



**İŞKOLİKLİK, İŞ YERİ YALNIZLIĞI VE İŞ STRESİ
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN ANALİZİ: BANKA
ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**2023
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

Aysun MARIL

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ**

**İŞKOLİKLİK, İŞ YERİ YALNIZLIĞI VE İŞ STRESİ ARASINDAKİ
İLİŞKİLERİN ANALİZİ: BANKA ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Aysun MARIL

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ

T.C.

Karabük Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalında

Yüksek Lisans Tezi

Olarak Hazırlanmıştır

KARABÜK

Ekim 2023

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	1
TEZ ONAY SAYFASI.....	4
DOĞRULUK BEYANI	5
ÖNSÖZ	6
ÖZ.....	7
ABSTRACT.....	8
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ.....	9
ARCHIVE RECORD INFORMATION	10
KISALTMALAR	11
ARAŞTIRMANIN KONUSU	12
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	12
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	12
ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / PROBLEM	13
EVREN VE ÖRNEKLEM /ÇALIŞMA GRUBU (ZORUNLU DEĞİL)	14
KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER	15
1. İŞ YERİ YALNIZLIĞI.....	16
1.1. İş Yeri Yalnızlığı Kavramı.....	16
1.2. İş Yeri Yalnızlığının Özellikleri.....	16
1.3. İş Yeri Yalnızlığının Boyutları ve Unsurları.....	17
1.4. İş Yeri Yalnızlığına Neden Olan Faktörler	18
1.5. İş Yeri Yalnızlığının Sonuçları	19
1.5.1. İş Yeri Yalnızlığının Psikolojik Sonuçları	20
1.5.2. İş Yeri Yalnızlığının Sosyolojik Sonuçları.....	21
1.5.3. İş Yeri Yalnızlığının Performans Sonuçları	22
1.5.4. İş Yeri Yalnızlığının Motivasyonel Sonuçları.....	22

1.6. İş Yeri Yalnızlığı ile İlgili Araştırmalar	23
2. İŞKOLİKLİK	26
2.1. İşkoliklik Kavramı.....	26
2.2. İşkolikliğin Özellikleri.....	27
2.3. İşkolikliğin Boyutları.....	28
2.4. İşkolikliğin Öncülleri.....	29
2.5. İşkolikliğin Sonuçları	31
2.5.1. İşkolikliğin Psikolojik Etkileri	32
2.5.2. İşkolikliğin Sosyolojik Etkileri.....	33
2.5.3. İşkolikliğin Performansa Etkileri.....	34
2.5.4. İşkolikliğin Motivasyona Etkileri	35
2.6. İşkoliklik ile İlgili Araştırmalar	36
3. İŞ STRESİ	38
3.1. Stres ve İş Stresi Kavramı.....	38
3.2. İş Stresinin Özellikleri.....	39
3.3. İş Stresinin Kaynakları	39
3.4. İş Stresinin Unsurları	40
3.5. İş Stresi Modelleri.....	41
3.5.1. Rol-Stres Modeli.....	42
3.5.2. İş Stresi Genel Modeli.....	43
3.5.3. Talep Kontrol Modeli	43
3.5.4. Kişi-Çevre Uyumu Teorisi	44
3.5.5. Stresin Örgütsel Modeli.....	44
3.5.6. İş Talebi, Kontrol-Destek Modeli	45
3.6. İş Stresinin Yönetimi	46
3.7. İş Stresinin Sonuçları	48
3.7.1. İş Stresinin Psikolojik Sonuçları.....	49
3.7.2. İş Stresinin Sosyolojik Sonuçları	49
3.7.3. İş Stresinin Performansa Sonuçları	50
3.7.4. İş Stresinin Motivasyona Sonuçları.....	51
3.8. İş Stresiyle İlgili Araştırmalar	51
4. BANKA ÇALIŞANLARININ İŞKOLİKLİK, İŞ YERİ YALNIZLIĞI VE İŞ STRES DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERE YÖNELİK ARAŞTIRMA	53

4.1. Araştırmanın Yöntemi	53
4.1.1. Araştırmanın Amacı	53
4.1.2. Araştırmanın Kapsamı	54
4.1.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli	54
4.1.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	58
4.1.5. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi.....	59
4.1.6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler.....	59
4.1.6.1. İşkoliklik Ölçeği.....	59
4.1.6.2. İş Yeri Yalnızlığı Ölçeği	60
4.1.6.3. İş Stresi Ölçeği	60
4.1.7. Araştırmanın Analiz Yöntemi	60
4.2. Araştırmanın Bulguları.....	61
4.2.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri	61
4.2.2. Değişkenlerin Tanımlayıcı Değerleri.....	63
4.2.2.1. İşkoliklik Tanımlayıcı Değerleri	63
4.2.2.2. İş Yeri Yalnızlığı Tanımlayıcı Değerleri.....	64
4.2.2.3. İş Stresi Tanımlayıcı Değerleri.....	65
4.2.3. Geçerlilik Analizi	66
4.2.4. Güvenilirlik Analizi	71
4.2.5. Hipotez Testleri	72
4.2.5.1. İş Yeri Yalnızlığı-İş Stresine Etkisi.....	72
4.2.5.2. İşkoliklik-İş Stresine Etkisi.....	73
4.2.5.3. İş Yeri Yalnızlığı-İşkolikliğe Etkisi.....	75
SONUÇ	78
KAYNAKÇA	82
TABLolar LİSTESİ	99
ŞEKİLLER LİSTESİ	100
EKLER	101
Ek 1: Anket Formu	101
Ek 2: Etik Kurul İzin Belgesi.....	103
ÖZGEÇMİŞ	104

TEZ ONAY SAYFASI

Aysun MARIL tarafından hazırlanan “İŞKOLİKLİK, İŞ YERİ YALNIZLIĞI VE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN ANALİZİ: BANKA ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA” başlıklı bu tezin Yüksek Lisans Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ

.....

Tez Danışmanı, İşletme Anabilim Dalı

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği ile İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 18/10/2023

Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

İmzası

Başkan : Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ (KBÜ)

.....

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

.....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Nurdan GÜRKAN (ZBEUN)

.....

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

Doç. Dr. Zeynep ÖZCAN

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı herhangi bir yola tevessül etmeden yazdığımı, araştırmamı yaparken hangi tür alıntılarım intihal kusuru sayılacağını bildiğimi, intihal kusuru sayılabilecek herhangi bir bölüme araştırmamda yer vermediğimi, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu ve bu eserlere metin içerisinde uygun şekilde atıf yapıldığını beyan ederim.

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

Adı Soyadı: Aysun MARIL

İmza :

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde; değerli bilgilerini benimle paylaşan, kendisine ne zaman danışsam bana kıymetli zamanını ayırıp, sabırla ve büyük bir ilgiyle faydalı olabilmek için elinden gelenden fazlasını sunan, her sorun yaşadığımda yanına çekinmeden gidebildiğim, güler yüzünü ve samimiyetini benden esirgemeyen ve gelecekte ki mesleki hayatımda da bana verdiği değerli bilgilerden faydalanacağımı düşündüğüm, bilim insanı statüsünü hakkıyla yerine getiren, kullandığı her kelimenin hayatıma kattığı önemini asla unutmayacağım, çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren, saygıdeğer danışman hocam; Doç. Dr. Ozan BÜYÜLYILMAZ' a, teşekkürü bir borç biliyor ve şükranlarımı sunuyorum.

Benden bir an olsun yardımlarını ve desteklerini esirgemeyen ve hayatımın her evresinde bana destek olan; ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle yoluma ışık tutan biricik ablam Dr. Elif MARIL' a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Araştırmalarımın uygulama aşamasında katılımlarıyla göstermiş olduğu katkılarından dolayı birlikte çalıştığım ve yollarımızın kesiştiği tüm değerli meslektaşlarıma ve desteklerini esirgemeyen yöneticilerimin hepsine teker teker teşekkürlerimi sunuyorum.

Hayatım boyunca destekçim oldukları gibi yüksek lisansım boyunca da beni destekleyen sevgili aileme ve varlığıyla hayatıma anlam katan canım oğluma, yanımda oldukları için tüm kalbimle teşekkür ederim.

ÖZ

Bu araştırmada, banka çalışanlarının iş yeri yalnızlığı, işkolik ve stres düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Araştırmanın amacı Ankara ilindeki farklı bankalarda görev yapan çalışanların algıladığı iş yeri yalnızlığı ve işkoliklik derecelerinin iş stresi üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu belirlemektir. Araştırmada ayrıca iş yeri yalnızlığının işkoliklik üzerindeki etkisi de araştırılmaktadır.

Belirlenen amaç için araştırma verisi, Ankara ilinde bankalarda görev yapmakta olan 306 çalışandan anket yoluyla toplanmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin ardından araştırma hipotezlerini ise çoklu doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir.

Araştırmanın sonucunda, iş yeri yalnızlığının duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlık boyutlarının iş stresini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Benzer şekilde, işkolikliğin aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutları da iş stresini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir. Bununla birlikte, analiz bulgularına göre, duygusal yalnızlığın kompulsif çalışmayı arttırıcı ve sosyal yalnızlığın ise aşırı çalışmayı arttırıcı etkisi vardır.

Anahtar Kelimeler: İş Yeri Yalnızlığı; Duygusal Yalnızlık; Sosyal Yalnızlık; İşkoliklik; Aşırı alışma; Kompulsif alışma; İş Stresi

ABSTRACT

In this study, the relationships between workplace loneliness, workaholism and stress levels of bank employees are examined. The aim of the study is to determine how workplace loneliness and workaholism levels perceived by employees working in different banks in Ankara province have an effect on job stress. The study also investigates the effect of workplace loneliness on workaholism.

For this purpose, the research data was collected from 306 employees working in banks in Ankara province through a questionnaire. After validity and reliability analyses, the research hypotheses were tested with multiple linear regression analysis.

As a result of the study, it was determined that emotional deprivation and social companionship dimensions of workplace loneliness positively and significantly affect job stress. Similarly, working excessively and working compulsively dimensions of workaholism positively and significantly affect job stress. In addition, according to the analysis findings, emotional deprivation has an increasing effect on working compulsively and social companionship has an increasing effect on working excessively.

Keywords: Workplace Loneliness; Emotional Deprivation; Social Companionship; Workaholism; Working Excessively; Working Compulsively; Job Stress

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	İşkoliklik, İş Yeri Yalnızlığı ve İş Stresi Arasındaki İlişkilerin Analizi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma
Tezin Yazarı	Aysun MARIL
Tezin Danışmanı	Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ
Tezin Derecesi	Yüksek Lisans
Tezin Tarihi	18/10/2023
Tezin Alanı	İşletme Anabilim Dalı
Tezin Yeri	KBÜ/LEE
Tezin Sayfa Sayısı	104
Anahtar Kelimeler	İş Yeri Yalnızlığı; Duygusal Yalnızlık; Sosyal Yalnızlık; İşkoliklik; Aşırı Çalışma; Kompulsif Çalışma; İş Stresi

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of the Thesis	Analyzing the Relationships Between Workaholism, Workplace Loneliness and Job Stress: A Study on Bank Employees
Author of the Thesis	Aysun MARIL
Advisor of the Thesis	Assoc. Prof. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ
Status of the Thesis	Master's Degree
Date of the Thesis	18/10/2023
Field of the Thesis	Business Administration
Place of the Thesis	UNIKA/IGP
Total Page Number	104
Keywords	Workplace Loneliness; Emotional Deprivation; Social Companionship; Workaholism; Working Excessively; Working Compulsively; Job Stress

KISALTMALAR

Akt.	: Aktaran
AMOS	: Analysis of Moment Structures
BÇS-KF	: Başa Çıkma Stratejileri Kısa Formu
DKBY	: Değiştir- Kabul Et- Boşver- Yaşam Tarzını Yönet
Ed.	: Editör
s.	: sayfa
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Program
S.S.	: Standart Sapma
TBB	: Türkiye Bankalar Birliği
UCLA	: University of California, Los Angeles
Örn	: Örneğin
\bar{x}	: Ortalama
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerleri
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli

ARAŞTIRMANIN KONUSU

Banka çalışanlarının işkolikliği, iş yeri yalnızlığı ve iş stresi son dönemlerde araştırmacıların dikkatini çeken ve önemle üzerinde durulan konulardan biridir. Çalışma alanı olarak banka çalışanları seçilmiştir. Araştırmanın banka çalışanları üzerine gerçekleştirilmesinin temel nedeni işkoliklik, iş yeri yalnızlığı ve stres konularına ilişkin banka çalışanları üzerine çok az çalışmanın gerçekleştirilmiş olmasıdır. Veri toplama aracı olarak tercih edilen anket tekniğinde çalışanların demografik özellikleri ile işkoliklik, iş yeri yalnızlığı ve stres konularında önceden geliştirilmiş olan ölçekler kullanılmıştır.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışma, Ankara ilindeki banka çalışanlarının algıladığı işkoliklik, iş yeri yalnızlığı ve iş stresi arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Çalışmanın amacı, banka çalışanlarının işkoliklik ve stres düzeyleri arasındaki ilişkide iş yeri yalnızlığının aracılık rolünü belirleyebilmektir.

Stres faktörünün çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri sıklıkla gözlenmekte bu nedenle bu konu üzerine odaklanılması gerekmektedir. Literatürde finans ve bankacılık sektöründeki stres faktörlerinin boyutlarını ölçen çok fazla araştırma bulunmadığından bu çalışma, sektördeki banka yöneticilerin bakış açısını bu yönde yoğunlaştırarak, çalışanların performanslarının artırılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu tezin iş yerleri için yeni bir araştırma amacı içerdiği ve üzerinde durulması gereken önemli konuları ele aldığı düşünülerek bu çalışma modeli kurgulanmıştır. Bu çalışma üç kavramın sonuçları üzerinden ayırt edilmesine dair literatürdeki ampirik çalışma eksikliğinin giderilmesine katkı bulunması bakımından da oldukça önemlidir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada veriler anket yoluyla elde edilmiştir. Uygun ölçekler kapsamında hazırlanan anket formu internet ortamında hazırlanarak, banka personellerine online olarak ulaştırılmış ve anket tekniği aracılığıyla uygulama gerçekleştirilmiştir. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların tanımlayıcı

nitelikleri belirleyebilmek amacıyla 5 ifade yer almaktadır. İkinci bölümde, banka çalışanlarının işkoliklik algısını belirleyebilmek amacıyla kullanılan 14 ifade ve üçüncü bölümde banka çalışanlarının iş yeri yalnızlığı algısını belirlemek için 16 ifade bulunmaktadır. Anket formunun dördüncü bölümünde ise, bankacıların iş stres seviyeleri belirlemek amacıyla kullanılan 7 adet soruya yer almaktadır.

Araştırmada nicel analiz tekniklerinden yararlanılarak, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılarak, tanımlayıcı değerler belirlenmiş ve hipotez testleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın dördüncü bölümünde verinin elde edilmesine ve analizlere ilişkin daha geniş bilgi verilmiştir.

ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / PROBLEM

Araştırma, banka çalışanlarının işkolikliği, iş yeri yalnızlığı ve stres algılarına odaklanmaktadır. Araştırmanın temel problemi ‘‘banka çalışanlarının işkolikliği, iş yeri yalnızlığı ve iş stresi algısını ne şekilde etkilemektedir?’’ şeklindedir.

Ana probleme bağlı olarak araştırma kapsamında bazı alt problemler cevaplanmaya çalışılmaktadır.

1. İş yeri yalnızlığının, banka çalışanlarının iş stresini arttırıcı bir etkisi var mıdır?

2. İşkolikliğin, banka çalışanlarının iş stresini arttırıcı bir etkisi var mıdır?

3. İş yeri yalnızlığının, banka çalışanlarının işkolikliğini arttırıcı bir etkisi var mıdır?

Belirlenen araştırma problemlerini test edebilmek amacıyla oluşturulan araştırma hipotezler, aşağıdaki gibidir.

H1: İş yeri yalnızlığı arttıkça, banka çalışanlarının iş stresi artmaktadır.

- *H1a: Duygusal yalnızlık arttıkça, banka çalışanlarının iş stresi artmaktadır.*
- *H1b: Sosyal yalnızlık arttıkça, banka çalışanlarının iş stresi artmaktadır.*

H2: İşkoliklik arttıkça, banka çalışanlarının iş stresi artmaktadır.

- *H2a: Aşırı çalışma arttıkça, banka çalışanlarının iş stresi artmaktadır.*
- *H2b: Kompulsif çalışma arttıkça, banka çalışanlarının iş stresi artmaktadır.*

H3: İş yeri yalnızlığı arttıkça, banka çalışanlarının işkolikliği artmaktadır.

- H3a: Duygusal yalnızlık arttıkça, banka çalışanlarının aşırı çalışması artmaktadır.
- H3b: Sosyal yalnızlık arttıkça, banka çalışanlarının aşırı çalışması artmaktadır.
- H3c: Duygusal yalnızlık arttıkça, banka çalışanlarının kompulsif çalışması artmaktadır.
- H3d: Sosyal yalnızlık arttıkça, banka çalışanlarının kompulsif çalışması artmaktadır.

Araştırma kapsamında test edilmek istenen hipotezlere daha kapsamlı olarak yöntem bölümünde araştırmanın hipotezleri ve modeli başlığı altında değinilmektedir.

EVREN VE ÖRNEKLEM /ÇALIŞMA GRUBU (ZORUNLU DEĞİL)

Araştırma, Ankara ilindeki banka çalışanlarının üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda araştırma evrenini, Ankara’da görev yapmakta olan bütün banka çalışanları oluşturmaktadır. Bankacılık sistemine bağlı 58 banka faaliyet göstermektedir. Mevduat bankaları 35, kalkınma ve yatırım bankaları 17, katılım bankaları 6 tanedir.

