İŞKOLİKLİK VE STRES ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: AKADEMİK PERSONEL ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

(Yüksek Lisans Tezi)

Hatice GÜMÜŞ

Kütahya – 2021

T.C.
KÜTAHYA DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İşletme Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

İŞKOLİKLİK VE STRES ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: AKADEMİK PERSONEL ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Danışman:
Doç. Dr. Meltem DİL ŞAHİN

Hazırlayan:
Hatice GÜMÜŞ

Kütahya – 2021

Kabul ve Onay

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından
İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Tez Jürisi	**İmza**	
	Kabul	**Red**
Doç. Dr. Meltem DİL ŞAHİN (Danışman)		
Doç Dr. Derya ERGUN ÖZLER		
Doç. Dr. Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR		

Onay

Prof. Dr. Şahmurat ARIK
Enstitü Müdürü

Bilimsel Etik Bildirimi

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım "İşkoliklik ve Stres Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

…./…/2021

Hatice GÜMÜŞ

Özgeçmiş

İlk ve orta öğrenimini Şehit Öğretmen Mehmet Fidan İlköğretim Okulunda tamamladı. Lise eğitimi Simav Cumhuriyet Lisesinde tamamladı. 2013 yılında lisans eğitimine Kütahya Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümünde başlayıp 2017 yılında mezun oldu. 2017'de Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim Organizasyon bilim dalında yüksek lisans öğrenimine başladı.

ÖZET

İŞKOLİKLİK VE STRES ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: AKADEMİK PERSONEL ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

GÜMÜŞ, Hatice
Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı
Tez Danışmanı: Doç. Dr. Meltem DİL ŞAHİN
Eylül, 2021, 111 sayfa

Bu araştırma, işkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın örneklemini bir devlet üniversitesinde çalışan 282 akademik personel oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan örneklemden veriler, kişisel veri formu, işkoliklik ölçeği ve iş stresi ölçeği ile toplanmıştır. İşkolikliğin ölçülmesinde Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen ve Türkçe çevirisi Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılan DUWAS işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların iş stresi ise House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Efeoğlu (2006) tarafından yapılan "İş Stresi Ölçeği" kullanılarak ölçülmüştür. Ulaşılan verilerin analizi, SPSS 22V programında, T testi, ANOVA testi, Korelasyon ve Regresyon analizi ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda, işkoliklik eğiliminin yalnızca akademik unvan değişkenine göre iki boyutunda anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. İş stresi ise hiçbir demografik değişkene göre gruplar arası anlamlı farklılık göstermemiştir. Korelasyon analizi sonucunda ise işkoliklik ve iş stresi arasında orta düzeyde pozitif yönlü; aşırı çalışma ile iş stresi arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve takıntılı çalışma ile de iş stresi arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Regresyon analizi sonucuna göre iş stresinin %18,7'si işkoliklik eğilimi; %18,9'u aşırı çalışma eğilimi ve %13,8'i takıntılı çalışma eğilimi ile açıklanabilir.

Anahtar Kelimeler: Akademik Personel, İşkoliklik, Stres

ABSTRACT

INVESTIGATING THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKAHOLICISM AND STRESS: A RESEARCH ON ACADEMIC STAFF

GÜMÜŞ, Hatice
Master Thesis, Deparment of Business Administration
Thesis Advisor: Prof. Dr. Meltem DİL ŞAHİN
September, 2021, 111 pages

This research was carried out to determine the workaholics and work stress of academic staff and to determine the relationship between the variables. For this purpose, 282 academic staff working at formed the sample of the study. Data from the sample, which was accessed by convenience sampling method, was collected with the personal data form, the workaholicity scale and the work stress scale. The DUWAS workaholic scale developed by Schaufeli, Taris and Bakker (2006) and translated into Turkish by Doğan and Tel (2011) was used to measure workaholics. Work stress of the participants was measured using the Work Stress Scale developed by House and Rizzo (1972) and adapted to Turkish by Efeoğlu (2006). The analysis of the data obtained was carried out using the T test, ANOVA test, Correlation and Regression analysis in the SPSS 22V program. As a result of the study, there was a significant difference in the tendency of workaholism in two dimensions, which were regarding to academic title varieties only.

As a result of the correlation analysis, there is a moderate positive direction between workaholicism and work stress; It was observed that there was a moderately positive directional relationship between overwork and work stress, and a moderately positive and significant relationship between compulsive work and work stress. According to the results of the regression analysis, 18.7% of the work stress is the tendency to be workaholic; 18.9% is explained by the tendency to overwork and 13.8% by the tendency to work compulsively.

Keywords: Academic Staff, Stress, Workaholics

ÖNSÖZ

Tez çalışmamda destek ve katkılarından dolayı danışmanım Doç. Dr. Meltem DİL ŞAHİN'e sonsuz teşekkür ederim.

Bu çalışmamda ve tüm öğrenim hayatımda benden desteklerini hiç esirgemeyen canım babam Ahmet GÜMÜŞ'e, kıymetli annem Zehra GÜMÜŞ'e ve ilk arkadaşım ağabeyim Ali GÜMÜŞ'e çok teşekkür ederim.

Hatice GÜMÜŞ

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
ÖNSÖZ ..... **vii**
İÇİNDEKİLER ..... **viii**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **xi**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **xii**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM
İŞKOLİKLİK KAVRAMININ TEORİK ÇERÇEVESİ

1.1. İŞKOLİKLİK KAVRAMI **4**

1.1.1. İşkoliklik Kavramının Tanımı 4
1.1.2. İşkolikliğin Özellikleri 6
1.1.3. İşkolikliğin Benzer Kavramlarla İlişkisi 8
1.1.3.1. İşkoliklik ve Çok Çalışmak 8
1.1.3.2. İşkoliklik ve Alkolizm 9
1.1.3.3. İşkoliklik ve Mükemmeliyetçilik 10

1.2. İŞKOLİKLİK TİPOLOJİSİ **11**

1.2.1. Oates Tipolojisi 13
1.2.2. Naughton Tipolojisi 14
1.2.3. Robinson Tipolojisi 15
1.2.4 Fassel'in Tipolojisi 16
1.2.5. Spence ve Robbins'in Tipolojisi 17
1.2.6. Kanai ve Wakabayashi'nin Tipolojisi 19
1.2.7. Vesnina'nın Tipolojisi 20
1.2.8. Scott, Moore ve Miceli Tipolojisi 20
1.2.9. Machlowitz Tipolojisi 21

1.3. İŞKOLİKLİK KURAMLARI **22**

1.4. İŞKOLİKLİĞİN BOYUTLARI **23**

1.5. İŞKOLİKLİĞİN NEDENLERİ **25**

1.6. İŞKOLİKLİĞİN ETKİLERİ VE SONUÇLARI **26**

1.6.1. Fizyolojik Etkiler 26
1.6.2. Psikolojik Etkiler 27
1.6.3. Sosyal Etkiler 27
1.6.4. Örgütsel Etkiler 28

1.7. İŞKOLİKLİĞİN ENGELLENMESİ 29

1.7.1. Bireysel Tedavi Yöntemleri 29
1.7.2. Örgütsel Tedavi Yöntemleri 30

İKİNCİ BÖLÜM
STRES KAVRAMININ TEORİK ÇERÇEVESİ

2.1. STRES KAVRAMI 33

2.1.1. Stresin Tanımı 33
2.1.2. Stres Çeşitleri 35
2.1.2.1. Olumlu-Olumsuz Stres 35
2.1.2.2. Fiziksel Stres-Duygusal Stres 36
2.1.3. Stresin Benzer Kavramlarla İlişkisi 37
2.1.3.1. Stres ve Engellenme 37
2.1.3.2. Stres ve Kaygı 38
2.1.3.3. Stres ve Çatışma 39
2.1.4. Stres Kuramları 40
2.1.4.1. Cannon'un Savaş veya Kaç Yaklaşımı 40
2.1.4.2. Genel Uyum Sendromu (Sistematik Stres Kuramı) 40
2.1.4.2.1. Alarm Aşaması 41
2.1.4.2.2. Direnç Aşaması 41
2.1.4.2.3. Tükenme Aşaması 42
2.1.4.3. Psikolojik Stres Kuramı 43
2.1.5. Stres Kaynakları 45
2.1.5.1. Bireysel Stres Kaynakları 46
2.1.5.2. Örgütsel Stres Kaynakları 49
2.1.5.2.1. Görev Yapısına İlişkin Stres Faktörleri 49
2.1.5.2.2. Örgütün Yönetim Tarzına İlişkin Stres Faktörleri 51
2.1.5.2.3. Grubun Yapısına İlişkin Stres Faktörleri 52
2.1.5.3. Çevresel Stres Kaynakları 53
2.1.6. Stresin Belirtileri 54
2.1.6.1. Fiziksel Belirtiler 55
2.1.6.2. Davranışsal Belirtiler 55
2.1.6.3. Duygusal Belirtiler 56
2.1.7. Stresin Sonuçları 57
2.1.7.1. Bireysel Sonuçlar 57
2.1.7.2. Örgütsel Sonuçlar 59
2.1.7.2.1. İş Devamsızlığı 59
2.1.7.2.2. İş Gücü Devri 60
2.1.7.2.3. İş Kazaları 60
2.1.7.2.4. Performans Düşüklüğü 61

2.2. STRES YÖNETİMİ 62

2.2.1. Bireysel Stres Yönetimi 64
2.2.2. Örgütsel Stres Yönetimi 67

2.3. İŞKOLİKLİK İLE STRES ARASINDAKİ İLİŞKİ 72

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞKOLİKLİK VE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: AKADEMİK PERSONEL ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ 77

3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ 77

3.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE VARSAYIMLARI 77

3.4. ARAŞTIRMA VERİ TOPLAMA ARAÇLARI 77

3.4.1. İşkoliklik Ölçeği 77
3.4.2. İş Stresi Ölçeği 78

3.5. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ 79

3.6. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ 79

3.7. BULGULAR 80

3.7.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Araştırma Bulguları 80
3.7.2. Güvenirlik Analizi Bulguları 81
3.7.3. Tanımlayıcı Bulgular 83
3.7.4. Korelasyon ve Regresyon Analizi Sonuçları 84

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER 87

EKLER 90

KAYNAKÇA 95

DİZİN 110

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1.1: İşkolikler ile Çok Çalışanlar Arasındaki Farklar 9
Tablo 1.2: İşkolik Birey Özellikleri ile Alkolik Birey Özelliklerin Karşılaştırılması... 10
Tablo 1.3: İşkoliklik Tipleri 12
Tablo 1.4: Robinson İşkoliklik Tipolojisi 16
Tablo 1.5: Spence ve Robbins İşkolik Tipolojisi 18
Tablo 1.6: Spence & Robbins ve Kanai, Wakabayashi & Fling: İşkoliklik Türlerinin Birleştirilmiş Modeli 19
Tablo 1.7: İşkolik Birey ile Verimli İşgören Arasındaki Farklar 29
Tablo 1.8: İşkoliklerin Yaşam Dengesini Oluşturma Yöntemleri 30
Tablo 2.1: Stres ve İş Stresi Tanımları 34
Tablo 2.2: A Tipi ve B Tipi Kişilik Özellikleri 47
Tablo 2.3: İnsan Üzerinde Stres Etkisi Yapan Etmenler 48
Tablo 2.4: Örgütsel Stres Kaynakları 54
Tablo 3.1: Soru Maddelerinin Dağılımı 78
Tablo 3.2: Katılımcıların Demografik Özellikleri 80
Tablo 3.3: İşkoliklik ve İş Stresi Ölçeklerine Ait Güvenilirlik Bulguları 81
Tablo 3.4: İşkoliklik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi 82
Tablo 3.5: İş Stresi Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi 83
Tablo 3.6: İşkoliklik ve İş Stresi Ölçeklerine Ait Tanımlayıcı Bulgular 83
Tablo 3.7: İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler 84
Tablo 3.8: İş Stresi Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler 84
Tablo 3.9: İşkoliklik, Aşırı Çalışma, Takıntılı Çalışma ve İş Stresi Arasındaki İlişkiyi İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları 85
Tablo 3.10: İşkolikliğin İş Stresi Üzerine Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi 85
Tablo 3.11: İşkoliklik Alt Boyutlarının İş Stresi Üzerine Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi 86
Tablo 3.12: Hipotez Testlerinin Sonuçları 86

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1: Yerkes Dodson Kanunu 35
Şekil 2.2: Genel Uyum Sendromu 43
Şekil 2.3: Folkman ve Lazarus'un Psikolojik Stres Modeli 44
Şekil 2.4: Stres Kaynakları 45
Şekil 2.5: Stresin Belirtileri 56
Şekil 2.6: Bireysel Stres Sonuçları 57
Şekil 2.7: The Yerkes-Law Modeli 62
Şekil 2.8: Stres Yönetim Stratejileri 63
Şekil 2.9: DKBY Modeli 66
Şekil 2.10: İşleriyle İlgili Kararlara Katılan Bireylerin Gösterdikleri Özellikler 71
Şekil 3.1: Araştırma Modeli 79

TEZ METNİ

GİRİŞ

Dünyanın küreselleşmesi ve rekabet ortamının genişlemesiyle birlikte çalışma koşullarında değişimler meydana gelmiştir. Bireylerin kariyer sahibi olma isteği ekonomik olumsuzluklardan dolayı işsiz kalma korkusu gibi unsurlar, bireyin işine daha çok vakit harcamasına neden olmaktadır. İş kavramının bu denli yaşamın merkezinde oluşu nedeniyle "işkoliklik" ortaya çıkmaktadır. Bu durumdan hareketle de işkolikliği; insanların zamanlarının çoğunu işlerine ayırmaları, işle ilgili konuları takip etmeleri olarak ifade etmek mümkündür. Kavram ortaya çıktığı zamanlarda performans artıran bir davranış olarak değerlendirilmiş, sonrasında ise bireye ve örgüte zarar veren bir sorun haline dönüşmüştür. Yapısı gereği yoğun fiziksel ve zihinsel emekle, iş hayatı ve özel hayat arasındaki denge, olumsuz olarak etkilenmiştir.

İş hayatında dikkat çeken ve araştırılan bir diğer konu strestir. Stres bireyin yaşadığı olaylar karşısında göstermiş olduğu tepkilerdir. Zamanının çoğunluğunu işine adayan, yoğun iş temposu içerisinde yer alan bireyler, işlerindeki beklentiler ile ailelerindeki sorumlulukları yeterince yerine getiremediklerinde baskı hissederler. Bireyler iş ve aile yaşamları arasında denge kuramadıklarında stres ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Stres sadece bireyin iş yaşamını etkilemekle kalmayıp bireylerin aile yaşantılarını da olumsuz yönde etkileyebilir.

İş hayatında büyük bir sorun olarak karşımıza çıkan işkolikliğin literatürde çeşitli kavramlarla özellikle tükenmişlik, aile yaşamı ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi araştırılmış fakat iş stresi ile ilgili yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışmalar genellikle öğretmenler, banka çalışanları, hukuk çalışanları üzerinde gerçekleşirken, yoğun çalışma içinde olan akademik personel üzerinde bir çalışmaya rastlanmamıştır. İş stresinin ise literatürde genellikle tükenmişlik, iş tatmini, iş performansı kavramlarıyla ilişkilendirildiği görülmüştür.

Bu çalışma, işkoliklik ve iş stresi ilişkisini incelemek üzere akademik personel üzerinde gerçekleşmiştir. Çalışmanın birinci bölümünde işkoliklik kavramı, işkolikliğin özellikleri, tipolojisi, kuramları, boyutları, işkolikliğin benzer kavramlarla ilişkisi, işkolikliğin nedenleri, etkileri, sonuçları ve engellenmesi için yöntemlerden bahsedilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde; stres, stres çeşitleri, kuramları, stres kaynakları, belirtileri, stresin benzer kavramlarla ilişkisi, sonuçları ve stres yönetimi ve işkoliklik ile stres arasındaki ilişkiden bahsedilmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde ise işkoliklik ve iş stresi ilişkisini incelemenin amacı ve öneminden bahsedilerek, çalışmanın evren ve örneklemi açıklanmıştır. Araştırmanın sınırlılık ve varsayımlarından bahsedilerek, veri toplama araçları tanıtılmıştır. Son olarak ise geliştirilen araştırma modeli, hipotezler, analizler ve bulgulara yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM
İŞKOLİKLİK KAVRAMININ TEORİK ÇERÇEVESİ

1.1. İŞKOLİKLİK KAVRAMI

Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ile birlikte değişen iş yaşamı, artan rekabet, iş güvencesinin azalması ve işsizlik gibi unsurlar, alışanların kendilerini kanıtlamak ve işlerini kaybetmemek için çok çalışmalarına sebebiyet vermektedir. Bu durum ilerleyen süreçte bireyi fiziksel ve ruhsal olarak etkileyerek onlara zarar vermektedir. Bireyin çok çalışma ihtiyacı, beraberinde işkoliklik davranışını ortaya getirmektedir.

İşkoliklik kavramı literatür incelendiğinde ilk önce Japonya ve ABD'de dikkat çekici bir durum halini aldığı görülmektedir. Japonlar 1980'li yıllarda özellikle aşırı çalışma gerektiren işlerde çalışan bireylerin çalışma masalarında öldüklerini fark etmişlerdir. Bundan dolayı ani ölüm anlamını taşıyan "koroshi' kelimesi işten dolayı ölmek anlamında tanımlanmıştır. ABD'de ise 1983 yılında "Anonim İşkolikler" adı altında bir oluşum ortaya çıkmıştır. Bu oluşuma öncülük eden New Yorklu bir bilgisayar şirketi yöneticisi, işkoliklik davranışı konusunda "İnsanlar işkoliklikten ölüyorlar." sözü ile dikkatlice değerlendirilmesi gereken tespitlerde bulunmuştur. Bu tespitlerinde işkoliklik kavramının bir bağımlılık haline dönüştüğünü ve bireylerin çalışmaktan dolayı yemeklerini, uykularını erteleme davranışında bulunduğunu belirtmiştir. Ishiyama ve Kitayama (1994) Japonya'da günlük 60-70 saat arası çalışan bireylerin hayatlarını çalışma masalarında kaybettiklerini vurgulayarak iş yerlerini "ölüm sahaları" olarak nitelendirmişlerdir (Bonebright, 2001).

Söz konusu açıklamalar ışığında bu bölümde işkoliklik davranışının kavramsal çerçevesi ile işkolikliğin bireyin özel ve iş yaşamındaki yeri üzerinde durulacaktır.

1.1.1. İşkoliklik Kavramının Tanımı

Ülkemizde işkoliklik davranışının sonuçları ve etkileri üzerine yapılan araştırma sayısının nispeten az olması işkoliklik kavramının doğru ve net olarak anlaşılmamasına neden olmaktadır. İşkoliklik davranışı kimi yöneticiler tarafından olumlu algılanmaktadır. Bazı işgörenler, çok çalışma davranışı gösteren bireylerin performansının yüksek olacağını düşünmektedirler. Tüm bunların aksine bireyin aşırı çalışma isteği, özel yaşamı ve iş yaşamı arasındaki dengeyi kuramamasına sebebiyet vermektedir. İşkoliklik kavramının doğru bir şekilde algılanması için işkolikle ilgili yapılan tanımlardan bazılarına yer verilmiştir.

İşkoliklik kavramı, ilk defa Amerikalı Profesör Oates'in 1971'de yazdığı "Bir İşkoliğin İtirafları" adlı eseriyle literatüre girmiştir. Oates, bireyde sınırsız ve kendini kontrol edilemeyecek şekilde çalışma hissi uyandırması olarak belirttiği işkolikliği; "bireylerin çalışma ihtiyaçlarının, onların sağlık, mutluluk, bireylerarası ilişkiler ve sosyal uyumlarına fark edilecek derecede zarar verecek aşırı bir hale gelmesi" olarak nitelendirmektedir (Griffiths, 2011, s. 740).

Bazı araştırmacılar işkolik kavramını alkoliklik gibi bağımlılık türlerine benzetirken diğer araştırmacılar olumlu bir bağımlılık olarak nitelendirmişlerdir (Douglas - Robyn, 2006, s. 396).

İşkoliklik kavramını olumlu bir davranış olarak açıklayan bazı araştırmacılara Machowitz, Korn, Haas, Sybold-Salomone örnek olarak verilebilir. Machlowitz (1978), işkoliklik kavramını personelin sorumlu olduğu işe, gereğinden çok vakit ve enerji harcaması olarak nitelendirerek bunu aşırı istek duymak olarak adlandırılmıştır. Korn ve diğerleri ise (1987) işkolik bireylerin negatif davranışlarının stres yönetimi ile engelleyebileceğini savunmaktadırlar. Haas'a (1991) göre işkolik bireylerin teşvik edilmesi onların sorumluluklarını daha verimli gerçekleştirmelerini sağlamaktadır. Sybold-Salomone'ye (1994) göre ise işkolik olan birey işini sevmektedir ve işe olan tutkunluğundan dolayı iş etkinliği ve yaratıcılığı olarak iş doyumunun (tatminin) yüksek olacağını savunmaktadır.

İşkoliklik davranışını olumsuz olarak algılayan bazı araştırmacılar ise Cherrigton, Porter, Fassel ve Burke olarak sıralanabilir. Cherrigton (1980), işkolikliği gereğinden fazla çalışma olarak nitelendirirken Porter (1996), işkolikliği bireyi etkisi altına alan bir hastalık olarak değerlendirmiştir. Porter, işkolikliği "hayatın diğer alanlarının ihmaliyle kendini gösteren, iş ile aşırı içli dışlı olmak ve işin veya örgütün gerektirdiğinden daha çok, içsel güdülerle sürdürülen bir davranış" olarak açıklamaktadır. Porter, işkoliklik davranışını alkolikliğe benzetmektedir. Porter, işkoliklerin aynı alkolik bireyler gibi özel yaşamlarını ihmal eden, olumsuz tutumlara karşı alkole yönelen ve mükemmeliyetçi davranışlar sergilemekten kaçınmayan bireyler olduklarını düşünmektedir (Porter, 2006, s. 400). Fassel (1990), işte gereğinde fazla zaman harcanılmasının bireyde fiziksel ve ruhsal hastalıklara neden olabileceğini belirterek işkoliklik kavramını "aşırı çalışmaya karşı akıl almaz ilgi" olarak nitelendirmiştir. Bireylerin iş harici bir şey düşünmediğini, aile hayatını olumsuz yönde

etkilediğini, bedensel ve ruhsal olarak sağlık sorunlarına yol açtığını belirtmektedir (Burke, 2000, s. 1).

Griffiths ise işkolikliği, bireyin yaşadığı olaylara karşı verdiği tepki ile olumlu ya da olumsuz sonuçların ortaya çıkması olarak nitelendirmektedir (Griffiths, 2005, s. 13).

Genel olarak bakıldığında işkoliklik davranışını olumlu olarak algılayan araştırmacılar, işkolikliğin işte başarılı olmak için etken bir unsur olduğunu belirtmektedirler. İşkoliklik davranışını olumsuz olarak nitelendiren araştırmacılar ise bireyin iş ve özel yaşam dengesinde birtakım sorunlar ortaya çıkardığını belirtmektedir.

1.1.2. İşkolikliğin Özellikleri

İşkoliklik kavramını literatüre kazandıran Oates (1971), işkolikliği çalışanların dürtüsel bir şekilde yüksek düzeyde çalışma isteği hissetmesi olarak nitelendirmektedir. Oates (1971), işkolikliğin aşağıda sıralanan dört özelliğinin olduğunu belirtmektedir.

- İşkolik bireylerin zihinleri sürekli işlerine odaklıdır.
- İşkolik bireyler genellikle çevresine karşı acelecidir.
- İşkolikler işlerine çok yoğun zaman ve dikkat harcadıkları için genelde agresif tavır içerisindedir.
- İşkoliklerin işlerine duydukları yoğun ilgiden dolayı iş konusunda depresyona yakalanma oranları yüksektir.

Robinson (2000: 53-73), işkolik bireylerin genelde uyuşturucu ve alkol alışkanlıkları olan, kötü aile şartlarında yetişmiş kişiler olduğunu belirtmiştir. Robinson, işkolikliği "Öldüreceği kesin olan bir cankurtarandır." şeklinde ifade etmekte ve işkolik bireylerde görülen belirtileri aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır:

- *Acelecilik:* İşkolik bireyler, zamanın onlara yetmediğini düşünerek işlerinin çoğunu aynı anda bitirmek isterler. Kendilerinin bu şekilde daha başarılı ve verimli olduklarına inanırlar.
- *Kontrol Etme Gereksinimi Fazlalığı:* İşkolik bireyler, işin başında kendileri olmadığı durumlarda işlerinin hep ters gittiğini düşünürler. İş sorumluluğunu ve bilgiyi paylaşmak istemezler, kontrolün hep kendilerinde olmasını isterler. İş

sorumluluğunun fazla olması, bireyin aşırı yorulmasına ve strese maruz kalmasına sebep olmaktadır.

- *Mükemmeliyetçilik:* Mükemmeliyetçi bireyler, genellikle kendilerinin yapmadığı hiçbir işin yeterince iyi olmadığını düşünürler. Bu yüzden her işi kendileri yapmak isterler. İş yaşamında kendilerinin diğer çalışanlara göre yüksek standartlara sahip olduklarını düşündükleri için anlaşılması ve çalışılması zor bireylerdir.
- *İlişki Zorluğu:* Bütün enerji ve vakitlerini işlerine verdikleri için özel yaşamlarında hiçbir aktiviteye yeterince vakit ayıramazlar. İş haricinde başka bir şey düşünmeyen bu bireyler, herhangi bir alana ilgi duymazlar ve genellikle kimseyle sohbet etmek istemezler.
- *İşe Kapılma:* İşlerini belirlenen zaman aralığında değil, daha kısa bir zaman aralığında hemen bitirip diğer işlerine odaklanmak isterler.
- *Eğlenmekte Zorlanma:* İşkolik bireyler, işten uzak kaldığı durumlarda işini yeterince önemsemediğini düşünüp bundan rahatsızlık duyarlar. Bundan dolayı tatilde genelde rahat tavır sergileyemezler ve devamlı huzursuzluk hissederler.
- *Unutkanlık ve Odaklanamama:* İşkolik bireylerin bilinçleri sürekli meşgul olduğu için uzun konuşmalarda ve yolculuklarda hafıza kaybı yaşarlar. Bu karartma ve şimdiki anı yaşayamamanın yan etkisi olarak tanımlanmaktadır. İşkolik bireyler, genel ihtiyaçlarını giderirken bile sürekli iş ile ilgili planlar yaparlar. Bu gibi durumlarda olaylara yeterince odaklanamazlar ve unutkanlıkları artar.
- *Beklemekten Hoşlanmama ve Agresiflik:* İşkolik bireyler, beklemekten hoşlanmadıkları için bilinçli şekilde her yere geç kalırlar ve bu şekilde beklemekten kurtulurlar. Zaman kavramı onlar için çok değerlidir. Bekletilen işkolik bireyler, geçen zaman zarfında işleriyle ilgilenemedikleri için agresif ve huzursuz olurlar.
- *Kendini Yeterli Görmeme:* İşkolik bireyler, çok çalışarak yetersizlik ve özgüven eksikliği gibi durumlardan kurtulmak isterler. Bu nedenle çok çalışarak kendilerine olan güvenlerini arttırırlar ve çalıştıkça kendilerini huzurlu hissederler.

- *Kendini İhmal Etme:* İşkolikler için kendileri işlerinden sonra gelmektedir ve bu nedenle işkolikler, kendi fiziki ve psikolojik gereksinimlerini göz ardı etmektedirler. Bundan dolayı da işkolik bireylerin sağlık sorunları artmaktadır.

Porter (2006: 440-462) işkolik bireyleri sert gerçeklikten oldukça uzak ve değişimle etkileşimi olmayan bireyler olduğunu belirterek belli başlı işkoliklik özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamaktadır.

- İşe yoğun sadakat duygusu hissetme
- Mükemmeliyetçilik davranışı gösterme
- Bulunduğu ortamı sürekli kontrol etme ihtiyacı duyma
- Sürekli kriz durumundaymış gibi davranış gösterme
- Tüm dikkatlerini tek bir kaynağa toplama
- İşkolikliği bir problem olarak görmeme

İşkoliklik özelliklerine bakıldığında işkoliklik davranışı gösteren bireyin genel olarak işini diğer yaşam unsurlarından önde tuttuğunu, sürekli olarak işi ile meşgul olma isteğinin olduğunu ve mükemmeliyetçi bir yapıya sahip olduğunu söylemek mümkündür.

1.1.3. İşkolikliğin Benzer Kavramlarla İlişkisi

Literatürde işkoliklik kavramı ile benzer kavramlara rastlanılmaktadır. Bu bölümde işkoliklik kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için söz konusu kavramlarla ilgili farklı ve benzer taraflar incelenmektedir.

1.1.3.1. İşkoliklik ve Çok Çalışmak

Çok çalışmak ve işkoliklik kavramı birbirine yakın anlamlar içermekte gibi görünse de incelendiğinde aralarında önemli farklılıkların olduğu görülmektedir. İşkolik bireylerin karakteristik özelliklerine bakıldığında kendilerinden beklenenden daha fazla işleriyle meşgul oldukları, işe zamanlarının hepsini harcamak istedikleri ve işte olmadıkları zamanlarda bile zihinlerini iş ile meşgul ettikleri görülmektedir. (Schaufeli vd., 2008, s. 174).

Zelinski'ye (2004) göre zamanını iyi değerlendirip çok çalışan bireyler iş yükünü dağıtabilmekte, gerektiğinde eğlenebilmekte, tatil yapabilmekte, işi gerektiği

zaman düşünmekte ve sosyal ilişkilerini yerine getirmektedirler. İşkolik bireyler ise sürekli iş düşünen ve iş sorunlarından bahsetmektedirler.

Çok çalışan bireyler işlerini örgüte karşı duydukları bir sorumluluk olarak görmektedirler. İşkolik bireyler ise görevlerini işe ve örgüte karşı duydukları bağlılık, bağımlılık olarak görmektedirler. Yapılan araştırmalar incelendiğinde işkolik ve çok çalışan insanların işlerinde gereğinden fazla enerji harcadıkları ancak çok çalışan bireylerin işkolik bireylere göre daha mutlu oldukları gözlemlenmiştir (Temel, 2006, s. 108-109).

Aşağıda Tablo 1.1.'de çok çalışanlar ve işkolikler arasındaki farklar ayrıntılı bir şekilde gösterilmektedir:

Tablo 1.1: İşkolikler ile Çok Çalışanlar Arasındaki Farklar

İşkolikler	Çok Çalışanlar
Tek tatmin kaynakları iştir.	Farklı tatmin kaynakları vardır
Özel olarak işleriyle ilgilenirler.	İşleri ile gerektiği zaman ilgilenirler.
Boş zamanlarında bile işi düşünürler.	İşi sadece işyerinde düşünürler.
Çalışmadıkları zaman kendilerini mutsuz, depresif hissederler.	Çalışmadıklarında boş zamanlarını etkinlikle değerlendirebilirler.
Sosyal faaliyetlerini yerine getirmezler.	İş dışında sosyal faaliyetlerini sürdürürler.
İş-yaşam dengesizliği nedeniyle çatışma yaşarlar.	İş-yaşam dengesini kurabilirler.
Görevlerine ve örgütlerine karşı aşırı bağımlılık duyarlar.	Görevlerine ve örgütlerine karşı sorumluluk hissederler.
Başarının keyfini yaşamadan yeni hedef belirlerler.	Başarının keyfini yaşarlar.

Kaynak: Temel, 2006, s. 108-109.

Tabloda ayrıntılı şekilde görüldüğü gibi çok çalışan birey ile işkolik birey arasında belirgin farklar bulunmaktadır. İşkolikliğin zararlarını belirtmek için bu iki kavramı ayırt etmek önemlidir.

1.1.3.2. İşkoliklik ve Alkolizm

Oates (1971), işkolikleri kompulsif /takıntılı, denetlenemeyen ve devamlı çalışma gereksinimi hisseden bireyler olarak uyuşturucu ve alkol bağımlılarına benzetmiştir. İşkolik bireyler, sürekli çalışmaya odaklıdır; çalıştıkları zaman kendilerini daha mutlu hissederler. Aynı zamanda sorumluluklardan biraz uzaklaştıkları için kendilerini güvende hissederler. Alkol bağımlıları, alkol kullandıkları zaman, kendilerini hayatın zorluklarına karşı dağa güçlü hissedeler. Bu benzerlikten dolayı alkolik kavramı alkol bağımlısı olarak nitelendirilirken, işkolik kavramı iş bağımlısı

olarak nitelendirilmektedir. Alkolik birey için alkol neyi ifade ediyorsa işkolik bireyler için iş de onu ifade etmektedir (Temel, 2006, s. 109).

Aşağıda Tablo 1.2'de işkolik bireyler ve alkolik bireyler arasındaki benzerlikler ve her iki bağımlılık davranışının sonuçları açıklanmaktadır.

Tablo 1.2: İşkolik Birey Özellikleri ile Alkolik Birey Özelliklerin Karşılaştırılması

Özellikler	İşkolikler	Alkolikler
Aşırı derecede işe bağımlı olmayı seçmek ve diğer alanları ihmal etmek	Aileyi, arkadaşları, bireysel ilişkileri, diğer sorumlulukları ihmal etmek	Aileyi, arkadaşları ve bireysel ilişkileri ihmal etmek
Kendine güvende hissetmek Kendini önemli hissetmek Kendilik farkındalığı göstermek	Kendisini daha iyi hissetmek için çalışmaya gayret etmek; duygulardan kaçmak	Alkol alındığı zaman aktif olduğunu hissetmek ve başarabileceğine inanmak; duygulardan kaçmak ve uyuşmak için içmek
Düşünmeye karşı sert bir tavır içinde olmak	İş detaylarına karşı mükemmeliyetçi olmak; yüksek düzeyde kontrol gereksinimi duymak; takım üyesi olma ve yetki devrini güç gerçekleştirmek	Kendinden ve diğerlerinden sebepsiz beklentiler içinde olmak, engelleme ya da üstesinden gelmek için içmeyi tercih etmek
Bırakıldığında geri çekilme davranışı göstermek	İşle ilgili olunmadığında endişeli olmak ve fiziksel olarak geri çekilmek	Alkolsüz olduğunda endişeli olmak ve fiziksel olarak geri çekilmek
Koşullara göre tolerans göstermek	İş ile ilgili olunduğunda diğer duygular bastırılmakta, memnuniyet ve güven hissettirmektedir	Alkol alındığı zaman artan bir şekilde daha yaratıcı ve iyi duygular hissetmek
Sorunu inkar etmek	Diğerlerinin iş ile ya da sosyal konularla ilgili açıklamalarını kabul etmemek	Sorunlarla yüz yüze kalındığında kabul ettirmek ve rahatsız olduğunu göstermek

Kaynak: Temel, 2006, s. 110'dan uyarlanmıştır.

