



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

**İŞKOLİKLİK İLE TÜKENMİŞLİK VE GÖREV PERFORMANSI
ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖZYETERLİLİĞİN ROLÜ**

Elif TÜRKER

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2019

İŞKOLİKLİK İLE TÜKENMİŞLİK VE GÖREV PERFORMANSI ARASINDAKİ
İLİŞKİDE ÖZYETERLİLİĞİN ROLÜ

Elif TÜRKER

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

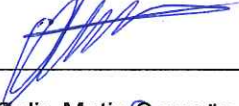
Ankara, 2019

KABUL VE ONAY

Elif TÜRKER tarafından hazırlanan "İşkoliklik İle Tükenmişlik ve Görev Performansı Arasındaki İlişkide Özyeterliliğin Rolü" başlıklı bu çalışma, 27/08/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Azize Ergeneli (Başkan)



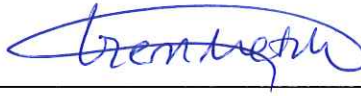
Doç. Dr. Selin Metin Camgöz (Danışman)



Doç. Dr. Pınar Bayhan Karapınar



Dr. Öğr. Üyesi Anıl Boz Semerci



Dr. Öğr. Üyesi İrem Metin Orta

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Musa Yaşar Sağlam

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan **“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”** kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren .. yıl ertelenmiştir.
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir.
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.

27/08/2019

ELİF TÜRKER

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında zgn olduğunu, **Doç. Dr. Selin Metin CAMGÖZ** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.


Elif TÜRKER

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezimi hazırladığım süreçte her aşamada bana destek olduğu, ilgisi ve bilgisi ile bana yol gösterdiği, hiçbir zaman vaktini ayırmaktan çekinmediği için değerli tez danışmanım Doç. Dr. Selin METİN CAMGÖZ'e teşekkürü borç bilirim.

Yaptığı katkılar ve paylaştığı bilgiler için Arş. Gör. Handan AKKAŞ'a teşekkür ederim.

Hayatımın her alanında yaptıkları katkı için anneme, babama, abime; bu süreçte verdiği destek ve gösterdiği anlayış için eşime çok teşekkür ederim.

ÖZET

TÜRKER, Elif. *İşkoliklik ile Tükenmişlik ve Görev Performansı Arasındaki İlişkide Özyeterliliğin Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019.

Bu çalışmanın amacı işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkide ve işkoliklik ile görev performansı arasındaki ilişkide özyeterliliğin rolünün araştırılmasıdır. Çalışmada işkolikliğin ve işkolikliğin boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile tükenmişlik arasında olumlu, görev performansı arasında ise olumsuz ilişki olduğu, bu ilişkide özyeterliliğin rolü olduğu varsayımı önerilmektedir. Anket tekniği ile farklı illerde çalışanlardan oluşan 220 kişiden veri toplanmıştır. Process Macro ile çalışmanın hipotezleri test edilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre; işkoliklik ve boyutları ile tükenmişlik arasında, işkoliklik ve kompulsif çalışma boyutu ile görev performansı arasında olumlu yönde ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte aşırı çalışma boyutu ile görev performansı arasında ise anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ayrıca işkoliklik ve boyutları ile tükenmişlik arasındaki ilişkide özyeterliliğin düzenleyicilik rolü bulunmuştur. İşkoliklik ve boyutları ile görev performansı arasındaki ilişkide ise özyeterliliğin düzenleyici rolü bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler

İşkoliklik, tükenmişlik, görev performansı, özyeterlilik

ABSTRACT

TÜRKER, Elif. *The Role of Self Efficacy In The Relationship Between Workaholism and Burnout, In Role Performance*, Master's Thesis, Ankara, 2019.

The aim of this study is to investigate the role of self efficacy in the relationship between workaholism and burnout; and workaholism and in role performance. In this study, it is suggested that there is a positive relationship between burnout with workaholism and work excessively and working compulsively which are dimensions of workaholism and self efficacy plays role in this relationship. However, it is suggested that there is a negative relationship between in role performance with workaholism and work excessively and working compulsively which are dimensions of workaholism and self efficacy plays role in this relationship. The data has been gathered via survey in different cities from a sample of 250 people. The research hypotheses of this study were analysed using process macro. According to the results of the study, a positive relationship is between workaholism and dimensions of workaholism with burnout, and between workaholism and working compulsively dimension with in role performance. However, no significant relationship is between working excessively dimension and in role performance. Furthermore, there is a moderated relationship between workaholism and dimensions of workaholism with burnout by self efficacy. There is a no moderated relationship between workaholism and dimensions of workaholism with in role performance by self efficacy.

Keywords

Workaholism, burnout, in role performance, self efficacy

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM ALANYAZINI İNCELEMESİ	5
1.1. İŞKOLİKLİK	5
1.1.1. İşkoliklik Tanımı ve Özellikleri	5
1.1.2. İşkolikliğin Nedenleri ve Sonuçları.....	7
1.1.3. İşkoliklik İle İlgili Teoriler.....	11
1.1.4. İşkoliklik Tipolojileri	13
1.2. TÜKENMİŞLİK	16
1.2.1. Tükenmişlik Kavramının Tanımı	17
1.2.2. Tükenmişliğin Nedenleri ve Belirtileri	18
1.2.3. Tükenmişlik Boyutları.....	21
1.2.4. Tükenmişliğin Sonuçları ve Önlenmesi	24
1.3. GÖREV PERFORMANSI	27
1.3.1. Performans	27
1.3.2. Görev Performansı	28
1.3.3. Görev Performansını Etkileyen Faktörler	30
1.4. ÖZYETERLİLİK	32
1.4.1. Özyeterliliğin Tanımı ve Özellikleri	32
1.4.2. Özyeterlilik İnancının Kaynakları	35
1.4.3. Özyeterlilik İnançlarının Genellenebilirlik Seviyeleri	36

1.4.4. Özyeterlilik Davranışlarının İşleyiş Süreçleri.....	37
1.5. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER	39
1.5.1. İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki.....	39
1.5.2. İşkoliklik – Görev Performansı Arasındaki İlişki	45
1.5.3. Özyeterliliğin Düzenleyici Rolü.....	49
2. BÖLÜM ALAN ARAŞTIRMASI.....	56
2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ	56
2.1.1. Örneklem.....	56
2.1.2. Kullanılan Ölçekler	58
2.1.2.1. Demografik Değişkenler.....	58
2.1.2.2. İşkoliklik Ölçeği	58
2.1.2.3. Tükenmişlik Ölçeği	60
2.1.2.4. Görev Performansı Ölçeği	60
2.1.2.5. Genel Özyeterlilik Ölçeği	61
2.2. ANALİZ VE BULGULAR	62
2.2.1. Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması	62
2.2.1.1. Veri Setinin Doğruluğu.....	62
2.2.1.2. Eksik Verilerin İncelenmesi	63
2.2.1.3. Normallik Testi.....	63
2.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	65
2.2.2.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	66
2.2.3. Güvenilirlik Analizleri	71
2.2.3.1. İşkoliklik Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	72
2.2.3.2. Tükenmişlik Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	72
2.2.3.3. Görev Performansı Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları....	72
2.2.3.4. Özyeterlilik Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları	72
2.2.4. Korelasyon Analizi.....	73
2.2.4.1. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon İlişkisi Analizi Sonuçları	74
2.2.5. Hipotez Testleri	76
2.2.5.1. Birinci Grup Hipotez Testleri	77

2.2.5.2. İkinci Grup Hipotez Testleri	83
3. BÖLÜM TARTIŞMA	86
3.1. ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN	
DEĞERLENDİRİLMESİ	86
3.1.1. İşkoliklik ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi....	88
3.1.2. İşkoliklik ile Görev Performansı Arasındaki İlişkinin	
Değerlendirilmesi	89
3.1.3. Düzenleyicilik İlişkisinin Değerlendirilmesi	90
GENEL DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER.....	91
KAYNAKÇA.....	95
EK 1. ORJİNALLİK RAPORU.....	116
EK 2. ETİK KURUL İZİNİ.....	118

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Spence ve Robbins'in İşkoliklik Tipolojisi.....	14
Tablo 2. Görev ve Bağlamsal Performans Arasındaki Farklılıklar	30
Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri	57
Tablo 4. Tüm Ölçek Sorularına Ait Betimleyici İstatistikler	64
Tablo 5. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeks Değerleri	66
Tablo 6. İşkoliklik Tek Boyutlu 1. Durum	67
Tablo 7. İşkoliklik Tek Boyutlu 2. Durum	68
Tablo 8. Araştırma Ölçeğine İlişkin Ölçüm Modeli Uyum İndeksi Değerleri.....	68
Tablo 9. İki Faktörlü İşkoliklik	70
Tablo 10. İşkoliklik Ölçeğinin Aşırı ve Kompulsif Çalışma Boyutlarının Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları – Uyum İndeks Değerleri	70
Tablo 11. Değişkenler Arası Korelasyon Sonuçları	75
Tablo 12. 1. Grup Hipotezlerin Regresyon Analizi Sonuçları	78
Tablo 13. 2. Grup Hipotezlerin Regresyon Analizi Sonuçları	83
Tablo 14. Araştırma Hipotezlerinin Sonucu.....	85

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. İşkolikliğin Öncülleri, Boyutları ve Sonuçları	8
Şekil 2. İşkoliklik Davranışının Öncülleri, Sonuçları.....	9
Şekil 3. İş Talepleri Kaynakları Modeli.....	41
Şekil 4. İş Talepleri Kaynakları Modeli.....	47
Şekil 5. Araştırma Modeli.....	55
Şekil 6. İşkoliklik Toplam – Tükenmişlik – Özyeterlilik İlişkisinin Eğim Grafiği	80
Şekil 7. Aşırı Çalışma – Tükenmişlik – Özyeterlilik İlişkisinin Eğim Grafiği.....	81
Şekil 8. Kompulsif Çalışma – Tükenmişlik – Özyeterlilik İlişkisinin Eğim Grafiği	82

GİRİŞ

Günümüz çalışma yaşamı, çalışanlara geçmişe göre daha iyi çalışma koşulları sunmakla beraber, çalışanları olumsuz yönde etkileyen sonuçlara da yol açmaktadır (Akın, Oğuz, 2010). Küreselleşme ile birlikte teknolojinin hızla ilerlemesine, rekabetin artmasına, zaman ve mekân kavramı olmaksızın uzun çalışma saatlerine, mesai saatleri dışında çalışanların ulaşılabilir hale gelmesine tanık olunmaktadır. Bütün bunlar işin önem kazanmasına, çalışanların işten ve örgütlerin de çalışanlardan beklentilerinin artmasına, işin çalışanların yaşamında merkezi bir konuma gelmesine neden olmaktadır (Günay, Demiralay vd., 2017; Temel, 2006).

Bireyler için hem bir tatmin kaynağı hem de fiziksel ve psikolojik soruna sebebiyet verebilecek bir stres kaynağı olan çalışma yaşamı bireyler ve örgütler için önemli sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu sorunlardan biri de işkoliklik olgusudur (Bayraktaroğlu, Yılmaz ve Çetinel, 2015). Bu nedenle işkoliklik kavramı alan yazınında önem kazanmıştır. Alan yazınında bazı araştırmacılar tarafından işkoliklik olumlu bir davranış biçimi olarak nitelendirilirken (Friedman ve Lobel, 2003), bazı araştırmacılar tarafından ise olumsuz bir davranış biçimi olarak nitelendirilmektedir (Spence ve Robbins, 1992).

Çok çalışmak kısa vadede örgüt verimliliğine ve çalışma kalitesine olumlu katkıda bulunurken, zamanla çok çalışmanın bağımlılık boyutuna ulaşması örgüt verimliliği ve çalışma kalitesini olumsuz etkilemektedir. Kendisinden beklenenden daha fazla çalışan ve iş dışında dahi işini düşünen kişiler olarak ifade edilen işkolikler, zamanla stres, yorgunluk gibi duygusal, fiziksel ve zihinsel çöküş ile karşılaşmakta ve sonucunda tükenmişlik sendromu yaşamaktadırlar. Sürekli çalışmanın yol açtığı aşırı stres durumunun neden olduğu fiziksel ve psikolojik yıpranmalar sonucunda yaşanan tükenmişlik; kişinin işten uzaklaşmasına, performansının azalmasına ve sağlık sorunlarının artmasına neden olmaktadır (Temel, 2006). Norveç'te katılımcıların uyması gereken kriterlerden bazılarının kişilerin sağlıklarını etkileyecek kadar çok çalışma ve

çalışmadıklarında strese girme davranışı göstermeleri olan işkolikler üzerinde yapılan bir araştırmada, işkoliklerin %33'ünde, işkolik olmayanların ise %13'ünde dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu belirtileri gözlenmiştir. Yine aynı şekilde işkoliklerin %26'sında obsesif kompulsif bozukluk belirtileri görülürken, işkolik olmayanlarda ise bu oran %9 olarak bulunmuştur. Bununla birlikte işkoliklerin %34'ünde anksiyete belirtileri görülürken işkolik olmayanların %12'sinde bu belirtiler görülmüştür (www.herkesebilimteknoloji.com, 2018). Söz konusu araştırma da göstermektedir ki işkoliklik kişide çeşitli psikolojik ve fiziksel sağlık sorunlarına yol açmaktadır.

İşkolikliğin bireysel sonucu olan tükenmişliğin yanında örgütsel sonucu olan görev performansı kavramı da işkolikliğin etkilerini anlayabilmek açısından önemlidir. Çalışanların örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmakta gösterdiği çabayı ifade eden görev performansının niteliği çalışanın duygusal, fiziksel ve zihinsel durumuna bağlıdır. Bu nedenle kişi kendini ne kadar iyi hissederse göstereceği performans da o kadar iyi olacaktır. Ancak içsel ya da dışsal nedenlerden dolayı sürekli çalışma isteği duyan, sürekli yeni görevler üstlenen, yetki devrinden kaçınan işkolik bireyler aşırı iş yükü karşısında kendisinden beklenen performansı gösteremeyecektir.

İşkolikliğin tükenmişlik ve görev performansı üzerindeki etkisinde rolü olabilecek etmenlerden biri olan özyeterlilik ise kişinin hem kendi hem de örgüt hedef ve amaçlarına ulaşmada yapabileceklerine olan inancını ifade etmektedir (Bolat, 2011). Özyeterliliği yüksek olan bireylerin zorlukların üstesinden gelebileceğine olan inançları ile daha az tükenmişlik yaşayacağı öngörülürken, başarmak için gerekli çabadan fazlasını gösterecekleri dikkate alındığında ise işkolikliğin görev performansı üzerindeki etkisini azaltacağı öngörülmektedir.

Çalışanların hayatında olumsuzluğa yol açan bu koşulların ortadan kaldırılabilmesi çalışma hayatının ve örgütün niteliği açısından büyük önem arz etmektedir. Örgütün başarısı çalışanların etkililiği ve verimliliğinden geçtiği için işkoliklik, tükenmişlik,

görev performansı ve özyeterlilik kavramları hem bireysel hem de örgütsel yönden üzerinden önemle durulması gereken konulardır.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı işkolikliğin, çalışanların tükenmişlik ve görev performansları üzerindeki etkilerini incelemek ve olası ilişkilerde özyeterliliğin rolünü ortaya koymaktır. Özyeterlilik iş talepleri kontrol modeli (Karasek, 1979) ve iş talepleri kaynakları modeli (Bakker ve Demerouti, 2007) çerçevesinde incelenecektir. Özyeterlilik bu teoriler kapsamında kişisel bir kaynak olarak değerlendirilmektedir. Çalışmada işkolikliğin tükenmişliği pozitif, görev performansını ise negatif olarak etkileyeceği ve bu etkide özyeterliliğin rolünün olacağı varsayılmaktadır. Bu değişkenler arasındaki ilişkiler incelenerek yönetim bilimine katkıda bulunulması öngörülmektedir.

Özyeterliliğin, işkoliklik ile tükenmişlik ve görev performansı arasındaki ilişkideki rolü incelenerek, işe alım süreçlerinde dikkat edilecek konuların belirlenmesine ve bireylerin işkoliklik ve tükenmişlik davranışının yol açtığı olumsuz sonuçları azaltmaya yönelik olarak faaliyetlerin yapılmasına ve literatürde bu değişkenler ile ilgili olarak yapılan incelemelere katkıda bulunmak amaçlanmaktadır. Analiz sonuçlarının değerlendirilmesi ile çalışanların daha iyi performans göstermelerinde, daha istekli ve verimli çalışmalarında yöneticilere ve alan yazınına katkıda bulunulacağı düşünülmektedir.

ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırmada, çalışanların işkoliklik, tükenmişlik, görev performansı ve özyeterliliklerine yönelik bilgiler kamu ve özel sektörde farklı illerde çalışan kişilerden toplanacaktır. Elde edilecek verilerin analizi sonucunda araştırmanın konusunu oluşturan değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya konması beklenmektedir. Sınırlı sayıda ve belli bir meslek grubuna mensup olmayan farklı alanlarda çalışan bireylerden

veri toplanması araştırmanın genellenebilirliğini azaltmaktadır. Bununla birlikte işkoliklik, tükenmişlik ve görev performansına etki edebilecek ve bu çalışma kapsamında ele alınmamış farklı değişkenlerin de bulunabileceği dikkate alınarak araştırma sonuçlarının bu kısıtlar çerçevesinde değerlendirilmesinin daha iyi olacağı düşünülmektedir.

ARAŞTIRMA PLANI

Araştırmanın birinci bölümünde, işkoliklik, tükenmişlik, görev performansı ve özyeterlilik kavramları üzerinde ayrıntılı olarak durulacaktır. İşkoliklik kavramı bağlamında, işkoliklik kavramının tanımı ve özelliklerinden, işkolikliğin neden ve sonuçlarından, işkoliklik ile ilgili teorilerden ve işkoliklik tipolojilerinden; tükenmişlik kavramı bağlamında, tükenmişlik kavramından, tükenmişliğin nedenleri ve belirtilerinden, tükenmişliğin sonuçları ve önlenmesinden, tükenmişlik boyutlarından; görev performansı kavramı bağlamında, performans ve görev performansı kavramından, görev performansını etkileyen faktörlerden; özyeterlilik kavramı bağlamında, özyeterliliğin tanımından ve özelliklerinden, özyeterlilik inancının kaynaklarından, özyeterlilik inançlarının genellenebilirlik seviyelerinden ve özyeterlilik süreçlerinden bahsedilecektir. Ardından değişkenler arasındaki ilişkilere değinilecektir.

Araştırmanın ikinci bölümünde, literatürdeki bulgulardan hareketle işkoliklik, tükenmişlik ve görev performansı arasındaki ilişkide özyeterliliğin rolünü araştırmaya yönelik çeşitli sektörlerde çalışanlar üzerinde uygulanan anket çalışmasının bulguları ele alınacak ve analiz edilecektir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde ise tartışma kısmı yer alacaktır. Tartışma başlığı altında araştırmanın sınırlılıklarından bahsedilerek bu sınırlılıklar kapsamında gelecek araştırmacılara önerilerde bulunulacaktır. Bu bölümde ayrıca araştırmanın literatüre katkısından bahsedilecek ve yöneticilere çeşitli önerilerde bulunularak çalışma sonlandırılacaktır.

1. BÖLÜM

ALANYAZINI İNCELEMESİ

1.1. İŞKOLİKLİK

Günümüzde insanların çoğu artık daha fazla iş düşünür hale gelmiştir. Daha fazla kazanma, gelir elde etme ve yüksek kariyer beklentileri çalışan bireyleri isteyerek ya da istemeyerek daha fazla çalışmaya yönlendirmektedir. Hatta teknolojik gelişmelerle birlikte kimi çalışanlar mesai saatleri dışında da ulaşılabilir hale gelmektedirler. Bu durum alan yazınında işkoliklik kavramına önem kazandırmıştır. Alan yazınında işkoliklik kavramı bazı araştırmacılar tarafından birey ve örgüt açısından olumlu bir durum olarak görülmekte iken (Friedman ve Lobel, 2003), bazı araştırmacılar tarafından ise olumsuz olarak görülmektedir (Spence ve Robbins, 1992).

1.1.1. İşkoliklik Tanımı ve Özellikleri

İşkoliklik kavramı, 1971 yılında Qates tarafından “Confession of a Workaholic” (Bir İşkolinin İtirafı) isimli kitapta işe ve çalışmaya olan aşırı düşkünlüğü ifade etmek amacı ile alkoliklik kavramından yola çıkarak kullanılmaya başlanan bir kavramdır (McMillan vd., 2001). İşkoliklik, genel olarak aşırı çalışma ve takıntılı olma hali şeklinde kabul görmektedir. Qates (1971) işkolikliği bireyin kontrol edilemeyen ya da zorunluluk olarak hissedilen sürekli bir çalışma isteği olarak ifade etmektedir (akt:Libano vd., 2010). Qates’e (1971) göre işkoliklik alkoliklik gibi bir bağımlılıktır (akt:Yüksekbilgili ve Akduman, 2015). Killinger (1991) alkoliklik ve işkoliklik kavramlarını birbirinden ayırmak için alkolikliği sorumluluktan kaçış, işkolikliği ise sorumluluğa kaçış olarak nitelendirmektedir.

İşkoliklik kavramını alan yazınında ilk kez kullanan Spence ve Robbins (1992) işkolik kişiyi; işine yüksek düzeyde bağlılık gösteren, içsel baskılar nedeni ile sürekli çalışmak

zorunluluğu duyan ve işten düşük düzeyde tatmin sağlayan ancak çalışma yönelimi yüksek olan bireyler şeklinde tanımlanmaktadır. Schaufeli, Taris ve Rhenen (2008) işkolikliği, içsel veya dışsal nedenlerden dolayı kişilerin aşırı çalışmaya karşı eğilimli olması olarak ifade etmektedir. Snir, Harpaz ve Burke (2006)'e göre işkoliklik kişinin sürekli olarak kendisini işine odaklaması, hayatının merkezine işini koyması ve içsel baskılardan dolayı zamanının büyük bir kısmını işi ile alakalı konulara ayırmasıdır. İşkolik kişiyi çalışmak dışında herhangi bir şeyle ilgilenmeyen, çalışmanın dışındaki konulara vakit ayıramayan, aşırı çalışmanın sağlık, sosyal ve toplumsal ilişkiler açısından zararlı olduğunu fark edemeden aşırı çalışan olarak tanımlamak mümkündür (Burke, 2000; Temel, 2006). Boş zamanlarında dahi çalışmayı seçen işkolikler Maslach (1986)'a göre görev ve sorumluluklarını kendileri yerine getirmek istediği için bunları başkalarına devretmekte çekingen davranabilmektedirler. Devretseler bile sürekli olarak o görev ve sorumlulukların takipçisi olarak devrettikleri kişilerin çalışmalarına müdahalede bulunmaktadırlar (Serçeoğlu ve Selçuk, 2016).

İşkolikliğin olumlu yönüne vurgu yapan yazarlar (Cantarow, 1979; Machlowitz, 1980) da bulunmaktadır (Snir ve Harpaz, 2004). Örneğin, Machlowitz (1980), işkolikliği bir hastalık olarak görmemekte ve işkolik kişiyi çalışmayı seven bireyler olarak tanımlamaktadır (akt: Seybold ve Salamone, 1994).

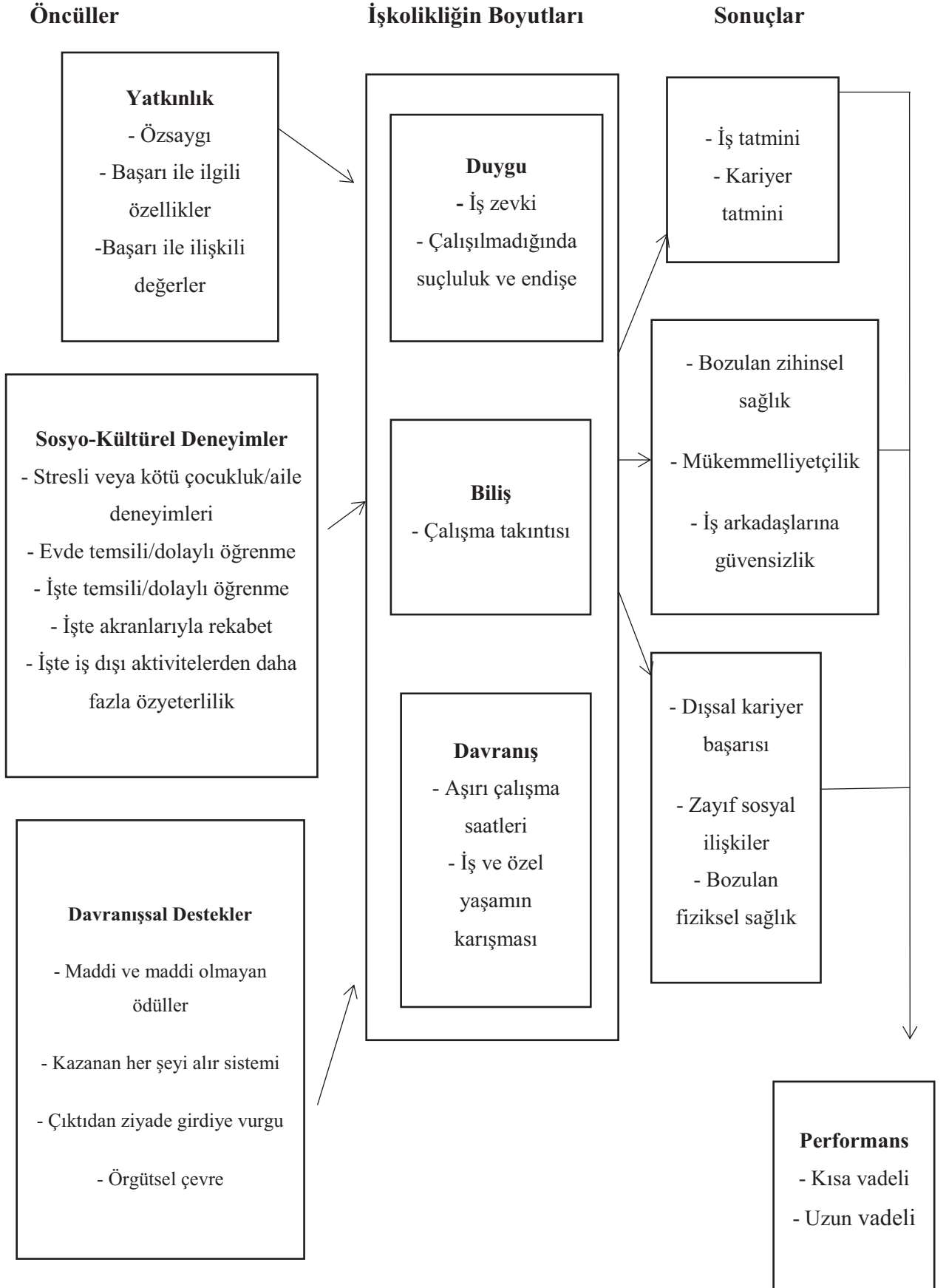
Araştırma kapsamında kullanılacak olan işkolikliği ölçmeye yarayan DUWAS ölçeği aşırı çalışma (working excessively) ve kompulsif çalışma (working compulsively) olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Bu nedenle işkoliklik aşırı çalışma ve kompulsif çalışma kavramları temelinde ele alınacaktır. İşkolik kişiler dışsal faktörler yerine daha çok içsel faktörler tarafından motive edilmektedirler. İşkolik kişiler gerektiğinden fazla çalışmaya zaman harcadıkları için aşırı çalışan kişiler olarak nitelendirilmektedirler. Ayrıca işkolik kişiler işte olmadıkları zamanlarda dahi işlerini düşündükleri ve işlerini bırakmak istemedikleri için işlerine takıntılı düzeyde bağlı kişilerdir. Bu da işkolik kişilerin kendilerini aşırı çalışmaya zorlamalarına ve sonucunda kompulsif (zorlayıcı) çalışanlar olarak nitelendirilmelerine yol açmaktadır (Schaufeli, Taris ve Bakker, 2008). Bu nedenlerle işkoliklik Schaufeli, Taris ve Bakker (2008) tarafından zorlayıcı bir

şekilde aşırı sıkı çalışma eğilimi olarak ifade edilmektedir. Bu tanımlama işkolikliğin aşırı ve zorunlu çalışmanın birleşimi sonucu oluştuğunu göstermektedir. Davranışsal boyutu ifade eden aşırı çalışma kavramı, ekonomik ve örgütsel gereklilikleri yerine getirmek için kendisinden beklenen çalışma süresinden daha çok çalışmayı; bilişsel boyutu ifade eden kompulsif çalışma kavramı ise, işkolik kişilerin işlerine olan takıntılı durumlarını ve çalışmadıkları zamanlarda dahi işle ilgili konuları düşündüklerini, içten gelen bir zorlama ile çalıştıklarını açıklamaktadır (Schaufeli, Taris ve Bakker, 2008). Söz konusu iki boyut temelinde kavramsallaştırma işkolikliğin Qates (1971) tarafından “zorunlu veya kontrol edilemez bir şekilde sürekli olarak çalışma ihtiyacı duymak” olarak yapılan tanımlamanın başka bir ifade biçimi olarak değerlendirilmektedir (Schaufeli vd., 2009). Yapılan tanımlamalar dikkate alındığında işkoliklik kavramını açıklayabilmek için içten gelen zorunluluk ve uzun süreli çalışma saatleri iki önemli unsur olarak değerlendirilebilir.