Çalışan sayısı, Mart 2023 itibariyle mevduat bankaları ile kalkınma ve yatırım bankalarında 191.209 kişi olmuştur. Bankalarda çalışan sayısı bir önceki çeyreğe göre 2.522 kişi, bir önceki yılın aynı dönemine göre ise 6209 kişi artmıştır. Çalışan sayısı geçen yılın aynı dönemine göre mevduat bankalarında 6.204 kişi, kalkınma ve yatırım bankalarında ise 5 kişi artmıştır. (Türkiye Bankalar Birliği, 2023, s.3).

Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Çalışan Sayısı Bankacılık sektöründe kadın çalışan oranı yüzde 50,8, erkek çalışan oranı ise yüzde 49,2’dir. Mart 2023 itibariyle çalışanların yüzde 79’u yükseköğretim kurumları mezunu iken, yüzde 9’u ise yüksek lisans ve doktora programlarını tamamlamıştır. Bu oran orta öğretim için yüzde 11’dir.

Türkiye Bankalar Birliği tarafından Aralık 2022 tarihinden itibaren bankacılık sektöründe çalışanların yaş dağılımı verileri derlenerek yayımlanmaktadır. Buna göre, bankacılık sektöründe çalışanların yüzde 42’si 36-45 yaş aralığında, yüzde 38’i 26-35 yaş aralığındadır.

Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak hazırlanan anket formları 500 banka çalışanı ile paylaşılarak 306'sından geri dönüş sağlanmıştır. Bu çerçevede, araştırmanın örneklemini 306 banka personelinden oluşmaktadır.

KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER

Araştırma banka çalışanlarının işkolikliği, iş yeri yalnızlığı ve iş stresi arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi hedeflemektedir. Araştırmada belirtilen kavramlar arasındaki ilişki Ankara'da çalışan banka personellerinden 306'sını kapsar şekilde test edilmektedir. Dolayısıyla araştırmanın bulguları belirtilen çalışanlar için geçerlidir ve ancak bu çalışanlara genellenebilir. Araştırmada kesitsel veri kullanılmıştır.

Araştırmada katılımcılarının yaş, cinsiyet, eğitim durumu, gelir durumu, iş yerinde çalışma süreleri ve medeni durum gibi sosyodemografik özellikleri ile ilgili analizler yer almıştır.

1. İŞ YERİ YALNIZLIĞI

Bu bölümde iş yeri yalnızlığı kavramı üzerinde durulmaktadır. Bu kapsamda, iş yeri yalnızlığının özellikleri, boyutları ve unsurlarına değinilecek, iş yeri yalnızlığına neden olan faktörler belirtilecek ve sonuçları etkileri üzerinde durulacaktır.

1.1. İş Yeri Yalnızlığı Kavramı

Yalnızlık kişinin sosyal ve kültürel ilişkilerinden niteliksel ve niceliksel bakımdan eksiklikten kaynaklanan bir durum olarak tanımlanmaktadır (Wright, 2005). Tüm canlılarda olduğu gibi insanın doğasında da yalnız kalmak yoktur. İnsanlardan sıyrılmış bir hayatta psikolojinin sağlıklı kalması da mümkün değildir. İş hayatına atılarak da bu yalnızlık giderilebilir (Akyol 2019, s. 26).

İş yerleri sıklıkla bireylerarası ilişkileri geliştirmek amacıyla sosyal ortam olarak algılandığında, iş hayatında her zaman iyi diyalogların ve dostlukların oluştuğunu söylemek yanlış olacaktır. Günlük hayatında yalnızlık hissiyatına kapılmayan bireyin, çalıştığı iş ortamında aksi bir durumla karşılaşarak sosyal ilişkiler kuramaması ve dışlanmışlık hissiyatına kapılması mümkün olabilmektedir (Doğan vd., 2009, s. 272). Hızlı değişim ve dinamiklerin olduğu, karmaşık yapıları iş hayatının sorunlarından biridir yalnızlık. Sosyalleşen dünyada iş hayatında yalnızlık artarak gizli bir salgın haline gelmiştir.

İş yerlerinde anlamlı ilişkiler kurulması için verimli ortam ve zemin sunulmaz ise zamanla yalnızlık hissiyatı oluşabilmektedir. Özellikle tek başına olmayı gerektiren işlerde buna alışık olursa bile, zor bir süreçte yeterli destek alınmadığını hissederek yalnızlık algısına sahip olunabilmektedir.

1.2. İş Yeri Yalnızlığının Özellikleri

İş hayatında yalnızlığın bireysel (kişilik özellikleri, karamsarlık, utangaçlık, özgüven ve kendine odaklanma...vs.), örgütsel (iş yükü, kontrol alanı, örgüt iklimi, örgütsel iletişim, yönetici desteği, iş arkadaşı desteği. vs.) ve çeşitli çevresel (kültür, sosyal destek, aile desteği, vs.) unsurların bireyler üzerindeki etki ile oluştuğunu ifade etmektedir. İş hayatında yalnızlık, içinde bulunduğu sosyal çevrenin kişiyi dışlaması sonucu ortaya çıkmakta ve iş yerinde, çalışanlar arası ilişkilerdeki eksiklikten

kaynaklanan sorun şeklinde bahsedilebilmektedir (Wright, Burt ve Strongman, 2006, s. 60; Çetin ve Alacalar, 2016, s.194). Günümüz iş hayatının kaçınılmaz bir gerçeği olarak görülmekte olan iş yeri yalnızlığı ilerleyen teknoloji ile sosyal alanlarda birlikte vakit geçirmeyi de sınırlı hale getirmektedir.

Kıdem ve çalışma pozisyonu fark etmeksizin her çalışanın etkilenebileceği bir his ve etkiye sahiptir yalnızlık. Birey sadece yalnız olduğu zaman yalnız hissetmez, hareketli ve kalabalık ortamlarda çalışırken de yalnız hissedebilmektedir. Çalışma ortamınızda bağ kurabileceğiniz kişi ya da kişiler yok ise iş yerinde yalnızlık yaşıyorsunuz anlamına gelmektedir. Her ne kadar olumsuz etkileri olsa da yalnız kalmaktan inanılmaz derecede keyif alan birçok insan da bulunmaktadır.

1.3. İş Yeri Yalnızlığının Boyutları ve Unsurları

İş yeri yalnızlığı ile ilgili yapılan araştırmalarda sosyal yalnızlık ve duygusal yalnızlık olarak iki tür boyut üzerinde durulmaktadır (Wright, 2005; Wright vd., 2006; Doğan vd., 2009, Özmen, 2019).

Çalışma ortamında yalnızlığın, duygusal eksikliğin, çalışanlar arasındaki ilişkilerin kalitesi; sosyal arkadaşlığın ise iş yerinin sosyal ağlarının yeterlilik seviyesi ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. Duygusal yoksunluklar çalışanlar arasında mesafe oluşmasına, kendilerini huzursuz hissetmelerine ve iş arkadaşlarıyla yakınlık kuramama gibi olumsuzlukları beraberinde getirmektedir (Kaplan, 2011, ss. 33-34).

Çalışanın iş yerindeki yalnızlığı, daha çok karakterine atfedilmekte olan bir sorun olarak algılanmasından dolayı, genellikle yalnızlığı konu alan çalışmalar, kişisel faktörlere odaklanma eğiliminde olmuştur (Orhan, 2023, ss. 463-476).

Günlük hayatta sağlıklı ve sağlam ilişkilere sahip olan ve yalnızlık duyguları hissetmeyen bireyler çalışma hayatında sosyal ilişkiler kurmakta zorlanabilmektedirler. (Mercan vd., 2012, ss. 213-226). Uzmanların birçoğu iş yerindeki yalnızlığın dış etkilerin tetiklemesiyle ön plana çıkmakta olduğunu belirtmektedir.

1.4. İş Yeri Yalnızlığına Neden Olan Faktörler

Bir çalışanın iş hayatında diğerleriyle yakın ilişkiler kuramaması, kendini bir örgüte veya gruba ait hissedememesi, insanlara samimi, sıcak ilişkiler geliştirememesi anlamına gelen işyeri yalnızlığının, sosyo-kültürel açıdan değerlendirildiğinde işkolikliğin önemli nedenlerinden biri olabileceği düşünülmektedir (Karakaya vd., 2015, s. 80). Yalnızlığa etki eden faktörler arasında yaş, medeni durum, cinsiyet ve kişilik özellikleri gibi birçok faktör bireyin yalnız kalmasında rol oynamaktadır (Bağ, 2023, s. 22).

Finansal stres, iş yükü, yorucu çalışma koşulları, iş gücü eksikliği, mola vermeden çalışmak, takım uyumsuzlukları, rekabet, problem çözme yeteneğine sahip olmayan kişilerle aynı ortamda çalışmak zorunda olmak, vb. gibi birçok sebeple çalışan bireylerin zaman zaman yalnızlık duygusuna kapıldığı söylenebilmektedir.

İş yerinde yalnızlık kavramına ilişkin çeşitli tanımlamalara yer verdikten sonra, kavrama ait özellikler ve iş yeri yalnızlığının sahip oldukları özelliklere değinmekte fayda görülmektedir. Tablo 1’de iş yeri yalnızlığının sebep olduğu farklı özellikler sunulmuştur.

Tablo 1: İş yeri yalnızlığının sebepleri

İş Yeri Yalnızlığına Neden Olduğu Düşünülen Faktörler
Rehberlik
İş Tatmini
Tükenmişlik
Himaye edilme ve etme
Eksik takdir edilme ve etme
Sosyal bütünleşmede yaşanan sorunlar
Güven ilişkisi kurmada yaşanan problemler
Bağlanma

Kaynak: (Vincenzi, & Grabosky, 1987, s. 257)

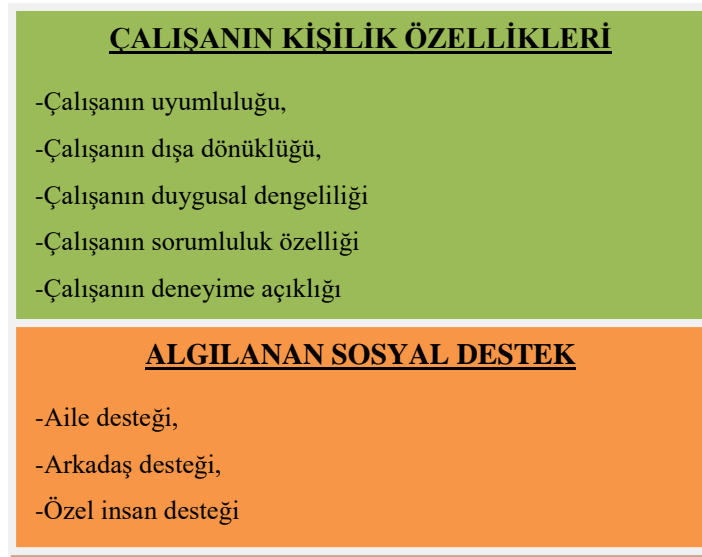
İş yeri yalnızlığı kişinin hem kendi içinde hissettiklerinden hem de dış faktörlerden kaynaklanmaktadır. Örgüt içinde güvene bağlı araştırmalar incelendiğinde birçok değişken ile ilişki kurulduğu görülmektedir. Bunların bazıları örgütsel bağlılık (Akgündüz ve Güzel, 2014), örgütsel adalet (İşcan ve Sayın, 2010; Akgündüz ve Güzel, 2014), örgütsel vatandaşlık (Çavuş ve Develi, 2017) algılanan örgütsel destek (Turunç ve Çelik, 2010), güç mesafesi (Uslu ve Ardıç, 2013), işe adanmışlık (İnce, 2016), örgütsel performans (Davis, Schoorman, Mayer ve Tan, 2000), (Ülker, 2008), iletişim

(Willemyns, Gallois ve Callan, 2003) ve kültür (Chathoth, Mak, Jauhari ve Manaktola, 2011) olarak ön plana çıkmaktadır.

1.5. İş Yeri Yalnızlığının Sonuçları

Yalnızlık duygusu strese yol açarak diğer sistemleri de olumsuz etkileyerek bireyin sağlığını bozmakta hatta ciddi bir bedensel reaksiyona neden olmaktadır. Yalnızlık çeken birey kızgınlık duygularıyla doludur bu yüzden de sosyal hayatta zorluk çekmektedir. Sağlık, sosyal hayat ve iş verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. (Akyol, 2019, s. 36). İş yeri yalnızlığının psikolojik, sosyolojik, iş performansına ve motivasyona etkileri kendi başlıkları altında detaylıca anlatılmaktadır.

İş hayatında yalnızlığın öncüllerine ilişkin olarak yazında, sosyal iklim (Erdil, ve Gülen Ertosun, 2011; Wright, 2005), var olunan sosyal ağın ve çevrenin yapısal özellikleri (Kraus, Davis, Bazzini, Church ve Kirchman,1993), sosyal zeka (Silman ve Doğan, 2013), kişilik (Olenik-Shemesh ve Zeidner, 2013; Teppers, Klimstra, Van Damme, Luyckx, Vanhalst ve Goossens, 2013; Wright, 2005), örgütsel ve sosyal destek (Rhodes, 2014; Wright, 2005; Wright vd., 2006) gibi pek çok bireysel, örgütsel ve çevresel, iç ve dış faktörlerden etkilendiği, bu etkilere bağlı olarak yalnızlık duygusunun oluşabileceği tartışılmaktadır. Bireylerin iş hayatında yalnızlık yaşamalarında belirleyici olan faktörler arasında çalışanın kişilik özellikleri ve sosyal destek önem arz etmektedir.



Şekil 1: İşkolikliğin öncülleri

Kaynak: (Çetin ve Alacalar, 2016, ss. 193-216)

Yalnız birey, etrafındaki insanlarla kendisini uyum içinde hissedememekte, sosyal faaliyetlerde kısıtlı katılmakta, sorumluluk duygusundan kaçınmakta, arkadaşlık kurmakta zorlanmakta, olaylara bakış açısı olumsuz olmakta, ilişkilerinde yüzeysel davranmakta ve benmerkezci tutumlara sergilemektedir (Yılmaz ve Altınok, 2009 s. 455).

1.5.1. İş Yeri Yalnızlığının Psikolojik Sonuçları

Covid-19 salgın sonrasında, yalnızlık duygusu benimsenerek sosyalleşen dünyada artan iş yeri yalnızlığı iş ve yaşama etkileri yansıtmaktadır. Bireyler üzerinde olumsuz etki yaratan, psikososyal ihtiyaçların karşılanmaması bireyleri yalnızlaştırmaktadır. Sosyal ilişkilerinde yoksunluk duygusu içeren bireyler yalnızlıkla ifade edilirler (Eryeşil ve Karadeniz, 2022, s. 87).

Temel bir psikolojik ihtiyaçtır, dinlenmek, yakınlık kurmak, bağlılık, aidiyet ve birliktelik. Ekip içindeki her bir bireyin değerli olduğu duygusu yöneticiler tarafından çalışanlara aksettirilmez ise; çalışan bireyin bulunduğu ortamda kendisini farklı, kabul görmemiş, anlaşılmamış ve istenmeyen hissetmesine neden olmakta, bu duygu durumu da yalnızlaşmayı tetikleyerek hem bireyi hem de ekip ruhunu olumsuz etkilemektedir.

Bireyin çalışma ortamında güven ilişkisi bulunmayan kişilerle bir arada çalışmak durumunda kalması yalnızlaşarak kaygı içinde, tedirgin ve mutsuz çalışmasına sebep olmaktadır. Yapılan çalışmalarda güven ve uyum içinde olan çalışanların olumlu etkiler gösterdiği vurgulanmaktadır.

İş yeri yalnızlığı ile ilgili yapılan araştırmalardan elde edilen psikolojik olumsuz sonuçlar şu şekildedir; (Cindiloğlu vd., 2017; Karakaya, Büyükyılmaz ve Ay, 2015; Akyol 2019)

- Endişe, kaygı, mutsuzluk,
- Sıkılganlık duygusunda artma,
- Bireyin kendini saklaması,
- Bireyin içine kapanması,
- Bireyin diğer insanlardan uzaklaşması,
- Agresif ve depresif davranışlar sergilemesi,
- İş stresinde artma,

- Özgüvende azalma,
- Bireyin benliğinin değişmesi,
- Bireyin negatif düşüncelere sahip olmasına

1.5.2. İş Yeri Yalnızlığının Sosyolojik Sonuçları

2020 yılının ilk çeyreğinde başlayan Covid-19 salgınıyla birlikte insan ilişkilerinin soğuması ve giderek azalması, sosyal aktivitelerin yasaklanması, korku, endişe ve panik halleriyle tüm bu olumsuzlukların iş ortamına da yansması iş yeri yalnızlığını tetiklemektedir.

Bireyin hayatının her alanında olduğu şekilde çalıştığı kurumlarda da iletişim kurması önemlidir. Günümüzde kızgın rekabet ortamının etkisiyle beraber, bireylerin birbirlerine desteklerinin azalması giderek çalışanları yalnızlaştırmaktadır. Hızla artan teknolojik gelişmelere ek olarak, pandeminin de etkisi ile iletişimlerimiz dijital ortamlara taşınmış ve kurumdaki iletişim azalmıştır.

İş yeri yalnızlığı ile ilgili yapılan araştırmalardan elde edilen olumsuz sosyolojik sonuçlar şu şekildedir; (Cindiloğlu vd., 2017; Akyol 2019; Büyükyılmaz, Vargün ve Uygurtürk, 2020)

- Çalışanlar arası iş birliğinde azalma,
- Kurumsal güvende azalma,
- Kurumsal bağlılıkta azalma,
- Analitik düşünce yapısının bozulması
- İş yerinde soyutlanma,
- İş yaşam dengesinin bozulması,
- İş birliği içerisinde olan çalışanların sayısında azalma

Örgütsel güven faktörünün iş yeri yalnızlığını azaltmada etkili olduğu belirtilmektedir. Bu şekilde iş yerlerinde sosyal ilişkilerin güçlenmesi çalışanların da kendilerini güçlü hissetmelerine neden olacaktır (Taşpınar ve Eryeşil, 2021, s. 260).