Yukarıda Tablo 1.2'de görüldüğü gibi işkolik bireyler alkolik bireyler ile birçok yönden birbirine benzemektedir. Alkolik bireyler alkol almadığında işkolik bireyler ise iş ile meşgul olmadığında endişeye kapılır ve kendilerini fiziksel olarak yorgun hissetmektedirler. Alkolik birey, alkol aldığında kendini daha çok güvende hissederken işkolik birey, işi ile ilgilendiğinde kendini güvende hissetmekte ve diğer duygularını bastırarak görmezden gelmektedir. Bu durumda olan bireyler her iki bağımlılığı da; aile ve sosyal uyuşmazlıklarından kaçış yolu olarak görmektedirler.

1.1.3.3. İşkoliklik ve Mükemmeliyetçilik

Mükemmeliyetçilik kavramı, işkolik kavramı ile her zaman ilişkilendirilmiştir. Mükemmeliyetçi özelliğe sahip bireyler, her zaman en iyisini yapmak isterler ve varılan noktanın her zaman eksik olduğunu düşünürler. Başkalarından yardım almak yerine

bütün işleri kendileri yapmak isterler çünkü karşılarındaki bireyin işleri yeterince iyi yapamayacaklarını düşünürler. Bu yönüyle işkolikler de mükemmeliyetçi kişiliğe sahip bireylere benzemektedirler. İşkolik bireyler kendi belirledikleri yüksek standartlara her zaman ulaşmak ister ve çalışma arkadaşlarında da bu standartların var olmasını beklerler. Hatanın var olma ihtimali işkolik bireyleri huzursuz eder (Robinson, 2000, s. 57).

Mükemmeliyetçi bireylerin özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Dosaliyeva, 2009, s. 33-34):

- Yüksek standartlara odaklanma
- Planlar yaparak işlerini düzenlemek ve sıralamak istemek
- Yapılan işin kalitesinden memnun kalmama ve sürekli hatalara odaklanmak
- Başkalarını kendi beklentileri doğrultusunda değiştirmek istemek
- Sürekli kontrol etme ihtiyacı duyma ve karar vermede güçlük çekmek
- Erteleme ve kaçma davranışına hakim olmak
- Değerlendirmelerde dengesiz tavırlar sergilemek

Sonuç olarak bakıldığında mükemmeliyetçi kişiliğe sahip bir birey, tıpkı işkolik birey gibi işine titizlikle yaklaşır ve başkasının kendisinden daha iyisini yapabileceğini düşünemezler.

1.2. İŞKOLİKLİK TİPOLOJİSİ

Literatürde işkoliklik kavramı üzerinde tam anlamıyla ortak bir görüşe sahip olunamaması, araştırmacıların işkoliklik kavramına farklı açılardan bakmasına neden olmuştur. Bu bölümde işkolik kavramı üzerine çalışmış araştırmacıların ortaya çıkardıkları farklı işkoliklik tipleri üzerinde durulacaktır.

Söz konusu işkolik tipleri aşağıdaki Tablo 1.3'te verilmektedir.

Tablo 1.3: İşkoliklik Tipleri

Oates Tipolojisi	• Gerçek işkolikler • Dönüştürülmüş işkolikler • Durumsal işkolikler • Sözde İşkolikler • Hayalperest İşkolikler
Naughton Tipolojisi	• İşe bağımlı işkolikler • Saplantılı işkolikler • İşkolik olmayan işkolikler • Zorunlu işkolikler
Robinson Tipolojisi	• Blumik işkolikler • Sürekli işkolikler • Dikkat eksikliği olan işkolikler • Zevk alan işkolikler
Fassel Tipolojisi	• Zorunlu çalışan işkolikler • Eğlence arayan işkolikler • Gizli çalışan işkolikler • İştahsız çalışan işkolikler
Spence ve Robbins Tipolojisi	• Hevesli bağımlılar • Çalışma heveslileri • Sıkı çalışmaya gönülsüzler • İnancını yitirmiş çalışanlar • Rahatlamış çalışanlar • Meşgul olmayan çalışanlar
Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi	• Hevesli çalışan işkolikler • İşinden zevk alan işkolikler • İşle ilgili olmayan işkolikler • İşkolikler
Vesnina Tipolojisi	• Başkaları için işkolikler • Kendisi için işkolikler • Başarılı işkolikler • Başarısız işkolikler • Gizli işkolikler
Scott, Moore ve Miceli Tipolojisi	• Zorunlu bağımlı işkolikler • Mükemmeliyetçi • Başarılı odaklı işkolikler
Buelens ve Poelmans Tipolojisi	• İsteksiz çalışanalar • Yabancılaşmış profesyonel çalışanlar
Machlowitz Tipolojisi	• Kendini adamış işkolikler • Bütünleşik işkolikler • Dağınık işkolikler • Yoğun işkolikler

Kaynak: Serçeoğlu, 2015, s. 39.

Yukarıdaki tablo 1.3'te verilen işkoliklik tiplerinin tanımları, aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır:

1.2.1. Oates Tipolojisi

Oates (1971), işkolik bireylerin farklı niteliklere sahip olduklarını ve farklı davranışlar gösterdiklerini ifade etmiştir. Oates tipolojisi, işkolik bireyleri aşağıda özetlenen şekilde dört sınıfa ayırmıştır (Zülfikar, 2007, s. 79-80):

- *Gerçek İşkolik (Dyed-in-the wool workaholic):* Bu sınıftaki işkolikler; işlerini son derece ciddiye alan, yüksek kalitede işler çıkartmayı amaçlayan, yüksek standartları olan ve bunun kendi kişisel ahlaklarıyla ilişkilendiğini düşünen bireylerdir. Mükemmeliyetçi niteliğe sahip bu işkolikler, aldıkları görevlerde genellikle takdir gören bireyler olduğundan diğer çalışma arkadaşlarını yapılacak olan işlerde yetersiz görmektedirler. Bundan dolayı iş ortamında iletişimsizlikler yaşanmakta ve çatışmalar ortaya çıkmaktadır. Fakat yöneticiler önemli bir iş olduğunda o işi işkoliklerin yapmasını isterler. Bireysel olarak diğerlerinden üstün kalitede olduklarını düşünen işkolikler, verilen görevlerin mükemmel olması için tek başına tüm işler ile ilgilenmek isterler. İş yükünün verdiği ağırlık ve işin beğenilmeme korkusu bu bireylerin zamanla depresyona girmesine sebebiyet vermektedir.
- *Dönüştürülmüş İşkoliklik (Converted Workaholic):* Kendi çalışma saatlerinin sınırını koyan, çalışma saatleri dışında çalışmaktan ve ek görevlendirmeden kaçınan bireylerdir. Dönüştürülmüş işkolikler iş saatleri dışında çalışması gerektiğinde mutlaka yaptığı o işten ek ücret istemektedirler. Dönüştürülmüş işkolikler, gerçek işkoliklerin hayat tarzını benimseyen bireylerdir.
- *Durumsal İşkoliklik (Situational Workaholic):* Bu bireyler, işkoliklik özelliklerini taşımamaktadırlar. Genellikle kendi çıkarları ve iş güvenlikleri için çalışmaktadırlar. Durumsal işkoliklik işe yeni başlayan bireylerde daha çok görülmektedir. Durumsal işkolikler, iş güvenliklerini ve statülerini korumak için daha fazla çalışma ihtiyacı hissetmekte; bu da zamanla bireyin işkolik birey haline dönüşmesine neden olmaktadır.
- *Sözde İşkolikler (Pseudo Workaholic):* Gerçek bir işkolik izlenimi verirler. Ancak sadece kendi çıkarları için çalışırlar. Örgütün gelişimi onlar için önemsizdir. Örgütte üstleri için çalışırlar ve onlardan karşılık beklerler, kendi statüleri için emek verdiklerinden performans çalışanı değil, görüntü adamı olarak adlandırılırlar.

- *Hayalperest İşkolikler (Escapist Workaholic):* Aile yaşantısındaki olumsuzluklardan kaçmak için işi bir savunma mekanizması olarak görürler. İşte uzun saatler çalışarak aile yaşantısındaki huzursuzluklardan uzaklaştıklarını düşünürler, eve gitmektense çalışmayı tercih ederler.

Oates'in işkoliklik tipolojisine bakıldığında her bireyin farklı kişilik özelliklerine göre şekillendiği ve daha çok kişisel farklılıklara yönelik yaklaşımlarda bulunulduğu görülmektedir. İşkoliklik tiplerine bakıldığında her bireyin özelliklerine göre bakış açılarının farklılaştığı görülmektedir**.**

1.2.2. Naughton Tipolojisi

Naughton (1987), işkolik bireyleri işteki sorumlulukları ve saplantılı-zorunlu boyutları açısından sınıflandırmış ve aşağıda sıralanan işkoliklik tiplerini ortaya atmıştır (Bayraktaroğlu ve Dosaliyeva, 2010, s. 223):

- *İşe Bağımlı İşkolikler (Job-Involved Workaholic):* İş sorumlukları yüksektir ama saplantılı değillerdir. Sosyal aktivitelerde bulunmazlar ve işlerini etkin bir biçimde yönettikleri zaman gerekli iş tatminine ulaşırlar.
- *Saplantılı İşkolikler (Compulsive Workaholic):* Hedefleri daima yüksekte olduğu için iş yükleri fazladır. Bu yüzden zamanla performans düşüklüğü yaşarlar. Saplantılı işkolikler iş sorumlulukları ve saplantılı olma seviyeleri yüksek bireylerdir.
- *İşkolik Olmayan (Non-Workaholic):* İş sorumlulukları ve saplantılı olma seviyeleri düşüktür. Sosyal yaşamlarına işten daha çok dikkat verirler. Hedefleri yüksek değildir.
- *Zorunlu İşkolik Olmayan (Compulsive Non-Workaholic):* İş ortamında zorla bulunmaktadırlar ve sosyal yaşamlarına daha çok vakit ayırırlar. İş sorumlulukları düşüktür; saplantılı, zorunlu olma boyutları yüksektir.

Naughton'un işkolikliği işe bağlılığın ortaya çıkardığı farklılıklar açısından incelediği görülmektedir. Bireyin işkolik davranışının sebebini kendi isteğiyle, saplantılarıyla ve zorunluluklarıyla ilişkilendirdiği görülmektedir.

1.2.3. Robinson Tipolojisi

Robinson (1989), işkolikliği bireyin işe başlama ve işi bitirme isteğine göre değerlendirip aşağıda özetlenen şekilde dört sınıfta incelemiştir (Temel, 2006: 115):

- *Blumik İşkolikler (Bulimic Workaholic):* İşlerini bitirmek için son dakikaya kadar beklerler, sonra bütün enerjilerini işe vererek işlerini bitirirler. İşlerini sürekli erteledikleri ve son zamanlara doğru işe koyuldukları için kaygı duyarlar. Dışarıdan bakıldığında iş ile alakası yok gibi görünseler de zihinlerinde sürekli çalışma vardır. Mükemmeliyetçilik özellikleri dolayısıyla işlerini hep ertelerler ve işe bir türlü başlayamazlar.
- *Sürekli İşkolikler (Relentless Workaholic):* Sürekli çalışma isteği duyan bu bireyler, kendilerine verilen işe bir an önce başlamayı isterler ve iş yükleri fazladır. İşlerini yapmak için çok çaba sarf ederler ve hiçbir zaman hayır diyemezler. Detaylara takılmadan hızlıca çalışırlar. Takdir edilme ve onay alma gereksinimi hissederler.
- *Dikkat Eksikliği Olan İşkolikler (Attention-Deficit Workaholic):* Yeni düşünceleri anında hayata geçirmek ve heyecan verici projelerde çalışmak isterler. Hiçbir zaman tam bir şekilde projeleri bitiremezler çünkü sıkılgan bir yapıları vardır. Her işe aynı anda başlayarak dikkatlerini işlerine değil sosyal yaşamlarına verirler.
- *Zevk Alan İşkolikler (Savoring Workaholic):* Sistemli ve planlı olarak çalışırlar. İşkolik türleri arasında en zararsız olan gibi görünseler de zamanla bağımlılık yaşarlar. Bir işin tamamen bittiğine hiçbir zaman onay vermezler sürekli ek iş çıkartırlar. Bu nedenle zevk alan işkolikler ile takım olarak çalışmak çok zordur.

Aşağıda Tablo 1.4'te Robinson İşkoliklik Tipolojisi görülmektedir

Tablo 1.4: Robinson İşkoliklik Tipolojisi

İşi Bitirme	İşe Başlama: Düşük	İşe Başlama: Yüksek
Yüksek	Bulimik İşkolikler (düşük işe başlama yüksek işi bitirme)	Sürekli İşkolikler (yüksek işe başlama yüksek işi bitirme)
Düşük	Zevk Alan İşkolikler (düşük işe başlama düşük işi bitirme)	Dikkat Eksikliği Olan İşkolikler (yüksek işe başlama düşük işi bitirme)

Kaynak: Taşhan, 2019, s. 43.

Robinson, işkoliklik davranışını çalışanların sorumlu olduğu işe karşı nasıl bir tavır takındıklarına göre bir değerlendirmede bulunmaktadır. Bu tipolojide kişisel sebepler oldukça yoğunken işe bağlı sebeplerden kaynaklanan sebepler daha az görülmektedir.

1.2.4 Fassel'in Tipolojisi

İşkolikliği ağır bir hastalık olarak adlandıran Fassel, işkolikliği aşağıda özetlenen şekilde dört boyuta ayırmıştır (Robinson, 2000, s. 39):

- *Zorunlu Çalışan (Compulsive Wolker):* Başarıya ve hedeflerine ulaşmak için sürekli çalışmaya odaklanan bireylerdir. İşkoliklere ait bütün özelliklere sahiptirler.
- *Eğlence Arayan Çalışan (Binge Worker):* Devamlı çalışmak yerine işlerini bitirene kadar çalışmaya odaklıdırlar ve işyerinde etkin olmaktan haz alırlar.
- *Gizli Çalışan (Closet Worker):* İşlerini gizli saklı yapmayı tercih eden bireylerdir. İş yaparken yalnız oldukları için işkolik oldukları anlaşılmaz.
- *İştahsız Çalışan (Work Anorexic):* İş yapmaktan hoşlanmazlar ve işten kaçınma tutumu sergilerler.

Fassel'in işkoliklik tipolojisine göre işkoliklik kavramının başarı, verimlilik gizlilik ve çalışma hevesi faktörlerine göre incelendiği görülmektedir.

1.2.5. Spence ve Robbins'in Tipolojisi

Spence ve Robbins işkolik kavramını açıklamak için bağlılık, güdülenme (D) ve çalışmaktan haz alma (WE) gibi etkenlerin rol oynadığını ve bu etkenlere bireylerin farklı (yüksek/düşük) değerler verdiğini belirtmiştir (Buelens ve Poelmans, 2004, s. 447).

- *Hevesli Bağımlılar (Enthusiastic Addicts):* Genellikle erkeklerden oluşan hevesli işkolikler azimli ve başarı odaklıdırlar. İş ve yaşam tatminleri genellikle yüksektir ve iş devir oranları düşüktür. Genel yaşamlarında mutlu olmalarına rağmen aile hayatlarından memnuniyet duymazlar. Diğer işkoliklere nazaran kendilerini teşvik için para, sadakat ve kendini geliştirebilecek olanaklar isterler.
- *Çalışma Hevesliler (Work Enthusiast):* Genellikle kadınlardan oluşan ve kendilerini sürekli gergin ve baskı altında hisseden işkoliklerdir. Genellikle örgütün alt kademelerinde yer alan bu bireyler hak ettikleri ücreti almadıklarını düşünürler.
- *Sıkı Çalışmaya Gönülsüz Çalışanlar (Reluctant Hard Worker):* İşlerini bir görev olarak tanımladıkları içi çalışırlar. Organizasyon baskısı yani dış baskı hissederler. Gönülsüz çalıştıkları için işe teşvik araçları ücret değil, ahlaki faktörlerdir.
- *İnancını Yitirmiş Çalışanlar (Disenchanted Workers):* Düşük ücretli, düşük nitelikli örgütsel piramidin en alt kısmında yer alan, 9 ile 5 çalışma saatleri içerisinde yer alan fakat verilen görevi daha erken bitirmeye çalışan, tatil fırsatlarını yakalayan, haklarını daima savunan, hayatı adaletsiz olarak algılayan bireylerdir. Genellikle psikolojik rahatsızlıkları olan bu bireyler iş arkadaşlarına oldukça yabancılaşmış ve yüksek seviyede işten ayrılma niyeti taşıyan işkoliklerdir.
- *Rahatlamış Çalışanlar (Relaxed Workers):* Genellikle genç, işinde kalifiye ve işlerinde oldukça başarılı kadınlardan oluşmaktadır. İş dışında işle meşgul olmazlar, bundan dolayı hem iş hem aile yaşamlarında dengeyi kurabilmişlerdir. İş ortamında herhangi bir baskı hissetmezler.
- *Meşgul Olmayan Çalışanlar (Unengaged Workers):* Aile yaşantısına işten daha fazla önem vermektedirler. İşine karşı bağımlılık duymayan, işyerindeki değişikliklerden huzursuz olan, para ile motive olmayan bireylerdir. Bu gruba

işini bitirip çocukları kreşten alma gibi sorumluluğu yüklenen bireyler örnek olarak gösterilebilir.

Spence ve Robbins`in çalışmaya bağlılık (work involvement), güdülenme hissi (feeling driven) ve çalışmaktan hoşlanma (work enjoyment) gibi boyutları dikkate alarak oluşturduğu işkolik tipleri aşağıdaki Tablo 1.5'te görülmektedir:

Tablo 1.5: Spence ve Robbins İşkolik Tipolojisi

İşkolik Tipi	**Çalışma /İşe Bağımlılık (work involvement)**	**İşe Güdülenme Hissi (feeling driven)**	**İşte Zevk Alma (work enjoyment)**
Hevesli bağımlılar (enhhusiastic addicts)	Yüksek	Yüksek	Yüksek
Çalışma heveslileri (work enthusiast)	Yüksek	Düşük	Yüksek
Sıkı çalışmaya gönülsüz çalışanlar(recutant hard worker)	Yüksek	Düşük	Düşük
İnancını yitirmiş çalışanlar (Disenchanted workers)	Düşük	Yüksek	Düşük
Rahatlamış çalışanlar (relaxed workers)	Düşük	Düşük	Yüksek
Meşgul olmayan çalışanlar (Unengaged workers)	Düşük	Düşük	Düşük

Kaynak: Temel, 2006, s. 116.

Spence ve Robbins"in ortaya attığı işkoliklik sınıflandırmasına ek olarak Buelens ve Poelmans benzer nitelikte işkoliklik tipolojileri ortaya koymuşlardır. Bunlar aşağıda sıralanmıştır (Bayraktaroğlu ve Dosaliyeva, 2010, s. 228):

- *İsteksiz Çalışanlar (Reluctant Hard Workers):* Dıştan gelen baskılar sonucunda daha çok çalışırlar. Çalışmaya yönelik eğilimleri yoktur.
- *Yabancılaşmış Profesyoneller (Alienated Professionals):* İçten güdülenmiş ve mutlulardır. Ancak işlerine bağlılıkları yoktur. İşi ve örgüt için değil kendi yetenekleri ve ilgi alanları doğrultusunda çalışırlar. Anlam verilmesi güç bir gruptur.

Buelens ve Poelmans'ın belirlediği işkolik tipi olan isteksiz çalışanlar ile Spence ve Robbins' in çalıştığı gönülsüz sıkı çalışanlar işkoliklik tipinde bireyler dış baskılardan etkilenmektedirler. Bundan dolayı isteksiz çalışanlar ve gönülsüz sıkı çalışanlar olan işkolik tipleri birbiriyle benzerlik göstermektedirler.

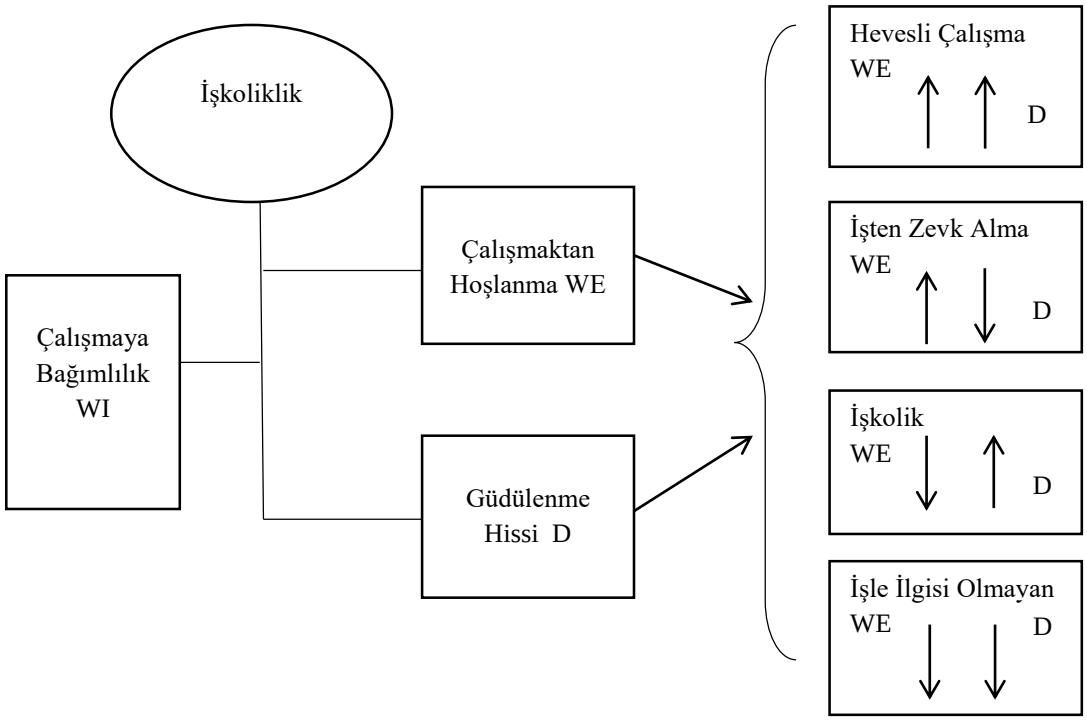
1.2.6. Kanai ve Wakabayashi'nin Tipolojisi

Japonya'da uzun yıllar işkoliklik üzerine çalışmalar yapan Kanai, Wakabayashi, Spence ve Robbins, hoşlanma ve güdülenme boyutlarını dikkate alarak işkolikliği dört sınıfa ayırmışlardır (Kanai ve Wakabayashi, 2001):

- *Hevesli Çalışanlar (enthuiast):* İşini severek ve isteyerek yaparlar. Güdülenme hisleri yüksektir.
- *İşinden Zevk Alanlar (enjoying work):* İşlerinden haz alırlar ama güdülenme oranları düşüktür.
- *İşkolikler (Workaholic):* İşlerinden haz almazlar ama güdülenme hisleri oldukça yüksek seviyededir.
- *İşle İlgisi Olmayan Çalışanlar (Unengaged Workers):* İşleriyle meşgul olmaktan haz etmezler, güdülenme oranları da oldukça düşüktür.

Spence ve Robbins ile Kanai vd. tarafından hazırlanan işkoliklik türlerinin birleştirilmiş modeli aşağıda Tablo 1.6'da gösterilmektedir:

Tablo 1.6: Spence & Robbins ve Kanai, Wakabayashi & Fling: İşkoliklik Türlerinin Birleştirilmiş Modeli



Kaynak: Bardakçı, 2007, s. 56.

Spence, Robbins (1992) ve Kanai vd., (1996) tarafından ortaya atılan "İşkoliklik Türlerinin Birleştirilmiş Modeli"nde işkoliklik, çalışmaktan zevk alma, işe güdülenme, çalışmaya bağımlılık ile bunlara bağlı olarak ortaya çıkan hevesli çalışan, işten zevk alan işkolik ve işten zevk almayan işkoliklerin ilişkileri yer almaktadır. Kanai ve Wakabayashi'nin işkoliklik sınıflamasına bakıldığında bireylerin işten zevk alma ve işe güdülenme düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

1.2.7. Vesnina'nın Tipolojisi

Vesnina (2004), geleceğe yönelik tahminlere bakarak işkolikliğin tipolojilerini aşağıdaki şekilde açıklamıştır (Dosaliyeva, 2009, s. 26-27):

- *Başkaları İçin İşkolik:* Çok yoğun çalışmaktadırlar. Bu yoğunluktan kendileri haz alırken aile bireyleri oldukça rahatsızlık duymaktadırlar. İşlerine aşırı derecede bağlıdırlar.
- *Kendisi İçin İşkolik:* Oldukça yoğun çalışan ancak işi ile ilgili çelişkiye düşen bireylerdir. Gösterdikleri davranışlardan her an vazgeçebilecek düzeydedirler.
- *Başarılı İşkolik:* Yüksek hedeflere ulaşmak için yoğun iş yükü sırtlanan ve hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşan bireylerdir.
- *Başarısız İşkolik:* Sahip oldukları hayat boşluğunu doldurmak için devamlı gereksiz işlerle uğraşan bireylerdir.
- *Gizli İşkolik:* Çevresine karşı sürekli işini ve çalışmayı sevmediğini söylemesine rağmen bütün enerjisini işine adayan bireylerdir. Bunun nedeni çevresindeki bireylerden çekinmeleridir. Kendilerini çevrelerine karşı kanıtlama istekleri hakimdir.

Vesnina'nın tipolojisi kişisel özelliklere bağlı olarak işkolik davranışlarının telafi edilebilir olup olmaması açısından değerlendirmektedir. Fassel'in tanımladığı gizli çalışan tipi ile Vesnina'nın tanımladığı gizli işkolik tipleri çalıştıklarını göstermeden kaçındıkları için birbirleriyle benzemektedirler (Yalçın, 2012, s. 74).

1.2.8. Scott, Moore ve Miceli Tipolojisi

Scott, Moore ve Miceli (1997), işkolik tiplerini zorunlu bağımlı, (compulsive dependent), mükemmeliyetçi (perfectionist) ve başarı odaklı (achivement oriented)

olmak üzere aşağıda özetlenen şekilde üç ayrı sınıfa ayırmışlardır (Scott, Moore ve Miceli, 1997, s. 297-299):

- *Zorunlu Bağımlı İşkolikler (Compulsive Dependent Workaholic):* Bu tür işkolikler çok çalıştıklarının farkındadırlar ama çalışmalarını denetleyemez ve çalışma zamanlarını kısaltamazlar. Sağlık sorunlarına maruz kalsalar bile iş kaygılarından dolayı işten feragat edemezler. Çalışmadıkları zaman öfkeli ve huzursuz olmaktadırlar.
- *Mükemmeliyetçi İşkolikler (Perfectionist Workaholic):* İşlerinde kurallara ve detaylara çok önem verirler. Sosyal yaşamlarını önemsemeyerek aşırı derecede işlerine yönelirler. Katı ve inatçı kişilik özellikleriyle bilinirler.
- *Başarı Odaklı İşkolikler (Achievement-Oriented Workaholic):* Uzun dönemli hedeflere ulaşmak için başarı odaklı çalışırlar. Rekabet duygusuyla işlerine kendilerini teşvik ederler. İş arkadaşlarına yardımcı olurlar, pozitif yönlü işkoliklerdir. Bu tip işkoliklerde fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar nadiren görülmektedir.

Scott ve Moore ve Miceli tipolojisi bireyin isteği, saplantıları ve sorunlulukları bakımından incelendiğinde, Naughton'un işkoliklik tipolojisi ile benzerlikler gösterdiği görülmektedir (Bashan, 2012, s. 32).

1.2.9. Machlowitz Tipolojisi

İşkolikliği pozitif olarak anlamlandıran Machlowitz (1980), işkolik bireyleri sürekli olarak zihinlerinde işlerini düşünen bireyler olarak tanımlayarak işkolikliği aşağıda özetlenen şekilde dört ayrı sınıfa ayırmıştır (Zülfikar, 2007, s. 81):

- *Kendini Adamış İşkolik:* Genelde düşüncelerini değiştirmezler, sabit fikirlilerdir. Sosyal yaşamlarına önem vermezler. Sadece işlerine odaklılardır.
- *Bütünleşik İşkolikler:* Hayatlarındaki odak noktaları iştir fakat işteki hedeflerinin sağladığı yararlar ve kendi karakteristik özelliklerinden dolayı iş dışı faaliyetlerde de yer alırlar.
- *Dağınık İşkolikler:* İş ortamlarını sürekli olarak değiştirme eğilimindedirler. Oldukça dağınık çalışma şekilleri vardır. Ulaşmak istedikleri hedefler de genellikle dağınıktır.

- *Yoğun İşkolikler:* İşlerine verdikleri değer kadar boş zaman aktivitelerine de değer vermektedirler. Bu aktivitelere işlerinde olduğu gibi aynı ciddiyetle eylemde bulunurlar ve hobi olarak uğraştıkları herhangi bir iş onlar için zaman içinde bir iş halini alabilir.

Araştırmacıların işkoliklik davranışına karşı yapmış oldukları bu tiplemeler farklı boyutlar açısından incelenerek birbirinde farklılaşmaktadır.

1.3. İŞKOLİKLİK KURAMLARI

İşkoliklik kavramını açıklamak üzere literatürde birçok araştırma yapılmış ve bireyi işkoliklik davranışına iten etkileri açıklamak üzere farklı kuramlar ortaya konulmuştur. Genellikle "Bağımlılık Kuramı", "Kişisel Özellik Kuramı" ve "Öğrenme Kuramı" olarak üç başlık altında sınıflanan kuramlar aşağıda özetlenmiştir.

- *Bağımlılık Kuramı:* Literatüre bakıldığında bağımlılık, bireyi sürekli çalışma ihtiyacına sürükleyen obsesif (saplantılı) ve kontrol edilmesi güç olan kompulsif (zorunlu hissetme) ve bireyi ilerleyen dönemlerde ruhsal ve fiziksel açıdan rahatsızlıklara iten ve farklı bağımlılıklara da sürükleyebilen bir kavram olarak açıklanmıştır. Bu bağımlılıklara uyuşturucu, alkol, spor, pornografi, seyahat veya iş bağımlılığı gibi örnekler verilebilir. Killinger (1991), Oates (1971), Porter (1996) gibi araştırmacılar işkolikliği diğer bağımlılıklarla eşdeğer tutmakta ve işkolikliği diğer bağımlılıklar gibi saplantılı bir şekilde çalışmaya gereksinim duyulması ile açıklamışlardır (Malinowska ve Tokarz, 2014, s. 212).
- *Öğrenme Kuramı:* McMillan vd. (2001: 69) a göre, sürekli teşvik edilen bireyin (yüksek maaş gibi) zamanla işkoliklik davranışı göstermesi olasılığı daha yüksektir. Kurama göre işkoliklik bireyin iradesine bağlıdır. Birey bu durumu zaman içinde yenebilir. Kuram, bu açıdan diğer kuramlara göre daha olumlu bakış açısına sahiptir.
- *Kişisel Özellik Kuramı:* İşkoliklik kavramını bireyin göstermiş olduğu tutumlarda daha çok kişisel özelliklerin yer aldığı, stres gibi faktörlerle şiddetinin daha çok artabileceği ve bireyde hayat boyu devam eden ancak ilerdeki dönemlerde daha çok belirginleşen, değişime karşı direnç gösteren ve bireyin değerlerinin de etkisiyle oluşan bir kavram olarak ele almaktadır. Kişisel

özellikler kuramı, spesifik kişisel özellikler yaklaşımı ve genel kişilik yaklaşımı olarak iki sınıfa ayrılmıştır (McMillan vd., 2001, s. 69).

- *Spesifik Kişisel Özellikler Yaklaşımı:* Bu yaklaşım, kişilik özelliklerine dar davranış kalıplarına odaklanmakta ve işkolikliğin temel özelliklerinin obsesiflik, kompulsiflik olduğunu vurgulamaktadır. Bundan dolayı mükemmeliyetçilik, başarılı olma ihtiyacı, inatçılık, düzenlilik, dik kafalı olma, yetki vermeme gibi davranış şeklindeki kişisel özelliklerine sahip bireylerde işkoliklik kavramı spesifik özellikler yaklaşımına uygundur (Wijhe vd., 2010, s. 112).
- *Genel Kişilik Yaklaşımı:* Bu yaklaşım bireysel farklılıklardan çok bireyde bulunan vicdan, sorumlu olma ve alışkanlıklar gibi faktörler üzerinde durmuştur. Farklı iki kişide aynı seviyede vicdana sahip olacağını savunmuş ve farklılıkları yok saymıştır. Kişisel özellik kuramını işkolikliği davranışının kişisel özelliklerle bağdaştığını kabul ederek değişime karşı direnç gösterdiği ve esnek olmadığı için eleştirmiştir (McMillan vd., 2001, s. 69).

1.4. İŞKOLİKLİĞİN BOYUTLARI

İşkolikliğin boyutları araştırmacılar tarafından farklı şekillerde boyutlandırılmıştır. Literatürde en sık kullanılan boyutlar işe katılım, işe güdülenme, işten zevk almadır. Bu boyutların aşağıda kısaca tanımları yapılmıştır:

İşe katılım; İş saatleri dışında da zamanını verimli bir şekilde değerlendirmektir. İşe güdülenme, bireyin kendini sürekli olarak çalışmaya zorunlu hissederek işten mutluluk duymasıdır. İşten zevk alma, kendini sadece işine odaklayarak bu durumdan haz alma hissidir (Doğan ve Tel, 2011).

Çalışmada kullanılan DUWAS ölçeğine göre işkolikliğin iki boyutu vardır: Bunlar aşırı çalışma ve kompulsif çalışmadır.

Aşırı çalışma; Bireyin odaklandığı tek şey, işidir. Bundan dolayı sosyal yaşamdan uzak durarak zamanını ve enerjisini işi ile ilgili konulara harcamaktadır. "İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum." ifadesi aşırı çalışmaya yönelik ifadelerdendir (Doğan ve Tel, 2011, s. 61-69). Aşırı çalışma boyutu yüksek olan birey özellikleri aşağıdaki şekildedir (Schaufeli, Shimazu ve Taris, 2009):

- Kişi, aynı anda birbiri ile ilişkili ya da ilişkisiz pek çok işi yürütme eğilimindedir.
- Birey, sosyal yaşamından ve ya ailesi için harcaması gereken zamanı kısa tutup geri kalan zamanını iş ile meşgul olarak geçirmektedir.
- Birey fiziksel ve zihinsel kapasitesini zorlayarak yapabileceğinden daha fazlasını yapmak istemektedir.
- Birey işi ile meşgul olurken o işi keyif alarak ve zamana yayarak yapmak yerine hızlıca o işi bitirme telaşındadır.
- Birey ücret karşılığı bir ek mesaisi olmasa bile işte kalma eğilimindedir.
- Bireyin çalışma saatleri, mesai arkadaşlarından oldukça fazladır.
- Bireyin iş yerinden izin alma davranışı oldukça azdır.

