

**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**



**FAİZSİZ FINANS SEKTÖRÜNDE İŞ KOLİKLİK VE
MOTİVASYON İLİŞKİSİ: İŞSİZ KALMA KORKUSUNUN
ARACI ROLÜ**

Yüksek Lisans Tezi

Yusuf KATIPOĞLU

Danışman

Prof. Dr. Gürhan UYSAL

SAMSUN
2021

TEZ KABUL VE ONAYI

Yusuf KATIPOĞLU tarafından, **Prof. Dr. Gürhan UYSAL** danışmanlığında hazırlanan “**Faizsiz Finans Sektöründe İş Koliklik Ve Motivasyon İlişkisi: İşsiz Kalma Korkusunun Aracı Rolü** ” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 8.7.2021 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	İmza	Sonuç
Başkan	Doç. Dr. Gökben BAYRAMOĞLU Hitit Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı		<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye (Danışman)	Prof. Dr. Gürhan UYSAL Ondokuz Mayıs Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı		<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Tuba BEKİŞ Ondokuz Mayıs Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı		<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

ONAY

... / ... / ...

Prof. Dr. Ali BOLAT

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım Yüksek Lisans tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

İmza

08 / 07 / 2021

Yusuf KATIPOĞLU

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı : “Faizsiz Finans Sektöründe İş Koliklik Ve Motivasyon İlişkisi: İşsiz Kalma Korkusunun Aracı Rolü ”

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 18/06/2021 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 28

Tek kaynak oranı : % 3 çıkmıştır.

İmza

08/07/2021

Prof. Dr. Gürhan UYSAL

ÖZET

FAİZSİZ FİNANS SEKTÖRÜNDE İŞ KOLİKLİK VE MOTİVASYON İLİŞKİSİ: İŞSİZ KALMA KORKUSUNUN ARACI ROLÜ

Yusuf KATIPOĞLU

Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans, Temmuz/2021

Danışman: Prof. Dr. Gürhan UYSAL

Bu çalışma ile faizsiz finans sektöründe çalışan kişilerin işsiz kalma korkusunun işkoliklik ve motivasyon ile ilişkisinin ortaya konması amaçlanmıştır. Yapılan çalışmada örneklem olarak Türkiye’de bulunan Samsun ilinde faaliyet gösteren faizsiz finans sektörü çalışanları seçilmiştir. Veriler, 156 kişinin katılımıyla online anket sistemi yardımıyla elde edilmiştir.

Verilerin analizi sırasında SPSS 22.0 analiz programı kullanılmıştır. Yapılan analizlerde anket formu üç kısma ayrılmış, tüm anket sorularına ve her bölüme ayrı ayrı güvenilirlik analizi uygulanmış, güvenilirlikleri kabul edilebilir düzeyde çıkmıştır. Faktör analizi uygulanan verilere daha sonra regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre işkoliklik ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşsiz kalma korkusu ile motivasyon arasındaki ilişkinin ve işkoliklik ile işsiz kalma korkusu arasındaki ilişkinin ise anlamsız olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre işsiz kalma korkusunun, işkoliklik ve motivasyon arasında aracı rolü bulunmadığı görülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Faizsiz Finans, Motivasyon, İşkoliklik, İşsizlik

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN BUSINESS AND MOTIVATION IN INTEREST-FREE FINANCE SECTOR: TOOL ROLE OF FEAR OF UNEMPLOYMENT

Yusuf KATIPOĞLU

Ondokuz Mayıs University
Institute of Graduate Studies
Department of Business
Master, July / 2021

Supervisor: Prof. Dr. Gürhan UYSAL

With this study, it is aimed to reveal the relationship between the fear of being unemployed and workaholicism and motivation of people working in the interest-free finance sector. Interest-free finance sector employees operating in Samsun province in Turkey were selected as a sample in the study. The data were obtained with the help of an online survey system with the participation of 156 people.

SPSS 22.0 analysis program was used during the analysis of the data. In the analyzes made, the questionnaire form was divided into three parts, reliability analysis was applied to all questionnaire questions and each part separately, and their reliability was found to be at an acceptable level. Then, regression analysis was applied to the data with factor analysis. According to the results of the regression analysis, it was determined that there is a significant relationship between workaholicism and motivation. It has been determined that the relationship between fear of being unemployed and motivation and the relationship between workaholicism and fear of being unemployed are insignificant. According to these results, it is seen that the fear of being unemployed does not have a mediating role between workaholicism and motivation.

Keywords: Interest-Free Finance, Motivation, Workaholicism, Unemployment

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Bugünlere gelmemde büyük emekleri olan, annem Hatice KATIPOĞLU'na ve babam İbrahim KATIPOĞLU'na (merhum), yine üzerimde emeği çok olan '*baba yarımından fazlası*' kıymetli amcam Av. Abdurrahim KATIPOĞLU'na ve eşim Zeliha KATIPOĞLU'na teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca tezin tamamlanmasında büyük yardımı olan danışman hocam Prof. Dr. Gürhan UYSAL'a, bu süreçte yardım ve görüşlerini esirgemeyen Doç. Dr. Gökben BAYRAMOĞLU'na ve Dr. Öğr. Üyesi Tuba BEKİŞ'e de değerli katkıları için teşekkür ediyorum.

Son olarak beni hep bu yolda teşvik eden ve bugünleri görmesini çok istediğim, ancak ömrünün vefa etmediği, 09.11.2020 de ebedi hayata uğurladığım canım babacığım İbrahim KATIPOĞLU'nun aziz hatırasına armağan ediyorum.

Yusuf KATIPOĞLU

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAYI.....	i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	ii
TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR.....	v
SİMGELER VE KISALTMALAR	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	x
1. GİRİŞ.....	1
2. İŞKOLİKLİK.....	5
2.1. İşkolikliğin Tanımı ve Önemi	5
2.2. İşkolikliğin Kökeni, Belirtileri ve Etkileri	9
2.3. İşkolikliğin Etkileri	12
2.4. Fizyolojik Etkiler	12
2.5. Psikolojik Etkiler.....	12
2.6. Sosyal Etkiler	13
2.7. İşkolikliğin Özellikleri	13
2.8. İşkoliklik Türleri	19
2.9. İşkoliklik İle İlişkili Temel Kavramlar	20
2.10. İşkoliklik ve Çok Çalışmak.....	21
2.11. İşkoliklik ve Alkolizm	22
2.12. İşkoliklik ve Mükemmeliyetçilik.....	22
2.13. İşkolikliğin Nedenleri.....	23
3. MOTİVASYON KAVRAMI VE KAPSAMI	27
3.1. İhtiyaçlar, İstekler, Güdüler	27
3.2. Motivasyonun Tanımı	27
3.3. Motivasyonun Önemi.....	28
3.4. Yönetici Açısından Motivasyonun Önemi.....	29
3.5. Çalışanlar Açısından Motivasyon	29
3.6. Motivasyonun Temel Prensipleri	30
3.7. Motivasyon Stratejilerinde Kullanılan Araçlar	30
3.8. Ekonomik Araçlar	31
3.8.1. Ücret.....	32
3.8.2. Primli Ücret.....	32
3.8.3. Kâra Katılma	32
3.8.4. Ekonomik Ödüller.....	33
3.8.5. Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Planları	33
3.9. Psiko-Sosyal Motive Ediciler.....	34

3.9.1. Bağımsız Çalışma Olanakları.....	34
3.9.2. Değer ve Statü	34
3.9.3. Gelişme Ve Başarı.....	35
3.9.4. Çevreye Uyum Sağlama.....	35
3.9.5. Öneri Sistemi.....	36
3.9.6. Psikolojik Güvence	36
3.9.7. Ceza.....	36
3.10. Örgütsel-Yönetmel Motive Ediciler	37
3.11. Motivasyon ve İş İlişkisi	37
3.12. Demotivasyon İşte Monotonluk.....	37
3.13. İş Tatmini ve Mutluluk	38
4. İŞSİZ KALMA KORKUSU	39
4.1. İşsiz Kalma Korkusu ve Psikolojisi	39
5. FAİZSİZ FİNANS SEKTÖRÜNDE İŞKOLİKLİK VE MOTİVASYON İLİŞKİSİ: İŞSİZ KALMA KORKUSUNUN ARACI ROLÜ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMA	41
5.1. Araştırmanın Problemi	41
5.2. Araştırmanın Amacı	41
5.3. Araştırmanın Önemi.....	41
5.4. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	42
5.5. Araştırmanın Varsayımları ve Hipotezleri	42
5.6. Araştırma Yöntemi ve Veri Toplama Tekniği	43
5.7. Araştırmanın Örneklemi.....	44
5.8. Araştırmanın Süresi.....	44
5.9. Verilerin Analizi Ve Değerlendirilmesi.....	44
5.9.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri	45
5.10. Basıklık Ve Çarpıklık Değerleri.....	49
5.11. Kullanılan Ölçeklerin Güvenirliklerinin Belirlenmesi.....	51
5.11.1. İşkoliklik İle İlgili Soruların Güvenirlik Testi	51
5.11.2. Motivasyon İle İlgili Soruların Güvenirlik Testi	51
5.11.3. İşsiz Kalma Korkusu İle İlgili Güvenirlik Testi.....	52
5.12. Faktör Analizi.....	52
5.12.1. İşkolik ile ilgili Faktör Analizi	53
5.12.2. Motivasyon İle İlgili Faktör Analizi	55
5.12.3. İşsiz Kalma Korkusu İle İlgili Soruların Faktör Analizi.....	58
5.13. Regresyon Analizi	59
5.14. Farklılık Analizleri	62
5.14.1. Demografik Özelliklere Göre T-Testi	62
5.14.2. İşkolikliğin Boyutlar Arası Analizi.....	63
6. SONUÇ.....	65
KAYNAKÇA	68
EKLER.....	71
ÖZGEÇMİŞ.....	75

SİMGELER VE KISALTMALAR

VDMK : Varlığa Dayalı Menkul Kıymet

BAE : Birleşik Arap Emirlikleri



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. 1. Faizsiz Finans Sektöründe Menkul Kıymetler.....	2
Şekil 5. 1. Araştırmanın Modeli.....	43



TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. 1.İşkoliklikle İlgili Görüşler.....	7
Tablo 5. 1. Katılımcıların yaş dağılımı	45
Tablo 5. 2. Katılımcıların cinsiyet Durumu	46
Tablo 5. 3. Katılımcıların çalıştıkları kurumlar	46
Tablo 5. 4. Çalışanların çalıştıkları birimler	47
Tablo 5. 5. Çalışanların işyerindeki ünvanları	47
Tablo 5. 6. Çalışanların medeni durumları	48
Tablo 5. 7. Çalışanların öğrenim durumları	48
Tablo 5. 8. Basıklık ve çarpıklık değerleri	50
Tablo 5. 9. Cronbach'salpa güvenilirlik testi sonuçları	51
Tablo 5. 10. İşkoliklik ile ilgili soruların güvenilirlik analizi	51
Tablo 5. 11. Motivasyon sorularının güvenilirlik analizi.....	52
Tablo 5. 12. İşsiz kalma korkusunun sorularının güvenilirlik analizi.....	52
Tablo 5. 13.Kaiser-Meyer-OlkinMeasure ve Bartlett's Test of Sphericity analiz sonucu	53
Tablo 5. 14. İşkoliklik ile ilgili soruların faktör değer yükleri	53
Tablo 5. 15. İşkoliklik ile ilgili soruların faktörleri	55
Tablo 5. 16. Motivasyon sorularınınKMO ve Bartlett's Test Of Sphericity analiz sonuçları	55
Tablo 5. 17. Motivasyon ile ilgili soruların faktör değer yükleri.....	56
Tablo 5. 18. İşkoliklik ile ilgili soruların faktörleri	57
Tablo 5. 19. İşsiz Kalma Korkusunun Sorularının KMO ve Bartlett's Test of Sphericity Analiz Sonuçları	58
Tablo 5. 20. İşsiz kalma korkusu ile ilgili soruların faktör değer yükleri.....	58
Tablo 4. 21. İşsiz kalma korkusu ile ilgili soruların faktörleri.....	59
Tablo 5. 22. Girilen / kaldırılan değişkenler	59
Tablo 5. 23. Model özeti	60
Tablo 5. 24. Anovatesti	60
Tablo 5. 25. Regresyon katsayıları.....	60
Tablo 5. 26. Regresyon modeli	61
Tablo 5. 27. Regresyon değişimi.....	61
Tablo 5. 28. T-Testi sonuçları	62
Tablo 5. 29. T- testi ortalaması	63
Tablo 5. 30. Çalışanların faktör sonuçları.....	64

1. GİRİŞ

Çağımız, teknoloji ile beraber hızlı ve bir o kadar akıl almaz şekilde gelişmektedir. Bu da günümüzün iş yaşamını, çalışanlarını ve örgütlerin yapısını değiştirmektedir. Bu değişim ve gelişim insanların beklentilerini yükseltmekte, dolayısıyla örgütlerinde çalışanlardan beklentileri yükselmektedir. İmkanların artması ile işletmeler çalışanlara bazı kolaylıklar sunmakta, bunun karşılığında bireyler üzerindeki baskılarını da artırmaktadır. Tabii ki iş görenlerin üzerindeki bu baskı, kişisel beklentilerin yükselmesine, diğer taraftan da çalıştığı örgüte daha fazla zaman ayırmaya başlaması ile çalışılan işe daha fazla zaman ayırmayı beraberinde getirmektedir. Çalışmanın artmasının bireyin yaşamında bazı etkileri olduğu görülmekte, birey bazen bilerek ve bazen de bilmeyerek bu gidişata kendisini alıştırmaktadır. Buda çalışanlarının motivasyonlarını, aile ilişkilerini ve iş hayatlarındaki performanslarını etkilemektedir. Bireylerin yaptıkları işlerin, yaşamlarında önemli bir yer işgal etmesi sonucunda, işkoliklik kavramı daha da fazla dikkat çekmektedir. Bu yüzden işkoliklik, her şeyden önce birey üzerinde büyük bir baskı yaratarak bireyin iş stresi yaşamasına yol açmaktadır. İşkoliklik, bireyin çalışmaya karşı içten gelen güçlü bir dürtü hissetmesidir. Bu dürtü, bireyin işi ile özel yaşamı arasında dengeyi bir türlü ayarlayamamasına sebep olmaktadır.

İşsiz kalma korkusu ise günümüzde makineleşmenin ve teknolojinin ilerlemesi ile birçok çalışanın gündemi olmaktadır. Kişiler işsiz kalma korkusu yaşadıkları ve işsiz kaldıklarında tekrar iş bulmakta zorlanacaklarını düşündükleri için işlerine sıkı sıkıya sarılmayı yeğlemektedirler. En ufak hatalarında veya performans düşüklüklerinde işten çıkarılma korkuları, iş görenlerin üzerinde yoğun bir çalışma dürtüsü oluşturmakta, çalışanlar motivasyonlarını ve özel hayatlarını bu dürtü üzerine kurmaktadır.

Bu çalışma ile bu kavramların literatürdeki tanımları ve diğer disiplinlerle olan ilişkileri anlatılarak, çalışanlarda bu kavramlar neler hissettiriyor, gerçek iş yaşamlarını nasıl etkiliyor gibi sorulara cevap aranmıştır.

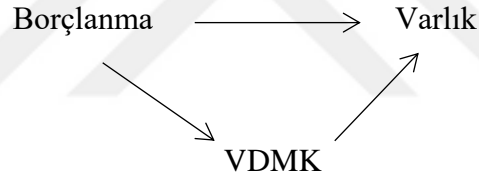
İnsanın olduğu yerde her zaman bazı önemli gelişmelerin olduğu görülmektedir. İstihdam noktasında da İslami esaslara duyarlı çalışanların bu finans kurumlarında çalışmalarını sağlanarak, kuruma duydukları aidiyetlik duygularının

geliştirilmesi sağlanmıştır. İşkoliklik konusunda faizsiz finans kurumlarının durumunu görmek ve bunun motivasyonla ilişkisini tespit etmek hedeflenmektedir.

Günümüzde rekabet piyasasının en önemli araçlarından biri olan paranın değerlendirilmesi noktasında Müslüman dünyasının faize karşı olan hassasiyeti noktasında “Faizsiz Finans Sektörü” bir çözüm olarak üretilmiştir. Dünyanın en büyük petrol ve doğalgaz kaynaklarına sahip Körfez bölgesinde bulunan ülkelerin (Suudi,BAE-Bahreyn-Kuveyt-Katar-Umman) soğuk savaş sonrası petrol fiyatlarının da artması ile ellerinde bulundurdukları fonlarının toplam değeri 2,5 trilyon doları aştığı söylenmektedir.

Faizin İslam dünyasında haram sayılması nedeniyle klasik bankacılık sistemi ihtiyaçlara cevap veremediği için, İslami esaslara uygun faizsiz çalışan kurumlarda değerlendirme fikri benimsenmiştir. Faizin yasak olduğu İslam dünyasında; borçlanma işlemi, bir varlık ile desteklendiğinde yani bir varlığa dayandırıldığında faiz sisteminden çıkmıştır.

Şekil 1. 1. Faizsiz Finans Sektöründe Menkul Kıymetler



Bu varlığa karşılık faizsiz finans sektöründe varlığa dayalı menkul kıymet çıkarılabilir mi veya finansal olarak desteklenebilir mi? Varlık karşılığı varlığa dayalı menkul kıymetleştirme (VDMK) çıkabilir ve küçük işletmeler desteklenebilir.

Diğer İslami esaslara uygun yaşayan ülkelerde de hızla yayılan bu sistem bir çok ülkede hatırı sayılır bir kurumsallaşmaya ulaşmış ve büyümeye devam etmektedir. Böylece istihdam konusunda da birçok adımlar atılmış. Önemli bir ölçü de istihdam sağlamışlardır.

Katılım Bankaları mali sektörde faaliyet gösteren, reel ekonomiyi finanse eden ve bankacılık hizmetleri sunan kuruluşlardır. Katılım Bankaları, tasarruf sahiplerinden topladıkları fonları, faizsiz finansman prensipleri dahilinde ticaret ve sanayide değerlendirerek, oluşan kâr veya zararı tasarruf sahipleriyle paylaşırlar. TL, usd ve eurobazında vadeli hesaplarda toplanan fonlar, kurumsal finansman desteği,

bireysel finansman desteği, finansal kiralama, kâr veya zarar ortaklığı yöntemleriyle değerlendirilir.

Ticaretin ve sanayinin ihtiyaç duyduğu hammadde, yarı mamul veya mamul madde, gayrimenkul, makine veya her tür teçhizatın temini, bu yöntemler aracılığıyla sağlanmaktadır. Katılım bankaları nakit kredi vermezler, ancak halkın ihtiyaç duyabileceği bankacılık hizmetlerini sunarlar.

Katılım bankaları faizsiz finans sektörünün en önemli ayağı olduğundan öncelikle katılım bankaları örneklem olarak seçilmiştir.

Katılım Bankalarının varlık nedeni ve Altın Kuralı “FaizsizlikPrensibi”dir. “FaizsizlikPrensibi”nin özü de;

- 1) Fon toplarken “sabit bir getiri” taahhüt etmemek,
- 2) Fon kullandırırken nakit kredi vermeyip, malı “peşin alıp vadeli satmak”tır.

Araştırmanın amacı olarak, faiz hususunda hassas davranış sergileyen bireylerin birikimlerini değerlendirebileceği; körfez sermayesinin Türkiye’ye çekilmesi sonrasında çoğalan, gelişmekte olan ve gelişime oldukça açık bir sektör olması, ilgili sektör temelli akademik çalışmaların azlığı nedeniyle, faizsiz finans sektöründe çalışanların işkoliklikle motivasyon ilişkileri üzerinden işsiz kalma korkusunun aracı rolü incelenerek bu üç kavramarasındaki ilişkilerin anlamlı olup olmadığı, işsiz kalma korkusunun faizsiz finans sektöründe nasıl algılandığı araştırılarak, ölkemizde yapılan az sayıdaki çalışmaya; bir yenisini eklemek amaçlanmıştır.

Uluslararası literatüre yeni giren bir sistem olması nedeniyle, faizsiz finans sektöründe çalışan personellerin çalışma hayatlarında, motivasyonun önemi ile bunun işkoliklikle ilişkisi, işsiz kalma korkuları ile motivasyonları arasındaki ilişki, işkoliklik ve işsiz kalma korkuları arasında ki ilişki incelenerek, işkoliklik ve motivasyon arasındaki ilişkide işsiz kalma korkusunun aracılık etkisi araştırılmıştır. İlgili tez çalışması, akademik alanda ki bu boşluğa katkı sağlayacak olması nedeniyle, oldukça önem taşımaktadır.

Ayrıca, işsiz kalma korkusuyla ilgili literatürde yok denilecek kadar az sayıda çalışmaya değinilmiştir. Bu çalışmada da, “Çalışma hayatının iki büyük korkusu: İşsizlik ve iş güvencesizliği” (Gümüş,2013); konusu ele alınmış, işsiz kalma korkusunun işkoliklik ve motivasyon üzerinde aracılık rolü incelenmemiştir.

İlgili tezin, işsiz kalma korkusunun işkoliklik ve motivasyon üzerinde aracılık rolünü inceleyeceği için de, oldukça önem taşıdığı düşünülmektedir.

