdaresi Başkanlığı personellerinin işkoliklik düzeyleri ile iş stresi ve iş doyumlarına yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda Ankara, Zonguldak ve Karabük Defterdarlıklarında çalışan toplam 643 personel üzerinde bir alan çalışması gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada Gelir İdaresi Başkanlığı personellerinin telaşlı ve zamana karşı yarışan bireyler olarak görüldüğü, iş arkadaşları çalışmayı bıraktığında bile kendilerinin çalışmaya devam ettiği, üstesinden gelebildiklerinin çok üstünde iş aldıkları, işleri bitirmek için kendilerini zora soktukları, hobiler, boş zaman ve sosyal ilişkilerden feragat ederek çalışmaya zaman ayırdıkları tespit edilmiştir. Personellerin çalışmadıkları zamanlarda kendilerini suçlu hissettikleri, telefonla konuşurken, yemek yerken veya başka bir iş yaparken bile çalışmadıkları zaman kendilerini rahat hissetmedikleri belirlenmiştir. Bu gibi nedenlerden dolayı aşırı çalışan kişiler olduklarına karar verilmiştir. Gelir İdaresi Başkanlığı personellerinin yaptığı bir işten hoşlanmasa bile sıkı çalışmayı önemli gördüğü ve bunu içinden gelerek yaptığı, içinde onu çalışmaya iten bir istek olduğu için işten bir süre uzaklaştığında bile kendini yine yaptığı işi düşünürken bulduğu belirlenmiştir. Personelin yaptığı işin keyifli olmaması durumunda bile çok çalışmaya kendini mecbur hissettiği ve işten izin aldığı zaman kendini suçlu gibi gördüğü tespit edilmiştir. Bu özelliklerinden dolayı Gelir İdaresi Başkanlığı personellerinin kompulsif şekilde çalışan tipler oldukları söylenebilir. Çalışmaya katılan personelin aşırı ve kompulsif çalışma düzeyleri göz önüne alındığında; işkolik birer kişilik tipi oldukları ifade edilebilir.

Gelir İdaresi Başkanlığında çalışan personellerin yaptığı iş kısmen gerilimli olduğu için kendilerini kısmen sınırlı hissettikleri, bundan dolayı da yaptıkları işin sağlıklarını kısmen etkileyebildiği belirlenmiştir. Araştırmaya katılan personel, farklı bir işte çalışsa bile sağlığında bir düzelme olmayacağını düşünmektedir. Ancak bu durumun uykularını kaçırarak düzeyde olmadığı ve evde oldukları zamanlarda işiyle ilgili düşüncelere kapılmadıkları ifade edilmiştir. Ayrıca personelin kurumda yapılan toplantıların öncesinde kendini gergin hissettirecek bir durum olmadığını belirttiği görülmektedir. Bütün bu veriler çerçevesinde; personelin iş stresinin düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan personelin, baştan başlama imkanı olsaydı bile bu işi kısmen seçebileceğini, yaptığı işi kısmen başkasına tavsiye edebileceğini, kısmen hayallerindeki işte olduklarını, yaptıkları işin işe başlamadan önceki beklentileri ile kısmen uyumlu olduğunu ifade ettikleri görülmüştür. Tüm bu koşullar düşünüldüğünde yaptıkları iş kendilerini memnun etse bile; genel iş doyumlarının orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre, Gelir İdaresi Başkanlığı çalışanlarının aşırı çalışma düzeyleri, iş stresini artırmakta; ancak kompulsif çalışma düzeylerinin bu stres üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Aşırı ve kompulsif çalışma dürtüsüyle karakterize edilen işkoliklik, bireylerin diğer yaşam alanları aleyhine, işlerine aşırı miktarda zaman ve enerji harcamalarına yol açar (Schaufeli vd., 2006). Sürekli iş arayışı ve işin getirdiği talepler, bireylerde çeşitli psikolojik, duygusal ve fiziksel gerginliklere neden olarak iş stresinin artmasına yol açabilir (Spence ve Robbins, 1992). Ampirik araştırmalar, işkoliklik ile iş stresi arasında sürekli olarak pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Akdağ ve Yüksel, 2010; Andreassen vd., 2007; Porter, 2001). Bu çalışmalara paralel olarak, işkolik eğilimleri olan bireylerin, çalışma ortamlarında daha yüksek stres yaşama eğiliminde oldukları görülmektedir.

Aşırı çalışma ve yoğun iş stresi ile birlikte, bireylerin zamanla işe karşı soğumasına ve yabancılaşmasına neden olan işkolikliğin temelinde; işkolikliğin yüksek üretkenlik anlamına gelmediği gerçeği vardır. İşkolikler genellikle yaratıcı veya yenilikçi bireyler olmayıp, mevcut işleri rutin ve bilinen yöntemlerle gerçekleştirmektedirler (Tutar, 2016). Aşırı iş yükü altında olan bu bireyler, iş ortamındaki tatminsizliklerini işlerine daha fazla bağlanarak veya iş dışındaki tatminsizliklerini işte telafi ederek gidermeye çalışırlar. Dolayısıyla, işi bir amaçtan ziyade bir araç olarak kullanmaktadırlar (Ardıç ve Erbaşaran, 2019).

Araştırmalar, işkolikliğin iş doyumunu artırabildiği gibi azaltabileceğini de göstermektedir. Tabuk (2024), işkolikliğin iş doyumunu üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Peiperl ve Jones (2001), işkolikliğin iş doyumuna etkisini incelerken, bunun temelinde ödül mekanizmalarının yattığını belirtmişlerdir. Machlowitz (1980), işkolik bireylerin yaptıkları işten daha fazla içsel doyum aldığını bildirmiştir. Ancak, Ardıç ve Erbaşaran (2019) iş doyumunu ile işkoliklik arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını tespit etmiştir. Yılmaz ve Altinkurt (2015) ise, iş

bağımlısı bireylerin iş doyumlarının düşük olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada da benzer bir sonuç elde edilmiş ve Gelir İdaresi Başkanlığı çalışanlarının aşırı ve kompulsif çalışma düzeylerinin iş doyumunu düşürdüğü tespit edilmiştir.