Kompulsif Çalışma: Kompulsif kelimesinin İngilizce karşılığı "compulsive"tir. Kompulsif kavramı üzerinde uzlaşılan bir Türkçe karşılığı henüz yoktur ama "zorlayıcı" "takıntılı", "istenmeden yapılan", "dürtü etkisi ile yapılan" gibi anlamlara gelmektedir. Kompulsif davranışa örnek olarak bireyin istemeyerek tırnağını yemesi, aşırı alış veriş yapmak isteği, sürekli elini yıkama isteği, gereksiz şeyleri biriktirmesi gibi davranışlar verilmektedir (Özsoy, 2018, s. 23).

Schaufeli, Tarisve Bakker (2006), çalışma açısından kompulsif çalışmayı inceleyerek kompulsif çalışmayı işkolikliğin bir boyutu olarak değerlendirmektedir. Kompulsif çalışma boyutu yüksek olan bireyin özellikleri aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Schaufeli, Shimazu ve Taris, 2009):

- Birey işini sevmese bile çalışmaya devam etme hissi taşıması,
- Birey belli bir işi yapmak isteği duymasa bile içinden bir sesin sürekli olarak çalışması gerektiğini söylemesi,
- Bir şeylerin sürekli ve kontrol altına alınamayan bir şekilde bireyi çalışmaya itmesi,
- Yaptığı işten keyif almasa bile yine de bireyin çalışmaya devam etmesi,
- Bireyin işten uzaklaşınca kendini huzursuz ve mutsuz hissetmesi.

Aşırı çalışma ve kompulsif çalışmanın özelliklerine bakıldığında aşırı çalışmayı bireyin kendi isteği ile işine zaman ayırması olarak, kompulsif çalışmayı ise bireyin çalışmaya karşı mecburiyet hissi yaşaması olarak ifade etmek mümkündür.

1.5. İŞKOLİKLİĞİN NEDENLERİ

İlgili literatüre bakıldığında işkoliklik kavramının nedenleri ile ilgili farklı çalışmaların olduğu görülmektedir. Zor hayat koşulları ve tercih edilmeyen aile hayatından uzaklaşma isteği ile işkolik bir birey olunacağı gibi işini aşırı sevme ve başarıya olan tutkunluktan dolayı da işkoliklik davranışına sahip olunabilmektedir (Çakır, 2001, s. 60).

Dr. Randall Hansen (2006) yaptığı araştırmalar sonucu işkolikliği sosyal, finansal ve teknolojik nedenlere ayırmıştır. Giderek artan rekabet düzeyi, bireyleri daha çok çalışmaya yönlendirmektedir. Çok çalışmadıkları takdirde diğer çalışma arkadaşlarından geri kalacakları düşüncesiyle karşı karşıya bırakmaktadır. İş ortamının gerektirdiği bu sosyal baskı işkoliklik kavramının sosyal nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır (Bardakçı, 2007, s. 49).

Dr.Randall Hansen'e göre işkolik kavramın bir diğer nedeni, finansal nedendir. Çok çalışmanın mevki olarak yükselmek için gerekli olduğu vurgulanan iş ortamlarında işkoliklik eğilimleri daha fazladır. Bu durumda başarının ekonomik kazançlarla değerlendirilmesi, işkolikliğin finansal boyutunu oluşturmaktadır (A.g.e).

Spence ve Robbins, Burke ve Mcmillan gibi araştırmacılar işkoliklik üzerinde iş ortamının, bireyin sosyal ortamının ve finansal koşulların önemli rol oynadığı konusunda fikir birliğine varmışlardır. Bilişim teknolojilerinin gelişmesi, cep telefonu, e-posta gibi araçlarla internet üzerinden sohbet imkanının olması, bazı bireylere işlerini iş dışı yerlerde de yapabilme imkânı vermektedir. Bu durum; olumlu yanları olmakla birlikte, işe ayrılan zamanı yönetemeyen bireyler için oldukça sıkıntılı bir durum da yaratabilmektedir. Teknolojik araçların iş ve özel yaşam arasındaki sınırı kaldırması, işkolikliğin bir diğer nedeni olan teknolojik nedenleri ortaya çıkmaktadır (Kart, 2005, s. 612).

Bireyin duyduğu yalnızlık hissi, özel hayattan kaçma durumu, bitmek bilmeyen yükselme isteği, sosyal yaşamdan memnuniyetsizlik, bireyin başarıdan aldığı hazzı hiçbir şeyde bulamaması gibi etkenler ise işkolikliğin psikolojik nedenleri arasında yer almaktadır (Yöney, 2007).

Sorunlu bir aile yapısına sahip olan birey, işini bir kaçış yolu olarak görmektedir. İşteki başarılarına sığınıp özel hayatındaki sorunları geri plana atarak

kendini daha mutlu hisseder. İşkolik bireyler, işte daha çok vakit geçirdiklerinde aile yaşamında olan sorunları göz ardı ettikleri için işkolikliğin bir diğer nedeni de aile yapısıdır (Garson, 2005, s. 17).

İşkoliklik nedeni olarak değerlendirilebilecek bir diğer neden ise bireysel özellikler ve inançlardır. Bireyin işini ve gördüğü değeri kaybetme korkusu ve iş yaşamındaki iletişimlerde yaşadığı sıkıntılardan dolayı işine daha çok sarılması, işkolikliği arttıran nedenler arasındadır (Temel, 2006, s. 113).

Sonuca bakıldığında işkoliklik davranışı, bireyin sahip olduğu etmenler ve çevresel koşullar ile gelişebilmektedir. İşkolik bireyler, tüm bu yaşanan olayların farkında değillerdir ve aşırı derecede işlerine bağımlı bir şekilde yaşamaktadırlar.

1.6. İŞKOLİKLİĞİN ETKİLERİ VE SONUÇLARI

İşkoliklik davranışı, birey üzerinde farklı etkilere sahiptir. Bireyin içinde bulunduğu durum bu etkileri tetiklemektedir. Ayrıca bu etkiler, bireyin fiziksel ve psikolojik özelliklerine göre farklılık gösterebilmektedir.

İşkolikliğin bireyler üzerindeki etkileri ve sonuçları değişiklik göstermektedir. Bazı yöneticiler tarafından işkoliklik davranışı olumlu olarak görülse de uzun vadede bireyi fiziksel ve ruhsal olarak olumsuz yönde etkileyerek bireyin sosyal yaşantısında da olumsuzluklar yaratmaktadır. İşkoliklik; bireyi aile bireyleri arasındaki sorunların ortaya çıkmasından kaçınma, duygusal boşlukta hissetme, empati kurmakta güçlük çekme gibi sorunlarla karşı karşıya bırakmaktadır (Bayraktaroğlu, 2010, s. 238).

Araştırmalardan elde edilen bulgulara göre işkolikliğin etkilerini fizyolojik, psikolojik, sosyal ve örgütsel olarak dört gruba ayırmak mümkündür:

1.6.1. Fizyolojik Etkiler

Massachusetts Üniversitesinde yapılan araştırmada işkolik bireylerin daha fazla sağlık sıkıntısı ve stres yaşadıkları tespit edilmiştir. Araştırmaya göre iş dışı zamanlarında bile çalışan bireylerin %6'sı daha çok rahatsızlanmakta ve sakatlanmaktadır. Kanai ve Wakabayashi (2001); işkoliklik davranışı gösteren bireylerin tansiyon, depresyon ve aşırı dikkatsizlik gibi sonuçlarla karşılaştığını göstermiştir (Bardakçı, 2007, s. 46).

Japonya'da aşırı çalışma sonucu kalp rahatsızlıkları sebebi ile hayatlarını kaybeden bireylere "karoshi" denilmektedir. Yapılan araştırmalarda ülkedeki kayıpların %5'inin 25-59 yaş arası kalp ve beyin rahatsızlıklarından dolayı olduğu belirtilmiştir. İşkolik bireylerde duygusal tükenmişlik, aşırı bitkinlik, cinsel hazda azalma ve mide hastalıkları gibi rahatsızlıkların oranı gitgide yükseldiği görülmüştür (Temel, 2006, s. 119).

1.6.2. Psikolojik Etkiler

İşkoliklik, bireyin farkında olmadan psikolojik rahatsızlıklara yakalanmasına sebep olur. İşkoliklik; sinirlilik, tahammül edememe, sürekli karamsar olma, başkalarını sürekli eleştirme, kimsenin ona yardım etmediğini düşünme, daima savunma mekanizmasının ön planda olması gibi çeşitli psikolojik rahatsızlıklara sebebiyet vermektedir (Cansever, 2000).

Burke (2002), çalışmasında işkoliklik kavramının bireyde sürekli mutsuzluk, saplantılı hal, kendi kendine olayları güçleştirme gibi birtakım davranışlara yol açtığını ve bunları tetiklediğini açıklamıştır. Yaşadığı sorunlardan uzaklaşmak isteyip kendini savunmak için işe yönelmesi bundan dolayı da özel yaşamında sorunların ortaya çıkması bireyde karmaşaya sebebiyet vermektedir. Bu karmaşıklığı çözmekte zorlanan birey, strese girmektedir (Bardakçı, 2007, s. 52-53).

1.6.3. Sosyal Etkiler

İşkolikler; aile ve arkadaşlarıyla vakit geçirmenin, hobiler edinmenin, tatil yapmanın ve eğlenmenin boşa vakit harcamak olduğunu düşünürler. İşkolikler, içsel olarak işe odaklandıkları için sosyal yaşamlarını genellikle göz ardı ederler. İşleri söz konusu olduğunda benmerkezci düşünürler. Eşlerinin ve çocuklarının da kendileri gibi düşünmelerini isterler. İşkolik bireylerin aile fertleri; çoğu zaman sevgisiz, ilgisiz kaldıklarını düşünerek fiziksel ve psikolojik olarak yalnız hissederler (McKay, 2004, s. 6).

Yapılan araştırmalarda işkolikliğin aile içi huzurla ilişkisi araştırılmış ve yalnızca eşlerin değil, ailenin büyük çocuğunun da bu durumdan memnun olmadığı ortaya çıkmıştır (Carroll ve Robinson, 2000, s. 362).

Oates (1971), çocuklar üzerinde yaptığı çalışmada işkolik ebeveyne sahip olan çocukların kaygılı olma, aceleci olma, sürekli bir huzursuzluk hissetme ve depresyon hali görülme oranının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Araştırmalara göre boşanma vakalarının işkolik bireylerde %40 oranında daha fazla görüldüğü saptanmış ve bu tür ailelerde yetişen çocukların yüksek düzeyde stresli olduğu gözlemlenmiştir (Filou, 2006, s. 21).

1.6.4. Örgütsel Etkiler

Örgütlerde işkolik bireylerden dolayı iş ortamında sürekli bir gerginlik hakimdir. İşkolikliğe bağlı olarak oluşan iş stresinin doğuracağı olumsuzluklar, örgüt açısından yüksek maliyete sebep olmaktadır. İşkolik bireyler sürekli kontrol etme hissine sahip oldukları için takım çalışmasında bulunmak istemezler. Fazla stresli ve gergin ortamlar yarattıkları için çalışılması zor bireylerdir. İşkolik bireyler, hızlı olmayan çalışma arkadaşlarına karşı sabırsızdırlar ve öfkelidirler. İş yerinde oluşan bu gerginlikler verimliliği düşürür niteliktedir. Çeşitli alet ya da ağır iş makinelerinin kullanıldığı, risk taşıyan işlerde görev yapan işkolikler; can ve mal kayıplarına sebebiyet verebilmektedirler (Robinson, 2000, s. 131-132).

Bazı örgütler işkolikliğin yararlı olduğunu düşünmekte ve hatta bu durumu teşvik etmek amacıyla ödüllendirmelerde bulunmaktadır. Oysa uzun saatler ve aceleci bir tutum ile çalışan bireyin düşünmeye fırsatı olmadığı için hata yapma olasılığı yüksektir ve çalışanın verimi düşmektedir (Zelinski, 2004, s. 31).

Zelinski'ye (2004) göre işkolik davranışı gösteren bireyler; gerçekte verimli değil, düşük performans gösteren bireylerdir.

Tablo 1.7'de İşkolik birey ve verimli işgören arasındaki farklar ayrıntılı bir şekilde aşağıda gösterilmektedir:

Tablo 1.7: İşkolik Birey ile Verimli İşgören Arasındaki Farklar

İşkolik Birey	**Verimli İşgören**
Saatlerce çalışır.	Belirli saatlerde çalışır.
Belli hedefi yoktur, aktif olmak için çalışır.	Belli hedefleri vardır, en önemli hedefi için çalışır.
Başkalarına iş dağıtmaz	Olabildiğince iş dağıtır.
İş dışında ilgi alanı yoktur.	İş dışında birçok ilgi alanı vardır.
Tatillerini iş için iptal eder.	Keyifle tatil yapar.
İş yaşamında sığ arkadaşları vardır.	İş dışında derin dostlukları vardır.
Hep iş sorunlarında söz eder.	İş sorunlarından olabildiğince az söz eder.
Hep bir şeyle meşguldür.	Aylaklıktan zevk alır.
Yaşamı " zor" bulur.	Yaşamın bir "şölen" olduğunu düşünür.

Kaynak: Zelinski, 2004'den akt: Çolakoğlu, 2004, s. 37.

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi verimli işgören ile işkolik birey arasında belirgin farklar bulunmaktadır. Verimli çalışan birey ile işkoliklik davranışı olan birey karıştırılmamalıdır. Verimli çalışan birey ile işkolik bireyin çalışma stilleri ve hayata bakış açıları birbirinde oldukça farklıdır.

1.7. İŞKOLİKLİĞİN ENGELLENMESİ

Günümüzde işkolik davranışı sergileyen bireylerin giderek çoğalması, bulaşıcı bir hastalık gibi görülen işkolikliğin nasıl önüne geçilebileceği hakkında varsayımların ortaya çıkmasına neden olmuştur. İşkolikliğin engellenebilmesi için bireyin öncelikle bu durumunun bilincinde olması gerekmektedir. İşkolikliği engellemek için hem bireylerin hem de örgütlerin uygulaması gereken tedavi yöntemleri bulunmaktadır.

1.7.1. Bireysel Tedavi Yöntemleri

İşkoliklerin tedavi süreçleri uzundur ve her zaman olduğu gibi birey, bir an önce bundan kurtularak zamanını işine harcamak ister. İşkolikliğin tedavisi zaman ve sabır gerektirir. Killinger (1991), bireyin işkoliklikten ancak yeni duygular keşfetmesiyle kurtulacağını ve işkoliklik düzeyinin aileye negatif yansıması durumunda ailenin de tedavi boyunca gerekli desteği vermesi gerektiğini öne sürmüştür. Robinson (1996), işkolikliği aile problemi olarak görmekte ve stres, kaygı, depresyon gibi sorunlara çözüm bulunması gerektiğini belirtmektedir. Robinson (2000); işkolikliğin bireysel olarak engellenebilmesi için sağlıklı iş, aile, oyun ve bireyden meydana gelen unsurların bir arada olup denge oluşturmaları gerektiğini belirtmiştir (Robinson, 2000, s. 150).

Aşağıda Tablo 1.8.'de işkolik bireylerin yaşam dengelerini oluşturma yöntemleri gösterilmektedir:

Tablo 1.8: İşkoliklerin Yaşam Dengesini Oluşturma Yöntemleri

İş Yaşamını Dengelemek	**Aile Yaşamını Dengelemek**	**Oyun Yaşamını Dengelemek**	**Kişiliği Dengelemek**
İş temponuzu yavaşlatın.	Aile ortamını geliştirin.	Toplumsal yaşama geri dönün	Kendinizi şımartın.
Gevşeyip rahatlamayı öğrenin.	Aile bağlarını güçlendirin.	Şimdilik zamanda yaşayın.	Düzenli beslenin, dinlenin, egzersiz yapın.
Çalışmada aşırıya kaçmayın.	Aile ritüellerine (kutlamalar, gelenekler vb) katılın.	İş dışında sosyal bağlar (arkadaş grupları vb.) kurun.	Kendinize değer verin.
		Sosyal eğlenceler geliştirin.	Çocuklukta kaybettiklerinizin yasını tutun.
			Ruhsal iyileşmeyi hedefleyin.
			On iki adım yöntemini kullanan bir programa katılın.

Kaynak: Aktay, 2019, s. 31.

Bu on iki adımlı tedavi yöntemini kullanan programlardan biri, "Adsız Alkoliklerin Gelenekleri" olarak adlandırılan alkol bağımlıları için kullanılan programdır. 1983 yılında başlatılan bu program, bireysel deneyimlere ve güç birlikteliğine vurgu yaparak bireye zarar veren bağımlılıklardan kurtulmak için bireylere yardımcı olmayı amaçlamıştır. Bireyin hayattan daha çok doyum almasını sağlamak için kullanılan bir yöntemdir (Robinson, 2000, s. 171).

1.7.2. Örgütsel Tedavi Yöntemleri

Örgütlerde işkolikliği engellemek için kişisel danışmanlık, aile terapisi, iş yeri politikası ve uygulamaları gibi faaliyetlere yer verilmelidir. Bu faaliyetler aşağıda özetlenmiştir:

- *Kişisel Danışmanlık:* Bu yöntemin amacı; bireylerle yapılan görüşmelerde onların duygu ve düşüncelerini açığa çıkarmak işkolikliğe sebep olan durumları tespit edip gerekli tavsiyelerde bulunarak bireyin psikolojik olarak rahatlamasını sağlamaktır. Bu yolla farklı alanlarda hobi ve alışkanlıklar kazandırılarak bireyde her anlamda rahatlama sağlanmaktadır. Ayrıca yine bu yolla bireyin

alışkanlık haline getirdiği iş yükünün azaltması sağlanmaktadır (Temel, 2006, s. 123).

- *Aile Terapisi:* Aile terapisi yöntemi kullanılarak işkolikliğin aileden kaynaklanıp kaynaklanmadığı tespit edilir. Aile içi iletişim sorunları çözülerek huzurlu aile ortamı kurulmaya çalışılır (A.g.e).
- *İşyeri Politikası ve Uygulamaları:* Örgüt; çeşitli politika ve uygulamalar ile bireye çok çalışmanın değil, etkin ve verimli çalışmanın önemini vurgulamalıdır. Hass (1991), iyileştirme programları uygulanarak yöneticilerin aşırı çalışma isteklerinin önüne geçebileceğini ve işkoliklikten kurtulabilmenin mümkün olduğunu savunmuştur. Yöneticiler, bireye bazı görevler vererek onlara sunulan zamanda işlerini tamamlayıp tamamlamadıklarını denetlemelidir. Ayrıca işten tam zamanında çıkmaları için gerekli ön çalışmaları yapmalıdır (akt: Temel, 2006, s.123). Burke'ye (1999) göre yöneticiler; çalışanlarına sağlıklı çalışmadan bahsetmeli, gün sonu değerlendirmeleri yapmalı, diğer günü planlayarak aşırı ve verimsiz çalışmanın önüne geçmelidir. Örgütler, aynı zamanda işkolik bireyin aileleri ile güzel vakit geçirebilecekleri organizasyonlarda bulunup bireyin özel yaşamında da iyileştirmelere gitmesine destek olmalıdır. İşkolikliği engellemenin bir diğer yolu ise "burada ve şu an" ilkesi doğrultusunda bireyin çalışma zamanının planlanarak geri kalan zamanda ailesi ve arkadaşlarıyla iyi vakit geçirmesini sağlamaktır (Dosaliyeva, 2009, 48).

Sonuç olarak bakıldığında işkoliklik davranışı hem bireyi hem de çalışma arkadaşlarını etkilemektedir. İşkoliklik davranışı alışkanlık haline geldiği zaman bireyde psikolojik sorunlara yol açmaktadır. İşkolik bireylerin ailesi ve arkadaşları ile olan iletişimi olumsuz yönde etkilenmektedir. Tüm bu sorunlardan kurtulmak için birey ve çalıştığı kurum, işkoliklik davranışını engelleyecek uygulamalarda bulunmalıdır.

İKİNCİ BÖLÜM
STRES KAVRAMININ TEORİK ÇERÇEVESİ

2.1. STRES KAVRAMI

Stres kavramı günümüzün en önemli sorunları arasında yer almaktadır. Bireyin yaşamış olduğu en küçük bir olay bile bireyde strese neden olabilmektedir. Stres kavramı bireyi fiziksel ve ruhsal olarak etkileyebilmektedir. Bu bölümde stres kavramının önemi üzerinde durularak bireyin özel ve iş yaşamındaki etkileri açıklanacaktır.

Son yüzyıllarda sanayi ve teknolojideki gelişmeler, bireysel yaşantılarda hız ve hareketliliği artırmıştır. Dolayısıyla bireylerde oluşan bazı fiziksel ve ruhsal hastalıkların temelinde stres olduğu gözlenmektedir. Modern dünyanın vebası olarak görülen stres, günlük yaşantımızda sürekli tekrarlanırsa alışkanlık haline dönüşebilmektedir (Sabuncuoğlu, 2008, s. 298).

Günümüzde stres kavramı üzerinde daha çok durulsa da tarih öncesinde yaşayan insanlarda da stresin oldukça yoğun hissedildiği görülmektedir. Tarih öncesi devirlerde stresin daha çok yaşam şartlarının oluşturduğu güçlüklerden dolayı kaynaklandığı görülürken günümüzde stresin hızlı değişen politik, sosyal, teknolojik ve ekonomik parametrelerden kaynaklandığı düşünülmektedir (Saruhan ve Yıldız, 2009, s. 308).

Stres kavramı, Latince “Estrictia” sözcüğünden gelmektedir. Stres kavramının kelime anlamlarına bakıldığında yüzyıllara göre bu kavrama farklı anlamlar yüklendiği görülmektedir. Stres, 17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder, gibi anlamlarda kullanılırken 18-19. yüzyıllarda stres kavramına güç, baskı, zorluk gibi anlamlar yüklenildiği görülmektedir (Sayıner vd., 2009, s. 28).

2.1.1. Stresin Tanımı

Yaşamın her alanında karşılaştığımız stres kavramı, insanların tehdit, zorluk vb. olarak algıladıkları durumlara yönelik vermiş oldukları tepki olarak nitelendirilmektedir. Stresi meydana getiren faktörler bireysel kaynaklı olabileceği gibi birey-çevre etkileşiminden de kaynaklanabilmektedir. Stres kavramının pek çok farklı tanımı yapılmıştır. Bu tanımlamalara aşağıdaki tabloda yer verilmiştir:

Tablo 2.1: Stres ve İş Stresi Tanımları

Selye (1976)	Herhangi bir dış talebe vücut tarafından verilen özel olmayan tepki.
Dawis (1982: 83)	Kişinin duygu ve düşünce süreçleri veya fiziki şartlarında, çevre ile mücadele gücünü tehdit eden gerilim durumu.
Lazaruz (1985: 1421)	Kişiye bağlı, bireysel dayanma gücünü aşan, bireye göre kendisini tehdit eden ilişkilerin toplamı
Şahin (1992: 73)	Uyarıcıların dayanma eşitliği aşması sonucu vücudun dengesinin bozulmasına neden olan etken.
Güçlü (2001: 92)	Kişi nesne, organ ve ruhsal yapıya uygulanan güç, baskı ve zorlama.
Şenyiğit (2004: 104)	Kişinin görevini yerine getirirken, gerek işin kendine özgü yapısından gerekse çalışanın kendi kişiliğinden kaynaklanan bir tepki.
Ceylan (2012: 315)	Kişiyi normal süreçten ayıran normal dışı davranışların sergilenmesine neden olan olumsuzluk
Ekmekçi (2014: 378)	Her türlü baskı karşısında işgörenlerin hissettikleri rahatsızlıklar

Kaynak: Yılmaz, 2016: 21.

Genel olarak bakıldığında stres, birey ile durum arasındaki etkileşimi gösteren bir tepki olarak değerlendirilmektedir. Bir diğer ifadeyle stres, bireyin ya da herhangi bir organizmanın tehlike oluşturacak etkenlere ya da şartlara göre var olan dengesinde bozukluklar yaşaması ve bu dengeyi bozacak tüm faktörlere sahip olması şeklinde tanımlanmaktadır (Güney, 2011, s. 405).

Stres kavramını ilk olarak tanımlayan bilim insanlarından Hanse Selye (1956) ise stresi, "vücuda yüklenen herhangi bir özel olmayan isteme karşı, vücudun tepkisi" olarak ifade etmiş ve strese neden olan çevresel tehdit ve durumlara "stresörler" adını vermiştir (Pehlivan, 2002, s. 36). Bununla birlikte stres, algılanan olumsuz davranış veya istenmeyen durumları kontrol edebilmek için bireyin, bilinçli ve ya bilinçsiz bir şekilde, kapasitesinin üzerinde fizyolojik ve psikolojik tepkiler ortaya koyması olarak da tanımlanmaktadır (Chiang, vd., 2010, s. 26). Bir diğer bakış açısıyla stres "kişinin çevresinden veya kendinden kaynaklanan fiziksel veya psikolojik etkilerden dolayı, davranışsal ve fiziksel değişime uğraması, organizmanın etkilenmesine neden olan önce psikolojik sonra da fiziksel etkisi görülen güç" olarak ifade edilebilir (Chiang, vd., 2010, s. 26).

Stres kavramı genel olarak olumsuz bir durum olarak algılansa da bireyi harekete geçiren bir durum olarak da değerlendirildiği görülmektedir. Bu durum strese neden olan faktörün bireyde nasıl bir etki bıraktığı ile ilgidir. Birey, stres faktörünü bir tehlike olarak algılarsa fiziksel ve ruhsal olarak olumsuz yönde etkilenmektedir. Ancak yeteri kadar stres bireyi harekete geçirme ve kendini yeniden keşfetme gibi olumlu davranışlara yol açabilmektedir.

2.1.2. Stres Çeşitleri

Literatürde stres çeşitlerinin olumlu-olumsuz stres ve fiziksel-duygusal stres olarak iki ayrı kategoride incelendiği görülmektedir. Stres çeşitleri aşağıda kısaca açıklanmaktadır:

2.1.2.1. Olumlu-Olumsuz Stres

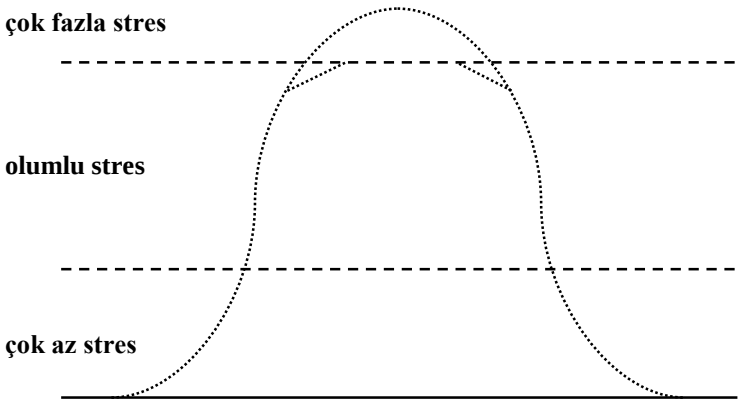
Olumlu stres bireyin amacına ulaşmak isterken yaşamış olduğu bazı güçlüklere karşı başa çıkma davranışları göstererek bireyde yüksek enerji, doyum ve yaratıcılığını ortaya çıkaran stres türüdür (Mentor, 2015, s. 22).

Olumlu stres, bireyin başarısının artmasında rol oynayan ve motive eden stres çeşididir. Bireyin düşük seviyede hissettiği stres, karşılaşabileceği güç ve baskıya karşı hazır bir durum sağlayarak uyarıcı ve koruyucu bir nitelik taşımaktadır (Kılıç, Semercioğlu ve Özkunduracı, 2014, s. 7).

Optimal stres düzeyi, bireyler ve kurumlar arası rekabeti üst seviyeye çıkartarak performansı arttırmakta ve etkin çalışma ortamı sağlamaktadır. Olumlu stres bireyin çevresi ile daha sağlıklı ilişkiler kurmasına ve sürekli etkileşim halinde olmasına yardımcı olmaktadır (İlgöz, 2014, s. 9).

Aşağıda Şekil 2.1.'de Yerkes-Dodson kanunu gösterilmektedir:

Şekil 2.1: Yerkes Dodson Kanunu



Kaynak: Ersan, 2010, s. 56.

Yukarda Şekil 2.1'de görüldüğü gibi olumlu stres, çok fazla stres ile çok az stres arasında kalan strestir.

Bireyin baş edemeyeceği stres ile karşı karşıya kalması; çaresizlik, başarısızlık, güvensizlik, yetersizlik hissi gibi olumsuz sonuçlar meydana getirir. Bu durumda oluşan strese "olumsuz stres" adı verilmektedir. Bu tür stresler, bireyin veya örgütün işlerinin aksamasına ve başarısız olmasına yol açmakta; dolayısıyla da hata oranını yükseltmektedir. Olumsuz strese maruz kalan bireylerde fiziksel ve ruhsal bazı sıkıntıların ortaya çıktığı görülmektedir (Kılıç, Semercioğlu ve Özkunduracı, 2014, s. 7-8).

2.1.2.2. Fiziksel Stres-Duygusal Stres

Yaşamın her alanında maruz kalınan stres, bireyde fiziksel ve duygusal olarak birtakım sıkıntılara yol açmaktadır. Bireyin vücudunda meydana gelen fiziksel ve duygusal değişiklikler, bireyi olumsuz yönde etkilemektedir.

Fiziksel stres; birey vücudunun normal çalışma dengesinin bozulması sonucu ortaya çıkan açlık, susuzluk, sıcaklık, soğukluk ve yorgunluk gibi etmenlerle karşı karşıya kalması ile açıklanmaktadır. Fiziksel stres, daha çok dış etmenlerden kaynaklanmaktadır (Güçlü, 2001, s. 98).

Örgütler açısından incelendiğinde ise çalışma koşullarının olumsuz olması ve istenilmeyen bir çalışma ortamında çalışılması, bireyi fiziksel stres ile karşı karşıya bırakmaktadır. Fiziksel stres, bireyin vücudunda çeşitli rahatsızlıklara neden olmaktadır. Bu durumda birey işine odaklanmakta güçlük çekmekte ve bireyin iş performansı azalmaktadır (Barlı, 2010, s. 271).

Duygusal stres; dış bir etkenden dolayı değil, bireyin kendi düşüncelerinin sonucu hissettiği gerilimdir. Duygusal stres, bireyi bilinçsel olarak etkilediği için fiziksel strese göre daha uzun vadeli ve baş edilmesi daha güç olan stres türüdür. Duygusal stres, kişinin durumlar karşısında algıladığı değerlendirmelere göre değişiklik göstermektedir. Bu nedenle duygusal strese neden olan etmenler kişiseldir ve bireyin değer yargıları ve yaşamları ile doğru orantılı olarak şekillenmektedir (Erdoğan, 1996, s. 279).

Genel olarak bakıldığında stres, bireyi hem fiziksel olarak hem de duygusal olarak etkilemektedir. Fiziksel strese maruz kalan birey, kısa dönemde etkilenmektedir. Ruhsal olarak etkilenen birey, daha uzun dönem stres ile baş etme durumunda

kalmaktadır. Duygusal olarak stres yaşayan birey, zamanla özgüven kaybı yaşamaktadır ve sürekli agresif bir ruh hali içerisinde bulunmaktadır. Duygusal stres ile başa çıkamayan birey, zaman içinde depresyon ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu durumda birey ve çalıştığı örgüt, olumsuz yönde etkilenmektedir.

2.1.3. Stresin Benzer Kavramlarla İlişkisi

Stres kavramı ile sürekli karıştırılan veya birbirinin yerine kullanılan bazı kavramlar vardır. Bu kavramlar, stres faktörlerinin bireyde yarattığı durumlar olabileceği gibi stresin doğurduğu psikolojik sonuçlar da olabilmektedir. Bu bağlamda, engellenme, kaygı ve çatışma gibi kavramların stres ile en çok karıştırılan kavramlar olduğu görülmektedir. Bu kavramlar aşağıda özetlenmiştir:

2.1.3.1. Stres ve Engellenme

"Elde etmek istenilen bir nesneye, ulaşmak istenilen belirli bir amaca varmak veya bir gereksiniminin giderilmesi önlendiği zaman ortaya çıkan olumsuz duyguya engellenme" adı verilmektedir (Cüceloğlu, 2005, s. 278).

Engellenme davranışında bulunan bazı bireyler saldırgan ve agresif tepkiler gösterebilirken, bazı bireyler tepkisiz kalabilir, bazı bireyler umutsuzluğa kapılabilir, bazı bireyler için ise bu durum hiç önem teşkil etmeyebilir. Yani engelleme davranışına gösterilen tepkiler kişiseldir ve sonuçları farklılıklar göstermektedir (Burger, 2006).

Araştırmalara göre çok fazla engellenme davranışıyla karşı karşıya kalan bireylerde huzursuzluk, agresiflik ve saldırganlık davranışı görülürken engellemeyi olumlu yöne çevirmeyi başaran bireylerde daha çok çalışma ve başarıya ulaşma isteğinin arttığı gözlemlenmiştir. Bu durumda engellenme davranışı, stres kavramını bir alt başlığı veya stresi oluşturan bir faktör olarak varsayılabilmektedir (Orgon ve Hammer, 1982).

İhtiyaçlar ve beklentiler sınırsız olmasına karşın bu ihtiyaçlara cevap verebilecek kaynakların kısıtlı olduğu durumlarda birey, kendini engellenmiş hissetmektedir. Engellenme davranışını süreklilik göstermesi, yeni hedeflerin ortaya çıkmasını engellemektedir. Bu durumda bireyi olumsuz etkileyerek strese girmesine yol açmaktadır.

2.1.3.2. Stres ve Kaygı

Kaygı; bir durumu, kişinin yaşamsal çıkarlarını ve iyilik hallerini tehdit edici olarak yorumlayan bir bilgi işleme sisteminin ürünüdür. Kaygıya neden olabilecek en önemli etken; olaylar değil, bu olaylara yüklenen beklentiler ve yüklenilen anlamlardır. Kaygı seviyesi yüksek bireyler, sürekli bir endişe içerisindedirler ve tehdit altında olduklarını düşünerek huzursuzdurlar. Birey, kaygıyı tetikte olması gerektiren bir uyarı olarak algılamaktadır. Kaygı, yaklaşan olumsuz durumlara karşı bireyi uyarmakta ve tehdit unsuruna karşı önlem alması için harekete geçmesini sağlamaktadır (Beck vd., 2005).