1.5.3. İş Yeri Yalnızlığının Performans Sonuçları

Bireyin çalışma arkadaşları ile aralarındaki uyuma bağlı olarak, bu ilişkisinden doğan tatminle çalışma performansı da etkilenmektedir. Bireyin bu konuda çaba sarf etmesi gerekmektedir. İş yerindeki çalışanların yalnızlaşma düzeyleri arttıkça, görev yaptıkları kurumlara karşı göstermiş oldukları sinik tutumları da bir o kadar artış göstermektedir. (Hoşgör ve Cin, 2020, s. 2453).

Kurum içi iletişim kopukluğu kurumsal verimliliği olumsuz etkilemekte, kurumların geleceği açısından tehlike unsuru oluşturmaktadır. Artan iletişimsizlik, iş yerinde huzursuz bir ortama da zemin hazırlamaktadır.

Bireyin kendi çabası yanında da işyerlerinin bu çabayı destekleyecek uygun ortamı hazırlayacak liderlere ve yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Şirket içi kaliteli iletişim yöntemleri ile sosyal alanlar oluşturulması ve en önemlisi de çalışanın değerli olduğu duygusunu destekleyecek projeler geliştirerek ilişki kalitesinin yükseltilmesi ile motivasyona ve performansa olumlu etkilerle yansımaktadır.

İş yeri yalnızlığı ile ilgili yapılan araştırmalardan elde edilen performansı olumsuz etkileyen sonuçlar şu şekildedir; (Cindiloğlu vd., 2017; Karakaya, Büyükyılmaz ve Ay, 2015; Akyol 2019)

- İş performansında azalma,
- Verimlilikte azalma,
- Personel devir oranında artma,
- İş gücünde azalma
- Örgütsel faaliyetlerin kısıtlanması
- İş tatmininde azalma,
- İşten ayrılmada artma.

İş yeri yalnızlığının performansı olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir.

1.5.4. İş Yeri Yalnızlığının Motivasyonel Sonuçları

Bireyin çalıştığı işiyle duygusal bir bağ kurması iş tatminini olumlu yönde etkilemekte, işten kaytarma ve ayrılma gibi olumsuz düşüncelerin yok etmektedir. Motivasyonu artıran diğer bir husus ise bireyin örgütle bütünleşmesidir. (Van

Knippenberg ve Sleebos 2006, s. 571; akt. Tuna ve Yeşiltaş, 2014, s. 106) İletişimi koparmadan, ortak noktalarda buluşulabilen bireylerle temasta olmak sürdürülebilir ilişkiler kurmak motivasyonu olumlu yönde etkilemektedir.

İş yerinden bir personelin işten ayrılması, iş yerindeki sosyalleşmenin azalmasına ve çalışanlar arasındaki iletişimin bozulmasıyla kaygı ve huzursuzluğa sebep olarak adaptasyon sorununa sebep olabilmektedir (Kanten, 2014, s. 14). Ekip ruhunun olumsuz yönde etkilenmesi çalışanları yalnızlaştırmaktadır. Kalabalıklar içinde kendini yalnız hisseden bireyin etrafında paylaşımda bulanabileceği kişiyi bulamaması bireyi olumsuz etkilemektedir.

İşletmelerde bir tarafın samimi yaklaşımları olurken diğer tarafın ayrı olabilmekte ve gruplaşmalar sonucu çalışan bireylerin yalnızlık yaşama olasılığı artmaktadır (Dönmez ve Topaloğlu, 2020, s. 314).

İş yeri yalnızlığı ile ilgili yapılan araştırmalardan elde edilen bilgilerle motivasyonu olumsuz etkileyen sonuçlar şu şekildedir; (Cindiloğlu vd., 2017; Akyol 2019; Sayıldı ve Büyükyılmaz, 2020)

- Kurum içi amaçlar doğrultusunda bütünleşememe,
- Kurumsal bağlılıkta azalma, sağlayamama,
- İş yerine uyum,
- İş doyumunun azalması
- İş tatmininde azalma,
- İşe yabancılaşma,

İş yeri yalnızlığı arttıkça örgüt içindeki yapısal bağların zayıflaması ile motivasyon olumsuz etkilenmektedir.

1.6. İş Yeri Yalnızlığı ile İlgili Araştırmalar

İşyerinde yalnızlık ile ilgili yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunda yalnızlığı duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlık şeklinde iki temel başlık olarak analiz edilmektedir (Wright vd., 2006; Doğan vd., 2009; Mercan vd., 2012; Yılmaz ve Aslan, 2013; Yüksel vd., 2013; Tabancalı ve Korumaz, 2014; Tabancalı, 2016; Promsri, 2018; Okun ve Arun, 2021).

Orhan (2023) çalışmasının amacı, akademisyenlerin, iş yeri yalnızlık düzeylerinin performanslarına olan etkisini araştırmaktır. İstanbul ilindeki 23 vakıf üniversitesinde çalışmakta olan 425 akademisyenden veri toplanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; akademisyenlerin, iş yeri yalnızlık düzeyleri ile performansları arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiş, akademisyenlerin, iş yerinde hissedilen yalnızlık duygusu arttıkça, performans düzeylerinin düştüğü sonucuna varılmıştır.

Semerci (2021)'in çalışmasının amacı, çalışanların iş yeri yalnızlığının sanal kaytarma davranışları ve yenilikçi iş performansı üzerindeki etkilerinin belirlenmesi ve sanal kaytarma davranışının iş yeri yalnızlığı ile yenilikçi iş performansı arasındaki aracılık rolünün ortaya çıkarılmasıdır. Çalışmada kartopu yöntemi ile 136 çalışandan; iş yeri yalnızlık algılarını, sanal kaytarma davranış sıklıklarını ve yenilikçi iş performanslarını ölçmek amacıyla veriler toplanmıştır. Edinilen bulgular hem iş yeri yalnızlığının hem de sanal kaytarmanın yenilikçi iş performansı üzerindeki etkilerini ve sanal kaytarmanın aracılık rolünü ortaya çıkarmıştır.

Seçkin (2017)'in çalışmasının amacı; iş yeri yalnızlığı, algılanan örgütsel politika ve içsellik statüsü ilişkisi ile bu ilişkide politik yeteneğin düzenleyici rolünü incelemektir. Yapılan analizler sonucunda, algılanan örgütsel politikanın işyeri yalnızlığını pozitif; içsellik statüsünü negatif yönde etkisi olduğu görülmüştür. İşyeri yalnızlığının algılanan örgütsel politika içsellik statüsü ilişkisinde aracılık rolü olduğu sonucuna varılmıştır. Algılanan örgütsel politika arttıkça işyeri yalnızlığı da artmakta ve katılımcıların örgüte olan aidiyet duyguları azalmaktadır. Politik yeteneği düşük olan katılımcıların ise algıladıkları örgütsel politika arttıkça daha fazla sosyal anlamda yalnızlaştıkları ve içsellik statülerinin de zayıfladığı sonucuna varılmıştır.

Öztürk (2021)'in çalışmasının amacı yetişkin bireylerin yalnızlık düzeyleri ile başa çıkma biçimlerinin bazı demografik değişkenlere göre incelemektir. Araştırmanın örneklem grubunu İstanbul ilindeki 18 yaş üstü 302 birey oluşturmaktadır. Araştırmada Kişisel Bilgi Formu, UCLA Yalnızlık Ölçeği ve Başa Çıkma Stratejileri Kısa Formu (BÇS-KF) kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yalnızlığın başa çıkma stratejilerinin alt boyutlarından olan duygulara odaklanma ve ortaya koyma, kabullenme, duygusal sosyal destek kullanma ile zayıf seviyede negatif ilişkisi; madde

kullanımı, davranışsal olarak ilgiyi kesme ile zayıf seviyede pozitif ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

2. İŞKOLİKLİK

Bu bölüm işkoliklik kavramına odaklanmaktadır. Bölüm kapsamında öncelikle işkoliklik kavramı açıklanmakta, boyutları ve öncüllerine ilişkin bilgi verilmektedir. Daha sonrasında ise işkolikliğin nedenleri üzerinde durulmaktadır.

2.1. İşkoliklik Kavramı

Her geçen gün birçok alanda değişimler meydana gelmektedir. Bu durum iş yaşamını da etkisi altına almış bulunmaktadır. Her platformda meydana gelen rekabet anlayışının artması çalışanları da daha fazla çalışmaya itmektedir (Shimazuv, 2012, s. 316). Bu durum da çeşitli açılardan çalışanları etkisi altına almaktadır.

Konuya ışık tutması açısından işkoliklik kavramı üzerinde durulmak istendiğinde, genel manada kabul edilen bir tanımlama söz konusu olmamaktadır. İşyerinde geçirilen fazla saatler ve çalışma şeklinde birçok tanımlamaya rastlansa da, işkoliklik kavramı bundan çok daha fazlasını ifade etmektedir. Bu görüşü savunan çeşitli düşünürlere de rastlanmaktadır (McMillian, 2002). Bunun nedeni ise işe bağlılık veya fazla çalışma kavramlarının işkolikliği tam manasıyla ifade etmekten yoksun olmasından kaynaklanmaktadır.

Farklı bir tanımlamaya göre işkoliklik, çalışanların bağımlılık şeklinde çalışmaları ve işlerine aşırı denecek biçimde bağlı olmaları şeklinde ifade edilmektedir (Burke, 2000, s. 3). Bu tanımlamada da işkoliklik, belirli ve sağlıklı bir düzeyin aşılmasıyla birlikte ortaya çıkmaktadır.

İşkoliklik, çalışanların sürekli olarak çalışması, bu duruma bağımlı olması ve bu bağımlılığın bazı negatif neticelerine ait çeşitli özellikleri sergilemesi şeklinde tarif edilmektedir. Durmaksızın, zorlayıcı bir biçimde ve kontrolden çıkmış bir gereksinim şeklinde çalışma durumundan söz edilmektedir (Schaufeli vd., 2008, s. 175).

Bazı uzmanlar, işkoliklik ile fazla çalışma arasında da bir ayrıma gitmektedir (Porter, 1996). İşkoliklerin bir işi başarıya götürmek adına normalden fazla işe bağlandıkları ve çalıştıkları ifade edilmektedir (Brady vd., 2008, s. 242).

İşkoliklik söz konusu olduğunda, çalışanların işe bağlılık ve bağımlılıkları artış göstermekte ve bu bağlılıkla birlikte haddinden fazla çalışma durumu gündeme gelmektedir.

2.2. İşkolikliğin Özellikleri

İş yerinde işkoliklik kavramına ilişkin çeşitli tanımlamalara yer verdikten sonra, kavrama ait özellikler ve işkoliklerin sahip oldukları özelliklere değinmekte fayda görülmektedir. Tablo 2’de işkoliklerin sahip olduğu farklı özellikler sunulmuştur.

Tablo 2: İşkoliklerin özellikleri

İşkoliklerin Özellikleri
Başarısız olmaktan korkmaktadırlar
Mükemmeliyetçidirler
Baskındırlar
İşlerine bağlı ve sabırsızdırlar
Baskın ve asosyaldirler
Sinirlidirler
Her şeyin kontrolleri altında olması isterler
Diğerleri tarafından onaylanmak isterler
İşkolik olduklarını kabul etmedikleri gibi, bu durumu düzeltmek adına uğraşmazlar

Kaynak: (Türk & Güler, 2015, s. 5)

İşkolikliğin özellikleri daha ayrıntılı incelendiğinde, işkoliklerin özel hayatları, sosyal çevreleri ve ailelerini ihmal etme özelliği gösterdikleri belirlenmiştir. Duygularından kaçmak ve kendini iyi hissetmek adına daha fazla işe bağlanmakta ve çalışmaktadırlar. İşkoliklerin bir diğer özelliği de yetki devrinde zorlanmalarıdır. Ayrıca takım çalışmalarına da uyum sağlamakta zorlanmaktadırlar. Bunun nedenleri arasında; mükemmeliyetçi olmaları, baskı kurmaları ve kontrolü sürekli ellerinde tutma isteğinden kaynak bulmaktadır. İşkolikler, işleri olmadığında huzursuz tavırlar sergilemekte ve fiziksel manada kendilerini her şeyden geri çekme eğilimi göstermektedirler. İşkolikler işe sahip olduklarında ve çalışmaya devam ettiklerinde koşulları olumsuz olsa da güven ve memnuniyet hissetmektedirler. Aynı zamanda olumsuz duygularını da baskı altına almaktadırlar. Bu noktada, hayatlarındaki tek kriter işlerinin olmasıdır. Gerek sosyal gerekse işle alakalı konularda herhangi bir sorunla karşılaştıklarında diğer insanların ne düşündükleri veya ne söyledikleriyle ilgilenmemektedirler (Yüksekbilgili ve Akduman, 2015, s. 418). Tüm bu açıklamalar ışığında, işkolikliğin odaklandığı temel konunun işlerinin olması kriteri olduğu açıktır. İşleri olduğunda ve bununla ilgili koşullar yerinde

olduğunda hayatlarında olumlu veya olumsuz gerçekleşen hiçbir konuya takılmamakta ve sadece çalışmaya odaklanmaktadır. İşleriyle alakalı aksi bir durum olduğunda da baskı kurmak suretiyle kimseden fikir almayarak, mükemmeliyetçi bir biçimde müdahale etmektedirler.

Bazı uzmanlar, işkoliklerin hem başarı kolik hem de yaşamlarının tümünü çeşitli organizasyonlara adayan özellikler sergilediğini ifade etmektedir. Burada sözü edilen işkolikler hiç durmadan, izin yapmadan, hafta sonları da dahil olmak üzere çalıştıkları için hem verimliliklerinde hem de iş kalitelerinde düşüşler olduğu kabul edilmektedir (Perlow, 2013).

İşkoliklerin yaşantılarının tamamını işe adadıkları, çalışma üzerine kurulu bir dünyalarının olduğunu ve bu durumun sosyal yaşamlarını da içerisine alan bir durumu ortaya çıkardığını söylemek mümkündür.

Farklı uzmanların işkolikliğe dair özellikler hakkındaki düşünceleri incelendiğinde;

- İşkolikliğin olumlu bir duygu olarak ifade edildiği, çalışmaktan zevk aldıkları ve bu durumdan tatmin oldukları için işkoliklerin başka bir şeye yönelmedikleri (Marchlowitz, 1980),
- İşkoliklik birçok bağımlılık türü gibi bu türlerden bir tanesi olmaktadır (Porter, 1996; Robinson, 2000).
- Çalışanın işte olmaktan ve çalışmaktan zevk alması gibi özellikler işkolikliğe ilişkin temel özelliklerdendir (Cantarow, 1979).

İşkolikler genel manada birçok ortak özellik içerseler de kişisel özellikler de dahil edildiğinde daha ileri boyutlarda çalışma durumundan söz edilebilmekte ve hatta bazı sağlık sorunlarını da gündeme getirebilmektedir

2.3. İşkolikliğin Boyutları

İş yerinde işkoliklik bazı boyutları bünyesinde barındırmaktadır. Örneğin çalışanların bulunduğu iş yeri ortamında çok fazla çalışma baskısı söz konusu ise bu durum çalışanları daha fazla çalışmak zorunda hissettirebilmektedir. Kişisel özellikler ve bireysel farklılıkların da işkolik davranış biçimi geliştirme konusunda etkili olduğu

düşünülmektedir. Bazı bireyler işkolikliğe daha yatkınken bazıları ise bu duruma daha dirençli olabilmektedir. Ayrıca işkolikliğin iş yerindeki ilişkilere zarar verebileceği ve çalışanın mutluluğuna zarar verebileceği de bilinmektedir (Vodanovich vd., 2007).

Tablo 3: İşkoliklik boyutları

Boyut	Açıklama
Duygusal Boyut	Çalışılmadığında negatif duygulara kapılma Çalışma tutkusu barındırma
Davranışsal Boyut	İşini takıntı haline getirme, Akıl dışı sayılabilecek derecede bağlılık düzeyi
Kavramsal Boyut	Kişisel yaşama işin fazlaca dahil olması Uzayan çalışma saatleri

Kaynak: (Şanlı, 2013)

İşkolikliğin davranışsal boyutu incelendiğinde, bilişsel boyuta kayacak biçimde kompulsif bir çalışmadan söz edildiği görülmektedir (Schaufeli vd., 2008). Burada bahsedilen kompulsif çalışma, aşırı çalışmadan kaynak bulmaktadır.

Yapılan bir diğer araştırmada ise işkoliklik ile öz disiplin arasındaki ilişkide pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu neticesine varılmaktadır (Andreassen vd., 2010). Tüm bu açıklamalar ışığında işkolikliğin temelinde bağımlılık unsurunun bulunduğu açıktır. Bu bağımlılık ise kişiyi çeşitli biçimlerde etkileyen ve zor durumlara sokan bir hal alabilmektedir.

2.4. İşkolikliğin Öncülleri

İşkolikliğin öncülleri analiz edilmek istendiğinde, farklı uzmanların çeşitli bakış açıları ile değerlendirmelerine rastlamak mümkündür. Örneğin Burke (2000)'e göre işkoliklik öncülleri;

- Davranışsal manada yatkınlık,
- Kazanılan sosyal deneyim ve tecrübeler,
- Kişilere ait davranış kalıplarının bir karışımı şeklindedir.



Şekil 2: İşkolikliğin nedenleri

Kaynak: (Zincirkıran, 2013)

İşkolikliğin etkilendiği diğer unsurlar içsel ve dışsal faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır (Clark vd., 2016). Burada çalışanın kendisine özel ve kişiye sıkı sıkıya bağlı unsurlar ile çevreye ilişkin yani çevreden etkilenmek suretiyle ortaya çıkan etkilerden bahsetmek mümkündür.