Çalışmada Gelir İdaresi Başkanlığı personellerinin işkoliklik düzeyleri yüksek çıkmıştır. Bu kişilerin iş-aile çatışmasını yaşama olasılıkları yüksek görünmektedir. Bu nedenle Gelir İdaresi Başkanlığı'ndaki yöneticilerin, bu tip kişilikleri belirlemeleri ve psikolojik durumlarına göre iş planı yapmaları gerekmektedir. Başka bir deyişle işe uygun kişi sistemini uygulamaları önem taşımaktadır.

Çalışmada Maliye personellerinin iş stresi düşük ve iş doyumları orta düzeyde çıkmıştır. İş stresinin düşürülmesi ve doyumun artırılması noktasında sosyal aktivitelerin düzenlenmesi, ödül ve terfi sisteminin etkin bir şekilde uygulanması, özlük haklarında iyileştirmeler yapılması büyük önem arz etmektedir.

Bu çalışma sadece Ankara, Zonguldak ve Karabük illerini kapsamaktadır. Gelir İdaresi Başkanlığı'nın 81 ilde örgütlü bulunan geniş organizasyon yapısı, -2023 faaliyet raporunda belirtilen- 38.582 personelinin bulunması, personellere erişim imkanının kısıtlı olması ve zaman maliyeti; çalışmayı 3 ille sınırlandırma seçeneğini beraberinde getirmiştir. Gelir İdaresi Başkanlığı'nın ülke çapında vergi politikalarına yön veren ve vergi gelirlerini toplayan yegane kurum olduğu göz önünde bulundurularak; benzer çalışmaların GİB Personel Daire Başkanlığı ile eşgüdümlü olarak farklı illerde de uygulanması gerektiği mütalaa edilmektedir.

KAYNAKÇA

- AbuAlRub, R. F. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36 (1), 73-78.
- Akat, İ., Budak, G. ve Budak, G. (1994). *İşletme yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Akça, İ. ve Beydilli, E. T. (2018). İş stresi ve yaratıcılık süreci ilişkisi: Kütahya'daki mutfak çalışanları üzerine bir araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2 (Ek.1), 283-307.
- Akdağ, F. ve Yüksel, M. (2010). İnsan kaynakları yönetimi açısından işkoliklik ve algılanan stres ilişkisinde kontrol odağının rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 47-55.
- Akdaş, K. (2017). *Pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Erzurum ve Denizli uygulaması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2 (4), 1-25.
- Aknar, A. (2022). *Akademik personellerde işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkide iş aile çatışmasının aracılık rolü* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çorum.
- Aksel, İ. (2003). *İşletme yöneticilerinin liderlik davranışları iş tatmini üzerine tepkisi ve bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Aksoy, A. (2019). *Beden eğitimi öğretmenlerinin boş zaman yönetimi, işkoliklik ve iş yaşam dengesi açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Aksoy, E. G. (2013). *Çalışma ortamında stres: Denizli Devlet Hastanesi hemşireleri örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akşit-Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, (467), 31-51.
- Alıca, E. (2008). *İş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma eğilimi üzerine etkisinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması: Bir kamu bankası örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli

- Aliyeva, A. (2013). *Çalışanların örgütsel adalet algılarının iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Altun, D. S. ve Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri. *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 36-55.
- Altun, F. (2019). *İşyerinde sosyal hizmet uygulamalarının çalışanların iş tatminine ve örgütsel bağlılığa etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Andreassen, C. S., Ursin, H. ve Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, "workaholism", and health. *Psychology & Health*, 22 (5), 615-629.
- Ardıç, K. ve Erbaşaran, Z. (2019). İşkoliklik ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6 (4), 334-346.
- Arslan, F. ve Tabuk, M. E. (2024). The effects of workaholism and work-family conflict on job satisfaction, life satisfaction and mental well-being of physical education teachers. *Yalova University Journal Of Sports Sciences*, 3 (1), 15-31.
- Arslantaş, M., Soybaş, İ. ve Yalçınsoy, A. (2016). işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: Avukatlar üzerine bir araştırma. *International Journal of Innovative Strategical Social Research*, 1 (1), 11-18.
- Aşan, Y. ve Erenler A. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Atilla-Bal, E., Arıkan, S. ve Günaydın, S. C. (2017). İşkolikliğin olası öncelleri: Kişilik, değerler ve kariyer hedefleri. *İş'te Davranış Dergisi*, 2 (2), 50-67.
- Aydın, İ. (2008). *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Aydoğan, F. (2014). *İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Sakarya Üniversitesi örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Bacak, B. ve Yiğit, Y. (2010). İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken önlemler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5 (1), 30-44.
- Bahar, E. (2006). *İşletme becerileri grup çalışması*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İİBF Dergisi*, (7), 1-30.
- Balcıoğlu, İ. İ. Ü. (2005). Cerrahpaşa Tıp Fakültesi sürekli tıp eğitimi etkinlikleri, 9. *Medikal Açidan Stres ve Çareleri Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, İstanbul.
- Balkaya, Ş., Yorulmaz, Y. İ., Çolak, İ. ve Altinkurt, Y. (2016). Farklı çalışan tipindeki elemanlarının işkoliklik eğilimleri ve tükenmişlik düzeyleri: Muğla Sıtkı