1.1.2. İşkolikliğin Nedenleri ve Sonuçları

İş ile ilgili geçirilen zamandaki artış, işkolikliğin belirtilerinden biri olarak görülmektedir. Kemeny (2002) tarafından yapılan bir araştırmada, iş başında geçirilen zaman arttıkça işkoliklik eğiliminin de arttığı gözlenmiştir (akt: Bardakçı ve Baloğlu, 2012). Mosier (1983) haftada 50 saatten fazla çalışan kişileri işkolik olarak nitelendirmektedir (akt: Bardakçı ve Baloğlu, 2012). İşkolikliğin nedenleri ve sonuçları kişiden kişiye farklılık göstermektedir. İşkoliklik konusundaki araştırmaları inceleyen Ng, Sorensen ve Feldman (2007) işkolikliğin öncüllerini, boyutlarını ve sonuçlarını gösteren teorik bir çerçeve çizmiştir. Bu çerçeveye göre:

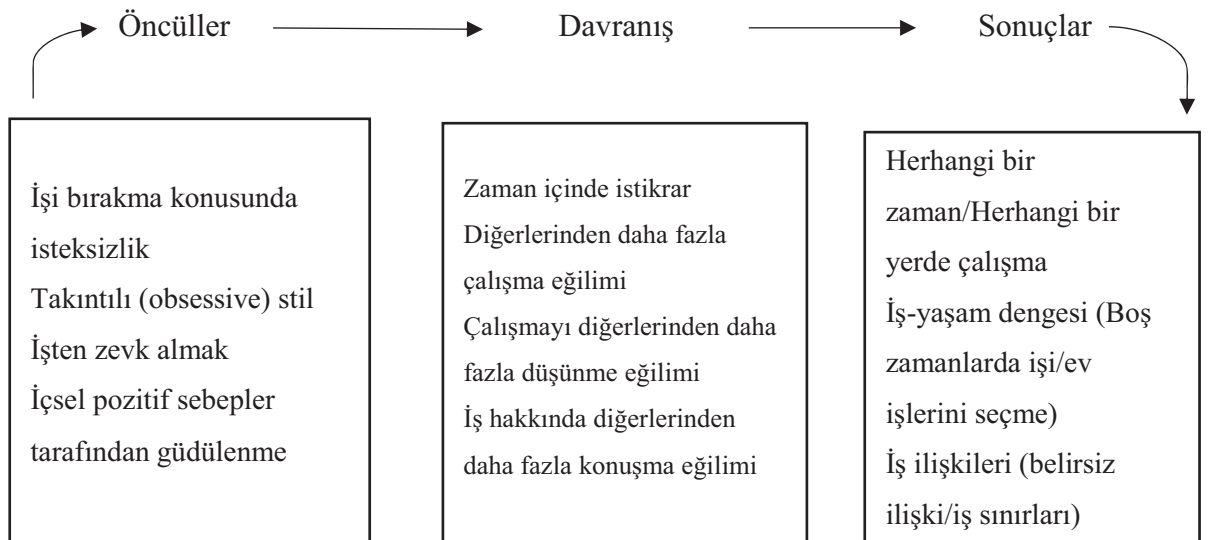
Şekil 1. İşkolikliğın Öncülleri, Boyutları ve Sonuçları



Ng ve diğerkleri (2007) alışmasında; özsaygı ile işkoliklik arasında negatif, başarı ile ilgili özellikler ve değerler ile işkoliklik arasında pozitif, stresli veya kötü çocukluk/aile deneyimleri ve evde işkolikliğin dolaylı öğrenilmesi ile işkoliklik arasında pozitif, işte dolaylı öğrenme ve akranlarıyla rekabet ile işkoliklik arasında pozitif ilişki bulmuşlardır. Ayrıca işteki özyeterliliğin iş dışındaki aktivitelerdeki zyeterlilikten daha fazla olması durumunda kişilerin işkoliklik davranışı göstereceği; aşırı çalışma için maddi ve maddi olmayan ödüller, kazananın her Őeyi aldığı sistemler, çıktılardan çok girdilere yapılan örgütsel vurgu, cazip iş çevreleri ile işkoliklik arasında; iş ve kariyer tatmini ile işkoliklik arasında pozitif ilişki olduğu sonuçlarına ulaşmıştır. İşkoliklik zihinsel sağlığı olumsuz olarak etkilerken daha fazla mükemmeliyetçilik ve artan iş arkadaşlarına karşı güvensizlik durumu söz konusu olacaktır. İşkoliklik dışsal kaynaklı kariyer başarısı, sosyal ilişki problemleri ve fiziksel sağlık problemleri ile pozitif ilişkilidir. İşkoliklik kısa vadede iş ve kariyer tatmini ile görev performansını arasında pozitif ilişkili iken, uzun vadede hem zihinsel hem de fiziksel kötüleşen sağlık, mükemmeliyetçilik, işte kötü sosyal ilişki sorunları ve kötü görev performansına yol açacaktır.

Yine aynı Şekilde McMillan ve O'Driscoll (2006) yaptıkları çalışmada tümdengelim ve tümevarım metotlarının kullanılmasına dayalı olarak yapılan çalışmaların incelenmesi sonucunda işkoliklik davranışını, öncüllerini ve sonuçlarını bir tabloda özetlemişlerdir:

Şekil 2. İşkoliklik Davranışının nclleri, Sonuçları



İşkolikliğe bireyin kendi içinden gelen çalışma isteği gibi içsel faktörlerin yanısıra örgüt kültürü, toplumsal ilişkilerde yaşanan sorunlar, aile içinde yaşanan problemler gibi çeşitli dışsal faktörler de neden olmaktadır (Shimazu ve Schaufeli, 2009). Maddi problemler, kariyer yapma isteği gibi etkenler de kişiyi işkolik yapmaya iten nedenler arasında gösterilebilir (Shimazu ve Schaufeli, 2009).

İşkoliklik kimi araştırmacılar tarafından performansı ve üretkenliği artırması sebebi ile olumlu bir durum olarak değerlendirilse de kimi araştırmacılar tarafından ise bireyin sağlığını ve toplumsal ilişkileri olumsuz olarak etkilemesi nedeni ile olumsuz bir durum olarak değerlendirilmektedir. Kavrama olumlu olarak yaklaşanlar işkolik bireylerin iş tatminleri ve verimliliklerinin diğer çalışan bireylere göre daha fazla olduğunu belirtmişlerdir (Serçeoğlu ve Selçuk, 2016). Ayrıca yaratıcılık ve iş doyumunu arttırdığını da ileri sürmektedirler (Seybold ve Salomone, 1994). Olumsuz olarak değerlendirenler ise işkolikliği çeşitli problemlerden kaçmanın bir yolu olarak görmektedir. Çalışmak bu kişiler için problemlerin üstesinden gelmede önemli bir yol olarak nitelendirilmektedir (Temel, 2006). İşkolik kişiler stresten kaynaklı sağlık sorunları ile sık karşılaştıklarından iş tatminlerinin diğer çalışanlara göre daha düşük olduğunu kabul etmektedirler (Bayraktaroğlu, Yılmaz ve Çetinel, 2015).

İşkoliklik bireyin yalnızca kendisini değil, kendisi ile birlikte çevresini de etkileyen bir durumdur. Aynı zamanda kişinin sağlığı üzerinde de önemli etkileri vardır. Stres, baş ağrısı, göğüs ağrısı gibi fiziksel ve psikolojik sorunlara yol açmaktadır. Bunun sebebi ise işkolik bireylerin zamanının büyük çoğunluğunu işlerine ayırmaları nedeni ile sağlıklarına ayıracak vakit bulamamalarıdır (Trueman, 1995; akt: Akdağ ve Yüksel, 2010). Tükenmişlik, yorgunluk, cinsel istekte azalma gibi rahatsızlıklara yol açmaktadır (McMillan, 2001; akt: Yüksekbilgili ve Akduman, 2016). İşkolikliğin sağlık sorunlarına yol açmasının bir nedeni de hissedilen baskıdan dolayı yaşanan rahatsızlanmalardır (Spence ve Robbins, 1992). İşkolikliğin sinirlilik, karamsarlık ve sabırsızlık gibi psikolojik etkileri de bulunmaktadır (Temel, 2006). Ayrıca performans düşüklüğü, motivasyon azalması ve tükenmişlik sendromuna yakalanma gibi çeşitli durumlara da yol açmaktadır (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014). Shimazu ve Schaufeli (2009) tarafından

779 Japon çalışan ile yapılan bir araştırmada, işkoliklik ile hastalıklar arasında pozitif, iş performansıyla işkoliklik arasında negatif, işkoliklik ve iş-aile tatmini arasında negatif ilişki bulunmuştur. Japonlarda Karoshi olarak adlandırılan fazla çalışma nedeni ile yaşanan ani ölüm durumu Japon çalışanların ölüm nedenleri arasında ikinci sıradadır (Gini, 1998). Özel şirkette çalışan 322 kişi ile Falco vd. (2013)'nin yaptığı bir çalışmada işkolikliğin çalışan sağlığını negatif yönde etkilediği bulunmuştur.

Snir ve Harpaz (2006) Japon, Hollandalı, İsraili, Belçikalı ve ABD olmak üzere beş farklı millet ile işkoliklik üzerine yaptığı bir çalışmada; kültürün, cinsiyetin, evliliğin ve kamu ya da özel sektörde çalışmanın işkoliklik konusunu etkilediğini belirlemişlerdir. Buna göre, Japonlar diğer uluslardan haftalık çalışma saati bazında daha uzun süre çalışmaktadır. Diğer bulgular ise tüm milletler için hemen hemen aynı bulunmuştur. İşinin hayatının merkezi konumunda olduğunu düşünenler, işinin daha az merkezi bir rolü olduğunu düşünenlere göre, yine haftalık çalışma saati bazında, daha fazla saat çalışmaktadır. Erkekler kadınlara göre daha uzun süre çalışmaktadır. Evli kadınlar evli olmayan kadınlara göre daha az çalışmakta iken, evli erkekler ise evli olmayan erkeklere göre daha fazla çalışmaktadır. Ayrıca, özel sektör çalışanları kamu sektörü çalışanlarına göre daha uzun süre çalışmaktadır.

1.1.3. İşkoliklik İle İlgili Teoriler

McMillan, O'Driscoll, Marsh, ve Brady (2001)'e göre işkoliklik kavramı 3 teori ile açıklanabilmektedir. Bunlar; bağımlılık, öğrenme ve özellikler teorisidir. Bu teorilerin özelliklerini açıklayacak olursak (McMillan vd., 2001; akt: Macit, 2015);

Bağımlılık Teorileri: Bağımlılık teorilerine göre işkoliklik başlangıç süreci karmaşıktır ve bu süreç kolaylıkla fark edilmemektedir. Başlangıç sürecinde işkoliklik davranış biçiminin faydaları maliyetinden daha fazla olduğu için bu davranış biçimi sürdürülmektedir. Ancak zaman içerisinde işkoliklik süreci zararlı olmaya başlamaktadır ve birey tarafından hoş gitmeyen bir sürece dönüşmektedir. Bu durumun

sonucunda da hastalıklar ve ölümler ile karşılaşmaktadır. Bu nedenle bireyin çalışmaya olan bağımlılık seviyesi de artış göstermektedir. Bu teoriye göre, işkoliklik davranış biçimi değişiklik göstererek yerini başka bir bağımlılık biçimine bırakabilmektedir. Bu durum psikolojik bağımlılığı ifade etmektedir. Tıbbi bağımlılığı ifade eden işkoliklik davranış biçiminde ise işkoliklik katıdır ve olası değişimlere karşı direnç göstermektedir.

Öğrenme Teorileri: Öğrenme teorilerine göre; işkoliklik davranışı teşvikler ile artırılmaya çalışılmaktadır. Sürekli olarak işkoliklik davranışının teşvik edilmesi sonucunda ilk aşama olan başlangıç aşaması gerçekleşmektedir. Söz konusu teoriye göre işkoliklik davranış biçimi değiştirilebilmektedir ve bireyin isteklerinden kaynaklanan ya da bireyin isteklerine göre yönlendirilen şartlı davranış biçimine dönüşebilmektedir. Söz konusu davranış biçimini bireyler için haklı gösterebilecek çeşitli sebepler vardır. Birey işkoliklik davranışını yaşamında karşılaştığı ya da karşılaşma olasılığı olan olumsuz olayları dengeleyebilmek amacı ile kullanabilmektedir. Bununla birlikte çalışma yaşamında istenen sonuçlar alındığı takdirde de işkoliklik davranışı ortaya çıkabilmektedir. Daha çok üst düzey ve yüksek ücretli işlerde işkoliklik yaygın olarak görülmektedir. Stres gibi çeşitli çevresel faktörler de işkoliklik davranışının güçlenmesine neden olmaktadır.

Özellikler Teorisi: Özellikler teorisine göre; işkoliklik davranış biçimi gençlik dönemlerinin son zamanlarında ilk belirtilerini göstermektedir ve zamanla da işe ve insanlara karşı istikrarlı bir durum haline gelmektedir. Yaşam boyunca devamlılık gösteren işkoliklik, bireyin iş hayatı sona erdikten sonra da belirtilerini göstermektedir. Söz konusu teoriye göre işkoliklik, katı ve değişime karşı direnç gösteren bir davranıştır. Bireye göre bir değişken olan işkoliklik davranışı herhangi bir sebebin sonucu olarak nitelendirilmeyi gerektirmemektedir. Herhangi bir sebep olmadığı durumlarda da işkoliklik davranışı ortaya çıkabilmektedir.

1.1.4. İşkoliklik Tipolojileri

Her bir bireyin işe karşı tutumu, işten beklentileri, işinden duyduğu tatmin, işine bağlılığı, motive olabilmesinin yöntemleri vb. farklıdır. Bu nedenle farklı işkoliklik tipleri ortaya çıkmaktadır. Bu bölümde kimi araştırmacıların bulmuş olduğu farklı işkoliklik tipolojilerinden bahsedilecektir.

Scott, Moore ve Miceli (1997)'ye göre 3 tür işkolik davranış biçimi vardır. Bunlar zorlayıcı-bağımlı, mükemmeliyetçi ve başarı yönelimli işkolik davranışlarıdır. Zorlayıcı bağımlı işkolikler; çalışmak zorunda olmadığı halde hedeflediklerinden daha uzun süreli olarak çalışmaktadırlar, ancak bunun farkına varsalar bile aşırı çalışmayı azaltamamakta ya da kontrolünü sağlayamamaktadırlar. Sağlık ve sosyal problemler yaşamalarına rağmen çalışmaya devam etmektedirler. Sürekli olarak çalışmayı düşünmektedirler ve çalışmaya yönelik düşünceleri bir tutku halindedir. İşten uzak olmak bu kişiler için endişe kaynağıdır. Mükemmeliyetçi işkolikler; yoğun bir kontrol ihtiyacı duymaktadırlar. Bu nedenle de esnek değildirler ve kontrol konusunda katıdırlar. Sorumluluğu paylaşmak istemezler ve detaylara önem vermektedirler. İş hayatını sosyal yaşamdan daha önemli görmektedirler. Güçlü bir kariyer isteği olan başarı yönelimli işkolikler ise rekabetle motivasyonlarını sağlamaktadırlar ve orta düzeydeki işleri başarmak için çaba göstermektedirler. Devamlı olarak yaptıklarından daha fazlasını hedeflemekte ve etrafındaki kişileri de çalışmalarını yönünde teşvik etmektedirler. Diğer işkoliklik tiplerine göre daha az psikolojik ve fiziksel sağlık sorunları ile karşılaşmaktadırlar (Scott vd., 1997).

Spence ve Robbins (1992) işkoliklik davranışını üç özellik üzerinde durarak açıklamaktadır. Bunlar; çalışmaya bağlılık (work involvement), güdülenme hissi (feeling driven) ve çalışmaktan hoşlanma (work enjoyment)dır. Çalışmaya bağlılık özelliği; işe karşı psikolojik olarak bağlılık duymaktır. Çalışmaya bağlılığı yüksek olan kişiler iş dışındaki şeylerden iş kadar zevk almazlar. Güdülenme özelliği; içsel baskılar nedeniyle işe karşı duyulan isteğin devamlı hale getirilmesidir. Güdülenen çalışanların iş motivasyonları yüksektir. Çalışmaktan hoşlanma özelliği ise; çalışma ve iş tatmini

arasındaki ilişkinin derecesini ifade etmektedir. Çalışmaktan hoşlanma derecesi yüksek olan çalışanlar işin yaşamlarındaki en keyif verici ve eğlendirici şey olduğuna inanmaktadırlar (Bardakçı 2006; Burke 2000; Burke vd., 2003; Burke vd., 2006; Douglas ve Morris 2006; Russo ve Waters 2006; akt: Bayraktaroğlu, Yılmaz ve Çetinel, 2015; Temel, 2006). Kişiler tarafından bu özelliklere verilen farklı derecedeki değerler sonucunda işkolik tipler ortaya çıkmaktadır. Spence ve Robbins'in üç özelliğe bağlı olarak oluşturdukları işkolik tipolojisi şu şekildedir (Burke, 2003; akt: Temel, 2006):

Tablo 1. Spence ve Robbins'in İşkoliklik Tipolojisi

İşkolik tipi	Çalışmaya bağlılık	Güdülenme hissi	Çalışmaktan hoşlanma
Hevesli bağımlılar	Yüksek	Yüksek	Yüksek
Çalışma heveslileri	Yüksek	Düşük	Yüksek
Sıkı çalışmaya gönülsüz çalışanlar	Yüksek	Düşük	Düşük
İnancını yitirmiş çalışanlar	Düşük	Yüksek	Düşük
Rahatlamış çalışanlar	Düşük	Düşük	Yüksek
Meşgul olmayan çalışanlar	Düşük	Düşük	Düşük

Kaynak: March Buelens, Steven A.Y.Poelmans, Enriching the Spence and Robbin's typology of workaholism, Demographic, motivational and organizational correlates, Journal of Organizational Change Management, 17(5), 2004, s.444; akt: Temel, 2006, s. 116.

Üç özellik dikkate alınarak oluşturulan tabloda yer alan işkolik tiplerini tanımlayacak olursak (Buelens ve Poelmans, 2004; Temel, 2006):

- **Hevesli bağımlılar (enthusiastic addicts)**; çoğunluğu erkeklerden oluşan başarı odaklı ve hırslı yöneticilerdir. Bu bireylerin iş - yaşam doyumları yüksek iken, iş devir oranları ise düşük düzeydedir. İşlerine hevesle bağlıdırlar ve bu bağlılıklarının ödüllendirilmesini beklemektedirler. Para, sorumluluk ve kendini geliştirme gibi faktörler ile motive olmaktadır.

- **Çalışma heveslileri (work enthusiast)**; çoğunluğu kadınlardan oluşan, üzerinde baskı hisseden, daha çok alt pozisyonlarda yer alıp düşük ücretle çalışan, iş ve özel yaşamları arasında çatışmalar yaşayanlardır.

- **Sıkı çalışmaya gönülsüzler (reluctant hard worker)**; çalışmayı yalnızca bir görev olarak gören, iyi bir iş ortamı olduğu takdirde işte kalmak isteyen, iş ortamında moral durumu yüksek olmadığına ise işten ayrılma eğilimi gösterenlerdir. İçsel nedenlerden ziyade dışsal nedenler ile çalışmaktadırlar. Motivasyon kaynakları ücret olmadığı için işveren ile ilişkilerinin temelinde daha çok ahlaki faktörler etkili olmaktadır.

- **İnancını yitirmiş çalışanlar (disenchanted workers)**; işe ve iş arkadaşlarına yabancılaşan, işten ayrılma isteği duyan ve iş doyumunu olmayanlardır. İş tatminleri ve işe bağlılıkları çok azdır. Ücretlerinden, yöneticilerinden ve çalışma arkadaşlarından memnun değildirler.

- **Rahatlamış çalışanlar (relaxed workers)**; iş ve aile yaşamlarında doyum elde etmiş olan, çalışmayı seven ve iş ile ilgili baskı hissetmeyenlerdir. İş dışındaki yaşamları için yeterli zamanı ayırabilenlerdir. İş zamanlarının dışında iş ile ilgili konularla fazla meşgul olmazlar. Daha çok gençlerden oluşan işe bağımlılığı olmayan çalışanlardır.

- **Meşgul olmayan çalışanlar (unengaged workers);** işine bağımlılık duymayan, iş ile ilgili değişikliklerden hoşlanmayan, iş doyumunu ve iş tatmini düşük olanlardır. İş hayatındaki değişikliklerden hoşlanmamaktadırlar. Ücreti bir motivasyon kaynağı olarak görmemektedirler. Aile yaşamlarında düzenlilik söz konusudur.

Buelens ve Poelmans (2004), Spence ve Robbins tarafından geliştirilmiş olan bu işkoliklik tipolojisine iki tip daha eklemektedir. Bunlardan birisi daha az çalışma eğiliminde olan ve dışsal baskılar nedeni ile sıkı çalışmak zorunda olanların oluşturduğu isteksiz çalışanlardır. Diğeri ise içsel nedenler tarafından çalışmaya güdülenmiş, ancak işlerine bağlılığı olmayan çalışanların oluşturduğu yabancılaşmış profesyonellerdir.

İşkoliklik davranışı, bireyin aile yaşantısını, sağlığını olumsuz etkilemektedir. Çalışmaya karşı olan aşırı düşkünlük bireyde iş stresine ve iş yüküne neden olmaktadır. Başarılı olmayı önemli gören işkolikler, yaşadıkları stres, iş yükü, sürekli çalışmak isteme ya da çalışmak zorunda hissetme, kendilerine zaman ayıramama ve bu durumların beraberinde görülen fiziksel, duygusal ve psikolojik sorunlar nedeniyle tükenmişlik yaşama ihtimali ile karşılaşmaktadırlar. Söz konusu durum tükenmişliğin, işkoliklik davranışının bireysel ve örgütsel bir sonucu olduğunu göstermektedir. Bu nedenle çalışma kapsamında işkoliklik kavramının ardından ilk olarak işkolikliğin bireysel ve örgütsel sonuçlarından biri olan tükenmişlik kavramı incelenecektir.

1.2. TÜKENMİŞLİK

Günümüzde yaygın olarak karşılaşılan ve uzun süredir yaygın bir araştırma konusu olan tükenmişlik sendromu adı verilen olgu hem kişiyi hem de kişinin çalıştığı örgütü olumsuz yönde etkileyen bir unsurdur (Ardıç ve Polatçı, 2008). Bu nedenle tükenmişlik kavramı bireyler ve örgütler açısından dikkate alınması gereken önemli bir konudur.

1.2.1. Tükenmişlik Kavramının Tanımı

Sözlükte “*gücünü yitirmiş olma, çaba gösterememe durumu*” olarak ifade edilen tükenmişlik kavramı ilk olarak 1961 yılında Greene tarafından yazılan duygusal baskı ve hayal kırıklığına uğramış bir mimarın işini bıraktığı ve Afrika ormanına çekildiğini anlatan “*A Burn-Out Case*” (Bir Tükenmişlik Olayı) adlı romanda yer almıştır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). 1970’li yıllarda ABD’de müşteri hizmetleri departmanında çalışan kişilerin yaşamış olduğu mesleki bunalımı ifade etmek amacı ile kullanılan tükenmişlik kavramı, duygusal tükenme durumunu tanımlamaktadır (Yıldız, 2012). Alan yazınında ise Herbert Freudenberger tarafından 1974 yılında gönüllü tıp çalışanları arasında görülen yorgunluk, iş bırakma eğilimi gibi durumları açıklamak için psikoloji alanına kazandırılan ve “*mesleki tehlike*” olarak nitelendirilen tükenmişlik başarısız olma, kişinin enerjisinde azalma, taleplerin karşılanamaması sonucunda kişinin iç kaynaklarında görülen tükenme olarak tanımlanmaktadır (Freudenberger, 1974). En yaygın ve kabul gören tanımlardan birisi ise Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI)’ni geliştirmiş olan Christina Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach ve Jackson (1981)’a göre tükenmişlik daha çok insanlar ile iş yapılan alanlarda çalışanlar arasında görülen duygusal tükenme sendromudur. Çalışılan alan nedeni ile yoğun olarak duygusal istekler ile karşılaşan ve çeşitli insanlar ile yüz yüze çalışan kişilerde görülen fiziksel ve duygusal yorgunluk, umutsuzluk gibi duyguların çalışanın işine, sosyal yaşantısına ve diğer insanlara karşı olumsuz tutum olarak yansması sonucu oluşan bir sendromdur (Maslach ve Jackson, 1981).

En yaygın ve kabul gören tanımlardan ikincisi Tükenmişlik Ölçeğini geliştiren Pines ve Aranson tarafından yapılmıştır. Pines ve Aranson (1988) ise tükenmişlik kavramını uzun süre duygusal talepler ile karşılaşmanın sebep olduğu fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumu olarak tanımlamaktadır (akt: Schaufeli ve Dierendonck, 1993). Fiziksel tükenme durumunu enerji düşüklüğü, sürekli yorgunluk ve fiziksel şikayet olarak; duygusal tükenme durumunu çaresizlik, karamsarlık ve umutsuzluk olarak; zihinsel tükenme durumunu ise çalışan kişinin işini, hayatını ve kendisini olumsuz algılaması olarak ifade etmektedirler (Schaufeli ve Buunk, 2003). Pines ve

Aranson, Maslach ve Jackson'ın aksine tükenmişliği yalnızca duygusal ve zihinsel boyut ile açıklamamaktalar, bunun yanı sıra fiziksel boyutun da olduğunu öne sürmektedirler.

Bir süreç olarak ortaya çıkan tükenmişlik daha çok insanlara yardımcı amaçlayan, yüz yüze iletişimi gerektiren ve duygusal taleplerin fazla olduğu alanlarda çalışan idealist insanların olduğu mesleklerde görülmektedir (Yıldız, 2012). Bir diğer ifade ile doktorluk, hemşirelik, öğretmenlik gibi yüz yüze ilişki gerektiren mesleklerde daha sık görüldüğü belirtilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Ancak daha sonra tükenmişlik kavramı genişletilerek bu kavramın insanlara yardım etme görevinde bulunan, insanlar ile yüz yüze görüşmeyi gerektiren mesleklerin yanı sıra iş yaşamında karşılaşılan ve karşılaşılabilecek olası bulunan her türlü olumsuz durumun sonucunda ortaya çıktığı belirtilmiştir.

Pines (1993,1996)'a göre mesleki tükenmişlik ile idealist ve yüksek seviyede güdülenmeye sahip olan bireylerde karşılaşılmaktadır (akt: Çapri, 2006). Lewin ve Sager (2007) ise tükenmişliği, başka insanlara hizmet alanında çalışan kişilerin yaşamış olduğu kronik strese karşı verdiği tepkiler sonucu ortaya çıkan bir süreç veya sendrom olarak tanımlamaktadır. Cherniss (1980)'e göre ise tükenmişlik kişinin aşırı stres ve doyumsuzluk nedeni ile işine karşı göstermiş olduğu soğuma tepkisidir (akt: Izgar, 2001).

1.2.2. Tükenmişliğin Nedenleri ve Belirtileri

Tükenmişlik sendromu biranda ortaya çıkan bir durum değildir. Bu sendrom bir süreci ifade etmektedir. Belirtilerin fark edilmemesi ya da fark edildiği halde önlemek için herhangi bir çabada bulunulmaması tükenmişliğin ilerlemesine ve önlenemez bir hale gelmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle belirtiler iyi bilinmeli ve herhangi bir belirti ile karşılaşıldığında derhal gerekli önlemler alınmaya çalışılmalıdır (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Tükenmişliğin ortaya çıkmasında pek çok faktör etkilidir. Bu faktörler bireysel ve örgütsel olarak iki faktör altında incelenecektir.

Bireysel Faktörler: Örgüt içerisindeki çalışanlardan kaynaklanan ve kişinin tükenmesine yol açan nedenlerdir. Çalışanların kişilik özellikleri, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim tükenmişlikte etkilidir (Ardıç ve Polatçı, 2009). Örneğin kadınların daha duygusal olarak kabul edilmeleri nedeni ile erkeklerden daha çok tükenmişlik durumuna yatkın oldukları düşünülmektedir. Ancak buna dair yapılan araştırmalarda kesin sonuçlara ulaşılamamıştır. Budak ve Sürgevil (2005) tarafından akademik personel üzerinde yapılan bir çalışmada kadınların tükenmişlik düzeyinin erkeklerin tükenmişlik düzeyinden daha fazla olduğu bulunmuştur. Ancak Sayıl, Haran, Ölmez ve Özgüven (1992) tarafından doktorlar ve hemşireler arasında yapılan çalışmada, kadınlar ile erkekler arasında kişisel başarı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Diğer faktörler üzerine yapılan çalışmalara değinecek olursak; Cemaloğlu ve Şahin (2007) tarafından öğretmenler üzerinden toplanan veriler sonucunda, yaş ilerledikçe tükenmişliğin boyutlarından olan duyarsızlaşma ve duygusal tükenmenin arttığı, evlenip ayrılmış kişilerde duygusal tükenmenin arttığı bulguları elde edilmiştir. Öztürk ve Deniz (2008)'in 378 okul öncesi öğretmenden toplanan veriler ile yaptığı çalışmada, farklı yaş grupları arasında duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutları açısından anlamlı bir farklılık bulunmazken, kişisel başarıda azalma hissi boyutunun genç öğretmenlerde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel Faktörler: Rol çatışması, çalışma saatlerinin fazlalığı, dinlenme zamanlarının azlığı, rol belirsizliği, işyerindeki sosyal ve fiziksel koşullar, mobbing, iş güvenliğinin eksikliği, örgüt kültürü vb. durumlar örgütsel faktörlere örnek olarak verilebilir (Ardıç ve Polatçı, 2008; Akbolat, Işık ve Karadağ, 2010). İş yükü, kontrol, ödül, adalet ve değerler bakımından kişi ile iş hayatı arasındaki uyumsuzluk tükenmişliği etkilemektedir. İş yükünün fazlalığı duygusal tükenmişliği artıran bir etkidir (Arı ve Bal, 2008; Cordes ve Dougherty, 1993; Maslach vd., 2001, Budak ve Sürgevil, 2005).

Cemaloğlu ve Şahin (2007) tarafından öğretmenler üzerinden toplanan veriler sonucunda, çalışma ortamındaki koşullardan memnun olmayan öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarındaki tükenmelerinin daha fazla olduğu bulunmuştur. Elloy ve Smith (2003) tarafından tamamlanamayacak kadar zor olan görevler olarak ifade edilen nitel iş yükü ve yapılması gerekli görevlerin fazla olması olarak ifade edilen nicel işyükü kavramı konusunda Leiter ve Maslach (2009)'ın 667 kişiden oluşan Kanadalı hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada iş yükünün diğer iş kaynaklı stres faktörlerinden daha çok duygusal tükenme boyutunu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ceylan ve Ulutürk (2006) tarafından çalışanın görevini yerine getirebilmesi için göstermesi beklenen performansı ortaya koyabilmesi amacıyla gerekli olan bilgiyi tam olarak bilememesi durumu olarak ifade edilen rol belirsizliği kavramı konusunda Schmidt ve Neubach (2007) tarafından Almanyada bir kamu kurumunda yapılan çalışmada işteki çalışma programına ilişkin belirsizliklerin duygusal tükenmeyi, uygulamaya ilişkin belirsizliklerin ise duyarsızlaşmayı artırdığı bulunmuştur.

Kişiden kişiye farklı belirtileri olan tükenmişlik sendromu fiziksel, davranışsal, psikolojik/duygusal belirtiler olarak 3 kategoride incelenmektedir. Tükenmişlik sendromunun yorgunluk ve halsizlik hissi, baş ve mide ağrıları, geçmeyen soğuk algınlığı, uykusuzluk, yüksek tansiyon, kalp çarpıntısı ve nefes darlığı gibi fiziksel belirtileri bulunmaktadır (Freudenberger, 1974; Maslach ve Jackson, 1981).

Davranışsal belirtiler ise, psikolojik ve fiziksel belirtilere göre dışarıdaki kişiler tarafından daha kolay fark edilebilen belirtilerdir (Ardıç ve Polatçı, 2009). Çabuk kızmak ve en ufak bir baskı karşısında etkilenerek kolayca ağlamak davranışsal işaretlerdendir. Tükenmişlik yaşayan kişi herkesin onu aldattığını düşünmektedir ve kişi artık sert, inatçı bir hal almaktadır. İlerlemenin ve yapıcı değişimlerin gerçekleşmesini engellemektedir. Çünkü kişi değişimlerin yeni bir adaptasyon sürecini gerektirdiğini ve bu süreçlere ayak uyduramayacak kadar yorgun olduğunu düşünmektedir. Bir başka davranışsal işaret de sözel ifade edilen olumsuz tutumlardır. Yapılan herhangi bir öneriyi kötülemek buna örnek olarak gösterilebilir (Freudenberger, 1974). Unutkanlık, yalnız kalma isteğinin artması, çalışma hızının düşmesi, iş performansında düşüş, işe

geç gitme, iş değişikliği talebi, örgütsel bağlılığın azalması, ani tepkiler verme, alınganlık vb. davranışlar tükenmişliğin diğer davranışsal belirtileri olarak ifade edilmektedir (Arı ve Bal, 2008).