Oner (1998), sürekli kaygı duymaya eğilimi olan bireylerin yaşadığı durumlar karşısında, olayları stres olarak değerlendirerek daha karamsar ve daha alıngan bireyler olduğunu gözlemlemiştir. Kaygı eğilimi yüksek bireyler, günlük olağan sorunlara bile çok aşırı tepkiler vererek felaket senaryoları kurarlar. Bu durumda çevresindeki bireylerle olan ilişkileri de olumsuz sonuçlara yol açabilir.

Kaygı kavramı örgütler açısından incelendiğinde ise örgütler de yaşanan bireyler arası güç farklılaşmaları, sıkça yaşanan değişiklikler, rol belirsizlikleri ve olası rekabet duygusu; bireyde kaygıya yol açmaktadır. Kaygı düzeyi yüksek olan bireyin iş performansı düşmektedir (Balcı, 2000, s. 20).

Görüldüğü gibi stres ve kaygı kavramları birbiriyle yakından ilişkilidir. Stres düzeyinin yüksek olması bireyin kaygılanmasına neden olmaktadır (Le Compte ve Oner, 1976, s. 51).

Kaygı duygusu bireyin ileriki dönemlerde olumsuz sonuçlanabilecek durumlarda duyduğu korku ve kendisini korumasına yönelik olan bir davranışa eğilme iken, engellenmede daha çok kızgınlık ve saldırganlık duygularına yönelimin olduğu görülmektedir (Cüceloglu, 2005, s. 279).

Kaygılı bireyler kendi kaygılarına diğer bireyler ortak olmadıkları zaman, çevresindeki kişilere güven eksikliği hissederler ve kızgınlık yaşarlar. Endişeleri ile çevresindeki bireyleri de olumsuz etkilerler. Kaygılı bireylerin genelde olaylara bakış açıları hep karamsardır. Kaygı düzeyinin artmasında stres faktörünün büyük bir etkisi vardır. Aşırı stres, kaygı durumunu ortaya çıkarmaktadır. Bir diğer deyişle stres durumu arttıkça birey kendini daha çok kaygılı hissetmektedir. Stresin etkileri, kaygı durumuna

göre daha uzun dönemlidir. Kaygı durumu bireylerin psikolojik durumları ile ilgili iken stres hem psikolojik hem duygusal hem de fizyolojik durumları ile ilgilidir.

2.1.3.3. Stres ve Çatışma

Çatışma, birbirine zıt düşen davranışların aynı anda bireyi etkilemesi durumudur. Çatışma genel olarak anlaşamama, uyuşamama, ters düşme, inatlaşma olarak nitelendirilebilir. Çatışma durumunda birey kendi isteği doğrultusunda hareket edilmesini istemektedir.

Çatışma kavramı, "örgüt içerisinde yer alan iki ya da daha fazla kişi veya grup arasında, kıt kaynakların paylaşılması veya işlevsel yönden bağımlılığı olan işlerde birlikte çalışma gerekliliğinden doğan, yine bu kişi ve gruplar arasındaki amaç, değer, statü ya da algı farklılıklarından kaynaklanan anlaşmazlık ya da uyumsuzluk" olarak tanımlanmaktadır (Çelik ve Şimşek, 2013, s. 248).

Birey, başkaları tarafından engellendiği ya da aleyhine sonuçlanacak bir davranış ile karşı karşıya kaldığı zaman çatışma içesindedir. Çatışma kavramı sosyal bir ilişki içermektedir. Ancak bazı çatışmalar tek taraflı olabilmektedir. Bireylerden biri, rahatsız olduğu bir durum karşısında tepkisiz kalmayı tercih edebilmektedir. Çatışma durumunda çok çeşitli davranışlar ortaya çıkmaktadır (Ergin, 2000, s. 244).

Dinamik bir süreç olan çatışma; bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlardan oluşmaktadır. Birey; bilişsel boyutta kendi düşünce, gereksinim ve çıkarlarının diğer bireylerle örtüşmediği kanaatine sahiptir. Duygusal boyutta birey; oluşan bu karşıtlıklardan dolayı üzüntü, endişe korku ve umutsuzluk hissetmektedir. Bir diğer boyut olan davranışsal boyutta ise birey kendi isteklerini net bir şekilde söylemekte, duygularını hissettiği gibi açığa çıkarabilmekte ve diğer bireylerin düşüncelerine değil, kendi isteklerine odaklanmaktadırlar. Çatışma ve stres kavramı birbirine yakın kavramlar olarak algılansa da çatışmalı bir ortamın stresi de beraberinde getirdiği görülmektedir. Stres daha uzun vadeli ve kapsamlı iken çatışma daha kısa süreli durumlardır (Basım vd., 2009, s. 20-34).

Sonuç olarak stresin benzer kavramlarla ilişkisine bakıldığında tam olarak aynı anlamları taşımadığı sonucuna varılmaktadır. Tüm bu kavramlar strese neden olan faktörlerden sayılabileceği gibi, bazen stresin sonucu olarak da karşımıza çıkmaktadır.

2.1.4. Stres Kuramları

Stres kavramı 20.yüzyıldan itibaren önem kazanmış ve birçok araştırmacı tarafından farklı kuramlar ortaya atılmıştır. Stres kavramını açıklayan kuramlardan en belirgin çalışmalar ise Cannon'un "Savaş veya Kaç Yaklaşımı", Selye'nin "Genel Uyum Sendromu", Folkman ve Lazarus'un "Psikolojik Stres Kuramı"dır.

2.1.4.1. Cannon'un Savaş veya Kaç Yaklaşımı

Strese ilişkin en eski yaklaşımlardan olan savaş veya kaç yaklaşımı, Walter Cannon tarafından öne sürülmüştür (Cannon, 1932). Cannon; bireyin bir tehdit durumuyla karşılaşması sonucunda vücudunda endokrin sistem ve sempatik sinir sistemi aracılığıyla hızlı bir şekilde uyarıldığını bu durum karşısında güdülendiğini, böylece fiziksel tepki verme durumunda kaldığını ve bu tepkiyi de "savaş veya kaç" davranışı olarak gösterdiğini öne sürmüştür. Cannon, savaş davranışının tehditlere ani bir tepki vererek strese karşı direnebileceğini ileri sürmektedir. Diğer bir yandan stresin duygusal ve fizyolojik olarak yıpranmalara yol açarak çeşitli sağlık problemlerine yol açabileceğini belirtmektedir (Eroğlu, 2006, s. 404).

Walter Canon, stres kavramına yönelik araştırmalarını canlı organizmalar üzerinden açıklamaktadır. Canon'a göre stres kavramı, canlı organizmaların içsel dengelerinin dıştan gelen çevresel uyaranlar tarafından olumsuz etkilenmesi sonucunda meydana gelmektedir. Cannon, bu durumu homeostasis ve "savaş ya da kaç tepkisi" terimsel ifadeleriyle nitelendirmektedir. Cannon, stres kavramına verilen tepkinin bir tür acil durum tepkisi olduğunu ifade etmektedir. Bunun temel nedeni olarak biyolojik varoluş ve uyum ihtiyacının olduğunu belirtmektedir. Cannon'a göre stres, canlı organizmanın yaşamını ve çevreye uyumunu tehdit eden bir faktöre karşı gösterdiği savaş ya da kaç tepkisidir. Tehlikeli bir faktör ile karşılaşan canlı organizma, bu faktör ile baş edebileceğine inandığında savaşmayı tercih ederken engelleyemeyeceğini düşündüğü anda kaçmayı tercih etmektedir (Akman, 2004, s. 41).

2.1.4.2. Genel Uyum Sendromu (Sistematik Stres Kuramı)

Dr. Hans Selye, stres kavramı üzerine uzun yıllar araştırmalarda bulunmuş ve Cannon'un ortaya atmış olduğu "savaş veya kaç" kuramı üzerine çalışmalarda bulunmuştur. Sosyal çevre, yaşam koşulları, bireyin kişiliği gibi stres faktörleri üzerine

incelemelerde bulunarak stres-birey ilişkisine değerli katkıları olmuştur. Selye, bireyin strese karşı gösterdiği tepkileri ele alarak "Genel Uyum Sendromu" adı altında stresin aşamalarını açıklamıştır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013, s. 277).

Genel uyum sendromuna göre stres aşamaları aşağıda sıralanan şekilde üç aşamada gerçekleşmektedir:

2.1.4.2.1. Alarm Aşaması

Stresin ilk aşaması olarak adlandırılan bu aşamada, bireyin bir stres faktörü ile uyarılması sonucunda vücudunda oluşan fizyolojik değişiklikler meydana gelmektedir. Bu değişiklikler; bireyde damar büzülmesi, kas gerilmesi, kalp atışının hızlanması, solunum sıklaşması ve göz bebekleri büyümesi şeklinde görülmektedir (Palmer ve Puri, 2006, s. 88).

Birey, stres ile karşılaşması durumunda, vücudunda sempatik sinir sistemi devreye girerek Cannon tarafında ortaya atılan "savaş veya kaç" tepkisi vermektedir. Bu aşamada birey, kendisinin ve çevreye olan uyumunun tehlikeye sokacak bir faktörün üstesinden gelebilecek ise savaşmakta fakat üstesinden gelemeyeceği bir faktör ise kaçma eylemi göstermektedir (Akman, 2004, s. 41).

Alarm aşamasının erken fark edilmesi sonucunda herhangi bir olumsuz durum yaşanmadan birey kendi önlemlerini alarak stresten daha kolay kurtulabilmektedir. Eğer stres ortadan kalkarsa bireyde rahatlama, uykuda düzen, sindirim kolaylığı gibi durumlar görülmektedir. Stres devam ederse ikinci aşama olan direnç aşamasına geçiş gerçekleşmektedir (Güçlü, 2001, s. 94).

2.1.4.2.2. Direnç Aşaması

Alarm aşamasında stresi engelleyemeyen bireyde bazı olumsuzluklar devam etmektedir. Bu durumda birey, strese karşı olan davranışlarını güçlendirmeye karar vererek direnç aşamasına geçmektedir.

Bu aşama, 'uyum aşaması' olarak da adlandırılmaktadır. Bu durum, bireyin üzerinde strese yol açan faktörlere karşı daha dirençli olması durumudur. Bu aşamada stres faktörüne karşı bir direnç sağlanırsa bir önceki aşamada oluşan reaksiyonların

hemen hemen en aza indiği görülmektedir. Kaybedilen enerji geri kazanılmaya başlanmakta ve birey var olan stresi yenebilmektedir (Aktaş, 2001, s. 30).

Alarm aşaması yıkım dönemi olarak görülürken direnç aşaması yapım dönemidir ve stres faktörü bu aşamada varlığını sürdürmeye devam ederken, birey strese karşı oldukça direnç göstermektedir (Bozkurt vd., 2010, s. 37).

Birey stres faktörüne karşı direnç gösterebiliyorsa stresi yenecektir ama strese karşı yeterli direnci sağlayamadığı takdirde uyum yeteneği kaybolacak yoğun ve sürekli hissedilen gerilim durumu bireyin stresini arttıracak ve bu durumda üçüncü aşama olan tükenme aşamasına geçiş sağlanacaktır (Özmutaf, 2006, s. 75).

2.1.4.2.3. Tükenme Aşaması

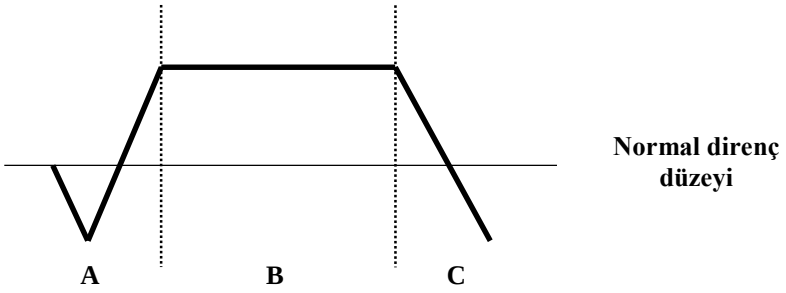
Stresin başlangıcı olan alarm aşaması ve devam eden strese karşı durma aşaması olan direnç gösterme davranışında olan birey tükenme davranışıyla karşı karşıya kalmaktadır. Stresin son aşaması olan tükenme aşaması bu durumu açıklamaktadır.

Stres faktörüyle başa çıkamayan birey için tükenme aşaması, var olan çabaların da hayal kırıklığı yaşadığı bir aşamadır (Eren, 2013, s. 303). Strese çok uzun süre maruz kalan bireyin vücudunun kapasitesi tükenmekte, strese karşı savunmakta güçlük çekmekte ve birey çeşitli hastalıklarla karşı karşıya kalmaktadır. Selye'ye göre aşırı strese maruz kalan bireyin yaşam süresi olumsuz yönde etkilenerek kısalmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013, s. 279).

Tükenme aşamasında olan bireyde uykusuzluk, uyku düzeninde bozukluk, kas ağrıları, baş dönmesi, bulantı, aşırı agresiflik, aşırı alkol yatkınlığı, çaresizlik, şüphecilik, engellenmiş hissetme ve aşırı duyarlı olma hali gibi belirtiler görülmektedir (Tutar, 2004, s. 194-195).

Aşağıdaki Şekil 2.2'de Genel Uyum Sendromunun üç aşaması gösterilmektedir:

Şekil 2.2: Genel Uyum Sendromu



A: Alarm Aşaması
B: Direnme Aşaması
C: Tükenme Aşaması

Kaynak: Selye, 1977'den akt. Biricik, 2018, s. 6.

Yukarıdaki şekilde görüldüğü gibi birey stresi hissettiği anda bir karşılık vermeye başlamaktadır. Verdiği bu karşılık ile direnç göstermekte ve stresi engellemeye çalışmaktadır. Stres ile baş edemediği takdirde artık birey tükenmişlik hissine kapılarak gerekli olan enerjiyi bulamamaktadır.

2.1.4.3. Psikolojik Stres Kuramı

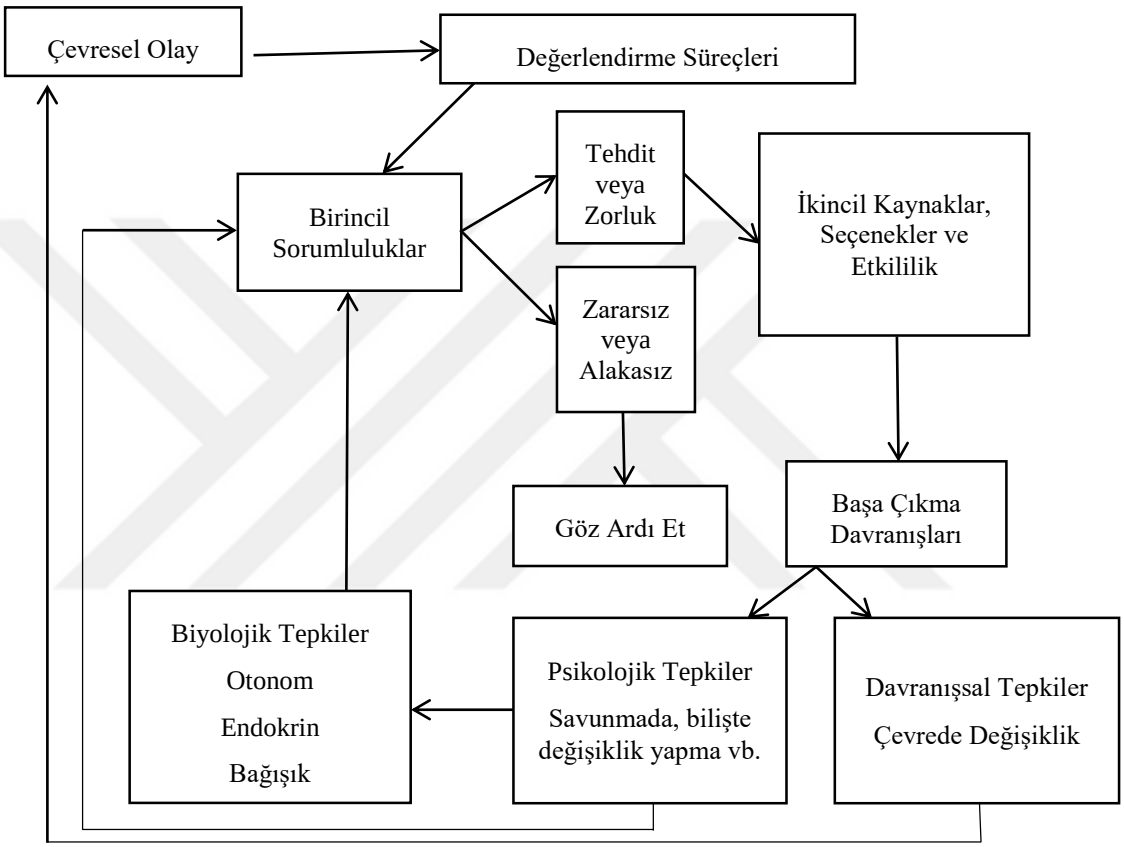
Stresi psikolojik açıdan inceleyen Folkman ve Lazarus, stresin yalnızca dışsal kaynaklardan dolayı ortaya çıktığını değil, kişisel algılamanın da rol oynadığını vurgulamaktadır. Birey, bir durumla karşılaştığında olaya kendi yükledikleri anlamlar sonucunda tepki vermektedir. Bireyin yüklemiş olduğu bu anlamlar, birincil değerlendirme ve ikincil değerlendirme olarak ikiye ayrılmıştır. . Birincil değerlendirme; bireyin yoğunluğuna göre algıladığı strese nasıl anlamlar yüklediğiyle ve genel değerlendirmesi ile ilgilidir. Bu değerlendirme kişinin stresi olumlu ve ya olumsuz olarak algılamasıdır. İkincil değerlendirme ise bireyin karşılaştığı durumu olumsuz olarak algıladığında stres oluşturabileceğini düşünerek baş etme yoluna gitmesidir. Bireyin stresi yönetebilmek için hangi tepki ve davranışlarda bulunacağıyla ilgili kararlar vermesi gerekmektedir (Dinç ve Cemaloğlu, 2018, s. 8).

Folkman ve Lazarus'un başa çıkma modelinde bireyin ikincil değerlendirmeye göre, savaş veya kaç gibi davranışlarda da bulunabildiklerini öne sürmüştür. Birey, savaşma seçeneğine yöneldiğinde zor durum ile karşılaşıp ustalaşma ve yetkinlik gibi

becerilere sahip olmaktadır. Böylece pozitif psikoloji açısından da bireyler olumlu özelliklerini geliştirebilmektedirler (Eryılmaz, 2009, s. 32).

Aşağıdaki Şekil 2.3'te Folkman ve Lazarus'un Psikolojik Stres Modeli gösterilmektedir:

Şekil 2.3: Folkman ve Lazarus'un Psikolojik Stres Modeli



Kaynak: Özalp, 2014, s. 11.

Yukarıdaki şekle göre birey maruz kaldığı stresi hayatında tehdit unsuru olarak algılamıyorsa göz ardı edebilmektedir. Ancak stres hayatını olumsuz yönde etkileyecek ise çeşitli stres ile baş etme stratejileri geliştirmesi gerekmektedir. Stresi engelleyebilmek için önce bireyin stresörleri belirlemesi ve bunları engelleyebilmek için etkili stres ile baş etme stratejileri geliştirmesi gerekmektedir.

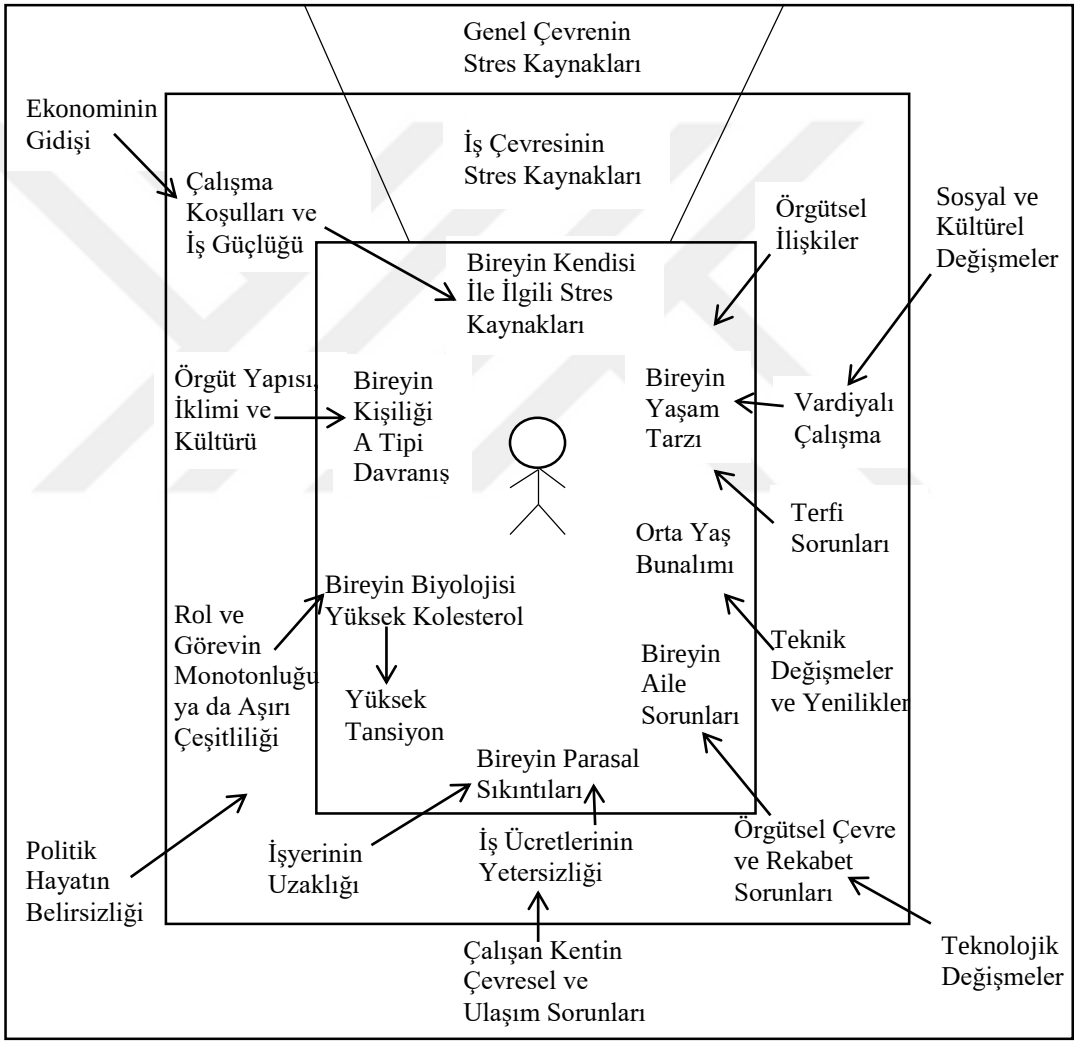
Stres kavramının fizyolojik, psikolojik ve sosyal açıdan üç farklı stres faktörü bulunmaktadır. Cannon ve Selye'nin öncüsü olduğu fizyolojik stres, baskı ve zorlanma durumlarında ortaya çıkan fiziksel tepkilerdir. Lazarus'un incelemiş olduğu psikolojik stres ise dışsal veya içsel olarak tehdidin algılanıp değerlendirilmesini içeren bilişsel süreçler dönemi olarak tanımlanmaktadır (Folkman ve Lazarus, 1989, s. 13).

2.1.5. Stres Kaynakları

Bireyin stresörler karşısında göstermiş olduğu tepki, stres olarak ifade edilmektedir. Günümüzde strese yol açan birçok kaynak bulunmaktadır. İnsan yaşamı dikkate alındığında stres kaynaklarını bireysel, örgütsel ve çevresel stres kaynağı olarak üç ayrı başlık altında sınıflandırmak mümkündür.

Aşağıda Şekil 2.4'de stres yaratan kaynaklar ayrıntılı bir şekilde gösterilmiştir:

Şekil 2.4: Stres Kaynakları



Kaynak: Eren, 2001, s. 293.

Yukarıdaki Şekil 2.4'e göre bireyi strese maruz bırakan faktörler bireyin kendisi ile ilgili stres faktörleri, bireyin işi ile ilgili stres faktörleri, bireyin yaşadığı çevre ile ilgili stres faktörleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu faktörler aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmaktadır:

2.1.5.1. Bireysel Stres Kaynakları

Stresi oluşturan bireysel stres kaynakları; kişilik, özel yaşam ve kariyer değişiklikleri, yaş, cinsiyet ve aile yapısıdır. Aşağıda bu kavramlar özetlenmiştir:

Kişilik: Hiçbir birey, stres oluşturan kaynaklardan tamamen etkilenmeyecek kadar güçlü değildir. Her bireyin stresi kaldırabilme düzeyi farklılık göstermektedir. Bundan dolayı kişilik tiplerine göre bireyin stres seviyesini değerlendirmek mümkündür. Bireyin kişilik özellikleri en önemli bireysel stres kaynaklarındandır (Yates, 1989, s. 34).

Kişiliği bireyin çevresi ile olan ilişkisinde diğer bireylerden farklı ve ayırt edici özellikler olarak ifade etmek mümkündür. Kişilik; doğuştan yani kalıtımsal olabileceği gibi, çevreden etkilenerek kazanılan niteliklere göre de şekillenebilmektedir (Cüceloğlu, 2004, s. 404).

İş hayatında yaşanabilecek stres faktörlerden birisi de "kişi-iş" uyumsuzluğudur. Stres, bireyin çalışmış olduğu işin taleplerinin kişinin yetenek ve algılarına olan uyumu ile gerçekleşmektedir. İş talepleri kişinin yetenek ve algılarına ters düşüyorsa burada kişi-iş uyumsuzluğu vardır. Kişi- iş uyumsuzluğu bireyde gerilim ve strese yol açarak fizyolojik ve psikolojik sonuçlara neden olmaktadır (Ünsal, 2009, s. 352).

Bireylerin stres eğilim düzeylerini Friedman ve Rosenman tarafından ortaya konan A ve B kişilik tipleri üzerinden incelemek mümkündür (Koç, 2009, s. 16):

A kişilik tipi bireyler, çevresindeki bireyler ile nesnelerle ya da durumlara takıntıları doğrultusunda "ben merkezli" iletişime geçmektedir. Bunlar genellikle sorun ile karşılaştıklarında başkalarının fikirlerini değil kendi fikirlerini önemsemektedir. A kişilik tipindeki bireyler işlerini ciddiye alarak başladıkları işi bitirmek isterler. İşlerini oldukça detaylı ve hatasız yapmak isterler (Burke, 2000, s. 352). Bazı araştırmacılara göre A kişilik tipini açıklayan üç ayrı bulgu bulunmaktadır: Bunlar sırasıyla; bireyin işleri ile olan ilişkisi, hızlı ve sabırsız olmaları, sonuncusu ise yüksek rekabet duygularıdır. Bu üç bulgunun A kişilik tipi üzerinde önemli etkileri olduğu belirtmektedir (Begley vd., 2000, s. 217).

B kişilik tipine sahip bireyler daha az rekabetçi, rahat, sabırlı, daha rahat bir bakış açısına sahip, iş yaşamında düzenli ve daha sakin bir yapısı olan bireylerdir. Bu

tip bireylerin, stresten etkilenme olasılıkları düşüktür. B tipi kişiliğe sahip bireyler işlerini zevk alarak yapmaktadırlar. Odak noktaları sadece işleri değildir. Yaşamın diğer boyutlarında da etkin rol oynamaktadırlar (Kırel, 2013, s. 150).

A tipi ve B tipi kişilik özellikleri aşağıda Tablo 2.2.'de görülmektedir:

Tablo 2.2: A Tipi ve B Tipi Kişilik Özellikleri

A Tipi Kişilik Özellikleri	B Tipi Kişilik Özellikleri
• Zamanı iyi kullanma konusunda hassastırlar, çabuk karar verirler. • Oldukça saldırgan ve rekabetçidirler. • Sürekli hareket etmeyi severler. • Aynı anda iki işi yapmak isterler. • Sabırsızdırlar ve beklemekten nefret ederler, hızlı yemek yerler. • İşe yöneliktirler ve işi zamanında bitirmeye önem verirler. • Rakamlarla boğuşurlar. • Güçlü bir motivasyonları vardır. • Kendilerine aşırı güvenleri vardır. • İşlerinde yüksek kaygı taşırlar. • Randevularına tam saatinde giderler ve başkalarından aynı duyarlılığı isterler, enerjilerini planlarlar. • Duyarlı bir kişilik yapıları vardır. • Az dinlenir az spor yaparlar.	• İvedilik ve sabırsızlık düşünceleri yoktur. • Gösteri meraklısı değildirler ve sorulmadıkça başarılarını ve yaptıklarını tartışma ihtiyacı duymazlar. • Oyunu yarışmak için değil hoşça zaman geçirmek için severler. • Suçluluk duymadan dinlenirler. • Sosyal değerler için fazla kaygılanmazlar. • Zamanın esiri olmazlar. • Ekiple kolayca çalışırlar. • Karar vermede aceleci değildirler. • Özel hayatları ile iş hayatları arasına kolayca sınır koyabilirler. • Eve döndüklerinde günlük hayattan uzaklaşabilirler.

Kaynak: Işık, 2007, s. 11.

A tipi kişiliğe sahip bireylerin detaycı, aceleci, kaygı düzeyinin yüksek olması, zamanlarının büyük çoğunluğunu işleri ile geçirmeleri ve ailelerine zaman ayıramamaları vb. özelliklerinden dolayı B tipi kişiliğe sahip bireylerden daha fazla stres içerisinde oldukları görülmektedir.

A tipi kişilik özelliğinin kalıtımsal olduğu bilinmekle birlikte, Friedman ile Rosenman bu kişilik özelliğine sahip bireylerin küçük yaşta aile yaşantısı ile kazanıldığı öne sürmektedir. B tipi kişilik özelliğine sahip kişilerin A tipi kişilik özelliğine sahip kişilere göre stres düzeylerinin daha az seviyede olduğu görülmektedir. İşletmeler genellikle başarma hırsının yüksek olması sebebiyle, yöneticilerin A tipi özelliğine sahip olması isterler buna karşın yapılan araştırmalarda en başarılı üst düzey yöneticilerin B tipi kişilik özelliğine sahip oldukları saptanmıştır (Tutar, 2004, s. 235).

Özel Yaşam ve Kariyer Değişiklikleri: Yapılan çalışmalara göre bireyin hayatında aniden yaşanan durumların aşırı strese neden olduğu saptanmıştır. Bu ani değişikliklere aile bireylerinden birini kaybetme, boşanma, yaşlanma vb. gibi durumları

örnek olarak vermek mümkündür. Aynı durumlar bireyin kariyer değişiklikleri içinde geçerli görülmektedir. Birey başarısız olduğunda mevki kaybetme korkusu veya işini kaybetme endişesinden dolayı çok çalışmaktadır. Çok çalışma davranışına neden olan bu unsurlar bireyi stres altında çalışmak zorunda bırakmaktadır. Kariyer değişikliği sebebiyle yeni nitelikler kazanma zorunluluğu, farklı çalışma arkadaşları edinme eğilimi ve farklı sorumluluklar üstlenmesi bireyin hayatında yeniliklere yol açmaktadır. Bu yeniliklere ayak uydurmaya çalışırken birey az ya da çok strese maruz kalmaktadır (Luthans, 1985, s. 138).

Aşağıda Tablo 2.3'de bireylerin özel yaşamında strese neden olabilecek olaylar etki derecesine göre gösterilmiştir:

Tablo 2.3: İnsan Üzerinde Stres Etkisi Yapan Etmenler

Eşlerden birinin ölümü	100	İşte sorumluluk değişmesi	29
Boşanma	73	İkamet değiştirme	20
Eşlerin ayrı yaşaması	65	Kanundaki zorluklar	29
Hapishane veya başka yerde alıkoyma	63	Çok iyi bireysel başarı	28
Aile üyelerinden birinin ölümü	63	Kadının ev dışında çalışamaya başlaması	26
Önemli bireysel rahatsızlık veya hastalık	53	Eğitiminin başlaması veya bitmesi	26
Evlenme	50	Yaşam şartlarında önemli değişim	25
İş yerinde yangın	47	Kişisel alışkanlıkların düzeltilmesi	24
Eşlerin barışması	45	Patronla ilgili sorunlar	23
Emekliye ayrılma	45	Çalışma şartlarında önemli değişim	20
Aile üyelerinden birinin sağlığında değişme	44	Erkek veya kız çocuğunun evden ayrılması	29
Hamilelik	40	Okul değiştirme	20
Cinsel zorluklar	39	Boş zaman faaliyetlerinde değişim	19
Aileye yeni bir üye katılması	39	Dini faaliyetlerde değişime	19
İşin yeniden düzenlenmesi	38	Sosyal faaliyetlerde değişme	18
Finansal durumda önemli değişim	36	Az miktarda borçlanma	17
Arkadaşlardan birinin ölümü	35	Uyku alışkanlıklarında değişme	16
Farklı bir işte çalışma	36	Ailenin toplanma sayısında değişme	15
Eşler arasındaki tartışama sayılarındaki artma	31	Yeme alışkanlıklarında değişme	15
Çok miktarda borçlanma	30	Tatil	13
Borç ipoteğinin kaldırılması	30	Küçük hukuki sorunlar	11

Kaynak: Taşlıyan ve Güven, 2006, s. 205.

Thomas HOLMES ve Richard RAHE tarafından oluşturulan bu Stres Envanteri'ne göre bireylerin hayatlarındaki küçük değişimler bile strese neden olabilmekte ve birkaç yıl sonra etkisini göstermektedir. Bireyin yaşadığı olayların bir yılda 300 puanı geçmesi durumunda bireyin maruz kaldığı streslerden dolayı hastalık geçirme oranı %80'dir. Puanlar 150-299 arasında kalması ise hastalanma olasılığının olduğunu göstermektedir (Aytürk ve Peker, 2000, s. 375).

Yaş: Bireysel stres kaynaklarının bir diğeri ise bireyin yaşıdır. Bireylerin orta yaş ve yaşlılık dönemlerinde fiziksel ve zihinsel olarak gerilemelerin olması, kadınlarda menopoz erkeklerde ise andropoz dönemleriyle hormonal değişikliklerin olması duygusal sorunlara neden olmaktadır. Bireyler, yaş ilerledikçe fazla mesai altında çalışmakta güçlük çekmektedirler. Daha genç çalışma arkadaşlarına uyum sağlamaya çalışırken daha çok yorulmakta ve tükenmişlik hissine kapılarak stres ile karşı karşıya kalırlar (Güney, 2006, s. 121).

Cinsiyet: Kadınların iş yaşamında daha fazla aktif olması ile birlikte kadın bireylerin erkeklere oranla daha çok strese maruz kaldığı görülmektedir. Kadın çalışanların erkeklere göre daha narin ve duygusal olması, daha çok sorumluluk yüklenmesi, kadın bireylerde daha çok strese neden olmaktadır. Kadın bireyleri iş yaşamında etkileyen stres kaynaklarına; cinsiyet ayrımı, taciz, mobbing, aile ve iş yaşamındaki yükümlülüklerin çatışması gibi durumlar örnek verilebilir (Arpacıoğlu, 2005, s. 261).