- Koçman Üniversitesi örneği. *Eğitim Yönetimi Araştırmaları-3* (s. 34-48), Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1999). Stres ve başa çıkma yolları. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baltaş, Z. (2011). *Verimli iş hayatının sırrı: Stres*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baltaş, Z. ve Baltaş, A. (2011). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bardakçı, S. ve Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37 (164), 45-56.
- Bardakçı, S. (2007). *Eğitim yöneticilerinin internet kullanımına ilişkin tutumlarının işkoliklik eğilimleri üzerine etkilerinin belirlenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Barlı, Ö. (2010). *Davranış bilimleri ve örgütlerde davranış*. Erzurum: Aktif Yayınevi.
- Bashan, E. (2012). *İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü*. Ankara: Ekinoks Eğitim Basım Yayım.
- Başaran, Ü., Büyükyılmaz, O. ve Çevik, E. İ. (2011). İçsel pazarlamanın algılanan hizmet kalitesi üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 12 (2), s. 201-225.
- Batista, C. P. (2018). *Örgütsel stres kaynaklarının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi: Guine-Bissau'daki kamu işletme çalışanları için yapılan bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bayar, H. T. ve Öztürk, M. (2017). İş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 525-546.
- Bingöl, D. (2002). *Personel yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Biricik, Y. S. (2019). *Akademik personelin örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma düzeylerinin öğrenilmiş güçlülük yönünden değerlendirilmesi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bozdoğan, S. C. ve Aslan, H. (2020). *Aşırı iş yükünün, tükenmişlik, iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi*. Ankara: İKSAD Yayınları.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğu Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 1-18.

- Braham, B. J. (1998). *Stres yönetimi: Ateş altında sakin kalabilmek*. Çev.; V. G. Diker, İstanbul: Hayat Yayınları.
- Brandão, I. F., Cesar de Lima, L. César de Aquino Cabral, A., Santos, S. M. ve Monteiro-Pessoa, M. N. (2014). Satisfação no serviço público: Um estudo na superintendência regional do trabalho e emprego no Ceará. *ReAD*, 77 (1), 90-113.
- Brown, D. ve Sargenat, M. A. (2007). Job satisfaction, organizational commitment, and religious commitment of full-time university employees. *Journal of Research on Christian Education*, 16 (2), 211-241.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research* (2nd ed.). New York: Guilford Publications.
- Burke, R. J. (1999). Workaholism and extra-work satisfactions. *International Journal of Organizational Analysis*, 7 (4), 352-364.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in Organizations: Concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 2 (1), 351-355.
- Burke, R. J. (2001). Editorial: Workaholism in organizations. *International Journal of Stress Management*, 8 (2), 65-68.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B. ve Pallesen, S. (2006). Personality Correlates of Workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40 (6), 1223-1233.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (32), 470-483.
- Büyükyılmaz, O. (2019). Yöneticilerin Olumlu ve Olumsuz Mizah Kullanımı ile Çalışan Tutumları Arasındaki İlişki. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 125-150.
- Büyükyılmaz, O., Karakulle, İ. ve Karataş, İ. (2018). Örgütsel Kariyer Yönetiminin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (1), 1-29.
- Büyükyılmaz, O., Vargün H. ve Uygurtürk, H. (2019). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Bağlılık ve İş Tatmini Seviyelerinin Demografik Faktörler Açısından Analizi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 12 (1), 27-42
- Büyükyılmaz, O., Vargün, H. ve Uygurtürk, H. (2020). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleği Bırakma Niyeti Üzerinde İş Stresinin Etkisi: Kariyer Memnuniyetinin Düzenleyicilik Rolü. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 21 (61), 105-124.
- Büyükyılmaz, O. ve Akyüz, S. (2015). Safranbolu'daki Otel ve Konak Çalışanlarının Algıladığı İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 52, 265-284.

- Büyükyılmaz, O. ve Coşkunoglu Kaya, H. (2022). İş Stresini Azaltmada Kadınların ve Erkeklerin Sosyal Destek Kaynakları Değişir Mi? Araştırma Görevlileri Üzerine Bir İnceleme. *Journal of Economy Culture and Society*, (65), 217-237
- Büyükyılmaz O. ve Yeğin, T. (2017). Banka Çalışanları Tarafından Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 2017 (1), 75-87.
- Byrne, B. (2016). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications and Programming* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Camkurt, M. Z. (2007). İşyeri çalışma sistemi ve iş yeri fiziksel faktörlerinin iş kazaları üzerindeki etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 20 (6), 80-106.
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (1995). Kamu ve özel kesimde personel yönetimi. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Chang, C. S. ve Chang, H. H. (2007). Effects of internal marketing on nurse job satisfaction and organizational commitment: Example of medical centers in Southern Taiwan. *Journal of Nursing Research*, 15 (4), 265-273.
- Clark, M. A., Lelchhook, A. M. ve Taylor, M. L. (2010). "Beyond The Big Five: How Narcissism, Perfectionism, and Dispositional Affect Relate to Workaholism". *Personality and Individual Differences*, 48(7): 786-791.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., ve Aiken, L. S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences* (3rd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Coşkun, N. (2006). *Çalışma hayatında stres ve iyimserliğin iş tatminine etkisi ve bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cuma, A. (2020). Otel işletmeleri çalışanlarında örgütsel stres kaynaklarının iş performansına etkisi: Kahramanmaraş'ta bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13 (73), 818-829.
- Cüceloğlu, D. (2000). *İçimizdeki çocuk: Yaşamımıza yön veren güçlü varlık*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çalkın, Ö. (2014). *Otel çalışanlarının etik lider algılaması, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve iş tatminiyle demografik ve istihdam özellikleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Çarıkçı, İ. H. ve Oksay, A. (2004). Örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerindeki etkileri: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9 (2), 157-172.
- Çavuş, Ş. ve AbdılđaeV, M. (2014). Kırgızistan devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumu. *Turkish Journal of Education*, 3 (3), 11-24.