Tez çalışmasında; faizsiz İslami yatırım araçlarından olan ve son yıllarda hızla yaygınlaşan İslami finansmanın özellikleri, çeşitleri, kullanım alanları, avantajları, ekonomiye olan etkisi, faizsiz finans sektöründe motivasyonun çalışma hayatına etkisi ve bu sektörde işsiz kalma korkusunun işkoliklikle ilişkisinin araştırılması kapsamında sonuca ulaşılacak hedeflenmiştir. 18 yaşından büyük ve Faizsiz finans sektöründe çalışanlar olarak sınırlandırılmıştır. Özetle belirtmek gerekirse araştırma; diğer finansal araçlar bir yana bırakılarak; çalışan motivasyonun işkoliklikle ilişkisi bağlamında faizsiz finans sektöründe işsiz kalma korkusunun tüm boyutlarıyla ele alınması ile çerçeveselendirilmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde işkolik tanımı yapılarak, işkoliklik kavramı üzerine bilgiler verilmiştir. İkinci bölümünde motivasyon ile ilgili bilgiler ışığında motivasyonun iş yaşamı üzerinde ki etkileri literatür çerçevesinde anlatılmıştır. Üçüncü bölümde işsiz kalma korkusu incelenmiş, dördüncü bölümde ise faizsiz finans sektöründe işkoliklik ve motivasyon ilişkisi, işsiz kalma korkusunun aracı rolü araştırılmıştır. Yapılan çalışmada bu bölümde tablolar halinde verilmiştir

2. İŞKOLİKLİK

2.1. İşkolikliğin Tanımı ve Önemi

İşkoliklik (Workaholism) alkoliklik teriminden yola çıkarak Oates (1968) tarafından işe ve çalışmaya aşırı düşkünlüğü betimlemek amacıyla türetilmiştir. Araştırmacı 1971 yılında yayımladığı “Bir İşkoliğin Anıları” adlı çalışmasıyla işkoliklik kavramının kuramsal çerçevesini oturtmaya çalışmıştır (Temel, 2006).

Çalışmaların başlangıcında işkoliklik işletmeler açısından olumlu bir durum olarak ele alınmıştır. Machlowitz (1978) işkolikliği istendik bir durum olarak yaklaşmış, işkoliklik özellikleri gösterdiğini tespit ettiği 100 kişi üzerinde gerçekleştirdiği nitel bir araştırmada, işkolik çalışanların işten duydukları memnuniyetin ve işteki başarısındaha çok olduğu sonucuna ulaşmıştır (Burke, Koyuncu, &Fiksenbaum, 2007). Ancak ileri çalışmalar bu yaklaşımı reddetmiştir (Mcmillan, O’Driscoll , &Brady, 2004).

İşkolikliği olumlu bir özellik olarak ele alan araştırmalar duruma işletmelerin örgütsel boyutuna göre yaklaşarak, çalışma isteği ve işine bağlılık ve çok sevme olarak ele almakta olduğu görülmektedir (Snir&Harpaz, 2004; Temel, 2006). Bu tarz ele alımlarda yer alan Machlowitz,işkoliklik kavramına istenilen bir çalışma şekline düşkün personel olarak tanımlayarak, işe aşık olarak da tanımlamaktadır (Mcmillan ve ark, 2004). Snir ve Harpaz (2004) işkolikliği değişik çelişkilerden doğan bir alışkanlık olarak ele almıştır. Buna göre işkoliklik eğiliminin kökeninde işine çok düşkün olma ve işin başında bulunmaktan hoşlanma duyguları bulunmaktadır. Sybold ve Salamone’ye göre, işkoliklik işe bağlılığı, işte yaratıcılığı, verimliliği ve iş doyumunu artırmaktadır (Temel, 2006).

Araştırmacıların önemli bir bölümü işkolikliğe olumsuz etkileri olan negatif bir etken olarak yaklaşmaktadırlar (Temel, 2006) Bu negatif yaklaşımın başında işkoliklik kavramını literatüre kazandıran Oates bulunmaktadır. İşkolikliği alkolikliğe benzeten Oates (1968) aşırı çalışmaya yatkınlık olarak tanımlamaktadır.

Literatür de ise Spence ve Robbins (1992) işkolikliği, bireyin sürekli olarak işine güdülenmesi konusunda bireysel olarak kendilerine baskı uygulayan, çok çalışmasına ve daha geniş kapsamlı çalışıyor olmasına rağmen işinden daha az zevk alan kişi olarak tanımlamaktadır.

Robinson ve Post (1997) ise işkolikliği hassasiyetten uzaklaşma ve kişinin kendi değerlerinden ve başkalarıyla olan ilişkilerinden uzaklaşarak işe daha fazla önem vermesi olarak tanımlamışlardır.

Porter (2001) bireyin kişisel ilişkilerinden uzak durarak işten daha fazla haz alması hali olarak tanımlamış, Harpaz ve Snirisemantiksiz bir biçimde işe yönelik aşırı yüklenme olarak ele almaktadırlar (Kart, 2005).

Yöney (2007) tanımlamasında işkolikliği kişinin sürekli çalışma gereksiniminde hissederek, çalışmadığı vakitlerde bu durumdan rahatsız olması olarak tanımladığı görülmektedir.

Machlowitz, “İşkoliklerle Yaşamak ve Çalışmak” adlı kitabında işkolizmin bir erdem olduğunu, işkoliklerin çalışarak kendilerini mutlu edebilen insanlar olduğunu belirtmektedir (Robinson, 2000c: 40).

Tablo 2. 1.İşkoliklikle İlgili Görüşler

İşkoliklikle İlgili Olumlu Görüşler	İşkoliklikle İlgili Olumsuz Görüşler	Farklı İşkoliklik Tipolojileri
İşkoliklik bir iş aşkıdır (Cantarow, 1979).	İşkoliklik aşırı çalışmaya karşı rasyonel olmayan bir bağlılıktır (Cherrington, 1980).	İşe bağımlı,saplantılı işkolikler (Naughton, 1987).
İşkoliklik uzun süreli ve çok çalışmaya karşı içten gelen güçlü bir dürtüdür. (Machlowitz,1980; Sprankle&Ebel,1987).	İşkoliklik bir tür bağımlılık (Oates,1971;SchaefandFa ssel, 1988; Killinger, 1991;Porter, 1996; Robinson, 1989,1997).	İşkolikler,hevesliişkolikler, çalışmaheveslileri (SpenceveRobbins, 1992)
		Kompulsif bağımlı, mükemmeliyetçi, başarı odaklı işkolikler (Scott vd., 1997)

Genellikle işkoliklik ile ilgili yapılan çağdaş araştırmalarında olumsuz bir ruh halinin sonucu olarak ele alındığı görülmektedir. Birçok tanımlamalar incelendiğinde işe ve çalışmaya aşırı bağlılık ve kontrolsüz bir ruh halinin sonucu olduğu görülüyor. Ayrıca kişilerin bu kadar bağımlı olmasına rağmen işten daha az zevk aldığı da söylenmektedir. Ancak işkoliklik ve işkolik birey kavramlarını daha belirgin bir çerçeve içerisinde tanımlayabilmek için bu olumsuz ruh halinin kaynaklarını ve birey üzerinde ve bireyin çevresinde meydana getirdiği etkileri incelemek gerekmektedir.

Ülkemizde işkoliklik ile ilgili olarak yeterli çalışma bulunmaması, kavramın, işgörenler arasında doğru bir şekilde yaygınlaşmamasında önemli bir etkidir. İşkoliklik günümüzde hala bazı yönetici ve işgörenler tarafından olumlu bir davranış olarak algılanmaktadır. Bu durum ise işkolikliğin tam olarak ne anlam ifade ettiğinin

bilinmemesinden kaynaklanmaktadır. Bu amaçla işkolikliğin tanımını ve önemini ortaya koymakta yarar vardır.

İş görenler günümüzde işyerlerinde kendilerini kanıtlayarak, rekabet ve krizler sonucunda artan işsiz kalma korkusu ile kişi işine daha fazla önem vermektedir. Teknolojinin gelişmesi ile oluşan hızlı iletişim kanalları ve bilgi teknolojileri karışığında bilginin güncellenmesi zorunlu hale gelerek işkoliklik örgütün ve iş görenler tarafından önemli bir davranış biçimi ve değer olarak algılanmasını sağlamıştır (Bayraktaroğlu vd., 2009: 553).

İşkoliklik kavramı ilk defa 1968 yılında, SouthernBaptistTheologicalCollege’de din bilgisi profesörü olan, Amerikalı Wayne E. Oates (1968) tarafından alkoliklik teriminden yola çıkarak ortaya atılmıştır (Bardakçı, 2007: 46). Oates, ‘durmadan çalışmak için kontrol edilemez biristek’ duyduğunu ancak beş yaşındaki oğlu şaka olarak kendisiyle görüşebilmek içinrandevu istediği zaman bunun farkına vardığını söylemektedir (Norfolk, 1989: 73).

İşkoliklik kavramı çok sık kullanılmasına rağmen kavramın anlamı ile ilgili araştırmacılarca görüş birliğine varılamamıştır (Bayraktaroğlu ve Dosaliyeva, 2010: 217). Bununla birlikte Scott ve arkadaşları üç tür işkolik davranış şekli olduğunu öne sürmüştür. Bunlar; zorlayıcı-bağımlı (compulsive- dependent), mükemmeliyetçi ve başarı yönelimli işkolik davranışlarıdır (Scott vd.,1997: 297-300).

Zorlayıcı-bağımlı işkolikler; başlangıçta düşündüklerinden daha uzun süre çalışırlar, çalışmalarının aşırı olduğunu fark ederler fakat bunu azaltamaz veya kontrol edemezler, sosyal sorunlara veya sağlık sorunlarına rağmen çalışmayı sürdürürler ve işten uzak kaldıklarında endişe yaşarlar. Mükemmeliyetçi işkolikler ise, kendilerini katılığa ve daha fazla kontrol kazanmaya yönelten sıradışı bir kontrol gereksinimi duyarlar. Başarı yönelimli işkolikler orta derece zorluktaki işleri başarmak için çabalarlar, rekabetle motive olurlar ve amaçlara odaklanabilme ve ödülleri erteleyebilme yeteneğine sahiptirler (Naktiyok ve Karabey, 2005: 181-182).

Alkolikler gibi işkoliklerde özel ilgi gerektiren ve incelemeye değer bir konudur. Ama unutulmamalıdır ki her iki durumda da ne kadar iki kavramında bağımlılıkla bağlantılı olması söz konusu olsa da işkoliklik toplum nazarında daha hoş görülen ve kabul görülen bir durum olduğu görülmektedir. Ayrıca birçok

kaynakta “gece gündüz durmadan çalışan, işle yatıp işle kalkan kişiler” olarak tanımlanmaktadır(Günbeyi ve Gündoğdu, 2010: 57,58).

CareersCorporateHeadlines’e göre işkolikler konusunda yaptığı araştırmada, işkolik olan işgörenlerin hasta dahi olsa işe gitmek zorunda hissedenden kişiler olarak tanımlamakta, ve işlerinin çok olduğu gitmediklerinde hepsinin kalacağını düşündüklerini savunmaktadırlar. İşkolikler genellikle hasta oldukları zaman alacakları izini daha çok aileleriyle ilgilenmek zorunda kaldığı zaman kullanmak için biriktirmeyi tercih ederler (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010: 58). Yani birçok araştırmada işkoliklik kavramı çalışma saatinin bir sınırının olmadığı ve zamanının neredeyse tamamını işe ayırmanın verimli bir davranış biçimi olmadığı savunularak olumsuz tavır olduğu değerlendirilmektedir (Akdağ ve Yüksel, 2010: 48).

Genel bir tanım yapmak gerekirse işkoliklik; kişinin ailesini ve çevresini geride bırakarak hayatının önemli bir bölümünü işine ayırmasına, sorunlarını çalışarak çözebileceğine inanmasına ve kontrolsüz bir biçimde sadece işiyle mutlu olmasına neden olan bir bağımlılık/hastalıktır.

2.2. İşkolikliğin Kökeni, Belirtileri ve Etkileri

İşkoliklik üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde işkolikliğin kökeninde işine aşırı ve kontrolsüz biçimde bağlı olma eğiliminin yattığı görülmektedir (Temel, 2006) işkolikliğin temel etkeninin salt iş yerinde ve iş başında çok fazla zaman harcamak olarak ele alınamayacağını işkolikliğin asıl nedeninin özel yaşam içerisinde işe ilişkin olarak harcanan zamanın çokluğudur.

Cantorow ve Mactlowitz işkolikliğin kökeninde işi çok sevme duygusunun yer aldığını ifade etmektedirler (Temel, 2006). Ancak kavrama olumsuz bir durum olarak yaklaşan araştırmacılara göre, işkolikliğin temelinde bireyin özel hayatındaki birtakım sorunlardan kaçmak için çalışmayı tercih etmesi yatmaktadır. Bu durum bireyde aşırı, kontrolsüz ve dengesiz bir çalışma isteği meydana getirmektedir. (Temel, 2006). Kart (2005) bu yaklaşımdan yola çıkarak işkoliklik eğiliminin bireyin kendi duygularıyla yüzleşmekten, problemlerini çözmeye çalışmaktan ve ailevi sorumluluklarından kaçmak için geliştirdikleri psikolojik bir mekanizmadan kaynaklanabileceğini ifade etmektedir.

Aydın (2006), Stetson Üniversitesi İşletme Fakültesi’nde yapılan araştırmalar sonucunda işkolikliğin temelinde üç tür belirleyicinin tespit edildiğini ifade

etmektedir. Buna göre, işkoliklik eğilimi teknik, sosyal ve finansal etmenlerden kaynaklanmaktadır. Çalışma ortamının birey üzerinde oluşturduğu sosyal baskılar işkolikliğin sosyal sebeplerini meydana getirmektedir. Harpaz ve Snir ' de (2003) araştırmalarında işkoliklik eğiliminin kökeni incelenirken bireysel etmenlerin yanında sosyal etmenlerinde önemle dikkate alınması gerektiği üzerinde durmaktadırlar ve bu noktadan hareketle işkolikliğin bireyin çalışma ortamıyla ve sosyal çevresiyle yakın ilişkili durumsal bir olgu olduğunu ifade etmektedirler.

Aydın'ın (2006) üzerinde durduğu diğer bir etken grubu da finansal etkenlerdir. Daha fazla çalışmanın hem maddi olarak bireye bir takım kazanımlar getirdiği hem de kıdem olarak ilerlemeyi sağladığı iş ortamlarında işkoliklik eğilimleri yüksek olmaktadır. İşkolikliğin üçüncü temel etkeni de bilişim teknolojisinin günümüzde sunduğu iletişim ve etkileşim olanaklarıdır (Aydın, 2006;). Bu yaklaşıma göre cep telefonu, e-posta, internet üzerinden sohbet imkânı sağlayan programlar gibi bilişim teknolojileri çalışanların iş yerleriyle her yerden ve her şekilde kontak kurmasını sağlamakta, iş yerinden bağımsız olarak işini yapabilme imkânı sunmaktadır. Bu durum olumlu yönlerinin yanında bireyin işe ayırdığı zamanın sınırlarını belirleyememesi gibi oldukça önemli bir sorun da meydana getirmektedir. Aydın'a göre (2006) bilişim teknolojileri bireyin özel yaşamına ayırdığı zamanı kısıtlamakta işine ayırdığı zamanı artırmaktadır. Kart (2005) benzer biçimde teknolojik araçların özel yaşam ve iş yaşamı arasındaki dengenin sağlanmasını zorlaştırdığını ifade etmektedir.

Araştırmalar, işkolikliğin kaynağında bireyin karşılaştığı sosyal, ailevi ve kişisel problemler, çalışma ortamındaki sosyal ve finansal koşullar ve iletişim teknolojisinde yaşanan gelişmeler olduğu ortaya çıkarmaktadır. Çeşitli kişisel, ailevi, finansal ve sosyal problemlerin ortaya çıkardığı psikolojik bir mekanizma bireyi aşırı, dengesiz ve düzensiz biçimde çalışmaya yöneltmektedir. Teknolojik araçlar ise iş ve özel hayata ayrılan zamanın sınırlarını ortadan kaldırdığı için bu süreci etkilemektedir. Harpaz ve Snir'in (2003) durumsallık yaklaşımından hareket edildiğinde günümüzde çalışan her bireyin işkoliklik riski taşıdığı ve bireyin içerisinde bulunduğu iş çevresi, aile çevresi ve sosyal çevredeki değişimlerle birlikte bu eğilimin ortaya çıktığı ifade edilebilir.

İşkoliklik konusunda bazı araştırmalar sonucunda işgörenin tutum ve davranışları şu şekilde sıralanabilir (Temel, 2006):

- İşgörenler haftada 40 saatten fazla çalışırlar.
- İşkolikler mesai saatleri dışında da hep işleri ile ilgili düşünceler içerisinde olurlar.
- Hayatındaki hiçbir şey onu işi kadar mutlu edemez. İş konusunda her zaman sabırsızdır ve işini her şeyden ve sosyal hayatından daha üstün tutar.
- Hayatında iş harici dinlenmek ve eğlenmek için kullanacağı zamanı, zaman israfı olarak görürler
- Enerjisinin büyük bir bölümünü işine ayıran işkolikler, mesai dışındaki zamanlarda işyerinde oluşan veya oluşması muhtemel problemlere kafa yorarak geçirirler.
- İşyerinde kişiliği ile özel yaşamında ki hali farklıdır. İş hayatında çalışkan ve yaratıcı iken, özel hayatında ilgisiz ve keyifsiz bir kişiliğe sahiptir.
- Özel hayatı ile iş hayatının sınırlarını çizemediği için ailesinden ve dostlarından ayrı kalırlar. Bunun farkında olmasına rağmen özel hayatına verdiği zarar işkoliklerin çok umurunda olmaz. Çok çalıştığının farkında olsa bile bundan kendini alıkoymakta zorlanır.
- Her şeyin yolunda olmasına rağmen, işkolikler her zaman endişeli kişilerdir.
- İş harici başka birşeyle uğraşması istenildiğinde sinirlenerek tepki gösterir.
- Sürekli halsiz ve yorgun olduğunu ifade ederek çalışmasının onu etkilediğini söylemektedirler.
- İşkoliklerin bazıları yemek vaktinde yemek yerken de, çalışmayı ve okumayı tercih ederler.
- Yetki paylaşımına sıcak bakamayan işkolikler bunun yapılması sonucunda huzursuz olurlar (Sabah, 2004).
- Daha fazla çalışarak daha az haz duyanlar işkolikler kendilerini diğer iş görenlerle kıyaslarlar (Kart, 2005).

2.3. İşkolikliğin Etkileri

Literatür irdelendiğinde işkolikliğin bir takım fizyolojik, psikolojik ve sosyal etkiler ortaya çıkardığı görülmektedir. Bu etkiler şöyle kategorize edilebilir:

2.4. Fizyolojik Etkiler

Yapılan araştırmalar işkolikliğin birey üzerinde sağlık açısından olumsuz etkiler yarattığını göstermiştir (Mcmillan ve ark., 2004). İşkoliklik birey üzerinde tansiyon, aşırı dalgınlık ve depresyon belirtileri göstermektedir.

Toplumlara göre de değişiklik gösteren bu hastalıklar Kuzey Amerika da çok ciddi hastalıklara sebep olurken Japonya gibi daha disiplinli ülkelerde daha az hastalıkları tetiklemektedir. Örneğin Japonya'da işkolik olan bireyler bağışıklık sistemi hastalıklarına kalp rahatsızlıklarına sebep olmaktadır (Temel, 2006). İşkoliklik kişilerde kalp rahatsızlıklarından başka hastalıklara da sebep olmaktadır. Bu hastalıkların başında yorgunluk hissi, mide hastalıkları, grip ve benzeri solunum yolu enfeksiyonları ve psikolojik olarak tükenmişlik sendromu rahatsızlıkları gösterilebilir(Temel, 2006).

2.5. Psikolojik Etkiler

Psikolojik etkilere de sebep olan işkoliklik, işgörenlerde, sinirlilik hali, suçlu hissetme, yardım yapılmadığını hissetme, tahammülsüzlük, ilaç ve uyuşturucu bağımlılığı, sürekli eleştiren, karamsar, savunmacılık gibi hastalıklara sebep olmaktadır.

Burke ve Koksall (2002) yaptıkları araştırmada işkolik kişilerin mutlu olmadıklarını, saplantılı olduklarını ve kendi kendine işlerini zorlaştırdıklarını ortaya koymuşlardır (Kart, 2005). Yapılan araştırmalar göstermiştir ki işkoliklik ile eylemsel bir stres türü arasında ilişkinin olduğu ve kişinin sosyal çevresi ile, ailesi ile olan ya da kendi kişisel problemleri nedeniyle bir kaçış olarak işkolikliğe yönelmesi beklenmektedir. Kişi bu kaçış senaryosunda öncelikli değerler ile ikincil değer arasında kalarak bir kavram karmaşası yaşamaktadır. Bu yaşadığı kavram karmaşası iş görenin çalışma ortamında ciddi bir strese sebep olmaktadır (Perrew&Zellars, 1998).

2.6. Sosyal Etkiler

Literatürde işkolikliğin zararlı etkileri önemli bir yer tutmaktadır. Sosyal ilişkiler ile ve aile ilişkilerine ne gibi zararları olduğu göz önünde olduğu da görülmektedir.(Klaft&Kleiner, 1988). Temelde bu durum işkolik bir çalışanın zamanını ve enerjisini neredeyse tamamını işi için tüketmesi yatmaktadır. (Mcmillan ve ark, 2004).

Yapılan araştırmalar işkolik olan bireylerin arkadaşlarıyla beraber vakit geçirme ve eğlenme hislerinin azaldığı, diğer insanlarla olan ilişkilerinde duyarsızlaştığı, cinsel olarak isteğinin azaldığı, yakın veya uzak insanların acıları konusunda vicdansızlaştığı veya umursamazlaştığı, sosyal ilişkilerinde de daha alıngan haline geldiği görülmektedir. (Mcmillan ve ark., 2004). Boşanmalara dahi sebep olan işkoliklik aile bağlarına da ciddi zararlar vermektedir(Mcmillan ve ark., 2004). Bireysel bir süreç gibi gözükse de işkoliklik, yaşanan sorunlar nedeniyle toplumsal bir problem olarak da görülmektedir.

Sebepleri ve etkileri açısından irdelendiğinde, işkoliklik bireyin içerisinde bulunduğu maddi ve çevresel koşullar, yaşadığı çeşitli psiko-sosyal problemler veteknolojinin gelişmesi ile mekandan bağımsız çalışma ortamları sonucunda meydana gelen işe ve çalışmaya sınırsız ve kontrolsüz bağımlılık oluşturan, iş görenin hem fizyolojik hem de psikolojik olarak etkiler gösteren, çalışanın mesleki ve sosyal yaşamına olumsuz etkileri olan bir ruh hali olarak tanımlanabilir.