Aile hayatı: bireyin aile içinde yaşadığı bazı sorunlar, sosyal ve iş yaşamlarını yakından etkilemektedir. Çalışma hayatına etki edecek sorunlar arasında boşanma, ekonomik sıkıntı, eş üzerinde hakimiyet kurma çabası, hastalık vb. gibi olaylar sayılabilmektedir (Ekinci ve Ekici, 2003, s. 102).

2.1.5.2. Örgütsel Stres Kaynakları

Bireyin strese maruz kalmasının en önemli nedenlerinden birisi de çalıştığı örgütte yaşadığı bazı olumsuzluklardır. Bireylerde örgütsel stres kaynaklarının etkisi diğer stres faktörlerine göre daha fazladır. Bireyin örgütte çalıştığı iş ve sorumluklarını kapsayan bir yapı düşünüldüğünde örgütlerde strese neden olan faktörleri "görev yapısına ilişkin", örgütün yönetim tarzına ilişkin" ve "grubun yapısına ilişkin" gibi sınıflandırmalara ayırmak mümkündür. Bu faktörler aşağıda özetlenmiştir:

2.1.5.2.1. Görev Yapısına İlişkin Stres Faktörleri

Bireylerin görevlerine olan algı ve tutumları örgütsel davranış açısından büyük önem taşımaktadır. Hem görev hem de görevin bağlı olduğu yan, alt ve üst görevler bireylerin davranışlarını oldukça etkilemektedir. Görev ile ilgili sorunlar bireyde aşırı strese neden olmaktadır. Görev yapısına ilişkin stres faktörleri aşağıda açıklanmaktadır.

Aşırı İş yükü: Aşırı iş yükü, bireyin örgütte kendisine verilen görevlerin normalin üzerinde olduğu düşüncesine sahip olması, sahip olduğu zaman ve becerileriyle yapabileceği işten daha fazla sorumluluk istendiği algısına yönelik durumlar olarak tanımlanmaktadır. Bu gibi durumlarda birey gerilim ve endişe hissetmekte ve iş doyumu azalmaktadır. Aşırı iş yükünün bireyde strese neden olması ile birlikte, bireyin çalışma ortamında yapacak işinin az olması da yetersizlik duygusu oluşturarak bireyi strese sokmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001, s. 383).

Tek Düze Çalışmak ve Monotonluk: Modern çalışma hayatında giderek gelişen teknolojiler sayesinde birey makineye bağımlı şekilde çalıştırılmakta, bu durum bireyde yaratıcılığı azaltmakta, monotonluğu arttırarak çalışanlarda bıkkınlığa ve strese yol açmaktadır. Sürekli aynı işi tekrarlayan bireyde sinirsel gerilmeler ve bezginlikler görülmeye başlamakta ve iş ortamındaki arkadaşları ile gereksiz çatışmalar ortaya çıkmaktadır (Yüksel, 2004, s. 55).

Ücret Yetersizliği: Bireyler fiziksel ve zihinsel emekleri karşılığı olarak adil bir şekilde hak ettikleri ücreti almak isterler. Ekonomistlere göre ücret bir maliyet unsurudur. Birey için ise ücret kendisinin ve ailesinin istek ve gereksinimlerini karşılamak için oldukça önemli bir unsurdur. Bundan dolayı bireyin emeklerinin karşılığı olan ücretten daha düşük ücret alması stresin oluşmasında önemli rol oynamaktadır. Yeterli ücret alamayan birey ihtiyaçlarını karşılayabilmek için ek iş arayışlarına girdiğinde ve aşırı iş yüküne maruz kalmaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2006, s. 45).

Fazla Mesai ve Vardiyalı Çalışma Düzeni: Bireyin fazla mesai yapması onu fiziksel ve zihinsel olarak yıpratırken, özel yaşamına ayıracak vaktinin kalmaması huzursuzluğa ve mutsuzluğa itmektedir. Uzun saatler çalışmak, bireyi strese sokan temel faktörlerden biridir (Camkurt, 2007: 88). Vardiyalı çalışma sistemi ise bireyin günlük zamanına yayılır ve çalışma saati periyodik olarak sürekli değiştirilir. Vardiyalı çalışma sistemine bağlı kurumlarda çalışan bireylerde uyku problemleri yaşanmaktadır. Vardiyalı çalışma sisteminde çalışan bireyler bir süre sonra kendini yalnız hissetmeye başlayarak, psikolojik ve sosyal yaşamları olumsuz etkilenmektedir (Saldamlı, 2009, s. 143).

Çalışma Şartlarının Kötü Olması: Bireyin çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşulların olumsuz olması onu strese maruz bırakmaktadır. Bireyin çalıştığı ortamda yeterli aydınlatmanın olmaması, aşırı sıcak veya aşırı soğuk olması, gürültünün fazla olması, güvenlik için kullanılacak araçların yetersiz olması vb. bireyde fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklara sebebiyet vermekte ve iş stresi düzeyini arttırmaktadır (Cam, 2004, s. 4).

2.1.5.2.2. Örgütün Yönetim Tarzına İlişkin Stres Faktörleri

Stres yaratan faktörlerden bir diğeri de örgütün yönetim tarzındaki eksiklik ve olumsuzluklardır. Birey görevini tamamen yerine getirse bile yöneticilerin isteklerinin farklı olması bireyi strese sokmaktadır. Bireyin örgütteki yönetim tarzına ilişkin stres faktörleri aşağıda açıklanmaktadır:

Karar Verme ve Katılma: Her birey; seçme, sorunlara çözümler üretme, karar verme gibi becerilere sahiptir. Çalışanların kendini ilgilendiren konularda karar almaları, bireyde motivasyonu arttırmaktadır. Birey hem kendi başarıları için hem de işin kalitesini arttıracak kararlar vermesi için en uygun seçenekleri değerlendirmelidir. Ancak genellikle yöneticiler astların kendileri ile yarışacakları düşüncesine sahiptir. Karar alma ve katılma gibi durumlar yaşansın istememektedirler. Bu durum çalışanlarda iş tatminsizliği ve strese yol açmaktadır (Sabuncuoğlu, 1987, s. 100).

Yetki Eksikliği: Örgütlerde çalışanların görev ve sorumlulukları geniş tutulurken yetkileri oldukça dar tutulmaktadır. Çalışanlar sorumluklarını tam anlamıyla yerine getirebilmek için yetkilerinin sorumluluklarıyla aynı düzeyde olmasını isterler. Bu durumdan doğan yetki eksiklikleri bireyde strese neden olmakta ve çalışma isteklerini azaltmaktadır (Pehlivan, 2002, s. 51).

Sorumlulukların Verdiği Endişe: Bireyin aşırı sorumluluğun olması, diğer çalışanların yaptıkları işlerden de sorumlu olması strese neden olmaktadır. Aşırı sorumluluk ya da sorumlulukların birey tarafından fazla algılanması iş stresine yol açmaktadır (Şahin, 2018, s. 26).

Değerlendirmede Adaletsizlik: Bireyin örgütte geleceği yöneticinin değerlendirmeleri bağlıdır. Bireyler, değerlendirme ölçütlerinin performans ve yetkinliklere göre yapılmasını isterler. Yöneticilerin değerlendirme ölçütlerinin belirsiz

ve adaletsiz bir şekilde olması, bireyde gelecek endişesi oluşturur. Bu tür adaletsiz değerlendirmeler örgütte stres faktörüdür (Özer, 2012, s. 54). Değerlendirme ölçütlerinin bireyi zorlayıcı olması da bir başka stres kaynağıdır. Yapılan araştırmaya göre 19 ayrı ülkede akademisyenler üzerine yapılan çalışmada yüksek performansın değerlendirme ölçütü olması, önemli bir stres kaynağı olarak saptanmıştır (Shin ve Jung, 2014, s. 112).

Yöneticilerin Astları Desteklememesi: Çalışma hayatında üstleri tarafından takdir edilmek, yaptığı iş ile ilgili güzel sözler duymak; bireyin işe karşı isteğini arttırmaktadır. Yöneticilerin astlarına olan davranışlarının olumlu oluşu bireydeki stresi doğrudan etkileyerek azaltmaktadır. Yöneticilerin çalışanı teşvik etmemesi onunla isteksiz iletişim halinde olması bireyi strese maruz bırakmaktadır (İncir, 1985, s. 11).

2.1.5.2.3. Grubun Yapısına İlişkin Stres Faktörleri

Grup yaşamı, bazı bireyler için çok önemlidir. Topluluk halinde kararlar alınması, birey kararlarının başkaları tarafından onaylanması; bireylerde güven yaratmaktadır. Örgütlerde çalışanlar arasında bu grup birliğinin olmaması bireyi strese sürüklemektedir. Grubun yapıya ilişkin stres faktörleri aşağıda sıralanmaktadır:

Grupta Birlik Ruhunun Olmaması: Çalışma ortamında birlik ve beraberliğin olması, özellikle alt kademede çalışanlar için önemli bir etkendir. İş dizaynı gereği çalışanların bir arada olmasının engellenmesi, çalışanın diğer çalışma arkadaşlarından ayrı tutulması, bireydeki birlikte olma ihtiyacını yok sayılması; bireyi strese sokmaktadır (Güney, 2006, s. 8).

Sosyal Destek Eksikliği: Çalışma arkadaşları tarafından desteklenme ve sorunlarının rahatça paylaşabileceğini ve bu sorunların çözümünde yardımcı olacaklarını düşünmesi, bireyi rahatlatır ve motive eder. Çalışma arkadaşları tarafından desteklenmemek ve iletişim kurmakta zorlanmak, bireyde stres yaratmaktadır (Çakır, 2009, s. 100).

İş Ortamındaki Huzursuzluk: İş yaşamında bireyin çevresiyle kurduğu ilişkiler, her zaman önemli stres faktörlerindendir. Çalışma arkadaşlarıyla kurulan iyi ilişkiler, bireyi ve örgütü olumlu etkilemektedir. Bireyin çevresi ile olan kötü iletişimi bireyi negatif etkilerken diğer çalışma arkadaşları ile arasında çatışma ortamı oluşturmaktadır.

Bireysel ve örgütsel anlamda sağlıklı olmanın temel faktörleri, etkin ve doğru iletişim oluşturmaktadır (Özbay, 2007, s. 25).

2.1.5.3. Çevresel Stres Kaynakları

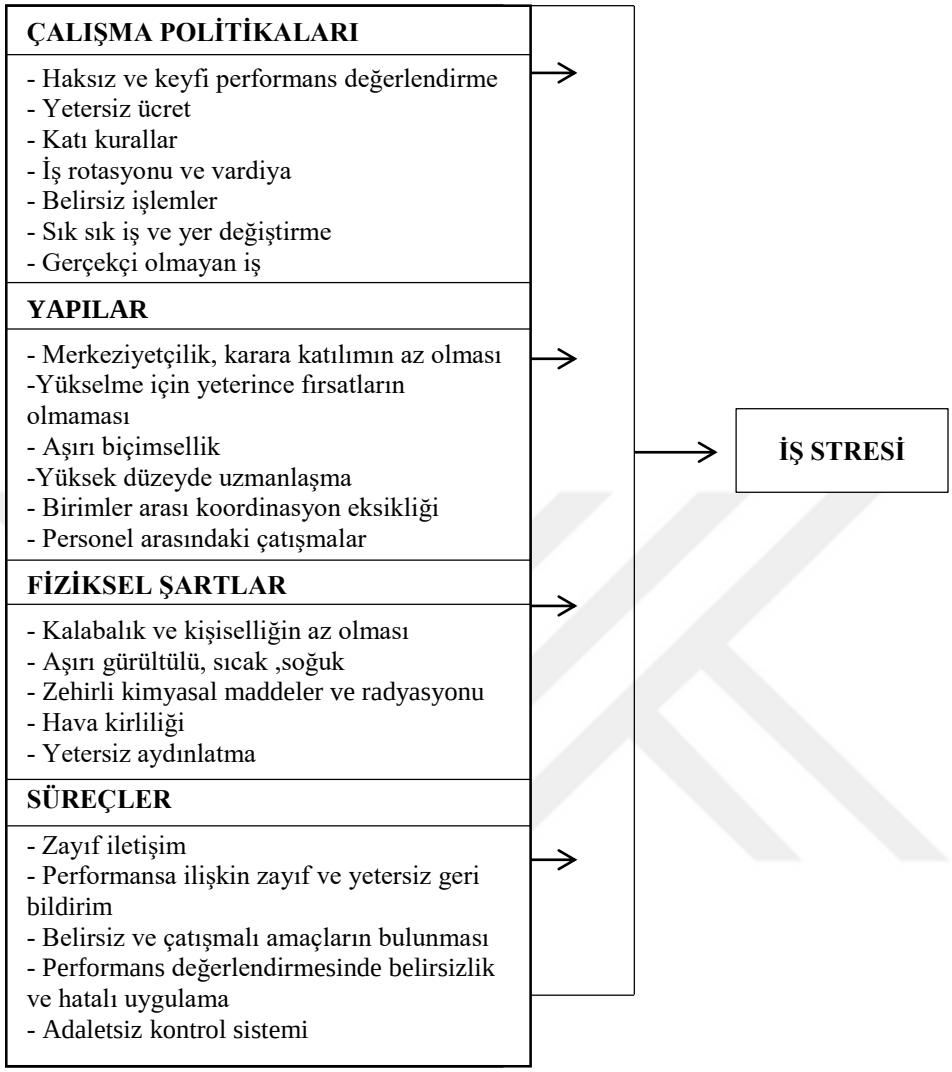
Bireyi strese maruz bırakan bir başka etken ise çevrede meydana gelen değişikliklerdir. Bireyin çevresinde olan değişikliklere ayak uyduramaması, bireyde strese neden olmaktadır. Bu değişiklikler aşağıda özetlenmektedir.

Teknolojik Değişimler: Günümüzde teknoloji, hayatımızdaki yerini korumakta ve sürekli değişmektedir. Bu açıdan örgütler üretim verimliliği, ürün kalitesi için ve en önemlisi rekabet avantajını elinde tutmak için teknolojik değişimlere ayak uydurmaktadır. Bu tür örgütlerde çalışan bireyler hızla değişen teknoloji karşısında bilgi sahibi olmamaları işlerini kaybetme korkusunu yaşatmaktadır. Diğer taraftan teknolojinin gelişmesi ile bazı iş, meslek alanları kaybolmakta ve işsizlik artmaktadır. Teknolojinin vasıflı işgücü gerektirmesi emek işçilerinin işsiz kalmalarına yol açmaktadır (Sam, 2002, s. 649).

Sosyal Hayat: Dünyamızda hızlı değişimler arasında sosyal ve kültürel değişimlerde yer almaktadır. Ülkelerin kendilerine özgü olan örf ve adetleri, kültürleri, alışkanlıkları ve inançları gibi unsurlar küreselleşmenin etkisi ile yok olabilmektedir. Diğer bir durum ise medyanın yaygın olmasıdır. Yaşanan bir olay, medya sayesinde hızlı ve anında tüm dünyaya yayılmaktadır. Bütün bunlar insanların yaşam tarzları hakkında değişiklikler istemesine yol açarken alışkanlıklarını değiştirmenin verdiği zorluk bireyi sıkıntı ve kararsızlığa sürüklemektedir. Özellikle yaşlı kesim, yaşamdan tatmin almakta sorun yaşamaktadırlar (Eren, 2013, s. 303).

Aşağıdaki Tablo 2.4'te genel olarak örgütte strese neden olan faktörler gösterilmektedir:

Tablo 2.4: Örgütsel Stres Kaynakları



Kaynak: Güney, 2011, s. 410.

Yukarıda Tablo 2.4'te görüldüğü gibi örgütün bireyi olumsuz yönde etkileyecek çalışma politikaları, çalıştığı kurumun yönetim yapısı, rahatsızlık veren fiziksel koşullar, istenmeyen durum ve davranışlar bireyi örgütsel strese maruz bırakmaktadır.

2.1.6. Stresin Belirtileri

Stres bireyde dışardan gelen bir zorlamaya karşı vücudun gösterdiği belirtiler ile anlaşılabilir. Bu belirtiler; fiziksel belirtiler, davranışsal belirtiler ve duygusal belirtiler olarak üç başlıkta incelenmektedir:

2.1.6.1. Fiziksel Belirtiler

Hans Selye'ye göre günümüzde yaşanan hastalıkların nedeni, virüs ya da mikroplardan değil de stresi iyi yönetememekten kaynaklanmaktadır. Selye, çoğu hastalığın kaynağının stres olduğunu vurgulamaktadır. Bireylerin fiziksel ve psikolojik yönden farklı olmaları, stres düzeylerinde de farklılıklara yol açmaktadır. Bireyin fiziksel ve zihinsel olarak zayıf olması, stres karşısında yenilgiye yol açmaktadır (Tutar, 2004, s. 198).

Stres kontrol altına alınabildiği takdirde bireye, çevresinde gerçekleşen değişikliklere uyum sağlayabilme ve farklı açılardan bakabilme gibi olumlu faydalar sağlamaktadır. Ancak bireyin stres ile baş edebilme derecesi düşük olduğunda vücutta bazı fiziksel belirtiler oluşmaktadır. Bu belirtiler; avuç içi ve ayak tabanında terleme, nefes almada zorlanma, alerjilere karşı duyarlı hale gelme, baş ağrısı, dişleri sıkma, kaslardaki gerilmeler fiziksel belirtilere örnek teşkil etmektedir (Eroğlu, 2017, s. 435).

Teknolojinin hızla gelişmesi ile beraber fiziksel güç gerektiren işlerin yerini makineler almıştır. Makineleşmenin bireydeki fiziksel yorgunluğu azaltmasına rağmen yeni iş düzenine alışma gayreti, bireyleri yıpratmaktadır. Dolayısıyla iş ortamından kaynaklanan stres bireyi fiziksel ve ruhsal olarak olumsuz yönde etkilemektedir (Güney, 2011, s. 424).

2.1.6.2. Davranışsal Belirtiler

İş hayatında bireylerin çoğunlukla maruz kaldığı iş stresinin bir başka belirtisi de davranışsal belirtilerdir. Birey, stres ile baş etmek için sigara kullanım eğilimine girmekte ve sigara içme miktarı hissetmiş olduğu stres oranıyla doğru orantılı olarak artmaktadır. Sigara kullanımı ilk başlarda bireyin stresini kontrol etmede yardımcı gibi görünse de zamanla bireyin vücuduna verdiği zarar artmaktadır. Alkol bağımlılığı, uykusuzluk, asi davranışlar ve iştahsızlık da davranışsal belirtilere verilecek örnekler arasındadır (Youngs, 2004, s. 81-83).

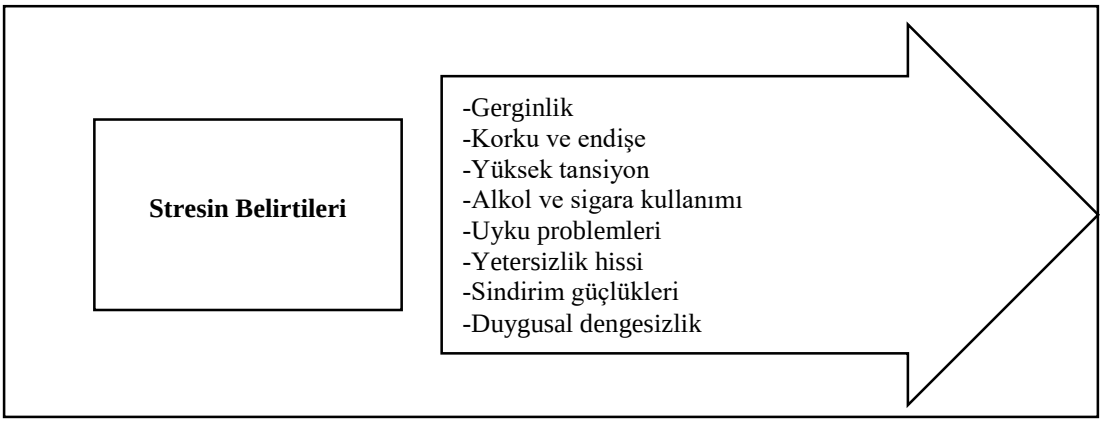
Stres ile karşı karşıya kalan bireylerde davranışsal belirtiler genellikle dışarıdan gözlemlenebilmektedir. Davranışsal belirtiler direk olarak bireyin davranışlarını etkilemektedir. Bireyin ruh sağlığını etkileyebilecek en küçük sorun bile uyku düzeninde dengesizliklere yol açmaktadır. Stres ile ilgili yapılan araştırmalara

bakıldığında uyku ile problemlerin daha çoğunlukta olduğu görülmüştür. Stres, bireyde uykusuzluğa neden olabileceği gibi bazen de sürekli uyuma isteği oluşturabilmektedir. Bireyler stres durumlarından kaçmak için uyumayı tercih etmektedirler. Bireyler stres duygusunu azaltmak için alkol kullanımına da yönelmektedirler. Kişi, alkol kullandığı zaman kendini rahatlamış ve endişelerden uzaklaşmış hissetmektedir. Alkol, kısa dönemli ve az kullanıldığında bireyi psikolojik olarak rahatlatmaktadır. Uzun dönemli ve sürekli olarak alınan alkol ise bireyde depresif duyguları arttırarak saldırgan davranışlara sebebiyet vermektedir. Stresi azaltmak için seçilen bu yol, bireyde yanılgıya ve olumsuzluklara yol açmaktadır (Aydın, 2008, s. 88).

2.1.6.3. Duygusal Belirtiler

Stresin duygusal belirtilerinden en önemlisi, bireyde hissedilen tükenmişliktir. Tükenme durumunda birey, hiçbir şeye karşı heyecan ve istek duymaz. Diğer belirtiler ise kendini yetersiz görme, yersiz endişe duyma, depresyon hali, iş veya özel arkadaşları ile olan geçimsiz ruh hali, aşırı derecede asabi olma durumlarıdır (Silah, 2001, s. 160). Aşağıda Şekil 2.5'te stresin belirtileri gösterilmektedir:

Şekil 2.5: Stresin Belirtileri



Kaynak: Güney, 2006, s. 333.

Yukarıdaki Şekil 2.5'te görüldüğü gibi strese maruz kalan bireyde fiziksel ve ruhsal olarak birtakım değişiklikler hissedilmeye başlanılmaktadır. Bu belirtiler bireyi olumsuz yönde etkilemekte ve sosyal yaşamını negatif olarak yönlendirmektedir.

2.1.7. Stresin Sonuçları

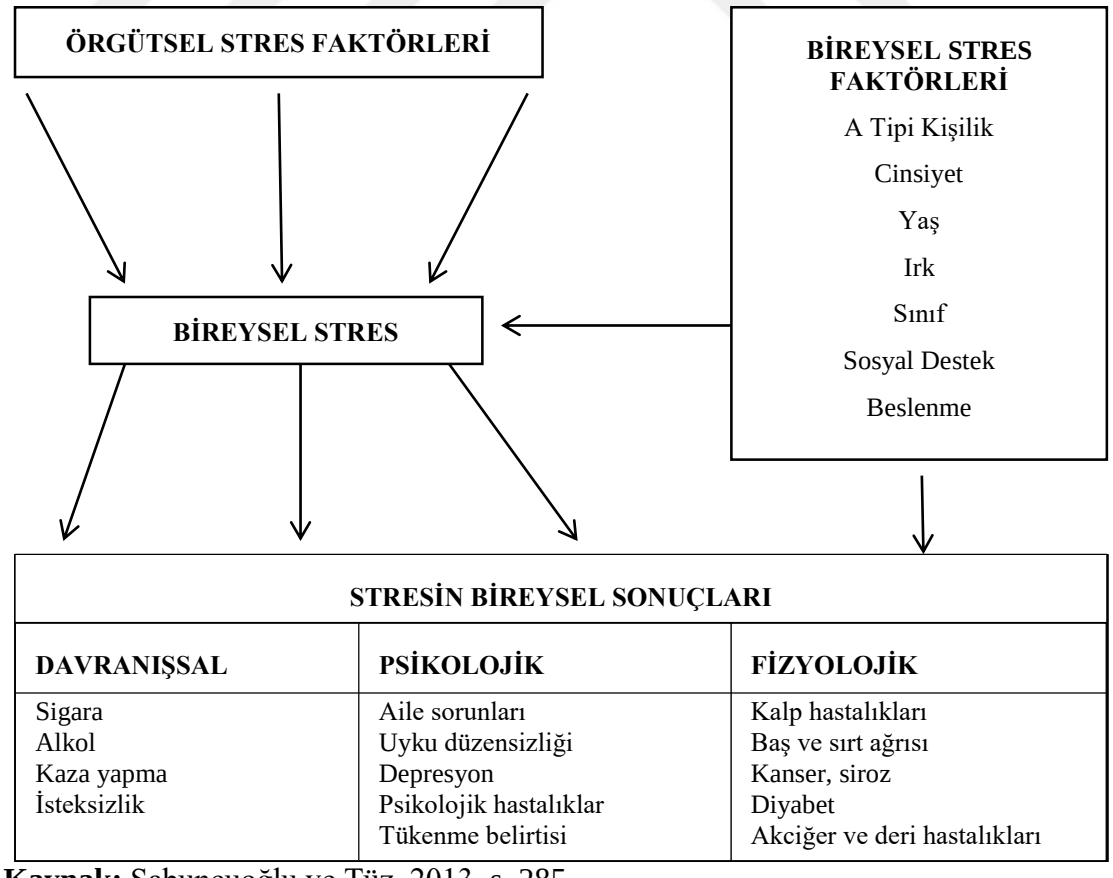
Stresin bireyde fiziksel ve psikolojik sıkıntılar olarak çeşitli sorunlar ortaya çıkardığı gözlenmektedir. Bu sıkıntılar iş dünyasını da olumsuz yönde etkileyerek performansı ve verimliliği düşürmektedir. Bu nedenle iş stresi üzerine farkındalığın arttığı ve bu konunun üzerinde daha çok durulduğu görülmektedir. Bu bölümde stresin sonuçları bireysel ve örgütsel açıdan aşağıda açıklanmıştır:

2.1.7.1. Bireysel Sonuçlar

Her bireyin algıladığı stres düzeyinin birbirinden faklı olduğu bilinmektedir. Aynı stres düzeyindeki bir olay bireyi hiç etkilemezken ya da bireyi olumlu yönde güdülerken diğer birey için olumsuz sonuçlar doğurabilir (Yates, 1989, s. 34).

Bu kapsamda stresin bireysel sonuçlarını fizyolojik, psikolojik ve davranışsal anlamda üç sınıfa ayırmak mümkündür. Aşağıda Şekil 2.6'da stresin bireysel sonuçları gösterilmiştir:

Şekil 2.6: Bireysel Stres Sonuçları



Kaynak: Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013, s. 285.

Yukarıdaki Şekil 2.6'da bireyin kişiliği, yaşı, cinsiyeti, ırkı, beslenmesi gibi faktörlerin farklılıklarına göre stresin düzeyinin etkilendiği görülmektedir. Bu farklılıklar bireyde davranışsal, psikolojik ve fizyolojik sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Meydana gelen sonuçlara bakıldığında birey, fiziksel ve psikolojik olarak olumsuz yönde etkilenmektedir.

Fizyolojik Sonuçlar: Bireyin yüksek seviyede strese maruz kalması sonucunda doğal yaşam dengesi olumsuz etkilenmektedir. Stresin olumsuz olarak varlığını sürdürmesinin bazı hastalıklara ve ölümcül sonuçlara yol açabileceği sağlık örgütleri tarafından kabul edilmiştir. Strese maruz kalan birey, ilk ve ciddi bir şekilde fizyolojik şekilde etkilenmektedir. Maruz kaldığı bu stres karşısında birey strese uyum sağlama yoluna gidebilmekte ya da strese karşı yetersiz kalabilmektedir. Bireyde genetik rahatsızlıklar ya da bedensel olarak yetersizlik mevcut ise stresle ilgili fizyolojik sonuçların daha etkin bir şekilde görülmesi beklenmektedir (İlgöz, 2014, s. 66).

Stres bireyde zaman açısından kısa ve uzun süreli olarak fizyolojik sonuçlar doğurabilmektedir. Kısa süreli strese maruz kalan bireyde, yüksek tansiyon sonucunda çarpıntı, ağızda kuruluk, ara ara baş dönmesi, yorgunluk, ani titreme, düşük seviyedeki sesten korkma hali, sese karşı duyarlılık, kekemelik gibi konuşma güçlükleri, diş sıkma ile tırnak yeme, sık sık idrar yapma gereksinim duyma, mide bulantıları, migren, boyun ve sırtta hissedilen ağrılar, iştahsızlık ya da aşırı iştah gibi fizyolojik sonuçlar görülebilmektedir. Strese uzun süre maruz kalan bireylerde ise dolaşım, sinir ve sindirim sistemlerinde fizyolojik olarak sorunlar görülmektedir (Ergun, 2000, s. 40).

Psikolojik Sonuçlar: Stresin psikolojik sonuçlarından biri kaygı içerisinde olmasıdır. Birey sürekli kendini endişeli, huzursuz ve korku duyguları içerisinde hissediyorsa kaygılı demektir. Sürekli olarak kaygı hisseden bireyler, kendini stresli hisseder. Hayatımızın belli dönemlerinde ortaya çıkan sorunlar kolayca atlatabileceğimiz türden olsa da bazen uzun dönemde engelleyemediğimiz sorunlarla da karşı karşıya kalabiliriz. Bu sorunlar karşısında yaşadığımız uyku düzensizlikleri, yemek yemeye karşı isteksizlik, cinsel hayatta isteksizlik, karar vermede zorlaşma, bedeninde değişim ihtiyacı, kendini küçük görme duygusu gibi durumlar kronik depresyon belirtileridir. Bireyin uzun süre strese maruz kalması ağır şekilde depresyona neden olmaktadır (Balaban, 2000, s. 189).

Stres kimi bireyler için hayat enerjisini tüketen bir faktör olarak algılanmaktadır. Yaptığı hiçbir işten haz almamak işi ve hayatı çekilmez olarak görmeye başlamak; bireyde tükenme belirtisi olarak ortaya çıkmaktadır. Bu belirti daha çok alanında uzman kadrolarda çalışan bireylerde görülmektedir (Sökmen, 2005, s. 5).

Davranışsal Sonuçlar: Bireyin karşılaştığı sorunlardan kaçmak için aşırı alkol tüketimine başvurması, bireyi olumsuz yönde etkilemektedir. Kısa süreli sorunlardan kaçmak isteyen birey zamanla alkol bağımlısı olabilmektedir. Aynı şekilde tütün ve uyuşturucu kullanımı ve ihtiyacından fazla yemek yeme isteği de bir süre sonra alışkanlık haline gelmektedir. Bireyde bir süre sonra kalp krizi, akciğer kanseri ve bronşit gibi çeşitli hastalıklar çıkmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013, s. 287).

2.1.7.2. Örgütsel Sonuçlar

İşveren ve çalışanların yüksek derecede ve uzun dönemli strese maruz kalmaları; örgütte devamsızlık, işgören devir hızının yükselmesi, iş kazaları, performansın düşmesi gibi örgütsel sonuçlar doğurmaktadır.

2.1.7.2.1. İş Devamsızlığı

Örgütte üretim seviyesinin ve kalitesinin azalmasının sebepleri arasında çalışanın işe karşı isteksiz davranması bundan dolayı işten uzaklaşmak isteyip işe gelmekte gecikme ve devamsızlıklar yapması sayılabilir. İşe devamsızlık kavramı, bireyin izin günlerini veya yıllık tatillerini kapsamayan, yani çalışma programında olduğu dönemlerde işe gelmemesi anlamına gelmektedir. Sürekli ve yoğun şekilde örgütsel strese maruz kalan çalışan, işe bağlılığında ve tatmininde düşüşler yaşayabilir. Dolayısıyla yaşadığı örgütsel stresten kurtulmak için örgüte gelmemeyi tercih etmektedir (Güney, 2000, s. 122).

Yapılan bazı araştırmalar sonucu genç çalışanların yaşlılara göre ve erkek çalışanların kadınlara göre işe daha çok bağımlılık duygusu taşıdıkları saptanmıştır. Evli olan çalışanların bekar çalışanlara göre daha çok devamsızlık gerçekleştirdiği gözlemlenmiştir. Çalışanların öğrenim derecesi arttıkça işe devamsızlık azalmakta, öğrenim derecesi azaldıkça işe devamsızlık oranı artmaktadır. Düşük öğrenim seviyesinde olan bireylerin rutin ve ağır işlerle meşgul olmaları strese girmelerine sebep olmakta ve iş devamsızlığına yol açmaktadır. İşe devamsızlığın nedenleri arasında

isteksizlik, sorumsuzluk, tembellik gibi etmenler sayılabileceği gibi; kalp krizi, hipertansiyon, ülser gibi hastalıklarda sayılmaktadır. Hastalık nedeni ile işe devamsızlık gösteren bireylerin %40'ının hastalık sebepleri örgütsel stresten kaynaklanmaktadır. İşe devamsızlıkların ortadan kaldırılması ya da en aza indirgenebilmesi için örgütsel stres kaynakların belirlenmesi ve stresin önlenmesi gerekmektedir (Sabuncuoğlu, 2005, s. 50).

2.1.7.2.2. İş Gücü Devri

İş gücü devri, çalışanın örgütte çalışmaya başladıktan sonra herhangi bir sebepten dolayı işten ayrılmaları olarak tanımlanmaktadır (Eren, 2000, s. 259).

Örgütte çalışan bireylerin sürekli stres altında çalışması, kurumla olan bağını ve bütünleşmesini olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütte işgücü devir oranının yüksek olması işe çalışan giriş ve çıkışlarının fazla olduğu göstergesidir. İşgücü devir oranının yüksek olma sebepleri arasında; çalışanın becerilerini yeterince kullanabilme imkanı bulamaması, katılımlı yönetim anlayışının olmaması, tatmin eden bir ücretlendirme olmaması, kariyer planlamasına uygun yükselme imkanı sağlanmaması, çalışma ortamında oluşan olumsuz tutum ve davranışların olması, çalışanlar arasında etkili iletişimin bulunmaması gibi faktörler yer almaktadır. Bu faktörler bireyi strese maruz bırakarak örgüte olan bağlılığını azaltmakta işten ayrılmasına sebep olmaktadır. İş gücü devir oranın yüksek olması maliyetlerin yükselmesine ve verimliliğin düşmesine neden olmaktadır (Ünsalan ve Şimşeker, 2006, s. 69).