- Çelikkol, A. (2001). *Çağdaş iş yaşamında ruh sağlığı*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Çetin, E., Arslan, B., & Büyükyılmaz, O. (2021). Covid-19 Pandemi Döneminde İş Doyumunun İş Performansına Etkisi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 5 (1), 19-36.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyum*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çetinoğlu, H. ve Kaya, M. (2016). Özel ve kamu sektör çalışanlarının iş bağımlılığı ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. 5. *Sakarya'da Eğitim Araştırmaları Kongresi* (s. 24-32). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları.
- Çevik-Kılıç, D. B. (2016). Adams'ın eşitlik teorisi bağlamında müzik öğretmenlerinin iş tatminini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (36), 193-236.
- Çoban, S. ve Özdemir, V. (2020). Müzik eğitimcilerinin mesleki doyum düzeylerinin, Clayton Alderfer'in VİG (ERG) teorisine göre değerlendirilmesi II. Uluslararası İstanbul Kodaly Eğitim Günleri örneği. *Fine Arts*, 15 (4), 217-232.
- Çukur, Y. (2017). *Örgütsel bağlılık ve iş doyum ilişkisi: İstanbul itfaiyesi örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dalman, Ö. (2023). *İş stresi ve tükenmişliğin iş yaşam dengesine etkisi üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Değirmenci, C. H. (2012). *Stresle başa çıkma yolları*. İstanbul: Neden Kitap Yayınevi.
- Delice, S. (2018). *İş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul'daki 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarına yönelik bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, N. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Türkmen Kitapevi.
- Demiralp, M. (2018). *Personel güçlendirmenin örgütsel güven ve iş tatmini ile ilişkisi: Görgül bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Demirdağ, Ş. A. (2015). *Örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki ilişki: Otel işletmeleri üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Deniz, M. (2005). *Bir tutum çeşidi olarak iş doyum: Örgütsel davranış boyutlarından seçimler*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Deniz, M. E. ve Yılmaz, E. (2005). Üniversite öğrencilerinin duygusal zeka ve stresle başa çıkma stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (25), 17-26.

- Doğan, T. ve Tel, F. D. (2011) DUWAS İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWASTR) geçerlik ve güvenirliğinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (1), 61-69.
- Doğan, T. ve Tel, F. D. (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWASTR) geçerlik ve güvenirliğinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (1), 61-69.
- Dosaliyeva, D. (2009). *İşkolikliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Durmaz, E. (2017). *Sağlık çalışanlarında işkolikliğin stres düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi: Bir hastane örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Durmaz, Y. ve Özsoy, E. (2021). Covid-19 sürecinde işkoliklerin uzaktan çalışmaya ilişkin tutumlarının incelenmesi. Taras Shevchenko 6th International Congress On Social Sciences (s. 250-257), Kiev, Ukranya.
- Durna, U. (2004) Stres, A ve B tipi kişilik yapısı ve bunlar arası ilişki üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11 (1), 191-206.
- Durna, U. (2006). Üniversite öğrencilerinin stres düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (1), 323-343.
- Edinç, T. (2020). *Çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile algılanan örgütsel adanmışlık, iş stresi ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Efeoğlu, İ. ve Özgen H. (2004), İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23), 61-85.
- Ekinci, H. ve Ekici, S. (2003). Yöneticiler üzerindeki etkileri açısından stres kaynakları ve bir uygulama. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 93-111.
- Emhan, A. ve Çayır, C. (2010). Girişimcilerin stres ile baş edebilmesinde tinsel değerlerin etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24 (2), 101-120.
- Enki, A. (2019). *Duygusal emek ve işkoliklik arasındaki ilişki: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- Eraslan, S. (2019). *Okul yöneticilerinde işkolik eğilimin karar verme düzeyine etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Erbaşaran, Z. (2019). *İşkoliklik ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30 (3), 211-216.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, Z. ve Erat, (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayın.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eren, E. (2007). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eren, E. (2011). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri*, 33 (1), 210-223.
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Yayın Dağıtım.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğlu, F. (2007). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğlu, F. (20099). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erözkan, A. (2008). “Üniversite Öğrencilerinin Mükemmeliyetçilik Eğilimleri ve Depresyon Düzeyleri”. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 3(2): 76-88.
- Fındıkçı, İ. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayım.