Sinirlilik hali, sebebi bilinmeyen huzursuzluk, sabırsızlık ve tedirginlik, özgüven azalması, enerji azalması, tatminsizlik, işe gitme isteğinin kaybı, motivasyon eksikliği vb. durumlar tükenmişliğin psikolojik/duygusal belirtileri olarak ifade edilmektedir (Arı ve Bal, 2008).

1.2.3. Tükenmişlik Boyutları

Literatürde tükenmişlik sıklıkla Maslach ve Jackson modeli, Golembiewski modeli ve Chernis'in modelleri çerçevesinde tartışılmaktadır.

Maslach ve Jackson (1986) tarafından tükenmişlik üç bileşenden meydana gelen psikolojik bir sendrom olarak ifade edilmektedir. Bu bileşenler duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalmadır (akt: Polatçı, Ardiç ve Türkan, 2014).

-Duygusal Tükenme: Maslach ve Jackson (1986)'ın modelinde tükenmişlik olgusu kişinin duygusal kaynaklarının azalması ile başlayarak duygusal tükenme ile sonuçlanan bir süreçtir. Tükenmişliğin bireysel stres boyutunu ifade eden duygusal tükenme, kişinin kendisini duygusal anlamda yıpranmış olarak hissetmesi yani duygusal ve fiziksel kaynaklarda azalışı ifade eden durumdur (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001; Wright ve Douglas, 1997). Başka insanlara yardımda bulunulurken karşılaşılan psikolojik ve duygusal taleplerin aşırı olması nedeni ile ortaya çıkan bitkinlik durumunu ifade etmektedir (Yıldız, 2012). Kişinin hizmet verdiği kişiler ile işverenin kendisinden beklemiş olduğu performans arasında bir uyumsuzluk olduğunu fark ettiği boyuttur. Duygusal tükenme boyutunda kişide yorgunluk ve enerji kaybı gibi belirtiler görülmektedir. En belirleyici boyut olarak tanımlanan bu boyut tükenmişliğin içsel boyutu olarak ifade edilmektedir (Arı ve Bal, 2008). Duygusal tükenme başladığında

kişi artık diğer kişilerin taleplerine yardım edemediğini hissetmeye ve böylece profesyonel faaliyetlere katılımı azaltmaya ve bu duygusal tükenme durumu ile başa çıkabilmek için de çalıştığı kişiler ile olan iletişimini azaltmaya başlamaktadır (akt: Hamann ve Gordon, 2000). Duygusal tükenme her meslekte aynı oranda ve aynı sıklıkta görülmemektedir. Schaufeli ve Enzmann (1998)'ın ABD'de yapılan bir çalışmanın sonuçlarının incelemesi neticesinde en çok duygusal tükenmenin öğretmenlerde, daha sonra ise doktorlar ve sosyal hizmet çalışanlarında görüldüğü sonucuna ulaşmışlardır. Duygusal tükenmeyi yaşayan kişi psikolojik anlamda insanlardan kendini soyutlamakta ve duyarsızlaşma boyutuna geçmektedir (akt: Ardiç ve Polatçı, 2008).

- **Duyarsızlaşma:** Tükenmişliğin kişilerarası boyutunu ifade eden duyarsızlaşma, kişinin duygusal kaynaklarının azalması sonucu hizmet verdiği kişilere karşı katı tutumlar, alaycı davranış ve duygular göstermesine ve işe karşı tepkisizleşmeye neden olan durum olarak ifade edilmektedir (Aksu ve Baysal, 2005; Budak ve Sürgevil, 2005; Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001; Wright ve Douglas, 1997). Bir diğer ifade ile, kişinin hizmet alanlara karşı duygudan yoksun tavırlar göstermesidir (Arı ve Bal, 2008). Kişinin iş ile ilgili strese verdiği fonksiyonel olmayan başa çıkma tepkisi olarak kavramsallaştırılmaktadır (Lewin ve Sager, 2007). Duyarsızlaşma bir anlamda kişinin tükenme ve stresten bilinçli olarak uzak kalabilmek ve tükenme ve stresin yarattığı olumsuz etkilerden uzaklaşabilmek için uyguladığı bir savunma stratejisi olarak da düşünülebilmektedir (Polatçı, Ardiç ve Türkan, 2014). Schaufeli ve Enzmann (1998)'ın çalışma sonucuna göre sosyal hizmet çalışanları ve öğretmenlerde duyarsızlaşma en çok, doktorlarda ise en azdır.

- **Kişisel Başarıda Azalma:** Maslach ve Jackson (1986)'ın tükenmişlik modelinin alt boyutu olan kişisel başarıda azalma hissi öz değerlendirme boyutu olarak açıklanmaktadır. Kişisel başarıda azalma hissi kişinin ihtiyaç duyulan yardımı sağlayamadığını, yani kendisinden beklenenden daha az katkı sağladığını hissettiğinde ortaya çıkmaktadır (akt: Hamann, Gordon, 2000). Kişinin başka insanlarla yaptığı çalışmalarda başarısında ve yeterli olma duygusunda düşüşü ifade etmektedir. Bu durum kişinin takdir edilmediğini ve etkisiz olduğunu gösteren faktörlerden

kaynaklanmaktadır (Leiter ve Maslach, 1988; Lewin ve Sager, 2007; Maslach vd, 2001). Schaufeli ve Enzmann (1998)'ın çalışma sonucuna göre; kişisel başarıda azalma hissi en çok hemşire ve polislerde görülürken, doktorlarda ve psikologlarda kişisel başarıda azalma hissi görülmemektedir.

Maslach ve Jackson ayrı ayrı olarak tükenmişlik boyutlarını tanımlasa da bu boyutların birbirleri ile ilişkili olduğunu vurgulamaktadırlar. Bu modele göre tükenmişlik kişinin iş ile ilgili strese neden olan durumlara tepki vermesi sonucu duygusal tükenme ile başlamaktadır. Kişi duygusal tükenmişliği azaltabilmek için diğer çalışanlar ve hizmet verdikleri kişiler ile olan ilişkilerinde duyarsızlaşmaya başlamaktadır. Duyarsızlaşmanın başlaması ile de kişi, mevcut durum ile kendisinden beklenen durum arasındaki farklılığı fark ederek kendisini yetersiz hissetmeye başlamaktadır. Bunun sonucunda da kendisini başarısız olarak nitelendirmektedir. Bu nedenle bu modelde duygusal tükenme duyarsızlaşma boyutunun, duyarsızlaşma ise kişisel başarıda azalma boyutunun bir nedeni olarak görülmektedir (Arı ve Bal, 2008).

Tükenmişlik alanında sıklıkla ele alınan bir diğer model Golembiewski modelidir. Golembiewski Modelinde tükenmişliği ortaya çıkaran neden iş yerinde devamlı olarak yaşanan stres ya da baskının sonucu olarak ifade edilmektedir (Güven ve Sezici, 2016). Söz konusu modelde başlangıç boyutu duyarsızlaşma olarak ele alınmaktadır. Duyarsızlaşma performansı etkilemekte ve kişisel başarıda azalma hissi ile devam etmektedir. Kişisel başarıda azalma hissi de sonucunda duygusal tükenmeye yol açmaktadır (Cordes ve Dougherty, 1997). Yani Maslach modelinde duygusal tükenme ile başlayan ve duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma olarak devam eden tükenmişlik sendromu süreci, Golembiewski modelinde duyarsızlaşma boyutu ile başlamakta ve kişisel başarıda azalma hissi ve duygusal tükenme olarak devam etmektedir.

Bir diğer model Cherniss (1980) tarafından ortaya atılmıştır. Cherniss (1980) tükenmişlik modelini stres etkenine dayandırmaktadır. Tükenmişliği iş ile ilgili olan stres sebeplerine tepki ile başlayan ve bu sebepler ile başa çıkma çabaları ile devam ederek iş ile psikolojik ilişkiyi kesme ile sonlanan bir süreç olarak tanımlamaktadır. Bu

sürecin sonucunda da motivasyon düşmesi, olumsuz davranışlar sergileme, iş tatminsizliği gibi çeşitli sonuçlar ile karşılaşabilmektedir (Yıldırım, 1996).

Pines (1988)'a göre tükenmişliğin üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar; fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinliktir. Fiziksel bitkinlik durumu, enerji kaybı ve sürekli hale gelen yorgunluk ile; ikinci boyut olan duygusal bitkinlik durumu, umutsuzluk ve hayal kırıklığı ile tanımlanmaktadır. Üçüncü boyut olan zihinsel bitkinlik durumu ise kişinin kendisine ve işine karşı olumsuz tutum ve davranışlar göstermesine yol açan durum olarak tanımlanmaktadır. Çalışma yaşamında karşılaşılan başarısızlıklar sebebiyle kişiyi baskı altında tutan çalışma koşulları bu modele göre tükenmişliği ortaya çıkaran nedenler olarak gösterilmektedir. Bu durum kişinin motivasyonunun yüksek ya da düşük olmasına diğer bir deyişle tükenmişlik düzeyinin yüksek ya da düşük olmasına bağlı olarak gözlenmektedir (akt: Demir, 2010; Güven ve Sezici, 2016; Yıldız, 2012). Pines'in modelinin öne çıkan modellerden biri olmasının nedenlerinden biri yalnızca belirli meslekler temel alınarak yapılan tükenmişlik çalışmalarının evlilik gibi çeşitli meslek dışı alanlara da uyarlanarak literatüre farklı bir bakış açısı kazandırması olarak ifade edilmektedir (Çapri, 2013).

1.2.4. Tükenmişliğin Sonuçları ve Önlenmesi

Tükenmişliğin bireysel olarak yukarıda saydığımız gibi çeşitli olumsuz etkileri vardır. Ancak bu etkiler zamanla bireysellik boyutunu aşmakta ve kişinin çalıştığı örgütü de etkilemektedir. Tükenmişlik yaşayan kişi çeşitli psikolojik, fiziksel ve davranışsal sorunlar ile karşılaşmaktadır. Bu sorunlar beraberinde kişinin çalışma alanında hizmet verdiği kişilere karşı ilgisinde azalmaya, kişinin insanları bir nesne olarak görmeye başlamasına, kişilere saygısızca davranışlara, çalışanın performansında azalmaya yol açmaktadır. Bu sorunlar çalışanın kafasını toparlayamamasına, iş kazalarının artmasına, işten ayrılma niyetine neden olmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008). Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001)'e göre işten ayrılmayan çalışanların yaşadığı tükenmişlik örgütteki verimliliği ve etkililiği düşürmektedir. Rocca ve Kostanski (2001)'e göre iş tatmini olmayan ve huzurlu bir çalışma ortamı bulunmayan çalışanlarda motivasyon bozukluğu

görülmektedir. İşe geç gitme ya da hiç gitmeme, işte bulunulduğu zamanda işten kaytarma gibi çeşitli durumlar da örgütlerin verimlilik ve etkinliğini azaltmaktadır (akt: Ardıç ve Polatçı, 2008). Tükenmişlik kişinin kendisini, işyerini etkilediği gibi aile yaşantısını da etkilemektedir. Tükenmişlik sendromu yaşayan kişinin ailesi kişinin kendileri ile birlikte olmaktan memnun olmadığı hissine kapılmaktadırlar ve o kişiyi suçlamaktadırlar. Tükenmişlik nedeni ile suçluluk yaşayan kişi bu yeni suçlanma durumu ile birlikte daha büyük sorunlar yaşamakta ve bu da aile içinde çatışmalara, aile içindeki kişilerin birbirlerinden uzaklaşmalarına neden olmaktadır (akt: Ardıç ve Polatçı, 2008).

Örgütsel ve bireysel düzeyde tükenmişliğin önlenmesi ve tükenmişlik ile başa çıkmanın yollarını bir arada ele alacak olursak bu yollar şunlardır (Arı ve Bal, 2008; Freudenberger, 1974; Glogow, 1986; Kaçmaz, 2005; Izgar, 2001; Maslach ve Goldberg, 1998; Taycan vd., 2006):

- Gerçekçi bir şekilde kendini işine adanmış ya da gerçekçi olmayan şekilde kendini işine adanmış kişi arasındaki farkı değerlendirebilmek ve anlayabilmek için çalışanlara yardımcı olunmalıdır. Çalışanların bireysel motivasyon kaynakları öğrenilmelidir. Kişinin enerji seviyesi sorular sorularak bulunmalıdır.
- Aynı çalışana sürekli aynı işi yaptırmaktan kaçınılmalı ve görev değişikliği yapılmalıdır.
- İşe yeni başlayanlar için ya da örgüt içi iş değişikliklerinde oryantasyon programı yapılmalıdır.
- Esnek ve katılımcı yönetim anlayışı uygulanarak ihtiyaç halinde çalışan sayısı artırılmalıdır.
- Çalışma saatleri sınırlandırılmalı ve acil durumlar dışında belirlenmiş olan bu çalışma saatleri aşılmamalıdır.

- Çalışanlar kendilerine zaman ayırmak istediklerinde işveren tarafından buna izin verilmeli ve zaman konusunda katı olunmamalıdır. Çalışanlar tarafından zaman yönetimi konusunda bilgi sahibi olunmalıdır.
- İşveren deneyimlerini başkasıyla paylaşmalı ve çalışanların da deneyimlerini başka çalışanlar ile paylaştığı görülmelidir. Tükenmişliğin belirtileri bilinmelidir. Tükenmiş hissettiğinde kişi nasıl hissettiğini başkaları ile konuşmalı ve tükenmişlik yaşayan diğer kişilerin hissettiklerini dinlemelidir. Paylaşarak ne yapmak ve ne yapmamak gerektiği öğrenilebileceği için böylece kişi kendi tükenmişlik durumunu önleyebilir.
- İşveren tarafından çalışanların herhangi bir seminer ve/veya atölye çalışmasına katılmasını sağlamak faydalı olabilir. Yani sosyal faaliyet imkânları sağlanmalıdır. Çünkü kişi böylece başka bir çevre ile temas kurmuş olur ve bir süreliğine çalışma ortamından uzaklaşmış olur. Çalışanları böyle bir faaliyete gönderme durumu yoksa işveren kendi çalışma ortamında etkinlikler düzenleyerek çalışanların kendilerini deşarj etmesini sağlayabilir.
- İşveren çalışanları ve kendini fiziksel aktiviteye yönlendirmelidir.
- Örgüt içi iletişim artırılarak çalışanlara serbest karar alma fırsatı tanınmalıdır.
- Çalışanlara olumlu geri bildirimlerde bulunulmalı ve adil bir ödül sistemi oluşturulmalıdır.
- Görev tanımları net olarak belirlenmeli ve çalışanlara kariyer fırsatı tanınmalıdır.
- Gerçekçi hedef ve beklentilerde bulunulmalıdır.
- Kişiler stresle başa çıkma konusunda kendini geliştirmelidir.

İşkolik birey sürekli olarak içsel ya da dışsal nedenlerden kaynaklı çalışma isteği duymaktadır. Bu istek sonucunda sürekli yeni görevler üstlenmektedir ve ayrıca mevcut görevlerini de bir başka çalışana devretmekten kaçınmaktadır. İşkolik bireyin iş dışında bile işini düşünecek boyutta olan çalışmaya aşırı düşkünlüğü, verilen görevleri başarı ile

tamamlama isteđi, kendisine verilen görevleri geri çevirmeme ve sürekli olarak bu görevleri kontrol etme ihtiyacı duymasý zamanla bireyin görev performansýnı etkiler hale gelmektedir. Söz konusu bu durum görev performansýnın, iřkoliklik davranýřının bireysel ve örgütsel bir sonucu olduđunu göstermektedir. Bu nedenle çalıřma kapsamında iřkoliklik davranýřının bireysel ve örgütsel sonucu olan görev performansý kavramý incelenecektir.

1.3. GÖREV PERFORMANSI

Performans hem araştırmacılar için hem de örgütler, örgüt yöneticileri ve çalışanları için önemli bir unsurdur. Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri ve yer aldıkları hizmet alanında diğer örgütler ile rekabet edebilmeleri yüksek performans gösteren çalışanların varlığını gerektirmektedir. Yüksek iř performansı, aynı zamanda çalışanlar içinde önemli bir unsurdur. Görevlerini gereği gibi yapabilmek ve yaptıkları iři iyi bir başarı ile tamamlayabilmek söz konusu çalışanlar için önemli bir tatmin kaynağıdır. Çalışan iyi bir başarı elde ettikçe kendine olan güveni artacak ve işine daha da bağlanacaktır. Aynı zamanda yüksek iř performansı daha yüksek gelir, daha iyi bir kariyer gibi kişiler için önemli olan birçok sonucu da beraberinde getirecektir (Sonntag ve Frese, 2002). Yönetim alanının temel konularından biri olan görev performansý ise çalışanların terfi etmesi, ücretlerinin belirlenmesi ve çalışanlara eğitim verilmesi gibi birçok konuda önemli bir unsurdur. Bu kısımda ilk olarak performans kavramý tanımlanacak ardından araştırma konusu kapsamında olan görev performansý açıklanacaktır.

1.3.1. Performans

TDK sözlüğünde başarımlı olarak tanımlanan performans bir kişinin içinde bulunduğu iř ile ilgili verimliliğini ifade eden bir kavramdır. Bingöl (2003)'e göre performans; kuralları daha önceden belirlenmiş olan bir iřte çalışanın söz konusu iři yapması veya kendisinden beklenen davranýřı göstermesidir. Performans iři yapmayı, o iř için harekete geçmeyi ve hedeflenen amaca ulaşmayı ifade etmektedir. Örgüt içerisindeki

her bir çalışanın performanslarının tek tek toplamı da o örgütün iş performansını göstermektedir (Bağcı, 2014). Frese ve Fay'a (2001) göre performans çalışanlar tarafından görevin veya hedefin ne kadar başarıldığı ile ölçülmektedir. Diğer bir deyişle herhangi bir eylem değil, örgütsel amaçlarla ilgili eylemler performansı oluşturmaktadır (Sonntag ve Frese, 2002).

1.3.2. Görev Performansı

Viswesvaran ve Ones (2000: s. 216) görev performansını, “*örgütün hedef ve amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik yapılan ölçeklendirilebilir eylemler, davranışlar ve sonuçlar*” şeklinde tanımlamaktadır. Williams'a göre ise görev performansı işte sergilenen ve örgütün hedef ve amaçlarına uygun olan davranışlar bütünüdür (Williams ve Anderson, 1991). Campbell'e (1983) göre görev performansı bir kişinin örgütün hedeflerine ulaşması konusunda yardım etme derecesini ifade etmektedir (akt:Motowidlo ve Borman, 1997). Campbell (1990)'a göre görevler ile birlikte kişilerarası ve motivasyonla ilgili faktörler gibi çeşitli bağlamsal faktörlerin yardımı ile iş performansı oluşmaktadır (akt: Afacan Fındıklı, 2016).

Borman ve Motowidlo (1993) görev performansını rol içi performans, örgütün teknik çekirdeğine ve doğrudan teknolojik süreçlerin uygulanmasına katkıda bulunan veya dolaylı olarak ihtiyaç duyulan girdi ve hizmetleri sağlayan çalışanların etkililik derecesini ifade eden bir kavram olarak tanımlamaktadır (akt:Organ, 1997). Jawahar ve Carr (2007)'a göre ise görev performansı bir işin yerine getirilmesi gereken temel sorumlulukları olarak; Rotundo, Sackett ve Smith (2002)'e göre ise çalışanın görev tanımında yer alan sorumlulukları yerine getirme derecesi olarak ifade edilmektedir. Görev performansı, iş tanımında yer alan performans türüdür (Befort ve Hatrup, 2003). Bu performans türünde görevi talep edildiği şekilde başarabilmek için teknik bilgi ve beceri gerekmektedir (Miller, Griffin ve Hart; 1999). Rotundo ve Sackett (2002)'e göre görev performansının işin teknik temeline katkıda bulunması ve işin resmi bir parçası olması şeklinde ifade edilen iki temel özelliği bulunmaktadır.

Campbell (1990)'e göre iş performansının sekiz bileşeni mevcuttur ve bunların beşi görev performansı ile ilgilidir. Bu bileşenler (1) işe özgü görev yeterliliği, (2) işe özgü olmayan görev yeterliliği, (3) yazılı ve sözlü iletişim yeterliliği, (4) idare/liderlik ve (5) kısmen yönetimdir. Bu bileşenler farklı derecelerde ve farklı işlerde kullanılmaktadır (akt: Sonnentag ve Frese, 2002). Conway (1999)'e göre görev performansı diğer iş performansı boyutlarına göre daha bilişsel beceri gerektirmektedir.

Araştırmacılara göre görev performansının çok boyutlu yapısı vardır (Sonnentag ve Frese, 2002; Spector vd., 2010; Viswesvaran ve Ones, 2000). Ancak yaygın olarak iş performansının görev performansı, bağlamsal performans ve örgütün etkililiğine olumsuz yansıma gösteren ve isteyerek yapılan davranışlar olan üretim karşıtı iş davranışlarından oluştuğu öne sürülmektedir (Viswesvaran ve Ones, 2000).

Organ (1988,1997)'a göre görev performansı iş performansını tam olarak kapsamadığından bağlamsal performans kavramı ortaya konmakta ve kişinin görevi olmadığı halde örgütün verimliliğine olumlu yönde katkılar sunan davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Borman ve Motowidlo (1993, 1997)'ya göre bağlamsal performans; daha çok örgüt içindeki psikolojik ve sosyal çevreye yönelik unsurlar ile ilgilidir ve asıl işin bir parçası olmayıp gönüllülüğü, istekli olarak çabalamayı, iş arkadaşlarına yardımı ve onlarla işbirliğini, kurallara uyumu içermektedir (akt: Güğerçin, 2015). Borman, Motowidlo ve Schmit (1997)'e göre görev performansı, üretim, satış, astları yönetme ve hizmet sunma gibi bir organizasyondaki temel faaliyetlere katkıda bulunan davranışları içermektedir. Bağlamsal performans ise organizasyonun kültürüne ve iklimine katkıda bulunan fazla çalışmaya gönüllülük, diğer çalışanlar ile işbirliği ve onlara yardım etme, kurallara uyma gibi davranışları içermektedir (Befort ve Hatrup, 2003).

Görev ve Bağlamsal Performans arasındaki farklılıkları bir tablo ile belirtecek olursak;

Tablo 2. Görev ve Bağlamsal Performans Arasındaki Farklılıklar

Görev Performansı	Bağlamsal Performans
- Çalışana yönelik görev tanımlarında açıkça belirtilen faaliyetleri içerir.	- Çalışanların görev tanımlarında yer almayan ve gönüllülüğe dayanan rol davranışlarını içerir.
- Örgütsel amaçlara ulaşmada teknik ve bilişsel faktörleri kullanır.	- Örgütsel amaçlara ulaşmayı kolaylaştırmada sosyal ve psikolojik faktörler kullanır.
- Doğrudan ve dolaylı olarak teknik işlere katkı sağlar.	- Dolaylı olarak teknik işlere katkı sağlar.
- Genellikle farklı görevler, farklı faaliyetlere dayanır.	- Görevlerin birçoğu veya hepsi için aynıdır. Görevden göreve fazla farklılık göstermez.
- Görev performansının seviyesi, çalışanların bilgi, beceri ve yetenekleri ile belirlenir.	- Bağlamsal performansın seviyesi çalışanların iradesi ve yatkınlığıdır. Başka bir ifade ile bağlamsal performans kişisel farklılıklara göre değişiklik gösterir.

Kaynak: Motowidlo ve Van Scotter (1994: 479), Borman ve Motowidlo (1993: 74), Borman (2004: 238) ve Polatçı (2014: 118)'nin çalışmalarından derleyen Güğərçin, 2015.

1.3.3. Görev Performansını Etkileyen Faktörler

Görev performansını etkileyen faktörler bireysel faktörler ve durumsal faktörler olarak iki başlık altında incelenebilmektedir.

- **Bireysel Faktörler:** Kişiler arasında performans farklılığına neden olan etkenler bireysel faktörler olarak nitelendirilmektedir. Görev performansını etkileyen bireysel faktörler kapsamında kişilik özellikleri (Yelboğa, 2006), özyeterlilik (Stajkoviç ve Luthans, 1998) ve büyük beşli kişilik (Barrick ve Mount, 1991) ele alınmaktadır. Kimi araştırmalarda yüksek bilişsel beceriye sahip olanların düşük bilişsel beceriye sahip

olanlardan daha yüksek görev performansı gösterdiği sonucu bulunmuştur (Schmidt ve Hunter, 1998; Vinchur, Schippmann, Switzer ve Roth, 1998). Vinchur vd. (1998) tarafından yapılan çalışmada yüksek başarıma ihtiyacına sahip kişiler ile görev performansı arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Bell ve Kozlowski (2002) tarafından özyeterliliği olduğuna inanan kişilerin daha iyi görev performansı gösterdikleri incelenmiştir. Ayrıca bu kişilerin, bağlamsal performans açısından da daha iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Speier ve Frese, 1997).

- **Durumsal Faktörler:** Görev performansı bireysel faktörler ile birlikte durumsal faktörlerden de etkilenmektedir. Bireyin çevresindeki görev performansını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen değişkenler durumsal faktörleri ifade etmektedir. Durumsal faktörler üzerine yapılan çalışmalarda bireylerin hangi durumlarda en iyi performansı gösterdiği araştırılmaktadır (Sonnetag ve Frese, 2002). Bu kapsamda genel olarak işin önemi, özerklik, geri bildirim gibi unsurların yer aldığı iş özellikleri, rol belirsizliği ve rol çatışması, çalışma ortamında strese neden olan unsurlar gibi faktörler incelenmektedir.

LePine ve diğerleri tarafından yapılan bir çalışmada engelleyici ve merak uyandırıcı olarak ayrılan stres faktörlerinin görev performansı ile ilişkisi incelenmiştir. Sonucunda engelleyici stres faktörleri ile görev performansı arasında negatif bir ilişki bulunurken, merak uyandırıcı stres faktörleri arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur (LePine, Podsakoff ve LePine, 2005). Bu durum da kimi stres faktörlerinin görev performansına olumlu etkide bulunduğunu, kimi stres faktörlerinin ise olumsuz etkide bulunduğunu göstermektedir.

İşkoliklik kavramının bireysel ve örgütsel sonuçları olan tükenmişlik ve görev performansını inceledikten sonra; işkoliklik ile işkolikliğin neden olduğu tükenmişlik ve görev performansı sonuçları arasındaki ilişkide bireyin bir işi yapabilmesine yönelik duyduğu inancı ifade eden özyeterlilik kavramının rolü olduğu düşüncesi ile araştırma kapsamında özyeterlilik kavramı incelenecektir.

1.4. ÖZYETERLİLİK

Özyeterlilik kavramı kökenini Bandura (1986)'nın sosyal bilişsel kuramından almaktadır ve bireyin kendisinin farkında olmasını ifade etmektedir. Sosyal bilişsel kuramda kişi, kendi geleceğini belirleyen ve öz denetime sahip olan çevrenin ve sistemin hem ürünü hem de yaratıcısı konumunda olmaktadır. Bu gücün en önemli kaynağı da kişinin yeteneklerine karşı duyduğu inançtır. Özyeterlilik, davranışların kişisel faktörler ile çevresel faktörler arasındaki etkileşiminin sonucu olarak görülmektedir. Bu nedenle Schunk ve Meece (2006)'e göre özyeterlilik hem kişinin davranışlarını ve çevresini etkilemekte hem de kişinin davranışlarından ve çevresinden etkilenmektedir (akt: Akgündüz, 2012). Bireyler yalnızca başarılı olacaklarına inandığı işleri öğrenmeye ve yapmaya çalıştıkları için özyeterliliğin öğrenme, motivasyon ve performans üzerinde güçlü etkileri bulunmaktadır (Lunenberg, 2011)

1.4.1. Özyeterliliğin Tanımı ve Özellikleri

Bandura'ya göre (1989) özyeterlilik; kişinin belirli bir performans gösterebilmesi amacıyla gerekli olan faaliyetleri organize ederek başarılı bir şekilde yapma becerisine ilişkin kendine ait yargısıdır. Bir başka çalışmasında da Bandura (1986) özyeterliliği kişilerin karşılaştığı ve karşılaşılabileceği durumların üstesinden gelebilmek amacıyla gerekli olan hareketleri ne kadar iyi yapabildiklerine dair olan yargıları olarak tanımlamaktadır. Ford (2003)'a göre ise özyeterlilik, kişileri güven içerisinde başarmak ve bu başarıları hayata geçirebilmek için kişiyi motive eden bireysel yeteneklerin bir parçası olarak ifade edilmektedir (akt: Akgündüz, 2012). Aşkar ve Umay'a (2001) göre öz yeterlilik bir işi veya bir görevi başarmak amacıyla gösterilen çabayı, karşılaşılan olumsuzluklar karşısında pes etmeden devam edebilmeyi anlatmaktadır. Bandura'ya (1997) göre önemli olan kişinin sahip olduğu becerilerin sayısı değildir, önemli olan sahip olduğu bu beceriler ile neler yapabileceğine dair inancıdır (akt: Bolat, 2011).

Korkmaz'a (2002) göre öz yeterlilik; kişinin karşılaştığı zorluklar karşısında nasıl başarılı olabileceğine dair kendisine olan inancıdır. Bir kişinin başarılı olması yetenek ile bu yeteneği kullanabilme becerilerine ve o iş için yeterliliğe sahip olduğu inancını taşımasına bağlıdır (Akgündüz, 2012). Özyeterlilik inancı yeni yeteneklerin kazanılmasında ve kazanılmış olan bu yeteneklerin kullanılmasında önemli bir yere sahiptir (Kotaman, 2008).

Kişiler ancak yeterli beceriye sahip olduğunu düşündükleri işleri yapma çabası içine girmekte, yeterli beceriye sahip olmadıkları işleri yapmaktan ise kaçınmaktadırlar. Çünkü yeterli beceriye sahip olmadıklarını düşündüklerinde başarılı bir sonuç alamayacaklarına karşı inanç beslemektedirler. Kişinin yüksek öz yeterlilik inancına sahip olması durumunda güçlükler karşısında daha dayanıklı, ısrarcı olduğu ve daha başarılı sonuçlar elde ettiği, bunun sonucunda ise öz yeterlilik inancının artarak çaba ve azmin de arttığı gözlenmiştir. Düşük özyeterlilik inancına sahip kişilerde ise zorluklar karşısında çabuk pes etme durumu gözlenmiştir (Gordon vd., 1998; Pajares, 2002; akt: Akgündüz, 2012). Diğer bir deyişle özyeterlilik çalışanların kendileri için belirledikleri hedefler, işte gösterdikleri çaba ile yeni ve zor görevlere başlama istekleri üzerinde etki göstermektedir. Kişi düşük özyeterliliğe sahip ise düşük hedefler belirlemekte, başarılı olacağından emin olmadığı için yeni ve zor görevleri yerine getirmek amacıyla gerekli bilgileri öğrenmeye daha az çaba göstermektedir. Yüksek özyeterliliğe sahip çalışanlar ise yüksek düzeyde kişisel hedefler belirlemekte, başarılı olacaklarına inandıkları için görevlerini yerine getirmek amacıyla gerekli olan bilgileri öğrenmeye düşük özyeterliliğe sahip çalışanlardan daha çok çaba göstermektedirler. Bütün bunlar çalışanların özyeterlilik inançlarına uygun olarak performans göstermeye çalıştıklarını ifade etmektedir (Lunenburg, 2011).