Farklı araştırmalara göre ise işkolikliğin öncüllerinden bazıları; dışa dönük kişilik özellikleri, A Tipi kişilik, mükemmeliyetçilik ve diğerleridir (Clark vd., 2016). Bir diğer incelemede ise işkoliklik öncülleri olarak çalışma baskısının yüksek olması, stres içeren çalışma atmosferi, bazı çevresel ve sosyal etkenlerle birlikte, işsizlik oranları ve makroekonomik hal gibi olgularla ile ilişkilendirilmektedir (Kanai ve Wakabayashi, 2004).

İşkolikliğin öncüllerinden mizaca dayalı özellikler içerisinde; özsaygı, başarı gereksinimine ait güdü, A Tipi kişilik, değerler, başarı odaklı değerler, başarı odaklı özellikler, obsesif-kompulsif kişilik bozukluğu yer almaktadır. Sosyo-kültürel özellikler arasında; aşırı korumacı aile yapısı, parçalanmış aile yapısı, özyeterlilik, iş yerinde rekabet olması, işkoliklik özelliğini aile üyelerinden örnek alma ve işkoliklik özelliğini örgüt üyelerinden örnek almadır. Son olarak davranışsal pekiştiriciler üzerinde durulduğunda (Şanlı, 2013, ss. 10-12);

- Maddi ve maddi olmayan ödüller,
- Ödüllendirme sisteminin kazananı veya yıldız olanı tercih etmesi,
- Yüksek pozisyon ve yüksek ücretli işler,
- Hafta sonu çalışma, uzun süreli çalışma ve devamlılık,
- İş çevresinin lüks ve çekici olması ön plana çıkmaktadır.

2.5. İşkolikliğin Sonuçları

İşkolikliğe ilişkin sonuçlar farklı şekillerde değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. Öncelikle işkolikliğin boyutları bazında sonuçlarına değinilmesinde fayda görülmektedir.

Tablo 4: İşkolikliğin sonuçları

Sonuç	Açıklama
Duyuşsal	Kariyer tatmini İş tatmini
Bilişsel	Ruh sağlığının negatif etkilenmesi Mükemmeliyetçi davranışlar İş arkadaşlarına olan güvensizlik durumu
Davranışsal	Sosyal ilişkilerde zayıflık Fiziksel sağlığın düşüklüğü Dışsal manada kariyer başarısı
Performans	Kısa vadede Uzun vadede

Kaynak: (Zincirkıran, 2013).

İşkolikliğin sonuçları olumlu ve olumsuz sonuçlar şeklinde de tasnif edilmektedir (Şanlı, 2013, s. 13).

- **Olumlu sonuçlar:** İşkoliklerin uzun bir süre yüksek performans sergiledikleri açıktır. Ayrıca işe bağlılıkları nedeniyle işkoliklerin mutlu olması söz konusudur. Çok çalışan kişilerin gelirlerinde artış yaşanması da olası kabul edilmektedir. Bunun yanında mesleki başarı sağlanması ve beraberinde terfi alınması da öne çıkan olumlu sonuçlar arasındadır.
- **Olumsuz sonuçlar:** Duygusal manada tükenmişlik, artan sigara kullanımı, fiziksel sıkıntılar, psikolojik sıkıntılar, evliliğe ilişkin sorunlar, iş yeri dışında sosyal ilişkilerde zayıflama, örgütte gerginlikler, iş arkadaşlarına karşı güvensizlik, kilo artışı, uykusuzluk sorunları sayılabilmektedir.

İşkolikliğe ilişkin sonuçlar olumlu ve olumsuz sonuçlarla birlikte işkolikliğin boyutları çerçevesinde de ele alınmıştır. Konunun daha ayrıntılı analiz edilmesi açısından psikolojik etkiler, sosyolojik etkiler, performansa ve verimliliğe olan etkileri üzerinde durulmasında da fayda bulunmaktadır.

2.5.1. İşkolikliğin Psikolojik Etkileri

İş yerinde işkolikliğin birçok neticesinden biri de ortaya çıkan psikolojik etkiler olmaktadır. İşkolik olarak tabir edilen kişiler daha önce de bahsedildiği gibi bazı özellikleri taşımaktadırlar. Örneğin (Robinson, 1996);

- Sahip oldukları zamanlarının çoğunu işe harcamaları,
- İşlerini hayatlarının merkezine almaları,
- Eğlenmek veya dinlenmek gibi konuları zaman harcamak olarak nitelendirmeleri,
- Genel olarak yorgun olduklarını beyan etmeleri,
- İşlerinin bölünmesinden dolayı sinirli olmaları,
- Onları memnun eden birincil faktör çalışmak olmakta,
- Otorite paylaşımına karşı çıkmakta,
- Yaşamlarındaki diğer alanları tamamen ihmal etmeleri söz konusu olmaktadır.

Bu çerçevede, işkoliklerin zamanlarının çoğunu çalışarak ve tüm dikkatlerini işe ayırarak geçirdikleri açıktır. Bu noktada onları işten uzaklaştıran, iş esnasında onları bölen ve mükemmeliyetçi yapılarını sekteye uğratan her şeye sinirlenmekte ve bu durumdan huzursuz olmaktadır. Böyle durumlarda kaygılı, sinirli ve memnuniyetsiz olmaktadır. Bu durumda psikolojilerini negatif etkilediği düşünülmektedir.

Bunların yanı sıra, işkolikliğin çeşitli psikolojik sorunlarla da ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Örneğin Tükenmişlik ile işkoliklik arasındaki ilişki incelendiğinde, işkolik kişilerin daha yüksek tükenmişlik riski taşıdıkları görülmektedir (Salmelo-Aro ve Nurmi, 2004).

Yapılan bir araştırmaya göre, işkolikliğin işe ait gerekliliklerin rol çatışmasına dönüştüğünü, sözü edilen rol çatışmalarının da tükenmişliğe neden olduğunu ortaya koymaktadır (Schaufeli vd., 2009).

İşkoliklik insanlar üzerinde farklı psikolojik etkiler uyandırmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekildedir (Temel, 2006, s. 120);

- Depresyon,
- Anksiyete,
- Sinirlilik durumu,
- Kötümserlik,
- Aşırı savunma güdüsü geliştirme,
- Sabırsız davranışlar,
- İnsanların kendisine yardımcı olmadığı kanısı taşıma,
- Etrafındaki sürekli bir biçimde eleştirme olarak karşımıza çıkmaktadır.

Uzun çalışma saatleri, mükemmeliyetçi çalışma tarzı ve sosyal yaşamdan kopmalar yaşanması neticesinde birçok psikolojik rahatsızlığı da beraberinde getirebilmektedir.

Tüm bu açıklamalar ışığında, işkolikliğin çalışanlar üzerinde farklı duygu durumları yaratmak suretiyle gergin, sinirli ve güvensiz bir yapıyı ortaya çıkardığı ve bunun da psikolojik bazı sıkıntıları gündeme getirdiği kabul edilmektedir.

2.5.2. İşkolikliğin Sosyolojik Etkileri

İşkolik bireylerin özellikleri sıralanırken, işlerini hayatlarının merkezine aldıkları ifade edilmektedir. Zamanlarının büyük bir çoğunluğunu işlerine ayırdıkları için gerek özel hayatları, gerek aile yaşantıları ve gerekse sosyal yaşamları sekteye uğramaktadır. Hatta bazı durumlarda işkoliklerin hiçbir sosyal hayatı bulunmamaktadır.

Yapılan bir incelemeye göre, işkolik insanların eşleriyle olan ilişkilerinde isteksizliğin söz konusu olduğu, iletişimlerinin azaldığı ve arkadaşlarıyla olan bağlantılarında ise zayıflama olduğu neticesine varılmaktadır (Bardakçı, 2007, s. 53).

İşkolikliğin sosyal etkileri genel olarak şu şekilde sıralanabilir (McMillian vd., 2004);

- İnsani ilişkilerde duyarsızlaşma yaşanması,
- Arkadaşlarla geçirilen zaman ve eğlencenin tamamen gereksiz ve zaman kaybı olarak değerlendirilmesi,

- İşkoliliğin sosyal hayatında alıngan ve kırılğan bir yapıya büründüğü,
- İşkoliklerin aile yaşamını ihmal etmeleri ve aile hayatlarının zedelenmesi neticesinde boşanmalara ve ailelerin parçalanmalarına değin uzandığı açıktır.

Yapılan araştırmalar ışığında, işkolikliğin sosyal hayatı bitirme derecesine değin getirdiğı ve iş dışında bir hayatı mümkün kılmayacak durumları ortaya çıkardığı kabul edilmektedir. Bu açıklamaların ardından iş yerinde işkolikliğin performansa olan etkilerinin değerlendirilmesine yer verilmektedir.

2.5.3. İşkolikliğin Performansa Etkileri

İşkolikler uzun süreli çalışmayı alışkanlık haline getirdiklerinden, zaman içerisinde vakitlerinin çoğunda çalışmaktadırlar. Bu durum özel hayatlarına yansıdığı gibi iş hayatlarında da çeşitli sıkıntılara sebep olabilmektedir. Mükemmeliyetçi işkoliklik üzerine yapılan bir araştırmaya göre, işkoliklik ile düşük iş performansı arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki tespit edilmiştir (Burke ve Matthiesen, 2004, s. 302).

İşkolikliğin insan sağlığını olumsuz manada etkilediğı ortaya konulmaktadır (Kanai vd., 1996, s. 192). Bu durum da dolaylı olarak olumsuz fizyolojik etkilerin düşük performans ile ilişkisini ortaya koymaktadır.

İş ortamında yoğun stres yaşayan çalışanların kalp hastalıklarına daha fazla yakalandıkları görülmektedir. Bu durumda da, üstlendikleri sorumluluklar olumsuz etkilenmekte ve performanslarında büyük düşüşler yaşanmaktadır.

İşkolikliğin çalışanın kişisel performansını etkilediğı gibi, işletmenin performansını da etkilediğı kabul edilmektedir. Çalışanların bireysel performanslarındaki düşüşler, işletmenin performansına doğrudan etki edeceği için işkolikliğin şirket performansını da olumsuz etkilediğı belirlenmiştir.

İşkolikler aile hayatı ve sosyal hayatlarını göz ardı ederek, yaşamlarını sadece çalışmaya adanarak suretiyle uzun süre sadece çalıştıklarında, zaman içerisinde yorgunluk, bitkinlik, fiziksel sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bunun neticesi olarak da, performans düşüklükleri gündeme gelmektedir.

İşkolikliğin bir diğer sonucu da motivasyon üzerindeki etkileri bağlamında ortaya çıkmaktadır. Bu noktada, motivasyon-işkoliklik ilişkisini analiz etmek sağlıklı olmaktadır.

2.5.4. İşkolikliğin Motivasyona Etkileri

Çalışan iş yerinde çok fazla vakit geçirip, zaman içerisinde başarısında düşüşler yaşanması durumunda zamanla motivasyon kaybı yaşamaya başlamaktadır. Böyle bir durumda, kendisi hakkında olumsuz düşünceler beslemeye başlayacak ve iş için gösterdiği gayretlerin boşa gittiği inancını taşımaya başlayabilmektedir (Çimen, 2000, s. 6). Bu da çalışanın motivasyonunda düşmelere neden olmaktadır. Yani çalışanın işine duyduğu istek ve çabanın sonuç verdiği kanısı oluştuğunda motivasyon kaybı da olası olmaktadır.

Daha önce işkolikliğin tükenmişlik üzerinde birçok etki yarattığı ifade edilmiştir. Tükenmişlik de çalışanın karmaşık duygular yaşamasına, bazı durumlarda depresyona girmesine, endişeli ve sinirli olmasına sebep olmaktadır (Izgar, 2001, ss. 7-9). Böylelikle çalışanın hem motivasyonu düşmekte hem de işe olan bağlılığını sorgulaması söz konusu olmaktadır.

İşkolikler, işlerine gereğinden fazla bağlanmaktadırlar. Tüm zamanlarını işlerine ve çalışmaya verdikleri için, bir süre sonra fiziksel, psikolojik ve diğer etkiler gündeme gelmektedir. Çalışanlar mükemmeliyetçi yapıları gereği her işte en iyiyi sağlamak istemektedir. Bu durum da çoğu zaman yorucu olmaktadır. Zamanla bu durum istedikleri noktaya ulaşamadıkları düşüncesini uyandırmakta ve çalışan motivasyonunu negatif yönde etkisi altına almaktadır.

Farklı bir açıdan düşünüldüğünde ise işkoliklerin işe bağlanma düzeyleri ve sürekli çalışmaktan kaynaklı haz aldıkları hesaba katıldığında, başlangıçta bu durumun bir motivasyon kaynağı olabileceği ihtimali söz konusu olmaktadır. Daha çok çalışan kişi motive olabilmekte ve bu durum hem performansını hem de motivasyon düzeyini arttırabilmektedir. Ancak yine de zaman içerisinde çeşitli fizyolojik ve psikolojik etkilerin ortaya çıkacağı bu motivasyon düzeyinin düşeceği açıktır.

2.6. İşkoliklik ile İlgili Araştırmalar

Danışmaz (2023)'ın çalışmasının amacı; çalışanların işkolik davranışlarının iş yaşam dengesi ile ilişkisinde teknoloji kullanımının düzenleyici rolünün incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda bilgi teknolojileri işletmesinin çalışanlarına yönelik anket çalışması yapılarak araştırma sonucunda; işkolikliğin iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu, fakat teknolojinin bu değişkenler arasında düzenleyici bir rolü olmadığı tespit edilmiştir.

Temur (2023)'un çalışmasının amacı, işkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası çalışanlarına yönelik anket çalışması yapılarak, araştırmanın sonucunda, işkoliklik ile iş stresi arasında orta derecede pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşkoliklik arttıkça, iş stresinin de artış gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışanların işkoliklik düzeylerinin orta seviyede iş stresi düzeyinin ise düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Erkan (2022) araştırma; Isparta ilindeki araştırma ve uygulama hastanesinde çalışan sağlık çalışanlarının, bireysel mutluluk ve işkoliklik ilişkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada 500 sağlık çalışanına anket uygulaması yapılmıştır. Bireysel mutluluk ve işkoliklik ölçeği arasındaki korelasyon incelendiğinde, aralarında pozitif zayıf istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bireysel mutluluk açısından değerlendirme yapıldığında; sağlık çalışanlarının cinsiyet değişkeninde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Akyol (2019)'ın araştırmanın amacı işe cezbolma ve işkoliklik kavramlarının iş yeri yalnızlığı ve iş yeri stresi üzerindeki etkisini ve bu kavramlar arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma, 304 iş görene anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Veriler SPSS 23 ve AMOS 23 istatistik programları ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde, “Doğrulayıcı Faktör Analizi”, “Korelasyon Analizi” ve “Yapısal Eşitlik Modeli” kullanılmıştır. YEM sonuçlarına göre; işkoliklik işyeri yalnızlığını etkilememekte, işe cezbolma ise stres ve işyeri yalnızlığını negatif yönde etkilemektedir. İşe cezbolma arttıkça stres ve yalnızlık azalmaktadır. Bulgulara göre işkoliklik stresi pozitif yönde etkilemekte ve işkoliklik arttıkça stresinde arttığı sonucuna varılmıştır.

Cinsiyete göre işkoliklik ile yapılan çalışmalar incelendiğinde, işkolikliğin çoğunlukla erkeklerde olduğu görülmektedir (Burke, Davis ve Flett, 2008). Buna karşılık farklı araştırmalarda işkolikliğin kadınlar tarafından daha fazla yaşandığı da ileri sürülmektedir (Bluelens ve Poelmans, 2004; Ulukök ve Akın, 2016; Dudek ve Szpitalak, 2019).

3. İŞ STRESİ

Bu bölümde iş stres kavramı incelenmektedir. Bu kapsamda ilk olarak stres ve iş stresi kavramları açıklanmakta, daha sonrasında ise sırasıyla iş stresinin özellikleri, kaynakları, unsurları, modelleri ve yönetimi anlatılmaktadır. Son olarak ise, iş stresinin farklı sonuçları üzerinde durulmaktadır.

3.1. Stres ve İş Stresi Kavramı

Stres, bireyin kendisiyle ve çevresiyle olan dengeyi etkileyen, o dengeyi kurmak için daha fazla çabalamasına sebep olan içsel veya dışsal etken olarak tanımlanmaktadır (Humphrey ve King, 2000).

Stres, günlük yaşantıda karşımıza çıkan olayların veya bireylerarası ilişkilerdeki baskı ile hissedilen zorlanma ya da sıkıntı durumudur. Stres, kişinin çevresel baskılara, çatışmalara, gerilimlere ve benzer durumlara verdiği tepkilerden kaynaklanan duygusal, bedensel ya da bilişsel tepkiler şeklinde tanımlanmaktadır (Newbury-Birch ve Kamali, 2001).

Stres, ruhsal gerilim anlamına gelmektedir (TDK, 2023). İş stresi, bireyin yetenekleri, işin gereklilikleri, kaynakları veya ihtiyaçları ile uyuşmadığında ortaya çıkan zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler olarak tanımlanabilir.

Stresle ilgili belirtiler, fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal olmak üzere dört grupta toplanabilir (Güçlü, 2001, ss. 91-109; Braham, 1998, ss. 52-54).

1. Fiziksel Belirtiler: Baş ağrısı, sırt ağrıları, düzensiz uyku, diş gıcırdatma, ishal, kabızlık ve kolit, kas ağrıları, döküntü, ülser, yüksek tansiyon veya kalp krizi, aşırı terleme, yorgunluk ve kazalarda artış.

2. Duygusal Belirtiler: Endişe veya kaygı, depresyon veya çabuk ağlama, ruhsal durumun sürekli değişmesi, gerginlik, asabılık, özgüven azalması veya güvensizlik hissi, aşırı hassasiyet, saldırganlık veya düşmanlık.

3. Zihinsel Belirtiler: Karar vermede zorluk yaşama, konsantrasyon bozukluğu, hafızada zayıflık, zihin karışıklığı, mizah anlayışı kaybı, verimin düşmesi, hatalarda artış, muhakeme yeteneğinde zayıflama.