- Fındıkçı, İ. (2009). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Gini, A. (1998). Working ourselves to death: Workaholism, stress and fatigue. *Business and Society Review*, 100/101, 45-56.
- Given, L. M. (2008). *Qualitative research methods*. London: SAGE Publications, Inc.
- Gökçe, G., Şahin, A. ve Bulduklu, Y. (2010). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve alt gelir gruplarında bir uygulama: Meram Tıp Fakültesi örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10 (20), 236-237.
- Gökgöz, H. (2013). *Stresin çalışanların performansı üzerine etkisi: Öğretim elemanları üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Gönülal-Erdoğan, A. (2013). *İşkoliklik ve iş özel yaşam dengesi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Görgülüer, A. A. (2013). *Örgütsel Adalet ve iş tatmininin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Gözen, E. D. (2007). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık sigorta şirketleri üzerine bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Griffiths, M. (2005). Workaholism is still a useful construct. *Addiction Research and Theory*, 13 (2), 97-100.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 91-109.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 91-109.
- Gülova, A. A., İspirli, D. ve Eryılmaz, İ. (2014). İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik beyaz yakalılar üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 25-39.
- Günbatan, A. (2006). *Toplam kalite yönetimi uygulamaları, çalışanlarda iş tatmini üzerine bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Günbeyi, M. ve Gündoğdu, T. (2010). Polis teşkilatının "işkolik" çalışanları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11 (1), 56-63.
- Güney, S. (2001). Stres ve stresle başa çıkma. Eds.; S. Güney, *Yönetim ve Organizasyon*, Ankara: Nobel Dağıtım.
- Gür, D. (2006) *Özelleştirmenin iş tatmini üzerindeki etkisi: Kütahya Şeker Fabrikası üzerine bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- Gürlek, M. ve Yavuz, M. (2019). Rekabet her zaman iyi mi? rekabetçi iklimin olumsuz sonuçları: İşkoliklik, evlilik tatminsizliği ve iş-aile çatışması. 7. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 261-272), Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*. (7. Baskı). Harlow: Pearson New International Edition.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B. ve Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A threeyear cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22 (3), 224-241.
- Hamilci, F. (2014). *Örgütsel stres kaynaklarının ve sürekli kaygının iş tatmini üzerine etkisi (S.D.Ü. kadın akademisyenlerine yönelik bir araştırma)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Harpaz, I. ve Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56 (3), 291-319.
- Harputlu, Ş., (2014). *Job satisfaction and its relation with perceived workload: An application in a research institution*. A Thesis Submitted to The Graduate School of Natural and Applied Sciences of Middle East Technical University.
- House, R. J. ve Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7 (3), 467-505.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5 (1), 67-92.
- İnandı, Y., Ağgün, N. ve Atik, Ü. (2010). Yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 102-126.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (1), 119-135.
- Kahraman, O. (2019). *Stres ile iş tatmini arasındaki ilişki: Milano'daki Türk Kobi yöneticileri üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanpara, M. (2017). *Özel sektör yöneticilerinin kişilik özelliklerinin işkoliklik düzeylerine etkisi üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kantar, H. (2010). İşletmede motivasyon. İstanbul: Kumsaati Yayınları.

- Karaca, S. B. (2001). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Karahan, Ü. A. (2008). Çalışma ortamındaki statü farklılıklarının örgütsel bağlılığa etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (3), 231-246.
- Karakaya, A., Büyükyılmaz, O. ve Ay, F. A. (2015). İşyeri Yalnızlığının İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Kardemir A.Ş.'de Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 79-100.
- Karakurt, A. (2009). *Performans değerlendirme uygulamalarının çalışanların iş tatmini üzerine etkisi: Türk havacılık sektöründe bir alan araştırması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Karaman, F. ve Altunoğlu, A. E. (2007). Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14 (1), 109-120.
- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler?. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2), 175-190.
- Kaya, U. (2009). *Eğitim yönetimi ve denetimi yüksek lisans programı ilköğretim müfettişlerinin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kayım, N. (2018). Herzberg'in çift-faktör teorisi bağlamında motivasyon: Şeytan Marka Giyer filmi. *NOSYON: Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi*, 1, 31-45.
- Kesen, M. (2015). Örgütsel bağlılığın işkoliklik üzerindeki etkisi: Görgül bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (4), 53-68.
- Keser, A. ve Kümbül-Güler, B. (2016). *Çalışma psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kesici, S. (2006). *Bankalarda motivasyon ve iş tatmini ilişkisi ve uygulamadan bir örnek* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Kılınç, E. (2016). *Psikolojik sözleşmenin çalışan performansına etkisine ilişkin kamu-özel hastanelerde karşılaştırılmalı bir araştırma: Gaziantep örneği* (Yayınlanmamış doktora tezi). Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kilis.
- Kırcaali-İftar, G. (1999). Ölçme. A. A. Bir (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri içinde* (ss.11-22), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1081.
- Kırel, Ç. (1993). Örgütsel stres kaynakları ve çalışan kadınlarda etkileri, dünya ve türkiye'de güncel sosyolojik gelişmeler. *I. Ulusal Sosyoloji Kongresi Bildiri Kitabı*, s. 159-173.

- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). New York: The Guilford Press.
- Kobasa, S. C. ve Puccetti, M. C. (1983). Personality and social resources in stress resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45 (4), 839-850.
- Koçel, T. (2007). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Kravina, L., Falco, A., Carlo, N. A., Andreassen, C. S. ve Pallesen, S. (2014) Workaholism and work engagement in the family: The relationship between parents and children as a risk factor. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23 (6), 875-883.
- Kula, S. ve Çakar, B. (2015). Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında toplumda bireylerin güvenlik algısı ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (12), 191-210.
- Kurt, İ. (2018). *İşkolikliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi: avukatlar üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kuşluvan, Z. (2009). Turizm işletmelerinde iş tatmini. İçinde Z. Sabuncuoğlu (Ed). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış* (ss. 49-82). Bursa: MKM Yayıncılık.
- Kuşluvan, Z. ve Kuşluvan, S. (2005). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin işgören tatmini üzerindeki görece etkisi: Nevşehir örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16 (2), 183-203.
- Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of The School of Business Administration Istanbul University*, 41 (1), 129-141.
- Küçük, S. (2014). *Sağlık çalışanlarında iş doyumu ve iş doyumunu etkileyen stres faktörleri* (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi laboratuvar teknikerleri örneği) (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (2), 86-115.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics; Living with them, working with them*. Addison-Wesley Publishing Company. Reading, MA.
- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing research: An applied orientation*. 6. Baskı, New Jersey: Prentice Hall.
- McMillan, L. H. W. ve O'Driscall, M.P. (2004). Workaholism and health: Implications for organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 17 (5), 509-519.
- Mengü, C. (2017). Turizmde motivasyon stratejileri. *Journal of Social And Humanities Sciences Research*, 4 (15), 1987-1999.