Bandura'ya (1994) göre yüksek özyeterliliğe sahip kişilerin özelliklerinden bazıları şöyledir (akt: Akgündüz, 2012):

- Olayları geniş ve farklı bir bakış açısı ile değerlendirmektedirler ve bu nedenle içinde buldukları durumun daha iyi farkına varmakta ve duruma olan dikkatleri artmaktadır.

- Etrafındaki kişilerin yaşamış oldukları stresi azaltmaktadırlar ve yaşanabilecek olası duygusal olumsuzlukları asgari düzeye indirmektedirler.
- Yetenek ve becerilerini zorlayacak hedefler belirlemektedirler ve bu hedeflere ulaşabilmek amacıyla yüksek kararlılık göstererek eyleme geçmektedirler.
- Yetenek ve becerilerini zorlayan herhangi bir olay ile karşılaştıklarında, durumun üstüne gitmekte ve mevcut yetenekleri ile üstesinden gelmek için çaba göstermektedirler.
- Herhangi bir başarısızlık ile karşılaşmaları durumunda vazgeçmeyip daha fazla çaba göstererek mücadeleye devam etmektedirler.
- Herhangi bir başarısızlık durumu ile karşılaştıklarında söz konusu başarısızlığın sebebi olarak yeterince çaba göstermemeyi ve söz konusu olay ile ilgili yeterince bilgi sahibi olmamayı göstermektedirler.

Bandura (1994)'ya göre özyeterliliği düşük olan kişilerin sahip olduğu bazı özellikler ise şöyledir (akt: Akgündüz, 2012):

- Kendi yetenekleri hakkında tam olarak bilgi sahibi olmadıkları ve yeteneklerine olan güvenleri tam olmadığı için zor görevleri almak istememektedirler.
- Kendilerini motive etmek konusunda başarısızdırlar.
- Karşılaştıkları herhangi bir durumda başarısız olabileceklerini düşündüklerinde, engelleri neden olarak kabul etmektedirler.
- Herhangi bir zorluk ile karşılaştıklarında mücadele etmek yerine vazgeçmektedirler.
- Bir başarısızlık yaşadıklarında başarısızlığın sebebi olarak yeteneklerindeki eksiklikleri gördükleri için kaybettikleri özyeterlilik inancını geri kazanmaları uzun sürelerini almaktadır.

- Yeteneklerine güvenmemeleri sebebiyle strese girmektedirler ve strese girdikleri içinde yeteneklerinin tamamını gösterme fırsatına sahip olamamaktadırlar.

1.4.2. Özyeterlilik İnancının Kaynakları

Bandura (1994)'ya göre özyeterlilik inancı kişinin kendini nasıl hissettiğini, nasıl davranması gerektiğini ve nasıl motive olacağını belirlemede önemli bir etkidir (akt: Çınar, 2018). Bandura'ya (1982, 1986) göre öz yeterlilik inancı bilginin 4 kaynağından oluşmaktadır. Bunlar; yaşanmış deneyimler, başkalarının deneyimleri, sözel ikna ve fiziksel ve duygusal durum olarak belirtilmektedir. Kişinin kendi özyeterliliğine duyduğu inanç bu kaynakların yalnızca birinden etkilenebileceği gibi birden fazla kaynaktan da bir arada etkilenebilmektedir. Aşağıda kısaca özyeterlilik kaynaklarına yer verilecektir.

- **Yaşanmış Deneyimler:** Özyeterlilik inancını diğer kaynaklara göre daha fazla etkileyen kaynaktır. Çünkü yaşanmış olan deneyimler bireylere başarıp başaramayacakları şeyler konusunda gerçek bilgileri vermektedir. Kişi eğer karşılaştığı güçlük karşısında başarılı olabilirse daha sonraki süreçlerde aynı güçlükler ile karşılaştığında başarı gösterebilecektir. Çünkü yaşanmış deneyim kişiyi gelecekte de aynı olay karşısında benzer davranış göstermeye yöneltecektir. Böylece kişinin yeterliliğine karşı olan inancı artarak başarıya dair beklentileri de yükselecektir (Akgündüz, 2012).

- **Başkalarının Deneyimleri:** Gözlemlene yolu ile elde edilen bir deneyim türüdür. Yeterlilik kişinin yalnızca kendi tecrübelerinden değil başkalarının tecrübelerinden de etkilenebilmektedir. Başkalarının elde ettiği başarılar, kişinin kendisinin de başarılı olabileceğine dair inancını olumlu olarak etkileyebilmektedir. Ancak bunun için önemli olan kişinin kendi davranışları ile karşıdaki kişinin davranışları arasında benzerlik olduğu düşüncesine sahip olmasıdır. Davranışlar arasında benzerlik olmadığı düşüncesi kişinin başkalarının başarılı tecrübelerinden etkilenebilmesini engelleyecektir (Bandura,

1994; akt: Akgündüz, 2012). Ayrıca deneyimleri gözlemlenen kişinin yaşı ve konu hakkındaki bilgisinin de gözlemleyen kişinin özyeterliliği üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir (Pajares, 2003).

- **Sözel İkna:** Bu kaynak kişinin belirli bir işte başarılı olabileceğine dair yeteneğe sahip olduğunu ikna etmeyi ifade etmektedir (Lunenburg, 2011). Bir kişinin yeteneklerine olan inanç başka kişiler tarafından ifade edilirse özyeterlilik duygusunu devam ettirebilmek kolaylaşacaktır (Bandura, 1986). Ordun'a göre (2005) kişi karşılaştığı zorluğun üstesinden gelebilmek için çevresindeki kişiler tarafından olumlu bildirimler alırsa öz yeterlilik inancı artarak daha çok çaba sarf edecektir.

- **Fiziksel ve Duygusal Durum:** Kişinin karşılaştığı durum karşısındaki fiziksel ve duygusal durumu özyeterlilik inancı üzerinde etkili olmaktadır. Örneğin, kişi kaygılıysa, stresliyse yani olumsuz bir duygu durum içerisinde ise öz yeterlilik inancı olumsuz etkilenecektir. Böylece kişinin performansı düşecek ve yeteneklerini tam anlamıyla gösterebilmesi mümkün olmayacaktır. Ancak kişi mutlu ise yani olumlu bir duygu haline sahipse özyeterlilik inancı olumlu etkilenecektir. Böylece kişi bütün dikkatini görevine verecek ve olumlu bir performans gösterecektir (Çınar, 2018).

1.4.3. Özyeterlilik İnançlarının Genellenebilirlik Seviyeleri

Bandura (1986)'ya göre özyeterlilik inançları belirli bir görev temelinde açıklanabilmektedir. Bu nedenle Bandura (1986) bireylerin yetki ve becerilerinin mevcut görevleri özelinde değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir (akt: Akgündüz, 2013). Diğer bir deyişle, Bandura'ya göre özyeterlilik belirli bir görev ya da alana özgü iken, çeşitli araştırmacılar (Gardner ve Pierce, 1998; Judge vd., 1998) için ise hem göreve özgü hem de kişilik niteliği gibi daha kapsamlı bir şekilde incelenebilmektedir. Buna göre;

- **Göreve Özel Özyeterlilik:** Bandura'ya (1996) göre özyeterlilik inançları herhangi bir görev ile ilişkilendirilerek açıklanabilmektedir ve yeteneklerin yerine getirilen görev kapsamında incelenmesi gerektiğini ifade etmektedir (akt: Akgündüz, 2012). Maddux (1995)'e göre özyeterlilik belirli durumlarda belirli davranışlar çerçevesinde tanımlanıp ölçülebilmektedir (akt: Çınar, 2018).

- **Alana Özel Özyeterlilik:** Bandura (1989)'ya göre bu kavram doğrultusunda öz yeterlilik, kişilerin bir grup ya da bir toplum içindeki rolleri dikkate alınarak değerlendirilmektedir. Rol kavramından kastedilen, kişinin grup ya da toplum içerisindeki görevi ile ilgili sorumlulukları ve haklarını ifade eden davranışlardır (Akt: Akgündüz, 2012).

- **Genel Özyeterlilik:** Bu kavram kişinin çaba gerektiren durumlarda göstereceği performans için kendisini ne derece yeterli hissettiği ile doğrudan ilgili olan bir kavramdır (Akgündüz, 2012).

1.4.4. Özyeterlilik Davranışlarının İşleyiş Süreçleri

Bandura'ya (1997) göre öz yeterlilik kişilerin davranışlarını 4 süreç ile etkilemektedir. Bunlar; motivasyon süreçleri, bilişsel, duygusal ve seçici süreçlerdir (akt: Çınar, 2018).

- **Motivasyon Süreçleri:** Kişiler kendi kendilerini motive ederek hareket edebildikleri için kendilerine uygun amaçlar belirleyip bu amaçlara ulaşmak için çaba göstermektedirler. Özyeterlilik kavramı da hedeflerin belirlenmesinde gösterilecek çabayı ve başarısız olma durumunda buna katlanabilmeyi ifade etmektedir (Bandura, 1995; akt: Akgündüz, 2012).

- **Bilişsel Süreçler:** Yeterliliğe olan inanç kişinin performansını etkileyecek olan düşünce süreçlerini etkilemektedir (Çınar, 2018). Davranışların büyük bir çoğunluğu ilk olarak kişinin düşüncesinde şekillenmektedir. Kişinin bilişsel yapısı da yeteneklerin

gelişmesine yol açan davranışların yönlendirilmesinde aracılık etmektedir. Olumsuz bir bilişsel yapı kişinin başarısızlığına ve motivasyonunun azalmasına yol açmaktadır. Kişi kendi yeteneklerinden emin değilse başarıya ulaşması neredeyse imkânsız olacaktır (Bandura, 1986; akt: Akgündüz, 2012). Kişinin özyeterlilik algısı, onun düşünce yapısını etkileyerek amaçlara ulaşmak için gösterilmesi gereken çabayı geliştirerek artırabilmekte ya da gerilet�erek azaltabilmektedir (Bandura, 1997; akt: Akgündüz, 2012). Yüksek özyeterliliğe sahip kişiler olumlu düşüncelere sahip olmakta ve bu sayede başarıya ulaşacaklarına inanmaktadırlar. Ancak düşük özyeterliliğe sahip kişiler ise başarı elde edemeyeceklerini düşünmektedirler (Akgündüz, 2012). Bandura (1997)'ya göre algılanan özyeterlilik ne kadar yüksek ise hedefler daha yüksek belirlenmektedir ve bu hedeflere olan bağlılıklar da daha sağlam olmaktadır (akt: Akgündüz, 2012).

-Duygusal Süreçler: Kişilerin özyeterlilik inançları, karşılaştıkları durumlar karşısında nasıl bir duyguya sahip olacakları üzerinde etkilidir. Kişi kendini yeterli hissetmediği durumlarda olumsuz duygular ön planda olmaktadır. Yeterlilik hissi yüksek olduğu durumlarda ise kişi daha az endişelenerek daha çok motive olmaktadır (Bandura, 1997; akt: Akgündüz, 2012).

-Seçimsel Süreçler: Yeterlilik inançları kişilerin yaşam biçimlerini etkilemektedir. Kişiler kendilerini yeterli gördükleri durumları seçmektedirler. Kendi yeteneklerini yeterli görmedikleri durumlar seçmekten ise kaçınmaktadırlar. Yani kişinin özyeterlilik inancı, seçimlerinde rol oynamaktadır (Akgündüz, 2012). Eğer kişi bir zorluğun üstesinden gelebileceği konusunda kendini yeterli görüyorsa o zorluğun üstüne gitmekte ve zorluğun üstesinden gelmek için gerekli olan eylemleri gerçekleştirmektedir (Çınar, 2018).

1.5. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER

1.5.1. İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Günümüzde çalışma koşullarında yaşanan değişim ve dönüşüm süreci örgütler ve çalışanlar üzerinde baskı oluşturmaktadır. Örgütlerin daha etkili ve verimli olma isteği çalışanların daha çok çalışmasını gerektirmektedir. Bu durum ise çalışanlar için içten gelen çalışma isteğinin yanında dışsal baskıların da neden olduğu çalışma zorunluluğuna yol açmaktadır. Çalışanların işkolik olması veya işkolik bir bireye dönüşmesi beraberinde tükenmişlik yaşamalarına da neden olmaktadır. Bu nedenle işkoliklik ve tükenmişlik birbirleri ile ilişkili iki kavram haline gelmektedir.

İşkoliklik, bireyin içten gelen zorlama duygusu ile çok çalışması olarak tanımlanmaktadır (Şencan, 2016). İşkolik bireyler çalışmaya aileden, sosyal yaşantıdan daha fazla vakit ayırmaktadırlar. Bazı araştırmacılar tarafından işkoliklik davranışı olumlu (Cantarow, 1979; Sprankle ve Ebel, 1987) olarak görülmektedir. Örneğin, Machlowitz (1980) tarafından işkoliklik bir başarı göstergesi olarak nitelendirilmektedir (akt: Ölçer, 2005). Machlowitz (1980) tarafından 100'den fazla işkolik üzerinde yapılan bir çalışmada işkolik kişilerin yaşamlarından memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır (akt: Harpaz ve Snir, 2003).

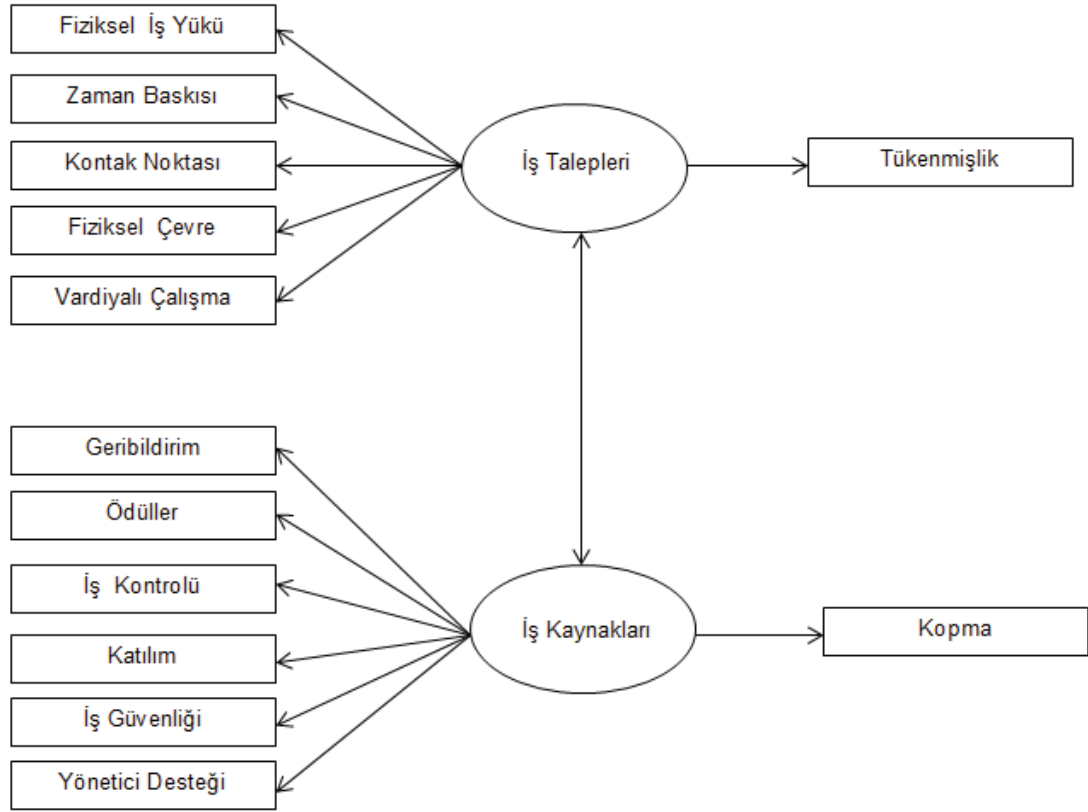
Diğer taraftan ise işkoliklik bazı araştırmacılar tarafından olumsuz (Aziz ve Tronzo, 2011; Killinger, 1991; Porter, 1996; Spence ve Robbins, 1992) olarak değerlendirilmekte ve bireyin fiziksel, sosyal ve ruhsal yaşantısına zarar veren, bireyin içinde bulunduğu toplumun psikososyal yapısında olumsuz yönde değişikliğe neden olan bir bağımlılık olarak ifade edilmektedir. Örneğin Cherrington (1980) tarafından işkoliklik, aşırı çalışmaya duyulan mantıksız bir bağımlılık olarak görülmektedir (akt: Harpaz ve Snir, 2003). İşkolikliği olumsuz olarak değerlendiren yazarlar tarafından işkoliklik davranışı çeşitli bağımlılık davranışları ile eşit görülmektedir ve zararlı yönlerine dikkat çekilmektedir (Harpaz ve Snir, 2003).

Tükenmişlik, duyarsızlaşmaya, kişisel başarıda azalmaya ve duygusal tükenmeye neden olan psikolojik bir sendrom olarak görülmektedir (Maslach vd., 1986). Cotton (1990) ise tükenmişliği, stres ile başa çıkabilmek için gösterilen çabanın başarısızlık ile sonuçlanmasının getirmiş olduğu bir netice olarak ifade etmektedir (akt:Kaçmaz, 2005). Tükenmişlik kavramı, zihinsel yorgunluğu açıklamak için kullanılmaktadır (Schaufeli, Taris ve Rhenen, 2008).

Bireyin sürekli olarak çalışmak istemesi ve ayrıca bunu bir zorunluluk olarak görmesi, daha çok aşırı çalışan kişilerde görülen tükenmişlik sendromuna yol açmaktadır. Bireyin kendisini sürekli çalışmak zorunda hissetmesi, işini iş dışı aktivitelerden daha çok düşünmesi stresi ve ardından sağlık problemlerini beraberinde getirmektedir. Sürekli olarak çalışmak zamanla bireyde yorgunluk ve yıpranmaya neden olmaktadır. Bireyin sağlığındaki bozulmalar ve sosyal yaşantısındaki sorunlar tükenmişlik sendromu yaşama ihtimalini artırmaktadır.

İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen literatüre bakıldığında değişkenler arasındaki ilişki daha çok İş Talepleri Kaynakları Modeli (Job Demands Resources Model) çerçevesinde ele alınmaktadır. İşin gerekleri ve kaynakları arasındaki ilişkiyi ele alan İş Talepleri Kaynakları Modeline göre çalışma koşulları, iş talepleri ve iş kaynakları olmak üzere iki temel kategoriye ayrılmaktadır (Demerouti vd., 2001). İş talepleri; sürekli olarak fiziksel ve zihinsel çaba gerektiren, bu çaba nedeni ile psikolojik ve fizyolojik sonuçları olan işe ait fiziksel, sosyal ve örgütsel yönleri; iş kaynakları ise, işteki amaçlara ulaşmaya yardımcı olan, iş talepleri sonucunda oluşan fizyolojik ve psikolojik sonuçları azaltan fiziksel, sosyal, psikolojik ve örgütsel yönleri ifade etmektedir (Demerouti vd., 2001). İş taleplerine iş yükü, işe ilişkin duygusal ve zihinsel talepler, zaman baskısı, gürültü gibi unsurlar; iş kaynaklarına ise özerklik, geri bildirim, sosyal destek, gelişim için fırsat gibi unsurlar örnek olarak gösterilebilmektedir (Demerouti vd., 2001).

Şekil 3. İş Talepleri Kaynakları Modeli



Kaynak: Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512.

Şekil 3'te görüldüğü üzere iş yükü, zaman baskısı, kontak noktası, fiziksel çevre ve vardiyalı çalışma koşulları gibi konularda çalışanlardan beklenen iş talepleri fazla olduğunda, bu iş talepleri belirli bir çaba göstermeyi gerektirdiğinden çalışanın fiziksel ve zihinsel kaynaklarını tüketmektedir. Fiziksel ve zihinsel kaynakları tükenen çalışanlar enerji kaybı yaşamakta ve enerjilerinin azalması sonucunda tükenmişlik yaşamaktadırlar. Tükenmişlik yaşanması da beraberinde işten uzaklaşmayı getirmektedir. Geri bildirim, ödüller, iş kontrolü, katılım, iş güvenliği ve yönetici desteği gibi konular ise iş kaynaklarını oluşturmaktadır. İş kaynaklarında yaşanan bir eksiklik durumunda çalışanların motivasyonu azalmakta ve işten geri çekilmeleri diğer bir deyişle uzaklaşmaları söz konusu olmaktadır (Demerouti vd., 2001).

Sonnentag ve Zijlstra (2006)'ya göre işkolikler uzun saatler çalıştıkları için uyumak ve dinlenmek gibi durumlar için yeterli fırsat bulamamaktadır. Böylece işkolik birey enerji kaynaklarını kullanmakta ve bu da uzun vadede hastalık gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Ayrıca işkolik kişiler daha fazla iş talep etmekte, kendilerine yeni işler bulmakta ve ellerindeki mevcut işlerini başka bir çalışana devretmekten kaçınılmaktadırlar. Bu nedenle işkoliklik ile iş yükü gibi iş talepleri arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur (Schaufeli vd., 2008).

İşkolik ile tükenmişlik arasındaki ilişkileri inceleyen literatüre bakıldığında; kimi çalışmalar işkolikliğin tükenmişliği artırdığını (Andreassen vd., 2007; Arslantaş vd., 2016; Guglielmi vd., 2012; Schaufeli vd., 2008) belirtirken, kimi çalışmalar ise işkolikliğin tükenmişliği (Akın ve Oğuz, 2010) azalttığını belirtmektedir.

İşkolikliğin tükenmişliği artırdığına yönelik çalışmalara literatürde daha sık rastlanmaktadır. Örneğin; Burke ve Matthiesen (2004) tarafından Norveçli gazeteciler arasında işkolikliğin sebep ve sonuçlarının incelendiği bir çalışma yapılmıştır. Spence ve Robbins'in üç boyutlu işkoliklik tanımı ve ölçeği dikkate alınarak yapılan bu çalışmada, çalışmaya istekli işkolikler, çalışmaya bağlı ve çalışmaya istekli bağımlılarla karşılaştırıldığında daha az tükenmişlik belirtmişlerdir. Hayal kırıklığı yaşayan çalışanların diğer işkoliklere göre daha fazla tükenmişlik belirttikleri tespit edilmiştir. Taris, Schaufeli ve Verhoeven (2005)'in yaptıkları çalışmada iş yükü gibi nicel iş taleplerinin tükenmişliğin boyutlarından biri olan tükenme (exhaustion) ile işkoliklik arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği; Hakanen vd. (2006)'nin iş talepleri kaynakları modeli çerçevesinde Finlandiyalı öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada tükenmişliğin iş taleplerinin sağlıklı olmama (ill-health) hali üzerindeki etkisine aracılık ettiği bulunmuştur. Andreassen, Ursin ve Eriksen (2007) tarafından 235 banka çalışanı üzerinde Spence ve Robbins'in işkoliklik bileşenleri ve sağlıkla ilgili sonuçlar (iş stresi, tükenmişlik vb.) arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada; işkolikliğin iki alt boyutu olan güdülenme ile iş stresi ve tükenmişlik arasında olumlu yönde ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte çalışma zevki boyutu ile iş stresi ve tükenmişlik arasında negatif ilişki bulunmuştur. Schaufeli, Taris ve Bakker (2008)'in yaptığı bir çalışmada,

Hollanda’da 5126 kişiden oluşan uzmanlık çalışmasında olan doktorlar arasındaki işkoliklik ile tükenmişlik ve öznel gönenç arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma kapsamında aşırı çalışma ile duygusal tükenmişlik arasında güçlü bir anlamlı ilişki bulunmuştur. İşkolik doktorların daha az çalışan doktorlara göre hastalara karşı duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Schaufeli, Taris ve Van Rhenen (2008)’in Hollanda’da bir telekom şirketinin yöneticileri üzerinde yaptıkları çalışmada; işkolikliğin sosyal yaşantıdaki ilişkilerin kalitesini azalttığı ve sağlık problemlerine yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır. Japonya ve Hollanda’daki birtakım katılımcılar ile Schaufeli, Shimazu ve Taris (2009) tarafından 10905 kişi üzerinde yapılan bir çalışmada; aşırı ve işe güdülenmiş olarak çalışan işkoliklerin daha rahat çalışanlara göre tükenmişlik yaşama ihtimallerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Schaufeli, Bakker, Van der Heijden ve Prins (2009) ise, rol çatışmasının işkoliklik ve işkolikliğin alt boyutları olan aşırı ve kompulsif çalışma ile tükenmişlik ve refah (well-being) arasındaki ilişkilere aracılık ettiği bulgularına ulaşmıştır. Guglielmi, Simbula, Schaufeli ve Depolo (2012) tarafından iş kaynakları talepleri modeli kullanılarak 224 okul yöneticisi üzerinde okul yöneticilerinin sağlık durumları ile ilgili yapılan çalışmada, iş taleplerinin işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkide aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın sonucunda, işkolikliğin iş talepleri ve tükenmişlik üzerinde pozitif etkisi olan kişisel bir talep olduğu ifade edilmektedir.

Türkiye’de işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında; Naktiyok ve Karabey (2005) tarafından öğretim üyeleri arasında yapılan bir çalışmada; işkolikliğin çalışma zevki boyutu ile zihinsel, duygusal ve fiziksel tükenmişlik arasında negatif, çalışma yönelimi ve çalışma ilgisi boyutu ile zihinsel, duygusal ve fiziksel tükenmişlik arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Ayrıca yöneticilik görevi bulunan, daha yaşlı ve yardımcı doçent unvanına sahip olan öğretim üyelerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet, gelir düzeyi ve sigara içme davranışı açısından ise öğretim üyelerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasında kayda değer bir farklılık ile karşılaşılmamıştır. Yüksel ve Akdağ (2011) tarafından yapılan bir çalışmada işkoliklik ve tükenmişlik sendromunun öncüllerinden biri olan stres arasında ilişki olduğu tespit

edilmiştir. 191 beyaz yakalı üzerinde Gülova, İspirli ve Eryılmaz (2014) tarafından yapılan çalışmada işkoliklik ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Yani çalışanların işkoliklik seviyeleri arttıkça tükenmişlik sendromuna yakalanma potansiyellerinin arttığı bulguları elde edilmiştir. Arslantaş, Soybaş ve Yalçınsoy (2016)'un avukatlar üzerinde yaptığı çalışmada avukatlık meslek mensuplarının tükenmişlik ve işkoliklik seviyeleri arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yani işkoliklik seviyesi arttıkça tükenmişliğin düşük oranda arttığı ya da işkoliklik seviyesi azaldıkça tükenmişlik seviyesinin daha az oranda azaldığı görülmüştür. Macit ve Ardıç (2018) tarafından 451 avukat ile yapılan çalışmada işkolikliğin tükenmişlik üzerinde pozitif etkisi olduğu bulunmuştur.

İşkolikliğin tükenmişliği azalttığı yönünde literatürde çok az çalışmaya rastlanmaktadır. Örneğin; Akın ve Oğuz (2010)'un öğretmenler arasında yaptığı çalışmada işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasında negatif ilişki bulunmuştur. Yani öğretmenlerin işkoliklik düzeyleri arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır.

Söz konusu çalışmalar ve İş Talepleri Kaynakları modeli dikkate alındığında bu çalışmada, işkolikliğin tükenmişliği artırması beklenmektedir. Bu nedenle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: İşkoliklik ile tükenmişlik arasında olumlu yönde ilişki vardır. Diğer bir deyişle, işkoliklik arttıkça tükenmişlik de artmaktadır.

H1a: Aşırı çalışma boyutu ile tükenmişlik arasında olumlu yönde ilişki vardır. Diğer bir deyişle, aşırı çalışma boyutu arttıkça tükenmişlik artmaktadır.

H1b: Kompulsif çalışma boyutu ile tükenmişlik arasında olumlu yönde ilişki vardır. Diğer bir deyişle, kompulsif çalışma boyutu arttıkça tükenmişlik de artmaktadır.

1.5.2. İşkoliklik – Görev Performansı Arasındaki İlişki

Zamanının büyük kısmını işte geçiren, sürekli olarak işi düşünen, çalışmaya karşı bağımlılık duyan bireyler işkolik olarak nitelendirilmektedir (Temel, 2006). İşkoliklik davranış biçimini olumlu olarak gören yazarlar (Seybold ve Salomone, 1994) işkolikliğin uzun süreli çalışmaya duyulan içten gelen bir duygudan kaynaklandığını ve bu bireylerin iş ile meşgul olmaktan memnun olduklarını ifade etmektedir. İşkolikliği olumsuz bir davranış olarak değerlendiren yazarlar (Cherrington, 1980; Killinger, 1991) ise işkoliklik davranış biçimini hastalık düzeyinde bir bağımlılık olarak nitelendirmekte ve işkolikliğin olumsuz etkilerine vurgu yapmaktadırlar (Burke, 2000; Temel, 2006).

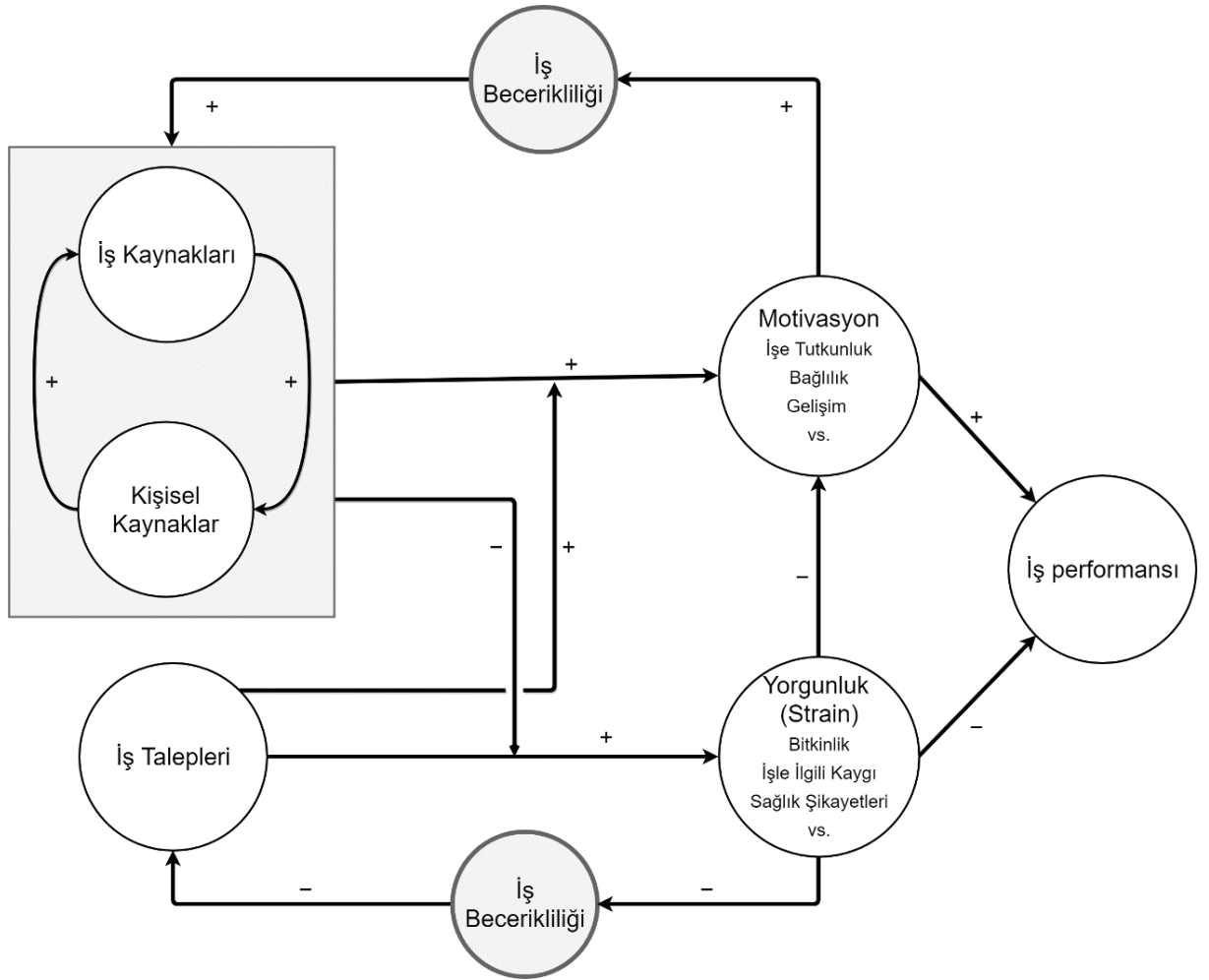
Günümüz koşullarında işin ve çalışmanın öneminin artması, bireylerin iş ile ilgili beklentilerinin artmasına ve işin bireylerin yaşamlarında önemli bir yere sahip olmasına neden olmaktadır. Fazla çalışma kısa vadede örgütler için olumlu olarak değerlendirilse ve çalışanlar ödüllendirilse de çalışmanın bağımlılık boyutuna ulaşmasının uzun vadede örgütün verimliliğini ve etkililiğini azalttığı düşünülmektedir. Şöyle ki, fazla ve takıntılı şekilde çalışarak işkolik bireylerin zamanla stres yaşayacağı ve bunun sonucunda fiziksel ve zihinsel olarak yıpranacakları ve performanslarının da olumsuz etkilenebileceği dile getirilmektedir. Bireyin içsel ya da dışsal nedenler ile çalışmaya aşırı zaman ayırması, çalışmanın sosyal yaşantının önüne geçecek boyutta olması uzun dönemde kişinin zihinsel ve fiziksel olarak problemler ile karşılaşmasına yol açacaktır. Bu tür problemleri yaşayan bireylerin görev performansında azalma ile karşı karşıya kalacağı ifade edilmektedir (Ng, Sorensen ve Feldman, 2007; Shimazu ve Schaufeli, 2009).