2.1.7.2.3. İş Kazaları

Stresin bireyde görülen en önemli faktörlerinden biri de dikkat eksikliği yaratmış olmasıdır. Bireyin işine yeterince odaklanmaması ve iş ile ilgili sürekli hatalar yapması iş kazalarına sebebiyet vermektedir. Üst üste hatalar yapan çalışanın kendisine olan inancı azalırken örgütteki maliyetler de yükselmektedir (Pehlivan, 2002, s. 120).

Yapılan bazı araştırmalar sonucunda, iş kazalarının teknik ve mekanik aksaklıklar, kişisel ve psikolojik nedenler, örgütte havalandırma, aydınlatma, ses ve ısı yüksekliği, kaygan zeminler gibi faktörlerden kaynaklandığı saptanmıştır (Can, 2005, s. 371).

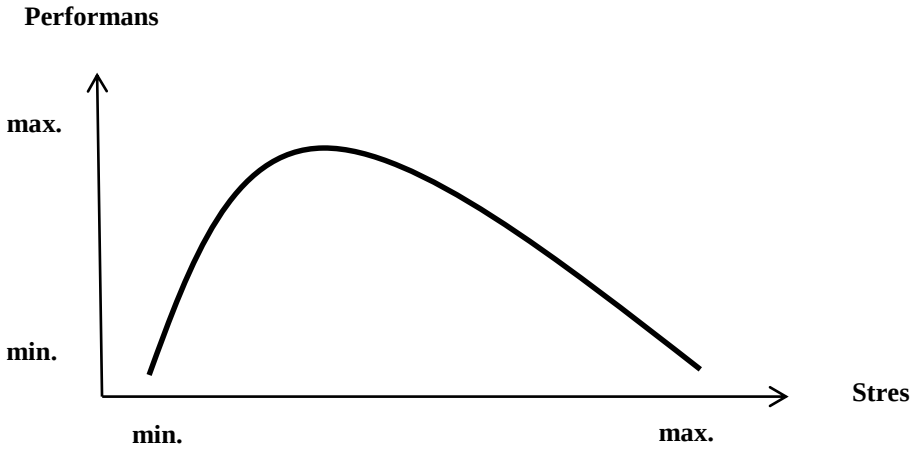
Örgütlerde teknolojik etkenler de iş kazalarına neden olabilmektedir. İş kazaları, çalışan bireyin yeteneklerinin araç ve gereçler arasındaki uyumsuzluğundan kaynaklanmaktadır. Bireyin makinelere karşı bilgi eksikliği olduğunda ne yapacağı konusunda fikri olmayacaktır. Bundan dolayı bireyde sinirlilik hali ortaya çıkmaktadır. İş kazasına neden olan diğer bir faktör ise çalışanların gerekli önlemleri almamasıdır. Bireyin içinde bulunduğu bu dikkatsizlik ve sinirlilik hali, iş kazalarının oranını artırmaktadır (Yılmaz, 2010, s. 156).

2.1.7.2.4. Performans Düşüklüğü

Her örgütte, yöneticilerin en önemli kaygılarından birisi de stresin iş ortamı üzerindeki olumsuz etkisidir. Bundan dolayı yöneticilerin işgörenlerin stres durumları ile örgütteki iş performansları arasındaki ilişkiyi daima analiz etmeleri gerekmektedir. Stresten kaynaklanan fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıkların bireyin davranışlarını olumsuz yönde etkilemesi, iş performansını düşürmektedir.

Strese ilişkin tanımlara bakıldığında stresin performans ile yakından ilişkilendirildiği görülmüştür. Yerkes - Dodson Law (1908), yirminci yüzyılda önemli ve temel araştırmalarını fareler üzerinde yaptığı deneyler ile ortaya koyarak stres ve performans arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yerkes ve Dodsan'a göre stresi sadece olumsuz olarak değerlendirmek yanlıştır. Araştırmalarına göre çok az bir stres, bireyde uyarılma hissi yaratmakta ve bireyi harekete geçirerek performansı olumlu bir şekilde etkilemektedir. Araştırmacılar, stres arttıkça performansa etkisinin olumsuz yönde etkileyeceğini ve fizyolojik ve psikolojik olarak rahatsızlıkların ortaya çıkabileceği savunmuştur. Araştırmacılar, stres ve performans ilişkisine farklı açıdan baktıkları çalışmalarından dolayı oldukça eleştirilere maruz kalmışlardır. Bu araştırmaya göre stres ve performans ilişkisi aşağıdaki şekilde gösterilmiştir (Quick vd, 2003, s. 5):

Şekil 2.7: The Yerkes-Law Modeli



Kaynak: Aslan, 2014, s. 6.

Yukarıdaki şekilde bireyin düşük bir düzeyde stres faktörü ile karşı karşıya kaldığında uyarılma hissi yaşadığı ve performans olarak yükseldiği görülmektedir. Ancak şiddetli stres düzeyine maruz kalan bireyin performansının giderek düştüğü görülmektedir.

2.2. STRES YÖNETİMİ

Çağımızın en önemli rahatsızlıklarından olan stresi hayatımızdan tamamen çıkarmak mümkün değildir. Bu noktada önemli olan stresin yönetilmesidir. Bu şekilde birey, kendi özel hayatında hem de bulunduğu örgüt içinde stresin oluşturabileceği olumsuz sonuçlardan kurtulabilmektedir (Newton, Handy ve Fireman, 1997).

Stres yönetimini kısa, orta ve uzun dönemli amaçlar olarak üç sınıfa ayırmak mümkündür. Kısa dönemli amaçlar, strese neden olan kaynakların belirlenip stres ile baş edebilme tekniklerinin tespit edilmesidir. Orta dönemli amaçlar ise bireyin strese neden olabilecek kaynakların farkına varması ve bu kaynakların yaratabileceği olumsuzluklardan en az zarara uğramak için stresin önüne geçmek istemesi ve bu yönde yaşamını yönlendirmesi olarak nitelendirilmektedir. Uzun dönemli amaçlarda ise birey özel hayatında mutlu ve huzurlu hissetme, yaşamdan haz alma, sağlıklı bir hayat sürme gibi amaçlar edinmektedir. İş hayatında uzun dönemli amaçlara yüksek verimlilik, becerilerini geliştirme, performans olarak yükselmek gibi durumlar örnek verilebilir (Eroğlu, 2017, s. 556).

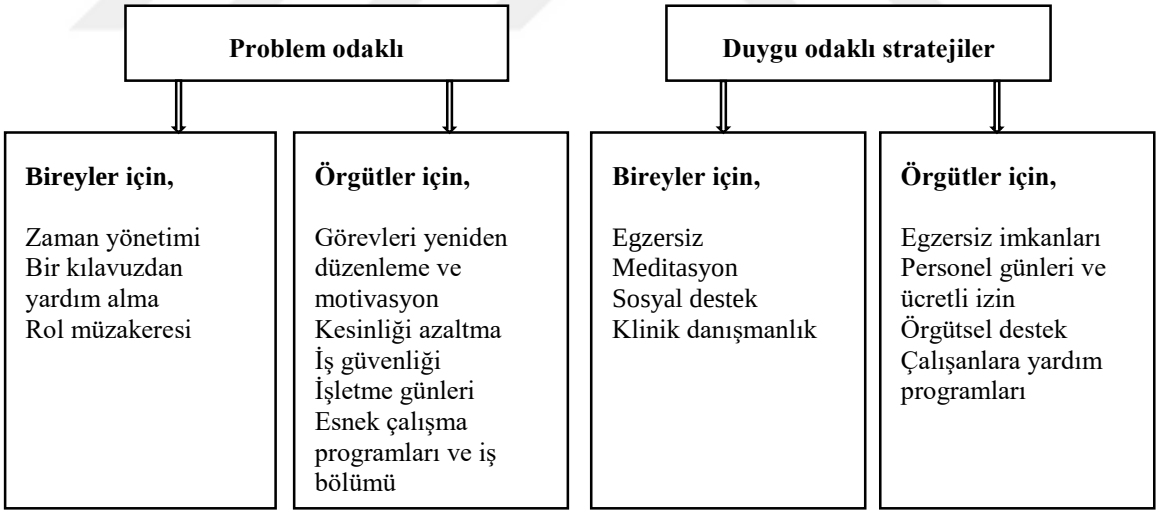
Yoğun strese maruz kalan bireyin özel yaşamı etkilendiği gibi iş yaşamı da etkilenmektedir. Stres ile başa çıkabilmek için bireysel ve örgütsel stratejiler kendi içlerinde "sorun odaklı yaklaşım" ve "duygu odaklı yaklaşım" olarak iki sınıfa ayırılmaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004, s. 68).

Sorun odaklı yaklaşım, strese neden olan kaynaklar üzerinde durarak stresi engellemede etkin bir rol oynamaktadır. Bu yaklaşımı seçen bireyin daha olumlu bir bakış açısı elde ettiği ve stresi engellemede daha başarılı olduğu gözlemlenmektedir. Duygu odaklı yaklaşımı seçen birey ise strese neden olan kaynaklardan çok olaya iyi tarafından bakmayı tercih etmekte, stresi kabul edip pasif bir şekilde davranarak stresi engellemede başarısız bir rol çizmektedir (Aydın, 2008, s. 145).

Çalışmalara bakıldığında bireylerin her iki yaklaşımı da kullandıkları, zamanlarının birçoğunu bu yaklaşımlara harcadıkları görülmektedir.

Aşağıda Şekil 2.8'de stres yönetim stratejileri problem ve duygu odaklı olarak iki ayrı şekilde listelenmiştir:

Şekil 2.8: Stres Yönetim Stratejileri



Kaynak: Gümüştekin ve Öztemiz, 2004, s. 68.

Yukarıda Şekil 2.8'de görüldüğü gibi stresi engellemede problem odaklı yaklaşımı tercih eden bireylerin net yaklaşımlar sergilediği ve stresi engellemede daha güçlü yaklaşımlar benimsediği görülmektedir. Duygu odaklı stratejileri tercih eden bireylerin strese karşı daha pasif yaklaşımda bulundukları görülmektedir.

2.2.1. Bireysel Stres Yönetimi

Stres yönetiminde bireysel olarak uygulayabileceğimiz yöntemlerde sorun odaklı yöntemlerde zaman yönetimi, profesyonel yardım alma gibi yöntemler sıralanırken duygu odaklı yöntemler ise egzersiz, meditasyon, sosyal destek ve klinik danışmanlık gibi yöntemler şeklinde sıralanabilir.

Zaman Yönetimi: Bireyin hedeflere ulaşmak ve sorumluluğunda olan işleri denetlemek için zamanı gereksinim ya da istekleri doğrultusunda kontrol altına alabilmesidir. Bireylerin zaman yönetiminde etkin rol alabilmesi için bazı noktalar vardır. Önceliklerine göre amaç belirlemek ve bu amaca ulaşmak için planlar oluşturmak, oluşturulan ilk planı uygulamak ve bitiş süresini öngörebilmek, son olarak ise belirlemiş olduğu amacına ulaşmak için çalışmalarının sürekliliğini sağlamaktır (Özdemir, 2006, s. 57).

Zaman yönetimini etkin kullanamayan bireylerde biriken işlerin artması ve işleri yetiştirememe korkusu stres oluşumuna neden olmaktadır (Genç, 2005, s. 357).

Yardım Alma: Bireylerin tek başına çözemedikleri duygusal sorunlar karşısında alanında profesyonel danışmanlar ile görüşmeler sağlayıp psikolojik olarak rahatlamaları ve durumlara daha sağlıklı bakabilme imkânı bulmalarıdır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004, s. 67).

Egzersiz: Strese neden olan kaynakların etkisi fiziksel olarak en çok boyun, bel ve omuzlarda hissedilmektedir. Bu bölgelerde oluşan gerginlikler bireyi günlük yaşamında olumsuz şekilde etkilemektedir. Araştırmalara göre her bireyin yürüme, koşma, bisiklet, tenis, jimnastik, yüzme ve aerobik, derin nefes alıp verme gibi egzersizleri gün içerisinde yapması stresle mücadelede olumlu bir katkı sağlamaktadır. Derin ve doğru nefes alıp vermekte bireyde gevşeme hissi yaratarak oksijenin vücuda tamamen yayılmasını sağlamaktadır. Egzersizler sayesinde bireyde var olan stresin zemin hazırladığı kalp rahatsızlıklarının en aza indirildiği görülmektedir (Baltaş, 2002, s. 177).

Meditasyon: Günümüzde çeşitli kültürlerde oldukça sık rastlanan bir arınma tekniğidir. Bu teknik; bireyi zihinsel endişe, gündelik çatışmalardan ve kuruntulardan uzaklaştırarak bir rahatlık ve sakinliğe ulaşılmasını sağlayan içsel yoğunlaşma tekniğidir. Meditasyon, “mantra” (bir, bir,…) sözcüğünün tekrarlanması ile

gerçekleştirilen bir tekniktir. Mantra sözcüğü olumlu bir etkiyi yansıtmak amacıyla ayrı anlamları bulunan kelimeler dizisidir. Sanskritçede “man” zihin, “tra” ise özgürleştirici anlamına gelmektedir. Mantra sözcüğünü sessiz ve sakin bir ortamda sesli şekilde tekrarlamak bireyin ruhunda rahatlatıcı ve huzur verici bir etki yaratmaktadır (Fred Luthans, 1985, s. 209).

Sürekli ve düzenli bir şekilde rahatlama tekniklerini uygulayan bireylerin diğer bireylere oranla daha sakin, daha az stresli oldukları ve çevre ile iletişimlerini güçlendirerek yaşam kalitelerini arttırdığı saptanmaktadır (Pehlivan, 2002, s. 173).

Sosyal Destek: Bireyin yalnız yaşam sürmesi, sosyal çevresi tarafından dışlanması gibi sosyal problemler yaşaması, bireyi strese maruz bırakan faktörlerdendir. Bireyin aile, sosyal ve iş hayatlarında birlikte olduğu bireylerle duygularını rahatça açıklayabilmesi, onların kendisini anladığını hissetmesi gibi duygular; stresi azaltmada rol oynamaktadır. Sosyal desteğin kuvvetlendirilmesi, bireyde anlamlılık duygusu geliştirmesini sağlayarak olaylar karşısında değerlendirmeleri daha olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2010, s. 286).

Beslenme: Bazı besinlerin strese duyarlılığı arttırdığı, stres seviyesini yükselttiği dolayısıyla da bireyde fiziksel ve ruhsal sorunlar ortaya çıkardığı görülmektedir. Bireyin yaşamını sağlıklı bir şekilde yaşaması, fiziksel ve ruhsal olarak dinç hissetmesi için dengeli ve sağlıklı beslenmesi şarttır. Bireyin stresi kontrol altına alabilmesi için beslenmesinde aşağıda sıralanan bazı noktalara dikkat etmesi gerekir (Pehlivan, 2002, s. 57):

- Günde en fazla üç fincan kahve tüketilmelidir. Çünkü kafeinin içerisinde bulunan maddelerde uyarıcı özelliği vardır ve bireyde gerginlik hissi uyandırmaktadır.
- Beslenmede organik ve işlem görmemiş yiyecekler ile kalori, vitamin ve mineral oranı yüksek yiyecekler tercih edilmelidir.
- Stres ile karşı karşıya kalındığında birey stresten kaçmak için sürekli yemek yeme halinden kaçınılmalıdır.
- Aktif olarak sigara kullanımı varsa ya da pasif içicilik söz konusuysa birey düzenli olarak C vitamini almalıdır.
- Beslenme alışkanlıklarında tuz ve yağ içeren besinler en aza indirmelidir.

Biyolojik Geri Bildirim: Stresin yönetilebilmesi için gereken başka bir teknik ise biyolojik geri bildirimdir (Biyo-feedback). Biyo-feedback ile strese maruz kalan bireyin stres ile başa çıkması amaçlanmaktadır. Genellikle rahatlama ve gevşeme teknikleri ile beraber kullanılmaktadır. Bu teknik bireyin ruhsal ve fiziksel olarak kendi bedenini kontrol altına alarak maruz kaldığı stresten uzaklaşıp farkında olmadığı fiziksel tepkilerini istediği yönde düzenlemeyi öğretmektedir. Biyo-feedback tekniği tıbbi rehberlik eşliğinde, elektrotlar ile kayıt altına alınan, kullanılan araçların deriye bağlanarak görülen ve duyulan çeşitli sinyaller gönderilmesidir. Bu sayede birey stres belirtilerini nasıl en aza indirebileceğini belirleyebilmektedir. Stres karşısında kalp ritmi bozukluğu, tansiyon, dengesiz beslenme, uyku düzeni, kaygı seviyesi gibi bireyi olumsuz şekilde etkileyen faktörler bu teknikle denetim altına alınabilmektedir (Altıntaş, 2014, s. 149).

Değiştir- Kabul Et- Boş Ver- Yaşam Tarzını Yönet (DKBY) Modeli: Stresle başa çıkmanın bir başka yöntemi ise Braham'ın geliştirdiği DKBY modelidir. Bu modeli dört aşamadan oluşmaktadır (Braham, 1998, s. 57).

Aşağıda Şekil 2.9 da DKBY Modeli gösterilmektedir:

Şekil 2.9: DKBY Modeli

Kaynak: Braham, 1998, s. 57.

D (Değiştir): Modelin ilk aşaması olan bu bölümde birey strese neden olan olumsuz durumu değiştirmek için davranışlar sergilemektedir. Bu davranışlar maruz

kaldığı olumsuz durumlardan kurtulmak için yardım istemek ya da stres ile yüzleşerek çözüm yolları aramak ve stresi en az seviyeye indirmektir.

K (Kabul Et): Modelin ikinci aşaması ise değişmesi mümkün olmayan koşullar karşısında öfkeyi kontrol altına alarak kabul etmeyi içermektedir.

B (Boş Ver): Modelin üçüncü aşaması ise gerçek olmayan beklentilerden ve hayallerden uzaklaşmak için kullanılan yöntemdir.

Y (Yaşam Tarzını Yönet): Modelin son aşamasında ise bireyde oluşabilecek olumsuz düşünce ve davranışlardan kurtulmak, yaşam kalitesini iyileştirmek adına stresi engelleme teknikleri ile stresi ortadan kaldırmak amaçlanmıştır.

Bireysel olarak uygulanabilecek bu teknikler, strese neden olan faktörlerin en aza indirgenmesine yardımcı olmaktadır. Birey öncelikle strese neden olan faktörü belirlemeli ve en uygun olan tekniği seçerek stresi engellemeye çalışmalıdır.

2.2.2. Örgütsel Stres Yönetimi

Stres yönetimi örgütsel açıdan ele alındığında ise çalışma alanlarının iyileştirilmesi, iş zenginleştirme, kariyer planlanması ve danışmanlık, stres yönetim eğitimi, adil ücret yönetimi, örgütsel rollerin belirlenmesi, çatışmaların azaltılması ve katılımlı yönetim gibi uygulanabilir teknikler sayılabilmektedir.

Çalışma Alanının İyileştirilmesi: Örgütlerde çalışma alanlarında bulunan aletlerin temizliği ve dayanıklılığı, olası iş kazalarının önüne geçerken aynı zamanda bireyin moral ve motivasyonunu olumlu etkileyerek işlerine karşı dikkatli ve konsantre olmalarını sağlar. İş kazalarını azaltmak için bir başka yöntem ise çalışma koşullarına uygun renk seçimlerinin yapılması ve gürültü düzeyinin azaltılmasıdır. Çalışma alanındaki iyi bir aydınlatma olması bireyin çalışma motivasyonunu pozitif bir şekilde etkilerken aynı zamanda olası göz rahatsızlıklarının da önüne geçilmektedir. Çalışma ortamında çeşitli koku ve zararlı gazlar bulunuyorsa çalışan sağlığının olumsuz etkilenmemesi için gerekli tedbirler alınmalı ve uygun havalandırma sistemleri kullanmalıdır. Çalışanların stres düzeylerini azaltmak için ergonomik çalışma sistemi oluşturulmalıdır. Ergonomik çalışma düzeni, işletmelerin ses ve aydınlatma oranı gibi etkenlerin çalışanların yapısal, boyutsal ve psikolojik niteliklerine göre uygun şekilde düzenlenmesidir. Çalışanların yapısal ve psikolojik durumlarına göre belirlenen çalışma

süreleri bireyin stresini azaltmakta ve motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir. Çalışma ortamında çeşitli koku ve zararlı gazlar bulunuyorsa çalışanların sağlıklarının olumsuz etkilenmemesi için gerekli tedbirler alınmalı ve uygun havalandırma sistemleri kullanılmalıdır (Camkurt, 2007, s. 86).

İş Zenginleştirme: Çalışan bireyi işe özendirmek, işe karşı güdülemek, motivasyonunu yükseltmek, işin monotonluğunu ortadan kaldırmak, iş doyumunu yükseltmek, çalışanların işlerini planlaması ve denetleyebilmesi için çalışana verilen yetki ve sorumlulukları ifade etmektedir. İş zenginleştirme; çalışanı yapılan işin monotonluğundan kurtararak, işi sonuna kadar bitirebilme imkanı, nitelikli iş yapabilme düşüncesi, kendi kendini denetleyerek işte başarı isteğini artırması ve kendi alanında uzmanlaşması gibi yararlar sağlamaktadır. Dolayısıyla iş zenginleştirme tekniği ile bireyde oluşan stres en aza indirilmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004, s. 66).

İş zenginleştirme örgütsel açıdan bakıldığında ise, iş devir oranını ve devamsızlığı azaltarak bireyde iş tatmini oluşturmaktadır. Ürün/hizmet kalitesinde artışlar meydana getirerek verimliliği arttırmaktadır (Altun ve Bahçecik, 2009, s. 81).

Kariyer Planlaması ve Danışmanlık: Örgütlerde çalışanların işleri ile ilgili konumlarının ne olacağı ve ne yapacakları konusunda bilgi eksiklikleri olması, konumu ile ilgili hangi becerilere sahip olması gerektiğini bilmemesi, hangi kariyer yolculuğunun olacağını kestirememesi ve örgütün eğitim ve kariyer planlaması hakkında yardımcı olmaması gibi sorunlar bireye etki edebilecek önemli stres faktörüdür (Soysal, 2009, s. 36).

Çalışanların kariyer yolculuklarını oluştururken karşılarına çıkacak fırsat, seçenek ve sonuçların bilincinde olması belirlediği kariyer yolculuğuna yön vermesini sağlayacak kararlar almasını sağlamaktır. Bu sayede çalışan; kendi yeteneklerinin, yetkinliklerinin farkında olarak doğru bir kariyer sistemi oluşturmaktadır. Belirsizliğin yarattığı huzursuzluk ve başarısızlık duygusunu en aza indirmektedir (Anafarta, 2001, s. 3).

Örgütlerde kariyer yolculuklarının doğru şekilde yapılması sadece birey açısından önemli değildir. Bireyin artan motivasyonu ve işe bağlılığı sayesinde verimliliğin artması çalışma kalitesinin artması işten ayrılma niyetinin azalması gibi faydalar sağlamaktadır.

Stres Yönetimi Eğitimi: Örgütlerde çalışanların stres ile karşı karşıya kaldıklarında stres yönetimini nasıl sağlayacakları konusunda bazı teknik eğitimler verilmelidir. Örgütte çalışanın iş performansı ve iş tatminin azalmaması için ya stres faktörü ortadan kaldırılmalı ya da çalışanın stres yönetimini en iyi şekilde yönetmesi sağlanmalıdır. Stresi tamamen ortadan kaldırmak çok mümkün görülmemektedir. Bundan dolayı çalışanlara stresin neden olduğu faktörlerin psikolojik ve fizyolojik sonuçlarının neler olabileceği konusunda bilgi ve bu sonuçları en az hasarla nasıl engelleyebilecekleri hakkında eğitimler verilmelidir. Örgütlerin çalışanlarının kendi başlarına çözemediği stres faktörlerine karşı uzman kişilerden yardım alması sağlanmalıdır. Bu sebeplerden dolayı örgütlerde psikolog çalıştırması gerekmektedir. Bu eğitimde verilen teknik uygulamalarına gevşeme egzersizleri, stres danışmanlarından yardım alma, meditasyon, çalışan yardım uygulamaları olumlu düşünme becerileri, sosyal destek sistemleri, vb. gibi uygulamalar örnek verilebilir (Kurşun, 2014, s. 71).

Ücret Yönetimi: Ücret çalışan bireylerin duygularının tatmininde temel unsur sayılırken, zihinsel ve bedensel emeğin karşılığı olarak alınan ayni yada nakdi motivasyon unsuru olarak tanımlanabilir (Benligiray, 2003, s. 1). Çalışanlar verdikleri emek karşılığında ay sonlarında düzenli olarak maaşlarını almak isterler. Her ay sonunda maaşını düzenli olarak alamayan bireyin motivasyonu azalmaktadır. Bu durumda iş doyumunu ve işe olan bağlılığını kaybetmeye başlamaktadır. Ücret aynı zamanda çalışanda başarı ve gelişmişlik duygusu uyandırmaktadır. Çabalarının görüldüğü hissini düşündürerek psikolojik tatmini yükseltmektedir (Barlı, 2010, s. 300). Çalışanların en çok dikkat ettiği konu ise kendisiyle aynı görevi üstlenen başka bir çalışan ile aynı ücret almasıdır. Adil olmayan ücret politikaları çalışanda moral düşüklüğüne ve strese yol açmaktadır. Bu nedenden dolayı örgüt adil ve eşitlik ilkesine dayanan politikalar izlemelidir. Çalışanlara emeklerine uygun şekilde ücretler verilmelidir (Bingöl, 2013, s. 57).

Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması: Günümüzde örgütlerde çalışan bireylerin düşüncelerindeki farklılıklar, hedef ve hedeflerine ulaşmak için izledikleri planlama sistemlerinin farklılığı, değer ve algı farklılıkları gibi durumlar; çalışanlar arasında çatışmaya neden olmaktadır. Bu çalışanlar arasındaki çatışmalar, bireyi oldukça yoğun strese maruz bırakmakta ve iş hayatını olumsuz etkilemektedir. İyi

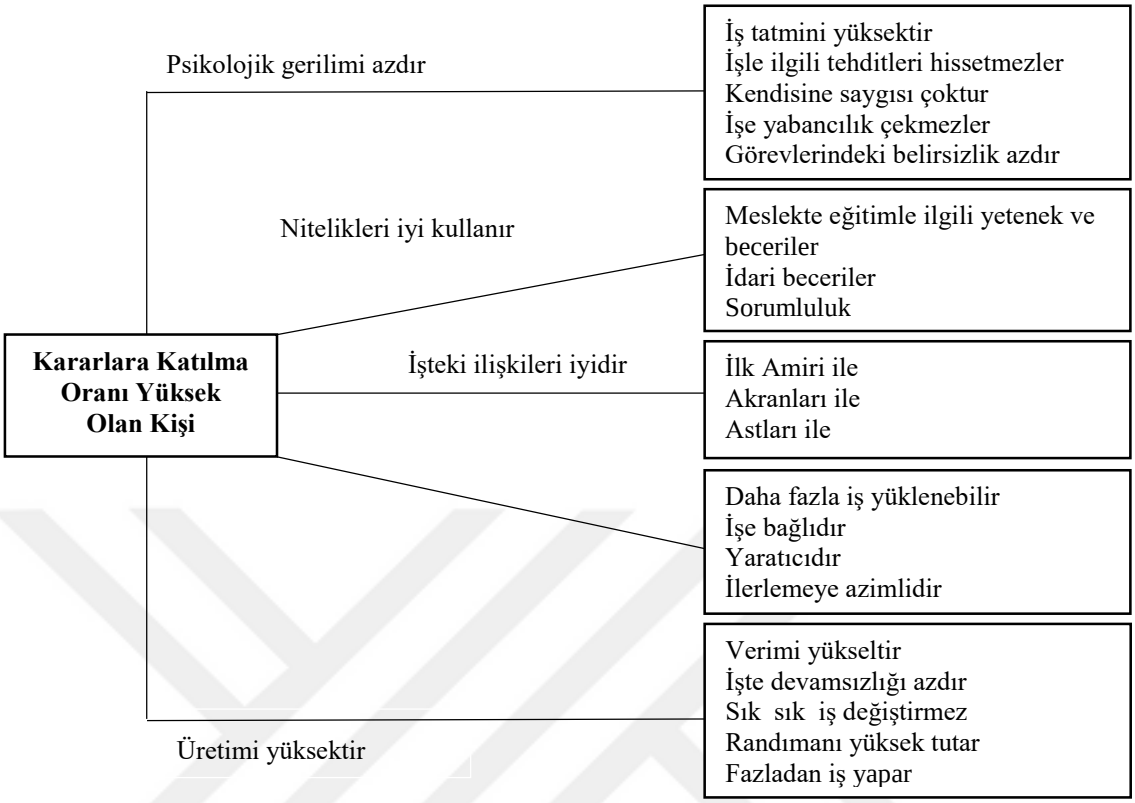
bir yönetici, çalışanlar arasındaki bu farklılıkları fark etme becerisine sahip olmalı ve çatışmaları en aza indirmek için tedbirler almalıdır (Koçel, 2005, s. 663).

Çalışan bireyin örgütte görev tanımının ne olduğunu bilmemesi, yetki ve sorumluluklarının belirsizliği stres faktörünü oluşturan sebeplerdendir. Bu durumda örgüte düşen görev ise bireyin görev ve sorumluklarını açık ve net şekilde ifade etmek bireyden zamansız bir şekilde herhangi bir beklenti içerisinde olmamak kurumsal görev tanımlarını kişiye bir liste olarak vermek gibi tedbirler alınmalıdır. Bu sayede örgütte oluşacak rol belirsizlikleri ve zıt davranışlar en aza indirilerek örgüt içinde etkin ve huzurlu bir ortam gerçekleştirilir (Pehlivan, 2002, s. 165).

Katılımlı Yönetim: Katılımlı yönetim, örgütlerde çalışan bireylerin kendilerini ilgilendiren durumlar hakkında düşüncelerinin dikkate alınıp kararlara katılması olarak tanımlanabilir. Katılımlı yönetim anlayışı, her bireyin yetkinliklerine göre karar vermelerini sağlamaktadır. Aksi takdirde bireyin hâkim olmadığı bir konu hakkında fikrinin sorulması, bireyi gereksiz strese maruz bırakmaktadır. Yönetim tarafından bireyin düşüncelerinin sorulması, değer ve saygı duygusunu arttırarak örgüte olan bağlılığını pozitif yönde etkilemektedir (Eren, 2000, s. 67).

Aşağıda Şekil 2.10 kararlara katılan bireyin özellikleri ayrıntılı şekilde verilmektedir:

Şekil 2.10: İşleriyle İlgili Kararlara Katılan Bireylerin Gösterdikleri Özellikler



Kaynak: Özalp, 2014, s. 23.

Şekil 2.10'da görüldüğü gibi kendileri ile ilgili karar verme yetkisine sahip olan bireyler, psikolojik olarak daha güçlüdür. Kararları kendi alan bireylerin işe yabancılaşma olasılığı düşük, kendilerine olan güvenleri yüksektir. Yaptıkları işleri daha etkin ve tatmin alarak yaptıkları görülmektedir. Örgüt içinde çalışma arkadaşları ve üstleri ile sağlıklı iletişimler kurmaya daha yatkındırlar. İşlerine olan bağlılıklarından dolayı yüksek kalite ve verimlilik ile örgütün performansını artırmaktadırlar.

Stresle başa çıkmada amaç; kişiye stres oluşturan faktörleri ve bunlara verdiği tepkileri göstermek, problemlerin teşhisine katkıda bulunmak, stres vericileri doğru şekilde yönlendirmek, bireyi fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklardan korumak için yöntemler öğretmek ve geliştirmesini sağlamaktır. Dolayısıyla stresi her birey farklı algılamaktadır. Bazı bireyler stresi yok sayarken bazı bireylerde aşırı agresifleşme ve kontrol kaybı gibi davranışlara yol açabilmektedir. Bu durumda stres ile başa çıkma yöntemlerinde amaç belirlenmeli ve stres kaynakları doğru şekilde tespit edilerek bireye en yarar sağlayabilecek tekniklere başvurulmalıdır.

2.3. İŞKOLİKLİK İLE STRES ARASINDAKİ İLİŞKİ

İnsan yaşamını etkileyen en temel iki unsur iş ve aile hayatıdır. İş; bireylerin yaşamını devam ettirebilmesi, kendi ve aile gereksinimlerini karşılayabilmesi, maddi kazanımlarını elde edebilmesi için önemli bir unsurdur. Birey açısından iş kendini gerçekleştirme, potansiyelini kullanabilme, kendine olan saygı, yaşamın amacı olarak görülebilmektedir. Artan rekabet koşulları, değişen teknolojik gelişmeler, işini kaybetme korkusu, bireyin işinde daha çok vakit geçirmesini sağlamaktadır. Bu durumun sürekli olarak devam etmesi bireyin iş dışındaki hayatında birtakım sıkıntılar ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla bireyin iş ve aile hayatı birbiri ile etkileşim içerisindedir. İşkolik bireylerin sürekli işi ile meşgul olması, zihinlerinde sürekli olarak işlerini düşünmesi, işlerini kaybetme korkusu, örgütün bireye karşı verdiği görevleri yerine getirememe gibi unsurlar bireyde strese neden olmaktadır.

İşkoliklik kavramı genel olarak bireyin sağlığını, mutluluğunu, çevresindeki bireyler ile ilişkilerini ve sosyal hayatlarını olumsuz yönde etkileyecek düzeyde işleriyle meşgul olma ihtiyacı duymaları olarak tanımlanmaktadır (Brady, 2008, s. 242).

İşkolikliğin boyutları incelendiğinde bireyin kontrol edilemeyen bir çalışma isteğinde bulunması, hayatının en önemli unsuru olarak işini görmesi, işkolikliğin bir bağımlılık haline gelmesi, sürekli olarak çalışma mecburiyeti hissetmesi, çalışmadığı zaman suçluluk duygusu hissetmesi gibi davranışlar bireyde baskı oluşturarak strese neden olmaktadır. Bu nedenle işkoliklik ile stres kavramları birbiriyle etkileşim halindedir.

Yaşamlarındaki birçok olay bireyleri strese maruz bırakmaktadır. Bireylerde strese neden olan durumlardan en önemlisi iş yerinde yaşanılan olumsuzluklardır.