- Mousavi, S. H. ve Dargahi, H. (2013). Ethnic differences and motivation based on Maslow's Theory on Iranian employees. *Iranian Journal of Public Health*, 42 (5), 516-521.
- Mutlu, Ü. (2021). *İşkoliklik, iş-aile çatışması ve iş tatmini ilişkisi: otel işletmelerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Nakip, M. (2013). *Pazarlamada araştırma teknikleri ve SPSS uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2), 179-198.
- Naoum, S. (2011). *People and organization management in construction*. Londra: Ice Publishing.
- Ng, T, W. H., Kelly, L. S. Feldman, C. D. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal Of Organizational Behavior*, 28, 111-136.
- Oates, W. E. (1968). On being a workaholic (a serious jest). *Pastoral Psychology*, 19, 16-20.
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. World, New York, NY.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Ögel, K. (2015). İşkolizm nedir? Belirtileri nelerdir?. *Aktüel Psikoloji*, (Yayınlanma Tarihi: 14.06.2015), <https://www.aktuelpsikoloji.com/iskolizm-nedir-belirtileri-nelerdir-10340h.htm> [Erişim Tarihi: 18.08.2023].
- Ölçer, F. (2005). İşkoliklik üzerine bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 5 (9), 122-144.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Ergül, A. (2011). Çalışma yaşamında stresin bireysel performans üzerinde etkileri: Eğitim ve sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, (26), 1-21.
- Özaydın, M., ve Özdemir, M. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), 251-281.
- Özcan, E. D. (2011). *Kişilik bakış açısından örgüt yapısı ve iş tatmini*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Özdamar, K. (2001). *Spss ile biyoistatistik*. 4. Basım, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, H. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin işkoliklik eğilimlerinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Özdevecioğlu, M. (2002). Kamu ve özel sektör yöneticileri arasındaki davranışsal çalışma koşulları ve kişilik farklılıklarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19, 115-134.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Sosyal destek ve yaşam tatmininin mesleki stres üzerindeki etkileri: Kayseri’de faaliyet göstere işletme sahipleri ile bir araştırma. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (1), 209-233.
- Özel, Y. ve Bay-Karabulut, A. (2018). Günlük yaşam ve stres yönetimi. *Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 48-56.
- Özen, H. Ö. (2011). *Üniversite ve devlet hastanelerinde çalışan hemşirelerin stres düzeylerinin karşılaştırılması: Zonguldak örneği* (Yayınlanmamış doktora tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Özer, S. P. Ve Topaloğlu, T. (2008). Motivasyonda kapsam kuramları. C. Serinkan (Ed.), *Liderlik ve Motivasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özkalp, E. (2013). Duygular, tutumlar ve iş tatmini. *Örgütsel davranış*. A. Ç. Kirel ve O. Ağlargoş (Ed.), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını s. 1804.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (1996). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2003). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), 43-70.
- Öztekin, Z. S. (2008). *Orduda iş tatmini: Subayların iş tatminini etkileyen faktörler üzerinde karşılaştırmalı bir çalışma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Palaz, A. (2015). *Çalışma hayatında stres ve stresle mücadele (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi hemşireleri örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS*. Allen and Unwin Inc., Crows Nest, New South Wales.
- Patel, A. S., Bowler, M. C., Bowler, J. L. ve Methe, S. A. (2012). A Meta-Analysis of Workaholism. *International Journal of Business and Management*, 7 (11), 2-17.
- Pehlivan, İ. (1995). Yönetimde stres kaynakları. İstanbul: Pegem Yayınları.
- Peiperl, M. ve Jones, B. (2001). Workaholics and overworkers. *Group & Organization Management*, 26 (3), 369-393.

- Pekdemir, I. ve Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 309-337.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 70-84.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8 (2), 147-164.
- Porter, G. (2006). Profiles of workaholism among high-tech managers. *Career Development International*, 11 (5), s. 440-462.
- Rençber, İ. (2014). *İnsan kaynakları yönetim uygulamaları, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Robbins, S. P. (2005). *Essentials of organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robinson, B. E. ve Kelley, L. (1999). School age workaholic children: type a behaviors, self-esteem, anxiety and locus of control. *Early Child Development and Care*, 158 (1), 43-50.
- Robinson, E. B. (2000). *Ben işkolik değilim: Bence öylesin*. Çev.; Yanıl Betül, İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. ve Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi Yayınları.
- Salihoğlu, G. H. (2014). *Çalışanların kariyer yolculuğunda işkolikliğin rolü üzerine bankacılık sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Sayıldı, H. ve Büyükyılmaz, O. (2020). İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Stresi Arasındaki İlişki: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma, *Economics Business and Organization Research*, 2 (1), 52-69.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Bakker, A. B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde on the differences between work engagement and workaholism. In R. J. Burke (Ed.), *Research Companion to Working Time and Work Addiction* (pp. 193-217). Northampton, MA, US: Edward Elgar Publishing.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Van-Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Scott, K. S., Moore, K. S. ve Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.