Scott, Moore ve Miceli (1997)'ye göre kompulsif bağımlılık, mükemmeliyetçilik ve başarı odaklılık olmak üzere üç işkolik tipi vardır. Scott vd. (1997)'ne göre kompulsif bağımlılık; stres, fiziksel ve psikolojik sorunlar ile ilişkili olması sebebi ile iş performansını düşürmektedir. Benzer şekilde, mükemmeliyetçi işkoliklik tipi de stres, fiziksel ve psikolojik sorunlara sebebiyet vermesi nedeniyle iş performansını

düşürmektedir. Bununla birlikte başarı odaklı işkoliklik tipi de; iş performansı ile negatif ilişkili olarak bulunmuştur (Burke ve Matthiesen, 2004).

İşkoliklik ve görev performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların İş talepleri Kaynakları Modeli (Demerouti vd., 2001) kapsamında ele alındığı görülmüştür. İş Talepleri Kaynakları Modeline göre çalışma koşulları, iş talepleri ve iş kaynakları olmak üzere iki temel kategoriye ayrılmaktadır (Demerouti vd., 2001). İş talepleri; sürekli olarak fiziksel ve zihinsel çaba gerektiren, bu çaba nedeni ile psikolojik ve fizyolojik sonuçları olan işe ait fiziksel, sosyal ve örgütsel yönleri; iş kaynakları ise, hedeflere ulaşmada bireye yardımcı olan, öğrenmeyi ve gelişmeyi destekleyen, iş talepleri sonucunda oluşan fizyolojik ve psikolojik sonuçları azaltan işin fiziksel, sosyal, psikolojik ve örgütsel yönlerini ifade etmektedir (Bakker ve Demerouti, 2014; Demerouti vd., 2001; Tims, Bakker ve Derks, 2013). Ayrıca İş Talepleri kaynakları modeli iş tasarım unsurlarının iş/görev performansına etkisini gösteren bir modeldir (Bakker ve Demerouti, 2014).

Şekil 4. İş Talepleri Kaynakları Modeli



Kaynak: Bakker, A.B., Demerouti, E. (2014). Job Demands – Resources Theory. Wellbeing, III, 1-28.

Şekil 4’te iş kaynakları ve taleplerinin işe bağlılık, tutkunluk gibi motivasyon artırıcı süreçleri ve sağlık şikayetleri gibi motivasyonu düşürücü olumsuz süreçleri etkilediği ve bunların sonucunda performansın etkilendiği görülmektedir (Bakker ve Demerouti, 2016). Bu modelde diğer modellerin aksine iş yükü gibi nicel değişkenler ile birlikte duygusal talepler gibi nitel değişkenler de dikkate alınmaktadır (Bakker, Demerouti ve

Schaufeli, 2003). Kişisel kaynaklar da modelin önemli bir unsurudur. Kişisel kaynaklara yeterli düzeyde sahip olmanın çalışanların iş kaynaklarını artırabileceği değerlendirilmektedir (Bakker ve Demerouti, 2014).

Normal bir süreçte, çalışanlar rutin günlük aktiviteleri sonucunda yorulmakta ancak mevcut enerji kaynakları ile iş taleplerini karşılayabilmektedir. Bununla birlikte çalışan aşırı iş yükü altında ise, günlük aktivitelerin yol açtığı yorgunluk ile beraber aşırı iş yükünün getirdiği yorgunluğun üstesinden gelerek görev performansını sürdürebilmek için zihinsel ve fiziksel olarak daha fazla enerjiye ihtiyaç duymaktadır (Gaillard, 2001; Hockey, 1997; Hockey vd., 1986, akt: Bakker, Demerouti ve Verbeke, 2004). Daha fazla enerjinin kazanılmaya çalışılması amacı ile çaba gösterilmesi sonucunda zamanla bireyde kronik yorgunluk ortaya çıkacağından, çalışanın enerji kaynakları azaldığı için kendisinden beklenen performansı gösteremeyecektir (Bakker, Demerouti ve De Boer vd., 2003; Demerouti vd. 2001).

Yüksek iş talebi, düşük iş kaynakları yorgunluk, tükenmişlik, düşük performans gibi olumsuz sonuçlara yol açarken; örgütlerin çalışanlarına geri bildirimde bulunması, çalışanların ödüllendirilmesi, sosyal destek sunulması gibi yüksek iş kaynakları ise motivasyonun artmasına ve beraberinde çalışanın performansının artması gibi olumlu örgütsel çıktılara yol açmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2014; Crawford vd., 2010; Schaufeli vd., 2009; Van Wingerden, Derks ve Bakker, 2017).

İşkoliklik ve görev performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az sayıdaki çalışmalara bakıldığında; kimi çalışmalar işkolikliğin görev performansını artırdığını (Graves vd., 2006) kimi çalışmalar ise işkolikliğin görev performansını azalttığını (Shimazu ve Schaufeli, 2009) belirtmektedir.

İşkolikliğin görev performansını artırdığına dair çalışmalar incelendiğinde; örneğin, Graves, Ruderman ve Ohlott (2006)'un işkolikliğin çalışma zevki ve güdülenme (driveness) boyutlarının yöneticilerin performans puanları üzerindeki etkisini incelediği

araştırmanın sonucunda, çalışma zevki boyutunun performans ile pozitif ilişkili olduğu; güdülenme boyutunun çalışma zevkinin performans üzerindeki etkisinde düzenleyici rolü olduğu ve yüksek düzeyde güdülenmenin çalışma zevkinin faydalı etkilerini engellediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Arsezen (2017) tarafından Türkiye’de yapılan çalışmada, Antalya ilindeki turizm işletmelerinde yönetici olarak çalışanların işkoliklik ve iş tatmini ile işletme performansı arasındaki ilişki ve duygusal bağlılığın aracı rolü incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre işkoliklik ile iş tatmini ve işletme performansı arasında pozitif yönlü ilişki ve bu ilişkide duygusal bağlılığın aracı rolü bulunmuştur.

İşkolikliğin görev performansını azalttığı yönünde çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin; Shimazu ve Schaufeli (2009) tarafından 779 Japon çalışan ile yapılan bir çalışmada, iş performansı ile işkoliklik arasında negatif ilişkiye ulaşılmıştır. Bununla birlikte Shimazu, Schaufeli ve Tavis (2010)’in yaptığı çalışmada işkoliklik ve performans arasında doğrudan ilişki bulunamamıştır. Falco vd. (2013) tarafından 332 özel sektör çalışanı üzerinde yapılan çalışmada, işkolikliğin çalışanların sağlığını olumsuz etkilediği, bu durumun da düşük performans ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Söz konusu çalışmalar ve değerlendirmeler dikkate alındığında bu çalışmada, işkolikliğin görev performansını azaltması beklenmektedir. Bu nedenle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H2: İşkoliklik ile görev performansı arasında olumsuz yönde ilişki vardır. Diğer bir deyişle, işkoliklik arttıkça görev performansı azalmaktadır.

H2a: Aşırı çalışma boyutu ile görev performansı arasında olumsuz yönde ilişki vardır. Diğer bir deyişle, aşırı çalışma boyutu arttıkça görev performansı azalmaktadır.

H2b: Kompulsif çalışma boyutu ile görev performansı arasında olumsuz yönde ilişki vardır. Diğer bir deyişle, kompulsif çalışma boyutu arttıkça görev performansı azalmaktadır.

1.5.3. Özyeterliliğin Düzenleyici Rolü

Bandura (1986)'ya göre özyeterlilik kişinin belli bir performansı göstermesi için gerekli faaliyetleri planlayıp, başarılı olarak bu faaliyetleri gerçekleştirebilme kapasitesine ilişkin olarak kendine yönelik algısı ve inancıdır. Özyeterlilik inancı bireyin düşüncelerini, karşılaştığı zorluklar karşısında nasıl davranması gerektiğini, kendisini nasıl motive ettiğini etkilemektedir. Diğer bir deyişle özyeterlilik bireyin zorluklar karşısında başarılı olabilmek için kendisine duyduğu inancı ifade etmektedir (Bandura, 2002). Bandura (1989)'ya göre özyeterlilik inançları bireylerin karşılaştıkları zorlukları, bu zorluklar için gösterdikleri çabayı ve sabrı etkileyerek motivasyonlarına katkıda bulunmaktadır.

Bandura (1996) tarafından özyeterlilik sahibi bireylerin görev ile ilgili işleri başarılı olarak yerine getirme, kendileri için daha zorlu hedefler belirleme konusunda özyeterliliği düşük olan bireylere göre daha güçlü inançlara sahip olduğu savunulmaktadır. Ayrıca Bandura (1977,1986) yüksek özyeterlilik sahibi bireylerin daha az endişeli ve stresli olduklarını; zor durumları düşük özyeterliliğe sahip bireylere göre daha iyi çözebildiklerini ifade etmektedir (akt: Heuven vd., 2006).

Özyeterlilik bireyin kendi kendini motive ettiği bir mekanizma olarak görülmektedir. Bireyler yeterlilik seviyelerinin yüksek olduğunu algıladıklarında, kendilerine bir hedef koymakta ve karşılaştıkları engellerin üstesinden gelebilmek için çaba harcayarak kendilerini motive etmektedirler (Guglielmi vd., 2012).

Özyeterlilik kavramı incelendiğinde literatürde iş talep kontrol modeli ve iş talepleri kaynakları modeli çerçevesinde incelenmektedir. Karasek (1979) tarafından iş talep kontrol modelinin çalışma koşullarının iş talebi ve iş kontrolü olmak üzere iki boyutu olduğu söylenmektedir. İş talebi; iş yükü ve zaman baskısı gibi bireyin çalışma ortamında strese neden olan unsurlar olarak; iş kontrolü ise çalışanların çalışma zamanlarında görevlerini ve davranışlarını kontrol edebilme potansiyeli olarak

belirlenmektedir (Karasek, 1979). İş talep kontrol modeli iki varsayıma dayanmaktadır. Bunlardan birincisi, yüksek iş talepleri ile birlikte düşük iş kontrolünün psikolojik ve fiziksel baskıyı, gerginliği artırarak hızlandırması iken, ikincisi hem talebin hem de kontrolün yüksek olduğu işlerin çalışana refah, öğrenme ve kişisel gelişim sağlamasıdır (De Rijk vd., 1998). İş taleplerinin stresi artırdığı, iş kontrolünün ise çalışanlar üzerinde iş taleplerinin neden olduğu olumsuz sonuçların etkisini azalttığı savunulmaktadır (Yüce-Selvi ve Sümer, 2018).

İş talep kontrol modeli konusunda yapılan çalışmalarda genel olarak bireysel farklılıklar ve kişisel faktörler ihmal edilmiştir (Salanova, Peiro ve Schaufeli, 2002). Parkes (1994) kişisel özellikler ile çalışma ortamındaki özellikler arasındaki uyumun olumlu sonuçlara; uyumsuzluğun ise olumsuz sonuçlara yol açacağını belirtmektedir.

İş talep kontrol modeli; iş yükü, iş kontrolü ve zaman baskısı gibi sınırlı sayıda değişken ile örgütsel durumları açıklamaya çalışmaktadır. Sınırlı sayıdaki değişkenin örgütsel durumları açıklamada yetersiz kalacağı, stres gibi durumların daha iyi anlaşılabilmesi için farklı iş kaynakları ve taleplerinin yol açtığı etkilerin de dikkate alınması gerektiği vurgulanmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007). İş talepleri kaynakları modeli, iş kontrolü dışındaki iş kaynaklarının ve iş yükü ile zaman baskısı dışındaki iş taleplerinin örgütsel durumlar üzerindeki etkilerini inceleyerek iş talep kontrol modelinin kapsamını genişletmektedir (Bakker ve Demerouti, 2007). İş talepleri kaynakları modeline göre; iş talepleri; sürekli olarak fiziksel ve zihinsel çaba gerektiren, psikolojik ve fizyolojik sonuçları olan işe ait fiziksel, sosyal ve örgütsel yönleri; iş kaynakları ise, hedeflere ve amaçlara ulaşmada bireye yardımcı olan, öğrenmeyi ve gelişmeyi destekleyen, iş talepleri sonucunda oluşan fizyolojik ve psikolojik sonuçları azaltan işin fiziksel, sosyal, psikolojik ve örgütsel yönlerini ifade etmektedir (Bakker ve Demerouti, 2014; Demerouti vd., 2001; Tims, Bakker ve Derks, 2013). Bu modelin temel varsayımı ise iş talep kontrol modelinde olduğu gibi iş kaynaklarının iş taleplerinin çalışanlar üzerindeki etkisini azalttığıdır (Yüce-Selvi ve Sümer, 2018).

Özyeterlilik, bireyin kontrol unsurunu kullanma becerisini değerlendirebilmesi açısından önemli bir kavram olarak ifade edilmektedir. Litt (1988)'e göre özyeterlilik bireyin kontrol becerisini ve istekliliğini etkilemektedir. Ayrıca Litt (1988) kontrol becerisine güvenen yüksek özyeterliliğe sahip bireylerin yüksek talep ve yüksek kontrol durumlarında düşük özyeterliliğe sahip bireylerden daha iyi davranışsal ve psikolojik sonuçlara sahip olması gerektiğini belirtmektedir. Averill (1973)'e göre, yetersiz kontrol bireyin yeterliliğine ilişkin konu ile ilgili olarak olumsuz geri bildirim neden olarak stresi artırmaya neden olabilmektedir.

Araştırmalar, iş talep kontrol ve iş talepleri kaynakları modellerinin işkoliklik ve tükenmişlik ile işkoliklik ile görev performansı arasındaki ilişkide özyeterliliğin düzenleyici rolü olduğunu açıklamak için kullanılabileceğini göstermektedir.

İşkolik bireyler kendilerini işlerine adadıkları ve iş dışındaki aktiviteleri iş kadar önemsemedikleri, zamanlarının çoğunu çalışmaya ayırdıkları için zamanla sağlık sorunları ile karşılaşmaktadırlar. Yaşanan sağlık sorunları beraberinde tükenmişlik sendromuna yol açmaktadır. İşkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar incelendiğinde genellikle işkolikliğin tükenmişliği artırdığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu çalışma kapsamında işkolikliğin tükenmişliği artıracığı varsayımına ulaşılmıştır. Bununla birlikte çalışma kapsamında özyeterliliğin bu ilişkide nasıl bir rol oynayacağı konusu da incelenmektedir.

Özyeterlilik açısından değerlendirildiğinde iş kontrolü öne çıkmaktadır. Çalışanın işi ile ilgili kontrol düzeyi ne kadar yüksek olursa, yaşayacağı tükenmişlik de o kadar az olacaktır. İş kontrolü üzerinde etkili olan temel etkenlerden biri de çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekleridir. Bu da çalışanların özyeterliliklerine olan inançlarının çalışanların iş kontrolü bakımından durumunun ne olacağını göstermektedir. Yüksek özyeterlilik inancına sahip olan çalışanların iş kontrol düzeyi de yüksek olacaktır. Bunun sonucunda da bu çalışanlar daha az tükenmişlik yaşayacaktır (Bolat, 2011). Bununla birlikte iş kaynakları talepleri modeli de dikkate alındığında özyeterlilik kavramı kişisel kaynak olarak ifade edilmektedir. Özyeterlilik,

bireyin daha fazla iş kaynağı algılamasına yol açan motivasyonel bir süreç olarak görülmektedir. Özyeterlilik yüksek olduğunda çalışanlar iş ile ilgili çevresel faktörleri daha iyi kontrol edebildiklerini düşündükleri için daha az talep, daha fazla kaynak kullanma olasılıkları yüksek olacaktır. Bu nedenle iş özyeterliliği ne kadar yüksek ise, çalışan iş taleplerini stres unsuru olarak değil üstesinden gelinmesi gereken ve gelinebilecek olan zorluklar olarak görecektir (Libano vd., 2012)

Özyeterlilik inancı tükenmişlik kavramı için önemli bir değişken olarak görülmektedir. Chemiss (1980) bireyin kendi yeteneklerine olan güven eksikliği durumunun tükenmişliğin ortaya çıkmasında kritik öneme sahip olduğunu belirtmektedir (akt:Salanova, Peiro ve Schaufeli, 2002). Leiter (1992) ise tükenmişliği özyeterlilikteki kriz olarak ifade etmektedir.

Bandura (1997) yüksek özyeterliliğe sahip bireylerin düşük düzeyde tükenmişlik yaşayacağını ifade etmektedir (akt: Guglielmi vd., 2012). Jex ve Bliese (1999) yaptıkları çalışmada iş talepleri ve genelleştirilmiş özyeterlilik arasında karşılıklı etkileşim bulmuştur. Araştırmada, çalışma saatleri, nicel olarak aşırı iş yükü ve iş bırakma eğilimi gibi gerilim ile ilgili değişkenler ile görevin amacı arasında özyeterliliğin düzenleyici rolü olduğu bulgularına ulaşmıştır. Guglielmi, Simbula, Schaufeli ve Depolo (2012) tarafından iş kaynakları talepleri modeli kullanılarak 224 okul yöneticisi üzerinde okul yöneticilerinin sağlık durumları ile ilgili yapılan çalışmada, motivasyonel süreçte özyeterliliğin iş kaynakları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olan kişisel kaynak olduğu ifade edilmektedir.

Yapılan çalışmalar, iş talep kontrol modeli ve iş talepleri kaynakları modeli dikkate alındığında; iş kaynakları ve iş kontrolü çalışanların motivasyonunu ve dolayısıyla çalışma isteğini artırdığından işkolikliğin arttıracığı tükenmişliğin özyeterlilik ile hafifletilebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle çalışma kapsamında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H3: İşkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkide özyeterliliğin düzenleyici rolü vardır. Şöyle ki, özyeterliliği yüksek bireylerde işkolikliğin tükenmişlik üzerindeki etkisi azalmaktadır.

H3a: Aşırı çalışma boyutu ile tükenmişlik arasındaki ilişkide özyeterliliğin düzenleyici rolü vardır. Şöyle ki, özyeterliliği yüksek bireylerde aşırı çalışma boyutunun tükenmişlik üzerindeki etkisi azalmaktadır.

H3b: Kompulsif çalışma boyutu ile tükenmişlik arasındaki ilişkide özyeterliliğin düzenleyici rolü vardır. Şöyleki, özyeterliliği yüksek bireylerde kompulsif çalışma boyutunun tükenmişlik üzerindeki etkisi azalmaktadır.

Yapılan çalışmalar, iş talep kontrol modeli ve iş talepleri kaynakları modeli dikkate alındığında iş kaynakları ve iş kontrolünün çalışanların motivasyonunu ve dolayısıyla çalışma isteğini artırdığından işkolikliğin görev performansı üzerindeki etkisinin özyeterlilik ile hafifletilebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle çalışma kapsamında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

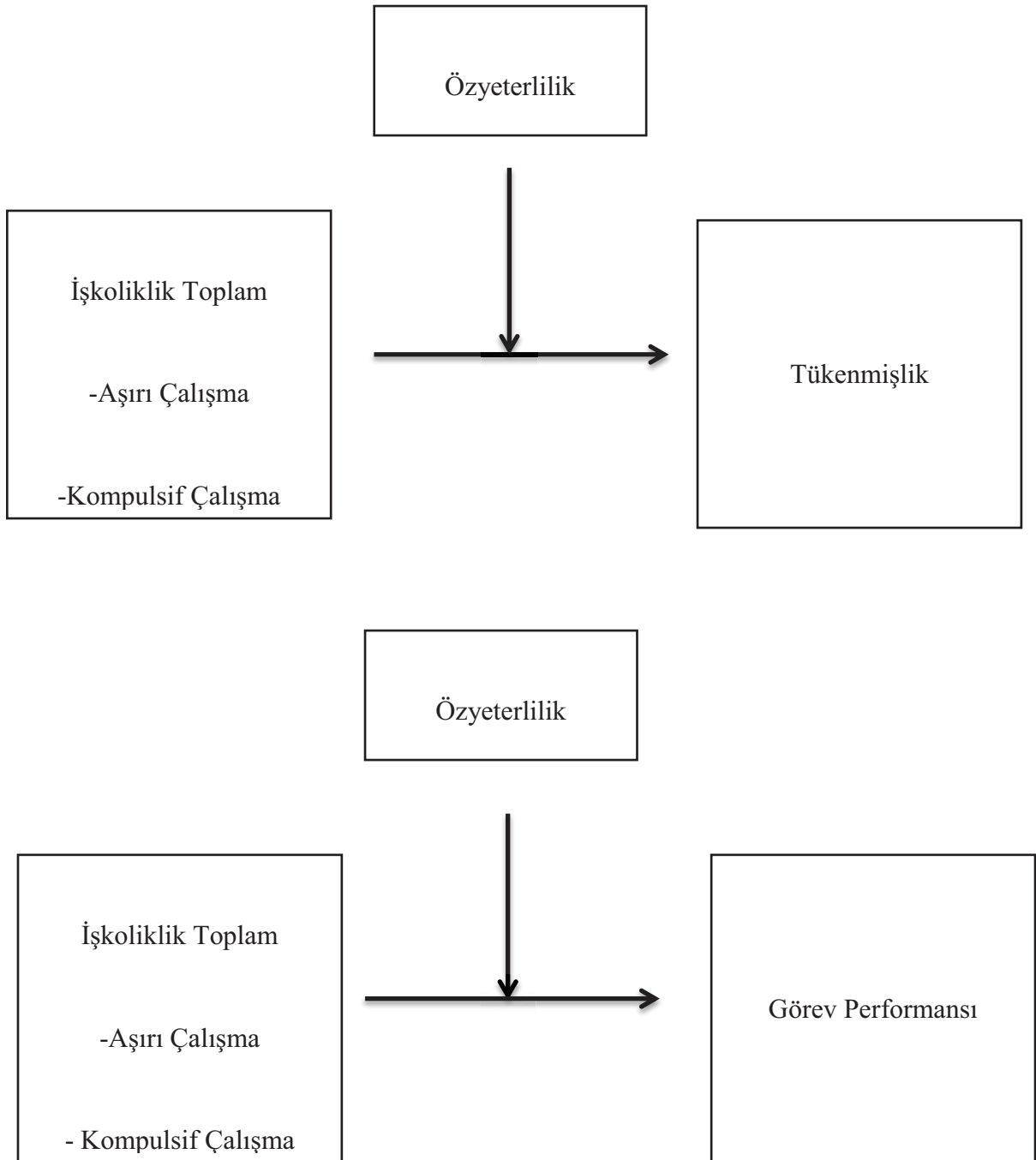
H4: İşkoliklik ile görev performansı arasındaki ilişkide özyeterliliğin düzenleyici rolü vardır. Şöyle ki, özyeterliliği yüksek bireylerde işkolikliğin görev performansı üzerindeki etkisi azalmaktadır.

H4a: Aşırı çalışma boyutu ile görev performansı arasındaki ilişkide özyeterliliğin düzenleyici rolü vardır. Şöyle ki, özyeterliliği yüksek bireylerde aşırı çalışma boyutunun görev performansı üzerindeki etkisi azalmaktadır.

H4b: Kompulsif çalışma boyutu ile görev performansı arasındaki ilişkide özyeterliliğin düzenleyici rolü vardır. Şöyle ki, özyeterliliği yüksek bireylerde kompulsif çalışma boyutunun görev performansı üzerindeki etkisi azalmaktadır.

Modellerden ve alan yazınından yol çıkarak araştırma kapsamında Şekil 5'teki araştırma modeli oluşturulmuştur.

Şekil 5. Araştırma Modeli



2. BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

Bu bölümde; araştırmanın amacı ve yöntemi, örneklem, veri toplama teknikleri, verilerin istatistiksel analizleri ve bulgular yer almaktadır.

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Bu araştırmanın amacı; işkolik ile tükenmişlik ve işkoliklik ile görev performansı arasındaki ilişkide özyeterliliğin düzenleyicilik rolünü test etmektir. Hipotezleri test etmek amacı ile anket tekniği kullanılarak veriler toplanmış ve nicel veri analizi yöntemi ile incelenmiştir. Anket formunun başında katılımcıların konu hakkında bilgilendirildiği, gönüllülük esasına dayalı bir çalışma olduğu, kişisel bilgilere ihtiyaç duyulmadığı ve elde edilecek olan verilerin yalnızca bu çalışma kapsamında kullanılacağı konusunda bilgilerin yer aldığı gönüllü katılım formu dağıtılmıştır.

2.1.1. Örneklem

Bu araştırmaya kamu ve özel sektörde farklı alanlarda ve farklı pozisyonlarda çalışan kişiler katılmıştır. Toplamda 250 adet anket dağıtılmış ve dağıtılan anketlerden 221 adetinde geri dönüş sağlanmıştır. Geri dönüş oranı % 88,4'tür. Anketler elden dağıtım sonucunda toplanmıştır. Geri toplanan anketlerin tamamı incelendiğinde anketteki soruların tamamının cevaplandığı, yalnızca bir ankette soruların yarısından fazlasının cevaplandırılmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucunun olumsuz etkilenmemesi amacı ile söz konusu bir adet anket formunun analizde kullanılmamasına karar verilmiştir. Böylece istatistiki analizde kullanılacak anket sayısı 220 adet olmuştur. Geri dönüş oranının son hali ise % 88 olmuştur. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgilere aşağıdaki tabloda yer verilmiştir (Tablo 3).

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

	%	Sayı
Cinsiyet		
Kadın	57,7	127
Erkek	42,3	93
Kurumdaki Görev		
Çalışan	76,4	168
Orta Kademe Yönetici	14,1	31
Üst Kademe Yönetici	9,5	21
Öğrenim Durumu		
İlköğretim Mezunu	1,8	4
Lise Mezunu	10,5	23
Üniversite Mezunu	71,4	157
Yüksek Lisans Mezunu	14,5	32
Diğer	1,8	4
Çalışılan Sektör		
Kamu	51,4	113
Özel Sektör	48,6	107

Tablo 3'te görüleceği üzere araştırmaya katılan 220 çalışanın % 57.7'si (n= 127) kadın, %42.3'ü (n= 93) erkektir. Katılımcıların kurumdaki görevlerine bakıldığında, büyük çoğunluğunun çalışan (%76.4, n= 168) olduğu görülmüştür. Orta kademe yöneticiler katılımcıların % 14.1'ini (n= 31) oluştururken, üst kademe yöneticiler ise % 9.5'ini (n=21) oluşturmaktadır. Eğitim durumu incelendiğinde, büyük çoğunluğunun üniversite mezunu (%71.4, n= 157) olduğu görülmüştür. İlköğretim mezunu katılımcıların %1.8'ini (n= 4), lise mezunu % 10.5'ini (n= 23), yüksek lisans mezunu % 14.5'ini (n=32), diğer ise % 1.8'ini (n= 4) oluşturmaktadır. Çalışılan sektör bazında değerlendirme yapıldığında; katılımcıların %51.4'ünün (n= 113) kamuda, % 48.6'sının (n= 107) özel sektörde çalıştığı tespit edilmiştir. Ankete katılan 220 çalışanın yaş ortalaması 32 olarak bulunmuştur.

2.1.2. Kullanılan Ölçekler

Bu çalışma kapsamında uygulanan anket formu beş bölümden oluşmaktadır. Söz konusu anketin ilk bölümünde, katılımcıların demografik bilgilerini içeren maddelere; ikinci bölümünde işkoliklik davranışını ölçmeye yarayan maddelere; üçüncü bölümünde tükenmişlik davranışını ölçen maddelere; dördüncü bölümünde görev performansını ölçen maddelere; beşinci bölüm olan son bölümünde ise özyeterliliği ölçen maddelere yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler için ilgili yazarlardan gerekli izinler alınmıştır.

Anket gönüllülük esasına dayandığı için anketin başına gönüllü onam sayfasının yer aldığı ek bir sayfa konulmuştur. Çalışmanın bu bölümünde kullanılan ölçeklerin içeriklerine ve daha önceki çalışmalarda elde edilen güvenilirlik katsayıları gibi çeşitli bilgilere ayrıntılı olarak yer verilecektir.

2.1.2.1. Demografik Değişkenler

Bu bölümde katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışılan sektör, kurumdaki pozisyon, mevcut durumda çalıştıkları kurumdaki ve toplam çalışma süreleri hakkındaki sorulara cevap vermesi istenmiştir. Bu bölüm toplamda 7 sorudan oluşmaktadır.

2.1.2.2. İşkoliklik Ölçeği

Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen Duwas (The Dutch Work Addiction Scale) Ölçeği 17 maddeden ve aşırı (WE-work excessively) ve kompulsif (WC-working compulsively) çalışma olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır (Doğan ve Tel, 2011). En yaygın kullanılan ölçektir. Ölçeğin temeli WART (Work Addiction Risk Test) ve Work Battery ölçeğine dayanmaktadır. Spence ve Robbins tarafından geliştirilen Work Battery Ölçeği; işe güdülenme, işten keyif alma ve işe bağımlı olma boyutlarını incelemektedir (Kart, 2005). Robinson tarafından geliştirilen Wart ise işe

bağımlılık riski testi olarak isimlendirilmektedir ve aşırı kontrolü, mükemmelliği savunan işkolik kişileri incelemektedir (Bardakçı ve Baloğlu, 2012). Aşırı ve kompulsif çalışma alt boyutlarından oluşan Duwas – İşkoliklik Ölçeğinin 8 maddesi aşırı çalışma, 9 maddesi ise kompulsif çalışma boyutunu ölçmektedir.