2.7. İşkolikliğin Özellikleri

İşkoliklik ile ilgili olan farklı kaynaklarda üzerinde uzlaşılan işkoliklik özelliklerinin bilinmesi işkolikliğin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.İşkoliklerin genellikle sağlıksız ailelerde yetişen, sevgi görmeyen, madde bağımlısı bireylerin evlatları olarak yetişen insanlar olduğu söylenmektedir. Robinson deyimiyile, “işkoliklik, öldüreceği kesin olan bir cankurtarandır”.Ailesinden kaçmak için işkoliklik çemberine giren çocuklar, gelecekte de bu çemberden çıkamayıp sığınacak liman olarak işlerini görmektedirler. Halbuki işkoliklik gizli bir hastalıktır(Robinson, 2000: 32).

Robinson işkolik kişileri tanımlamak için şu özelliklerini özelliklerini öne çıkarmaktadır (Robinson, 2000: 53 – 73):

1) Genellikle Acelecidirler

İşkolikler genellikle acelecidirler. Hiçbir iş hızlı ilerlemez, çünkü her işi yapmak için hızlı hareket edildiğinden pek çok iş aynı anda yapmaya çalışırlar. Daima çok işleri vardır ve gün bu işlerin yetişmesi için gün yetmez. Aynı anda bir çok işi yapmak istemeleri onlara haz verir ve zaman kazanmak onların hoşuna gider. İşler yetişmediğinde sosyal hayatlarından veya aile hayatlarından keserek o işleri yetiştirmek için fazla çalışırlar.

2) Kontrol Etmeye Fazlasıyla Gereksinim Duyarlar:

Kendilerini ve çevresindeki insanları kontrol etmeyi saplantı haline getiren işkolikler, yardım istemekte zorlanırlar. Yardım isteyemedikleri gibi işleri onlardan daha iyi ve hızlı yapacak kişilerin olmadığını düşünürler. Takım çalışması veya grup çalışması konusunda pek de başarılı olamayan işkolikler bilgi paylaşımı konusunda da çok ketum olduğu söylenmektedir.

Öyle ki sonuç olarak, aşırı çalışan işkolikler çok yorulurlar ve stres altında kalmaları kaçılmazdır. İş arkadaşları zor durumda bırakan bu tür çalışan hem iş yükü paylaşımı hakkında başarısızdırlar hem de bütün işleri kendileri yapmaya kalktıkları için memnun olmazlar bundan da yakınanlar gene kendileridir.

3) Mükemmeliyetçidirler:

Mükemmeliyetçi olmaları ile de bilinen işkolikler, aşırı titiz olmalarıyla da bilinirler. Onlara göre mükemmel hiçbir şey yoktur. Mükemmeliyetçiliği hastalık seviyesine kadar çıkaran bu tarz insanlar kendilerine veya başkalarına hata yapma izni vermezler. Kendilerine suçlamaları için küçük bir hata yapmaları yeterlidir. Standartları yüksek olan işkolik çalışanlar, iş arkadaşlarını veya başkalarını belirlediği bu yüksek standartlara göre değerlendirirler.

4) İlişkilerinde Güçlükler Yaşarlar:

Tüm enerjisini işinde harcayan işkolikler genellikle seçtikleri alanda başarılı olurlar. Buna rağmen evlerinde ve sosyal yaşamlarında pek de başarılı olamazlar. Pasif bir aile ve sosyal yaşama sahiptirlerdir. Bilgi ve beceri olarak kendi işlerinde profesyonelliğe önem verdiklerinden sohbetlerde pek konuşkan değildirler.

5) Kendilerini İşlerine Kaptırırlar:

Onlar için mesai kavramı yoktur. Mesai bittiğinde tüm arkadaşları gittiğinde de o çalışmaya devam eder. İşlerini zamanında bitiremedikleri için zaman kavramı konusunda da başarılı değildirler. Geceli gündüzlü çalışan işkolikler iş bitene kadar çalışmayı kendilerine görev olarak görmektedirler.

6) Rahatlamakta ve Eğlenmekte Güçlük Çekerler:

Eğlenmeyi boş zaman olarak gören bu kişiler işten uzak kaldıkları zaman dahi rahat duramazlar. Sürekli iş ile ilgili çalışmalar yapmayı veya iş ile ilgili konularda konuşmalar yapmayı yeğlerler. Böyle durumlarda işi hafife aldıklarını düşünerek suçluluk duygusu hissederler.

7) Yaşamlarını Karartırlar:

Literatürde bu kişilerin hafıza kaybına uğradıklarından da bahsedilmiştir. Sürekli plan yapmaktan veya zihinleri sürekli işle meşgul olduğundan uzun konuşmalarda veya yolculuklarda hafıza kaybı yaşamaktadırlar. Unutkanlıkla ilgili sürekli tekrar eden olaylar yaşarlar, çünkü zihinleri yaşadıkları ana odaklanmak yerine bir işi tamamlamaya çalışmaktadır.

8) Sabırsız ve Sinirlidirler:

Beklemeyi sevmeyen işkolikler sabırsız ve sinirlidirler. Zaman, işkoliklerin vazgeçemedikleri yegane değerdir. O yüzden zamanın kaybolduğunu düşündükleri için bekleme yaptıklarında çok sinirlenirler. Sabırsız olmaları onları hem sinirli olmayı hem de başarısız bir çalışan haline getirmektedir. Sabırsız olan işkolikler, düşünme konusunda da çok başarılı olamazlar. Sabırsız olmaları, insanlara davranışlarında olumsuz bir etki yaratmaktadır.

9) Kendilerini Yetersiz Hissederler:

İşkolikler yetersizlik duyguları ve zayıf özgüveni nedeniyle üretkenliği fazla önemsemektedir. Elde ettikleri başarının hiçbir zaman yeterli olmadığını düşünmelerine rağmen çalışmak işkoliklere geçici bir gurur ve özgüven duygusunu verir.

10) Kendilerini İhmal Ederler:

İşkoliklerin aşırı çalışma temposu kendilerini, gereksinimlerini ve sağlığını ihmal etmelerine sebep olur. Kendini ihmal etmek ise psikosomatik şikâyetlere ve sağlık sorunlarına yol açar. Sağlık sorunu olan bir iş bağımlısı, işi her şeyden önce geldiği için bir sorun olduğunun farkına varmaz, farkında olsa da önemsemez.

Seybold ve Salamone, işkoliklerin özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralamışlardır (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010: 57):

- Bağımlılık haline gelen işkoliklik kontrol edilemez.
- Bireysel sorumlulardan kaçan kişiler işkolikliğe sığınabilirler.
- Güçlü bir rekabetçidirler.
- Özgüvenleri zayıftır.

Burke (2000)'ye göre işkolikler, meslektaşlarına göre kendilerini daha az güvende duyarlar ve doğal olarak da daha çok onaylanma gereksinimi hissederler (Burke, 2000: 13).

Scott ve arkadaşları tarafından literatürde işkoliklere atfedilen özellikleri belirlemek için yapılan araştırmada işkoliklerin üç temel özelliği ortaya konmuştur. Bunları aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Scott vd.,1997: 292):

- İşkolikler, çalışma aktivitelerine istekli olarak zaman harcarlar.
- İşkolikler çalışmadıkları zaman bile işlerini düşünürler.
- İşkolikler örgütsel ve ekonomik gereksinimlerin ötesinde çalışırlar.

Porter işkoliklerin özelliklerini aşağıdaki gibi ifade etmektedir (Porter, 2006, Akt, Dosaliyeva, 2009: 10-11):

- İşe yüksek düzeyde bağlı olurlar
- Hastalık seviyesinde mükemmeliyetçidirler.
- Kontrol mekanizmaları çok gelişmiştir. Çevrelerine de bunu hissettirirler.
- Daima kriz durumunda gibi hareket ederler
- İşkolikliğin bir sorun olduğunu kabul etmezler.

- İşleri harici herhangi bir mutluluk kaynağı aramazlar.

İşkoliklerin tipik özelliklerinden bir diğeri de yalan söylemektir. A. Wilson-Schaef ve D. Fassel işkoliklerin başvurdukları üç yalan türü tanımlamaktadır. Bunlar aşağıda sıralanmaktadır (Volle vd., 2006):

- İşkolikler kendi kendilerini kandırırlar. Bu yalanın amacı kendi duygularından, sorunlardan ve çevresinde olanlardan uzaklaşmaktır.

- Aile üyelerini ve iş arkadaşlarını kandırırlar. Böylece ailelerine ve meslektaşlarına yalan söyleyebilirler.

- Haklarında olumlu, ama doğru olmayan izlenimler bırakmak için herkesi kandırırlar.

Yöney (2006)'ya göre işkolikliğin aynı zamanda belirtileri olarak da ifade edilen aşağıda sıralanan yedi temel özelliği vardır:

- Çalışmadıklarında huzursuz ve sinirli olurlar.

- Evlerini ikinci bir ofise dönüştürebilirler.

- Gevşemeleri zordur, boş zaman yaratamazlar.

- Sürekli iş için bir şeyler yapma rolünü benimserler. Uyunan zamanı boşa geçmiş sayarlar.

- İş dışında herhangi bir konuda konuşmaları çok zordur.

- İş hakkında diğer her şeyden daha heyecanlıdırlar.

- Fazla çalışmayı rasyonalize etmeye çalışırlar, hep mantıklı bir neden öne sürerler.

İşkolikler, işlerini çok sevdikleri için değil doğru ve akıllı çalışmanın nasıl olması gerektiğini bilmedikleri için bu şekilde çalışırlar (Barutçugil, 2005). İşkolikler hem kendilerini hem çevresindekileri sadece para veya başka soyut hedefler için çalıştığına inandırmaya çabalamakta ve bu müdafaa tutumu toplum tarafından kabul edilmektedir. İşkolikler bunun bir çözüm olmaksızın bir çıkmaza dönüştüğünün farkında değildir. Başka bir ifadeyle sürekli çalışmak ve iş dışında bile işi düşünmek bireyin tükenmesine, dolayısıyla performansının düşmesine yol açmaktadır. İş dışında (hastalık veya işten çıkarılma halinde) işkoliklik kolayca başka bağımlılıklara yönelebilir ve genelde bu kimyasal bağımlılık olmaktadır. Porter,

Robinson, A. Wilson- Schaefer ve D. Fassel'in tersine, Küçük işkoliklerin iyimser portresini çizmektedir. İşkolikliğin olumlu özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Dosaliyeva, 2009: 11)

- İş konusunda titiz, temiz ve düzenli bunun yanında çok gayretli ve sabırlı olmalarına rağmen orta düzey başarı elde ederler.
- Her şeyin kusursuz olmasını isterler. Kalitede, ahlak ve etik normlarda, başkalarının aynı şekilde olmalarını isterler.
- Seçim sırasında güçlük çekmektedirler. Davranışlarda, düşüncelerde ve stratejilerde "doğru" olmayı çalışırken bütün olumlu ve olumsuz yönleri göz önünde bulundurarak hareket ederler.
- Detaylara dikkat ederler.
- İnatçı ve amaca odaklıdır.
- Sistematiğe düşüncü, ikinci planda olanlara aşırı önem verirler.
- İhtiyatlıdır, hata yapmaktan çekinirler.
- Kırılgan, gergin ve streslidirler (rahatlamayı, dinlenmeyi, affetmeyi, duygularını ifade etmeyi bilmezler).

M. Machlowitz (1980) de işkolikliğin olumlu olduğunu savunmakta ve işkoliklerin altı özelliğini belirtmektedir. Bunlar aşağıda sıralanmıştır (Dosaliyeva, 2009: 12).

- İsrarlı, enerjik, rekabet etme kabiliyeti olan, yönetilebilen bireylerdir.
- Kendileri ile ilgili tereddütleri vardır.
- Dinlenmek yerine çalışmayı tercih ederler.
- Her yerde ve her zaman çalışırlar.
- Zamanın çoğu bir şeyle meşguldürler.
- İş ve zevk arasında ayırım yapmazlar.

Her işini seven işkolik birisi değildir. İşinin farkında olan ve ne için bu işi yaptığını bilen, hayatında ne tür katkıları olduğunu fark eden, işini yaptığında başkalarına ne gibi faydalar sağlayacağını gören çalışanlar, bunun sürekli ve sağlıklı

bir şekilde yapabilmeleri için işkolik birisi olmaması gerektiğini bilirler (Barutçugil, 2005).

İşkolikliğin olumlu ve olumsuz yönlerini ön plana çıkaran farklı yazarların görüşleri değerlendirildiğinde, olumsuz özelliklerin daha ağır bastığı görülmektedir.

Kişilerin işkolik olarak tanımlanan kişilerin duygusal yapılarına bakıldığında haytalarında işleri kadar mutlu oldukları başka bir şey olmadığı, çalışmadıklarında işlerini kaybetme korkusu yaşadıkları, başarısız olacaklarını düşünmeleri ve bunlara bağlı olarak endişeli ve sürekli gergin olduğu gözlenmektedir. Bunların yanında ise sürekli rahatsızlık duydukları, sürekli meşguliyetleri işle ilgili olması, işle ilgili konularda takıntılı olma durumları ve yalnız kalma istekleri, kendi kendine yaşamayı tercih ederler (Temel, 2006: 108).

İşkoliklik özellikleri olarak sıralanan davranış ve düşünce şekillerinin hepsi tek bir işkolik üzerinde görülmeyebilir. Tüm bu özellikler farklı işkoliklerden yararlanılarak, farklı yazarlardan tarafından ortaya konulmuş ve gözlemlenmiş davranış ve düşünce şekilleridir.

2.8. İşkoliklik Türleri

İşkoliklik üzerine incelemeler yapan bilim insanları genelde bu eğilimi çeşitli türlere ayırmışlardır. Literatür incelendiğinde araştırmacıların genelde Spence ve Robbins tarafından 1992 yılında ortaya konmuş olan işkoliklik türlerini benimsedikleri görülmektedir; (Koyuncu, Burke, &Fixenbaum, 2006; Kart, 2005; Burke ve ark., 2007).

Spence ve Robbins işkolikliği üç grup eğilimin bileşeni olarak incelemiştir. Bunlardan ilki çalışma bağımlılığıdır. Çalışma bağımlılığı yüksek olan birey çok kapsamlı ve hızlı çalışma eğilimi içerisindedir. Bağımlı birey iş dışında yaptığı hiçbir işten zevk almaz ve sıkılır. İkincisi işe karşı güdülenme eğilimidir. Gdülenen bireyin işine yönelik motivasyonu yüksektir. Bu birey bir şeylerin kendisini sürekli çalışmaya ittiğini hisseder. İşkoliklik kapsamına giren üçüncü eğilim ise işten zevk almadır. Bu birey işinin hayattaki diğer şeylerden daha eğlenceli olduğunu düşünür (Kart, 2005; Koyuncu ve ark., 2006).

Spence ve Robbins yaklaşımına göre her bir işkolikte bu üç eğilim türü değişik oranlarda mevcuttur. Dolayısıyla eğilim türlerinin dağılımına göre çeşitli alt

türler ortaya çıkmaktadır. Buelens ve Poelmans bu anlayıştan hareketle “hevesli-bağımlı, çalışma heveslisi, sıkı çalışmaya gönülsüz, inancını yitirmiş, rahatlamış ve meşgul olmayan” şeklinde altı farklı işkolik tipi tanımlamaktadırlar(Buelens&Poelmans, 2004: 444). Aşağıdaki tabloda bu işkolik tipleri ve işkoliklik eğilimlerinin dağılımı ifade edilmektedir.

İşkolikliği kategorize eden bir diğer araştırmacı da Robinson olmuş ve işkolikliği dört alt türe ayırmıştır. Bunlardan ilki gerçek işkoliktir. Gerçek işkolik işinde mükemmeliyetçidir, kısa zamanda kaliteli iş çıkarmak ister. Bireysel çalışır, iş arkadaşlarını yetersiz bulur. İkinci tür durumsal işkoliktir. Durumsal işkolik, işinde yükselmeyi çok ciddiye alır. Üçüncü grup sözde işkoliklerdir. Bu türdeki bireyler görünüşte ilerine çok düşkün oldukları izlenimini yaratırlar. Ancak aslında işten ziyade kendi çıkarlarını gözetmektedirler. Dördüncü grupta ise hayalperest işkolikler yer almaktadır. Hayalperestler ofiste bulunmayı eve gitmeye tercih ederler. Çalışmayı bir nevi özel hayatlarındaki sorunlardan kaçış yolu olarak algırlar (Robinson, 2000).

Kanai, Wakabayashi ve Filling Japonya’da işkoliklik eğilimleri üzerinde yaptıkları araştırmada Spence ve Robbins tarafından geliştirilen modelin işten zevkalmaya güdülenme boyutlarını yeniden yorumlayarak dört tür işkoliklik eğilimi belirlemişlerdir. Bunlar;

- İş Düşkünü: İş düşkünü işini yapmaktan çok hoşlanır ve güdülenmesi yüksektir.

- İşinden Zevk Alan: Bu türdeki birey işini yapmaktan çok hoşlanır ancak güdülenmesi düşüktür.

- Gerçek İşkoliktir: Gerçek işkolik işini yapmaktan çok hoşlanmaz ancak güdülenmesi yüksektir, çok çalışır.

- Meşguliyetsizdir:Meşguliyetsiz işini yapmaktan hoşlanmaz ve güdülenmesi oldukça düşüktür (Kanai&Wakabayashi, 2001).

2.9. İşkoliklik İle İlişkili Temel Kavramlar

İşkolikliğe çok benzeyen ve işkoliklikle karıştırılan bazı temel kavramlar vardır. Bunlar zaman zaman işkoliklik yerine kullanılabilir. Bu bölümde, bazı

özellikleriyle işkolikliğe benzeyen, bazı özellikleriyle de işkoliklikten farklı olan bu kavramlara açıklık getirilecektir.

2.10. İşkoliklik ve Çok Çalışmak

İnsanlar çok çalıştığını vurgulamak için sık sık kendileri hakkında övünerek “ben işkolikim” diye bahsetmektedirler. Oysa çok çalışmak, işkoliklik anlamına gelmemektedir ve aralarında büyük farklılıklar vardır. Diğer davranışsal bağımlılıklarda olduğu gibi, sağlıklı davranışlar sergileyen birey yaşamına bir şeyler kazandırmakta, buna karşın bağımlılık bireyin yaşamından bir şeylere mal olmaktadır. Bu durum çok çalışmak ile işkoliklik arasındaki temel farktır (Dosaliyeva, 2009: 28-29).

Çok çalışanlar işini tamamlamak için gerekli olanı yaparlar. Yapılması gereken iş bitirildikten sonra dinlenmek için arkadaşlarına, ailesine ya da kendi hobilerine zaman ayırırlar. Çok çalışanlar kısa dönemli ve tanımlanmış hedeflere ulaşmak için uzun saatler boyunca çalışırlar. İşkolikler ise tamamlamaları gereken önemli işler olmasa da sürekli olarak uzun saatler boyunca çalışırlar. Geç saatlere kadar iş yerinde kalırlar, haftasonu ve tatillerini de iş yerinde geçirirler (Alayat, 2010). Çok çalışan bireyler, işinin gerekliliklerini yerine getirmek, işinde başarılı olabilmek, yaşamını devam ettirmek amacı ile çalışmaya karşı motive olmuş bireylerdir.

İşkoliklerin çok çalışanlardan en önemli farkları; işe karşı aşırı derecede bağımlılık hissetmeleri, çalışmadıkları zamanlarda rahatsızlık duymaları ve işleri için her şeyi feda etmeyi göze almalarıdır. Bu bağlamda çok çalışan bireyler, işine motive olmuş, başarıyı hedefleyen bireyler iken, işkolikler yaşamdaki tek motive edici etken olarak işi gören vebaşarıyı yaşamın yegane amacı haline getirmiş olan bireylerdir. İşkolikler de çok çalışanlar gibi çalışmaya karşı içsel bir motivasyon duymakla beraber işten duydukları memnuniyetlik duygusu, onlarda narkotik bir etki göstermektedir ve işkolikler bu etkiyi sürekli hissedebilmek uğrunda çalışmayı bir bağımlılık haline getirmektedir. Çok çalışan bireyler işe, çalışmaya, örgüte karşı bir “ilgi/sorumluluk” hissederken, işkolikler bunlara karşı aşırı bir “bağlılık/bağımlılık” duymaktadırlar (Temel, 2006: 108-109).

2.11. İşkoliklik ve Alkolizm

İşkolikler işyerine ve işlerine karşı bir bağlılık/bağımlılık hissederler. Oates(1971) işkolikliği, aşırı yemek yeme ve ilaç bağımlılığına benzetmektedir. Bireylerin yaşadığı bu bağımlılığın en dikkat çeken özelliği kontrol edilememesi ve bireyde adeta saplantı halini almasıdır (Garson, 2005: 15). Killinger (1991) ise, işkoliklerin ilaç bağımlılarına benzer şekilde, çalıştıkları zaman sürecinde adrenalin düzeylerinin yükseldiğini, bu nedenle de adrenaline duyulan isteğin onları sürekli çalışmaya teşvik ettiğini açıklamaktadır (Hamermesh ve Slemrod, 2005: 2).