4. Sosyal Belirtiler: Güvensizlik, karşı tarafı suçlamak, randevuları son anda iptal etmek, karşı tarafı suçlamak, insanlarda hata bulmaya çalışmak ve sözle rencide etmek, birçok kişiye birden küs olmak, konuşmamak.

Olası durumlar haricinde bu belirtiler sık görülmeye başlanırsa, bireyler stres altında demektir. Stresin farkına varılması stresi kontrol etmenin ilk adımıdır. Bireyin yapması gereken, kendi duygusal, zihinsel, fiziksel ve sosyal özelliklerini iyi analiz etmesi ve normalin dışındaki durumlarda bu belirtilerin farkına varılarak stres yaratıcı durumla en iyi şekilde başa çıkabilmektir.

3.2. İş Stresinin Özellikleri

İş stresi, çalışma hayatında verimliliği olumsuz yönde etkilemekte, performansı düşürmekte, iş kazası geçirme riskini artırmakta ve hatta işten ayrılma niyetine etken olan örgütsel bir sorun olduğu kabul edilmektedir (Büyükyılmaz & Coşkunoglu, 2022).

Kişinin kendi davranışları sonucunda ortaya çıkan olumsuz yaşam olayları ve bireyin algılama, değerlendirme süreçlerinin olumsuz etkilenmesi ile iş yerindeki stresi tetiklemektedir. İş stresi, yöneticiler de dâhil olmak üzere çalışma hayatındaki her bireyin yaşadığı bir deneyimdir (Khuong ve Yen, 2016 s. 32).

Stres belirtileri, psikolojik, davranışsal ve fiziksel belirtiler olmak üzere üç grupta incelenebilir. Bu belirtiler, her bireyde aynı seviyede seyretmemektedir (Telman, 1986'dan akt. Aksoy, 2010). Kişinin normalden fazla ve yoğunlukla stres altında kalıp kalmadığını anlamak için bazı belirtilerini gözlemlemek gerekmektedir (Artan, 1986'dan akt. Emre 2019).

3.3. İş Stresinin Kaynakları

Örgütlerin insani tutum ve davranışları, duygu ve değerleri gibi bireylerin psikolojik süreçlerinden oluşan sosyal bir sistemdir. Ancak her sistem veya örgüt, yapılan işe, üyelerinin beceri, bilgi ve deneyimlerine, örgütteki sosyal yapılarına, örgüt ortamına göre stres üretir. Ayrıca herhangi bir örgütte birden fazla kaynağı olan stres kaynakları vardır ve o örgüte özgü ya da ilişkili olduğu varlıktan kaynaklanan stresli durumlar ortaya çıkabilir (Ertekin, 1993, s. 7).

Stres, birey ile çevre arasındaki uyumun bir sonucu olarak ortaya konulmakta olup, stres kaynaklarını gruplandırırken çevresel ve bireysel nedenlerden bahsetmek mümkündür. Bireyin vaktinin büyük çoğunluğunu iş hayatında harcadığı göz önünde bulundurulduğunda, insanları iş yaşamlarından ayrı değerlendirmek gerçekçi olmayacaktır. Bu nedenle bireysel ve çevresel etkenlere ek olarak örgütsel stres kaynakları da yadsınamaz stres kaynaklarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Aydın, 2004).

Çalışma yaşamında stres yaratan faktörler şu şekilde özetlenebilir.

Tablo 5: İş hayatında stres faktörleri

Stres Faktörleri
Temel ihtiyaçların eksikliğinden kaynaklanan gerginlik (Uykusuzluk, yeterli beslenememe vb.)
Işık, gürültü gibi dikkati etkileyen fiziksel eksiklikler
Çevre ve Sosyal Faktörler (Ayrımcılık, toplumla ilgili sorunlar, kişisel sorunlar)
İş ile ilgili faktörler (Sınav, denetleme, sıkıcı iş ortamı)
Diğer stres faktörleri (Kararsızlık, gelecekle ilgili belirsizlik)

Kaynak: (Lorenzen, 2022)

Bunula birlikte stres kaynakları çevresel ve örgütsel kaynaklar olarak da ifade edilebilir (Ertekin, 1993: 7; Akgemci, 2001, s. 306; Gümüştekin ve Öztemiz, 2004, s. 300; Okutan ve Tengilimoğlu, 2002, s. 22; Özmutaf, 2006, s. 77).

Stresin çevresel kaynakları: İş ortamında havalandırma olmaması, aydınlık olmaması veya yetersiz oluşu, ısıtma-soğutma sorunları, işyerinin merkezden uzak olması, gürültü problemi, yetersiz çalışma araçları teknolojik aletlerde veya sistemde yaşanan sorunlar vb.

Stresin örgütsel kaynakları: Adaletsiz yaklaşımlar, aşırı çalıştırılma, rol belirsizliği, çalışma şekli, rol çatışması, yönetim hataları, sık pozisyon değişiklikleri, kurumsal mobbing, düşük ücret vb.

3.4. İş Stresinin Unsurları

Bireyin gün içinde en çok stres olduğu yerlerden biri de çalışma ortamıdır. İş hayatı içerisinde iş arkadaşları ile olan ilişkiler, ast-üst ilişkileri, yapılan işin zorluğu, terfi şartları, düşük ücret, iş yerinin fiziki imkânları vb. konular çalışanları stres sahibi yaparak gün boyu bu stresi taşımasına neden olan etmenlerdir.(Uludağ, 2019, s. 415)

Bireysel ve örgütsel yapıya bağlı olarak stres unsurları bireyden bireye farklılık gösterebilmektedir.

Tablo 6: İş hayatında stres unsurları

Stres Unsurları
Tekdüzelik, işin yükü, çalışma koşulları
İş yeri organizasyon bozukluğu
İş bölümü düzensizlikleri, sorumlulukların dağılımında bozukluklar
Siyasi ve politik belirsizlikler, değersizlik
Ekonomik sorunlar (ücret yetersizliği)
Bulunulan kentte yaşanan ulaşım sorunları
Sosyal ve kültürel değişmeler
Teknolojinin hızla değişmesi

Kaynak: (Tutar, 2000, s. 250-251)

İş yeri stresi çeşitli nedenlerle ortaya çıkabilir. İş yerinde zayıf ilişkiler, çalışanların izole hissetmelerine neden olabilir. Kapsayıcı olmayan iş ortamı da bir stres kaynağı olabilir.

Strese neden olan unsurlar farklı olsa dahi stres altında çalışanlarda birbirine benzer davranışlar gözlemlenmektedir (Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008, s. 164) Strese sahip bireylerin davranışlarında da değişiklik olmaktadır. Yöneticilerden eğitim ve yönlendirme gibi destek eksikliği, işte kafa karışıklığına sebep olmaktadır. Çalışan görev ve sorumluluklarındaki belirsizlik stres kaynağı olabilmektedir. Büyük hacimli işleri kısa sürede tamamlanmasını beklemek çalışanların önemli ölçüde zorlanması stres faktörünü ön plana çıkarmaktadır.

Çalışanların moral ve motivasyonunu azaltan ironik bir etki de ekipleri sıkı teslim tarihlerine ve üretim hedeflerine uymaya zorlayarak ortaya çıkmaktadır. Bu stres takımın verimliliğini oldukça olumsuz etkilemektedir.

3.5. İş Stresi Modelleri

Stres, çalışanların ruh sağlığını etkileyerek bozduğu gibi işletmelerin ekonomik performansını da olumsuz yönde etkileyerek azaltmaktadır. İş ortamında yaşanan stres; çalışanlarda işten kaytarma, devamsızlık, düşük performansla sebebiyet vermesi ile kaynakların etkin kullanılmasına engel olabilmektedir (Erdem, 2016, s. 2).

İşletmelerin farklı alanlarında yönetim faaliyetlerinde olduğu durumlarda lojistik ve tedarik zinciri yönetiminde de tüketici beklentilerinin zamanında gerçekleşmesi büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle lojistik yönetimi veya tedarik zinciri yönetiminde yürütülen faaliyetlerin tüketici taleplerini hızlı bir şekilde karşılayabilmelidir. Özellikle lojistik veya tedarik zinciri yönetimi faaliyetlerinin etkin yürütülebilmesi için geçmişteki somut verilere dayanarak elde edilen tüketici talep tahminleriyle birlikte talep hacminin tespit edilmesi gerekliliği göz önünde bulundurulmalıdır.

İş stresine dair literatür incelendiğinde birçok kuram olduğu dikkat çekmektedir. Bunlardan en yaygın olanları, Karasek'in İş Talepleri /Kontrol Modeli, Rol Stres Modeli ve Kişi Çevre Uyumu Teorisidir.

3.5.1. Rol-Stres Modeli

1962'de French ve Kahn, iş stresine dayalı Michigan modeli olarak isimlendirilen rol stresi modelini geliştirmişlerdir. Bu modelde çevresel ve bireysel iş stresi algılarının öneminden bahsedilmekte ve model rol çatışmasına dayanmaktadır. Çatışmalar, rollerin belirsizliği, çalışanların karar alma süreçlerine katılımının olmaması ve iş güvencesinin olmaması işle ilgili çevre kirliliği olarak sıralanabilir.

Stres faktörleri “sosyal çalışma ortamı” ve “kritik mesleki rol” faktörleri olarak ikiye ayrılmaktadır. Sosyal hizmet ortamının ve kritik iş rollerinin çalışanın sübjektif algıları ile uyumu personel seçiminde önemli bir etkiye sahiptir (Gök, 2019, s. 8).

Kurumlarda stresin temel kaynaklarından biri rol belirsizliğidir. Çalışanın yapacağı iş tanımının belirsizliği, iş yerinde karşılık bulamadığı başkalarından beklentilerinin olması ile rol çatışmasına sebep gösterilen stres kaynakları arasındadır. Çalışanın iş yerinde stres ve iş memnuniyetsizliği hissiyatına, akabinde de işi ihmal etme veya işi bırakma eğilimi ile sonuçlanmaktadır. (Yapraklı ve Yılmaz, 2007, Ateş ve Aldawood, 2021)

Rol belirsizliği durumu da çalışanların departmanlarındaki görevlerine ait iş tanımları belirtilmemiş, görev alanları hakkında net bir bilgi verilmemiş olması, personeller arasında kimin hangi işi yapacağı konusunda iş karmaşası yaşamasına yol açmakta ve bu durum da çalışanların stres yaşamasına neden olmaktadır (Öztürk, 2018, s. 60, Öge ve Yılmaz, 2006, s. 402).

3.5.2. İş Stresi Genel Modeli

Stres çalışanın kontrolü dışında gelişen hoş olmayan duygu durumlarıdır. (Judge ve Colquitt, 2004: 396). Çalışanın iş ortamındaki endişelerinin artması, olumsuz duygu durumlarına neden olarak stres halini tetiklemektedir.

Stres insan beyininde vücudun kendini savunması için tepki veren bir sinyal başlatır. Bu sinyal insan vücudunda tehdit durumlarına karşı kendisini korumasına yardımcı olur. Kısa süreli ve nadir olarak gerçekleşen iş stresi ciddi riskler taşımamaktadır.

3.5.3. Talep Kontrol Modeli

Talep kontrol modeli, stresle ilgili en önemli modellerden biri olarak kabul edilmektedir ve demografik değişkenlerden ziyade işle ilgili faktörler stres kaynağı olarak kabul edilmektedir. Çalışanların karşılaştıkları iş talepleri (iş yükü, çatışmalar vb.) ve işle ilgili karar vermedeki özgürlük dereceleri dengelenir, bu da iki sonuca yol açar. Bir kişinin yeterliliklerinde bir artış veya azalma. Bu, aktif ve pasif olmak üzere iki tür çalışan yaratır. Talep kontrol seviyeleri dengede olmadığında iki sonuç görülür; işle ilgili yüksek stres ve düşük stres. Bunlar seçim özgürlüğü ve iş yükü az olan işlerdir. Gece bekçiliği, kapıcılık, marangozluk gibi mesleklerdir. Bu tarz işlerde çalışan işçiler, sorunlara çözüm bulamadıkları için güvencesiz kalmaktadırlar. Düşük stresli işler, seçim özgürlüğü yüksek olan ancak psikososyal stres içeren işlerdir.

Örneğin diş hekimliği, mimarlık, doğa bilimleri, yüksek gerilim çalışması, doktor, polis, banka memuru gibi çalışanın seçme özgürlüğünün düşük, psikososyal iş yükünün fazla olduğu meslekler (Yürür ve Keser, 2010, s. 169).

Tüketim davranışı üzerinde çok sayıda etken olduğunu tüm dünya tarafından bilinmektedir. Tedarikçiler mamulü satın almayı tercih edebilir ya da alternatif çözümler de üretebilirler. Bu durumda tüketicilerin talebini etkileyen etmenlerin belirlenmesi işletmelerin envanter yönetimini etkili bir şekilde planlayabilmesi önemlidir.

3.5.4. Kişi-Çevre Uyumunu Teorisi

1973'te French, kişi-çevre uyumu, iş stresi, stresörler ve bunların etkileri kavramına dayalı iş stresi modelini geliştirdi. İnsan-çevre uyum teorisi, kişinin bireysel özelliklerinin çalışma ortamındaki faktörlerle uyumlu olduğunda en uygun iş sağlığını yaşayabileceğini varsayar. İnsan-çevre uyumu söz konusu olduğunda, çalışan pozisyonun taleplerini karşılamak ve amaca ulaşmak için gereken tutum, beceri ve yetenekleri sergiler. Bu sayede çalışan için stres yaratabilecek unsurlar ortadan kaldırılmakta ve çalışan üzerindeki stres minimuma indirilmektedir. Dolayısıyla çalışanlar daha mutlu bir iş deneyimi yaşayarak daha az iş stresi ve daha iyi performans göstereceklerdir (Gök, 2019, s. 9)

Sosyal hayatta bireyin yaşam kalitesini etkileyecek seviyede bir sürü etken bulunmakta ve bu etmenler hem yaşam enerjisini hem de çalışma kalitesini düşürmektedir. Aile hayatı, eğitim seviyesi, yaşamı için gereken ihtiyaçları bulabilmesi için katlandıkları çoğu şey kişisel stres kaynaklarını oluşturmaktadır. Örneğin; bireyin işine giderken yaşadığı trafik sorunu, evi ya da işinin coğrafî konumu, finansal sorunlar vb. gibi etkenler stres kaynaklarına örnek verilebilmektedir (Güçlü, 2001, s. 101).

İş yerinin fiziki koşulları bireyin çevreye uyumunu stres dengesini etkilemektedir (Biricik, 2018, s. 30). Hizmet işletmelerinin uzun dönemde hayatta kalabilmesi için güven, soyutluk, sahiplenme, nitelikli ve kaliteli iş gücü taahhüt etmesi gereksinimi ile bireyler arasındaki uyum ile örgüt içindeki ekibin uyumu büyük önem arz etmektedir. Örgütsel uyum ve takım çalışması içinde iletişim unsurunun sağlıklı bir şekilde yapılması gerekmektedir.

3.5.5. Stresin Örgütsel Modeli

Bankalar finansal kuruluşlar olarak tarihsel süreçte eşitlilik göstermeye başlamıştır ve hizmet alanların finansal kaynaklarıyla alakalı işlemler yapmasını sağlayan kurumlara dönüşmüşlerdir. Bankalar ekonomi alanındaki gelişmelerle farklı görevler üstlenmişlerdir. Bu doğrultuda faaliyet açısından çeşitlilik sağlamaya başlamıştır. Türkiye'deki bankaları, faaliyet alanlarına ve sermaye kaynaklarına göre sınıflandırabilmek mümkündür (Bankalar Sektör Araştırma Raporu, 2021, s. 9).

Bankalar özel ve kamu bankaları olarak ayrılmaktadır. Bankalardaki birimler genel müdürlük ile banka şubeleri olarak ayrılmıştır. Genel müdürlük ofisleri, görev tanımına göre kurumsal kredi, fon kontrol, satış gibi bölümlere ayrılmıştır.

Teknolojinin gelişmesi ve internet kullanımının yaygınlaşması ile dijital bankacılık sistemi ortaya çıkmıştır. Mobil bankacılığın kullanılması banka çalışanlarına ve müşterilerine hız ve zaman kazandırmıştır.