Bu çalışmada Duwas İşkoliklik Ölçeği'nin Türkçe formu kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılmıştır. Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılan Türkçe'ye uyarlama çalışmasında 17 maddeden oluşan ölçeğin 3 maddesi çıkarılmıştır. 14 maddelik Türkçe versiyonunun geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacı ile hesaplanan Cronbach's Alpha (iç tutarlılık) katsayısı ölçeğin tamamı için .85, aşırı çalışma boyutu için .76 ve kompulsif çalışma boyutu için ise .74 olarak bulunmuştur. Böylece 5'li Likert formatında uygulanmış olan Türkçe formun 8 maddesi aşırı çalışma; 6 maddesi ise kompulsif çalışma boyutunu ölçmektedir. Bu çalışmada söz konusu 3 madde çıkarılmadan anket uygulanmıştır. “Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim”, “Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.” ve “Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum” gibi aşırı çalışma boyutunu; “Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.”, “Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.” ve “Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissedirim.” gibi kompulsif çalışma boyutunu ölçen ölçek maddeleri yer almaktadır. Katılımcılardan maddeleri 5'li Likert ölçeğini kullanarak cevaplamaları istenmiştir. “1: Hiç Uygun Değil, 2: Uygun Değil, 3: Biraz Uygun, 4: Uygun, 5: Tamamen Uygun” olarak değerlendirmeye sunulmuştur. Yalnızca ilk soru olan “Çok çalışmayı sevmem.” maddesi ters kodlanmıştır. Güvenilirlik katsayısını ifade eden Cronbach's Alpha katsayısı .86; aşırı çalışma alt boyutu için .76 ve kompulsif çalışma alt boyutu için ise .80 olarak bulunmuştur.

2.1.2.3. Tükenmişlik Ölçeği

Pines ve Aranson tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeği 21 maddeden ve 7’li Likert tipi ölçekten oluşmaktadır. Kişinin duygusal, zihinsel ve fiziksel tükenme düzeylerini ölçmeyi amaçlayan üç alt boyutlu ölçektir. Cronbach’s Alpha katsayısı .90 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Çapri (2006) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacı ile hesaplanan Cronbach’s Alpha katsayısı .93 olarak bulunmuştur. Daha sonra Pines tarafından 2005 yılında tükenmişlik ölçeğinin kısa versiyonu (The Burnout Measure Short Version-BMS) geliştirilmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin kısa versiyonu ise 21 maddelik ölçek içinden seçilen 10 maddeden oluşmaktadır. Yüksek lisans öğrencileri üzerinde yapılan çalışma ile Cronbach’s Alpha katsayısı .85 olarak bulunmuştur (Pines, 2005). Tükenmişlik ölçeğinin kısa versiyonunun Türkçeye uyarlaması da Çapri (2013) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacı ile hesaplanan Cronbach’s Alpha katsayısı .91 olarak bulunmuştur Bu çalışmada kısa versiyon kullanılmıştır. “Yorgun”, “İnsanlar İle İlgili Hayal Kırıklığına Uğramış”, “Uyuma Güçlüğü”, “Yeter Artık Dayanamıyorum” gibi ölçek maddeleri yer almaktadır. Katılımcılardan maddeleri 7’li Likert tipi ölçek kullanarak cevaplamaları istenmiştir. “1: Hiçbir Zaman, 2: Sadece Bir Defa, 3: Nadiren, 4: Bazen, 5: Sık Sık, 6: Çoğunlukla, 7: Her Zaman” olarak değerlendirmelerine sunulmuştur.

2.1.2.4. Görev Performansı Ölçeği

Bu çalışmada Williams ve Anderson (1991) tarafından geliştirilen kısaltılmış görev performansı ölçeği kullanılmıştır. 5 maddeden oluşan ölçekte 7’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. “1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Bir Parça Katılmıyorum, 4: Tarafsızım, 5: Bir Parça Katılıyorum, 6: Katılıyorum, 7: Kesinlikle Katılıyorum” olarak değerlendirmeye sunulmuştur. “Verilen görevleri layığıyla tamamlarım.”, “Benden beklenen görevleri yerine getiririm.”, “İşimin gerekli kıldığı zorunlu öğeleri tamamlarım.” gibi ölçek maddeleri yer almaktadır. Söz konusu ölçeğin Türkçe formuna literatürde rastlanmadığı için uluslararası yöntemler temel alınarak

araştırmacı ve danışman tarafından ölçek Türkçeye çevrilmiştir. Uyarlama sırasında izlenen aşamalar ise şöyledir:

- 1- İki farklı çevirmen aracılığı ile ölçeğin orijinal dili olan İngilizceden Türkçeye çevirme,
- 2- İki farklı Türkçe çevirinin birleştirilerek tek bir çeviri versiyonunun oluşturulması,
- 3- Oluşturulan tek bir çeviri versiyonunun ana dili İngilizce olan bir kişi tarafından İngilizceye geri çevirisinin yaptırılması,
- 4- Geri çevirinin orijinal versiyon ile karşılaştırılması,
- 5- Geri çeviri ve Türkçeye çeviri versiyonlarındaki sorunlu maddelerin tekrar incelenerek uzlaşıya varılması.

Daha önce yapılmış olan çalışmalarda güvenilirlik katsayısını ifade eden Cronbach's Alpha katsayısının .88 ile yüksek olduğu görölmektedir (Bakker vd., 2012). Bu çalışmada ise güvenilirlik katsayısını ifade eden Cronbach's Alpha katsayısı .94 olarak bulunmuştur.

2.1.2.5. Genel Özyeterlilik Ölçeği

1981 yılında Schwarzer ve Jerusalem tarafından geliştirilen Genel Özyeterlilik Ölçeği (General Self-Efficacy Scale), Yeşilay (1996) tarafından Genelleştirilmiş Özyetki Beklentisi adıyla Türkçeye uyarlanmıştır (www.userpage.fu-berlin.de). Ölçek 10 maddeden oluşmakta ve alt boyutu bulunmamaktadır. “Beklenmedik durumlarda nasıl davranmam gerektiğini her zaman bilirim.”, “Ne olursa olsun, üstesinden gelirim.”, “Güçlükleri soğukkanlılıkla karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenebilirim.” ve “Her sorun için bir çözümüm vardır.” gibi ölçek maddeleri yer almaktadır. 4'lü Likert tipi ölçek kullanılmıştır. “1: Doğru Değil, 2: Biraz Doğru, 3: Daha Doğru, 4:

Tümüyle Doğru” olarak katılımcıların değerlendirmesine sunulmuştur. Çalışmada Cronbach’s Alpha katsayısı .90 olarak bulunmuştur.

2.2. ANALİZ VE BULGULAR

Bu bölümde, çalışmada kullanılmış olan istatistiksel analizlere ve bu analiz neticesinde ortaya çıkan sonuçlara yer verilmiştir. Analiz sonuçlarından önce veri setinin kontrolü için uygulanan aşamalar anlatılmıştır.

2.2.1. Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması

Analizlerin ve analiz sonuçlarının yanıltıcı bir sonuç vermemesi için, istatistiksel analizlerin yapımından önce veri setinin incelenerek analize uygun duruma getirilmesi tavsiye edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu nedenle veri seti analiz yapabilmek için uygun hale getirilmiştir. Veri setini analize uygun hale getirmek için Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından ortaya konan aşamalar uygulanmıştır.

2.2.1.1. Veri Setinin Doğruluğu

Veri setinin doğruluğunu belirleyebilmek amacı ile, katılımcılar tarafından anket sorularına verilen yanıtların en yüksek, en düşük, ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir. Anket maddelerinin değerlendirilmesi için işkoliklik ölçeğinde 5’li, tükenmişlik ölçeğinde 7’li, görev performansı ölçeğinde 7’li, özyeterlilik ölçeğinde ise 4’lü Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler dikkate alındığında veri seti girilirken kodlama hatası (örneğin; 1 kodlanması gerekirken 8 kodlanması) yapılmadığı tespit edilmiş ve bu nedenle herhangi bir beklenmedik değer ile karşılaşılmamıştır. Söz konusu tüm değerler her test için belirtilen rakamları kapsamaktadır. Bununla birlikte veri setinin doğruluğu için aykırı değerlere (outlier) de bakılmıştır. Herhangi bir aykırı değere rastlanmamıştır. Ölçek maddelerinde ortalamanın standart sapmadan küçük olduğu bir değişkene rastlanmamıştır. Ayrıca ters kodlanması gereken maddelere

bakılmış ve yalnızca işkoliklik ölçeğinin birinci maddesinin ters kodlanması gerektiği görülmüştür ve gerekli kodlama yapılmıştır.

2.2.1.2. Eksik Verilerin İncelenmesi

Katılımcılar, kimi zaman cevaplamak istemedikleri sorular ile karşılaştıklarında o soruyu cevaplandırmamayı seçebilmektedir. Bu da karşımıza eksik veri (missing value) kavramını çıkarmaktadır (Kalaycı, 2014). Önemli olan bu eksik verilerin rastgele dağılım gösterip göstermediği ve ne sıklıkla eksik veri ile karşılaşıldığıdır. Eksik verilerin analize dahil edilmemesine karar verilmesi seçilen örneklem büyüklüğünün azalmasına ve böylece yapılan çalışmanın güvenilirlik sonuçlarının etkilenmesine neden olmaktadır (Kalaycı, 2014). Bu çalışma kapsamında eksik veri ile karşılaşmamıştır.

2.2.1.3. Normallik Testi

Yapılan araştırmalarda analizlerin gerçekleştirilebilmesi için verilerin sürekli ve simetrik dağılımı ifade eden normal ya da normale yakın dağılım göstermesi gerekir (Kalaycı, 2014). Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini anlayabilmenin en önemli iki unsuru çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleridir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Yapılan analiz sonucunda çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ile +3 arasında değerler alması araştırma sonucunda beklenen durumdur. Araştırmada verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirleyebilmek amacıyla değişkenlerin aritmetik ortalama, standart sapma, varyans, maksimum, minimum, çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Normal dağılımı ihlal eden bir değere rastlanmamıştır. Aşağıdaki Tablo 4'te tanımlayıcı istatistiklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 4. Tüm Ölçek Sorularına Ait Betimleyici İstatistikler

Maddeler	N	Min	Max	Ortalama	Standart
		Değer	Değer		Sapma
Yaş	220	20	57	32.40	7.74
Çalışma Süresi	220	.1	27.0	4.81	4.30
İşkoliklik Toplam	220	1.33	4.67	2.99	.68
Aşırı Çalışma	220	1.13	4.75	2.88	.70
Kompulsif Çalışma	220	1.00	5.00	3.10	.75
Tükenmişlik	220	1.00	6.80	3.10	1.06
Görev Performansı	220	1.00	7.00	6.14	1.04
Özyeterlilik	220	1.60	4.00	2.91	.55

Bununla birlikte kamu ve özel sektörün işkoliklik, işkolikliğin alt boyutları olan aşırı ve kompulsif çalışma, görev performansı ve tükenmişlik açısından farklılaşp farklılaşmadığını test etmek üzere bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre; işkoliklik değişkeni açısından kamu ($X=2,93$) ve özel ($X=3,05$) sektör arasında ($t= -1,317$; $p > .05$); aşırı çalışma boyutu açısından kamu ($X=2,81$) ve özel ($X=2,96$) sektör arasında ($t= -1,615$; $p > .05$); kompulsif çalışma boyutu açısından kamu ($X=3,05$) ve özel ($X=3,16$) sektör arasında ($t= -1,027$; $p > .05$) anlamlı farklılık bulunamamıştır. Ayrıca tükenmişlik değişkeni açısından kamu ($X=2,98$) ve özel ($X=3,23$) sektör arasında ($t= -1,718$; $p > .05$); görev performansı açısından kamu ($X=6,09$) ve özel ($X=6,19$) sektör arasında da ($t= -,761$; $p > .05$) anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu nedenle kamu ve özel sektör ayrımı yapılmadan analize devam edilecektir.

Veri setinin ön incelemesi tamamlandıktan sonra, araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin faktör yapıları ve ardından güvenilirlikleri incelenmiştir.

2.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bu çalışmada birden fazla boyuta sahip değişken yalnızca işkoliklik ölçeği olduğu için söz konusu ölçek faktör analizine tabi tutularak, tükenmişlik, görev performansı ve özyeterlilik değişkenleri için faktör analizi yapılmamıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi (Confirmatory Factor Analysis-CFA), veri setinin yapı geçerliliğine bakmayı sağlayan analizdir. Çalışmanın hipotezlerini test etmeye başlamadan önce, veri setinin daha önce kurgulanmış olan ölçüm araçları ile faktör yapılarının uyumlu olup olmadığını anlayabilmek amacı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır (Meydan ve Şeşen, 2011).

Doğrulayıcı faktör analizi yapıldıktan sonra, ölçeğin veri ile uyumlu olup olmadığını anlayabilmenin yöntemi yapılan analizin sonucunda ortaya çıkan uyum indeksleri sonucunun incelenmesidir. Bu çalışmada: “Ki-kare (χ^2) / Serbestlik Derecesi (df) (χ^2/df), “Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index-CFI), “Uyum İyilik İndeksi (Goodness of Fit Index-GFI)”, “Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (Tucker-Lewis Index-TLI), “Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı (Root Mean Square Error of Approximation-RMSEA), “Normalleştirilmiş Uyum İndeksi (Normed Fit Index-NFI)” uyum indeksleri kullanılmıştır. Uyum iyiliği istatistiklerinin değerlendirilmesinde farklı ölçütler kullanılmaktadır. Bu çalışma kapsamında kullanılmasına karar verilen uyum iyiliği indekslerine ait referans aralıkları aşağıdaki Tablo 5’te belirtilmiştir.

Tablo 5. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeks Değerleri

Uyum İstatistiği	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
Genel Model Uyumu		
χ^2 uyum testi	Anlamlı Olmaması	-
χ^2/df	≤ 3	$\leq 4-5$
Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri		
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06 - 0,08
NFI	$\geq 0,95$	0,94 – 0,90
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$
IFI	$\geq 0,95$	0,94 – 0,90
Mutlak Uyum İndeksleri		
GFI	$\geq 0,90$	0,89 – 0,85
AGFI	$\geq 0,90$	0,89 – 0,85

Kaynak: (Meydan ve Şeşen, 2015:37)'den düzenlenmiştir.

Modele ait uyum değerleri incelendiğinde, uyum değerlerinin Tablo 5'te gösterilen kabul edilebilir uyum kriterleri içerisinde kısmen yer aldığı görülmektedir. Revize edilen modele ait uyum iyilik değerleri tekrar incelenmiştir.

2.2.2.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Birinci aşamada işkoliklik ölçeğine ait tüm maddelerin bir arada yer aldığı tek faktörlü model doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Aşağıdaki Tablo 6'da tek boyuttan oluşan işkoliklik ölçeğinde yer alan her maddeye ait standardize edilen katsayılar ve anlamlılık değerleri yer almaktadır.

Tablo 6. İşkoliklik Tek Boyutlu 1. Durum

	β	P
İşkoliklik1	.065	<.001
İşkoliklik2	.243	<.001
İşkoliklik3	.430	<.001
İşkoliklik4	.601	<.001
İşkoliklik5	.529	<.001
İşkoliklik6	.549	<.001
İşkoliklik7	.685	<.001
İşkoliklik8	.592	<.001
İşkoliklik9	.657	<.001
İşkoliklik10	.635	<.001
İşkoliklik11	.791	<.001
İşkoliklik12	.562	<.001
İşkoliklik13	.614	<.001
İşkoliklik14	.658	<.001
İşkoliklik15	.440	<.001
İşkoliklik16	.440	<.001
İşkoliklik17	.486	<.001

Madde analizi sonucu birinci ve ikinci maddelerin madde toplam korelasyonu değerleri sırasıyla .06 ve .24 olarak bulunmuştur. Madde toplam korelasyonu .30'un (Büyüköztürk, 2010) altında faktör yüklerine sahip olan birinci ve ikinci sorunun ölçeği yeterince temsil etmediği düşünülerek bu iki maddenin literatüre de (Doğan ve Tel, 2011) uygun olarak analiz dışı bırakılmasına karar verilmiştir. Ardından birinci ve ikinci maddeler çıkartıldıktan sonra tek boyuttan oluşan işkoliklik ölçeği maddeleri tekrar test edilmiştir. Tek boyuttan oluşan işkoliklik ölçeğinde yer alan her maddeye ait standardize edilen katsayılar ve anlamlılık değerlerinin yer aldığı tek boyutlu 2. duruma aşağıdaki Tablo 7'de yer verilmiştir.

Tablo 7. İşkoliklik Tek Boyutlu 2. Durum

	β	P
İşkoliklik3	.429	<.001
İşkoliklik4	.598	<.001
İşkoliklik5	.532	<.001
İşkoliklik6	.549	<.001
İşkoliklik7	.682	<.001
İşkoliklik8	.592	<.001
İşkoliklik9	.656	<.001
İşkoliklik10	.635	<.001
İşkoliklik11	.793	<.001
İşkoliklik12	.560	<.001
İşkoliklik13	.616	<.001
İşkoliklik14	.659	<.001
İşkoliklik15	.440	<.001
İşkoliklik16	.439	<.001
İşkoliklik17	.486	<.001

Tablo 8. Araştırma Ölçeğine İlişkin Ölçüm Modeli Uyum İndeksi Değerleri

Uyum İndeksleri	χ^2/df	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Eşik Değer	<5*	$\geq .85^{**}$	$\geq .90^{***}$	$\geq .90^{***}$	$\leq .08^{***}$
Orijinal Model	2.132	.879	.875	.857	.072
Revize Edilmiş Model	2.236	.892	.903	.875	.075

Not:*Bentler ve Bonett (1980); ** Meydan ve Şeşen (2011);***Hu ve Bentler (1999)

Araştırma ölçeğine ilişkin ölçüm modeli uyum indeks değerlerine ait Tablo 8 incelendiğinde; orijinal modelin χ^2/df değerinin “2.13” olduğu ve bu değer “ $\chi^2/df \leq 4-5$ ” olarak kabul edilen kabul edilebilir uyum değerine uygun olduğu görülmüştür. “.87” olarak hesaplanan GFI değerinin kabul edilebilir uyum değeri olan “0,89 – 0,85”e; “.87” olarak hesaplanan CFI değerinin eşik değer olan “ $\geq .90$ ”dan düşük

olduğu; “.07” olarak hesaplanan RMSEA değerinin ise kabul edilebilir uyum değeri olan “0,06 - 0,08”e uygun olduğu görülmüştür. Revize edilmiş modelin χ^2/df değerinin “2.23” olduğu ve bu değerin “ $\chi^2/df \leq 4-5$ ” olarak kabul edilen kabul edilebilir uyum değerine uygun olduğu görülmüştür. “.89” olarak hesaplanan GFI değerinin kabul edilebilir uyum değeri olan “.0,89 – 0,85”e; “.90” olarak hesaplanan CFI değerinin eşik değer olan “ $\geq .90$ ”a; “.07” olarak hesaplanan RMSEA değerinin ise kabul edilebilir uyum değeri olan “0,06 - 0,08”e uygun olduğu görülmüştür. Revize edilmiş model uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir uyum değerlerine daha uygun olması nedeni ile çalışmaya revize edilmiş model ile devam edilecektir (Byrne, 2001).

Bütün bu incelemelerin ardından literatüre de (Doğan ve Tel, 2011) uygun olarak işkoliklik leği aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutları doğrulayıcı faktör analizlerine tabi tutulmuştur. İki faktörlü işkoliklik leğine ait bilgilere aşağıdaki Tablo 9’da yer verilmiştir.

Tablo 9. İki Faktörlü İşkoliklik

		β	P
Aşırı Çalışma	3	.443	<.001
Aşırı Çalışma	4	.593	<.001
Aşırı Çalışma	8	.602	<.001
Aşırı Çalışma	10	.644	<.001
Aşırı Çalışma	12	.554	<.001
Aşırı Çalışma	13	.610	<.001
Aşırı Çalışma	15	.436	<.001
Aşırı Çalışma	17	.464	<.001
Kompulsif Çalışma	5	.524	<.001
Kompulsif Çalışma	6	.543	<.001
Kompulsif Çalışma	7	.684	<.001
Kompulsif Çalışma	9	.657	<.001
Kompulsif Çalışma	11	.792	<.001
Kompulsif Çalışma	14	.651	<.001
Kompulsif Çalışma	16	.438	<.001

Tablo 10. İşkoliklik Ölçeğinin Aşırı ve Kompulsif Çalışma Boyutlarının Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları – Uyum İndeks Değerleri

Uyum İndeksleri	χ^2/df	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Eşik Değer	<5*	$\geq .85^{**}$	$\geq .90^{***}$	$\geq .90^{***}$	$\leq .08^{***}$
Tek Faktörlü Model	2.236	.892	.903	.875	.075
İki Faktörlü Model	2.210	.894	.906	.878	.074

Not:*Bentler ve Bonett (1980); ** Meydan ve Şeşen (2011);***Hu ve Bentler (1999)

Aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutlarına ait uyum indeks değerlerine ait Tablo 10 incelendiğinde; iki faktörlü modelin χ^2/df değerinin “2.21” olduğu ve bu değer “ $\chi^2/df \leq 4-5$ ” olarak kabul edilen kabul edilebilir uyum değerine uygun olduğu görülmüştür. “.89” olarak hesaplanan GFI değerinin kabul edilebilir uyum değeri olan “.0,89 – 0,85”e; “.90” olarak hesaplanan CFI değerinin eşik değer olan “ $\geq .90$ ”a; “.07” olarak hesaplanan RMSEA değerinin ise kabul edilebilir uyum değeri olan “0,06 - 0,08” ‘e uygun olduğu görülmüştür. Analizlere iki faktörlü modelle devam edilmiştir.

2.2.3. Güvenilirlik Analizleri

Bir ölçme metodunun tekrar tekrar yapılan ölçümlerde aynı sonucu verme derecesi güvenilirlik değeri olarak ifade edilmektedir (Sayım, 2019). Bir testte ya da ankette bulunan soruların birbirleri ile ne kadar tutarlı olduğunu ve kullanılan ölçeğin konuyu ne derece yansıttığını belirleyen şey güvenilirliktir (Kalaycı, 2014). 0 ile 1 arasında değer alabilen Cronbach’s Alpha (α) katsayısı ölçeğin güvenilirliğini ifade etmektedir. Kalaycı (2014), söz konusu katsayıları şöyle ifade etmektedir;

- $\alpha < 0.40$ ise güvenilir olmayan ölçek,
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise güvenilirliği düşük ölçek,
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise oldukça güvenilir ölçek,
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise yüksek derecede güvenilir ölçektir.

Bu çalışma kapsamında, doğrulayıcı faktör analizi ve ölçeklere ait faktör yapılarının incelenmesinin ardından, güvenilirlik analizi yapılarak ölçeklerin içsel tutarlılığı incelenmiştir. Bu amaçla, Cronbach’s Alpha değeri, madde-toplam korelasyonu sonuçları dikkate alınmıştır.

2.2.3.1. İşkoliklik Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

On yedi maddeden oluşan işkoliklik ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı .86 olarak bulunmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda faktör yükleri .30'un altında olan birinci ve ikinci maddeler çıkartıldıktan sonra 15 madde ile işkolikliğin tutarlı olarak ölçüldüğü belirlenmiştir. Birinci ve ikinci maddeler çıkartıldıktan sonra yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha katsayısı .87 olarak bulunmuştur. Bununla birlikte aşırı çalışma boyutunun Cronbach's Alpha katsayısı .76, kompulsif çalışma boyutunun Cronbach's Alpha katsayısı .80 olarak bulunmuştur. Bu ölçeğin iç tutarlılık katsayısının yüksek olduğunu göstermektedir. Aşırı çalışma alt boyutu için ölçek oldukça güvenilir, kompulsif çalışma boyutu için ise ölçek yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

2.2.3.2. Tükenmişlik Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

On maddeden oluşan tükenmişlik ölçeğinin kısa versiyonunun Cronbach's Alpha katsayısı .89 olarak bulunmuştur. Bu ölçeğin iç tutarlılık katsayısının yüksek olduğunu göstermektedir.

2.2.3.3. Görev Performansı Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Beş maddeden oluşan görev performansı ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı .94 olarak bulunmuştur. Bu ölçeğin iç tutarlılık katsayısının yüksek olduğunu göstermektedir.

2.2.3.4. Özyeterlilik Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

On maddeden oluşan özyeterlilik ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı .90 olarak bulunmuştur. Bu ölçeğin iç tutarlılık katsayısının yüksek olduğunu göstermektedir.

2.2.4. Korelasyon Analizi

Bağımsız değişkende değişiklik olduğunda bağımlı değişkende ne yönde değişiklik olduğu korelasyon analizi ile incelenmektedir (Kalaycı, 2014). İlişkinin derecesini gösteren ve -1 ile +1 ($-1 \leq r \leq +1$) arasında değerler alan korelasyon katsayısı “r” ile ifade edilir (Kalaycı, 2014). Değişkenler arasındaki ilişki düzeyi rakamların mutlak büyüklüğü ile ifade edilirken, değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ise rakamların önündeki eksi ya da artı işaret ile ifade edilmektedir (Ural ve Kılıç, 2013).

Pozitifliği simgeleyen artı işareti, bağımsız değişken ile bağımlı değişkenin aynı yönde değiştiğini göstermektedir. Bir başka deyişle, bağımsız değişkende görülen bir artış, bağımlı değişkenin de artmasına yol açarken; bağımsız değişkende görülen bir azalış bağımlı değişkenin de azalmasına yol açmaktadır. Negatifliği simgeleyen eksi işareti ise, bağımsız değişken ile bağımlı değişkenin farklı yönde değiştiğini göstermektedir. Diğer bir deyişle bağımsız değişkende görülen bir artış, bağımlı değişkende azalışa neden olurken; bağımsız değişkende görülen bir azalış bağımlı değişkende artışa neden olmaktadır. İki değişken arasında herhangi bir korelasyon bağlantısı olmama yani korelasyon katsayısının “0” olması durumu ise değişkenlerde görülen değişimin diğer değişken üzerinde herhangi bir etki göstermemesini ifade etmektedir.

Değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacı ile araştırma kapsamında korelasyon analizi yapılmıştır. Kalaycı (2014) iki değişken arasındaki korelasyon katsayısını;

- 0,00 – 0,25 arasını çok zayıf,
- 0,26 – 0,49 arasını zayıf,
- 0,50 – 0,69 arasını orta,
- 0,70 – 0,89 arasını yüksek,
- 0,90 – 1,00 arasını çok yüksek korelasyon olarak ifade etmektedir.

2.2.4.1. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon İlişkisi Analizi Sonuçları

Bu bölümde demografik değişkenler (cinsiyet, eğitim, yaş, sektör, pozisyon, kurumdaki çalışma süresi ve toplam çalışma süresi) ile araştırmaya konu olan temel değişkenler (işkoliklik, aşırı çalışma boyutu, kompulsif çalışma boyutu, tükenmişlik, görev performansı ve zyeterlilik) arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Bu alışma kapsamında incelenen değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla korelasyon analizinde Pearson korelasyon katsayısı dikkate alınarak inceleme yapılmıştır. Değişkenler arasındaki korelasyon sonuçları aşağıda yer alan Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11. Değişkenler Arası Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Cinsiyet	1												
2. Eğitim durumu	,114	1											
3. Yaş	-,080	-,112	1										
4. Çalışılan Sektör	,115	-,078	-,210**	1									
5. Kurumdaki Pozisyon	-,260**	,090	,039	,092	1								
6. Kurumdaki Çalışma Süresi	-,102	-,090	,536**	-,083	,036	1							
7. Toplam Çalışma Süresi	-,145*	-,113	,859**	-,158*	,065	,511**	1						
8. İşkoliklik Toplam	,083	,008	-,088	,089	,115	-,014	-,086	1					
9. Aşırı Çalışma	,084	,008	-,094	,109	,146*	-,029	-,103	,952**	1				
10. Kompulsif Çalışma	,086	,007	-,096	,070	,075	-,030	-,082	,944**	,798**	1			
11. Tükenmişlik	,124	-,066	-,040	,116	-,044	-,085	-,062	,194**	,229**	,146*	1		
12. Görev Performansı	,048	,006	,000	,051	,019	,074	-,018	,166*	,124	,189**	-,059	1	
13. Özyeterlilik	-,030	-,116	,043	,092	,066	,038	,060	,035	-,013	,072	-,209**	,166*	1

**p < .001, * p < .05 NOT: Cinsiyet (1=Kadın, 2=Erkek); Eğitim Durumu (1=İlköğretim mezunu, 2=Lise mezunu, 3=Üniversite mezunu, 4=Yüksek lisans mezunu, 5=Diğer); Yaş (Herhangi bir grupta bulunmayanlar); Çalışılan Sektör (1=Kamu, 2=Özel); Kurumdaki Pozisyon (1=Çalışan, 2=Orta Kademe Yönetici, 3=Üst Kademe Yönetici); Kurumdaki Çalışma Süresi ve Toplam Çalışma Süresi (Herhangi bir grupta bulunmayanlar).

Yapılan korelasyon analizi sonucunda; yalnızca aşırı çalışma boyutu ile demografik değişkenlerden biri olan kurumdaki pozisyon arasında ($r = .146$, $p < .05$) pozitif ve istatistiksel olarak düşük düzeyde bir anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu bulgu kişinin kurum içindeki pozisyonu arttıkça işkolikliğinin alt boyutlarından biri olan aşırı çalışma boyutunun arttığını göstermektedir. Yani çalışan pozisyonundaki kişi daha az aşırı çalışma davranışı sergilerken, orta kademe ve üst kademe yönetici daha çok aşırı çalışma davranışı göstermektedir. Bununla birlikte orta kademe yönetici de üst kademe yöneticiden daha az aşırı çalışma davranışı göstermektedir. Aşırı çalışma ve kurumdaki pozisyon arasındaki istatistiksel olarak anlamlı ilişkinin dışında demografik değişkenler ile araştırma değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Araştırma değişkenleri arasındaki korelasyon analizinin incelenmesi sonucunda; işkolikliğinin alt boyutlarından biri olan aşırı çalışma ile diğer alt boyut olan kompulsif çalışma ($r = .798$, $p < .001$), aşırı çalışma ile işkoliklik ($r = .952$, $p < .001$) arasında yüksek düzeyde pozitif yönde ve anlamlı ilişki bulunurken, aşırı çalışma ile tükenmişlik ($r = .229$, $p < .001$) arasında düşük düzeyde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca kompulsif çalışma ile işkoliklik ($r = .944$, $p < .001$) arasında yüksek düzeyde pozitif yönde ve anlamlı ilişki bulunurken, kompulsif çalışma ile tükenmişlik ($r = .146$, $p < .05$), kompulsif çalışma ile görev performansı ($r = .189$, $p < .001$) arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı yönde ilişki bulunmuştur. İşkoliklik ile tükenmişlik ($r = .194$, $p < .001$), işkoliklik ile görev performansı ($r = .166$, $p < .05$) arasında anlamlı ve pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Tükenmişlik ile özyeterlilik ($r = -.209$, $p < .001$) arasında düşük düzeyde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Görev performansı ile özyeterlilik ($r = .166$, $p < .05$) arasında düşük düzeyde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

2.2.5. Hipotez Testleri

Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin hangi koşullarda değişeceğini, diğer bir deyişle ne zaman artacağını ya da azalacağını belirleyebilmek için düzenleyicilik analizinin yapılması gerekmektedir. Aynı zamanda düzenleyicilik

analizi bu etkinin neye bağılı olduğunu da araştırılmasında kullanılan bir analizdir. Düzenleyici ilişkinin belirlenmesi, ilişkilerin hangi durumlarda, hangi yönde (olumlu veya olumsuz) ve hangi düzeyde (zayıf, orta veya kuvvetli) ortaya çıktığını anlamak için yol göstericidir. Değişkenler arasında düzenleyici bir ilişkinin var olduğunu anlayabilmek için, düzenleyici değişkenin aldığı değerler değiştikçe iki değişken arasındaki ilişkinin farklılaştığının analizler ile belirlenmesi gerekmektedir (Gürbüz, 2019). Düzenleyici etki olup olmadığını anlamak için düzenleyici değişken ile bağımsız değişkenin çarpımından oluşan etkileşimsel etkiye ait “b” değerinin anlamlılık düzeyine bakılması gerekmektedir (Gürbüz, 2019). Düzenleyici değişkenin anlamlı etkisi belirlendikten sonra ise, düzenleyici değişkenin hangi durumlarda anlamlı olduğunun incelenmesini sağlayan eğim (slope) analizlerinin yapılması gerekmektedir (Gürbüz, 2019). Bu araştırma kapsamında, araştırmanın konusunu oluşturan hipotezlerin test edilmesi için Process Makro uygulaması kullanılarak düzenleyicilik analizi yapılmıştır.