İşkolikler, gerçeklerden, sorun ve sorumluluklardan uzaklaşmak ve unutmak, içindeki boşluğu doldurmak için, alkolik birinin şişeye sarıldığı gibi, işe sarılmaktadırlar. Birey çalışmanın onun yaşamını olumsuz etkilediğinin farkında değildir, tersine çalışmanın “cankurtaran” olduğuna içten inanmaktadır (Dosaliyeva, 2009: 31). Bu durum alkol alan bireylerin alkol aldıkları zamanlarda zihinlerinin uyuşuk olması ve söz konusu halleriyle yaşamdaki güçlüklerle karşı daha dirençli olduklarını hissetmeleri ile benzerlik göstermektedir. Bu benzerlikten dolayı, alkolik sözcüğü alkol bağımlısı anlamında kullanılırken, işkolik sözcüğü de iş bağımlısı anlamında kullanılmaktadır. Aynı şekilde işkolikler de çalıştıkları zaman yaşama daha hoşgörülü bir bakışla yaklaşabilmekte ve iş ile ilgili olduklarında bir memnunluk hissine kapılmaktadır. Bir başka ifadeyle, bir alkolik için içki ne ise, bir işkolik için de iş o demektir (Temel, 2006: 109)

2.12. İşkoliklik ve Mükemmeliyetçilik

Mükemmeliyetçi birey, yardım istemek yerine işleri kendi başına yapmayı tercih etmektedir. İşkolikler de işleri hiç kimsenin kendileri kadar mükemmel yapamayacaklarına inanırlar (Robinson, 2000c: 57). Meslektaşlarını sık sık koruma altına almaları bu yüzdendir. Korumanın nedeni merhamet göstermek değil, başkaları sayesinde mükemmel olarak kabul edilmektir (her şeyi ben bilirim ve sizden daha iyi yaparım anlamında). İşkoliklerin meslektaşlarını koruma altına almaları aşağıdaki gerekçeler ile açıklanabilir (Dosaliyeva, 2009: 32-33)

- Kendinin bağımsız olduğunu hissetmek,
- Zamanı geçirmek,
- İş yorgunluğunun mutluluğunu yaşamak,

- Başkalarının üstüne giderek sinirini atmak

Mükemmeliyetçilik işkoliklik kavramı ile sık sık örtüşmekte, hatta işkoliklik kavramının bir alt boyutu olarak değerlendirilmektedir. İşkolikler yüksek standartlar belirleyerek hem kendilerinin hem de meslektaşlarının bu standartlara ulaşmasını beklemektedirler ve hatalara tahammülleri yoktur. Psikolojide mükemmeliyetçilik, sürekli en iyi sonucu elde etmeye çalışma ve ulaşılan noktanın her zaman yetersiz olarak kabul edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Dosaliyeva, 2009: 33).

Mükemmeliyetçiliğin özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Atasoy, Erş. 20.11.2010):

1. Standartları yüksek tutmak
2. Sürekli tekrarlama ve başkalarını düzeltme
3. Aşırı planlı, düzenli, ve sıra ile çalışmak
4. Yapılan işin tüm evrelerinden ziyade hatalara odaklanmak
5. Denetlemeye ve onay almaya ihtiyaç duymak, karar vermede güçlük çekmek, eleştirilere duyarlı davranmak
6. Ertelemek ve hata yapmaktan kaçınmak
7. İnsanlara değişmesi gerektiği hakkında sürekli baskı kurmak
8. Kendini veya başkalarını değerlendirmelerde dengesizlik

Sonuç olarak işkolikler başkalarından sürekli olarak kendi belirlediği standartlara ulaşılmasını beklerler. Yaptıkları her işin kusursuz olmasına özen gösterirler ve hiçbir zaman hataya yer vermezler. Tıpkı mükemmeliyetçilikte olduğu gibi her işte aşırı şekilde titiz davranırlar.

2.13. İşkolikliğin Nedenleri

İşkoliklik hakkında günümüzde yüzlerce bilimsel çalışma olmasına rağmen tüm işkolikleri kapsayıcı bilimsel bir tanımın ve ayrımın olmamasının en önemli nedeni işkolikliğin farklı nedenlerle ilgili olmasıdır.

İstenmeyen yaşam koşulları, memnun olunmayan aile yaşamından kaçış sonucu işkolik olunabileceği gibi, gerçekten çalışmanın, işin ve iş ortamının sevilmesi ya da başarı hedeflerine ulaşma isteği nedeniyle de işkolik olunabilir. Bununla birlikte bazı insanlar bireysel nedenlerden (ekonomik ve ailesel), bazıları da

örgütsel (örgüt kültürü, kariyer yapma zorluğu vb.) nedenlerden dolayı işkolik olmaktadır (Çakır, 2001: 60).

Bu alanda DelandStetson Üniversitesi'nden Dr. RandallHansen'in yaptığı bir araştırma işkoliklik sorununun üç temel nedenden kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Bunlar; sosyal, finansal ve teknik nedenlerdir. İşkolikliğe eğilimli insanlar, gittikçe daha çok çalışmayı gerektiren iş düzeni ve bu düzene uyum sağlayan iş çevreleri yüzünden oluşan rekabet sebebiyle, çok çalışmazlarsa geri kalacaklarını düşünmektedirler. İş ortamının oluşturduğu bu sosyal baskı, işkolikliğin sosyal nedenini oluşturmaktadır (Aydın, 2006, Bardakçı, 2007: 49). Dr. Hansen'in ortaya koyduğu bir diğer neden de, finansal nedenlerdir.

Başarının gittikçe daha maddi ve ekonomik kazanımlarla değerlendirilmesi, ekonomik istikrarsızlık işkolikliğin finansal boyutunu oluşturmaktadır (Aydın, 2006). Daha fazla çalışmanın hem maddi olarak bireye birtakım kazanımlar getirdiği hem de kıdem olarak ilerlemeyi sağladığı iş ortamlarında işkoliklik eğilimleri yüksek olmaktadır (Bardakçı, 2007: 49). Spence ve Robbins, Burke ve Mcmillan gibi araştırmacılar da işkolikliğin kökeninde iş ortamının, bireyin sosyal çevresinin ve finansal şartların önemli etkileri olduğu noktasında birleşmektedirler (Kart, 2005: 612). Mudrack ve Naughton işkolikliğin bireysel bir kavram olduğunu ancak bireyin davranışlarında ve ilişkilerinde meydana getirdiği etkilerden ötürü toplumsal yaşamında önemli bileşenlerinden biri olduğunu vurgulamaktadırlar (Bardakçı, 2007: 49).

İşkolikliğin üçüncü temel nedeni de teknolojidir (Aydın, 2006; Porter, 2001). Bu yaklaşıma göre cep telefonu, e-posta, internet üzerinden sohbet imkânı sağlayan programlar gibi bilişim teknolojileri iş görenlerin iş yerleriyle her yerden ve her şekilde iletişim kurmasını sağlamakta, işyerinden bağımsız olarak işini yapabilme imkânı sunmaktadır. Bu durum olumlu yönlerinin yanında, bireyin işe ayırdığı zamanın sınırlarını belirleyememesi gibi oldukça önemli bir sorun da meydana getirme makineleri, dijital organizatörler vb.) insanların zaman ve mekan sınırlarının çizilmesini engelleyerek bireyin özel yaşamına ayırdığı zamanı kısıtlamakta ve işine ayırdığı zamanı artırmaktadır (Aydın, 2006, Dewilde vd., 2007: 15). Benzer biçimde teknolojik araçların özel yaşam ve iş yaşamı arasındaki dengenin sağlanmasını zorlaştırdığı ifade edilmektedir (Kart, 2005: 613).

İşkolikliğin nedenlerinden bir diğeri de psikolojik sorunlardır. Bunlar: yalnızlık, özel yaşamdan kaçış, sürekli daha çok yükselme isteği veya terfi isteği, sosyal yaşamdan tatminsizlik ve/veya bireyin başarıdan gelen motivasyon ve adrenalininin yerini yaşamında hiçbir şeyle dolduramıyor olması gibi nedenlerdir. Bu nedenler, herkes için geçerli olmasa bile işkolik olmanın altında yatan nedenler olarak sayılabilir.

Bazı araştırmacılar işkolikliğin geliştirilmesinde ve sürekli hale gelmesinde örgütsel faktörlerin önemli rolünün olduğunu öne sürmektedirler (Burke, 2000; Porter,2006). Burke (2001a), bir işyerinde birkaç işkolik i şgörenin bulunmasının, diğer işgörenleri etkileyebileceği ve böylelikle de işkolikliğin örgütte genel bir davranış halini alabileceğini belirtmektedir. Bazı örgütlerde işkoliklik düzeyi çok yüksek iken, bazı örgütlerde ise bu daha orta düzeydedir. Bu noktada, örgüt kültürünün, iş görenleri işkolikliğe ne kadar yönlendirdiği ve iş görenlerin iş yaşamı dışındaki zamanı üzerinde ne düzeyde etki gösterdiği işkoliklik davranışının ortaya çıkmasında önemlidir (Burke, 2001: 642). İşte aşırı işyükü, iş güvencesinin olmaması, sınırlı kariyer olanakları, iş görenin işi üzerinde düşük düzeyde kontrol sahibi olması vb. örgütsel niteliktedir (Bardakçı, 2007: 50). Bilişim teknolojileri (e-posta, cep telefonu, mesaj, faks iş görenin işi ile ilgili endişeler yaşamasına ve dolayısıyla işini kaybetmemek için daha fazla çalışmasına neden olmaktadır. Detaylı kontrol sistemi ve her şeyin sürekli denetlenmesi de işkolikliğin oluşturulmasına neden olan bir diğer faktördür. Bu yaklaşımın temelinde iş görene karşı güvensizlik duygusu yatmaktadır (Dosaliyeva, 2009: 43).

İşkolikliğe neden olan bir diğer neden ise bireyin aile yapısı ve aile ilişkileridir. Sağlıklı/fonksiyonel bir aile yapısına sahip olmayan bireylerin yaşadıkları ailevi sorunlar nedenleriyle, işi bir kaçış olarak görmeleri, işe sığınma hissi duymaları işkoliklik davranışını ortaya çıkarabilmektedir. Aynı zamanda söz konusu bireyler, aile yaşamından doyum sağlayamadıkları için gereksinim duydukları doyumunu, iş alanında arayarak elde ettikleri başarılar ile tatmin olmayı istemektedir ve bu nedenle de işle ilgili konulara diğer konulardan daha fazla önem vermektedir (Garson, 2005: 17). Bireyin kişilik özellikleri ve inançları da işkolikliğe neden olan önemli etkenlerdendir. Bireyin işle ilgili hedeflerine ulaşma isteği, işini ve buna bağlı olarak statüsünü kaybetme korkusu ve gündelik yaşamındaki

bireylerarası ilişkilerinde çeşitli sorunlara sahip olması işi ile aşırı derecede ilgili olmasına neden olabilmektedir.

Bununla birlikte, genellikle A kişilik tipindeki insanların, hassas, aceleci, sabırsız, inatçı, direnç gösterme, hırslı olma gibi özellikleri, onların işin kendi kontrolünde olması isteğiyle hareket etmelerine ve zihinlerinin sürekli olarak işle ilgili konularla meşgul olmasına bir neden olarak da gösterilmektedir (Temel, 2006: 113).

Sonuç olarak işkoliklik davranışı bireyin etrafında gelişen birçok nedenden dolayı gelişebilmektedir. Bunların başında bireyin aile değerleri, kişilik özellikleri, sahip olduğu birtakım değerler ve inançlar, içinde bulunduğu örgüt kültürünün etkisi ve sosyal, ekonomik ve teknolojik nedenler yer almaktadır.

3. MOTİVASYON KAVRAMI VE KAPSAMI

3.1. İhtiyaçlar, İstekler, Güdüler

İhtiyaç, karşılanmadığı zaman acı ve üzüntü, karşılandığında ise mutluluk (haz) veren bir duygudur. İnsanın hayatta kalabilmesi için mutlaka karşılanması gereken ihtiyaçlara (solunma, gıda, giyinme, barınma, savunma vb.) hayati, biyolojik veya zorunlu ihtiyaçlar, bu kapsama girmeyenlere ise kültürel ve sosyal ihtiyaçlar adı verilir. Bu süreç, “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” veya “İhtiyaçlar Piramidi” ile açıklanmaya çalışılmıştır. Piramidin tabanında, zorunlu, piramidin orta bölümünde kültürel ve piramidin tepesinde sosyal ihtiyaçlar yer almaktadır. Ancak ihtiyaç kavramı, istek kavramı ile karıştırılabilir. İstek kavramı ise insanların yaşamlarını sürdürmek için zorunluluk duymadıkları, hayatlarını kolaylaştırmaya, daha iyi bir yaşam kalitesine sahip olmaya yönelik ihtiyaç duydukları keyfi eğilimlerdir.

İhtiyaçların giderilmesi insanın harekete geçmesi için bir zorunluluktur. Bunun gerçekleşmesi için güdü gereklidir. Güdü kavramı içsel veya dışsal olarak ikiye ayrılır. Bu iç ya da dış güdüler doğuştan da gelebilir sonradan da kazanılabilir (Alan, 2006:17).

Adair’e (2006) göre güdü iradeniz doğrultusunda sizi bir tür eyleme götüren ve içinizden gelen bir ihtiyaç veya dürtüdür(2006:13). Başka bir deyişle güdü, bir davranışın başlamasını, yönünün belirlenmesini ve sürekliliğinin kontrol edilmesini sağlayan güç olarak tanımlanabilir. Güdü ve dürtü çoğu zaman birbirinin yerine kullanılan kavramlardır. Dürtü; açlık, susuzluk, cinsellik, ağrıdan kaçma gibi kalıtımla ilgili, biyolojik amaçlı davranışlara yönelten güçtür.

3.2. Motivasyonun Tanımı

Motivasyon gibi uzun kelimelerinin kökeni genellikle Latince’de kullanılan kelimelerden gelmektedir. Motivasyon kelimesi Latince de “hareket etmek” anlamına gelen “movere” kelimesinden İngilizceye geçerek oradaki “motivation” kelimesinden Türkçe’ye geçmiştir. Motivasyon aynı zamanda bir psikolojik olgu olduğundan, motivasyon hakkında bir çok tanım literatürde yer almaktadır. Buradan yola çıkarak Atkinson’a (1958) göre motivasyon; “etki veya etkilere yol açan eyleme yönelik bir eğilimin uyandırılmasıdır”. Vroom (1964) ise motivasyonun; “istemli alternatif hareket formları içinde, insanlar ya da daha alt düzeydeki organizmalar

tarafından seçimlerle yürütülen bir süreç” olduğundan söz etmiştir. Maslow (1970) motivasyonun, “devamlı, asla sonlanmayan, alçalıp yükselen ve karmaşık olduğunu varsayarak, motivasyonun her organizma düzeyindeki durumunun pratikte neredeyse evrensel bir özellik” taşıdığını belirtmiştir(<http://www.e-motivasyon.net/1.1.-Motivasyon-Kavraminin-Temelleri.html>.25.05.2020) .

Motivasyon hakkında yapılan tanımlara bakıldığında insanları harekete geçiren tüm etkenlerin özetine motivasyon denildiği söylenebilir. İnsanlar yaratılışları itibariyle motivasyon konusunda farklılıklar gösterebilirler. Eğer bu farklılıklar doğru şekilde tespit edilmez ise insanın kişiliğinde bozulmalar ve deformasyonlar oluşabilir. İnsanların en önemli ihtiyacı yaşamak ihtiyacıdır. Bu ihtiyacını karşılamak için öğrenip gelişim sağlamaya ve uzlaşarak hayatta kalmaya devam etmektedir. Çünkü insanı hareket ettiren sistemler, hem iç benliğiyle “ arzu ve istekleriyle” hem de dışarıdan gelen uyarılarla “dış çevresel faktörlerle” örgütlenmiştir (Doğani, 2010:74).

Bu tanımlara göre motivasyon insan hayatında önemli bir yere sahip bir olgu olduğu bilinmektedir. İnsanın harekete geçmesi için motivasyon en önemli şartlardan biri olduğu görülmektedir. Motivasyon insanla ilgili bir davranış biçimi olduğundan çalışan personellerin de motive bir şekilde çalışması işletmeler açısından çok önemlidir.

3.3. Motivasyonun Önemi

İnsanların ihtiyaçları tatmin edilmediğinde bireyler bunu tatmin etme yoluna gidebilirler. Tatmin edilmemiş ihtiyaçların giderilmesi için insan akli uyarı sistemini çalıştırır ve ortaya güdüler çıkar. Güdü insanları harekete geçiren ve bu tatmin edilmemişliği ortadan kaldırmak için kişileri davranışa iten güce denilmektedir. Kişiler ancak güdü sayesinde harekete geçebilirler. Bu güdülenmenin insanları doğru bir şekilde harekete geçirmesini sağlayan düşünce şekli motivasyondur. İnsanların etki altına alınması, teşvik edilmesi veya belirli bir amacı gerçekleştirmek olarak da tanımlanan motivasyon, örgütlerde iş görenlerin veya kişilerin ihtiyaçlarını tatmin etmek için gerekli ortamın yaratılması sağlanarak, kişileri etkileyerek ve istekli halde harekete geçirmeyi sağlamak olarak da tanımlanabilmektedir (Alan, 2006:20).

Tipik olarak güdü ve motivasyon kelimeleri insanın içinde bulunan ve iş hayatında kişiyi yükselmeye ve başarılı olmaya teşvik eden bir anlamı çağırır. Bu

bir ihtiyaç, tutku veya his olabilir, fakat sonuç olarak kişiyi kesin bir çizgide harekete geçmeye zorlar (Adair, 2006:9).

3.4. Yönetici Açısından Motivasyonun Önemi

İşverenler ve yöneticiler için motivasyon konusu ilgilenmeleri gereken bir konudur. Başarı veya başarısızlık ne kadar personellere bağlı görünse de örgütsel amaçların gerçekleşmesine bağlı olarak işveren veya yöneticilerin başarı veya başarısız olarak görünmesine sebep olmaktadır. Başarılı bir yönetici çalışma ekibinin bilgi, yetenek ve güçlerini tam olarak kullanmalarını ve doğru kullanmalarını sağlamak zorundadır. Diğer bir deyişle performans yönetimi ile motivasyon olgusu iç içe olarak algılanabilir. Motivasyonu tam bir personelin iyi performans göstermesi ve örgüt kültürüne uyum sağlaması olağan bir sonuçtur. Kişilerin farklı motivasyon olma şekilleri ile baş etmek bir yönetici için elzem bir görevdir. Bu nedenle personelin performansını örgütün amaçları doğrultusunda yönlendirmelidirler. Motivasyonu düşük bir personelden yüksek performans beklenemez. Bu nedendir ki, performans yönetimi örgüt başarısını doğrudan etkilemektedir.

Motivasyonda tıpkı performans gibi kişisel bir olaydır. Herkesin aynı şeylerden motive olacağını düşünmek başarılı bir yönetici için önemli bir hatadır. Bazı yöneticiler personellerin çoğunun işini sevmediğini düşünerek korku veya maddi ödüllerle motive edileceğini düşünürler. Kısa vadede bunun başarılı olduğu görülse de uzun vade de çalışanlarının işten bıkmaları veya işten mutsuz olmalarını sağlamaktadır (<http://www.motivasyon.web.tr/motivasyonun-onemi> 15.05.2020).

3.5. Çalışanlar Açısından Motivasyon

İş görenlerin motivasyon kaynakları bilmek, çevreyi iyi tanımayı ve çalışanların hareketlerini, davranış şekillerini anlamayı gerektirir. Bu da kişileri gözlem yaparak çevresini tanımayı sağlar. Kendi aralarında iyi tanıyan kişiler, bir problem olduğunda daha rahat çözerler. Bu durum sayesinde iş arkadaşları ile veya yöneticileri ile daha iyi ilişkiler kurabilirler (Ay, 2007:17).

3.6. Motivasyonun Temel Prensipleri

Motivasyon, kişilerin haz duyduğu davranışlarla doğru orantılı bir ruh halidir. Herhangi bir şeyi ne kadar yapmak istediği ve onu yaptığında kişisel ihtiyaçlarının ne kadarını karşıladığı ile ilgili bir olgudur. Psikolojinin de konusu olan motivasyon, insan ihtiyacının hangi işi yapması onun haz duymasını sağlar sorusuna cevap verir. Bu nedenle motive etmek istediğiniz kişiyi iç etkenler ve dış etkenlerin kişi üzerinde etkilerini iyi bilerek yönlendirmek gerekmektedir.

Kimi insan başarıdan, kimi insan paradan, kimi insan statüden, kimi insan ise mutluluktan motive olabilir. Bir insana başarıma hissini yaşatma ve onu tanıma, ona ilerleme iznini verme, o insanın sevdiği işleri yapma fırsatı verme gibi motivasyonun önde gelen unsurlarıdır. Dış motivasyonlar iç motivasyonla bağlantılı olmak zorundadır. Kişilerin iç motive edici unsurları istek ve arzuları, dış motive edici davranışları ile bağımlı olmalıdır. İhtiyaçları karşılayan amaçların başarılması ve çalışanların kendilerini ne dereceye kadar adadıklarının bir ölçüsüdür (Doğani, 2010:71).

3.7. Motivasyon Stratejilerinde Kullanılan Araçlar

Bazı çalışanları çalıştığı işletmeye bağlamak için her personelin farkı sadakat duygusunu geliştirici ve destekleyici unsurlar bulunmaktadır. Bu neden ile ekonomik açıdan verilen motive unsurları bazı çalışanları motive etmemektedir. Motivasyonun artması için ekonomik motivasyon araçlarının yanında psiko-sosyal motive edici unsurlar, bazı örgütsel motive ediciler ve yönetsel motivasyon araçlarında çalışan açısından bulunması önemlidir. Bu motive edicilerin başında eğitimi ve kariyer basamaklarında yükselmeyi gösterebiliriz. Ayrıca çalışanların kararlara katılmaları, performanslarının değerlendirilmeleri, iş geliştirme ve iş zenginleştirme gibi motivasyon araçlarından bahsetmek mümkündür. Çalışanlar açısından fiziksel çalışma şartları ve iletişim kanallarının etkin kullanımı da motive olmaları açısından önemli etkenlerdendir.

Motivasyon araçlarının kişiden kişiye değiştiği bilinmektedir. İnsanlar psikolojik yapılarına göre nasıl farklı farklı iseler, motive edecek olan araçlar da birbirlerinden farklı olması beklenir. Bireysel farklılıkların göz önünde tutularak psikologlar tarafından çalışan insanlar altı ana grupta incelenmektedir. Bunları şöyle sıralayabiliriz;

- Kariyer isteyen personel,
- Güvenliği önemseyen personel,
- Mükemmelliği arayan alışan,
- Değer görmek isteyen alışan,
- Sorumluluğu seven personel,
- Başkaları tarafından kabul edilmeyi isteyen alışan(Ay, 2007:29; Osmay, 1994:310-311).

Yukarıda açıklanan grupları harekete geçirmek için farklı farklı motivasyon araçları kullanılmalıdır. Bu motivasyon araçları seçilirken, çalışan personelin psikolojik durumu dikkate alınması gerekmektedir. Bu konunun başarılı olması için insan kaynakları yöneticisinin hayat gücü, eğitimi ve en önemlisi işletmenin bu gibi uygulamalar için ne kadar kaynak ayırabileceği önemli olduğu kadar, bu uygulamaların sınırlarının olmadığı da bilinmelidir.