Ücret çalışan bireylerin duygularının tatmininde temel unsur sayılırken zihinsel ve bedensel emeğin karşılığı olarak alınan ayni ya da nakdi motivasyon unsuru olarak tanımlanabilir (Benligiray, 2003, s. 1). Çalışanlar verdikleri emek karşılığında ay sonlarında düzenli olarak maaşlarını almak isterler. Her ay sonunda maaşını düzenli olarak alamayan bireyin motivasyonu azalmaktadır. Bu durumda iş doyumunu ve işe olan bağlılığını kaybetmeye başlamaktadır. Ücret aynı zamanda çalışanda başarı ve gelişmişlik duygusu uyandırmaktadır. Çabalarının görüldüğü hissini düşündürerek psikolojik tatmini yükseltmektedir (Barlı, 2010, s. 300). Çalışanların en çok dikkat ettiği

konu ise kendisiyle aynı görevi üstlenen başka bir çalışan ile aynı ücret almasıdır. Adil olmayan ücret politikaları çalışanda moral düşüklüğüne ve strese yol açmaktadır. Bu nedenden dolayı örgüt adil ve eşitlik ilkesine dayanan politikalar izlemelidir. Çalışanlara emeklerine uygun şekilde ücretler verilmelidir (Günbayı ve Tokel, 2012, s. 9).

Örgütlerin çalışanlardan sürekli bir beklenti içinde olması, sürekli beklenen verimlilik artışı, bireyin işlerinden olmamak için bu beklentileri karşılamak zorunda hissetmeleri, gibi faktörler bireyde baskı oluşturmaktadır. Bu durumda stres ile ilgili rahatsızlıklar artış göstermekte ve bireyin iş hayatını olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Akça, 2008, s. 116).

İş stresi kavramı genellikle karşılaşılan zorluklarla karıştırılmaktadır. Zorluklar bireye psikolojik ve fiziksel olarak enerji vermekte ve yeni yetkinlikler kazandırmakta ve bu yetkinliklerin derecesini hissettikçe bireyler işine karşı motive olmaktadır. Bireylerdeki "Biraz stres iyidir." Kavramı, iş hayatındaki zorluğun derecesi ve önemi ile ilgilidir (Parker, 2007, s. 56).

İş yerlerinde yaşanan iş stresinin yöneticiler tarafından çok geç olmadan kontrol altına alınması gerekmektedir. Aksi takdirde iş stresini yoğun hisseden personel işe zamanında gelmeme, çalışma arkadaşlarıyla yaşanılan iletişim bozuklukları, sorumluluktan kaçınma ihtiyacı ve performans düşüklüğü gibi olumsuz etkenlerle karşılaşmaktadırlar. Bu durum sadece bireyin kendisini değil çalışma arkadaşlarını ve örgütü de etkileyerek "domino etkisi" yaratmaktadır (Durna, 2006, s. 323).

İş stresinin örgütler tarafından kapsamlı şekilde anlaşılabilmesi için stresin her aşaması özenle değerlendirilmelidir. Strese neden olan faktörlerde; çevresel ve kişisel talepler, stres ile baş etme çabaları, bulunduğu psikolojik durum, stresin doğurduğu sonuçlar, iş devamsızlığı ve performans gibi etmenler dikkate alınmalıdır. Stres sürecinin her aşaması değerlendirme içermektedir.

İş stresinin ruhsal sağlık sorunları ile ilgili olduğu birçok araştırma tarafından ortaya konmuştur. Caplan vd. (1975) yaptıkları çalışmada, işe bağlı stresin yüksek derecede ankisiyete ve depresyonla ilişkili olduğunu açıklamaktadırlar. İş stresi bireyde sağlık ve sosyal sorunları arttırmaktadır. Örgüt açısından bakıldığında ise iş stresi verimliliği düşürmektedir. İşe karşı yüksek seviyede bağımlılık hisseden bireylerin işle

ilgili konularda sürekli kaygılı bir ruh hali içerisinde olmaları stres seviyelerini arttırmaktadır (Srivastava, 2012, s. 97).

İşkoliklik kavramı ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında işkolik bireylerin özellikleri gereği mükemmeliyetçi bir yapıya sahip oldukları görülmektedir. Bundan dolayı işkolik bireyler diğer çalışma arkadaşlarına karşı büyük bir güven sorunu yaşamaktadırlar. Diğer çalışma arkadaşlarının işi gerektiği kadar mükemmel yapamadıklarını düşünerek iş ile ilgili sorumlulukları devretmek istemezler. Bunun sonucunda daha çok iş stresi ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Burke vd., 2004, s. 253).

Oates (1971); işkolik bireylerin çocukları üzerinde yaptığı araştırma sonucunda, işkoliklik davranışı sergileyen ebeveynlerin çocuklarının kaygılı bir ruh hali, sürekli bir aceleci olma hali, huzursuzluk içinde olma ve depresyon gibi olumsuz hislere sahip olduğunu tespit etmiştir (Temel, 2006, s. 122).

İş stresi ile işkoliklik nedenleri açısından karşılaştırıldığında iki kavramın nedenlerinin genel itibari ile ortak noktalara dayandığı görülmektedir. Her iki kavramın bireysel nedenlerine bakıldığında hırs, mükemmeliyetçilik, benmerkezcilik gibi özelliklerin yer aldığı görülmektedir. Bu durum işkoliklik ve iş stresi arasında ilişkiyi arttıran bir durumdur. Diğer yandan işkolik bireylerin özelliklerine bakıldığında çalışmadığı zamanlarda kendini huzursuz hisseden, mükemmeliyetçi bir yaklaşım sergileyen, keyif almasa bile çalışmaya devam eden, işini zevk alarak değil takıntılı bir şekilde çalışma eğilimi gösteren davranışlar bulunduğu görülmektedir. Tüm bu davranışların sonucu önemli bir stres kaynağıdır (Burke, 2000).

İş yaşamına adım atmış bireyin fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarından dolayı günde 6-8 saat arası çalışması beklenmektedir. Bunun dışında kalan zamanda birey fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Bireyler bu zamanda işkolik bireyler gibi endişe duymamalı, aksine enerji toplamalıdır. İşkolik bireyler, genelde işteki molalarda bile işleri ile ilgilenmekte ve iş stresinden biraz da olsa uzaklaşamamaktadırlar (Schaufeli vd., 2006).

Genel olarak bakıldığında işkoliklik davranışının stres kavramı ile ilişkisi olduğu, yapılan araştırmalar sonucu ortaya çıkmaktadır. İşkoliklik davranışının sadece bireyi değil, bireyin çevresindeki bulanan kişileri de strese maruz bıraktığı görülmektedir. İşkoliklik davranışı sergileyen bireylerin işkolik olmayan bireylere göre

stres düzeyleri fazla olduğu anlaşılmaktadır. Bireyler genellikle yüksek hedefleri doğrultusunda aşırı iş yükü üstlenmekte ve hedeflerine başarı ile ulaşamadıkları zaman stresi ile karşı karşıya kalmaktadırlar. İşkoliklik davranışı, bireyi strese sürüklemektedir. Yoğun şekilde strese maruz kalan birey, stresi iyi bir şekilde yönetemediği takdirde çeşitli rahatsızlıklara yakalanmaktadır. Bu rahatsızlıklar, bireyi fizyolojik ve psikolojik açıdan olumsuz yönde etkilediği gibi bireyin hayatını kaybetmesine bile neden olabilmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞKOLİKLİK VE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: AKADEMİK PERSONEL ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın amacı, akademik personelin işkoliklik ve iş stresinin belirlenmesi ve değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Literatür incelenmesinde kavramların farklı değişkenler ile yapılan çalışmalar olduğu, fakat iki kavramın akademik personel üzerinde herhangi bir örneğinin olmadığı görülmüştür. Çalışma literatüre ve araştırmacılara katkısı düşünüldüğünden önemlidir.

3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini, akademik personel oluşturmaktadır. Araştırma örneklemi ise kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan bir devlet üniversitesinde çalışan 282 akademik personelden oluşmuştur. Araştırma verileri bizzat araştırmacı tarafından toplandığı için, görüşmelerde akademik personele çalışmanın amacı anlatılmış ve maddeler açıklanmıştır.

3.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE VARSAYIMLARI

- Araştırma uygulaması 2018-2020 yılları arasında sınırlandırılmıştır.
- Araştırmada görüşülen katılımcıların anketlerde yer alan sorulara doğru cevap verdikleri varsayılmaktadır.
- Ulaşılan 282 örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.
- Araştırmada kullanılan ölçekler uygulanabilir niteliktedir.

3.4. ARAŞTIRMA VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada sekiz sorudan oluşan kişisel bilgi formuyla beraber İşkoliklik ve İş Stresi olmak üzere iki ayrı ölçek kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda katılımcıların tanımlayıcı özelliklerini belirlemek üzere akademik unvan, cinsiyet, doğum yılı, eğitim durumu, medeni durum, gelir düzeyi, kaç yıldır akademik personel olduğu ve idare görev yapma durumu ile ilgili sorular yer almıştır.

3.4.1. İşkoliklik Ölçeği

Araştırmada değişkenlerinden olan işkoliklik eğiliminin ölçülmesi için, Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen ve Türkçeye çevirisi Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılan "DUWAS" (The Dutch work addiction scale) işkoliklik

ölçeği kullanılmıştır. Toplamda 14 maddeden oluşan ölçekte sekiz madde "aşırı çalışma" ve altı madde "takıntılı çalışma" olmak üzere iki alt boyut bulunmaktadır. Doğan ve Tel (2011) orijinal formda 17 madde olan ölçeğin Türkçe uyarlamasında psikometrik özelliklerin kabul edilebilir olduğu gerekçesi ile üç maddesinin çıkarılmasını yapılan analizler ile uygun görmüşlerdir. Aşırı çalışma, kişinin çalışmaya diğer iş ve aktivitelilerden daha fazla zaman ayırmasıyla ilgili durumu ölçerken; takıntılı çalışma ise kişilerin içten gelen insanı zorla çalışmaya dürtüleyen ve kişinin kendini çalışmak zorunda hissetmesi durumunu ölçen ifadeler içermektedir. Çalışmanın Türkçe çevirisinde iç tutarlılık katsayısı araştırmacılar tarafından, ölçeğin tamamında 0,85, aşırı çalışma alt boyutunda 0,76 ve takıntılı çalışma alt boyutunda ise 0,74 olarak bulunmuştur (Doğan ve Tel, 2011). Ölçek çeviri yapılan formatına uygun olarak 5'li Likert formatında uygulanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının hangi maddelerde yer aldığı Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 3.1: Soru Maddelerinin Dağılımı

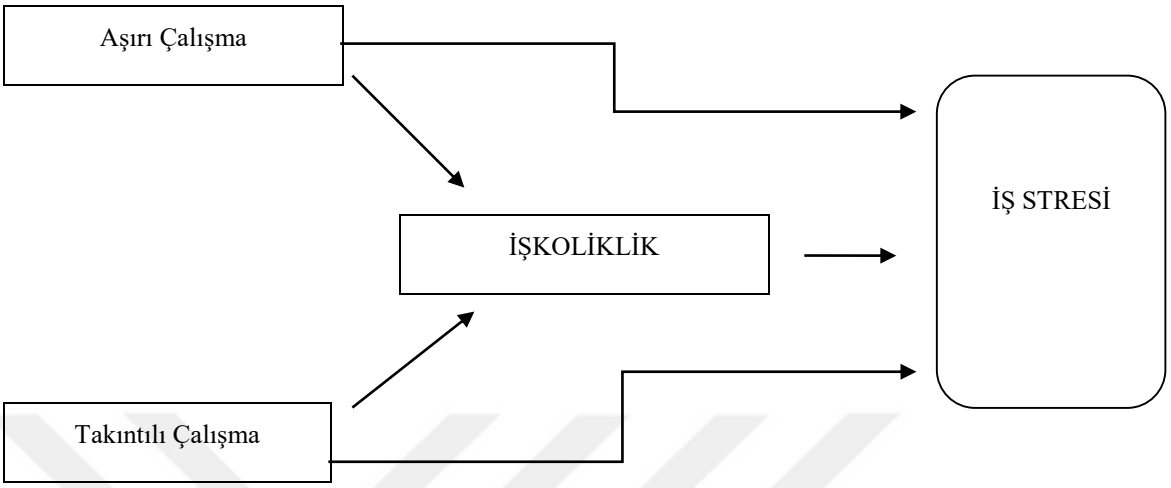
Boyut	**Maddeler**
Aşırı çalışma	1,2, 5, 7, 9, 10, 12, 14
Takıntılı çalışma	3, 4, 6, 8, 11, 13

3.4.2. İş Stresi Ölçeği

Araştırmada değişkenlerinden olan iş stresinin ölçülmesi için, House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ve Türkçe' ye uyarlaması doktora tezi çalışması sırasında Efeoğlu (2006) tarafından yapılan İş Stresi Ölçeği (Job Stress Scale) kullanmıştır. Ölçeğin geliştirilme amacı çalışanların iş yerinde yaşadıkları stres durumuyla ilişkili olarak psikolojik ve psikosomatik semptomları ölçebilmektedir. Ölçek tek boyuttan ve yedi maddeden oluşturmaktadır. Ölçeğin güvenirlilik katsayısı 0,83 olarak yüksek olarak güvenilir bulunmuştur. Ölçek çeviri yapılan formatına uygun olarak 5'li Likert formatında uygulanmıştır.

3.5. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Şekil 3.1: Araştırma Modeli



Araştırmanın modeli araştırma problemi ve hipotezlerine uygun olarak şekilde görüldüğü gibi oluşturulmuştur. Araştırmanın hipotezleri;

H0: İşkolikliğin iş stresi üzerinde etkisi yoktur.

H1: İşkolikliğin iş stresi üzerinde etkisi vardır.

$H0_1$: İşkoliklik alt boyutu olan aşırı çalışmanın iş stresi üzerinde etkisi yoktur.

$H1_1$: İşkoliklik alt boyutu olan aşırı çalışmanın iş stresi üzerinde etkisi vardır.

$H0_2$: İşkoliklik alt boyutu olan takıntılı çalışmanın iş stresi üzerinde etkisi yoktur.

$H1_2$: İşkoliklik alt boyutu olan takıntılı çalışmanın iş stresi üzerinde etkisi vardır.

3.6. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ

Araştırmacılardan toplanan veri formlarının kontrol edilmesinden sonra, verilerinin analizinin SPSS 22V Programında yapılması için veriler programa aktarılmıştır. Ölçek formuna uygun olarak kodlanan verilerin güvenirlilik analizleri yapılmıştır. İkili grupların karşılaştırılmasında bağımsız gruplar t testinden, çoklu grupların karşılaştırılmasında ise tek yönlü ANOVA testinden yararlanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. İşkoliklik ve is stresi arasındaki ilişkiyi belirlemek içinde Pearson

Korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Verilerin analizi ve yorumlanmasında anlamlılık düzeyi $p<0.05$ olarak kabul edilmiştir. Ayrıca 0.01 düzeyinde anlamlı çıkan sonuçlar tablolarda ifade edilmiştir.

3.7. BULGULAR

3.7.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Araştırma Bulguları

Tablo 3.2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

		N	%
Yaş	Prof. Dr.	31	11,0
	Doç. Dr.	35	12,4
	Dr. Öğr. Üyesi	81	28,7
	Öğr. Gör. Dr	3	1,1
	Öğr. Gör.	51	18,1
	Arş. Gör. Dr.	14	5,0
	Arş. Gör	67	23,8
	Toplam	282	100,0
Cinsiyet	Erkek	152	53,9
	Kadın	130	46,1
	Toplam	282	100,0
Doğum Yılı	1980-2000	178	63,1
	1965-1979	91	32,3
	1964-Altı	13	4,6
	Toplam	282	100,0
Eğitim Durumu	Lisans	12	4,3
	Yüksek lisans	78	27,7
	Doktora	192	68,1
	Toplam	282	100,0
Medeni Durumu	Evli	194	68,8
	Bekar	88	31,2
	Toplam	282	100,0
Gelir Durumu	5000 – 7000	159	56,4
	7001 – 9000	71	25,2
	9001 – üzeri	52	18,4
	Toplam	282	100,0
Akademisyenlik Yılı	1 yıldan az	17	6,0
	1 – 5 yıl	40	14,2
	6 – 10 yıl	80	28,4
	10 – 15 yıl	57	20,2
	16 yıl ve üzeri	88	31,2
	Toplam	282	100,0
İdari Görev	Yok	196	69,5
	Var	86	30,5
	Toplam	282	100,0

Yukarıdaki tabloya göre katılımcıların %28,7'si Dr. Öğr. Üyesi, %23,8'i Arş. Gör, %18,1'i Öğr. Gör., %12,4'ü Doç.Dr., %11,0'i Prof. Dr., %5,0'i Arş. Gör. Dr. ve %1,1 ise Öğr. Gör. Dr dağılım göstermiştir. Araştırmaya en çok katılımı Dr. Öğr. Üyesi unvanındaki akademik personel gösterirken, en az katılımcılar ise Öğr. Gör. Dr kadrosundan gerçekleşmiştir. Anketlere katılımcılarının cinsiyet dağılımına baktığımızda %53,9'u erkeklerin; %46,1 ile kadınların katılımı görülmektedir. Erkek katılımcıların daha çoğunlukta olduğu görülmektedir. Ankete katılanların doğum yılı dağılımına baktığımızda en çok katılım %63,1 ile 1980-2000 yılları arasında olduğu ve bunu sırasıyla %32,3 ile 1965-1979 arası doğumluların ve %4,6 ile 1694-altı doğumluların takip ettiği görülmektedir. 1694-altı doğumluların oran olarak çok az olduğu görülmektedir. Ankete katılanların eğitim durumuna göre dağılımına baktığımızda en çok katılım %68,1 ile doktora ve bunu sırasıyla %27,7 ile yüksek lisans ve %4,3 ile lisans eğitim durumunun takip ettiği görülmektedir. Lisans mezunlarının oran olarak çok az olduğu görülmektedir. Ankete katılımcıların medeni durumu %68,8 ile evli, %31,2 ile bekar şeklinde dağılım gösterdiği görülmektedir. Katılımcılarının gelir düzeyine göre dağılımlarına baktığımızda en çok %56,4 ile 5000-7000 aralığının oluşturduğu, devamında %25,2 ile 7001-9000 aralığı ve %18,4 oranla da 9001-üzeri gelirin olduğu görülmektedir. Katılımcılarının akademisyenlik yılına ilişkin dağılımına baktığımızda %31,2'sinin 16 yıl ve üzeri, %28,4'ünün 6-10 yıl arasında, %20,5'inin 10-15 yıl arasında, % 14,2'sinin 1-5 yıl arasında ve %6,0'sının da 1 yıldan az akademisyenlik görevinin olduğu görülmektedir. Ankete katılımcıların idari görevinin bulunma durumuna göre cevaplarının dağılımı %69,5 ile yok, %30,5 ile var şeklinde dağılım gösterdiği görülmektedir.

3.7.2. Güvenirlik Analizi Bulguları

Tablo 3.3: İşkoliklik ve İş Stresi Ölçeklerine Ait Güvenilirlik Bulguları

Değişkenler	Cronbach's Alpha Değeri	İfade Sayısı
İşkoliklik	0,866	14
Aşırı Çalışma	0,773	8
Takıntılı Çalışma	0,756	6
İş stresi	0,862	7

Tablo incelendiğinde, 14 maddeden oluşan işkoliklik ölçeğinin genel güvenirlilik analizi Cronbach alfa katsayısı 0,866 olarak yüksek derece güvenilir olarak bulunmuştur. 8 maddeden oluşan aşırı çalışma alt boyutunun güvenirlilik katsayısı

0,773; 6 maddeden oluşan takıntılı çalışma alt boyutunun güvenirlilik katsayısı 0,756 ve 7 maddeden oluşan iş stresi ölçeğinin güvenirlilik katsayısı 0,862 olarak yüksek derecede güvenilir olarak bulunmuştur. Ölçeklerdeki güvenirlilik katsayıları kabul edilebilir değer olan 0.70 ten büyük olduğu için testler oldukça güvenilirdir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Tablo 3.4: İşkoliklik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Madde Numaraları	Faktör Yükleri		Açıklanan Varyans
	Faktör 1: Aşırı Çalışma	Faktör 2: Takıntılı Çalışma	
Aşırı_çalışma1	,766		23,802
Aşırı_çalıma14	,673		
Aşırı_çalışma2	,643		
Aşırı_çalışma10	,635		
Aşırı_çalışma7	,589		
Aşırı_çalışma9	,547		
Aşırı_çalışma12	,510		
Aşırı_çalışma5	,356		
Takıntılı_çalışma13		,802	22,383
Takıntılı_çalışma11		,581	
Takıntılı_çalışma3		,567	
Takıntılı_çalışma6		,567	
Takıntılı_çalışma4		,562	
Takıntılı_çalışma8		,496	

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO): 0,884
Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square: 1247,045; df: 91;
Sig: ,000
Toplam Açıklanan Varyans: (%) 46,184

İşkoliklik ölçeğine yapılan açıklayıcı faktör analizi bulgularına bakıldığında KMO değerinin sınır değer olan 0,60'ın üzerinde yani 0,884 olduğu ve örneklemin (282) faktör analizi yapılmasına uygun olduğu görülmektedir. KMO değerinin 0,60'tan büyük olması örneklemin yeterli olduğu anlamına gelmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bartlett Küresellik Analizi sonucuna göre ise istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Yapılan faktör analizi sonucunda ölçek orijinal formunda olduğu iki alt boyuttan oluştuğu görülmektedir. Birinci faktördeki maddelerin faktör yükleri 0,356 ile 0,766 arasında değişkenlik göstererek makul düzeyde dağılmıştır. Birinci faktörün varyansı açıklama yüzdesi 23,802 olarak bulunmuştur. İkinci faktöre baktığımızda ise faktör yükünün 0,496 ile 0,802 arasında dağıldığı görülmektedir. İkinci faktörün varyansı açıklama yüzdesi 22,383 olarak bulunmuştur. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin toplam açıklanan varyansı ise %55,444 olarak bulunmuştur.

Tablo 3.5: İş Stresi Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Madde Numaraları	Faktör Yükü
İş_stresi3	,844
İş_stresi2	,802
İş_stresi5	,779
İş_stresi4	,778
İş_stresi6	,713
İş_stresi1	,669
İş_stresi7	,597

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO): 0,897
Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square: 787,375; df: 21;
Sig: ,000
Toplam Açıklanan Varyans: (%) 55,444

İş stresi ölçeğine yapılan açıklayıcı faktör analizi bulgularına bakıldığında KMO değerinin sınır değer olan 0,60'ın üzerinde yani 0,897 olduğu ve örneklemin (282) faktör analizi yapılmasına uygun olduğu görülmektedir. Bartlett Küresellik Analizi'nin ise istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (p=<0,05). Yapılan faktör analizi sonucunda ölçek orijinal formunda olduğu tek boyut olarak dağılım göstermiştir. Maddelerin faktör yükleri 0,597 ile 0,844 arasında değişkenlik göstererek makul düzeyde dağılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin toplam açıklanan varyansı %55,444 olarak bulunmuştur.

3.7.3. Tanımlayıcı Bulgular

Tablo 3.6: İşkoliklik ve İş Stresi Ölçeklerine Ait Tanımlayıcı Bulgular

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
İşkoliklik	3,24	,689
Aşırı Çalışma	3,18	,735
Takıntılı Çalışma	3,32	,729
İş stresi	2,65	,891

Tablo 3.6 incelendiğinde, işkoliklik ölçeğine verilen cevapların ortalamasının 3,24; aşırı çalışma alt boyutuna verilen cevapların ortalamasının 3,18; takıntılı çalışma alt boyutuna verilen cevapların ortalamasının 3,32 ve iş stresi ölçeğine verilen cevapların ise 2,65 olduğu görülmektedir.

Tablo 3.7: İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Maddeler	Ortalama	Standart Sapma
1. Madde	3,12	1,101
2. Madde	3,16	1,077
3. Madde	3,28	1,124
4. Madde	3,84	1,026
5. Madde	3,50	1,514
6. Madde	3,63	1,065
7. Madde	3,33	1,055
8. Madde	3,56	0,956
9. Madde	3,18	1,173
10. Madde	3,42	1,114
11. Madde	3,25	1,093
12. Madde	3,11	1,191
13. Madde	2,35	1,229
14. Madde	2,59	1,175

Tablo 3.7 incelendiğinde katılımcıların işkoliklik ölçeğine ait 14 maddeye verdiklerin cevapların ortalamaları görülmektedir. Katılımcılar en az değerlendirmeyi 13. (2,35) ve 14. (2,59) madde için yaparken; en yüksek ortalamaya sahip maddeler ise 4. (3,84) ve 6. (3,63) maddeler olmuştur.

Tablo 3.8: İş Stresi Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Maddeler	Ortalama	Standart Sapma
1.Madde	2,95	1,242
2.Madde	2,60	1,112
3.Madde	2,56	1,127
4.Madde	2,28	1,276
5.Madde	2,60	1,264
6.Madde	2,32	1,216
7.Madde	3,22	1,192

Tablo 3.8 incelendiğinde katılımcıların is stresi ölçeğine ait 7 maddeye verdiklerin cevapların ortalamaları görülmektedir. Katılımcılar en az değerlendirmeyi 4. (2,28) madde için yaparken; en yüksek ortalamaya sahip madde ise 1. (2,95) madde olmuştur.

3.7.4. Korelasyon ve Regresyon Analizi Sonuçları

H0: İşkolikliğin iş stresi üzerinde etkisi yoktur.

H1: İşkolikliğin iş stresi üzerinde etkisi vardır.

$H0_1$: İşkoliklik alt boyutu olan aşırı çalışmanın iş stresi üzerinde etkisi yoktur.

$H1_1$: İşkoliklik alt boyutu olan aşırı çalışmanın iş stresi üzerinde etkisi vardır.

$H0_2$: İşkoliklik alt boyutu olan takıntılı çalışmanın iş stresi üzerinde etkisi yoktur.

$H1_2$: İşkoliklik alt boyutu olan takıntılı çalışmanın iş stresi üzerinde etkisi vardır.

Tablo 3.9: İşkoliklik, Aşırı Çalışma, Takıntılı Çalışma ve İş Stresi Arasındaki İlişkiyi İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	**1**	**2**	**3**	**4**
1. İşkoliklik	1			
2. Aşırı Çalışma	,957**	1		
3. Takıntılı Çalışma	,920**	,766**	1	
4. İş Stresi	,436**	,436**	,375**	1

* p< .05, ** p< .01

Tablo 3.9 incelendiğinde, işkoliklik ve iş stresi arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r_{(282)}$= ,436). Yine tabloya göre aşırı çalışma ile iş stresi arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r_{(282)}$= ,436). İşkoliklik alt boyutu olan takıntılı çalışma ile de iş stresi arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r_{(282)}$= ,436). Bu sonuçlara göre H1, $H1_1$ ve $H1_2$ hipotezleri kabul edilir. Değişkenler arasında pozitif ilişkinin varlığına göre de değişkenlerin birlikte arttığı veya azaldığı söylenebilir.

Tablo 3.10: İşkolikliğin İş Stresi Üzerine Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi

Bağımsız değişken	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Beta	t	P
İşkoliklik	,436	,190	,187	**0,436**	**8,109**	**0,000**

Bağımlı değişken: İş Stresi

Tablo 3.10 incelendiğinde işkolikliğin iş stresi üzerindeki etkisini incelemeye yönelik yapılan basit regresyon analizinin istatiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (p<0,05). Tablodaki 0,436 olan beta değerine göre değişkenler arasındaki ilişkinin orta düzeyde ve pozitif yönlü olduğu da söylenebilir. Bir başka ifade ile işkoliklik eğilimi iş stresini pozitif yönde etkilemekte ve orta düzeyde arttırmaktadır. Analiz sonuçlarına göre düzeltilmiş R^2 değeri 0,187 olarak bulunmuştur. Bu değere göre iş stresinin %18,7'si işkoliklik eğilimi tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 3.11: İşkoliklik Alt Boyutlarının İş Stresi Üzerine Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi

Bağımsız değişkenler	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Beta	t	P
Aşırı Çalışma	,441	,195	,189	**0,360**	**4,308**	**0,000**
Takıntılı Çalışma	,375	,141	,138	**0,375**	**6,777**	**0,000**

Bağımlı değişken: İş Stresi

Tablo 3.11 incelendiğinde aşırı çalışma ve takıntılı çalışmanın iş stresi üzerindeki etkisini incelemeye yönelik yapılan çoklu regresyon analizinin istatiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Tablodaki aşırı çalışma için görülen 0,360 olan beta değerine göre değişkenler arasındaki ilişkinin orta düzeyde ve pozitif yönlü olduğu da görülmektedir. Bir başka ifade ile aşırı çalışma eğilimi iş stresini pozitif yönde etkilemekte ve orta düzeyde arttırmaktadır. Analiz sonuçlarına göre aşırı çalışma için düzeltilmiş R^2 değeri 0,189 olarak bulunmuştur. Bu değere göre iş stresinin %18,9'u aşırı çalışma eğilimi tarafından açıklanmaktadır. Tablodaki takıntılı çalışma için görülen 0,375 olan beta değerine göre değişkenler arasındaki ilişkinin orta düzeyde ve pozitif yönlü olduğu da görülmektedir. Bir başka ifade ile takıntılı çalışma eğilimi iş stresini pozitif yönde etkilemekte ve orta düzeyde arttırmaktadır. Analiz sonuçlarına göre aşırı çalışma için düzeltilmiş R^2 değeri 0,138 olarak bulunmuştur. Bu değere göre iş stresinin %13,8'i takıntılı çalışma eğilimi tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 3.12: Hipotez Testlerinin Sonuçları

Hipotezler	**Sonuç**
H0: İşkolikliğin iş stresi üzerinde etkisi yoktur.	**Red**
H1: İşkolikliğin iş stresi üzerinde etkisi vardır.	**Kabul**
$H0_1$: İşkoliklik alt boyutu olan aşırı çalışmanın iş stresi üzerinde etkisi yoktur.	**Red**
$H1_1$: İşkoliklik alt boyutu olan aşırı çalışmanın iş stresi üzerinde etkisi vardır.	**Kabul**
$H0_2$: İşkoliklik alt boyutu olan takıntılı çalışmanın iş stresi üzerinde etkisi yoktur.	**Red**
$H1_2$: İşkoliklik alt boyutu olan takıntılı çalışmanın iş stresi üzerinde etkisi vardır.	**Kabul**

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışma, 2019-2020 akademik yılında bir devlet üniversitesinde görevli 282 akademisyen ile işkoliklik eğilimi ile iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemek üzere gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılanların %28,7'si Dr. Öğr. Üyesi, %23,8'i Arş. Gör, %18,1'i Öğr. Gör., %12,4'ü Doç. Dr., %11,0'i Prof. Dr., %5,0'i Arş. Gör. Dr. ve %1,1 ise Öğr. Gör. Dr. kadrosunda çalışmaktadır. Katılımcıların %53,9'u erkeklerden %46,1 ise kadınlardan oluşmaktadır. Doğum yılı bakımından katılımcıların %63,1'i 1980-2000 yılları arasında, %32,3 ile 1965-1979 arasında ve %4,6 ile 1694-altı doğumlulardan oluşmaktadır. Katılanların eğitim durumuna göre dağılımına bakıldığında en çok katılım %68,1 ile doktora olduğu görülmektedir. %27,7 ile yüksek lisans ve %4,3 ile lisans oranlarına sahip eğitim durumu takip ettiği görülmektedir. Katılımcıların %68,8 ile evli, %31,2 ile bekar şeklinde dağılım göstermiştir. Katılımcılarının gelir düzeyine göre dağılımlarına baktığımızda en çok %56,4 ile 5000-7000 aralığının oluşturduğu, devamında %25,2 ile 7001-9000 aralığı ve %18,4 oranla da 9001-üzeri gelirin olduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcılarının akademisyenlik yılına ilişkin dağılımına baktığımızda %31,2'sinin 16 yıl ve üzeri, %28,4'ünün 6-10 yıl arasında, %20,5'inin 10-15 yıl arasında, % 14,2'sinin 1-5 yıl arasında ve %6,0'sının da 1 yıldan az akademisyenlik görevinin olduğu görülmüştür. Son tanımlayıcı özellik olarak ise katılımcıların %69,5'i idari görevi bulunmadığını ifade ederken, %30,5'i ise idari görevi olduğunu söylemiştir.

Araştırmada analizlerin yapılmasından önce ölçeklerin güvenirlilik analizleri yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda işkoliklik ölçeğinin genel düzeyde Cronbach alfa katsayısı 0,866 olarak yüksek oranda güvenilir olarak bulunmuştur. 8 maddeden oluşan aşırı çalışma alt boyutunun güvenirlilik katsayısı 0,773; 6 maddeden oluşan takıntılı çalışma alt boyutunun güvenirlilik katsayısı 0,756 ve 7 maddeden oluşan iş stresi ölçeğinin güvenirlilik katsayısı 0,862 olarak yüksek oranda güvenilir olarak bulunmuştur. Ölçeklerdeki güvenirlilik katsayıları kabul edilebilir değer olan 0,70 ten büyük olduğu için testler oldukça güvenilirdir (Gürbüz ve Şahin, 2018). İşkoliklik ölçeğinin Türkçe'ye çeviri çalışmasında iç tutarlılık katsayısı araştırmacılar tarafından, ölçeğin tamamında 0,85, aşırı çalışma alt boyutunda 0,76 ve takıntılı çalışma alt boyutunda ise 0,74 olarak bulunmuştur (Doğan ve Tel, 2011). Kanbur ve Salihoğlu

(2014), işkoliklik ile ilgili çalışmasında ölçeğin güvenirliliğini ölçek genelinde 0,873 olarak bulurken, aşırı çalışma boyutunda 0,769 ve takıntılı çalışma alt boyutunda ise 0,752 olarak bulmuştur. Özsoy (2018), işkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında aynı ölçekleri kullanmış ve işkoliklik ölçeğinin tamamının güvenirlilik katsayısını 0,846; aşırı çalışma boyutunun 0,781 ve takıntılı çalışma boyutunun güvenirlilik katsayısını ise 0,779 olarak bulmuştur. Yine aynı çalışma da iş stresi ölçeğinin güvenirlilik katsayısı 0,806 olarak bulunmuştur. Efeoğlu (2006), İş Stresi Ölçeğinin Türkçe uyarlaması çalışmasında ölçeğin güvenirlilik katsayısı 0,83 olarak yüksek olarak güvenilir bulunmuştur. Erdur (2019), iş stresi ile ilgili çalışmasında aynı ölçeğin güvenirlilik katsayısını 0,893 olarak bulmuştur. Literatürdeki benzer çalışmalara bakıldığında sonuçların benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Araştırma sonucunda işkoliklik ölçeğine yapılan açıklayıcı faktör analizi bulgularına bakıldığında KMO değerinin sınır değer olan 0,60'ın üzerinde yani 0,884 olduğu Yapılan analiz sonucunda ölçeğin toplam açıklanan varyansı ise %55,444 olarak bulunmuştur. İş stresi ölçeğine yapılan açıklayıcı faktör analizi bulgularına bakıldığında KMO değerinin sınır değer olan 0,60'ın üzerinde yani 0,897 olduğu ve örneklemin (282) faktör analizi yapılmasına uygun olduğu görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda iş stresi ölçeğinin toplam açıklanan varyansı %55,444 olarak bulunmuştur. Özsoy (2018), çalışmasında işkoliklik ölçeğinin toplam açıklanan varyans % 44,215 olarak bulurken; iş stresi ölçeğinin toplam açıklanan varyansı % 46,882 olarak bulmuştur. Araştırma sonuçları benzerlik göstermektedir.