2.2.5.1. Birinci Grup Hipotez Testleri

Birinci grup hipotezler, işkoliklik ve alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışmanın tükenmişlik üzerindeki etkilerini ve olası etkilerde özyeterliliğin düzenleyici etkilerini test etmek üzere kurgulanmıştır. İlk grup hipotez testleri için düzenleyici regresyon analizleri yapılmıştır. Bu grup hipotez testlerinde ilk önce işkolikliğin toplam boyutu bağımsız değişken olarak yer alırken, takip eden analizlerde işkolikliğin alt boyutları da bağımsız değişken olarak analize sokulmuştur. Analizlerde tükenmişlik bağımlı değişken olarak yer alırken; özyeterlilik düzenleyici değişken olarak analize eklenmiştir.

Aşağıdaki Tablo 12’de işkoliklik ve işkolikliğin alt boyutları ile tükenmişlik arasındaki ilişki ve bu ilişkide özyeterliliğin rolünü gösteren düzenleyicilik analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 12. 1. Grup Hipotezlerin Regresyon Analizi Sonuçları

	B	SH	P	%95	
				Alt	Üst
Sabit	3.1036	.0689	.0000	2.9678	3.2395
Özyeterlilik	-.4077*	.1236	.0011	-.6513	-.1641
İşkoliklik Toplam	.2691*	.1022	.0091	.0676	.4706
Özyeterlilik*İşkoliklik Toplam	.4384*	.1663	.0090	.1106	.7663
Sabit	3.1113	.0688	.0000	2.9756	3.2469
Özyeterlilik	-.4016*	.1235	.0013	-.6451	-.1581
Aşırı Çalışma	.2982*	.1005	.0033	.1001	.4962
Özyeterlilik*Aşırı Çalışma	.3562*	.1622	.0292	.0365	.6759
Sabit	3.0909	.0692	.0000	2.9545	3.2273
Özyeterlilik	-.4080*	.1243	.0012	-.6530	-.1629
Kompulsif Çalışma	.1964*	.0921	.0341	.0149	.3779
Özyeterlilik*Kompulsif Çalışma	.4441*	.1544	.0044	.1397	.7485

b = Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, SH= Standart hata, YD 95% GA= Yanlılığı düzeltilmiş %95 güven aralığı, n=205 (5,000 önyükleme örnekleme), *p< 0,05, **p< 0,01, ***p< 0,001, DV= Tükenmişlik

Yukarıda birinci grup hipotezlere ait regresyon analizi sonuçlarının yer aldığı Tablo 12 incelendiğinde; tükenmişlik üzerinde, işkoliklik toplam değerinin (b= .26, p < .05) olumlu yönde, öz yeterliliğin ise (b= - .40, p < .05) olumsuz yönde ve anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. İşkoliklik toplam ve öz yeterlilik değişkenlerinin, tükenmişlik üzerindeki etkileşimsel etkisinin (düzenleyici etki) (b= .43, p < .05) anlamlı olduğu saptanmıştır. Böylece H1 hipotezi doğrulanmıştır.

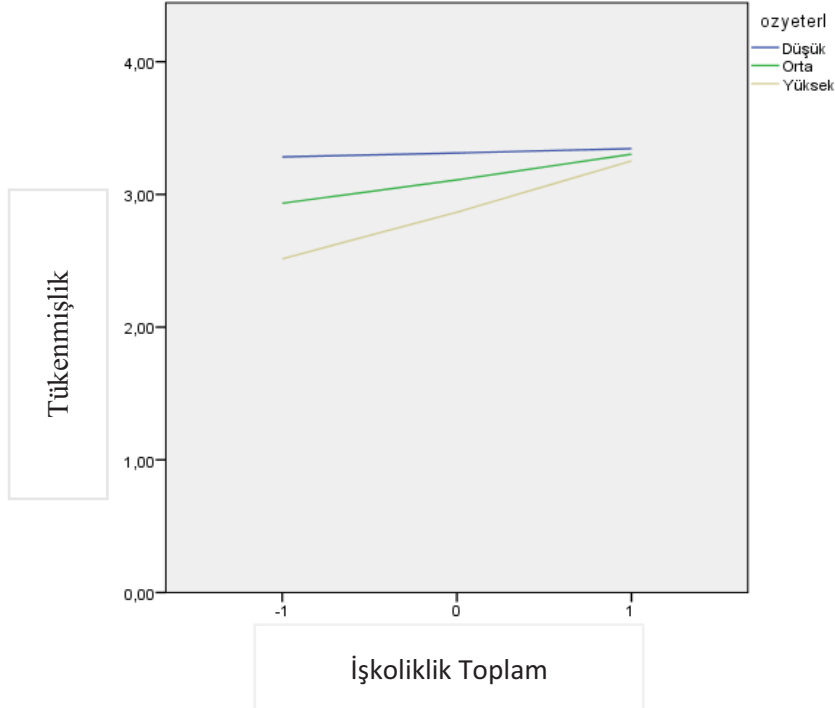
Tükenmişlik üzerinde, aşırı çalışma değerinin etkisi (b= .29, p < .05) olumlu, öz yeterlilik değerinin (b= .40, p < .05) etkisi olumsuz ve anlamlıdır. Aşırı çalışma ve öz yeterlilik değişkenlerinin, tükenmişlik üzerindeki etkileşimsel etkisinin (düzenleyici etki) (b= .35, p < .05) anlamlı olduğu saptanmıştır. Böylece H1a hipotezi doğrulanmıştır.

Tükenmişlik üzerinde, kompulsif çalışma değerinin etkisi ($b = .19$, $p < .05$) olumlu, özyeterlilik değerinin ($b = -.40$, $p < .05$) etkisi olumsuz ve anlamlıdır. Kompulsif çalışma ve öz yeterlilik değişkenlerinin, tükenmişlik üzerindeki etkileşimsel etkisinin (düzenleyici etki) ($b = .44$, $p < .05$) anlamlı olduğu saptanmıştır. Böylece H1b hipotezi doğrulanmıştır.

İşkoliklik, işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma değişkenlerinin her birinin tükenmişlik üzerindeki etkileşimsel etkisi (düzenleyici etki) anlamlı bulunmuştur.

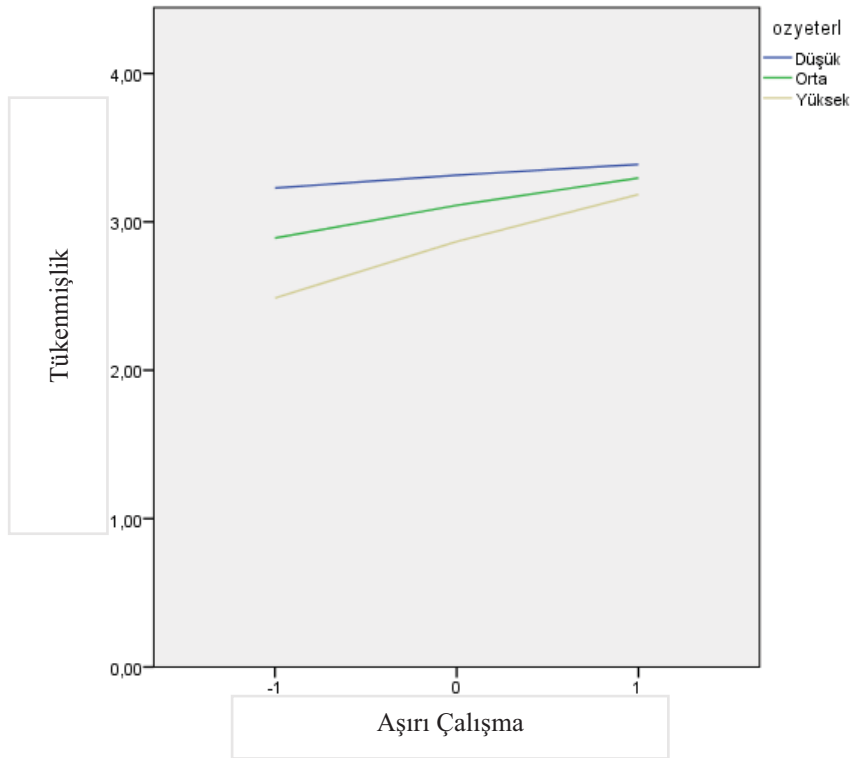
Aşağıdaki Şekil 6'da birinci gruba ait hipotezlerdeki değişkenlerin anlamlı etkisi belirlendikten sonra, düzenleyici değişkenin hangi durumlarda anlamlı olduğunun incelenmesini sağlayan eğim (slope) analizlerinin sonucu yer almaktadır.

Şekil 6. İşkoliklik Toplam – Tükenmişlik – Özyeterlilik İlişkisinin Eğim Grafiği



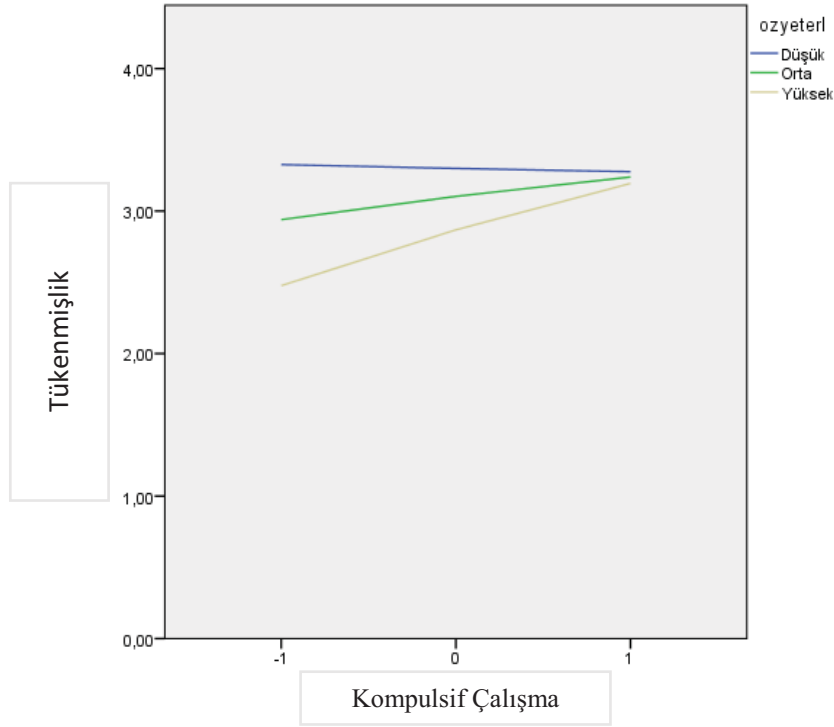
Şekil 6'daki grafikte x ekseninde işkolikliğin toplam değeri, y ekseninde tükenmişlik değeri yer almaktadır. Düzenleyici değişken olan özyeterlilik değişkenine ait düşük orta ve yüksek değerlerin işkoliklik toplam değeri ve tükenmişlik değeri üzerine etkileri farklı renkte gösterilmiştir. Görüldüğü üzere düzenleyici değişkenin düşük olduğu durumda ilişki anlamlı değil ($b = .044$, %95 CI[-.2382, -.3279], $p > .05$); orta olduğu durumda ($b = .26$, %95 CI[.0619, .4662], $p < .05$) ve yüksek olduğu ($b = .52$, %95 CI [.2728, .7814], $p < .05$) durumda ise anlamlıdır. Düzenleyici değişkenin yüksek olduğu durumda çizgi eğiminin fazla olması öz yeterliliğin işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki pozitif yöndeki ilişkiyi daha da güçlendirdiğini işaret etmektedir. Bu durum standardize edilmeyen beta katsayıları incelendiğinde de görülebilmektedir. Ancak hipotez testi sonucunda özyeterliliği yüksek olan bireylerde işkoliklik toplam değerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinin azalacağı beklentisinin aksine özyeterliliği yüksek olan bireylerde işkoliklik toplam değerinin, tükenmişlik üzerindeki etkisinin arttığı bulgularına ulaşılmıştır. Bu nedenle H3 hipotezi kısmen doğrulanmıştır.

Şekil 7. Aşırı Çalışma – Tükenmişlik – Özyeterlilik İlişkinin Eğim Grafiği



Şekil 7’deki grafikte x ekseninde aşırı çalışma değeri, y ekseninde tükenmişlik değeri yer almaktadır. Bu eğim (slope) testi işkolikliğin alt boyutlarından biri olan aşırı çalışma ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin özyeterliliğe bağlı olup olmadığını göstermektedir. Düzenleyici değişken olan özyeterlilik değişkenine ait düşük, orta ve yüksek değerlerin aşırı çalışma değeri ve tükenmişlik değeri üzerine etkileri farklı renkte gösterilmiştir. Görüldüğü üzere düzenleyici değişkenin düşük olduğu durumda ilişki anlamlı değil ($b = .11$, %95 CI[-.1662, -.3982], $p > .05$); orta olduğu durumda ($b = .29$, %95 CI [.0952, .4930], $p < .05$) ve yüksek olduğu ($b = .50$, %95 CI [.2651, .7505], $p < .05$) durumda ise anlamlıdır. Düzenleyici değişkenin yüksek olduğu durumda çizgi eğiminin fazla olması öz yeterliliğin aşırı çalışma ve tükenmişlik arasındaki pozitif ilişkiyi daha da güçlendirdiğini işaret etmektedir. Bu durum standardize edilmeyen beta katsayıları incelendiğinde de görülebilmektedir. Ancak hipotez testi sonucunda özyeterliliği yüksek olan bireylerde aşırı çalışmanın tükenmişlik üzerindeki etkisinin azalacağı beklentisinin aksine özyeterliliği yüksek olan bireylerde aşırı çalışmanın, tükenmişlik üzerindeki etkisinin arttığı bulgularına ulaşılmıştır. Bu nedenle H3a hipotezi kısmen doğrulanmıştır.

Şekil 8. Kompulsif Çalışma – Tükenmişlik – Özyeterlilik İlişkisinin Eğim Grafiği



Şekil 8’deki grafikte x ekseninde kompulsif çalışma değeri, y ekseninde tükenmişlik değeri yer almaktadır. Bu eğim (slope) testi işkolikliğin alt boyutlarından biri olan kompulsif çalışma ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin özyeterliliğe bağlı olup olmadığını göstermektedir. Düzenleyici değişken olan özyeterlilik değişkenine ait düşük orta ve yüksek değerlerin kompulsif çalışma ve tükenmişlik değeri üzerine etkileri farklı renkte gösterilmiştir. Görüldüğü üzere düzenleyici değişkenin düşük olduğu durumda ilişki anlamlı değil ($b = -.03$, %95 CI[-.2851, .2221], $p > .05$); orta olduğu durumda ($b = .19$, %95 CI[.0085, .3725], $p < .05$) ve yüksek olduğu ($b = .45$, %95 CI [.2185, .6954], $p < .05$) durumda ise anlamlıdır. Düzenleyici değişkenin yüksek olduğu durumda çizgi eğiminin fazla olması öz yeterliliğin kompulsif çalışma ve tükenmişlik arasındaki pozitif ilişkiyi daha da güçlendirdiğini işaret etmektedir. Bu durum standardize edilmeyen beta katsayıları incelendiğinde de görülebilmektedir. Ancak hipotez testi sonucunda özyeterliliği yüksek olan bireylerde kompulsif çalışmanın tükenmişlik üzerindeki etkisinin azalacağı beklentisinin aksine özyeterliliği yüksek olan bireylerde kompulsif çalışmanın tükenmişlik üzerindeki etkisinin arttığı bulgularına ulaşılmıştır. Bu nedenle H3b hipotezi kısmen doğrulanmıştır.

2.2.5.2. İkinci Grup Hipotez Testleri

İkinci grup hipotez testleri, işkoliklik ve alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışmanın görev performansı üzerindeki etkilerini ve olası etkilerde özyeterliliğin düzenleyici etkilerini test etmek üzere kurgulanmıştır. İkinci grup hipotez testleri için düzenleyici regresyon analizleri yapılmıştır. Bu grup hipotez testlerinde ilk önce işkolikliğin toplam boyutu bağımsız değişken olarak yer alırken, takip eden analizlerde işkolikliğin alt boyutları da bağımsız değişken olarak analize sokulmuştur. Analizlerde görev performansı bağımlı değişken olarak yer alırken; özyeterlilik düzenleyici değişken olarak analize eklenmiştir.

Aşağıdaki Tablo 13'te işkoliklik ve işkolikliğin alt boyutları ile görev performansı arasındaki ilişki ve bu ilişkide özyeterliliğin rolünü gösteren düzenleyicilik analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 13. 2. Grup Hipotezlerin Regresyon Analizi Sonuçları

	B	SH	P	%95	
				Alt	Üst
Sabit	6.1459	.0695	.0000	6.0088	6.2830
Özyeterlilik	.3022*	.1247	.0162	.0564	.5480
İşkoliklik Toplam	.2762*	.1031	.0080	.0729	.4794
Özyeterlilik*İşkoliklik Toplam	-.2795	.1678	.0973	-.6104	.0513
Sabit	6.1417	.0703	.0000	6.0032	6.2803
Özyeterlilik	.3191*	.1262	.0121	.0705	.5678
Aşırı Çalışma	.2014	.1026	.0509	-.0008	.4037
Özyeterlilik*Aşırı Çalışma	-.0890	.1656	.5917	-.4155	.2375
Sabit	6.1550	.0684	.0000	6.0201	6.2899
Özyeterlilik	.2749*	.1230	.0264	.0325	.5172
Kompulsif Çalışma	.2775*	.0911	.0026	.0980	.4570
Özyeterlilik*Kompulsif Çalışma	-.4135	.1527	.0730	-.7146	.1125

b = Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, SH= Standart hata, YD 95% GA= Yanlılığı düzeltilmiş %95 güven aralığı, n=205 (5,000 önyükleme örnekleme), *p< 0,05, **p< 0,01, ***p< 0,001, DV= Görev Perormansı.

Yukarıda ikinci grup hipotezlere ait regresyon analizi sonuçlarının yer aldığı Tablo 13 incelendiğinde; görev performansı üzerinde, işkoliklik toplam değerinin ($b = .27$, $p < .05$), özyeterlilik değerinin ($b = .30$, $p < .05$) etkisi olumlu yönde ve anlamlıdır. İşkoliklik toplam ve özyeterlilik değişkenlerinin, görev performansı üzerinde etkileşimsel etkisi (düzenleyici etki) ($b = -.27$, $p > .05$) yoktur. H2 hipotezinde önerdiğimiz üzere, işkoliklik toplam değeri ile görev performansı arasında olumsuz yönde ilişki beklenirken beklenenin aksine olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunduğu için H2 hipotezi kısmen doğrulanmıştır.

Görev performansı üzerinde, aşırı çalışmanın değerinin ($b = .20$, $p > .05$) etkisi anlamsızdır. Özyeterliliğin ($b = .31$, $p < .05$) ise görev performansına anlamlı ve olumlu etkisi vardır. Aşırı çalışma ve özyeterlilik değişkenlerinin, görev performansı üzerinde etkileşimsel etkisi (düzenleyici etki) ($b = -.08$, $p > .05$) yoktur. H2a hipotezinde önerdiğimiz üzere, aşırı çalışma ile görev performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığı için H2a hipotezi doğrulanmamıştır.

Görev performansına, kompulsif çalışma değerinin ($b = .27$, $p < .05$), özyeterlilik değerinin ($b = .27$, $p < .05$) etkisi olumlu yönde ve anlamlıdır. Kompulsif çalışma ve öz yeterlilik değişkenlerinin, görev performansı üzerinde etkileşimsel etkisi (düzenleyici etki) ($b = -.41$, $p > .05$) yoktur. H2b hipotezinde önerdiğimiz üzere, kompulsif çalışma ile görev performansı arasında olumsuz yönde ilişki beklenirken beklenenin aksine olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunduğu için H2b hipotezi kısmen doğrulanmıştır.

İşkoliklik toplam ile özyeterlilik, aşırı çalışma ve özyeterlilik, kompulsif çalışma ve özyeterlilik değişkenlerinin görev performansı üzerinde etkileşimsel etkisi (düzenleyici etki) olmadığı için H4, H4a ve H4b hipotezleri doğrulanmamıştır. Bununla birlikte düzenleyicilik ilişkisi anlamlı bulunmadığı için düzenleyici değişkenin hangi durumlarda anlamlı olduğunun incelenmesini sağlayan eğim (slope) analizleri yapılmasına gerek kalmamıştır. Ancak özyeterliliğin düzenleyici etkisi olmamakla birlikte temel etkisinin anlamlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 14’te geliştirilen hipotezler ve sonuçları yer almaktadır.

Tablo 14. Araştırma Hipotezlerinin Sonucu

Geliştirilen Hipotezler		
H1	İşkoliklik ile tükenmişlik arasında olumlu yönde ilişki vardır.	Kabul Edilmiştir
H1a	Aşırı çalışma boyutu ile tükenmişlik arasında olumlu yönde ilişki vardır.	Kabul Edilmiştir
H1b	Kompulsif çalışma boyutu ile tükenmişlik arasında olumlu yönde ilişki vardır.	Kabul Edilmiştir
H2	İşkoliklik ile görev performansı arasında olumsuz yönde ilişki vardır	Kısmen Kabul Edilmiştir
H2a	Aşırı çalışma ile görev performansı arasında olumsuz yönde ilişki vardır	Kabul Edilmemiştir
H2b	Kompulsif çalışma ile görev performansı arasında olumsuz yönde ilişki vardır	Kısmen Kabul Edilmiştir
H3	İşkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkide özyeterliliğin düzenleyici rolü vardır	Kısmen Kabul Edilmiştir
H3a	Aşırı çalışma boyutu ile tükenmişlik arasındaki ilişkide özyeterliliğin düzenleyici rolü vardır	Kısmen Kabul Edilmiştir
H3b	Kompulsif çalışma ile tükenmişlik arasındaki ilişkide özyeterliliğin düzenleyici rolü vardır	Kısmen Kabul Edilmiştir
H4	İşkoliklik ile görev performansı arasındaki ilişkide özyeterliliğin düzenleyici rolü vardır.	Kabul Edilmemiştir
H4a	Aşırı çalışma ile görev performansı arasındaki ilişkide özyeterliliğin düzenleyici rolü vardır.	Kabul Edilmemiştir
H4b	Kompulsif çalışma ile görev performansı arasındaki ilişkide özyeterliliğin düzenleyici rolü vardır.	Kabul Edilmemiştir

3. BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu bölüme kadar işkoliklik, tükenmişlik, görev performansı ve özyeterlilik kavramları detaylı bir şekilde incelenmiştir. Ayrıca bu kavramlar arasındaki ilişkilere yönelik istatistiksel analizler yapılarak bu analizlerin bulgularına yer verilmiştir. Bu bölümde ise genel olarak analiz sonuçları ve değişkenler arasındaki ilişkiler değerlendirilecektir.

Bu araştırmada, işkolik ile tükenmişlik ve görev performansı arasındaki ilişkide özyeterliliğin düzenleyicilik rolü incelenmiştir. Söz konusu ilişkileri incelemek amacıyla kurulan hipotezler Process Macro kullanılarak düzenleyicilik analizi ile test edilmiştir. Veriler nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Elde edilen sonuçlar, özyeterliliğin işkoliklik ve işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolü olduğunu, ancak işkoliklik ve işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile görev performansı arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünün olmadığını göstermektedir.

3.1. ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Çalışmanın birinci grup hipotezleri incelendiğinde işkoliklik toplam ile tükenmişlik, işkolikliğin alt boyutlarından biri olan aşırı çalışma ile tükenmişlik ve işkolikliğin diğer alt boyutu olan kompulsif çalışma ile tükenmişlik arasında olumlu yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Yani beklenildiği gibi işkoliklik toplam, alt boyutlar olan aşırı ve kompulsif çalışma arttıkça tükenmişlik de artmaktadır. Bununla birlikte işkoliklik toplam ile tükenmişlik, işkolikliğin alt boyutlarından biri olan aşırı çalışma ile tükenmişlik ve işkolikliğin diğer alt boyutu olan kompulsif çalışma ile tükenmişlik arasındaki ilişkide özyeterliliğin düzenleyicilik rolünün olduğu tespit edilmiştir.

İkinci grup hipotezler incelendiğinde ise işkoliklik toplam ile görev performansı, alt boyut olan kompulsif çalışma ile görev performansı arasında negatif yönde yani olumsuz bir ilişki beklenirken, yapılan analizler sonucunda işkoliklik toplam ile görev performansı ve kompulsif çalışma ile görev performansı arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşkolikliğin alt boyutlarından olan aşırı çalışma ile görev performansı arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bununla birlikte, işkoliklik toplam ve görev performansı, işkolikliğin alt boyutlarından biri olan aşırı çalışma ile görev performansı ve işkolikliğin diğer alt boyutu olan kompulsif çalışma ile görev performansı arasındaki ilişkide özyeterliliğin düzenleyicilik rolü tespit edilememiştir.

Demografik faktörlere yönelik olarak korelasyon tablosu incelendiğinde, yalnızca işkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma ile kurumdaki pozisyon arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Literatür incelendiğinde; Özsoy, Uslu ve Ardiç (2018) tarafından yapılan çalışmada, yönetsel pozisyona sahip olan çalışanların işkoliklik düzeyinin yönetsel pozisyona sahip olmayan çalışanlardan daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yine Özsoy (2018)'un yaptığı bir başka çalışmada, yönetsel pozisyona sahip çalışanların işkoliklik düzeylerinin, yönetsel pozisyona sahip olmayan çalışanların işkoliklik düzeyinden daha fazla olduğu bulunmuştur. Bu durum çalışanların pozisyonları arttıkça sorumluluklarının artmasının bir sonucu olarak yönetsel pozisyona sahip olanların daha uzun süreli çalışmasını gerektirmesi sebebiyle işkoliklik eğilimlerini artırması ile açıklanabilmektedir (Özsoy, 2018). Söz konusu bu durum korelasyon analizi sonucunda bulduğumuz bulgular ile literatür arasında benzerlik olduğunu göstermektedir.

Takip eden bölümde araştırmanın sonuçlarına yönelik olarak değerlendirmeler yapılacak, araştırmanın sınırlılıklarından bahsedilecek ve gelecek araştırmacıların dikkate alması gereken unsurlar üzerinde durulacaktır. Daha sonra ise son olarak çalışmanın literatüre katkısından bahsedilecek ve çalışmanın bulguları dikkate alınarak yöneticilere çeşitli tavsiyelerde bulunulacaktır.

3.1.1. İşkoliklik ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında yapılan istatistiksel analizler sonucunda işkolikliğin tükenmişliği olumlu yönde tahmin ettiği görülmektedir. Şöyle ki, işkoliklik toplam ve işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutları tükenmişliği olumlu yönde etkilemektedir. Diğer bir deyişle işkoliklik toplam, alt boyutlar olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma düzeyi yüksek olan bireyler işkoliklik toplam, aşırı ve kompulsif çalışma düzeyi düşük olan bireylere göre daha çok tükenmişlik göstermektedir.

Literatürde işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara rastlanmak ile birlikte işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların az sayıda olduğu görülmektedir. Bununla birlikte literatürdeki çalışmalar incelendiğinde ağırlıklı olarak işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkide araştırma bulguları ile benzer sonuçlar bulunduğu görülmektedir (Schaufeli, Taris ve Bakker, 2008; Schaufeli, Shimazu ve Taris, 2009, Gülova vd., 2014). İşkoliklik bireyin kendisini çalışmaya zorunlu hissetmesi ya da isteyerek çok çalışmasını, kişinin iş dışı aktivitelere zaman ayırmamasını, aşırı iş yükünün altına girerek her zaman çalışmak istemesini, iş dışında dahi zihinlerinin işle meşgul olmasını ifade etmektedir. İşkolik bireylerin sürekli çalışma nedeni ile ailelerine yeterince zaman ayırmamaları, sosyal faaliyetlere katılmamaları, görevlerini başkalarına devretmemeleri ve sürekli işi kendi kontrolü altında tutmayı istemeleri nedeni ile aşırı iş yükü altına girmeleri zamanla bireyin işe dair bıkkınlık yaşamasına, fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar ile karşılaşmasına ve sonucunda tükenmişlik sendromuna yakalanmasına neden olacaktır. Bu nedenle işkolikliğin tükenmişlik üzerinde belirleyici olması ve işkolikliğin tükenmişliği arttırması sonucuna ulaşmak olağan bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Analiz sonuçlarına göre aşırı çalışma ve kompulsif çalışmanın da tükenmişliği arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Kendisinden beklenenden daha çok çalışmaya zaman ayıran aşırı çalışan bireyin uzun süreli çalışması bütün enerjisini işine harcamasına ve kendine vakit ayırmamasına neden olduğundan zamanla enerji kaybı yorgunluk, bitkinlik ve

beraberinde sađlık sorunlarının getireceđi tikenmiřlik sendromu yařayacaktır. İř dıřında dahi iři dūřünen, iřine takıntı dūzeyinde bađlılık duyarak kendisini beklenenden fazla çalıřmaya zorlayan kompulsif çalıřan bireyin tikenmiřlik yařaması olađandır. Bununla birlikte korelasyon analizi incelendiđinde kompulsif çalıřma ile tikenmiřlik arasındaki olumlu iliřkinin ařırı çalıřma ile tikenmiřlik arasındaki olumlu iliřkiye nazaran daha yūysek olduđu gōrūlmektedir. Bu durumun nedeni olarak ařırı çalıřmada orgūtsel nedenler gibi gereklilikleri yerine getirmek amacıyla uzun sūreli çalıřma durumu karřısında kompulsif çalıřmada içsel zorlamayla kiřinin çalıřması nedeni ile bireyin daha fazla çaba gōstermesi sonucu daha yūysek oranlarda tikenmiřlik yařaması ihtimali olarak açıklanabilir.