- Seçen, M. (2005). *Çukurova Üniversitesi'ndeki araştırma görevlilerinin motivasyonu* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach* (7th ed.). Chichester: Wiley.
- Serçeoğlu, N. (2015). *Konaklama işletmelerinde çalışan personelin işkoliklik eğilimleri ile hizmet odaklılık ilişkisi: TRAI Bölgesinde bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Serpil, M. R. (2014). *Örgütsel adalet algısının ve iş tatmininin çalışanların iş performansına alan etkileri: Ampirik bir çalışma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sever, D. (1997). *Hemşirelerin iş stresi ile başa çıkma yolları ve bunun sonuçlarının araştırılması* (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Shkoler, O., Rabenu, E. ve Tziner, A. (2017). The dimensionality of workaholism and its relations with internal and external factors. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 193-203.
- Singh, M. M., Amiri, M., Sabbarwal, S. (2019). Role of job stress on job satisfaction. *International Journal of Management Studies*, VI (4), 57-60.
- Slater, R. (2014). *The management coach*. Londra: Hodder & Stoughton.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler: Psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Somuncuoğlu, A. B. (2013). *Psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişki ve bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Spence, J. T. ve Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58 (1), 160-78.
- Spence, J. T. ve Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58 (1), 160-178.
- Sucu, U. (2019). *Katılım Bankası çalışanlarının iş stresi ve iş tatmini algılarının X veya Y kuşağı özellikleri üzerindeki etkisi: İstanbul örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Sun, H. Ö. (2002). *İş doyumu üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü* (Yayınlanmamış uzmanlık yeterlilik tezi). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.

- Şahin, F., Yavuz, T. ve Tabak, H., (2017). Motivasyon kuramları bağlamında akademik teşvik ödeneği uygulamasının değerlendirilmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7 (2), 403-410.
- Şekerli, H. (2013). *Öğretmenlerde çalışan sessizliği, iş doyumu ve denetim odağı* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şenay, T. (2015). *İş değerleri, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şencan, H. (2007). *Sosyal ve davranışsal bilimlerde bilimsel araştırma*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Şimşek, A. (2012). Evren ve örneklem. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemi* içinde (s.108-133), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2653.
- Şimşek, M. Ş. (2005). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Günay Ofset Yayıncılık.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2001). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şimşek, M., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2007). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şimşek, Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2014). *Davranış bilimleri*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tabachnick, B. G. ve Fidel, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. USA: Pearson Education Limited.
- Taboli, H., Mortazavi, H. ve Nejad, A. S. (2014). The relation between “workaholism” and “occupational stress”: A case study about “welfare organization personnel” of kerman, Iran. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 4 (1), 138146.
- Tağ, M. N. ve Çetinkaya, B. (2019). Öznel iyi oluş hali, başkasına güven ve iş motivasyonu arasındaki ilişki: Beklenti teorisi çerçevesinde çok düzeyli analiz. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15 (3), 858-888.
- Taşhan, A. (2019). *Akademik personelin işkoliklik ve narsistik kişilik özellikleri arasındaki ilişki: İnönü Üniversitesi'nde bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Tekingündüz, S., ve Tengilimoğlu, D. (2013). Hastane çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi*, 91, 77-103.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epilson Yayınları.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. *İş-Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 105-127.

- Tınaz, P. (2005). Çalışma yaşamından örnek olaylar. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Topuz, A. (2006). *Hemşirelerde rol çatışması ve rol belirsizliği, iş stresi ve aralarındaki ilişkinin belirlenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Tor, S. S. (2011). *Örgütlerde iş tatminini etkileyen demografik faktörler ve verimlilik: Karaman gıda sektöründe bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Tsourela, M., Mouza, A. M. ve Paschaloudis, D. (2008). Extrinsic job satisfaction of employees, regarding their intention to leave work position: A survey in Small and Medium Enterprises. *Management of International Business and Economics Systems*, pp. 249-261.
- Tunç, E. ve Büyükyılmaz, O. (2020). Toplu Taşıma Sürücülerinin Stres Kaynaklarının Belirlenmesi ve İş Stresine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(2), 133-149.
- Tutar, H. (2000). *Kriz ve stres ortamında yönetim*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranış (örgüt teorileri ve çağdaş yaklaşımlar açısından)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: OSTİM imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65 (2), 196-218.
- Türk Dil Kurumu (TDK). Stres. <https://sozluk.gov.tr/> [Erişim Tarihi: 08.09.2023].
- Uğurlu, A. (2017). Antrenörlerde işkoliklik ve iş-aile çatışması ilişkisinin incelenmesi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uyulgan, M. A. ve Akkuzu, N. (2013). Öğretmen adaylarının akademik içsel motivasyonlarına bir bakış. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14 (1), 7-32.
- Ülker, N. (2016). Hastanede çalışanların stres ve yönetimi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), 28-37.
- Üngüren, E., Algür, S., Cengiz, F. (2009). İş tatmini ve örgütsel çatışma yönetimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Konaklama işletmeleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (27), 36-56.
- Vandenberg, R. J. ve Lance, C. E. (1992). Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management*, 18 (1), 153-167.
- Werther, W. B. ve Davis, K. (1993). *Human resources and personnel management*. New York: Mc Graw Hill.
- West, R. (2001). Theories of addiction. *Addiction*, 96, 3-13.