İnsan faktörü, üretim faktörleri içinde kuşkusuz en zor kontrol edilebilen ve en önemli faktör olduğu bilinmektedir. İnsanın dinamizmini artıracak motivasyon araçlarını psiko-sosyal motive ediciler, örgütsel motive ediciler ve yönetsel motive ediciler olarak üç gruba ayırabiliriz(Çiçek, 2005:30).

3.8. Ekonomik Araçlar

Ekonomik motive ediciler kendi içerisinde de altı ana gruba ayrılmaktadır. Bunlar,

- Ücretin Miktarı
- Primli Sistem
- Kâra Katılım
- Ekonomik Diğer Ödüller
- SGK Emeklilik

Her insan, ekonomik nedenlerden dolayı çalışmaktadır. Bu nedenle çalışanlar kazanacak oldukları parayı ve elde edecekleri çıkarları en üst düzeyde tutmayı amaçlamıştır. Dolayısıyla ekonomik araçlar bu yönden bakıldığında çalışan hayatında önemli bir yer tutmaktadır.

3.8.1. Ücret

Kişinin motivasyonunu arttıran etkenlerden ekonomik araçlarda ilk sırasında ücret gelmektedir. Motivasyon aracı olarak ücret insanların ihtiyaçlarını gideren ekonomik bir araç olduğu bilinmektedir. Bireylerin tatmin olması ve kişileri teşvik etmesi nedeniyle çalışanlar açısından önemlidir. (Tümgan, 2007:14).

Ücret ne kadar da olsa ekonomik ihtiyaçları karşılamak için kullanılıyorsa da saygınlık kazandırması çalışanlar açısından önem arz etmektedir. Tatminkar bir ücret personele güven verip, bağlılık ve sadakat duygularını arttırarak personelleri motive etmektedir. Üst düzey bir motivasyona sahip olan çalışanın performansı da artacaktır. Bu nedenle motivasyon ile ücret arasında önemli bir bağ vardır(Taşdemir, 2013:54-55).

3.8.2. Primli Ücret

İş görenler açısından fazla çalışma ve çalışan tarafından oluşturulan tüm faydalar işverenlere veya üst yönetime gider ise, çalışan bu durumu adaletsiz bulur, çalışma isteği kaybolur, işlerini ihmal etmeye ve çalışmamaya başlarlar. Bu nedenle performansa bağlı teşvik edici ücret politikaları benimsenmelidir. Bu tür özendirici ücret sistemleri çalışanlar üstünde olumlu bir iz bırakmaktadır. Bu tarz hesaplamalar genelde zaman esasına ve parça başı temelinde yapılan işlerden ilham alınarak geliştirilmiştir. Verimli çalışmaları ve üretime katkı sunarak üretimi arttırma çabaları karşılığı verilen bu uygulamayı düzenlemek ve uygulamak işyerleri açısından zor bir süreçtir (Yıldırım, 2007:23-24).

Çalışanların motive araçlarından olduğu kabul edilen prim, çalışanlar üzerinde etken bir sistem olmasının yanında uygulaması da oldukça güçtür. Kişinin kendi performansını değerlendirerek az zamanda yüksek verim sağlamasına karşılık gelecek planlarının bozulmasına, hız ile birlikte kalitenin bozulmasına, iş kazalarının artmasına ve iş huzurunun da bozulmasına neden olan sakıncaları da olan bir uygulamadır(Taşdemir, 2013:57).

3.8.3. Kâra Katılma

Kâra Katılma, yapılan iş sonrasında örgüt ile çalışanlar arasında kârın paylaşılmasını öngören bir motivasyon ve ücret şeklidir. Kâra katılmanın türlü yolları

olduğu görülmektedir. Kâr ortağı olarak da tanımlanan bu ücretlendirme şekli, çalışanın daha fazla çalışmasını sağlayacağından etkili bir yöntem olarak görülmektedir. Örgüt amaçlarından biri olan daha fazla kâr elde etme çabası çalışanlar ile örgütün temel amacında birleşmesini de sağlamaktadır. İş görenlerin kârın artmasını istemeleriyle birlikte doğal bir sonuç olarak üretimi de verimi artacaktır. Bu durumda daha fazla kazanma isteği duyan çalışanlar örgüt içinde birlik ve beraberlik duygusunu geliştirirler. Personel değişim hızının da değişeceği bir sistem olması dolayısıyla işletmeler açısından tercih edilir bir yöntemdir. Çalışanların performanslarının ölçülebileceği bir sistem olmadığında tembel çalışanla, başarılı bir çalışan da aynı oranda desteklendiği için sakıncalı ortamlar yaratabilmesi nedeniyle dikkatli bir sistemin kurulması gerekmektedir. Ayrıca iş görenlerde alışkanlık haline gelmesi nedeniyle kârın az olması veya hiç olmaması durumunda da personel tarafından tepki gösterilebilmektedir.

3.8.4. Ekonomik Ödüller

İşletmelerin bir çoğu iş görenlerin sadakat duygusunu geliştirmek ve onların performanslarını yükseltmek için ekonomik olarak değeri olan ödüller vermektedirler. Çalışanların motive edilmesini amaçlayan bu ödüller, maddi ve manevi değerler taşıyan ödüller sayesinde başarılı bir personelin değerlendirilmesi olarak da görülebilir.

Çalışanlara verilen ekonomik ödüller, çalışanların istedikleri ve ihtiyaçları göz önüne alınarak belirlenirse motive edici etki yapacakları bilinmektedir. Yaratıcı bir fikrin yanında önemli bir yenilik, yüksek performans, yetenek ve kalite ve kaytarmama gibi olumlu ekonomik değer taşıyan ödüller için sebeplerdir. Maddi ödüllendirme araçları kullanımı da dikkatli kullanılması gerekmektedir. Gereğinden fazla yapılan ekonomik ödüller rehavete de sebep olmaktadır. (Taşdemir, 2013:59)

3.8.5. Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Planları

Örgütler sayesinde insanlar birçok ihtiyacını karşılamaktadır. İnsanlar muhtaç olduğu maddi, manevi ve sosyal ihtiyaçlarını çalıştıkları işletmeler sayesinde gidermektedirler. Bu iş görenlerde sadakat duygusunun gelişmesini sağlamakta ve örgüte karşı bir bağlılık duymaya başlamasına sebep olmaktadır. bu bağımlılık kamuda olan çalışanlardan çok özel sektör çalışanlarının endişe duymalarını sağlamaktadırlar.

Çalışanların, bu bağımlılıktan olumsuz etkilenmemeleri için ortaya çıkmış olan sosyal güvenlik ve emeklilik planları; emeklilik, kaza, hastalık, hayat, işsizlik sigortaları gibi onlara hayat boyu sürekli gelir sağlayacak ekonomik korunma biçimlerini içermektedir. Son yıllarda kısmen mevcut hukuk çerçevesinde yasal birer zorunluluk haline getirilmiş olan bu kavramlar artık teşvik edici birer ödül olmaktan ziyade iş görenin hakkı olduğu söylenmektedir. Buna rağmen örgüt yönetimleri bunları daha faydalı biçimlere sokup, motivasyon aracı olarak kullanma imkanına sahiptirler. İnsanlar her zaman daha iyi şartlarda emekli olmayı isterler, bu imkânı veren işletmeler bunlara ek; sağlık güvencesi, ücretli ve ücretsiz izinler, temel ihtiyaçlar, aile ve çocuk yardımları gibi sosyal yardımlar diğer işletmelerle kıyaslandığında bu unsurlar, çalışanın işini önemseyip memnun kalmasına ve kendisini emniyette hissetmesine katkı vermektedir(Yıldırım, 2007:25).

3.9. Psiko-Sosyal Motive Ediciler

İnsanlar farklı zevkleri olan varlıklardır. Bu yüzden ekonomik araçların tek başlarına çalışanları motive etmesi beklenemez. İnsanın psiko-sosyal durumu da düzelterek bazı düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Psiko-sosyal araçlar çalışanların kendilerini baskı altında hissettiklerinde, stresli veya mutsuz olduklarında bu durumdan kurtulmalarını gideren uzun vadede etkili olan bir motivasyon edici olduğu düşünülmektedir.

3.9.1. Bağımsız Çalışma Olanakları

Bağımsız çalışma ve üstünlük kullanma ihtiyacı genellikle çalışanın benlik duygusunu tatmin etmek veya kişisel gelişimine arttırmak amacıyla kullanılır. Kişi kendini özgür bir çalışma ortamında hissettiğinde sadakat duygusu gelişerek, o grubun bir üyesi olarak görmeye, grup içerisinde değerli hisseder. Çalışmada bağımsız olma durumu iş görenin her şeyi yapması anlamını taşımaz. Zira söyle bir uygulama varsa örgütsel yapının varlığından ve otoriteden bahsedilemez. Yönetici bazı testleri yaparak personellerin çalışma bağımsızlığını tanımlaması gerekmektedir. Bunu yapan işletmeler kişisel yetenekleri ortaya çıkarmaya yaratıcı düşünceye ve yapıcı bir güç ortaya çıkarabilir(Çiçek, 2005:42).

3.9.2. Değer ve Statü

İş görene değer ve statü verilmesi psiko-sosyal motivasyon araçlarından biridir. Personeller yöneticileri ve takım üyeleri tarafından takdir edilmeye ve

beğenilmeye ihtiyaç duyarlar. Başka personeller ile kendilerini karşılaştırırken işyerindeki konumlarını ve yerlerini belirlemeye çalışırlar. Çalışanın motivasyonu bu verilen değer ve rolü algıladığı seviye ile paraleldir. Ancak çalışan için bu algılama olumsuz ise kendini değersiz hissedecek ve işe duyduğu ilgisi azalacaktır (Tümgan, 2007:16).

3.9.3. Gelişme Ve Başarı

Tüm çalışanlar örgüt içinde gelece dönük bazı kaygılar hissetmektedirler. Bu kaygılara bağlantılı olarak çalışan, kariyer için gerekli olan yükselme kriterlerinin mümkün oldukça geniş tutulmasını istemektedirler. Kendini geliştirebilen iş görenlerin yükselmesi de kaçınılmazdır. İş de yükselme çalıştığı yerden daha güçlü bir konuma gelerek güç elde etmek demektir. İşlerin daha zorlaşması, sorumluluğun artmasını, verilen yetkilerin artmasını, ödenen ücretin artmasını yanında getirmektedir. Bu yüzden yükselme, çalışan için motive edici bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır(Taşdemir, 2013:65-66).

Terfi; çalışan pozisyonundan bir üst pozisyona yükselmesi demektir. Çok etkin olarak uygulanan bir psiko-sosyal motivasyon aracı olarak nitelenebilir. Terfi başarının gereği, karşılığı ya da ödülüdür. Başarı motivasyonunun arkasında bir takdir, ya da bunun somut bir görüntüsü olarak, yönetim kademelerinde bir yükselme durumunun bekleneceği açıktır. Bu durum Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde olan bireyin takdir edilme, saygı görme ve kendini gerçekleştirebilme ihtiyaçlarının bir sonucudur(Çiçek, 2005:41).

3.9.4. Çevreye Uyum Sağlama

Çevreye uyum sağlama motivasyonel bir araç olması yanında çalışanları için bir sosyalleşme ve kendini örgüte kabul ettirme olarak da görülebilmektedir. Çalışanların çalıştıkları fiziksel koşulların yanı sıra sosyo-psikolojik koşullarında kurallarına uymalıdır.

Örgüt içinde içine kapanık olan çalışanların kendilerine uzun vadede faydaları olmadığı gibi kendilerine de faydaları dokunmamaktadır. Çalışanlar yeni katıldıkları örgütün gereklerine ve kurallarına en kısa sürede uyum sağlamalı, üzerinde bulunan yabancılik duygusunu hızlıca atmalıdır. Unutulmamalıdır ki diğer örgüt üyeleri yeni katılan kişilere karşı her zaman kucaklayıcı veya yardımsever değildir. Belli bir

zaman yabancı olarak görecekler ve genellikle baskı kurarak onu baskılamaya çalışacaklardır.

Yönetici yeni gelen ve yahut yer değiştiren çalışanlara her konuda olabildiğince yardımcı olmalı gerekli ve yeterli bilgileri vermeli, çalışma arkadaşları ile en kısa zaman da kaynaşması için ona yardımcı olmalıdır.

3.9.5. Öneri Sistemi

Çalışanların yaratıcılığından fayda sağlamak isteyen işletmelerin bu yöntemden çok verimli faydalar sağladıkları bilinmektedir. Bu yüzden öneri sistemi, çalışanı motive eden bir psiko-sosyal bir araç olarak görülmektedir. Demokrasinin işlediğinin de bir kanıtı olarak görülen öneri sistemi ile işletmeler üretim, işletme, lojistik maliyetlerini düşürme, kaliteyi yükseltme, iş güvenliğini geliştirme imkânı kazanırlar.

3.9.6. Psikolojik Güvence

Örgütün psikolojik havasını yansıtan psikolojik güvence örgütsel iklime bağlı bir kavramdır. Örgütsel iklim, bireylerin kendi kişisel insani değer ve diğer özelliklerine dayalı olarak örgütün politik olan, ödül sistemi, yönetim sistemi gibi temel özellikleri hakkında algıların toplamıdır. Örgüt iklimi, algılamaya dayalı psikolojik bir çevredir. Ve örgüt çalışanları için psikolojik açıdan ne ölçüde anlamlı bir çevre olduğunu gösterir(Tümgan, 2007:17-18)

3.9.7. Ceza

Ceza istenmeyen bir davranışı zayıflatmaya ve bu davranışın bir daha ortaya çıkmasını engellemeye yönelik negatif bir yaklaşımdır. Organizasyon içerisinde çalışan devamsızlık koşullarına uymuyor, işe geç geliyor, diğer çalışanların verimliliğini düşürüyor ise yönetici çalışanı cezalandırma yoluna gidebilir(Orkun, 2010:49). Unutmamak gerekir ki Ceza yönteminin kırılma ve düşmanlık gibi verimliliği düşürücü etkileri olabilmektedir. Bu yüzden is görenleri istenmeyen, davranışlarından vazgeçirmek için mümkün olduğunca olumlu pekiştiriciler kullanılmalıdır. Ceza mekanizmaları çalıştırılırken, yöneticiler, hangi davranışı değiştirmek istediklerini iyi düşünmeli ve cezanın ölçüsünü iyi ayarlamalıdır(Yıldırım, 2007:29)

3.10. Örgütsel-Yönetmel Motive Ediciler

Çalışanların motivasyonunu sağlayan örgütsel-yönetmel faktörler ise; amaç birliğı, yetki ve sorumluluk dengesi, eğitim ve yükselme, kararlara katılma, iletişim, iş genişletilmesi, iş zenginleştirme, yarı otonom çalışma grupları, çalışma ortamını geliştirme olarak sıralanabilir. Ayrıca bu faktörleri; yapılan işin özellikleri, grup ilişkilerinden duyulan hoşnutluk, fiziki unsurlardan duyulan hoşnutluk ve katılımcılık uygulamalarından duyulan hoşnutluk şeklinde gruplar içerisinde de değerlendirmek mümkündür (Örücü. 2008. 85-97).

3.11. Motivasyon ve İş İlişkisi

Motivasyon temel anlamda bir insanın hangi işi ve hangi şeyi yapmaktan daha çok haz aldığına bağlıdır. Bir insanı motive ederken o insanın iç motivasyon eğilimleriyle o insanı etkileyen dış motivasyon uyarılarının ne olduğunu bilinçli bir şekilde tespit etmek ve bunları birbiriyle örtüştürmek gerekmektedir. Kişiyi başarma hissini yaşatma ve onu tanıma, ona ilerleme izni verme, o insanın sevdiği işleri yapması fırsatı verme gibi faktörler motivasyonun önde gelen unsurlarıdır. Özellikle dış motivasyonlar iç motive edici istek ve arzuları destekleyici olmalıdır. Yani, ihtiyaçları karşılayan amaçların başarılması ve çalışanların daha verimli olabilmesi için çalışanların kendilerini ne dereceye kadar adadıklarının ölçüsüdür(Dogani, 2010:71).

Genel olarak iş görenleri motive eden faktörleri sekiz maddede toplayabiliriz. Bunlar, yetki ve sorumluluk verme, eğitim olanakları, kararlara katılım, iletişim, rekabet, takdir ve ödüllendirme, kariyer geliştirme ve çalışma yaşamının kalitesidir. Bunlar yukarı da motivasyon stratejilerinde kullanılan araçlar kısmında açıklanmıştır.

3.12. Demotivasyon İşte Monotonluk

Organizasyonda çalışanları motive edecek faktörlerin de analiz edilmesinde yarar bulunmaktadır. Demotivasyonun birçok nedenleri vardır. Bunlar arasında işte monotonluk ve iş tatminsizliğı gelir. Bir organizasyonda aynı işi sürekli yapmak dolayısıyla ortaya çıkan bezginlik, bıkkınlık ve yorgunluk söz konusu olabilir. Monotonluk olarak adlandırılan sorunun ortadan kaldırılması için başlıca şu önlemlerin alınması gerekir. İş genişletme, iş değiştirme, iş zenginleştirme, spor-kültür-sanat aktiviteleri. Organizasyonda demotivasyon sonucu ise iş tatminsizliğıdir.

İş tatminsizliğinin sonucu ise düşük performans, işten ayrılma, işi savsaklama ve işten kaybolma (absentizm) vb. olarak görülür. Organizasyonlarda İş Tatmini Nedir

İş tatmini, bir işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucunda, onun hakkında iş görende oluşan pozitif duygudur. Başka bir deyişle iş tatmini, bir iş görenin işini ve iş yaşamını değerlendirmesiyle, işi hakkında duyduğu haz ve olumlu duygu durumudur.

3.13. İş Tatmini ve Mutluluk

Bir örgütte iş tatmini bütün iş görenler için önem arz etmektedir. Çünkü iş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluğu ifade etmektedir. Aynı zamanda işin özellikleri ile çalışanın beklentileri arasındaki uyum ve işinden mutluluk duymasını belirleyen bir olgudur. Dolayısıyla bu olguya sahip olmayan bir iş gören, örgütte de mutlu olamayacaktır.

İş tatminine sahip çalışan bunu iş hayatına yansıtır ve olumlu iş tutumu geliştirir. Bunun tersi bir durum söz konusu olduğunda, sonuç çoğu zaman iş görenin çalıştığı örgütten ayrılması ile sonuçlanır. Bir çalışanın işi hakkındaki düşüncelerini etkileyen değişkenler arasında ise, ücret, iş güvenliği, yükselme olanakları, sosyal haklar, yöneticiler, iş arkadaşları, çalışma koşulları, verimlilik ve işin niteliği gibi unsurlar bulunmaktadır.

4. İŞSİZ KALMA KORKUSU

4.1. İşsiz Kalma Korkusu ve Psikolojisi

İnsan sosyal bir varlık olduğu için çeşitli ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu ihtiyaçları için çalışma insan yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. Sosyal yaşamın büyük bir kısmını kişinin iş ve çalışma yaşamı kaplamaktadır. İşsizlik durumu bireylerin çalışma yaşamının dışında tutmakta ve bu anlamda ekonomik açıdan önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. İşsizlik olgusu hem birey açısından hem ekonomik açıdan hem de toplum açısından önemli anlamlar taşımaktadır. İşsizliğin bu kadar önemli olması, kişinin ve ailesinin yaşama devam edebilmesi anlamına geldiği için yaşama hakkı olarak da değerlendirilmektedir (Gündoğan, 1999: 64; Ersel, 1991: 53; Akçacı ve Özçalıcı, 2012: 162). Fişek'e göre (1995: 171) bu anlamda işsizliğin giderilmesi insana verilen değerlerin bir göstergesidir. İşsizlik kişinin gelir elde edememesi (Ataman, 2000: 1) dolayısıyla temel ihtiyaçlarından mahrum kalması anlamına gelmektedir. Bu anlamda uzun süreli işsizlik durumu bir sosyal dışlanma nedeni olarak değerlendirilebilir (Çakır, 2002: 83). İşsizlik süresi uzadığında ise gelir mahrumiyetinin yanı sıra öncelikle kişisel psikolojik sıkıntılar, ailevi ilişkilerin bozulması ve toplumsal olarak da olumsuzluklar yaşanmaktadır. İşsizlik süresince sahip olunan olumsuz tecrübeler ise yeniden çalışmaya başlama ile birlikte dahi ortadan kalkmamaktadır (Arulampalam, 2001: 585).

İş kökünden türetilmiş bir olgu olan işsizlik kavramı ise literatürlerde çeşitli şekillerde ifade edilmektedir. Bu doğrultuda, dilimizde “bireyin herhangi bir işinin olmama” durumunu ifade etmekte olan işsizlik kavramı, çalışma istek ve yeteneğine sahip olan bireyin piyasa koşullarında daimi gelir sağlayabileceği geçerli ücret haddinde makul bir iş bulamama durumu olarak tanımlanmaktadır (Işığışık, 2017). İşsizlik olgusundan en fazla etkilenen kesimler incelendiğinde 15-24 yaş gurubunu kapsayan gençlerin daha sıklıkla karşı karşıya kaldıkları sosyo-ekonomik sorunların başında geldiğini görmekteyiz.

İşsiz olmanın en önemli sonuçlarından birisi de olumsuz psikolojik sağlıktır (Ulaş, 2009; Zengin, 2006). Winefield ve Tiggeman'ın (1984) yaptıkları boyamsal bir çalışmaya göre işsizler, çalışanlara oranla daha sık can sıkıntısı, yalnızlık ve kendilerine yönelik öfke hissetmektedir. Ancak işsizler, çalışanlara oranla okuldayken de topluma karşı daha büyük bir öfke, yalnızlık, ve bunalım gibi

duygularını hissettiklerini belirtmişlerdir. Bu nedenle, yazarlara göre olumsuz duygu durumu, bir sonuçtan çok, işsizlikle ilgili bir etken olarak ortaya çıkmaktadır. Diğer bir deyişle, işsizliğin nedenlerinden bazılarının psikolojik olabileceğini ima etmişlerdir. Benzer sonuçlar Winfield ve Tiggeman (1985) tarafından da bulunmuştur.