3.1.2. İşkoliklik ile Gōrev Performansı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

Arařtırma kapsamında yapılan istatistiksel analizler sonucunda iřkolikliđin gōrev performansını çođunlukla olumlu yōnde tahmin ettiđi gōrūlmektedir. řōyle ki, beklenenin aksine iřkoliklik toplam ve alt boyut olan kompulsif çalıřma dūzeyi yūysek olan bireyler iřkoliklik toplam ve kompulsif çalıřma dūzeyi dūřuk olan bireylere gōre daha çok gōrev performansı gōstermektedir. Bununla birlikte analiz sonucunda ařırı çalıřma ile gōrev performansı arasında anlamlı iliřki bulunamamıřtır.

Literatūrede işkoliklik ve gōrev performansı arasındaki ve işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile gōrev performansı arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların az sayıda olduğu gōrūlmektedir.

İřkolik bireyin çok çalıřmasının ve iři en iyi řekilde yapmaya çalıřmasının kısa vadede gōrev performansını artıracadıđ dūřūnūlebilsede, uzun vadede bu durumun bireyin yıpranmasına, iřten uzaklařmasına ve sonucunda gōrev performansının dūřmesine yol aması beklenmektedir. ūnkū sūrekli olarak iř talebi ile karřı karřıya kalan birey sorumluluklar ve beklentiler karřısında kendisinde iři bařarabilmek için yeterli enerjiyi bulamayacaktır. Bu nedenle beklentinin aksine iřkoliklik toplam ile kompulsif

çalışmanın görev performansını artırması şaşırtıcı bir bulgudur. Söz konusu bu duruma araştırma kapsamında bireyin görev performansının yalnızca öznel değerlendirme aracılığı ile ölçülmesi ancak bireyin performansını gözlemleyen diğer taraflar tarafından (amir, çalışma arkadaşları vb.) değerlendirilmemesinin sebep olabileceği düşünülmektedir.

3.1.3. Düzenleyicilik İlişkilerinin Değerlendirilmesi

İşkoliklik ile tükenmişlik ve işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile tükenmişlik arasındaki ilişkide özyeterliliğin düzenleyicilik etkisi olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte analiz sonuçlarına göre beklenenin aksine özyeterlilik arttıkça işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki pozitif ilişkinin daha da arttığı bulgularına ulaşılmıştır. Bulunan düzenleyicilik ilişkisi iş talep kontrol ve iş talepleri kaynakları modeli çerçevesinde açıklanabilir (Bakker ve Demerouti, 2007; Karasek, 1979). İşkolik birey aşırı çalışmaya bağlı, daima iş ile ilgilenen, sürekli olarak iş yükü artan, kendinden beklenen iş taleplerini en iyi şekilde yerine getirmek için daha fazla enerji harcayan bireyi ifade etmektedir. Aşırı iş yükü, zaman sorunu gibi strese neden olan faktörler zamanla bireyin enerji kaybı yaşamasına, işe karşı duyarsızlaşarak işten uzaklaşmasına yol açacaktır. Bununla birlikte bireyin başarabileceğine olan inancı ve kendisine duyduğu güveni ifade eden özyeterliliğe sahip olması durumunda ise yüksek iş talepleri karşısında daha az bıkkınlık ve enerji kaybı yaşayacaktır. Bunun sonucunda da daha az tükenmişlik yaşaması beklenecektir. Diğer bir deyişle, özyeterlilik kişinin yapabileceğine olan inancı ve kendi yeterliliğine yönelik olumlu algısı ile iş yükü gibi iş taleplerinin üstesinden daha kolay gelecek ve daha az tükenme yaşama olasılığı ile karşılaşılacaktır. Benzer şekilde Bolat (2011) yüksek özyeterliliğe sahip çalışanların iş kontrol düzeyi de yüksek olacağından daha az tükenmişlik yaşayacağını belirtmektedir. Ancak analiz sonuçlarına göre beklenenin aksine özyeterlilik arttıkça işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki pozitif ilişkinin daha da artması durumu, yüksek özyeterliliğe sahip bireyin daha fazla kontrol ihtiyacı duyması nedeni ile daha çok çaba göstermesini gerektirebileceğinden bu durum yaşanacak enerji kaybı ile açıklanabilir. Güleriyüz ve Aydın (2006) tarafından yapılan bir çalışmada yüksek kontrol isteğine sahip

katılımcıların, düşük kontrol isteğine sahip katılımcılara göre daha fazla duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma, daha az kişisel başarıda azalma hissi yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, iş kontrolü düşük olan kişilerin, iş kontrolü yüksek olan kişilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını tespit etmiştir. Kontrol isteği ve beklentisinin yüksek olması kişide bir stres faktörü olabilecektir. Kişi sahip olduğunu düşündüğü kontrol düzeyinin yeterli olmadığını düşünebilir ya da kontrolü kaybedebileceği endişesini yaşayabilir, bunun sonucunda da tükenme gözlenebilir (Güleryüz ve Aydın, 2006).

İşkoliklik ile görev performansı ve işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile görev performansı arasındaki ilişkide ise özyeterliliğin düzenleyici rolüne ulaşılamamıştır.

İşkoliklik ve alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile tükenmişlik arasındaki ilişkide özyeterliliğin düzenleyicilik rolünün söz konusu değişkenlerin tükenmişlik üzerindeki etkiyi azaltması beklenirken beklenenin aksine tükenmişlik üzerindeki etkiyi artırması; işkoliklik ve alt boyutları ile görev perormansı arasındaki ilişkide özyeterliliğin düzenleyici rolüne ulaşılamaması durumu araştırma kapsamında yalnızca genel özyeterlilik ölçeğinin kullanılması ile açıklanabilir. Araştırmada genel özyeterlilik ölçeğinin yanı sıra belirli bir alana ya da özel durumlara, yeteneklere özgü (örneğin; işe özgü özyeterlilik) özyeterlilik ölçüm yöntemleri kullanıldığı takdirde daha farklı sonuçlar çıkması beklenebilir.

GENEL DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Bu kısma kadar olan bölümde, araştırmada yer alan değişkenler incelenmiş, bu değişkenlere bağlı olarak oluşturulan hipotezlerin bulguları değerlendirilmiş ve yorumlanmasına gayret edilmiştir. Bu kısımda ise araştırmanın sınırlılıkları ve bu sınırlılıkların önlenmesi için gelecek araştırmacılara önerilere yer verilecektir. Daha

sonra son olarak araştırmanın literatüre katkısı ve yöneticilerin araştırma bulgularından ne şekilde fayda sağlayabileceklerinden bahsedilecektir.

Araştırmanın Sınırlılıkları ve Gelecek Araştırmacılara Öneriler

İşkoliklik ile tükenmişlik ve işkoliklik ile görev performansı arasındaki ilişkide özyeterliliğin düzenleyicilik etkisinin araştırıldığı bu çalışma, diğer çalışmalarda olduğu gibi bazı sınırlılıklara sahiptir. Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar yorumlanırken söz konusu sınırlılıkların göz önünde bulundurularak değerlendirilmesi ve muhtemel çalışmalarda bu sınırlılıkların azaltılması amacıyla çalışmalar yapılması önemlidir.

Bu çalışmada işkoliklik, tükenmişlik, görev performansı ve özyeterlilik ile ilgili bilgiler nicel araştırma yöntemi olan anket tekniği ile toplanmıştır. Kişilerin kendini en rahat şekilde değerlendirebileceklerinin düşünüldüğü bu tekniğin tüm değişkenler için aynı zaman diliminde ve aynı kişilerden toplanması ortak yöntem varyansı sorununa yol açabilecektir. Ortak yöntem varyansı sorunu değişkenler arasındaki ilişkilerin gerçek boyutlarının belirlenmesini zorlaştırmaktadır. Verilerin tamamının çalışan bireylerin kendilerinden toplanmış olması, değişkenler arasındaki ilişkinin gerektiğinden daha güçlü ya da daha zayıf çıkmasına neden olmuş olabilir. Gelecekteki çalışmalarda bu sorunun ortadan kalkması için kişilerin kendileri tarafından yapılan öz değerlendirmelerine ek olarak daha objektif sonuçlar verebilecek kriterler ve kişilerin başkaları tarafından değerlendirilebileceği yöntemler kullanılabilir. Örneğin kişinin işkoliklik davranışı ve görev performansı için, işyerindeki diğer çalışma arkadaşlarının ve yöneticilerinin değerlendirme yapması istenebilir. Daha kapsamlı sonuçlar elde edilmek istendiğinde nitel araştırma yöntemi olan görüşme tekniği kullanılabilir.

Verilerin aynı zamanda toplanmış olması da araştırmanın diğer bir kısıtıdır. Bu kısıtı önleyebilmek amacıyla boyamsal araştırma yapılması tercih edilerek değişkenlerin

zaman içindeki sürekliliği ve istikrarı ele alınabilir. Diğer bir deyişle tek bir zamanda değil aralıklı zamanlarda veri toplaması gerçekleştirilebilir.

Araştırmada belirli bir meslek grubu gibi spesifik özelliklere sahip bir örneklem grubu seçilmediği için araştırmanın genellenebilirliği kısıtlanmıştır. Gelecek çalışmalarda belirli bir meslek grubu üzerinde çalışma yapılması araştırmanın genellenebilirliğini artıracaktır.

Araştırmanın Literatüre Katkısı

İşkoliklik ile görev performansı arasındaki ilişkiye dair literatürde çok az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Ayrıca araştırma kapsamındaki değişkenlerin tümünün bir arada incelendiği bir çalışmanın bulunmaması da daha sonraki çalışmalarda araştırmacılar için destekleyici bulgular olacaktır. Bu nedenle bu çalışmanın literatüre katkı yapacağı düşünülmektedir.

Yöneticilere Öneriler

Günümüzde örgütlerin faaliyetlerine devam edebilmesi ve bu esnada etkili ve verimli olabilmesi için sahip olduğu en önemli faktör insandır. Bu nedenle insan ile ilgili faktörlere oldukça önem verilmeli ve bireylerin daha verimli olabilmesi için örgütler tarafından gerekli önlemler alınmalıdır. Bu anlamda işkoliklik ile tükenmişlik ve işkoliklik ile görev performansı arasında ilişki olması, özyeterliliğin işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün olması yöneticilere yol gösterecektir. Dolayısıyla yöneticilerin örgütün başarılı olabilmesini sağlamak için çalışanlara dair süreci doğru yönetmesi ve durumsal faktörleri göz önünde bulundurması gerekmektedir. İşkoliklik ve tükenmişlik ile baş edebilmek için bu kavramların örgütsel ve bireysel olarak neyi ifade ettikleri iyi bilinmeli ve sebepleri ile sonuçları araştırılarak alınabilecek önlemler tespit edilmelidir. İnsanın örgüt için en önemli kaynak olduğu göz önünde bulundurularak gerekli çalışmalar yapılmalıdır.

Görev performansını ve çalışanların isteğe bağlı olarak çalışmalarını artırmak ve tükenmişlik yaşamasını azaltmak için yöneticiler işe alım sürecinde kişilerin kişilik özelliklerine dikkat etmelidirler. Kişilerin özyeterlilik seviyeleri dikkate alınarak işe alım gerçekleştirilmelidir. İşkolikliğin ve tükenmişliğin olumsuz sonuçlarının önlenmesi için eğitim faaliyetleri düzenlenebilir. Sınırlı sayıda çalışanın eğitime gönderilmesi ya da sınırlı sayıda çalışana eğitim düzenlenmesi durumu söz konusu olduğunda daha iyi performans elde edebilmek için öğrenmeye daha istekli olan özyeterliliği yüksek çalışanlara öncelik verilebilir. Görev performansı yüksek olan kişiler ödül ve terfiler ile teşvik edilebilir. İş kaynakları artırılabilir. Böylece kişinin işini severek yapması ve iş yükü karşısında bıkkınlık yaşamaması sağlanabilir. Çalışma koşulları çalışanların fazla çalışması yerine etkin ve verimli çalışmalarını sağlayabilmeye yönelik düzenlenmelidir. İş ile kişi uyumu sağlanmaya çalışılmalı yani doğru işe doğru kişi seçilmesine özen gösterilmelidir. Gerekğinde bu uyumu sağlamaya yönelik olarak hizmet içi eğitimler düzenlenebilir.

KAYNAKÇA

- Afacan Fındıklı, M. (2016). Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 33-62.
- Akbolat, M., Işık, O. ve Karadağ, M. (2010). Tıbbi Sekreterlerin Tükenmişlik Ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarına İlişkin Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2(4), 41-64.
- Akdağ, F., Yüksel, M. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik Ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 47-55.
- Akgündüz, Y. (2012). *Konaklama İşletmelerinde Otantik Liderlik Ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 180-204.
- Aksu, A., Baysal, A. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinde Tükenmişlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 41, 7-24.
- Akın, U., Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin İşkoliklik Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(3), 309-327.

- Ardıç, K., Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Ardıç, K., Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Arı, G. S., Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Arsezen, P. (2017). Turizmde İşkoliklik Davranışı, İş Tatmini İle İşletme Performansı Arasındaki İlişkinin Analizi ve Örgüte Duygusal Bağlılığın Aracı Rolü: Antalya'da Bulunan Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerindeki Yöneticiler Örneği. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(5), 211-227.
- Arslandaş, M., Soybaş, İ., ve Yalçınsoy, A. (2016). İşkoliklik İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Avukatlar Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Innovative Strategical Social Research*, 1(1), 11-18.
- Aşkar, P., Umay, A. (2001). İlköğretim Matematik Öğretmenliği Öğrencilerinin Bilgisayarla İlgili Öz-Yeterlik Algısı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 1-8.
- Averill, J. R. (1973). Personal control over aversive stimuli and its relationship to stress. *Psychological Bulletin*, 80(4), 286-303.

- Aziz, S., Tronzo, C. L. (2011). Exploring the relationship between workaholism facets and personality traits: A replication in American workers. *The Psychological Record*, 61(2), 269-286.
- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların İş Doyumunun Görev ve Bağlamsal Performanslar Üzerindeki Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 24, 58-72.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., ve Schaufeli W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands – resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393–417.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(1), 83-104.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., Tims, M. ve Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide*, 3, 1-28.

- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2016). Job demands – resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 359–373.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175–1184.
- Bandura, A. (2002). Social cognitive theory in cultural context. *Applied Psychology*, 51(2), 269-290.
- Bardakçı, S., Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, 37(164), 45-56.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Bayraktaroğlu, S., Yılmaz, S. E. ve Çetinel, E. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında İşkoliklik Davranışı Üzerine Bir Değerlendirme. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 107-129.
- Befort, N., Hattrup, K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors. *Applied HRM Research*, 8(1), 17-32.

- Bell, B. S., Kozlowski, W. J. (2002). Goal orientation and ability: Interactive effects on self-efficacy, performance, and knowledge. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 497-505.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (5. bs). Beta Yayınları.
- Bolat, O. İ. (2011). Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(2), 255-266.
- Borman, W., Motowidlo, S. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 99–109.
- Budak, G., Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Buelens, M., Poelmans, S. A. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 440-458.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 2(1), 1-16.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. (2004). Workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences. *Stress and Health*, 20(5), 301-308.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. (11 bs.). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

- Byrne, B. M. (2001). Structural equation modeling: perspectives on the present and the future. *International Journal of Testing*, 1(3-4), 327-334.
- Cemaloğlu, N., Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Ceylan, A., Ulutürk, Y. H. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Conway, J. M. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 3-13.
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W. ve Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals: A comparison of models. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(6), 685-701.
- Crawford, E. R., LePine, J. A. ve Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.
- Çapri, B. (2013). Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Formu İle Eş Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Formu'nun Türkçe Uyarlaması ve Psikoanalitik-Varoluşçu Bakış Açısından

Mesleki ve Eş Tükenmişlik İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1393-1418.

Çınar, B. (2018). *Turizm Rehberliği Bölümü Öğrencilerinde Genel Özyeterlilik Algısı, Mesleki Kaygı ve Mesleği Yapma Niyeti İlişkisi*. Yüksek Lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.

De Rijk, A. E., Blanc, P. M. L., Schaufeli, W. B. ve De Jonge, J. (1998). Active coping and need for control as moderators of the job demand–control model: Effects on burnout. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71(1), 1-18.

Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M. ve Schaufeli, W. B. (2012). About the dark and bright sides of self-efficacy: Workaholism and work engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 688-701.

Demir, N. (2010). Küçülmeye Giden İşletmelerde Geri Kalanların Yaşadıkları Tükenme Sendromunun Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Öneri Dergisi*, 9(33), 185-198.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.

Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P. M. ve Schaufeli, W.B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and Control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(4), 279- 286.

Doğan, T., Tel, F. D. (2011). Duvas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duwastr) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.

- Elloy, D. F., Smith, C. R. (2003). Patterns of stress, work-family conflict, role conflict, role ambiguity and overload among dual-career and single-career couples: An Australian study. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 10(1), 55-66.
- Ersoy-Kart, M. (2005). Reliability and validity of the workaholism battery (Work-BAT): Turkish form. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 33(6), 609-618.
- Falco, A., Girardi, D., Kravina, L., Trifiletti, E., Bartolucci, G. B., Capozza, D. ve diğerleri (2013). The mediating role of psychophysics strain in the relationship between workaholism, job performance, and sickness absence: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(11), 1255-1261.
- Frese, M., Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133–187.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
- Friedman, S. D., Lobel, S. (2003). The happy workaholic: A role model for employees. *Academy of Management Perspectives*, 17(3), 87-98.
- Gardner, D. G., Pierce, J. L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination. *Group & Organization Management*, 23(1), 48-70.
- Gini, A. L. (1998). Working ourselves to death: Workaholism, stress, and fatigue. *Business and Society Review*, 100(1), 45-56.

- Glogow, E. (1986). Research note: Burnout and locus of control. *Public Personnel Management*, 15(1), 79-83.
- Graves, L., Ruderman, M. N. ve Ohlott, P. J. (2006). Effect of workaholism on managerial performance: Help or hindrance?. *Academy of Management Proceedings*. 2006(1), A1-A6.
- Guglielmi, D., Simbula, S., Schaufeli, W. B. ve Depolo, M. (2012). Self-efficacy and workaholism as initiators of the job demands-resources model. *Career Development International*, 17(4), 375-389.
- Gügerçin, U. (2015). *Bireyin Etik Yaklaşımı İle Kurumsal Değerlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Görev Performansı Üzerindeki Etkisi: Adana İlindeki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Doktora tezi, Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Güleryüz, E., Aydın, O. (2006). İş Kontrolü ve Kontrol İsteği İle Tükenmişlik ve Fiziksel Sağlık Arasındaki İlişkiler. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(58), 59-71.
- Gülova, A., İspirli, D. ve Eryılmaz, İ. (2014). İşkoliklik Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 25-39.
- Günay, G. Y., Demiralay, T. ve Gürkan, G. Ç. (2017). Örgütsel İklimin İşkoliklik Üzerindeki Etkileri: Türk Zincir Otel Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 87-104.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Güven, Ö., Sezici, E. (2016). Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Maslach Tükenmişlik Modeline Göre İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 111-132.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.
- Hamann, D. L., Gordon, D. G. (2000). Burnout An Occupational Hazard: Many elements of a music teacher's life can contribute to stress and burnout. Here are some ideas to cope with and treat the condition before it becomes debilitating. *Music Educators Journal*, 87(3), 34-39.
- Harpaz, I., Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human relations*, 56(3), 291-319.
- Heuven, E., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. ve Huisman, N. (2006). The role of self-efficacy in performing emotion work. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 222-235.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Jawahar, I. M., Carr, D. (2007). Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4), 330-349.
- Jex, S. M., Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: a multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 349-361.

- Judge, T. A., Erez, A. ve Bono, J. E. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, 11(2-3), 167-187.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamaları Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (6. bs). Ankara: Asil Yayıncılık.
- Korkmaz, İ. (2002). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Kotaman, H. (2008). Özyeterlilik İnancı ve Öğrenme Performansının Geliştirilmesine İlişkin Yazın Taraması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 111-133.
- Leiter, M. P., Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.
- Leiter, M. P. (1992). Burn-out as a crisis in self-efficacy: Conceptual and practical implications. *Work & stress*, 6(2), 107-115.
- Leiter, M. P., Maslach, C. (2009). Nurse turnover: the mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 331-339.

- LePine, J. A., Podsakoff, N. P. ve LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764-775.
- Lewin, J. E., Sager, J. K. (2007). A process model of burnout among salespeople: Some new thoughts. *Journal of Business Research*, 60(12), 1216-1224.
- Líbano, M. D., Llorens, S., Salanova, M. ve Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22(1), 143-150.
- Litt, M. D. (1988). Cognitive mediators of stressful experience: Self-efficacy and perceived control. *Cognitive Therapy And Research*, 12(3), 241-260.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International Journal of Management, Business, And Administration*, 14(1), 1-6.
- Macit, M.(2015). *İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik İlişkileri Üzerine Bir Araştırma*. Doktora tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Macit, M., Ardıç, K. (2018). İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 825-844.
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- McMillan, L. H., O'driscoll, M. P., Marsh, N. V. ve Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 69-91.
- McMillan, L. H., O'Driscoll, M. P. (2006). Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. *Research Companion to Working Hours And Work Addiction*, 89-107.
- Meydan, C. H., Şeşen, H. (2011) *Yapısal Eşitlik Modellemesi, Amos Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Miller, R. L., Griffin, M. A. ve Hart, P. M. (1999). Personality and organizational health: The role of conscientiousness. *Work & Stress*, 13(1), 7-19.
- Motowildo, S. J., Borman, W. C. ve Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83.
- Naktiyok, A., Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik Ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L. ve Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(1), 111-136.

- Ordun, G. (2005). Kişilik Faktörleri ve Satış Temsilcilerinin Performansı Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Çalışma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 16(51), 56-68.
- Organ, D. W. (1988). A restatement of the satisfaction-performance hypothesis. *Journal of Management*, 14(4), 547-557.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Ölçer, F. (2005). İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 5(9), 122-144.
- Özsoy, E., Uslu, O. ve Ardıç, K. (2018). İşkolikliğin Yönetmel Pozisyon Bağlamında İncelenmesi. *International Congress on Politic, Economic and Social Studies*, 4.
- Özsoy, E. (2018). Comparing the workaholism level of managers and non-managers. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(4), 806-821.
- Öztürk, A., Deniz, M. E. (2008). Analysis of emotional intelligence, job satisfaction, and burnout levels of preschool teachers according to some variables. *Elementary Education Online*, 7(3), 578-589.
- Pajares, F. (2003). Self-efficacy beliefs, motivation, and achievement in writing: A review of the literature. *Reading & Writing Quarterly*, 19(2), 139-158.
- Parkes, K. R. (1994). Personality and coping as moderators of work stress processes: Models, methods and measures. *Work & Stress*, 8(2), 110-129.

- Pekdemir, I., Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 309-337.
- Pines, A. M. (2005). The burnout measure, short version. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 78-88.
- Polatçı, S., Ardıç, K. ve Türkan, G. (2014). Bağlılık Boyutlarının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 281-292.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 70-84.
- Rotundo, M., Sackett, P. R. ve Smith, C. A. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
- Salanova, M., Peiró, J. M. ve Schaufeli, W. B. (2002). Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: An extension of the job demand-control model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 1-25.
- Sayı, I., Haran, S., Ölmez, Ş., ve Özgüven, H. D. (1992). Ankara Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri. *Kriz Dergisi*, 5(2), 71-77.

- Sayım, F. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma ve Tez Yazım Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Schaufeli, W. B., Van Dierendonck, D. (1993). The construct validity of two burnout measures. *Journal of Organizational Behavior*, 14(7), 631-647.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC press.
- Schaufeli, W. B., Buunk, B. P. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. *The Handbook of Work And Health Psychology*, 2, 282-424.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively. *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences And Choices*, 203-226.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied Psychology*, 57(2), 173-203.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. M. ve Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 23(2), 155-172.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., van der Heijden, F. M. ve Prins, J. T. (2009). Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, 16(4), 249-272.

- Schaufeli, W. B., Shimazu, A. ve Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320-348.
- Schmidt, F. L., Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274.
- Schmidt, K.-H., Neubach, B. (2007). Self-Control Demands: A Source of stress at work. *International Journal of Stress Management*, 14(4), 398-416.
- Schou Andreassen, C., Ursin, H. ve Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, “workaholism”, and health. *Psychology and Health*, 22(5), 615-629.
- Scott, K. S., Moore, K. S. ve Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314.
- Şencan, M. N. (2016). Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İşkolizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(3), 229-246.
- Serçeoğlu, N., Selçuk, G. N. (2016). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personelin İşkoliklik Eğilimleri ile Hizmet Odaklılık İlişkisi: TR1 Bölgesinde Bir Araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 3(1), 39-55.
- Seybold, K. C., Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: A review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73(1), 4-9.

- Shimazu, A., Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495-502.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B. ve Taris, T. W. (2010). How does workaholism affect worker health and performance? The mediating role of coping. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17(2), 154-160.
- Snir, R., Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 520–536.
- Snir, R., Harpaz, I. (2006). The workaholism phenomenon: A cross-national perspective. *Career Development International*, 11(5), 374-393.
- Snir, R., Harpaz, I. ve Burke, R. (2006). Workaholism in organizations: new research directions. *Career Development International*, 11(5), 369-373.
- Sonnentag, S., Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological Management of Individual Performance*, 23(1), 3-25.
- Sonnentag, S., Zijlstra, F. R. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 91, 330 – 350.
- Spector, P. E., Bauer, J. A. ve Fox, S. (2010). Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Do we know what we think we know?. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 781-790.

- Speier, C., Frese, M. (1997). Generalized self efficacy as a mediator and moderator between control and complexity at work and personal initiative: A longitudinal field study in East Germany. *Human Performance*, 10(2), 171-192.
- Spence, J. T., Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.
- Stajkovic, A. D., Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. bs.). Boston: Allyn and Bacon.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B. ve Verhoeven, L.C. (2005). Workaholism in The Netherlands: measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict, *Applied Psychology: An International Review*, 54(1), 37- 60.
- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S. ve Aydın, N. (2006). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7(2), 100-108.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 104-127.
- Tims, M., Bakker, A. B. ve Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230–240.
- Ural, A., Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss İle Veri Analizi* (4. bs.). Ankara: Detay Yayıncılık.

- Van Wingerden, J., Derks, D. ve Bakker, A. B. (2017). The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance. *Human Resource Management, 56*(1), 51–67.
- Vinchur, A. J., Schippmann, J. S., Switzer, F. S. ve Roth, P. L. (1998). A meta-analytic review of predictors of job performance for salespeople. *Journal of Applied Psychology, 83*(4), 586-597.
- Viswesvaran, C., Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment, 8*(4), 216-226.
- Williams, L. J., Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management, 17*(3), 601-617.
- Wright, T. A., Bonett, D. G. (1997). The contribution of burnout to work performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 18*(5), 491-499.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 8*(2), 196-217.
- Yıldırım, F. (1996). *Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi.
- Yıldız, E. (2012). Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1*(33), 37-61.

Yüce-Selvi, Ü., Sümer, N. (2018). İş Güvencesizliğinin Etkileri: Temel Yaklaşımlar ve Olumsuz Etkileri Düzenleyici Faktörler Üzerine Bir Derleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(1), 1-17.

Yüksekbilgili, Z., Akduman, G. (2015). Kuşaklara Göre İşkoliklik. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2015(19), 415-440.


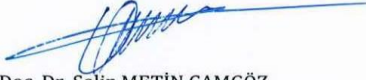
Yüksekbilgili, Z., Akduman, G. (2016). Demografik Faktörlere Göre İşkoliklik. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57), 512-525.

Yüksel, M., Akdağ, F. (2011). Framing workaholism and locus of control as psychological capital in an emergent economy. *China-USA Business Review*, 10(5), 389-398.

www.herkesebilimteknoloji.com. (2018, 03 27). 08 01, 2019 tarihinde <https://www.herkesebilimteknoloji.com/haberler/saglik/iskoliklik-psikolojik-sorunlarla-baglanti-mi> adresinden alındı.

www.userpage.fu-berlin.de. 04 01, 2019 tarihinde <http://userpage.fu-berlin.de/health/selfscal.htm> adresinden alındı.

EK 1. ORJİNALLİK RAPORU

 <div style="display: inline-block; vertical-align: middle; text-align: center;"> <p>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU</p> </div>
<p>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA</p>
<p>Tarih: 12/09/2019</p>
<p>Tez Başlığı : İŞKOLİKLİK İLE TÜKENMİŞLİK VE GÖREV PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖZYETERLİLİĞİN ROLÜ</p> <p>Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 94 sayfalık kısmına ilişkin, 11/09/2019 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezin benzerlik oranı % 13 'tür.</p> <p>Uygulanan filtrelemeler:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- <input checked="" type="checkbox"/> Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç 2- <input checked="" type="checkbox"/> Kaynakça hariç 3- <input type="checkbox"/> Alıntılar hariç 4- <input checked="" type="checkbox"/> Alıntılar dâhil 5- <input checked="" type="checkbox"/> 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç <p>Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.</p> <p>Gereğini saygılarımla arz ederim.</p> <div style="text-align: right; margin-top: 10px;"> <p>12/09/2019  Tarih ve İmza</p> </div> <p>Adı Soyadı: Elif TÜRKER</p> <p>Öğrenci No: N15228315</p> <p>Anabilim Dalı: İşletme</p> <p>Programı: Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış</p>
<p><u>DANIŞMAN ONAYI</u></p> <p style="text-align: center;">UYGUNDUR.</p> <p style="text-align: center;">  Doç. Dr. Selin METİN CAMGÖZ </p>



**HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
MASTER'S THESIS ORIGINALITY REPORT**

**HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
BUSINESS ADMINISTRATION DEPARTMENT**

Date: 12/09/2019

Thesis Title : THE ROLE OF SELF EFFICACY IN THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKAHOLISM AND BURNOUT, IN ROLE PERFORMANCE


According to the originality report obtained by myself/my thesis advisor by using the Turnitin plagiarism detection software and by applying the filtering options checked below on 11/09/2019 for the total of 94 pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled as above, the similarity index of my thesis is 13 %.

Filtering options applied:

1. Approval and Declaration sections excluded
2. Bibliography/Works Cited excluded
3. Quotes excluded
4. Quotes included
5. Match size up to 5 words excluded

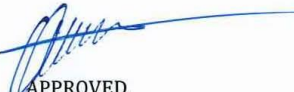
I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Social Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

12/09/2019

Date and Signature

Name Surname: Elif TÜRKER
Student No: N15228315
Department: Business Administration
Program: Management and Organization Behavior

ADVISOR APPROVAL


APPROVED.

Associate Prof. Dr. Selin METİN
CAMGÖZ

EK 2. ETİK KURUL İZİNİ

T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

01 Mart 2018

Sayı : 35853172/ 433 - 939

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 13.02.2018 tarih ve 1587 sayılı yazınız.

Enstitünüz İşletme (Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış) Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencilerinden **Elif ASLAN**'ın **Doç. Dr. Selin METİN CAMGÖZ** danışmanlığında yürüttüğü "**İşkoliklik ile Tükenmişlik ve Görev Performansı Arasındaki İlişkide Özyeterliliğin Rolü**" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **20 Şubat 2018** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Rahime M. NOHUTCU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Öğrenci İşlerine
Yazışmasını Yapalım
05-03-2018