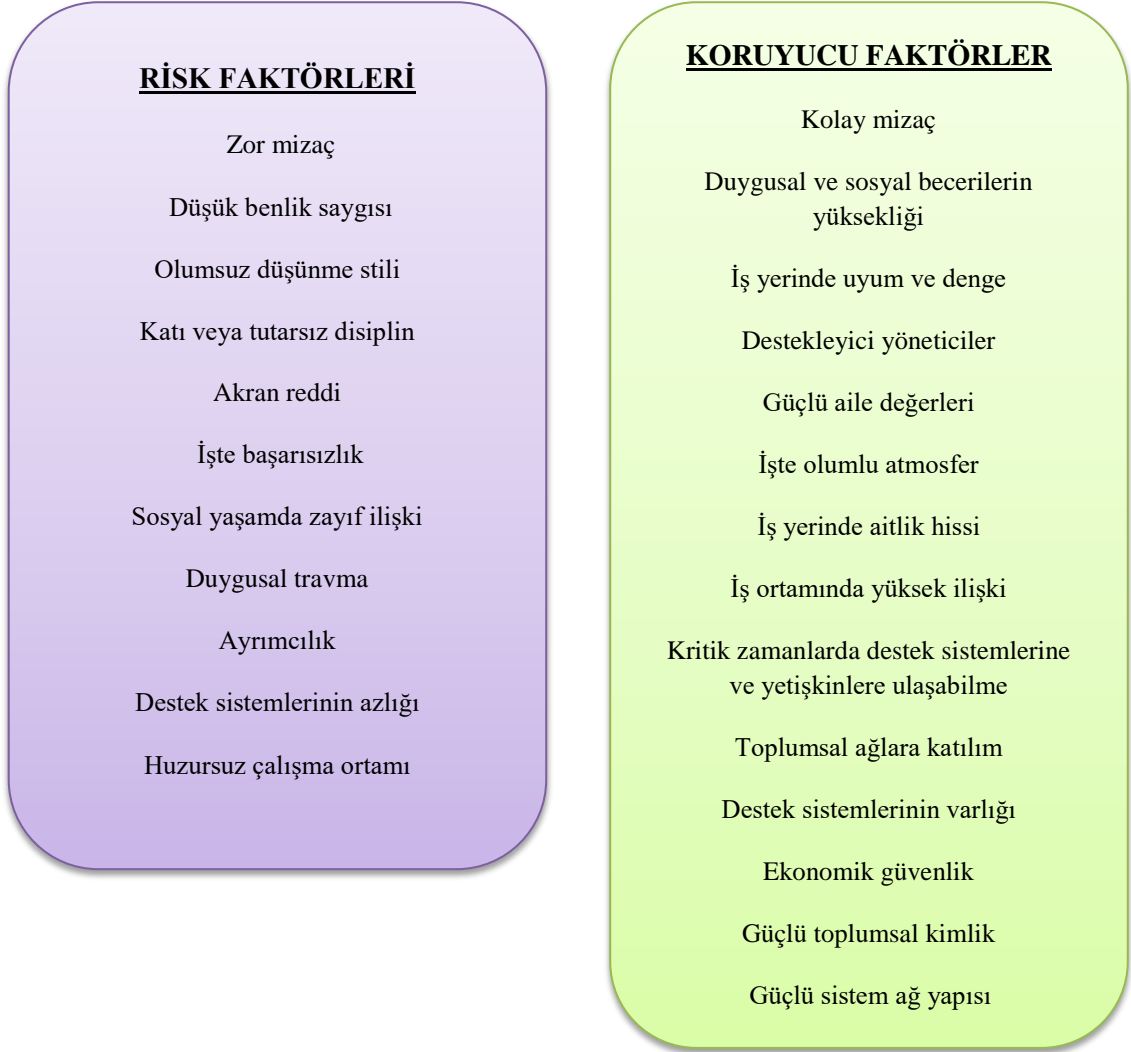
Örgüt içinde bireyin sahip olduğu pozisyonda iş yerine ayak uyduramaması ve pozisyonu gereği karar alıp verme durumları da strese sebep olabilmektedir (Sarıışık ve Işkın, 2017, s. 153-157).

3.5.6. İş Talebi, Kontrol-Destek Modeli

“Çalışanlar ve yöneticiler arasında iletişimde ortaya çıkan fikir çatışmaları olumsuz durumlar meydana getirerek strese yol açmakta ve iş performansını da etkilemektedir” (Tekin, 2010, S.50)

Stres düzeyine göre iş alanları için belirlenen ve iş stresi konusunun tam olarak açıklanmasına yardımcı olmak için kullanılan farklı modeller iş stresi ölçeği olarak adlandırılır.

İşin stres düzeyini belirleyen unsurlar iş yükü ve iş kontrolü arasındaki bağlantıdır. Bireyin strese karşı biyolojik yatkınlığını azaltan ve strese dayanıklılığını arttıran bazı koruyucu faktörler vardır. Örn: Başa çıkma becerileri, sosyal destek vb.



Şekil 3: İş yerinde üstlenilen strese bağlı risk ve koruyucu faktörler

Kaynak: (Ersezgin, Tok, 2019; Öztürk, Şahverdioğlu, 2019; Türen, Erdem, Kalkın, 2015; Bayarçelik, Durmaz, Gürler, 2019; Aydemir, 2010)

3.6. İş Stresinin Yönetimi

Her bir bireyin stresi meydana getiren yaşamsal olaylar karşısında sergiledikleri davranış ve tutumsal eğilimler farklılaşmaktadır. Bu eğilim, stresle başa çıkma stratejileri olarak adlandırılmaktadır (Lazarus, 1993, s. 6).

Bireysel özellikler; Kişilik yapısı, iş yerindeki gruplaşmalar, çalışanlar ya da müşteriler arasındaki çatışmalar, olumsuz örgüt kültürü vb. özellikler iş stresini önemli derecede etkilemektedir.

Dinlenmek için verilen molaların süresi, çalışma saatleri, görevin tamamlanması için verilen zaman, bireyler arası etkileşim, yönetim zorbalığı ya da kariyer kaygıları gibi faktörler iş yerindeki kronik stres kaynakları olarak bilinmekte ve bu alanlarda geliştirme yapılması durumunda stres yönetilebilmektedir.

Stres yönetiminde DKBY (Değiştir-Kabul Et-Boşver-Yaşam Tarzını Yönet) Modeli, stresin iş hayatında yönetiminde kullanılan en önemli modellerden biri olarak gösterilmektedir. Stres yönetiminde yaşam tarzının yönetimi ile ilgilidir. Stresi yönetmeye karar verme, bireyin fiziksel, duygusal ve ruhsal yaşam kalitesini yükseltmeye karar vermesi demektir. Braham'ın geliştirdiği DKBY, bireyin yaşadığı stresi kontrol altına alması ve yönetmesi için geliştirilen dört aşamalı bir modeldir. Bu yaklaşım Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7: DKBY modeli

Faktör	UNSURLAR
D Değiştir	Stres kaynağı ile yüzleş
	Yardım iste
	Hayır demeyi öğren
	Arada mola ver
	Stres kaynağını önceden tahmin et
K Kabul Et	Düşünce tarzını değiştir
	Kaygılanma
	Öfkene hakim ol
	Durumu daha da kötüleştirme
B Boşver	Vazgeçmeyi öğren
	İşleri üst üste ekleme
	Neden boş vermen gerektiğini bil
	Denge kur
	A tipi davranış (Kaçın) B tipi davranış (Edin)
Y Yaşam Tarzını Yönet	Negatif mücadeleden kaçın
	Pozitif yaşam tarzını benimse
	Diyet yap
	Egzersiz yap
	Rahatla Destek ol

Kaynak: (Güçlü, 2001)

İlk adım olan D (Değiştir), imkânınız doğrultusunda içinde bulunduğunuz olumsuz durumu değiştirmektir. Olumsuz durumu değiştirebilerseniz, bu durumun neden olduğu stresi tamamen ortadan kaldırmayı başabilirsiniz.

İkinci adım, K (Kabul et)'dir. Kontrol edemeyeceğiniz olası durumlarla karşılaşabilirsiniz. Bu adımda, kontrol edemeyeceğiniz koşulları öfkeden uzak kabul etmeyi ve pozitif yaklaşım içinde olmayı öğrenmelisiniz. Üçüncü adım B 'Boşver'i temsil etmektedir. Boş vermek duygusal, zihinsel ve ruhsal yönden işe yarayan güçlü bir yöntemdir. Değiştirilemeyecek durumları kontrol etmeye çalışmak bireyi kontrol saplantısına götürür ve strese neden olur. Dördüncü adım ise, Y, 'yaşam tarzını yönet'tir. Bu adımda diyet, egzersiz duygusal destek yoluyla ve rahatlama gelecekte stres oluşturabilecek unsurlarla mücadele etmeyi sağlar.

3.7. İş Stresinin Sonuçları

Stres, her daim olumsuz (Griffin, 1990, s. 585), genel olarak ortadan kaldırılması gereken bir his değildir (Barutçugil, 2002, s. 222). Az stres, tembelliğe ve hareketsizliğe yol açarken; optimal düzeydeki stres, heyecan verici, motive edici, yaratıcılığı (Griffin, 1990, s. 585) ve başarıyı artırıcı (Newstron ve Davis, 1997, ss. 439-440) bir etkiye sahiptir. Stresten etkilenmeyecek kadar kimse güçlü değildir diyor (Aydemir, 2005) ve Türkiye'de yapılan bir araştırmada, bankacılık mesleğindeki stres kaynakları şu şekilde sıralanmıştır (Aydın, 2002, ss. 77-79). Müşteri yoğunluğundan kaynaklanan iş yükü; belirsiz ve uzun çalışma saatleri, işlemleri yetiştirmede yaşanan zaman baskısı; mail yoğunluğu ve takibi, müşterilerle iletişimden kaynaklanan sorunlar; hedef baskısı, işin aşırı dikkat gerektirmesi; sorumlulukların ağırlığı; kasanın tutmaması nedeniyle bankadan çıkamamak; bilgisayar sistemindeki arızalar, bilgisayar ile çalışma zorunluluğu, süreli işlemlerin yetiştirilmesi, sürekli çalan telefonlar; çalışma ortamının ısı, ışık, temizlik ve dizayn sorunu; dengesiz iş yükü dağılımı; sosyal etkinliklere, aileye, özellikle de çocuklara yeterince zaman ayrılamaması.

Tüm insanlar yaşanan olumsuz duygu durumları karşısında strese yatkınlık göstermektedir. Bireyin aldığı risk derecesine göre karşılaştığı stres miktarı da etkileşim göstermektedir. Bireyin strese karşı biyolojik yatkınlığını azaltan ve strese dayanıklılığını arttıran faktörler çerçevesinde iş yapış şekline göre olumlu yansımaları olabilmektedir.

3.7.1. İş Stresinin Psikolojik Sonuçları

Stres algısı ile stres olaylarına maruz kalma gibi durumlarda alkol, sigara, uyuşturucu vb. madde kullanım ve bağımlılık riskini artırmaktadır (Siqueira, Diab, Bodian ve Rolnitzky, 2000; Simmons ve ark., 2009). Stres; günlük yaşamda meydana gelen ani değişikliklerin yol açtığı olumsuzluklardan kaynaklanan ve de kentleşme kaynaklı olumsuzluklar, modern insanın yaşamında yer alan en önemli sorunlardan Stres birisi haline gelmiştir.

Rowshana (2003)'a göre ruhsal stres belirtileri şu şekilde sıralanmaktadır;

- Yaşamın anlamsızlaşması
- Aşırı nefret duygusu ve bağışlamama
- Bireyin içinde yaşadığı boşluk hissi

Stres bireyin yaşamı üzerinde tatminsizliğe yol açmaktadır. En başta iş tatminsizliği olmak üzere, endişe, gerginlik, sinirlilik, bıkkınlık ve bırakma gibi belirtileri bulunur (Robbin, 1992, s. 287).

Bireyde stres yaşanması halinde baş ağrısı, nefes almada zorluk gibi fiziksel semptomlar ile birlikte; öfke, kaygı, alınganlık, karamsarlık, kararsızlık ve düzensiz yemek yeme gibi psikolojik ve davranışsal belirtiler görülebilmektedir (Braham, 2002; Şanal ve Karahan, 2016).

3.7.2. İş Stresinin Sosyolojik Sonuçları

Stres, yalnızca beden ve ruh sağlığını değil, aynı zamanda çalışanların günlük hal ve hareketlerini de olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir. Stres, vücut için her zaman olumsuz bir faktör olarak değerlendirilmemelidir. Stres koşulları, bireyin kapasitesini engelleyebilirken diğer taraftan kapasitesini ortaya koymasını da sağlayabilmektedir. Hafif düzeydeki stres, kişi için uyarıcı olabilmekte, kişiyi harekete geçirebilmekte ve motive etme işlevi görebilmektedir. Bununla birlikte yukarıda da ifade edildiği gibi stresin düzeyi arttıkça, birey için psikolojik, fiziksel ve davranışsal sorunlar görülebilmektedir (Bernestein, 1994; akt.: Eryılmaz, 2009; Rowshan, 2000).

Stres, yalnızca benden sağlığı üzerinde değil psikolojik sağlık üzerinde de farklı etkilere sahiptir. Bununla birlikte stresin insan sağlığı üzerinde hem olumlu hem de

olumsuz etkileri olabilmektedir. Dolayısıyla, stresin insan sağlığı üzerindeki etkilerini yalnızca olumsuz olarak değerlendirmek doğru olmamaktadır. Çünkü stres durumları bireyin potansiyeli üzerinde olumsuz etki yaratabileceği gibi olumlu etkileri de olabilmektedir.

Sürekli olarak çevredeki kişilerden destek arayışı, içine kapanma, sık sık fikir değiştirme, saldırganlık içeren davranışlar sergileme ise strese dayalı davranışsal tepkilerdir (Wilkinson, 2015). Düşük stres seviyesi bireyin uyarılmasını ve harekete geçmesini sağlayabilmektedir. Bununla birlikte doğru stres seviyesi birey için motive edici bir faktör olabilmektedir. Ama yine de yüksek stres seviyesinin çalışan sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olduğu unutulmamalıdır.

3.7.3. İş Stresinin Performansa Sonuçları

Performansı kısaca işletme düzeyinde tanımlayacak olursak eğer, işletmenin belirli bir süre sonucunda elde etmiş olduğu sonuç ya da işletmenin amacına ulaşma derecesi olarak da algılayabiliriz. İş stresi performans üzerinde sıklıkla eğrisel bir etki göstermektedir ve bu etki ters U şeklinde gösterilmektedir. Ters U eğrisi kurumlarda çalışanların karşılaştığı problemlerle mücadele etmeyi tercih ettiğini, mücadele edemediği takdirde ise geri çekildiğini ve geri çekilmenin sonuçlarını kabullenmek zorunda kaldığını açıklamaktadır (Sullivan ve Bahagat, 1992, s. 357). Çalışanların yetenek ve özelliklerine uygun olarak verilen işi başarması bireysel performansı belir. Organizasyonda çalışan performansından bilgi edinebilmek için çalışanın, yetenek ya da kişisel özelliklerine uygun olarak belirlenmiş bir iş ile uğraşmasının daha doğru olduğunu biliyoruz. Bu nedenle kişinin karakteri göz önünde bulundurulmalıdır.

Çoğu kişi iş stresinin asıl nedenin çalışma koşullarının çalışan için aşırı zor olmasından ve fazla beklentiden kaynaklandığını kabul etmektedir. Her çalışan aynı psikolojik ve fiziksel özelliklere sahip olmadığı için herkesten aynı derecede performans beklemek kimi zaman yanlış bir tutum olabilir.

3.7.4. İş Stresinin Motivasyona Sonuçları

Baştaş ve Baltaş'a (2008) göre stres insan hayatının her döneminde görülebilmektedir. Kişisel doyum ve bireyin gelişebilmesi için stres gerekmektedir. Bankacılık sektöründe hizmet kalitesi temel olarak çalışanların motivasyon ve tutumlarıyla belirlenmektedir (Saraçel, Taşseven ve Ay, 2015, s. 18).

Motivasyon sürecinde; ihtiyaç, uyarılma, davranış ve doyum olmak üzere dört temel aşama vardır (Aşıkoğlu, 1996). İş stresi sonucu ortaya çıkan duygusal bozukluklar aynı zamanda öfke kontrolünde de yetersizliklere neden olduğu için çalışma ortamında istenmeyen bir gerginlik ortamı oluşabilir. Bu ortam, diğer çalışanları da kötü etkilediği gibi kurumun performansının da büyük ölçüde düşmesine neden olabilir.

Yapılan bazı araştırmaların sonucuna göre batı toplumlarında içsel motivasyon araçlarının örgütün sunduğu dışsal araçlardan daha büyük etkiye sahip olduğu, Çin gibi diğer doğu kültürlerinde ise dışsal motivasyon araçlarının daha etkili olduğu tespit edilmiştir (Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007).

3.8. İş Stresiyle İlgili Araştırmalar

Stresin etkileri ile ilgili literatür araştırmalar incelendiğinde; Singh ve Prasad (2018) ve Saputra, Rina, ve Sodiq (2019) çalışmalarında iş stresinin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Jayathilaka, Subasinghe (2016), Alam (2020), Yunita, P. I., ve Saputra (2019), Nyangahu ve Bula (2015), Ekienabor (2019) iş stresi ve iş performansı arasında negatif ve anlamlı ilişki tespit ederken, Muis vd. (2021) iş stresinin iş performansı üzerinde bir etkisi olmadığı sonucuna varmışlardır.

Akgündüz, (2006) Stresin iş tatmini üzerindeki etkisini incelediği çalışmayı; İstanbul, Ankara, Bodrum, Gaziantep ve İzmit illerinde görev yapan çeşitli bankaların çalışanlarını kapsayan bir araştırmayı yürütmüştür. Araştırmanın bulgularına göre; iş tatmini, örgütsel stresin yalnızca işin yapılışıyla ilgili stres boyutu ile anlamlı düzeyde ilişkili bulunmuştur.

Çetin (2019) araştırmasında; öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin belirlenmesi ve stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanarak

ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma İstanbul ili Pendik ilçesinde çalışan 304 öğretmenin psikolojik dayanıklılıkları ile stresle başa çıkma durumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin ortalamasının üstünde olduğu sonucu bulunmuştur. Öğretmenlerin Stresle Başa Çıkma Tarzları incelediğinde, öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşım tarzını daha fazla kullanmayı tercih ettikleri sonucu bulunmuştur. Öğretmenlerin stres verici durumlar karşısında, etkili bir şekilde baş edebilme için özgüvenlerinin olduğu ve planlı bir yol izleyerek problemle başa çıkabilme tutumunu gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik dayanıklılık düzeyi arttıkça, çaresiz ve boyun eğici yaklaşımların kullanımının ise azaldığı görülmüştür.

Uludağ (2019)'ın araştırmanın amacı; iş stresi ile motivasyon arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve motivasyon üzerinde iş stresinin nasıl bir etkisi olduğunu tespit etmektir. Bu kapsamda, Ankara İl Gıda, Tarım ve Hayvancılık müdürlüğü personelleri üzerinde anket yoluyla veriler toplanarak yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, motivasyon ile iş stresi arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

4. BANKA ÇALIŞANLARININ İŞKOLİKLİK, İŞ YERİ YALNIZLIĞI VE İŞ STRES DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERE YÖNELİK ARAŞTIRMA

Araştırmanın bu bölümü; banka çalışanlarının işkoliklik ve iş yeri yalnızlığı düzeylerinin iş stres düzeylerini ne şekilde etkilediğini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen nicel araştırma bulgularına yer verilmektedir.