Bu nedenle de işsizliğin psikolojik etkileri ile işsizliğin psikolojik sağlık üzerindeki etki mekanizmasını inceleyen çalışmalar, daha çok batı kültürünün hakim olduğu ülkelerde yapıldığı literatürde görülmektedir(Aycan ve ark., 2000; Hofstede, 1980).

İşsiz kalma korkusuyla ilgili literatürde yok denilecek kadar az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmada da, “Çalışma hayatının iki büyük korkusu: İşsizlik ve iş güvencesizliği” (Gümüş,2013); konusu ele alınmış, işsiz kalma korkusunun işkoliklik ve motivasyon üzerinde aracılık rolü incelenmemiştir.

İlgili çalışma, işsiz kalma korkusunun işkoliklik ve motivasyon üzerinde aracılık rolünü inceleyecektir.

5. FAİZSİZ FİNANS SEKTÖRÜNDE İŞKOLİKLİK VE MOTİVASYON İLİŞKİSİ: İŞSİZ KALMA KORKUSUNUN ARACI ROLÜ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMA

5.1. Araştırmanın Problemi

Bu çalışmada, aşağıda belirtilen sorulara cevap aranmıştır.

-Faizsiz finans sektöründe çalışanların işkolikliği ile motivasyonu arasında anlamlı ilişki var mıdır?

-Faizsiz finans sektöründe çalışanların işsiz kalma korkusu ile motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

-Faizsiz finans sektöründe işkolik ile işsiz kalma korkusu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

-Faizsiz finans sektöründe işkoliklik ile motivasyon arasında ilişkide işsiz kalma korkusunun aracılık etkisi var mıdır?

5.2. Araştırmanın Amacı

Faiz hassasiyeti olan bireylerin birikimlerini değerlendirebilecek olmalarına ilave körfez sermayesinin Türkiye'ye çekilmesi sonrasında çoğalan, Faizsiz Finans Sektöründe çalışanların işkoliklikle motivasyon ilişkileri üzerinden işsiz kalma korkusu incelenerek ülkemizde bu alanda yapılan az sayıdaki çalışmaya; bir yenisini eklemek amaçlanmıştır.

5.3. Araştırmanın Önemi

Uluslararası literatüreyeni giren bir sistem, alanında ki akademik çalışmaların az, gelişmekte olan ve gelişime açık bir sektör olması nedenleriyle, faizsiz finans sektöründe çalışan personellerin çalışma hayatlarında motivasyonun önemi, motivasyonları ile işkoliklik, motivasyonları ile işsiz kalma korkuları arası ilişkisi, işsiz kalma korkularının işkoliklik ve motivasyonları arasında aracılık etkisi araştırılarak, akademik alanda ki bu boşluğa katkı sağlayacak olması nedeniyle, ilgili çalışma oldukça önem taşımaktadır.

Buna ilaveten, işsiz kalma korkusuyla ilgili literatürde yok denilecek kadar az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmada da, "Çalışma hayatının iki büyük

korkusu: İşsizlik ve iş güvencesizliği” (Gümüş,2013); konusu ele alınmış, işsiz kalma korkusunun işkoliklik ve motivasyon üzerinde aracılık rolü incelenmemiştir.

İlgili çalışma, işsiz kalma korkusunun işkoliklik ve motivasyon üzerinde aracılık rolünü inceleyeceği için de, oldukça önem taşımaktadır.

5.4. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Tez çalışmasında; faizsiz İslami yatırım araçlarından olan ve son yıllarda hızla yaygınlaşan İslami finansmanın özellikleri, çeşitleri, kullanım alanları, avantajları, ekonomiye olan etkisi, faizsiz finans sektöründe motivasyonun çalışma hayatına etkisi ve bu sektörde işsiz kalma korkusunun işkoliklikle ilişkisi araştırılarak sonuca ulaşılacak hedeflenmiştir.

Araştırma, 18 yaşından büyük ve Samsun ilinde Faizsiz finans sektöründe çalışan kişiler olarak sınırlandırılmıştır.

5.5. Araştırmanın Varsayımları ve Hipotezleri

Faizsiz finans sektöründe, İslami hassasiyeti olan Müslüman kimliğe sahip kişiliğin tercih ettikleri bir alan olması nedeniyle yapılan tüm işlemlerin İslami hassasiyeti gözeterek yapılması gerekmektedir. Bu nedenle, hem personellerin bu konularda bilgi sahibi olması, hem de bu hassasiyeti uygulama noktasında da önem göstermeleri gereklidir. Finans sektörünün yoğun bir çalışma alanı olması nedeniyle, klasik bankacılıkta yaşanan sıkıntılar, faizsiz sistemde de görülmektedir.

Yoğun bir sektör olması nedeniyle personelin motivasyonunun dengede kalması ve bu motivasyonu çok çalışarak elde etme isteği işkoliklik ile bağdaştırılmakta ve bunun altında yatan sebebin ise işsiz kalma korkusu olduğu düşünülmektedir. Buradan yola çıkacak olursak işkoliklik ile motivasyon arasında bir ilişki olup olmadığı belirlenmelidir. Bu bağlamda ilişki var ise bunun nedenlerinin araştırılması gerekmektedir.

Tezin hipotezlerini, yukarıda belirtilen sebeplere bağlı olarak şöyle sıralayabiliriz:

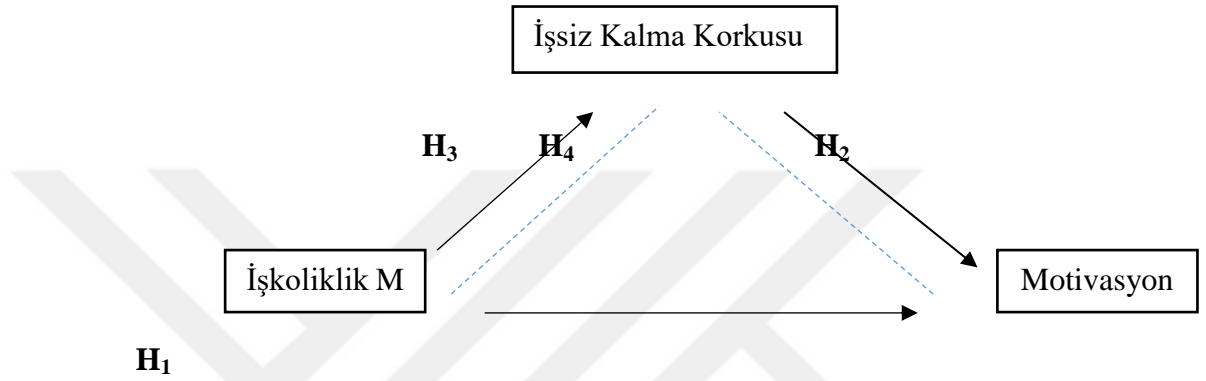
H₁: Faizsiz finans sektöründe çalışanların işkolikliği ile motivasyonu arasında anlamlı ilişki vardır.

H₂: Faizsiz finans sektöründe çalışanların işsiz kalma korkusu ile motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Faizsiz finans sektöründe çalışanların işkoliklik ile işsiz kalma korkusu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Faizsiz finans sektöründe çalışanların işkoliklik ile motivasyonu arasında ilişkide işsiz kalma korkusunun aracılık etkisi vardır.

Şekil 5. 1 .Araştırmanın Modeli



H₁

H₁: İşkoliklik ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: İşsiz kalma korkusu ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki vardır

H₃: İşkoliklik ile işsiz kalma korkusu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: İşkoliklik ile motivasyon arasında ilişkide işsiz kalma korkusunun aracılık etkisi vardır.

5.6. Araştırma Yöntemi ve Veri Toplama Tekniği

Konuyla ilgili yapılan çalışma sayısı az seviyede olsa; öncelikle geniş kapsamlı bir literatür taraması yapılmıştır. Çalışma, bir yanıyla teorik bir çalışma olsa da, diğer taraftan ülkemizde faaliyet gösteren katılım bankalarıyla ve faizsiz finans sektöründe faaliyet gösteren diğer işletmelerle de temas halinde olunarak gerekli verilere ulaşılmıştır.

Araştırma için, işkoliklik ölçeği (8 - 27.ifadeler) Salih Bardakçı'nın, "Eğitim Yöneticilerin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi, Tokat – 2007" adlı tezden alınmıştır.

Motivasyon ile ilgili ölçekler (28 - 47. ifadeler) Ali Şahin'in "Türk kamu ve özel kesim yöneticilerinin motivasyon durumu: Kavramsal ve ampirik bir çalışma (Konya örneği)" adlı tezinden yararlanarak oluşturulmuştur.

İşsiz Kalma Korkusu ile ilgili literatürde doğrudan herhangi bir araştırma yapılmadığından (47-60. ifadeler), Doç. Dr. Orhan Akova, Doç. Dr. Haluk Tanrıverdi, Arş. Gör. Onur Cüneyt Kahraman'ın "Otel İşletmelerinde İş gören Devir Hızına Etki Eden Risk Faktörlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, 2015 -Isparta" adlı makaleden faydalanarak hazırlanmıştır. Tüm ifadeler tez danışmanımızın onayı ile düzenlenmiştir.

5.7. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmada, Samsun'da faizsiz finans sektöründe çalışan 500 kişinin tamamına online anket iletilerek tam sayım yapılmıştır. 156 çalışandan geri dönüş olmuştur.

5.8. Araştırmanın Süresi

Bu tez çalışması, Nisan 2020 tarihinde başlayıp, Temmuz 2021 tarihinde son bulmuştur.

Bu 16 aylık süreç içerisinde;

Kaynak araştırma/literatür taraması dönemi 1 ay;

Veri toplama dönemi 4 ay;

Uygulama, değerlendirme ve yazma dönemine de 11 ay sürmüştür.

5.9. Verilerin Analizi Ve Değerlendirilmesi

Çalışmaya katılan ve uygun bulunan 156 katılımcıdan alınan cevaplar üzerinden analiz yapılmıştır. Verilerin analizinde araştırma analizlerinde yaygın olarak kullanılan SPSS 22.0 istatistik programı kullanılmıştır. Yapılan analizler ise aşağıda açıklanmıştır.

5.9.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Ankete katılan kişilerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla bireylerin cinsiyetleri, yaşları, bölümleri, , eğitim durumu araştırılmıştır. Bu doğrultuda elde edilen bilgiler aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Katılımcıların yaş dağılımı Tablo 5.1’de de bakıldığında 156 katılımcının yüzde 3,2’si 5 kişi 18-25 yaş aralığında, yüzde 70’i 109 kişi 26-35 yaş aralığında, yüzde 25’i 38 kişi 36-45 yaş aralığında ve yüzde 2,6’sı ise 46-55 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Bu verilerden yola çıkılacak olursa ankete katılan katılımcıların yüzde 95’lik kısmı 26-45 yaş arasında olduğu ve faizsiz finans sektöründe istihdam edilen kişilerin daha genç kişiler olduğu söylenebilir.

Tablo 5. 1 Katılımcıların yaş dağılımı

		Kişi Sayısı	Yüzde
Geçerli	18-25	5	3,2
	26-35	109	69,9
	36-45	38	24,4
	46-55	4	2,6
	Toplam	156	100,0

Faizsiz finans sektöründe yaptığımız çalışma için aldığımız örnekleme katılımcıların cinsiyetlerinin oranları Tablo 5.2’de görülmektedir. Tabloya göre 156 katılımcının yüzde 77’sinin Erkek, yüzde 23’ün de kadın olduğu görülmektedir. İstihdam açısından bakıldığında faizsiz finans sektöründe erkeklerin istihdam oranı kadınların üç katını geçmiştir.

Tablo 5. 2. Katılımcıların Cinsiyet Durumu

		Kişi Sayısı	Yüzde
Geçerli	Erkek	120	76,9
	Kadın	36	23,1
	Toplam	156	100,0

Tablo 5. 3. Katılımcıların çalıştıkları kurumlar

		Kişi Sayısı	Yüzde
Geçerli	Katılım Bankası	112	71,8
	Tasarrufa Dayalı Faizsiz Finans Kurumu	44	28,2
	Toplam	156	100,0

Tablo 5.3’de görüldüğü üzere katılımcıların çalıştıkları kurum analizi olarak katılım bankalarında çalışanların daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun nedeninin tasarrufa dayalı faizsiz finans kurumlarının son yıllarda şubeleşmeye önem vermeleridir. Katılım bankalarının tasarrufa dayalı faizsiz finans kurumlarından daha eski olması buna da bir etkindir. Katılımcıların katılım bankalarında çalışma oranları yüzde 72, tasarrufa dayalı faizsiz finans kurumlarında çalışanlarının oranı ise yüzde 28’de kalmıştır. Tablo 5.4’de ise katılım Bankalarında ve faizsiz finans kurumlarında çalışanların çalıştıkları birimler görülmektedir. Buradaki yoğunlaşmanın 74 kişi ile ise pazarlama biriminde olduğu görülmektedir.

Tablo 5. 4. Çalışanların çalıştıkları birimler

		Kişi Sayısı	Yüzde
Geçerli	Yönetici	40	25,6
	Operasyon	42	26,9
	Pazarlama	74	47,4
	Toplam	156	100,0

Tablo 5. 5. Çalışanların işyerindeki ünvanları

		Kişi Sayısı	Yüzde
Geçerli	Şube Müdürü	14	9,0
	Yönetici / Kıdemli yönetmen	24	15,4
	Yönetmen / Yönetmen Yrd.	52	33,3
	Uzman / Yetkili	44	28,2
	Uzman Yrd. / Yetkili Yrd.	22	14,1
	Toplam	156	100,0

Tablo 5.5’de de ankete katılan katılımcıların işyerlerinde ünvanları gösterilmiştir. Şube müdürlerinden uzman yardımcısına kadar geniş bir yelpazede incelenen katılımcılar 14 kişi ile “şube müdürü”, 24 kişi ile “yönetici / kıdemli yönetmen”, 52 kişi ile Yönetmen / Yönetmen Yardımcıları”, 44 kişi ile Uzman / Yetkili, 22 kişi ile de “Uzman Yardımcısı / Yetkili Yardımcısı” olarak belirlenmiştir.

Tablo 5. 6. Çalışanların medeni durumları

		Kişi Sayısı	Yüzde
Geçerli	Evli	120	76,9
	Bekar	36	23,1
	Toplam	156	100,0

Tablo 5.6’da katılımcıların yüzde 77 oranında evli oldukları ve bekarların oranı ise yüzde 23’lerde kaldığı görülmektedir. Tablo 5.7’de öğrenim durumlarının incelenmesi durumunda ise büyük bir çoğunluğun bir lisans bölümü bitirmiş olduğu görülmektedir. İkinci sırada “Yüksek Lisans” bitirenler görülmekte, üçüncü sırada da ön lisans mezunlarının olduğu anlaşılmaktadır. İstihdam edilen çalışanların çoğunun üniversite mezunu olması, alınacak personeller seçilirken insan kaynakları politikalarının bu yönde olduğunu göstermektedir.

Tablo 5. 7. Çalışanların öğrenim durumları

		Kişi Sayısı	Yüzde
Geçerli	İlköğretim	1	,6
	Ortaöğretim	7	4,5
	Ön Lisans	20	12,8
	Lisans	101	64,7
	Y. Lisans	27	17,3
	Toplam	156	100,0

5.10. Basıklık Ve Çarpıklık Değerleri

İşkolik, motivasyon ve işsiz kalma korkusunun ortalamaları basıklık ve çarpıklık değerlerine göre analiz edilmiştir. Tablo 5.8'de çıkan sonuçlara göre işkoliklik için Skewness 0,92 ve 0,195; Kurtosis 0,97 ve 0,387 olup $\pm 1,5$ arasında olduğundan normal dağılıma uygun olduğu kabul edilmiştir. Aynı durum motivasyon ve işsiz kalma korkusu içinde söylenmektedir. Bu nedenle veriler normal dağılıma sahip olduğu kabul edilerek parametrik testler yapılmıştır.



Tablo 5. 8. Basıklık ve çarpıklık değerleri

Tanımlayıcılar			Statistic	Std. Hata
iskoliklik_ortalama	Ortalama		2,4753	,03813
	95% Ortalama için Güven Aralığı	Alt sınır	2,3999	
		Üst Sınır	2,5506	
	5% Kırpılmış ortalama		2,4761	
	Medyan		2,4667	
	Varyans		,225	
	Std. Sapma		,47474	
	Minimum		1,13	
	Maksimum		3,80	
	Aralık		2,67	
	Çeyrekler arası aralık		,67	
	Skewness		,092	,195
	Kurtosis		,097	,387
	motivasyon_ortalama	Ortalama		2,3330
95% Ortalama için Güven Aralığı		Alt sınır	2,2668	
		Üst Sınır	2,3992	
5% Kırpılmış ortalama		2,3308		
Medyan		2,3333		
Varyans		,174		
Std. Sapma		,41713		
Minimum		1,14		
Maksimum		3,57		
Aralık		2,43		
Çeyrekler arası aralık		,48		
Skewness		-,007	,195	
Kurtosis		,576	,387	
İssiz.kalma.korkusu_ortalama		Ortalama		3,2653
	95% Ortalama için Güven Aralığı	Alt sınır	3,1474	
		Üst Sınır	3,3833	
	5% Kırpılmış ortalama		3,2659	
	Medyan		3,2500	
	Varyans		,553	
	Std. Sapma		,74339	
	Minimum		1,00	
	Maksimum		5,00	
	Aralık		4,00	
	Çeyrekler arası aralık		1,00	
	Skewness		-,059	,195
	Kurtosis		-,204	,387

5.11. Kullanılan Ölçeklerin Güvenirliklerinin Belirlenmesi

İşkoliklik, motivasyon ve işsizlik kaygıları açısından işgörenlerin algı düzeylerini belirlemek amacıyla Cronbach's Alpha değerlerine bakılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 5.9'da gösterilmiştir.

Tablo 5. 9. Cronbach's alpha güvenilirlik testi sonuçları

	Test	Likert Soru Sayısı	Değer
Güvenilirlik	Cronbach's Alpha	44	,826

Tablo 5.9'da görüldüğü gibi kullanılan ölçeklerin genel olarak güvenilirlik düzeylerinin yüksek oranlarda seyir gösterdiği görülmektedir.

5.11.1. İşkoliklik İle İlgili Soruların Güvenirlik Testi

Katılımcılara sorulan 8 - 27 arasındaki sorular katılımcıların iş işkoliklik ile ilgili düşüncelerini anlamak ve yorumlamak için sorulmuştur. Ankette sorulan 15, 16, 24 numaralı sorular ters kodlama yapılmıştır. Anketteki bu soruların Cronbach's Alpha değeri 0,800 olarak hesaplanmış olup bu sorulardan değer yükü az olan 16. sorunun analizlerden çıkartıldığında güvenilirliğin artacağı ortaya çıktığı için bu soru analizden çıkarılmıştır. Bu işlem sonrası Cronbach's Alpha değeri 0.817 olarak hesaplanmıştır. Literatürde bu değer kabul edilebilir değer olduğu görülmektedir. Sonuç olarak soruların güvenilirliği yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 5. 10. İşkoliklik ile ilgili soruların güvenilirlik analizi

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
,817	19

5.11.2. Motivasyon İle İlgili Soruların Güvenirlik Testi

Katılımcılara sorulan 28-47 arasındaki sorular katılımcıların iş motivasyonları ile ilgili düşüncelerini anlamak ve yorumlamak için sorulmuştur. Anketteki bu soruların

Cronbach's Alpha değeri 0,796 olarak çıkmıştır. Literatürde bu değerin kabul edilebilir değer olduğu görülmektedir. Sonuç olarak soruların güvenilirliği yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 5. 11. Motivasyon sorularının güvenilirlik analizi

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
,796	20

5.11.3. İşsiz Kalma Korkusu İle İlgili Güvenilirlik Testi

Katılımcılara sorulan 47-60 arasındaki sorular katılımcıların “İşsiz Kalma Korkusu” ile ilgili düşüncelerini anlamak ve yorumlamak için sorulmuştur. Bu sorulardan değer yükü az olan 57. soru ortalamayı düşürdüğünden sorular analizlerden çıkartılarak Cronbach's Alpha değeri 0,797 olarak hesaplanmıştır. 51. ve 52. soruların değer yükü az olduğundan 51 ve 52. sorular da analizden çıkartılmıştır. Böylece anketteki kalan 10 sorunun Cronbach's Alpha değeri 0,835 olarak çıkmıştır. Literatürde bu değerin kabul edilebilir değer olduğu görülmektedir. Sonuç olarak soruların güvenilirliği yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 5. 12. İşsiz kalma korkusunun sorularının güvenilirlik analizi

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach's Alpha	N of Items
,835	10

5.12. Faktör Analizi

Faktör analizi, değişkenler arasında birbiri ile korelasyonlu olanları bir kategoriye toplayarak, daha az sayıda faktör elde ederek ve değişken sayısını azaltarak yani bir boyut indirgeme ile analizi görselleştirme ve yorumlama kolaylığı gibi avantajlar sağlanmasıdır (www.veribilimi.com, 2021).