Araştırmanın bir başka sonucuna göre işkoliklik ve iş stresi arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Yine korelasyon analizi sonucuna göre aşırı çalışma ve takıntılı çalışma ile iş stresi arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Değişkenler arasında pozitif ilişkinin varlığına göre de değişkenlerin birlikte arttığı veya azaldığı söylenebilir. Bulgurcu Gürel ve Altunoğlu (2016), işkoliklik ve iş stresini incelediği çalışmada araştırma sonucuna benzer olarak iki değişken arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Özsoy (2018), ise araştırmasında araştırma sonucu destekler bulgulara ulaşmıştır. Akyol (2019), işkoliklik ve işyeri stresi üzerine yaptığı çalışmasında işkoliklik düzeyinin iş yeri stresi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğunu tespit etmiştir. Başka bir ifade çalışanların işkolikliklerinin artmasıyla stres durumları artı

yönde etkilenir. Literatürdeki benzer çalışmaların araştırma sonucunu desteklediğini görülmektedir.

Araştırmanın son analiz sonucuna göre de işkolikliğin iş stresi üzerindeki etkisini incelemeye yönelik yapılan basit regresyon analizinin istatiksel olarak anlamlı olduğu ve iş stresinin %18,7'si işkoliklik eğilimi tarafından açıkladığı tespit edilmiştir. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda ise, aşırı çalışma ve takıntılı çalışmanın iş stresi üzerindeki etkisini incelemeye yönelik yapılan çoklu regresyon analizinin istatiksel olarak anlamlı olduğu ve iş stresinin %18,9'unun aşırı çalışma; %13,8'inin ise takıntılı çalışma tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak; işkolikliğin demografik değişkenlerden yalnızca akademik ünvana göre anlamlı farklılık gösterdiği, diğer değişkenlere göre anlamlı farklılık olmadığı; iş stresinin ise bütün değişkenlerde anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırmanın ana problemi olan işkoliklik ve alt boyutları ile iş stresi arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Öneriler

Araştırma akademisyen üzerine yapıldığı, çalışma koşulları ve yaşam koşulları aynı olduğu için demografik değişkenlere göre farklılıklar gözlemlenmemiş olabilir. Bir sonraki çalışmalarda farklı meslek grupları üzerine çalışmalar yapılabilir. Veya farklı üniversitelerdeki akademisyenler üzerine çalışmalar yapılarak karşılaştırmalı olarak sonuçlar incelenebilir.

Araştırmada işkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişki incelenmiştir. Bir sonraki çalışmalarda, bu değişkenlere sanal kaytarma, örgütsel aidiyet gibi değişkenler de eklenerek aralarındaki ilişkiler incelenebilir.

İşkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkide aracılık veya düzenleyicilik sağlayan değişkenlerin bulunması için farklı çalışmalar yapılabilir.

Araştırmada akademisyenlerin üniversitede görevli akademisyenler idari görev durumu açısından ayrılmadan çalışmaya dahil edilmiştir. Sadece idari görevi olan akademik personeller üzerine çalışma yapılabilir.

EKLER

EK 1: Anket Formu

ANKET FORMU

Bu anketin amacı akademik personelin işkoliklik eğilimleri ile iş stresi arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Bu anketten elde edilecek veriler yalnızca akademik amaçlar için kullanılacaktır. Bu anketin doldurulmasında yapacağınız yardım ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Lütfen size uygun olan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

Danışmanın Adı Soyadı: Öğrencinin Adı Soyadı:

Doç.Dr. Meltem DİLŞAHİN Hatice GÜMÜŞ

1.Akademik Unvanınız nedir?

( ) Prof. Dr. ( ) Doç. Dr ( ) Dr.Öğr.Üyesi ( ) Öğr. Gör. Dr.

( ) Öğr. Gör. ( ) Arş. Gör. Dr. ( ) Arş. Gör

( ) Diğer.....

2.Cinsiyetiniz nedir?

( ) Erkek ( ) Kadın

3.Doğum yılınız nedir?

( )1964 ve altı ( ) 1965-1979 ( )1980-2000

4.Eğitim Durumunuz nedir?

( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora

5.Medeni Durumunuz nedir?

( ) Evli ( ) Bekar

6.Gelir Düzeyiniz:

( ) 5000-7000 ( ) 7001-9000 ( ) 9001 ve üzeri

7.Kaç yıldır akademisyen olarak görev yapıyorsunuz?

( ) 1 yıldan az ( )1-5 yıl ( ) 6-10yıl ( ) 10-15 yıl ( ) 16 yıl ve üzeri

8.İdari Göreviniz var mı?:

( ) Yok ( ) Var / Varsa Belirtiniz.....

DUWAS-TR İşkoliklik Ölçeği

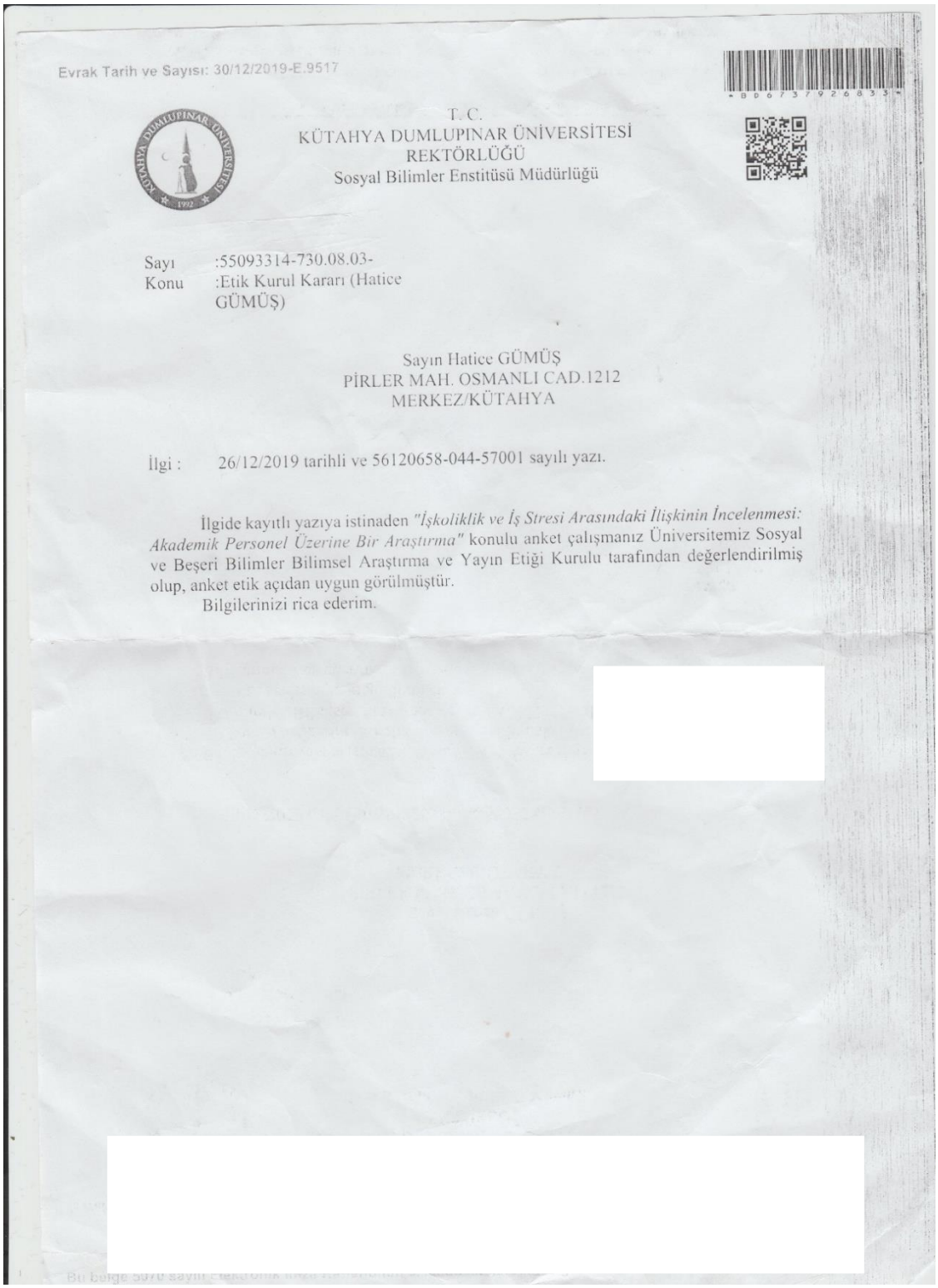
Lütfen size uygun olan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

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

Ek-2: İş Stresi Ölçeği

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

Ek- 3: İzin Belgesi



Evrak Tarih ve Sayısı: 30/12/2019-E.9517

T. C.
KÜTAHYA DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı :55093314-730.08.03-
Konu :Etik Kurul Kararı (Hatice GÜMÜŞ)

Sayın Hatice GÜMÜŞ
PİRLER MAH. OSMANLI CAD.1212
MERKEZ/KÜTAHYA

İlgi : 26/12/2019 tarihli ve 56120658-044-57001 sayılı yazı.

İlgide kayıtlı yazıya istinaden *"İşkoliklik ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma"* konulu anket çalışmanız Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından değerlendirilmiş olup, anket etik açıdan uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

KAYNAKÇA

Akman, S. (2004). Stresin nedenleri ve açıklayıcı kuramlar. *Türk Psikoloji Dergisi, (34-35)*, 40-55.

Aktaş A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, *56*(4), 25-42.

Aktay, S. (2019). *İş aile çatışması ile işkoliklik ve iş güvencesizliği arasındaki ilişki: Teknoparkta çalışan mühendisler üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Akyol, A. (2019). *İşkoliklik ve işe cezbolma ile işyeri yalnızlığı ve stres arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akyüz, Z. (2012*). İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişki: Hukukçular ve öğretim elemanları üzerinde bir saha araştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Altıntaş, E. (2014). *Stres yönetimi*. 2. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık.

Altun, N. ve Bahçecik N. (2009). Yataklı tedavi kurumlarında çalışan hemşirelerin iş zenginleştirme faaliyetlerinin belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, 2*(2), 76-85.

Anafarta, N. (2001). Orta düzey yöneticilerin kariyer planlamasına bireysel perspektif. *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi, (2)*, 1-17.

Arpacıoğlu, G. (2005). Türkiye'de zorbalık bir çalışma biçimi. (Ed. D. Yalım), *İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler*, İstanbul: Hayat Yayıncılık.

Aslan, Z. (2014). *Akademisyenlerin iş stresi ile iş motivasyonu ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.

Aydın, İ. (2008). *İş yaşamında stres*. Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.

Aytaç, S. (2002). İşyerindeki kronik stres kaynakları. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 4*(1).

Aytekin, A. (2009). *Stres yönetiminin önemi ve kamu çalışanlarında stres faktörlerinin teşhisine ilişkin bir araştırma: Sivas Valiliği Defterdarlığı uygulaması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

Aytürk, N. ve Peker, Ö. (2000). *Etkili yönetim becerileri*. Ankara: Yargı Yayınevi.

Balaban, J. (2000). Temel Eğitimde öğretmenlerin stres kaynakları ve başa çıkma teknikleri. IV. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu. *Pamukkale Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7.

Balcı, A. (2000). *Öğretim elemanının iş stresi kuram ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Baltaş, A. Z. ve Batlaş, Z. (2002). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

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*. 4. Baskı, Erzurum: Aktif Yayınevi.

Bashan, E. (2012). *İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Basım, H. N., Çetin, F. ve Tabak, A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarıyla ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, *24*(63), 20-34.

Bayraktaroğlu, S. ve Dosaliyeva, D. (2010). İşkoliklik. *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Derya, Ergun Özler, (Ed.), Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 223-238.

Beck, A. T. Emery, G. & Greenberg, R. L. (2005). *Anksiyete bozuklukları ve fobiler: Bilişsel bir bakış açısı*. İstanbul: Litera Yayıncılık.

Begley, T. M., Lee, C. & Czajka, J. M. (2000). The relationships of type A behavior and optimism with job performance and blood pressure. *Journal of Business and Psychology, 15*(2), 215-227.

Benligiray, S. (2003). *Ücret yönetimi.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Bingöl, D. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi.* 5.Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.

-------. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi*. 8. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Biricik, Y. S. (2018). *Akademik personelin örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma düzeylerinin öğrenilmiş güçlülük yönünden değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Bonebright, C. A. (2001). *The relationship of workaholism with stress, burnout, and productivity* (Doctoral Thesis). Iowa Üniversitesi, ABD.

Bozkurt, T., Uluğ, M., Turpoğlu Çelik, A., Oktuğ, Z., İçellioğlu, S., Özden, M. S. ve Soysal, Ö. (2010). *Stres.* İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları.

Brady, R., Vodanovich S. J., Rotunda, R. (2008), The ımpact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities. *The Psychologist Manager Journal, 11,* 241-263

Braham, J. B. (1998). *Stres yönetimi.* (Çev. Vedat G. Diker). İstanbul: Hayat Yayınları.

Buelens, M. & Poelmans Steven A.Y. (2004). Enriching The spence and robbin's typology of workaholism, demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management, 17*(5), 440-458.

Bulgurcu Gürel, E. ve Altunoğlu, A.E. (2016). İşkoliklik, iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Muğla ilinde bir araştırma. *Journal of International Social Research, 9,* 1431-1431.

Burger, J. M. (2006). *Kişilik, psikoloji biliminin insan doğasına dair söyledikleri*. (Çev. İ. Deniz, E. Sarıoğlu). İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Burke, R. J. (1999). Workaholism in organizations: Gender differences. *Sex Roles, 41*(5/6), 333-345.

-------. (2000). Workaholism and extra-work satisfactions. *The International Journal of Organizational Analysis, 7*(4), 352-364.

Burke, R. J., Oberklaid, F. & Burgess, Z. (2004). Workaholism among Australian women psychologists: Antecedents and consequences. *International Journal of Management, 21*(3), 263-277.

Cam, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi,* 1-10.

Camkurt, M. Z. (2007). İşyeri çalışma sistemi ve işyeri fiziksel faktörlerinin iş kazaları üzerindeki etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, *21*(1), 80-106.

Can, H. (2005). *Organizasyon ve yönetim.* Ankara: Siyasal Kitabevi.

Can, S. (2013). Kamu personeli seçme sınavı nedeniyle öğretmen adaylarında oluşan stresle başa çıkma yöntemleri. *E Journal of New World Sciences Academy, 8*(1), 27-45 .

Cannon, W. B. (1927). The James-Lange theory of emotions: A critical examination and an alternative theory. *The American Journal of Psychology, 39*(1/4), 106-124.

Cansever A. (2000, Temmuz). *Anksiyete bozuklukları*. Erişim Adresi: http://www.psikolojikdanisma.net/anksiyete_bozukluklari2.htm.

Caplan, RD (1975). *İş talepleri ve işçi sağlığı: Temel etkiler ve mesleki farklılıklar*. ABD Sağlık, Eğitim ve Refah Bakanlığı, Halk Sağlığı Servisi, Hastalık Kontrol Merkezi, Ulusal Mesleki Güvenlik ve Sağlık Enstitüsü.

Carroll, J. J. & Robinson, B. E. (2000). Parentification and depression among adult children of workaholics and adult children of alcoholics. *The Family Journal,* 8, 360–367.

Cherrington, D. J. & England, J. L. (1980). The desire for an enriched job as a moderator of the enrichment—satisfaction relationship. *Organizational Behavior and Human Performance*, *25*(1), 139-159.

Chiang, F. F., Birtch, T. A. & Kwan, H. K. (2010). Otel ve yiyecek içecek sektöründe çalışan stresi üzerinde iş kontrolü ve iş-yaşam dengesi uygulamalarının

moderatör rolleri. *International Journal of Hospitality Management*, *29*(1), 25-32.

Cüceloğlu, D. (2004). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

-------. (2005). *İnsan ve davranışı (Psikolojinin temel kavramları*). İstanbul: Remzi Kitapevi.

Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

-------. (2009). Çalışma yaşamında öğrenilmiş güçlülük ve iş stresi ile başa çıkmada rolünü belirlemeye yönelik bir araştırma. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Eskişehir, 100-105.

Çelik, A. ve Şimşek, M. Ş. (2013). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Eğitim Yayınevi.

Dawis, S. M. & Purple, R. L. (1982). Adaptation in cones: a general model. *Biophysical Journal*, *39*(2), 151-155.

Dinç, Ü. G. ve Cemaloğlu, N. (2018). İlkokul yöneticilerinin mizah kullanma tarzları ile öğretmenlerin stres yaşama düzeyleri arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Turkish Journal of Educational Studies*, *5*(2), 1-37.

Doğan, T. ve Tel, F. D. (2011). Duwas işkoliklik ölçeği Türkçe formunun (DUWASTR) geçerlik ve güvenirliğinin incelenmesi. *AİBÜ 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.

Douglas, E. J. & Morris, R. J. (2006). Workaholic, or just hard worker?. *Career Development International*.

Durna, U. (2006). Üniversite öğrencilerinin stres düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20*(1), 319-344.

Efeoğlu, İ. F. (2006). *İş-Aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

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.

Enki, A. (2019). *Duygusal emek ve işkoliklik arasındaki ilişki: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Erbaşaran, Z. (2019). *İşkoliklik ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İstanbul Yayınevi.

Erdur, O. (2019). *İş görenlerin iş stresi, depresyon düzeyi ve işten ayrılma niyeti arasındaki İlişki: Banka çalışanlarının katılımıyla yapılan uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın.

-------. (2013). *Yönetim ve organizasyon: çağdaş ve küresel yaklaşımlar*. 13. bs. Ankara: Beta Yayınları.

Ergin, C. (2000). Türkiye'deki örgütlerde çatışmaların çözümlenmesine ilişkin çalışmalar. *Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*. Türk Psikologlar Derneği Yayınları, (21), 243-259.

Ergun, G. (2008). *Sağlık işletmelerinde örgütsel stresin iş gücü performansıyla etkileşiminin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Eriş, Y.C. (2018). *Örgütsel stres ve örgütsel stresle başa çıkma yöntemleri: İstanbul'da bir perakende mağazası ve şubelerinde araştırma* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

Eroğlu, F. (2017). *Davranış bilimleri.* İstanbul: Beta Yayınları.

Ersarı, G. (2010). *İşgören motivasyonunda algılanan stres düzeyinin ve stres yönetim tekniklerinin rolü: Banka çalışanları üzerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 56.

Eryılmaz, A. (2009). Ergenlik döneminde stres ve başa çıkma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *6*(2), 20-37.

Filou, E. (2006). Death in The Office. *World Business, July/August,* 19- 22.

Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1989). Yaşlı Yetişkinlerde psikoaktif ilaçlar, alkol ve stres ve başa çıkma süreçleri. *Amerikan Uyuşturucu ve Alkol Bağımlılığı Dergisi*, *15*(1), 13.

Garson, B. (2005). Work addiction in the age of ınformation technology an analysis. *IIMB Management Review Article By Bonnie Garson, 17*(1).

Genç, N. (2005). *Yönetim ve organizasyon.* Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Griffiths, M. (2005). A 'components' model of addiction within a biopsychosocial framework. *Journal of Substance Use*, *10*(4), 191-197.

-------. (2011). Workaholism: A 21st century addiction. *The Psychologist: Bulletin of the British Psychological Society*, *24,* 740-744.

Guluzade, A. (2019). *Sağlık çalışanlarında iş stresi ile tükenmişlik ilişkisinin incelenmesi: Ankara'da bir üniversite hastanesi örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.

Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21*(1), 90-110.

Gümüştekin Eren, G. ve Öztemiz, B. A. (2004). Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23.

Günbayı, İ. ve Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (ODÜSOBİAD)*, 3(5), 77-95.

Güney, S. (2000). *Davranış bilimleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

-------. (2006). *Davranış bilimleri.* (3. Baskı), Ankara: Nobel Yayınları.

-------. (2011). *Örgütsel davranış,* 1. Basım, Ankara: Nobel Yayınları.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Haas, R. (1991). Strategies to cope with a cultural phenomenon–workaholism. *Business and Health*, *36*(4), 115.

Hansen, RS (2006). Öğrenci ekiplerinin yararları ve sorunları: Ekip projelerini geliştirmeye yönelik öneriler. *İş için Eğitim Dergisi*, *82*(1), 11-19.

Işık, E. (2007), *İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

İlgöz, M. (2014*). Stres kaynakları, sonuçları ve stresle mücadele* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

İncir, G. (1985). *Çalışanların motivasyonuna genel bir bakış*. Ankara: Mili Prodüktivite Yayınları.

Kanai A. ve Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among japanese blue-collar employess. *International Journal of Stres Management*, *8*(2), 129-145.

Kanbur, A. ve Salihoğlu, G. (2014). Çalışanların sınırsız ve değişken kariyer yolculuğunda işkolikliğin rolü üzerine bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3*(2), 27-58.

Kara, M.F. ve Gücal, A.Ç. (2016). Akademisyenlerde işkolikliğin belirlenmesinde serbest zamanda sıkılma algısının rolü. *Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, *1*, 48-63.

Kart, M. E. (2005). Reability and validity of the workaholism battery (Work-Batt): Turkish form. *Social Behavior and Personality*, *33*(6), 612-613.

Kesen, M. (2015). Örgütsel bağlılığın işkoliklik üzerindeki etkisi: Görgül bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8*(4), 5

Kılıç, T., Semercioğlu, S. ve Özkunduracı, G. (2014). *İnsanlar başaklara benzer.* 1. Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık

Kırel, A. Ç., (2013). *Örgütsel stres kaynakları ve yönetimi. Örgütsel Davranış,* 6.Bölüm, (1. Baskı), ed. Ayşe Çiğdem Kırel ve Ozan Ağlargöz, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

Koç, Ş. R. (2009). *Sağlık çalışanlarında iş stresi (Acil servis örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.

Kurşun, A. (2014). *Çalışma hayatında stres ve stresle mücadele* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Lazarus, R. S. (1990), Stres, başa çıkma ve hastalık. *Kişilik ve Hastalık,* 84.

Le Compte, W. A. & Oner, N. (1976). Development of the Turkish edition of the State-trait anxiety inventory. *Cross-Cultural Anxiety, 1,* 51-67.

Machlowitz, M. M. (1978). *Determınıng the effects of workaholısm*. Yale University.

Malinowska, D. & Tokarz, A. (2014). The structure of workaholism and types of workaholic. *Polish Psychological Bulletin, 45*(2), 211-222.

McKay, J. (2004). Workaholism: Praised or the plague of school administators. *A Journal of Scholarship And Practice, 1*(2), 6- 10.

McMillan, L. H., O'Driscoll, M. P., Marsh N.V., Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique and future design strategies. *International Journal of Stress Management, 8*(2), 69-91.

Mentor, P. (2015). *Stres yönetimi.* Çev. Çekmece, B., İstanbul: Optimist Yayımcılık.

Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19*(2), 179-198.

Newton, T., Handy J. & Fireman, S. (1997). *Stresi atma yolları.* (Çev. A. Timur). Ankara: Doruk Yayıncılık.

Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. World Publishing Company.

Oğuz, E. ve Akın, U. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim, 16*(3), 309-327.

Orgon, D., Hamner, W. & Clay, C. (1982). *Organizational behavior, an applied psychological approach,* Texas: Business Publications, Inc. Plano.

Öner, N. (1998). *Süreksiz durumluk - sürekli kaygı el kitabı*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayını.

Özalp, Y. B. (2014). *Öğretim elemanlarında iş stresine neden olan örgütsel etmenler ve öğretim elemanlarının örgütsel stresle baş etme stratejileri: Trakya Üniversitesi örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Özbay, E. (2007). *İstanbul ilinde askeri hastanelerde çalışan yönetici hemşirelerin stres kaynakları ve başa çıkma yöntemlerinin belirlenmesi (*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özdemir, Ç., Yüksel, G., Cemaloğlu, N., Çakmak, M., Çeliköz, N., Erişen, Y., Ünsal, H. ve Doğan, O. (2006). *Türkiye'de öğretim elemanları, Türkiye üniversiteleri öğretim elemanı araştırması.* Ankara: Gazi Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Proje Müdürlüğü.

Özdemir, H. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin işkoliklik eğilimlerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Özer, A. (2012). Çalışanlar için verimlilik anahtarı: Stres yönetimi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 24*(1-2).

Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2001), *Örgütsel davranış.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Özmutaf, N. M. (2006). Örgütlerde insan kaynakları ve stres: Ampirik bir yaklaşım. *Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi*, *23*(1-2), 75-81.

Özsoy, T. (2018). *İşkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Palmer, S. & Puri, A. (2006). *Coping with Stress at University a survival guide.* London: Sage Publications.

Parker, H. (2007). *Stress management*. Delhi: Global Media.

Pehlivan, İ. (2002). *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem Yayınları.

Porter, G. (1996). İşkolizmin örgütsel etkisi: Aşırı çalışmanın olumsuz sonuçlarını araştırmak için öneriler. *İş Sağlığı Psikolojisi Dergisi*, *1* (1), 70.

-------. (2006). Profiles of workaholism among high-tech managers. *Career Development International, 11*(5), 400-462.

Quik, M., Sum, J. D., Whiteaker, P., McCallum, S. E., Marks, M. J., Musachio, J., ... & Grady, S. R. (2003). Differential declines in striatal nicotinic receptor subtype function after nigrostriatal damage in mice. *Molecular Pharmacology*, *63*(5), 1169-1179.

Robinson, E. B. (2000). *Ben işkolik değilim. Bence öylesin.* (Çev. Yanıl Betül). İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.

Rosenman, R. H. & Friedman, M. (1974). Neurogenic factors in pathogenesis of coronary heart disease. *Medical Clinics of North America, 58*(2), 269-279.

Sabuncuoğlu, Z. (1997). *Çalışma psikolojisi*. 3. Baskı, Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayınları.

-------. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. 2. Basım, Bursa: Ezgi Kitabevi.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2008). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Alfa Aktuel Basım Yayım Dağıtım.

Sabuncuoğlu, Z. ve Vergiliel Tüz, M. (2013). *Örgütsel davranış*. 5. Baskı, Bursa: Aktüel Yayınları.

Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve işgören performansı*. 1. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.

Sam R. (2002). Yoğun bilgi bilişimde yabancılaşma sorunu: Bilgi zenginleri-bilişim yoksulları. *I. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi,* Kocaeli.

Saruhan, Ş. C. ve Yıldız, M. L. (2009). *Çağdaş yönetim bilimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Sayıner, B., Ekmekçi, R, Sözen, D. ve Anshel, M. (2009). Basketbol hakemlerinin stres kaynakları ve başa çıkma yöntemleri coping style and source of stress among basketball referees. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi, 8*(15), 27-36.

Schaufeli, W., B., Bakker, A., B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.

Schaufeli, W. B., Shimazu, A. & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a twofactor measure of workaholism in the netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, *43*(4), 328.

Scott, S. K., Moore, S. K. & Marcia, P. M. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations, 50*(3), 287–314.

Serçeoğlu, N. (2015). *Konaklama işletmelerinde çalışan personelin işkoliklik eğilimleri ile hizmet odaklılık ilişkisi: TRA1 bölgesinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Selye, H. (1976). Sıkıntı olmadan stres. *İnsan Adaptasyon Psikopatoloji* (s. 137-146). Springer, Boston, MA.

Shin, J. C. & Jung, J. (2014). Değişen akademik ortamlarda ülkeler arasında akademisyenler iş tatmini ve iş stresi. *Yüksek Öğrenim*, *67*(5), 112.

Silah, M. (2001). *Çalışma psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi.

Soysal, A. (2009). Farklı sektörlerde çalışan işgörenlerde örgütsel stres kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *14*(2), 333-359.

Sökmen, A. (2005). Konaklama işletmelerinin yöneticilerinin stres nedenlerinin belirlenmesinde cinsiyet faktörü: Adana da ampirik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1.

Srivastava, M. (2012). Stress, workaholism and job demands: A study of executives in Mumbai. *NMIMS Management Review*, *12*.

Stajkovic, AD ve Luthans, F. (1997). Örgütsel davranış değişikliğinin görev performansı üzerindeki etkilerinin bir meta-analizi, 1975-95. *Yönetim Akademisi Dergisi*, *40*(5), 1122-1149.

Şahin, N. H. (1998). *Stresle başa çıkma olumlu bir yaklaşım*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

-------. H. (2009). *Stresle başa çıkma: Olumlu bir yaklaşım*. (Ed: Nesrin H. Şahin), Ankara: Türk Psikologlar Derneği.

Taşhan, A. (2019). *Akademik personelin işkoliklik ve narsist kişilik özellikleri arasındaki ilişki: İnönü Üniversitesi'nde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Taşlıyan, M. ve Güven, M. (Ed.). (2006). *Stres ve yönetimi çağdaş yönetim araçlarından seçmeler.* Ankara: Nobel Yayın.

Temel, A. (2006). Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlara. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8*(2), 104–126.

Tezgöçen, E. (2020) *Duygusal zekâ ile iş stresi ilişkisi: Banka çalışanlarında bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Torun, N. ve Tekin, P. (2014). Ankara ilinde çalışan sağlık kurumu yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri açısından değerlendirilmesi. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, *13*(1), 45-56.

Tutar, H. (2004). *Kriz ve stres yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Uğurlu, A. (2017). *Antrenörlerde işkoliklik ve iş-aile çatışması ilişkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ulukök, E. ve Akın, A. (2016). İşkoliklik ve kariyer tatmini. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD), 1*(2), 177-186.

Ünsal, P. (2009). İş stresi algısı ve başa çıkmada bireysel farklılıkların rolü. *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar,* (Ed. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Seranay Yürür), İzmit: Umuttepe Yayınları.

Ünsalan, E. ve Şimşeker, B. (2006). *Temel işletmecilik bilgileri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

-------. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Van Wijhe, C., Schaufeli, W. B., & Peeters, M. C. (2010). Understanding and treating workaholism: Setting the stage for successful interventions. *Risky Business: Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behavior in Organizations*, 107-134.

Yalçın, B. (2012). *Sağlık çalışanlarında kişilik tiplerinin işkoliklik üzerine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Yates, J. E. (1989). *Gerilim altındaki yönetici.* (Çev. Fatoş Dilber), İstanbul: İlgi Yayıncılık.

Yıldırım, İ. (1991). Stres ve stresle başa çıkmada gevşeme teknikleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *6,* 175-189.

Yılmaz, A. ve Ekici, S. (2006). Örgütsel yaşamda kamu çalışanlarının örgütsel stres kaynakları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *11*(1), 31-58.

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, *7*(1), 150-192.

Yılmaz, R. (2016). E-öğrenme topluluğunda bilgi paylaşım davranışları: Akademik öz yeterlik ve topluluk duygusunun rolünü keşfetmek. *İnsan Davranışında Bilgisayarlar*, *63*, 373-382.

Youngs, D. (2004). Kişilik, hücum tarzı ile ilişkilidir. *Araştırmacı Psikoloji ve Suçlu Profili Dergisi*, *1*(2), 81-83.

Yöney, H. (2021, Ocak). Hayat çalışmaktan ibaret mi Erişim Adresi: http://www.herbikonu.com/haberci/haber_oku.asp?haber=71.

Yüksel, İ. (2004). Çalışma yaşamı kalitesinin tipik ve atipik istihdam açısından incelenmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 5*(1), 47-58.

Zelinski, E. J. (2004). *Çalışma(ma)'nın keyfi*. (Çev: Dara Çolakoğlu), İstanbul: Boyner Yayınları.

Zülfikar, Y. F. (2007). *Amerika Birleşik Devletlerinde yaşayan Türk ve Amerikalı çalışanların işe yönelik değerlerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

DİZİN

-A-

Aile Terapisi, 31
Alkolizm, viii, 9
Aşırı çalışma, 23, 24, 78, 105

-B-

Bağımlılık Kuramı, 22
Başarılı İşkolik, 20
Başarısız İşkolik, 20
Blumik İşkolikler, 15
Buelens ve Poelmans Tipolojisi, 12
Bütünleşik işkolikler, 12

-Ç-

Çalışma Hevesliler, 17
Çatışma, ix, 39

-D-

Dağınık işkolikler, 12
Dönüştürülmüş İşkoliklik, 13
Durumsal İşkolik, 13
Duygusal stres, 36, 37

-E-

Egzersiz, 64
Engellenme, ix, 37

-F-

Fiziksel stres, 36

-G-

Gerçek İşkolik, 13
Gizli Çalışan, 16
Gizli İşkolik, 20

-H-

Hayalperest İşkolikler, 12, 14

-İ-

İsteksiz Çalışanlar, 18
İş Devamsızlığı, ix, 59
İş gücü devri, 60
İş Kazaları, ix, 60
İş stresi, v, 1, 73, 74, 81, 83, 88, 107
İşe Bağımlı İşkolikler, 14
İşe güdülenme, 23
İşe katılım, 23
İşkolik Olmayan, 14
İşkoliklik, 4, v, viii, x, xi, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 19, 20, 22, 26, 27, 31, 72, 74, 77, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 89, 95, 96, 97, 100, 103, 104, 107
İşkoliklik Tipleri, xi, 12
İştahsız Çalışan, 16
İşten zevk alma, 23

-K-

Kanai ve Wakabayashi'nin Tipolojisi, viii, 19

Kaygı, ix, 38
Kişilik, xi, 23, 46, 47, 97, 103, 108
Kişisel Özellik Kuramı, 22
Kompulsif Çalışma, 24

-M-

Machlowitz Tipolojisi, viii, 12, 21
Meditasyon, 64
Mükemmeliyetçilik, viii, 7, 8, 10, 15

-N-

Naughton Tipolojisi, viii, 12, 14

-O-

Oates Tipolojisi, viii, 12, 13

-Ö-

Öğrenme Kuramı, 22

-R-

Robinson Tipolojisi, viii, 12, 15

-S-

Saplantılı İşkolikler, 14
Scott, Moore ve Miceli Tipolojisi, viii, 12, 20
Sözde İşkolikler, 12, 13
Spence ve Robbins'in Tipolojisi, viii, 17
Stres, 4, v, ix, xi, xii, 1, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 57, 58, 59, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 69, 73, 95, 96, 97, 101, 102, 103, 104, 107, 108
Stres Yönetimi, ix, 64, 67, 69
Sürekli İşkolikler, 15

-Y-

Yabancılaşmış Profesyoneller, 18
Yoğun işkolikler, 12

-Z-

Zaman yönetimi, 64
Zorunlu Çalışan, 16
Zorunlu İşkolik Olmayan, 14