4.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntemi başlığında çalışmanın kimleri kapsadığı, hipotezleri ve modeli, evreni ve örneklemini, verinin ne şekilde elde edildiği ve veri sağlanırken faydalanılan ölçekler ile ilgili bilgilere yer verilmektedir.

4.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, banka çalışanlarının iş yeri yalnızlığı, işkoliklik ve iş stresi seviyelerine odaklanmaktadır. Araştırmanın amacı Ankara ilindeki farklı bankalarda görev yapan çalışanların algıladığı işyeri yalnızlığı ve işkoliklik derecelerinin iş stresi üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu belirlemektir. Araştırmada ayrıca işyeri yalnızlığının işkoliklik üzerindeki etkisi de araştırılmaktadır.

Araştırma, banka çalışanlarının özgün yapısını araştırmayı ve bu özel meslek grubunda işyeri yalnızlığının ve işkolikliğin iş stresi üzerindeki etkisini keşfetmeyi amaçlamaktadır. Araştırma, detaylı bir analiz yaparak, iş yeri yalnızlığı ve işkolikliğin iş stresi seviyelerine nasıl katkıda bulunduğu dair anlayışımızı geliştirmeyi ve Ankara'daki banka çalışanlarının refahı için bu etkileri azaltmaya yönelik potansiyel stratejileri belirlemeyi hedeflemektedir.

Ankara'daki banka çalışanları tarafından algılanan iş yeri yalnızlığı ve işkolikliğin iş stresi üzerindeki etkilerini kapsamlı bir şekilde inceleyen bu araştırmayla, bankacılık sektöründe örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi ve çalışanların refahı alanlarındaki bilgi birikimine katkıda bulunmaktadır. Bulgular hem araştırmacılar hem de uygulayıcılar için değerli içgörüler sağlayacak ve olumlu çalışma ortamlarını teşvik eden, iş stresini azaltan ve Ankara'daki banka çalışanlarının genel mutluluğunu ve iş

memnuniyetini artıran hedefli müdahalelerin, politikaların ve uygulamaların geliştirilmesine yardımcı olacaktır.

4.1.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma, Ankara ilinde farklı banka çalışanları üzerinde gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla araştırmanın kapsamını Ankara ilindeki banka çalışanları oluşturmaktadır. Bankacılık; bankalar, kredi birlikleri ve diğer ilgili kuruluşlar dahil olmak üzere çeşitli finansal kurumları kapsayan bir sektördür. Fakat araştırma yalnızca banka çalışanlarına odaklanmakta, sektör içerisinde diğer çalışanlar kapsam dışında bırakılmaktadır. Bankacılık sektörüne odaklanmak, Ankara'daki banka çalışanlarının karşılaştığı özel çalışma ortamının, iş taleplerinin ve örgütsel dinamiklerin derinlemesine incelenmesine olanak tanıyacaktı. Kapsamı bu özel sektörle daraltarak, banka çalışanlarının karşılaştığı ve diğer sektörlerdekinden farklı olabilecek benzersiz zorluklar ve stres faktörleri hakkında fikir elde edilebileceği düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında yer alacak kişiler, bankaların farklı rol ve kademelerinde görev yapan çalışanlardır. Müşterilerle doğrudan ilişki içerisindeki çalışanlar, müşteri hizmetleri temsilcileri, müdürler ve yöneticiler de dahil olmak üzere bankalarda çeşitli pozisyonlardaki çalışanlar kapsam içerisinde yer almaktadır. Çeşitli kademelerden çalışanları dahil ederek, banka çalışanlarının deneyimlerini ve işyerinde yalnızlık, işkoliklik ve iş stresine yatkınlıklarını kapsamlı bir şekilde analiz etmek amaçlanmaktadır.

4.1.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

İşyeri yalnızlığı ve iş stresi arasındaki ilişki, çeşitli teorik perspektiflerden araştırılan karmaşık bir olgudur. Sosyal destek teorisi, sosyal mübadele teorisi ve iş talepleri-kaynakları modeli de dahil olmak üzere çeşitli teorik çerçeveler bu ilişkinin doğasına ışık tutmaktadır.

Sosyal destek teorisi, iş yerindeki sosyal bağlantıların ve ilişkilerin stres faktörlerine karşı bir tampon görevi gördüğünü ve iş stresi deneyimini azalttığını öne sürmektedir (Lakey ve Cohen, 2000). Sosyal bağlantı ve destek eksikliği ile karakterize

edilen iş yeri yalnızlığı, iş talepleriyle başa çıkmak için kaynakların yokluğu nedeniyle iş stresinin artmasına neden olabilmektedir (Fenlason ve Beehr, 1994; Leavy, 1983).

Sosyal mübadele teorisi, sosyal etkileşimlerin karşılıklı doğasını vurgulamaktadır (Blau, 1964; Homans, 1958). İşyerinde yalnızlık yaşayan çalışanlar anlamlı ilişkiler kurmakta ve sürdürmekte zorlanabilmekte, bu da kaynaklara ve desteğe sınırlı erişimle sonuçlanabilmektedir. Bu karşılıklılık eksikliği iş stresinin artmasına katkıda bulunmaktadır (Wright ve Silard, 2021).

İş talepleri-kaynaklar modeline göre ise işyerinde yalnızlık, etkili bir şekilde yönetebilmek için kişisel kaynaklar gerektiren bir iş talebi olarak görülmektedir (Bakker ve Demerouti, 2007). Bireyler yalnızlık yaşadıklarında, kişisel kaynakları tüketmekte ve bu da onları iş stresine karşı daha duyarlı hale getirmektedir (Demerouti vd., 2001).

Ampirik kanıtlar, işyerinde yalnızlık ve iş stresi arasındaki ilişkiyi desteklemektedir. Araştırmalar, işyerinde yalnızlık düzeyinin yüksek olmasının iş stresi düzeyinin artmasıyla ilişkili olduğunu tutarlı bir şekilde göstermiştir (Aydemir, Aksoy, ve Arlı, 2019; Firoz ve Chaudhary, 2022; Santas, Işık, ve Demir, 2016; Wright, Burt, ve Strongman, 2006). İşyerinde yalnız hissettiğini bildiren çalışanlar, daha yüksek düzeyde psikolojik sıkıntı, tükenmişlik ve fiziksel stres belirtileri yaşama eğilimindedir. Yalnızlığın, işle ilgili tükenme, iş tatminsizliği, örgüte bağlılıkta azalma ve iş-yaşam dengesizliği de dahil olmak üzere çeşitli iş stresi göstergelerini öngördüğü bulunmuştur (Chan ve Qiu, 2011; Wood, Brown, ve Kinser, 2022). Bu çerçevede araştırmanın birinci hipotezi aşağıdaki gibidir.

H1: İş yeri yalnızlığı arttıkça, banka çalışanlarının iş stresi artmaktadır.

- *H1a: Duygusal yalnızlık arttıkça, banka çalışanlarının iş stresi artmaktadır.*
- *H1b: Sosyal yalnızlık arttıkça, banka çalışanlarının iş stresi artmaktadır.*

Literatür incelendiğinde, çok sayıda çalışmanın işkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkiyi araştırdığı ve bu iki yapı arasındaki karmaşık ilişkiyi incelediği görülmektedir (Akdağ ve Yüksel, 2010; Andreassen, Ursin, ve Eriksen, 2007; Aziz ve Cunningham, 2008; Bulgurcu Gürel ve Altunoğlu, 2016; Lanzo, Aziz, ve Wuensch, 2016; Porter, 2001; Spence ve Robbins, 1992). Aşırı ve kompulsif bir çalışma dürtüsüyle karakterize edilen işkoliklik, genellikle bireylerin diğer yaşam alanları pahasına işlerine aşırı miktarda zaman ve enerji ayırmalarına neden olur (Schaufeli, Taris, ve Bakker, 2006, s. 194). Bu amansız iş arayışı, işle ilgili talepler ve baskılar nedeniyle bireylerin yaşadığı

çeşitli psikolojik, duygusal ve fiziksel gerginlikleri kapsayan iş stresinin artmasına neden olabilir (Spence ve Robbins, 1992, s. 162).

Ampirik araştırmalar, işkoliklik ve iş stresi arasında sürekli olarak pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir (Akdağ ve Yüksel, 2010; Andreassen vd., 2007; Porter, 2001). İşkolik eğilimler sergileyen bireyler, çalışma ortamlarında daha yüksek düzeyde stres yaşama eğilimindedir. Bu durum birkaç faktöre bağlanabilir. İlk olarak, işkolikler genellikle uzun çalışma saatlerine katılır ve aşırı yüksek standartları ve işle ilgili hedefleri karşılamak için zorlayıcı bir ihtiyaç sergilerler. Bu faktörler iş taleplerinin artmasına katkıda bulunarak stres seviyelerinin yükselmesine neden olur. İkinci olarak, işkolikler sürekli olarak beklentileri aşmaya ve daha fazlasını başarmaya çalışarak yüksek düzeyde mükemmeliyetçilik ve başarı çabası yaşayabilir. Bu mükemmellik dürtüsü ve başarısızlık korkusu aşırı baskı yaratabilir ve iş stresi seviyelerinin yükselmesine neden olabilir (Meier vd., 2021, s. 332).

Dahası, işkoliklik rol çatışmasına ve iş-yaşam dengesizliğine yol açarak iş stresini daha da artırabilir (Schaufeli vd., 2009). İşkolikler, iş ve özel yaşamlarını etkili bir şekilde dengelemekte zorlanabilir ve bu da iş sorumlulukları ile aile veya boş zaman etkinlikleri arasında çatışmalara neden olabilir. Bu dengesizlik, bireyler birbiriyle yarışan talepleri karşılamak ve aynı anda birden fazla rolü yerine getirmek için mücadele ederken stres seviyelerinin artmasına katkıda bulunabilir (Aziz ve Cunningham, 2008, s. 554). Bu çerçevede araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibidir.

H2: İşkoliklik arttıkça, banka çalışanlarının iş stresi artmaktadır.

- H2a: Aşırı çalışma arttıkça, banka çalışanlarının iş stresi artmaktadır.
- H2b: Kompulsif çalışma arttıkça, banka çalışanlarının iş stresi artmaktadır.

Literatür incelendiğinde, iş yeri yalnızlığı ile işkoliklik arasındaki ilişkinin farklı teoriler kapsamında açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir. Bu teorilerden biri, iş yerinde yalnızlık yaşayan bireylerin sosyal bağlantı eksikliklerini telafi etmenin ve aidiyet ihtiyaçlarını karşılamanın bir yolu olarak işkolik davranışlarda bulunabileceklerini öne süren telafi etme teorisidir (Staines, 1980). Bu teori kapsamında işkoliklik, bir başa çıkma mekanizması ya da bir amaç ve tatmin duygusu kazanma aracı olarak görülmektedir (An vd., 2021; Semerci, Ergeneli, ve Yılmaz, 2021).

Bir başka teorik bakış açısı, düşük özsaygı ile mücadele eden bireylerin işyerinde yalnızlığa daha yatkın olabileceğini ve daha sonra özdeğerlerini artırmak için işkolik

davranışlarda bulunabileceğini öne süren özsaygı düzenleme teorisidir (Tesser, 1988; Tesser, 2004). Bu bağlamda işkoliklik, öz yeterliliğin doğrulanması ve bir dış doğrulama kaynağı durumundadır (Aziz, Zmary, ve Wuensch, 2018).

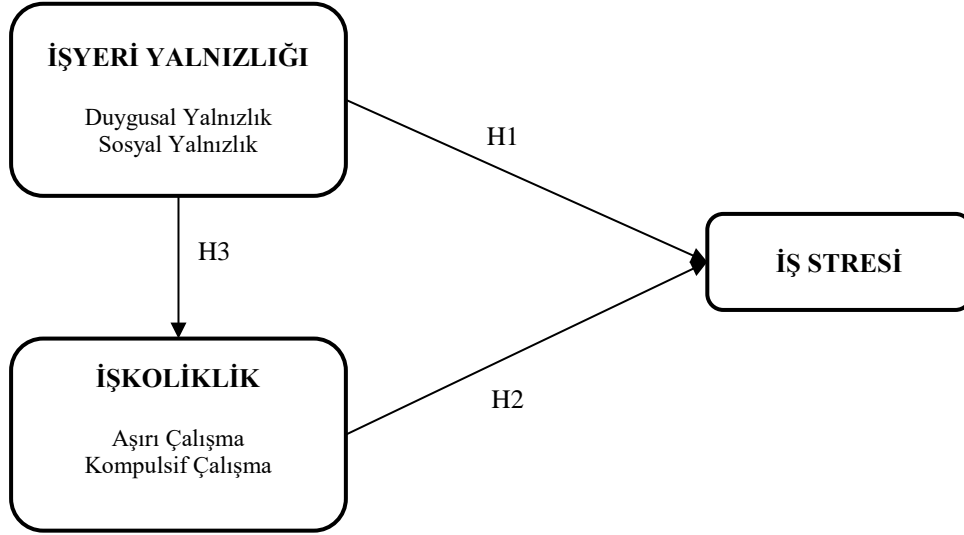
Ayrıca, işyerinde yalnızlıktan kaynaklanan sosyal destek eksikliğinin işkolik eğilimleri daha da güçlendirebileceği de düşünülebilir (Bakker, Demerouti, ve Burke, 2009; Segrin ve Domschke, 2011). Bu durumda bireyin yaptığı iş, sosyal etkileşimin birincil kaynağı haline gelmekte ve bireyler iş yerinde destekleyici ilişkilerin yokluğunu telafi etmek için işle ilgili faaliyetlere yoğun bir şekilde yatırım yapmaktadır. Sosyal bağlantı için işe duyulan bu güvenin işkolik davranışları sürekli hale getirebileceği görülmektedir (Aziz ve Cunningham, 2008).

Ampirik araştırmalar, işyerinde yalnızlık ile işkoliklik arasında pozitif bir ilişki olduğunu destekleyen kanıtlar sunmaktadır. Bu araştırmalar kapsamında, iş yerinde yalnızlığın, işkolik davranışlarda bulunma olasılığının artmasına katkıda bulunduğu tespit edilmiştir (Bovornusvakool vd., 2012; Tunç ve Büyükyılmaz, 2020). Eşkin Bacaksız vd. (2020) tarafından yapılan bir çalışma, daha yüksek düzeyde işyeri yalnızlığı bildiren çalışanların aynı zamanda daha yüksek düzeyde işkoliklik bildirdiklerini göstermiştir. Bu bulgular, işyerinde yalnızlığın işkolik eğilimlerin önemli bir belirleyicisi olabileceğini göstermektedir. Bu çerçevede araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki gibidir.

H3: İş yeri yalnızlığı arttıkça, banka çalışanlarının işkolikliği artmaktadır.

- H3a: Duygusal yalnızlık arttıkça, banka çalışanlarının aşırı çalışması artmaktadır.
- H3b: Sosyal yalnızlık arttıkça, banka çalışanlarının aşırı çalışması artmaktadır.
- H3c: Duygusal yalnızlık arttıkça, banka çalışanlarının kompulsif çalışması artmaktadır.
- H3d: Sosyal yalnızlık arttıkça, banka çalışanlarının kompulsif çalışması artmaktadır.

Belirlenen hipotezler kapsamında test edilecek tüm etkilerin toplu olarak gösterildiği araştırma modeli Şekil 4'te gösterilmektedir



Şekil 4: Araştırma modeli

Şekil 4'teki araştırma modelinde görüldüğü üzere araştırma kapsamında iş yeri yalnızlığı boyutlarının iş stresi üzerindeki etkisi, işkoliklik boyutlarının iş stresi üzerindeki etkisi ve iş yeri yalnızlığı boyutlarının işkoliklik boyutları üzerindeki etkisi araştırılmaktadır.

4.1.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Analizlerin gerçekleştirilmesi amacıyla araştırmada kullanılan veri anket yoluyla toplanmıştır. Uygun ölçekler kapsamında hazırlanan anket formu işgörenlere ulaştırılmış ve online anket tekniği aracılığıyla uygulama gerçekleştirilmiştir.

Anket formu toplamda dört kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda, ankete katılan bankacıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi ve çalıştığı bankadaki deneyim süresini belirleyebilmek amacıyla 5 ifade bulunmaktadır. İkinci kısımda, bankacıların işkoliklik algısını belirleyebilmek amacıyla kullanılan 14 ifade ve üçüncü kısımda iş yeri yalnızlığı algısını belirleyebilmek amacıyla kullanılan 16 ifade bulunmaktadır. Anket formunun dördüncü bölümünde ise, bankacıların iş stresi algısını belirlemek amacıyla kullanılan 7 adet soru yer almaktadır.

4.1.5. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada analizler anket aracılığıyla sağlanmıştır. Araştırmanın yapısına uygun olarak kullanılan ölçekler online olarak hazırlanan bir anket formu aracılığıyla Ankara ilindeki banka çalışanlarına ulaştırılmış ve katılımları sağlanmıştır.

Online anket formunda toplamda dört bölüm bulunmaktadır. İlk bölümde, banka çalışanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve deneyim süresi gibi demografik bilgilerini sağlamaya yönelik sorular vardır. İkinci bölüm, banka çalışanlarının aşırı çalışma ve kompulsif çalışma derecelerini, diğer bir ifadeyle işkoliklik derecelerini belirlemeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde, banka çalışanlarının duygusal ve sosyal yalnızlık, diğer bir ifadeyle iş yeri yalnızlığı derecelerini belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. Son bölümde ise, banka çalışanlarının iş stresi derecelerini tespit etmeye yönelik ifadeler yer verilmiştir.