5.12.1. İşkolik ile ilgili Faktör Analizi

Tablo 5. 13. Kaiser-Meyer-Olkin Measure ve Bartlett's Test of Sphericity analiz sonucu

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,810
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	695,877
	Df	105
	Sig.	,000

Toplanan verilerin faktör analizine uygun olduğunu saptayabilmek için Bartlett testi ve Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem yeterliği testi kullanılmıştır. Çalışma için Bartlett testinin anlamlılık değeri $p=0,000$ olarak bulunmuş ve bu değer $0,05$ önem düzeyinden küçük olması ve Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem yeterliği endeksinin 0.810 olarak hesaplanması ve de bu değer 1 'e yakın olması toplanan verinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 5. 14. İşkoliklik ile ilgili soruların faktör değer yükleri

	Döndürülmüş Bileşenler Matrisi ^a	
	Bileşen	
	1	2
8- Pek çok kişiye göre işimi daha çok severim.		,712
10- Sanki işim çalışmaktan çok eğlence gibi.		,637
13- İşim gerçekten eğlenceli olduğu için benden beklenenden daha fazla çalışırım		,700
14- İşte geçirdiğim zamanın çoğundan zevk alırım.		,811
15- İşimde hoşlanacak bir şey nadiren bulurum.		-
		,637
16- Hiç hoşlanmasam bile sanki birileri beni çok çalışmak için zorluyor.		-
		,632
9- İşten kaydattığımda kendim suçlu hissederim.	,459	
18- Bir projeye uğraştığımda, zaman kavramını yitiririm	,549	
20- Yaptığım işte hoşlanmasam bile benim için çok çalışmak önemlidir.	,649	
21- İlginç bir projeye uğraştığımda kendimi ne denli keyifli hissettiğimi anlatamam.	,508	
22- Bir an uzaklaşmak istediğimde bile çoğu kez kendimi işim hakkında düşünürken bulurum	,635	
23- İşim ve katıldığım diğer etkinlikler dışında hiç boş zamanım yok	,575	
24- Çoğu zaman içimde çok çalışmak için beni zorlayan bir şeyler olduğunu hissederim	,598	
26- Yapacak işe yarar bir şey bulamadığımda tatiller beni sıkar ve huzursuz eder.	,555	
27- Diğer kişiler beni, aşırı çalışmaya meyilli biri gibi görür.	,694	

Ankette yer alan 11, 12, 17, 19, 25. sorular düşük açıklama yüzdesine sahip olduğundan modelden çıkartılmış, çalışılan 15 madde ile analiz sonucunda elde edilen 2 tane bileşenin verideki toplam değişimin yaklaşık %45'ini açıkladığı saptanmıştır. Bu değer, veri setindeki değişimin yarısının 2 boyut tarafından tanımlanabildiğini göstermektedir. Elde edilen bileşenler 2 boyut olarak isimlendirilmekte olup, her bir bileşende sırasıyla 6 madde, 9 madde yer almaktadır. Birinci boyutta 8, 10, 13, 14, 15, 16. sorular, ikinci boyutta 9, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27. sorulardan oluşmaktadır. İşe katılım boyutunda yer alan maddeler yaklaşık %23 ile verideki toplam değişimin yarısını açıklamaktadır. Kalan değişim diğer boyut tarafından açıklanmakta olup, işten keyif alma boyutunda ise yer alan maddeler değişimin %22,60 ile diğer yarısını açıklamaktadır.

Tablo 5. 15. İşkoliklik ile ilgili soruların faktörleri

Açıklanan Toplam Varyans									
Bileşen	İlk Özdeğerler			Kare Yüklerin Ekstraksiyon Toplamları			Kare Yüklemelerin Döndürme Toplamları		
	Toplam	Varyanları n yüzdesi	Kümülati f %	Toplam	Varyanları n yüzdesi	Kümülati f %	Toplam	Varyanları n yüzdesi	Kümülati f %
1	4,139	27,595	27,595	4,139	27,595	27,595	3,416	22,770	22,770
2	2,668	17,784	45,378	2,668	17,784	45,378	3,391	22,608	45,378
3	1,066	7,105	52,483						
4	,994	6,625	59,108						
5	,917	6,114	65,222						
6	,812	5,415	70,637						
7	,752	5,010	75,647						
8	,631	4,208	79,855						
9	,580	3,869	83,724						
10	,493	3,285	87,009						
11	,462	3,082	90,091						
12	,455	3,035	93,126						
13	,430	2,867	95,993						
14	,348	2,319	98,312						
15	,253	1,688	100,000						

ExtractionMethod: PrincipalBileşen Analysis.

5.12.2. Motivasyon İle İlgili Faktör Analizi

Tablo 5. 16. Motivasyon sorularının KMO ve Bartlett's Test Of Sphericity analiz sonuçları

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,873
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	1494,670
	Df
	190
	Sig.
	,000

Toplanan verilerin faktör analizine uygun olduğunu saptayabilmek için Bartlett testi ve Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem yeterliği testi kullanılmıştır. Çalışma için Bartlett testinin anlamlılık değeri $p=0,000$ olarak bulunmuş ve bu değer 0,05 önem düzeyinden küçük olması ve Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem yeterliği endeksinin 0.873 olarak hesaplanması ve de bu değer 1'e yakın olması toplanan verinin anlamlı olduğu göstermektedir.

Tablo 5. 17. Motivasyon ile ilgili soruların faktör değer yükleri

	Döndürülmüş Bileşenler Matrisi ^a	
	Bileşen	
	1	2
28- Çalıştığım işe göre aldığınız ücret ve maaş benim için yeterlidir	,564	
29- İşyerinden aldığım ücret benim motivasyon kaynağıdır	,429	
30- Kurumumuzda eşit işe eşit ücret ilkesinin geçerlidir	,560	
31- İşyerimin fiziksel şartları (ısıtma, havalandırma, aydınlatma, gürültü ve benzerleri bakımından) yeterlidir	,479	
32- İşyerim de ücret/ maaş dışı yaptığı sosyal yardımlar (giyecek, yiyecek, yakacak, lojman vb. imkânlar) yeterlidir	,630	
33- Yaptığım işi kendi işim gibi benimsiyorum	,690	
34- Yaptığım işten gurur duyarım	,630	
35- İşimde terfi edebilme /görevde yükselme imkânı vardır	,673	
36- Kurumumda kişisel ilerleme ve gelişme olanakları önemsendir	,780	
37- İşe girerken işyerim ümit ettiğim gibi çıkmıştır	,782	
38- İşyerimde ücret-maaş ve diğer sosyal yardımların dışında, göstereceğim bir başarıdan dolayı ödüllendirilme imkânı vardır.	,595	
39- Tüm faktörleri göz önünde tuttuğumda bu işyerindeki motivasyonum yüksektir	,786	
40- Kendimi bu kuruma ait hissederim	,795	
41- Diğer kurum ve kuruluşlardaki şartlar benzer olsa ve bir şans verilse tekrar bu kurumda çalışmak isterdim	,761	
42- Çalıştığım yerde çok güzel bir ortam vardır	,752	
43- Çalışmak için üzerimde sürekli baskı hissederek yaşarım		,720
44- İşimden dolayı aileme yeterli zamanı ayıramıyorum		,751
45- İşimle ilgili birçok sorumluluğum vardır ve yoğun çalışırım		,607
46- İşyerimde yapmak zorunda olmadığım işleri de yapıyorum		,458
47- İşimden dolayı sosyal hayatımın olmadığını düşünüyorum		,825

ExtractionMethod: PrincipalBileşen Analysis.

RotationMethod: VarimaxwithKaiserNormalization.

a. Rotationconverged in 3 iterations.

Ankette yer alan ve çalışılan 20 madde ile analiz sonucunda elde edilen 2 tane bileşenin verideki toplam değişimin yaklaşık %47'ini açıkladığı saptanmıştır. Bu

değer, veri setindeki değişimin yarısının 2 boyut tarafından tanımlanabildiğini göstermektedir. Elde edilen bileşenler 2 boyut olarak isimlendirilmekte olup, her bir bileşende sırasıyla 15 madde, 5 madde yer almaktadır. Birinci boyutta 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42. sorular, ikinci boyutta 43, 44, 45, 46, 47. sorulardan oluşmaktadır. İşe motive olmak boyutunda yer alan maddeler yaklaşık %35 ile veride ki toplam değişimin çoğunu açıklamaktadır. Kalan değişim diğer boyut tarafından açıklanmakta olup, işten memnun olmamak boyutunda yer alan maddeler değişimin %13'ünü açıklamaktadır.

Tablo 5. 18. İşkoliklik ile ilgili soruların faktörleri

Bileşen	Toplam Varyans Açıklaması								
	İlk Özdeğerler			Kare Yüklemelerin Çıkarma Toplamları			Kare Yüklemelerin Döndürme Toplamları		
	Toplam	Varyanları n yüzdesi	Kümülatif %	Toplam	Varyanların yüzdesi	Kümülatif %	Toplam	Varyanları n yüzdesi	Kümülatif %
1	7,336	36,678	36,678	7,336	36,678	36,678	6,903	34,513	34,513
2	2,170	10,848	47,527	2,170	10,848	47,527	2,603	13,014	47,527
3	1,448	7,242	54,769						
4	,983	4,917	59,686						
5	,954	4,770	64,457						
6	,908	4,539	68,995						
7	,849	4,246	73,242						
8	,747	3,737	76,979						
9	,661	3,306	80,285						
10	,638	3,189	83,474						
11	,560	2,802	86,276						
12	,501	2,507	88,783						
13	,417	2,084	90,867						
14	,374	1,872	92,740						
15	,340	1,702	94,442						
16	,271	1,354	95,796						
17	,241	1,203	96,999						
18	,238	1,188	98,187						
19	,194	,971	99,158						
20	,168	,842	100,00						

5.12.3. İşsiz Kalma Korkusu İle İlgili Soruların Faktör Analizi

Tablo 5. 19. İşsiz Kalma Korkusunun Sorularının KMO ve Bartlett's Test of Sphericity Analiz Sonuçları

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,817
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	512,362
	Df
	28
	Sig.
	,000

Toplanan verilerin faktör analizine uygun olduğunu saptayabilmek için Bartlett testi ve Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem yeterliği testi kullanılmıştır. Çalışma için Bartlett testinin anlamlılık değeri $p=0,000$ olarak bulunmuş ve bu değerin 0,05 önem düzeyinden küçük olması ve Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem yeterliği endeksinin 0.817 olarak hesaplanması ve de bu değerin 1'e yakın olması toplanan verinin anlamlı olduğu göstermektedir.

Tablo 5. 20. İşsiz kalma korkusu ile ilgili soruların faktör değer yükleri

	Döndürülmüş Bileşenler Matrisi ^a	
	Bileşen	
	1	2
48- İşyerimde personel değişim hızı çok yüksektir ve bu beni tedirgin eder	,833	
49- Bulduğum işyerinde işten çıkarma çok olmaktadır	,890	
50- İşyerimden çıkarılmamak için fazla mesai yaparım.	,751	
53- Şartlar değiştiğinde çalıştığım yerde tasarruf için ilk personeller azaltılır	,849	
54- Başarısız olursam veya hedeflerim tutmaz ise işten atılacağımı bilirim	,694	
56- İşten çıkarılmak benim için sorun olmaz		-,726
59- İşsiz kalma korkusu ile yöneticilerimle istemesem de iyi geçinirim		,734
60- İşyerimde sevmesem de arkadaşlarıma şirin görünmeye çalışırım		,686

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Ankette yer alan 55. ve 58. sorular iki faktör yükünde birden yer aldığı için modelden çıkartılmış, çalışılan 8 madde ile analiz sonucunda elde edilen 2 tane bileşenin verideki toplam değişimin %64'ünü açıkladığı saptanmıştır. Bu değer, veri

setindeki değişimin yarısının 2 boyut tarafından tanımlanabildiğini göstermektedir. Elde edilen bileşenler 2 boyut olarak isimlendirilmekte olup, her bir bileşende sırasıyla 5 madde, 3 madde yer almaktadır. Birinci boyutta 48, 49, 50, 53, 54. sorular, ikinci boyutta 56, 59, 60. sorulardan oluşmaktadır. İşsiz kalma boyutunda yer alan maddeler % 43 ile veride ki toplam değişimin çoğunu açıklamaktadır. Kalan değişim diğer boyut tarafından açıklanmakta olup, isteksiz çalışmak boyutunda yer alan maddeler değişimin %21’ni açıklamaktadır.

Tablo 5. 21. İşsiz kalma korkusu ile ilgili soruların faktörleri

Toplam Varyans Açıklaması									
Bileşen	İlk Özdeğerler			Kare Yüklemelerin Çıkarma Topamları			Kare Yüklemelerin Döndürme Topamları		
	Toplam	Varyansın yüzdesi	Kümülatif %	Toplam	Varyansın yüzdesi	Kümülatif %	Toplam	Varyansın yüzdesi	Kümülatif %
1	3,778	47,231	47,231	3,778	47,231	47,231	3,447	43,085	43,085
2	1,356	16,954	64,185	1,356	16,954	64,185	1,688	21,100	64,185
3	,824	10,302	74,487						
4	,642	8,021	82,508						
5	,487	6,083	88,591						
6	,405	5,068	93,659						
7	,300	3,756	97,415						
8	,207	2,585	100,000						

ExtractionMethod: PrincipalBileşen Analysis.

5.13. Regresyon Analizi

Tablo 5. 22. Girilen / kaldırılan değişkenler

Girilen Değişkenler/Removed ^b			
Model	Girilen Değişkenler	Kaldırılan Değişkenler	Method
1	iskolikklik_ortalama	.	Enter

a. AllrequestedGirilen Değişkenler.

b. DependentVariable: motivasyon_ortalama

Regresyon analizinde motivasyon bağımlı değişken, işkoliklik bağımsız değişken olarak alınmıştır.

Tablo 5. 23. Model özeti

Model Özeti				
Model	R	R Meydanı	Düzeltilmiş R Kare	Std. Tahminin Hatası
1	,411 ^a	,169	,164	,38099

a. Predictors: (Sabit), iskoliklik_ortalama

Analiz sonucunda R² değeri 0,411 olarak bulunmuştur. İşkoliklik değişkeni motivasyonun % 16.9'nu açıklamaktadır.

Tablo 5. 24. Anova testi

ANOVA ^b						
Model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
1	Regresyon	4,552	1	4,552	31,359	,000 ^a
	Artık	22,354	154	,145		
	Toplam	26,906	155			

a. Predictors: (Sabit), iskoliklik_ortalama

b. DependentVariable: motivasyon_ortalama

Analiz sonucunda kurulan modelin anlamlı olduğu 0,05 önem düzeyinde söylenebilmektedir.

Tablo 5. 25. Regresyon katsayıları

Katsayılar ^a						
Model		Standart olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	1,436	,163		8,819	,000
	iskoliklik_ortalama	,362	,065	,411	5,600	,000

a. DependentVariable: motivasyon_ortalama

İşkoliklikteki meydana gelen 1 birimlik artış, motivasyonda 0,362 birimlik olumlu değişime neden olmaktadır. Regresyon formülü; Motivasyon= 1436 + 362X olarak oluşturulmuştur. (Sig=0,000, R²=0,16)

Çıkan sonuçlara göre;

Birinci hipotez olan “H₁: Faizsiz finans sektöründe çalışanların işkolikliği ile motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezsig. değeri 0.000 olduğundan anlamlı olup, hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 5. 26. Regresyon modeli

Model	Standart olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
	1 (Sabit)	2,416	,152		
İssiz.kalma.korkusu_ortalama	-,025	,045	-,045	-,560	,576

a. DependentVariable: motivasyon_ortalama

İkinci hipotez olan “H₂: Faizsiz finans sektöründe çalışanların işsiz kalma korkusu ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezsig. değeri 0,576 olduğundan anlamlı olmadığı için hipotez kabul edilmemiştir.

Bu sonuca göre motivasyon ile işsiz kalma korkusu arasında bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo 5. 27. Regresyon değişimi

Model	Standart olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
	1 (Sabit)	3,164	,319		
iskoliklik_ortalama	,041	,127	,026	,324	,747

a. DependentVariable: İssiz.kalma.korkusu_ortalama

Üçüncü hipotez “H₃: Faizsiz finans sektöründe işkolik ile işsiz kalma korkusu arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi sig. değeri 0,747 olduğundan anlamlı olmadığı için hipotez kabul edilmemiştir.

Elde edilen sonuçlara göre; “H₄: Faizsiz finans sektöründe işkoliklik ile motivasyon arasındaki ilişkide işsiz kalma korkusunun aracılık etkisi vardır” hipotezi H₂, H₃ hipotezlerin reddedilmesi nedeniyle aracılık etkisinden bahsedilmeyeceği görülmüştür.

5.14. Farklılık Analizleri

5.14.1. Demografik Özelliklere Göre T-Testi

Cinsiyet için bağımsız örneklem T-Testi yapılmıştır. Ortalama sig. değerlerine baktığımızda anlamlı fark olmadığından işkoliklik açısından kadın ve erkek ayrımı yoktur. Medeni durum T-Testi sonuçlarına göre ise, anlamlı bir farklılık olmadığı da görülmektedir. İşkoliklik motivasyon ve işsiz kalma korkusu bakımından cinsiyet, medeni durum, sektör, yaş ve işyerindeki pozisyon değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. rağmen öğrenim durumuna göre motivasyon arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Tablo 5. 28. T-Testi sonuçları

Grup İstatistikleri					
Cinsiyetiniz?		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalaması
iskoliklik_ortalama	Erkek	120	2,4506	,47503	,04336
	Kadın	36	2,5519	,46642	,07774
motivasyon_ortalama	Erkek	120	2,3036	,41550	,03793
	Kadın	36	2,4220	,41312	,06885
İssiz.kalma.korkusu_ortalama	Erkek	119	3,2710	,73634	,06750
	Kadın	36	3,2465	,77660	,12943

Tablo 5. 29. T- testi ortalaması

		Bağımsız Numune Testi								
		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		Ortalama Eşitliği için t-testi						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Ortalama Fark	Std. HataDifference	Farkın %95 Güven Aralığı	
								Lower	Upper	
İskolilik_ortalama	Eşit Varyans varsayıldı	,019	,891	-1,127	154	,262	-,10130	,08990	-,27890	,07630
	Eşit Varyans Kabul Edilmez			-1,138	58,505	,260	-,10130	,08901	-,27945	,07685
motivasyon_ortalama	Eşit Varyans varsayıldı	,295	,588	-1,501	154	,135	-,11839	,07886	-,27416	,03739
	Eşit Varyans Kabul Edilmez			-1,506	57,898	,138	-,11839	,07861	-,27575	,03897
İssiz.kalma.korkusu_ortalama	Eşit Varyans varsayıldı	,235	,628	,173	153	,863	,02448	,14185	-,25576	,30472
	Eşit Varyans Kabul Edilmez			,168	55,411	,867	,02448	,14598	-,26802	,31698

5.14.2. İşkolikliğin Boyutlar Arası Analizi

İşe katılım düzeyi (işe dahil olma, işe kendini verme) çalıştığı birimler bazında farklılık tespit edilmiştir. Yönetici pozisyonunda olanların pazarlama departmanında olanlara göre işten daha fazla keyif alabildiği, işe daha fazla kendini verdiği sonucuna ulaşılmıştır. Yönetici pozisyonunda olanların işten keyif

aldıkları,işlerin içine daha fazla dahil oldukları görülmektedir. Cinsiyet, medeni durum bakımından anlamlı bir ilişki görülemediği.

Tablo 5. 30. Çalışanların Faktör Sonuçları

Multiple Comparisons									
Games-Howell									
Dependent Variable	(I)	(J)	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Confidence Interval			
						Alt sınır	Üst Sınır		
İşe_katılım	Çalıştığınız birim?	Yönetici	Operasyon	-,34643*	,09725	,002	-,5789	-,1140	
			Pazarlama	-,10383	,08271	,424	-,3006	,0930	
	Operasyon	Yönetici		,34643*	,09725	,002	,1140	,5789	
			Pazarlama		,24260*	,09558	,034	,0146	,4706
	Pazarlama	Yönetici		,10383	,08271	,424	-,0930	,3006	
			Operasyon		-,24260*	,09558	,034	-,4706	-,0146
	İşe_keyfif_alma	Yönetici	Operasyon		-,06533	,13994	,887	-,3996	,2689
				Pazarlama		,03522	,12247	,955	-,2576
Operasyon		Yönetici		,06533	,13994	,887	-,2689	,3996	
			Pazarlama		,10055	,11861	,675	-,1826	,3837
Pazarlama		Yönetici		-,03522	,12247	,955	-,3281	,2576	
			Operasyon		-,10055	,11861	,675	-,3837	,1826

*. TheOrtalama Fark is significant at the 0.05 level.

6. SONUÇ

Günümüzde teknolojinin inanılmaz gelişimi, işverenlerin bu gelişime ve değişime ayak uydurmasını zorunlu hale getirmiştir. Teknolojinin tüm nimetlerinden faydalanmak isteyen işverenler, iş görenlerinde buna bu gelişime entegre olmasını istemektedirler. Bilgiye ve müşteriye daha rahat ulaşılması nedeniyle de rekabetin artması kaçınılmazdır. Teknolojiye gerisinde kalmayan işverenlerin ve iş görenlerin bu rekabetçi piyasa da hareket alanının genişlediği görülmektedir. Bu durum karlılıkları ve piyasadaki bilinirliğini arttırmada, piyasada söz sahibi olmayı sağlamaktadır.

İşletmeler kâr amacı güden kurumlardır. İşyerleri kâr elde etmek için kendini geliştirmeli ve rakiplerine göre daha hızlı ve pratik çözümler elde etmelidirler. Bunun için ne kadarda teknolojiye ihtiyaç duyulsa da insan gücüne ve zekasına her zaman ihtiyaç vardır. Bu durumda insan kaynağına duyulacak ihtiyaç teknolojiyle entegre olmuş insan kaynağı ihtiyacını doğurmaktadır.

İnsan kaynağı insanın varoluşundan itibaren süre gelen bir ihtiyaçtır. İnsanlar sürekli kendini geliştirerek yaptıkları işlerde daha başarılı olmayı hedeflemişlerdir. Yaptıkları işlerde başarılı oldukça da işlerine bağımlılıkları ve sadakatleri artmıştır. Bunun bir sonucu olarak da işkoliklik kavramı ortaya çıkmıştır.

Faizin İslam dünyasında haram sayılması nedeniyle klasik bankacılık sistemi ihtiyaçlara cevap veremediği için, İslami esaslara uygun faizsiz çalışan kurumlarda değerlendirme fikri benimsenmiştir. Faizin yasak olduğu İslam dünyasında; borçlanma işlemi, bir varlık ile desteklendiğinde yani bir varlığa dayandırıldığında faiz sisteminden çıkmıştır.

İstihdam noktasında da, islami esaslara duyarlı çalışanlar, islami finans konusunda motive edilerek, başarı sağlanmaya çalışılmıştır.

Literatürde bu alana ait bir araştırma olmaması nedeniyle islami finans sektörü ile ilgili araştırma yaparak alanında literatüre katkı sunmayı amaçlayan bu çalışmada, işkoliklik kavramı ve motivasyon kavramı açıklanarak, bu sektörde işsiz kalma korkusunun herhangi bir aracılık rolü olup olmadığı araştırılmaktadır.