- Yalçın, B. (2016). *Sağlık çalışanlarında kişilik tiplerinin işkoliklik üzerine etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yalçınsoy, A. ve Aksoy, Ce. (2019). Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işkoliklik arasındaki ilişki. *Avrasya Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6 (1), 365-375.
- Yang, C. L., Hwang, M., ve Chen, Y. C. (2011). An empirical study of the existence, relatedness and growth (ERG) theory in consumers selection of mobile value added services. *African Journal of Business Management*, 5 (19), 7885-7898.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46 (Özel Sayı) 74-85.
- Yavuz-Tabak, B., Şahin, F., ve Tabak, H. (2018). The relationship between elementary school teachers' perceptions about their workaholic levels and organizational health. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 19 (3), 610- 621.
- Yelek, E. (2021). *Duygusal emek ve iş tatmini arasındaki ilişki: Beyoğlu Belediyesi örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Altınbaş Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (2), 170-178.
- Yıldırım, İ. ve Eraslan, H. (2020). İşletmelerde iş tatmini: Seramik sektöründe bir uygulama. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (74), 531-548.
- Yılmaz, A. ve Ekici, S. (2003). Örgütsel yaşamda stresin kamu çalışanlarının performansına etkileri üzerine bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10 (2), 1-19.
- Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2015). Farklı çalışan tipindeki okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri ve iş doyumları. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (5), 225-236.
- Yirik, Ş., Ören, D. ve Ekici, R. (2014). Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan personelin örgütsel stres ve örgütsel tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin demografik değişkenler bazında incelenmesi. *Journal of Yaşar University*, 9 (35), 6223-6234.
- Yozgat, U., Yurtkoru, S. ve Bilginoğlu, E. (2013). Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: Examining the moderating role of emotional intelligence. *Procedia-Social and behavioral sciences. Procedia - Social and Behavioral Sciences* 75, 518-524.
- Yumuk-Günay, G., Demiralay, T. ve Çetin-Gürkan, G. (2017). Örgütsel iklimin işkoliklik üzerindeki etkileri: Türk zincir otel yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 87-104.

- Yücel, İ. ve Demirel, Y. (2013). Mevcut iş alternatiflerinin iş tatmini ve işten ayrılma ilişkisi üzerine etkisi: “başka bir yol daha olmalı!”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27 (2), 159-177.
- Yücel, R. (2010). *İş yerinde stres kaynakları yönetimi ve konuya ilişkin bir alan çalışması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2015). Kuşaklara göre işkoliklik. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 415-440.
- Yüksel, Ö. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zincikıran, M. ve Mete, M. (2014). İşkoliklik iş-aile çatışması ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi: Sağlık işletmelerinde bir uygulama. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 51 (590), 103-114.
- Zincikıran, M. (2013). *İşkoliklik ile iş-aile çatışması ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi: sağlık işletmelerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış doktora tezi). Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Demografik bilgiler	85
Tablo 2: İşkoliklik ortalama ve standart sapma değerleri	87
Tablo 3: İş stresi ortalama ve standart sapma değerleri	88
Tablo 4: İş doyumu ortalama ve standart sapma değerleri	89
Tablo 5: Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları	91
Tablo 6: Güvenilirlik analizi sonuçları	92
Tablo 7: İşkoliklik-iş stresi regresyon analizi bulguları	93
Tablo 8: İşkoliklik-iş doyumu regresyon analizi bulguları.....	94
Tablo 9: Hipotezlerin genel durumu	95

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Araştırma modeli.....	81
Şekil 2: Doğrulayıcı faktör analizi AMOS çıktısı	90



EKLER

EK 1: Anket Formu

ANKET FORMU						
Bu anket formu Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde çalışmış olduğum “Gelir İdaresi Başkanlığı Personellerinin İşkoliklik Eğilimlerinin İş Stresi ve İş Doyumları Üzerindeki Etkisi” isimli yüksek Lisans tezi ile ilgilidir. Bu araştırma tamamen akademik bir amaca yönelik olarak hazırlanmış olup cevaplar gizli tutulacaktır. Katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, çalışma hayatınızda başarılar dileriz. Saygılarımızla.						
Prof. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ Tez Danışmanı			Uğur SERDAR Yüksek Lisans Öğrencisi			
Yaşınız						
Cinsiyetiniz	() Erkek	() Kadın				
Medeni Durumunuz	() Evli	() Bekar				
Eğitim Durumunuz	() İlk Öğretim	() Lise ve Dengi	() Üniversite	() Lisansüstü		
Gelir Durumu	() Gelir Giderden Az	() Gelir Gidere Denk	() Gelir Giderden Fazla			
Çalışma Süreniz	 (Yıl)					
1= Hiç Uygun Değil, 2=Uygun Değil, 3=Biraz Uygun, 4=Uygun, 5=Tamamen Uygun.						
İŞKOLİKLİK ÖLÇEĞİ		Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun
		1	2	3	4	5
1	Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.	1	2	3	4	5
2	İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.	1	2	3	4	5
3	Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.	1	2	3	4	5
4	Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.	1	2	3	4	5
5	Çalışmaya; arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.	1	2	3	4	5
6	Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
7	Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.	1	2	3	4	5
8	Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.	1	2	3	4	5
9	Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5

10	Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.	1	2	3	4	5
11	Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.	1	2	3	4	5
12	Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
13	Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim.	1	2	3	4	5
14	İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Her şeye baştan başlama imkanım olsa yine bu işi seçerdim.	1	2	3	4	5
2	Yaptığım işi bir başkasına tavsiye ederim.	1	2	3	4	5
3	Hayalimdeki işi yaptığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4	Yaptığım işin, işe başlarken sahip olduğum beklentiler ile uyumlu olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5	Tüm koşulları düşündüğümde yaptığım iş beni memnun ediyor.	1	2	3	4	5

İŞ STRESİ ÖLÇEĞİ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	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 sinirli 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	İş yerimde 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

ÖZGEÇMİŞ

Uğur SERDAR ilk ve ortaöğrenimini Safranbolu'da tamamladı. Safranbolu Yabancı Dil Ağırlıklı Lisesi'nden mezuniyetinin sonrasında Denizli Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İngilizce İktisat bölümünü kazandı ve aynı bölümden mezun oldu. 2014 yılında Hazine ve Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığında Gelir Uzman Yardımcısı unvanıyla göreve başladı. 2017 yılında yazılı ve sözlü olmak üzere 2 aşamalı yapılan yeterlilik sınavlarında başarılı olarak Gelir Uzmanı unvanını aldı. 2020 takvim yılı itibariyle Hazine ve Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı'na bağlı Karabük Defterdarlığı'nda Gelir Uzmanı olarak görev yapmaktadır.