Araştırmada, Samsun'da faizsiz finans sektöründe çalışan 500 kişinin tamamına online anket iletilerek tam sayım yapılmıştır. 156 çalışandan geri dönüş

olmuştur. İlgili 156 katılımcıya 7 demografik özellikleri tespit edecek soru, 60 adet ise motivasyon, işkoliklik ve işsiz kalma korkusu ile ilgili sorular sorduk.

Sonuçlara göre faizsiz finans sektöründe yaş olarak ağırlığın 26-35 arasında olduğu görülmektedir. Genç çalışanlara sahip olan bu sektörün %25'inde 36-45 yaş arasındadır. Bu sektörün çalışanlarının kadın nüfusunun yaklaşık dört kat erkek nüfusuna sahip olması da araştırmanın sonucunda görülmektedir. Araştırmaya katılan 156 katılımcının 112'si katılım bankası çalışanı, 44'ü ise Tasarrufa Dayalı Faizsiz Finans Kurumu çalışanıdır. 74 kişi ile pazarlama alanında görev yapan katılımcıların, 42 kişisi operasyonda, 40 kişi de yönetici pozisyonunda görev yaptığı anlaşılmaktadır. Katılımcılardan ünvan olarak daha çok yönetmen/yönetmen yardımcılığı yapanların sayısı 52 ile başta olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaklaşık %75'inin evli olduğu %25'inde bekar olduğu anlaşılmaktadır. Daha çok lisans mezunlarının ağırlıkta olduğu faizsiz finans sektöründe işe alımlarda yükseköğretim mezunu kişilerin daha çok tercih edildiği söylenebilir.

Katılımcılara işkoliklik, motivasyon ve işsiz kalma korkusu ile ilgili sorular sorulmuş ve katılımcılardan bazılarının cevap vermediği ve analizlerde değer yükleri düşük olan 16 soru analizlerden çıkartılmıştır.

Ankette yer alan bazı maddeler düşük açıklama yüzdesine sahip olduğundan modelden çıkartılmış, 41 madde ile çalışmaya devam edilmiştir.

Çıkan sonuçlara H_1 hipotezi kabul edilip, H_2 , H_3 hipotezleri kabul edilmemiştir. H_2 ve H_3 hipotezleri kabul edilmediğinden aracılık etkisi sınıanan H_4 hipotezi de kabul edilmemiştir. Bu sonuçlara göre kurgulanan modelin geçerli olmadığı görülmüştür. Bunun sebebi ise işkolikliğin, işin tamamen kendisine odaklı olması, işsiz kalma gibi dış faktörlerden etkilenmemesi olduğu düşünülmektedir. İşkolik ile motivasyon arası ilişkinin anlamlı çıkmasının nedeninin; içsel faktörlerden biri olan motivasyonun, çalışanın işine kendisini vermesi nedeniyle motivasyon dürtüsü üzerinde olumlu bir etki bırakmasından olduğu düşünülmektedir. İşkoliklik ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmekte ve bu nedenle işkolik çalışanların yaptıkları işten iş başına duydukları hazzın işin kendisinden dolayı duydukları mutluluğu arttırdığı düşünülmektedir.

Elde edilen bir diğer sonuca göre, işkoliklik davranışının işsiz kalma korkusuyla ilişkisinin olmadığı görülmektedir. Bu nedenle işsiz kalma korkusu olan

bir bireyin işkoliklikten ziyade gereği kadar çalışacağı düşünülerek ve kendisini fazla zorlamayan bir çalışan haline geleceği öngörülmektedir.

Yapılan farklılık analizlerinde ise; demografik özelliklere göre T-testi analizi sonuçlarına göre, işkoliklik, motivasyon ve işsiz kalma korkusu bakımından, öğrenim durumuna göre motivasyon arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer farklılık analizi olan, işkolikliğin boyutlar arası analizi sonuçlarına göre ise; işe katılım düzeyi (işe dahil olma, işe kendini verme) çalıştığı birimler bazında farklılık tespit edilmiş, yönetici pozisyonunda olanların, pazarlama departmanında olanlara göre işten daha fazla keyif aldığı, işe daha fazla kendini verdiği sonucuna ulaşılmıştır. Yönetici pozisyonunda olanların işten daha fazla keyif aldıkları için, işin içine daha fazla dahil oldukları düşünülmektedir.

İşkolikliğin, motivasyon ile arasında ki ilişkisinin anlamlı olması sonucuna bakıldığında, kişinin çalışma hayatına olumlu olarak etki etmesi de beklenmektedir. Bu olumlu yönler şu şekilde sıralanabilir;

İşverenler, işkoliklerin bu yönünü yaratıcılıkla birleştirerek onların işe ve işletmeye daha fazla katkı vermesini sağlayabilir.

İşkoliklerin farklı projelerini dikkate alarak onların bu yönünü geliştirmesi sağlanabilir.

Motivasyon artırıcı etkinlikler ve iş dışı faaliyetler planlanarak işkoliklerin işlerini daha eğlenceli hale getirmelerine imkan tanınabilir. Bu sayede çalışanın ve dolayısıyla işletmenin başarısı sağlanabilir.

Çalışmanın, işkoliklik ile ilgili literatürde sığ ve az sayıda çalışma olması nedeniyle, bu alana ilgi duyan kişiler için bir kaynak olması amaçlanmıştır. Buna ilaveten bundan sonraki çalışmalarda, işkoliklik, motivasyon ve işsiz kalma korkusu arasında ki ilişkinin, farklı örneklerde, daha fazla çalışma ile incelenmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akçacı, T. ve Özçalıcı, M. (2012). İşsizliğin Aile Harcamalarına Olan Etkisinin Algısal Analizi. Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, XIV (II), 161-172.
- Arulampalam, W. (2001). Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences On Wages. The Economic Journal, 111(475), 585-606.
- Ataman, B. C. (2000). İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Prensipleri. Ankara: Ankara Üniversitesi. Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- Aycan, Z., Kanungo, R. N., Mendonca, M., Yu, K., Deller, J., Stahl, G. ve Kurshid, A. (2000). Impact of culture on human resource practices: A 10-country comparison. Applied Psychology: An International Review, 49 (1), 192-221
- Adams, S.J. (1965), Inequity In Social Exchange, In L. Berkowitz, Advances In Experimental Social Psychology Vol.2, 267-299, New York: Academic Press
- Akram Khan, Muhammad, Islamic Economics And Finance, London, 2003.
- Akdağ A. Yüksel M.; (2010), “ İnsan Kaynakları Açısından İşkoliklik Ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü”, Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(1):1309-8039.
- Andar Ali, "Commercial Mortgage-Backed Securities (Cmbs): As An Option Of Raising Capital For Issuer/Companies/Banks Etc." Royal Institute Of Technology, Stockholm, 2004, S. 33.
- Arslan E. Dericioğulları A. Konak Ş. Öztürk B.; “Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği”, Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi, Cilt:2, Sayı:5.
- Bayrakaroğlu, Serkan, Kutanis ve Dosaliyeva, 2009. “İşkoliklik ve Örgütsel Bağlanma” 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, ss. 553-558. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, ss. 553-558.
- Başaran İ. Ethem. Örgütsel Davranışın Yönetimi, A.Ü.E.F. Yayını No: 111, Ankara, 1982.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 32,470.
- Batmaz, Ş. (2002), “Örgütlerde Motivasyonun Önemi ve Başarıya Etkisi”, Standard, Yıl:41, Sayı:491, 45-48.
- Doğan T. Temel F. D.; (2011), “ Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duwas-Tr) Geçerlik Ve Güvenirliğinin İncelenmesi”, Aibe. Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(1): 61-69.
- Dündar S., Özutku H. Ve Taşpınar F., (2007), ”İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme”, Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:2, s. 107.
- Erdem, B. (2004). Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Planlamasının Yeri Ve Önemi”. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü E-Dergi, C7,11. Balıkesir
- Ergün, H. F. (2005). Motivasyon Ve Motivasyon Teknikleri. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi www.e-sosder.com ISSN:1304-0278 Güz 2005 C.4 S.14 (67-79)
- Eren, E. (2015). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 15. Baskı. Beta, İstanbul.
- Ersel, B. (1999). Ulusal Basında İstihdam ve İşsizlik Sorunları. Mercek Dergisi, 14, 52- 67.
- Fişek, G. (1995). Çok Bilimli Eksende İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 50, 167-172.

- Fitzgerald, S. M. (1997). The Relationship Between Anxiety and Statistics Achievement: A Meta-Analysis. (Doctoral dissertation). Toledo: Toledo University
- Gündoğan, N. (1999). Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 54, 63-79.
- Güngören Muaz 'Katılım Bankalarında Menkul Kıymet İhracının Yapısal Farklılık Gösteren Finansal Piyasalarda Uyum Modellemesi: Sukuk Örneği; Kadir Has Üniversitesi Doktora Tezi, İstanbul, 2011
- Gray, Robert/Arshad Ismail, Regulating Islamic Capital Markets, Islamic Finance The Regulatory Challenge, Edited By Simon Archer And Rifaat Ahmed Abdel Karim, John Wiley & Sons (Asia) Pte Ltd, Singapore, 2007, S.283 Hofstede, G. (1980). Culture's consequences: International differences in work-related values. Beverly Hills, CA: Sage
- Işığışık, Ö. (2017). İstihdam ve İşsizlik (3. bs). Bursa: Dora Basım.
- Jobst, A. Andreas, The Economic Of Islamic Finance And Securitization, Imf Working Paper, 2007, S.18.
- Niggemeyer-Hall, A. E. (2001). Family Interaction Factors & Anxiety in Adolescent Females. (Doctoral dissertation). Seattle: Seattle Pacific University.
- Snir, R. & Harpaz, I., "Attitudinal and Demographic Antecedents of workaholism", Journal of Organizational Change Management, Vol.17, No. 5, 522, 2004.
- Ulaş, H. (2009). Ekonomik krizin psikolojik etkileri. <http://www.ntvmsnbc.com/id/24932188/>
- Uzun, Hatice, "Securitization And Risk", Journal Of Risk Finance, Vol 8 Iss. 1.2007.
- Kavrakoğlu, İ., (1998), Toplam Kalite Yönetimi, Kalder.
- Küçükçolak Necla, "Faizsiz Finansman Sertifikası Sukuk'un Türk Sermaye Piyasası Açısından Değerlendirilmesi", Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, C: 45 S:520, 2008.
- Lussier R.N., (200), Management Fundamentals – Concepts , Applications, and Skill Development, Ohio: South-Western, 35.
- Naktiyok A. Karabey C. (2005), "İşkoliklik Ve Tükenmişlik Sendromu", İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 19(2):179-197.
- Oktay, Ercan ve Gül, Hasan (2003), "Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:10, 403-427.
- Örücü E, A. Kanbur . (2008). "Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği". Yönetim ve Ekonomi Dergisi. Cilt 15/1 Manisa
- Özdamar, K., Dinçer, K.S. (1987). Bilgisayarla İstatistik Değerlendirme ve Veri Analizi. İstanbul : Bilim Teknik Kitapevi.
- Salman, Syed Ali, Introduction To Ijara Sukuk: Current Structures And Future Prospects, "Islamic Capital Market Products: Development And Challenges" Section 3.2, Islamic Research And Training Institute, Islamic Development Bank, Jeddah, 2005.

- Temel A.; (2006), “Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar” “İş, Güç”, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2): İSSN:1303-2860.
- Tezbaşaran, A. (1997). Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu. (İkinci baskı), Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara
- Tümekaya S.; (2000), “Akademik Tükenmişlik Ölçeğinin Geliştirilmesi”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 19: 128-133.
- Tok, Ahmet, İslami Finans Sistemi Çerçevesinde Sukuk (İslami Tahvil) Uygulamaları, Katılım Bankaları Ve TürkiyeAcısındanDegerlendirmeler, Yeterlilik Etudu, Ankara, 2009.
- Winefield, A. H. ve Tiggeman, M. (1985). Psychologicalcorrelates of employment and unemployment: Effects, predisposingfactorsandsexdifferences. Journalof OccupationalPsychology, 58, 229-242.
- Yılmaz V. İlhan Dalbudak Z. “Aracı Değişken Etkisinin İncelenmesi: Yüksek Hızlı Tren İşletmeciliği Üzerine Bir Uygulama” Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 14, Sayı 2, Eskişehir. 2018
- Zengin, T.(2006).İşsizliğin toplumsal maliyeti.
www.turkegitimsen.org.tr/modules.php?name=Kose_Yazilari&fle=yaziku

EKLER

Anket

Değerli Katılımcı;

Bu çalışma işkoliklik kavramının çalışan motivasyon düzeyleri üzerine etkilerini belirlemek ve bu etkilerin işsiz kalma korkusuna etkisinin araştırılması amacıyla düzenlenmiştir. Elinizdeki anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özellikler sorulmaktadır. Bu bölümde ki bilgiler araştırmanın bölümlendirilmesi için önemlidir. Lütfen bu soruları dikkatli okuyarak cevaplayınız. İlk bölümden sonraki bölümler ise işkoliklik ve motivasyon, işsiz kalma korkusu üzerine olacaktır. Vereceğiniz yanıtlar çalışmanın güvenilirliği için çok önemlidir. Bu veriler sadece yüksek lisans tezim için kullanılacak olup, bu yüzden vereceğiniz yanıtlar samimi olmasını temenni ederim. Çalışmamızda gönüllük esastır. Çalışma hakkında tüm merak ettiğiniz şeyleri araştırmacıya sorabilirsiniz.

Yusuf KATIPOĞLU

Yüksek Lisans Öğrencisi / Bankacı

Prof. Dr. Gürhan UYSAL

Ondokuz Mayıs Üniversitesi

a) Demografik Bilgiler

1. Yaşınız:

18-25 26-35 36-45 46-55 56+

2. Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

3. Kurumunuz:

Katılım Bankası

Tasarrufa Dayalı Faizsiz Finans Kurumu

Diğer :

4. Çalıştığınız Birim

Yönetici Operasyon Pazarlama

5. İşyerinde ki Göreviniz:

Şube Müdürü

Yönetici / Kıdemli yönetmen

Yönetmen / Yönetmen Yrd.

()Uzman / Yetkili

()Uzman Yrd. / Yetkili Yrd.

6. Medeni Durumunuz: () Evli () Bekar ()

7. Öğrenim Durumunuz: () İlköğretim () Ortaöğretim () Ön Lisans () Lisans () Y.Lisans ()Doktora

b) Anket Soruları

Aşağıdaki sorulara **sayı numaralarına** size en yakın cevabı veriniz...

1)Katılmıyorum

2)Kısmen Katılıyorum

3)Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum

4)Kısmen Katılıyorum

5)Katılıyorum

8-Pek çok kişiye göre işimi daha çok severim. (1) (2) (3) (4) (5)

9-İşten kaydattığımda kendim suçlu hissederim. (1) (2) (3) (4) (5)

10-Sanki işim çalışmaktan çok eğlence gibi. (1) (2) (3) (4) (5)

11-İşim o kadar ilginç ki çoğu zaman bana iş gibi görünmüyor. (1) (2) (3) (4) (5)

12-Gerçekten hafta sonlarını ipe çekiyorum: sadece eğlence, iş yok! (1) (2) (3) (4) (5)

13-İşim gerçekten eğlenceli olduğu için benden beklenenden daha fazla çalışırım. (1) (2) (3) (4) (5)

14-İşte geçirdiğim zamanın çoğundan zevk alırım. (1) (2) (3) (4) (5)

15-İşimde hoşlanacak bir şey nadiren bulurum. (1) (2) (3) (4) (5)

16-Hiç hoşlanmasam bile sanki birileri beni çok çalışmak için zorluyor. (1) (2) (3) (4) (5)

17-Çalışırken olduğu kadar çalışmadığım zamanlarda bile vaktimi faydalı bir şeylerle değerlendiririm. (1) (2) (3) (4) (5)

18-Bir projeye uğraştığımda, zaman kavramını yitiririm (1) (2) (3) (4) (5)

19-Bazen uyanır uyanmaz işe gitmek için sabırsızlanırım (1) (2) (3) (4) (5)

20-Yaptığım işte hoşlanmasam bile benim için çok çalışmak önemlidir. (1) (2) (3) (4) (5)

21-İlginç bir projeye uğraştığımda kendimi ne denli keyifli

- hissettiğimi anlatamam. (1) (2) (3) (4) (5)
- 22-Bir an uzaklaşmak istediğimde bile çoğu kez kendimi işim hakkında düşünürken bulurum (1) (2) (3) (4) (5)
- 23-İşim ve katıldığım diğer etkinlikler dışında hiç boş zamanım yok (1) (2) (3) (4) (5)
- 24-Çoğu zaman içimde çok çalışmak için beni zorlayan bir şeyler olduğunu hissederim (1) (2) (3) (4) (5)
- 25-Bazen çalışmaktan o kadar çok hoşlanırım ki ara vermek bana zor gelir. (1) (2) (3) (4) (5)
- 26-Yapacak işe yarar bir şey bulamadığımda tatiller beni sıkır ve huzursuz eder. (1) (2) (3) (4) (5)
- 27-Diğer kişiler beni, aşırı çalışmaya meyilli biri gibi görür. (1) (2) (3) (4) (5)
- 28-Çalıştığım işe göre aldığımız ücret ve maaş benim için yeterlidir (1) (2) (3) (4) (5)
- 29-İşyerinden aldığım ücret benim motivasyon kaynağıdır (1) (2) (3) (4) (5)
- 30-Kurumumuzda eşit işe eşit ücret ilkesinin geçerlidir. (1) (2) (3) (4) (5)
- 31-İşyerimin fiziksel şartları (ısıtma, havalandırma, aydınlatma, gürültü ve benzerleri bakımından) yeterlidir (1) (2) (3) (4) (5)
- 32-İşyerim de ücret/ maaş dışı yaptığı sosyal yardımlar (giyecek, yiyecek, yakacak, lojman vb. imkânlar) yeterlidir (1) (2) (3) (4) (5)
- 33-Yaptığım işi kendi işim gibi benimsiyorum (1) (2) (3) (4) (5)
- 34-Yaptığım işten gurur duyarım (1) (2) (3) (4) (5)
- 35-İşimde terfi edebilme /görevde yükselme imkânı vardır (1) (2) (3) (4) (5)
- 36-Kurumumda kişisel ilerleme ve gelişme olanakları önemsenir (1) (2) (3) (4) (5)
- 37-İşe girerken işyerim ümit ettiğim gibi çıkmıştır (1) (2) (3) (4) (5)
- 38-İşyerimde ücret-maaş ve diğer sosyal yardımların dışında, göstereceğim bir başarıdan dolayı ödüllendirilme imkânı vardır. (1) (2) (3) (4) (5)
- 39-Tüm faktörleri göz önünde tuttuğumda bu işyerindeki motivasyonum yüksektir (1) (2) (3) (4) (5)
- 40-Kendimi bu kuruma ait hissederim (1) (2) (3) (4) (5)

- 41-Diğer kurum ve kuruluşlardaki şartlar benzer olsa ve bir şans verilse tekrar bu kurumda çalışmak isterdim (1) (2) (3) (4) (5)
- 42-Çalıştığım yerde çok güzel bir ortam vardır (1) (2) (3) (4) (5)
- 43-Çalışmak için üzerimde sürekli baskı hissederek yaşarım (1) (2) (3) (4) (5)
- 44-İşimden dolayı aileme yeterli zamanı ayıramıyorum (1) (2) (3) (4) (5)
- 45-İşimle ilgili birçok sorumluluğum vardır ve yoğun çalışırım (1) (2) (3) (4) (5)
- 46-İşyerimde yapmak zorunda olmadığım işleri de yapıyorum (1) (2) (3) (4) (5)
- 47-İşimden dolayı sosyal hayatımın olmadığını düşünüyorum (1) (2) (3) (4) (5)
- 48-İşyerimde personel değişim hızı çok yüksektir ve bu beni tedirgin eder (1) (2) (3) (4) (5)
- 49-Bulduğum işyerinde işten çıkarma çok olmaktadır (1) (2) (3) (4) (5)
- 50-İşyerimden çıkarılmamak için fazla mesai yaparım. (1) (2) (3) (4) (5)
- 51-İşyerimde yüksek motivasyonla çalışırım (1) (2) (3) (4) (5)
- 52-İşyerinden birisi çıkarıldığında motivasyonum düşer (1) (2) (3) (4) (5)
- 53-Şartlar değiştiğinde çalıştığım yerde tasarruf için ilk personeller azaltılır (1) (2) (3) (4) (5)
- 54-Başarısız olursam veya hedeflerim tutmaz ise işten atılacağımı bilirim (1) (2) (3) (4) (5)
- 55-İşsiz kalma korkusu ile işime daha fazla sarılırım (1) (2) (3) (4) (5)
- 56-İşten çıkarılmak benim için sorun olmaz (1) (2) (3) (4) (5)
- 57-İşsiz kalırsam çok kısa sürede iş bulabilirim (1) (2) (3) (4) (5)
- 58-İşsiz kalma korkusundan dolayı görevim olmayan işleri de yaparım (1) (2) (3) (4) (5)
- 59-İşsiz kalma korkusu ile yöneticilerimle istemesem de iyi geçinirim (1) (2) (3) (4) (5)
- 60-İşyerimde sevmesem de arkadaşlarıma şirin görünmeye çalışırım (1) (2) (3) (4) (5)

ÖZGEÇMİŞ

İlkokul ve ortaokul eğitiminden sonra Samsun Namık Kemal Lisesi'ni bitirdim. 2008 yılında Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'ne dahil olup, 2011 yılında mezun oldum. 10 yıla yakın süredir faizsiz finans sektöründe çeşitli görevlerde bulundum ve halen özel bir katılım bankasında çalışmaktayım. Evli ve 2 çocuk babasıyım.

ORCID ID: 0000-0002-7551-0369

Yayınlanmış Çalışmalar:

Uysal G. Katipoğlu Y. "Strategic Management of Finance Theory: Use Balanced Scorecard in Finance Theory", "Journal of Business and Economics". Vol.6, No:5, 984-987, 2015.