4.1.6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma, banka çalışanlarının işkoliklik, iş yeri yalnızlığı ve iş stresi seviyelerini belirlemeye yöneliktir. Bu amaçla üç ayrı ölçekten faydalanılmıştır. Ölçeklerle ilgili bilgilere aşağıda değinilmektedir.

4.1.6.1. İşkoliklik Ölçeği

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının işkoliklik derecelerini tespit etmek için Schaufeli vd. (2006)'nin geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. İşkoliklik ölçeğinde aşırı çalışma ve kompulsif çalışma olarak isimlendirilen 2 boyut bulunmaktadır ve ölçek toplamda 14 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek içerisinde aşırı çalışmanın derecesini belirlemek için 8 ifade ve kompulsif çalışmanın derecesini belirlemek için ise 6 ifade yer almaktadır. Ölçek anket formunda Türkçe olarak yer almaktadır ve ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Doğan ve Tel (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek anket formuna beşli likert olarak dahil edilmiştir. Katılımcılar, 1-Kesinlikle Katılmıyorum ile 5-Kesinlikle Katılıyorum arasında işaretleme yapmaktadır. Ölçeğe ters kodlanarak dahil edilen herhangi bir ifade bulunmamaktadır. Ölçekten alınan yüksek skor işkoliklik algısının yüksek seviyede olduğu anlamına gelmektedir.

4.1.6.2. İş Yeri Yalnızlığı Ölçeği

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının işyeri yalnızlığı derecelerini tespit etmek için Wright vd. (2006)'nin geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. İş yeri yalnızlığı ölçeğinde duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlık olarak isimlendirilen 2 boyut bulunmaktadır ve ölçek toplamda 16 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek içerisinde duygusal yalnızlığın derecesini belirlemek için 9 ifade ve sosyal yalnızlığın derecesini belirlemek için ise 7 ifade yer almaktadır. Ölçek anket formunda Türkçe olarak yer almaktadır ve ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Doğan vd. (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek anket formuna beşli likert olarak dahil edilmiştir. Katılımcılar, 1-Kesinlikle Katılmıyorum ile 5-Kesinlikle Katılıyorum arasında işaretleme yapmaktadır. Ölçekte yer alan sekiz ifade, ölçek içerisine ters kodlanarak dahil edilmiştir. Ölçekten alınan yüksek skor iş yeri yalnızlığı algısının yüksek seviyede olduğu anlamına gelmektedir.

4.1.6.3. İş Stresi Ölçeği

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının iş stresi derecelerini tespit etmek için House ve Rizzo (1972)'nin geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. İş Stresi ölçeğinde tek boyut bulunmaktadır ve ölçek toplamda 7 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek anket formunda Türkçe olarak yer almaktadır ve ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Efeoğlu (2006) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek anket formuna beşli likert olarak dahil edilmiştir. Katılımcılar, 1-Kesinlikle Katılmıyorum ile 5-Kesinlikle Katılıyorum arasında işaretleme yapmaktadır. Ölçeğe ters kodlanarak dahil edilen herhangi bir ifade bulunmamaktadır. Ölçekten alınan yüksek skor iş stresi algısının yüksek seviyede olduğu anlamına gelmektedir.

4.1.7. Araştırmanın Analiz Yöntemi

Araştırma çerçevesinde öncelikle kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik incelemesi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan işkoliklik ölçeğinin, iş yeri yalnızlığı ölçeğinin ve iş stresi ölçeğinin daha önceki farklı araştırmalardan adapte edilerek kullanılması nedeniyle yapısal geçerlilik analizlerinde doğrulayıcı faktör analizi

kullanılmıştır. Bununla birlikte ölçeklerin birleşim ve ayrışım geçerlilikleri de test edilmiştir.

Geçerlilik analizlerinden sonra ölçeklerin ne derece güvenilir oldukları test edilmiştir. Güvenilirlik testlerinde Cronbach Alfa (α) istatistiğinden ve Birleşik güvenilirlik değerinden yararlanılmıştır.

Geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin sonrasında ise araştırmada test edilmek istenen hipotezlere dair analizler yapılmıştır. Hipotezler test edilirken farklı modeller kapsamında çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamındaki istatistiksel analizlerde SPSS ve AMOS programlarından faydalanılmıştır.

4.2. Araştırmanın Bulguları

Araştırma bulgularının içinde öncelikle katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgilere yer verilmektedir. Daha sonrasında sırasıyla geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri ve hipotez testlerine ilişkin bulgular üzerinde durulmaktadır.

4.2.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Analizler kapsamında öncelikle araştırmaya katılan 306 banka personelinin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi açısından dağılımları araştırılmıştır. Bu çerçevede, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılımı Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8: Katılımcıların demografik dağılımı

Değişken	Frekans (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	170	55,6
Erkek	136	44,4
Yaş		
30 yaş ve altı	42	13,7
31-40 yaş arası	150	49,0
41-50 yaş arası	101	33,0
51 yaş ve üstü	13	4,3
Medeni Durum		
Evli	193	63,1
Bekar	113	36,9
Eğitim Durumu		
Lise ve Altı	47	15,4
Ön lisans	60	19,6
Lisans	155	50,6
Lisansüstü	44	14,4
Bankadaki Deneyim Süresi		
1-3 yıl arası	40	13,1
4-8 yıl arası	64	20,9
9-12 yıl arası	89	29,1
13 yıl ve daha fazla	113	36,9
TOPLAM	306	100

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 8'e göre katılımcıların %44,4 'ü erkek ve %55,6'ı kadın, %36,9 bekâr ve %63,1'i evli personelden oluşmaktadır. Bu çerçevede katılımcıların çoğunluğunun kadın ve yine çoğunluğunun evli banka çalışanından oluştuğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan banka personelinin yaş dağılımı incelendiğinde %13,7'si 30 yaş ve altı, %49'u 31-40 yaş arası, %33'ü 41-50 yaş arası, %4,3'ü 51 yaş ve üstü olduğu görülmektedir. Bu kapsamda araştırmaya daha çok 31-40 yaş arası bankacının katıldığı görülmektedir.

Eğitim durumuna göre incelendiğinde katılımcıların %15,4'ünün lise ve altı, %19,6'sının ön lisans, %50,6'sinin lisans, %14,4'ünün lisansüstü derecesine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların tümü eğitim durumunu cevaplamışlardır. Dolayısıyla araştırmaya katılan banka personelinin çoğunluğu lisans derecesine sahiptir.

Son olarak katılımcıların çalışma süresi incelendiğinde %13,1'i 1-3 yıl, %20,9'u 4-8 yıldır, %29,1'i 9-12 yıldır, %36,9'unun 13 yıl ve daha fazla süredir kurumda çalıştığı görülmektedir. Bu çerçevede çalışma süresi açısından araştırmaya katılan personel

dağılımı incelendiğinde 13 yıl ve daha fazla çalışan personelin daha fazla olduğu görülmektedir.

4.2.2. Değişkenlerin Tanımlayıcı Değerleri

Araştırma analizlerinde yer alan işkoliklik, iş yeri yalnızlığı ve iş tatmini değişkenlerinin özet bilgisi tanımlayıcı değerler ile gösterilmektedir. Bu kapsamda çoğunlukla, değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmektedir.

4.2.2.1. İşkoliklik Tanımlayıcı Değerleri

Banka çalışanlarının işkoliklik algılarının deresine ait olan ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 9’da özetlenmektedir.

Tablo 9: İşkoliklik ortalama ve standart sapma değerleri

İfadeler	\bar{x}	SS
İŞKOLİKLİK (Aşırı Çalışma)	3,238	0,971
1. Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.	3,314	1,211
2. İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.	3,275	1,129
3. Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.	3,458	1,139
4. Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.	3,222	1,155
5. Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.	3,150	1,199
6. Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim.	3,212	1,216
7. Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.	3,373	1,227
8. Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.	2,902	1,191
İŞKOLİKLİK (Kompulsif Çalışma)	3,288	1,091
9. Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.	3,343	1,296
10. Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.	3,297	1,315
11. Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.	3,311	1,227
12. Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.	3,356	1,176
13. Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim	3,402	1,224
14. İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim.	3,020	1,411

Tablo 9’da yer alan ortalamalara göre; katılımcıların aşırı çalışma işkoliklik algısının düşük seviyede ($\bar{x}=3,238$), kompulsif çalışma işkoliklik algısının düşük

seviyede ($\bar{x}=3,288$) olduğu görülmektedir. Bu çerçevede, katılımcıların daha çok işkoliklik davranışlarından kompulsif çalışma şeklini benimsediği algılanmaktadır.

Bununla birlikte ölçek içerisindeki ifadelerle ilişkin ortalamalara bakıldığında en yüksek puan ortalamasına sahip ifadeler;

- “Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim” ($\bar{x}=3,458$),
- “Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissedirim” ($\bar{x}=3,402$) olarak belirlenmiştir.

Ölçek içerisindeki ifadelerle ilişkin ortalamalara bakıldığında en düşük puan ortalamasına sahip ifadeler ise;

- “Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum” (Ort=2,902),
- “İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissedirim” (Ort=3,020) olarak tespit edilmiştir.

4.2.2.2. İş Yeri Yalnızlığı Tanımlayıcı Değerleri

Banka çalışanlarının iş yeri yalnızlığı algılarının deresine ait olan ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 10’da özetlenmektedir.

Tablo 10: İş yeri yalnızlığı ortalama ve standart sapma değerleri

İfadeler	\bar{X}	SS
İŞYERİ YALNIZLIĞI (Duygusal Yalnızlık)	2,543	1,042
1. İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim.	2,680	1,190
2. Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hissediyorum.	2,448	1,232
3. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.	2,556	1,248
4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	2,516	1,231
5. İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.*	2,641	1,220
6. Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hakimdir.*	2,729	1,247
7. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	2,373	1,272
8. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla aramda bir kopukluk hissederim.	2,441	1,256
9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissederim.	2,500	1,249
İŞYERİ YALNIZLIĞI (Sosyal Yalnızlık)	2,663	1,133
10. İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.*	2,679	1,288
11. İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.*	2,696	1,296
12. İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.*	2,775	1,269
13. İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	2,552	1,295
14. İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.*	2,631	1,299
15. Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissederim.*	2,637	1,291
16. İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.*	2,673	1,294

Not: * Ters kodlanan ifadeler

Tablo 10'a göre, iş yeri yalnızlığı duygusal ve sosyal yalnızlık algısı ölçeği içerisindeki ifadelerle ilişkin ortalamalara bakıldığında en yüksek puan ortalamasına sahip ifade;

- “İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri vardır” (Ort=2,775) olarak belirlenmiştir.

İş yeri yalnızlığı algısı ölçeği içerisindeki ifadelerle ilişkin ortalamalara bakıldığında en düşük puan ortalamasına sahip ifade ise;

- “İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum” (Ort=2,373) olarak tespit edilmiştir.

Ayrıca katılımcıların sosyal iş yeri yalnızlığı algılarının yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir (Ort=2,663).

4.2.2.3. İş Stresi Tanımlayıcı Değerleri

Banka çalışanlarının iş stresi algılarının derecesine ait olan ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 11'de özetlenmektedir.

Tablo 11: İş stresi ortalama ve standart sapma değerleri

İfadeler	\bar{X}	SS
İŞ STRESİ	3,223	1,106
1. İşim sağlığıma doğrudan etkilemeye yatkındır.	3,467	1,246
2. Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	3,307	1,245
3. İşimden dolayı kendimi sinirli hissediyorum.	3,199	1,258
4. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	3,281	1,256
5. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	3,043	1,306
6. Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	3,186	1,296
7. Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	3,078	1,310

Tablo 11'e göre, iş stresi ölçeği içerisindeki ifadelerle ilişkin ortalamalara bakıldığında en yüksek puan ortalamasına sahip ifadeler;

- “İşim sağlığıma doğrudan etkilemeye yatkındır” (Ort=3,467),
- “Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum” (Ort=3,307) olarak belirlenmiştir.

İş stresi ölçeği içerisindeki ifadelerle ilişkin ortalamalara bakıldığında en düşük puan ortalamasına sahip ifadeler ise;

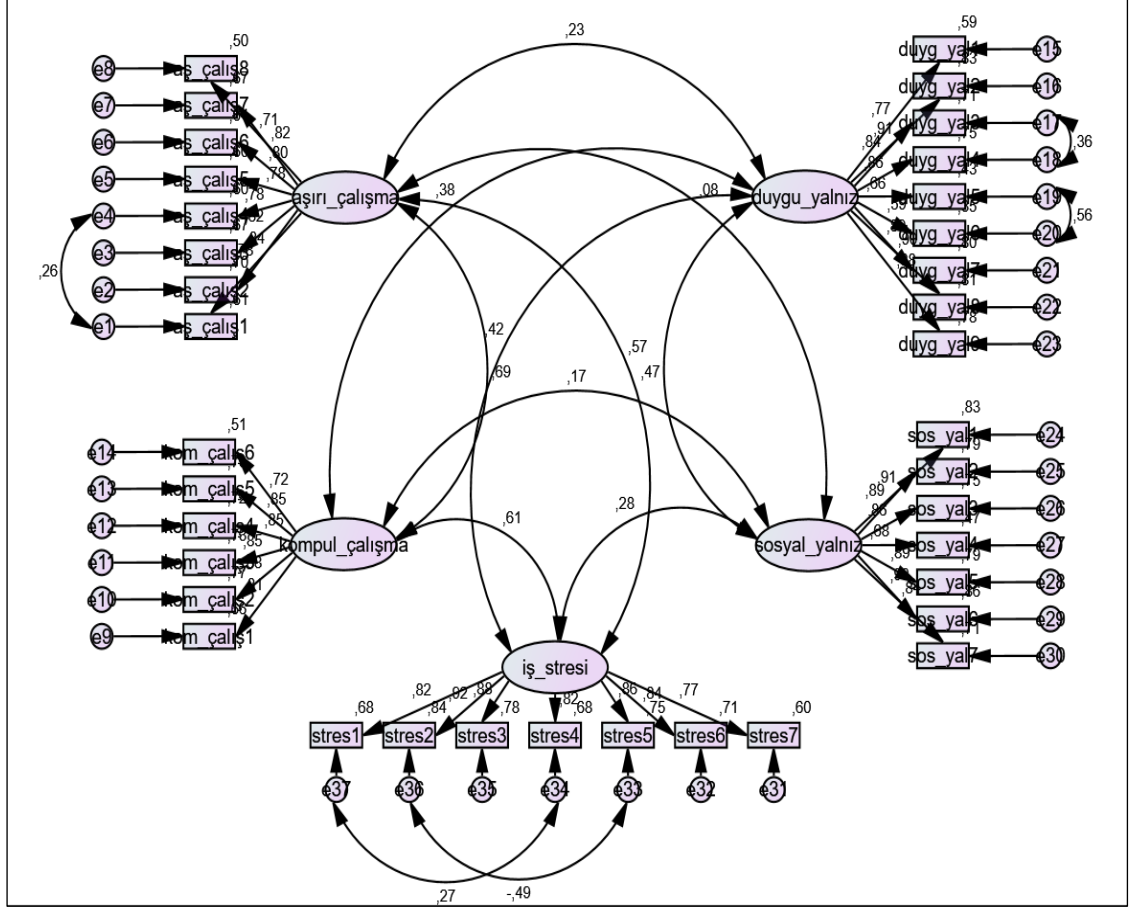
- “İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor” (Ort=3,043),
- “Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum” (Ort=3,078) olarak tespit edilmiştir.

Ayrıca katılımcıların genel iş stresi algılarının orta seviyede olduğu tespit edilmiştir (Ort=3,223).

4.2.3. Geçerlilik Analizi

Araştırmada ölçeklerin geçerliliğine ilişkin analizler yapısal geçerlilik, birleşim geçerliliği ve ayrışım geçerliliği çerçevesinde yapılmıştır. Yapısal geçerlilik için doğrulayıcı faktör analizinden faydalanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi yerine doğrulayıcı faktör analizinin kullanılmasının nedeni, araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin daha önceki farklı araştırmalarda geçerliliklerinin sağlanmış olması ve bu araştırmada değişiklik yapılmadan kullanılmış olmasıdır (Anderson ve Gerbing, 1988, s. 412; Byrne, 2016, s. 6).

Yapısal geçerliliği test etmek amacıyla araştırma kapsamında kullanılan tüm ölçüm araçları dahil edilerek doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin AMOS çıktısı Şekil 5'te verilmektedir.



Şekil 5: Doğrulayıcı faktör analizi AMOS çıktısı

Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi kapsamında, model uyum iyiliği arttırmak amacıyla teorik modele de uyumlu şekilde bazı hata terimleri birbirine bağlanmıştır (Brown, 2015, s. 30). Bu kapsamda; aşırı çalışma değişkenindeki e1 (aş_çalış1) ve e4 (aş_çalış4) ölçümleri, duygusal yalnızlık değişkenindeki e17 (duyg_yal3) ve e18 (duyg_yal4) ile e19 (duyg_yal5) ve e20 (duyg_yal6) ölçümleri, iş stresi değişkenindeki e33 (stres5) ve e36 (stres2) ile e34 (stres4) ve e37 (stres1) ölçümleri arasında kovaryanslar çizilerek modifikasyon yapılmıştır. Belirtilen hata terimlerinin bağlanmasıyla ki-kare değeri önemli oranda arttırılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi ile belirlenen faktör yükleri, standart hatalar, t-değerleri ve uyum iyiliği değerleri Tablo 12'de gösterilmektedir.

Tablo 12: Doğrulayıcı faktör analizi bulguları

Değişken	Standardize Olmayan Faktör Yüğü	Standardize Faktör Yüğü	Standart Hata Değeri	t-değeri (CR)	
<i>İŞKOLİKLİK (Aşırı Çalışma)</i>					
aş_çalış1	1	0,781**	-	-	
aş_çalış2	1,002	0,839**	0,062	16,148	
aş_çalış3	0,983	0,816**	0,063	15,581	
aş_çalış4	0,950	0,778**	0,055	17,119	
aş_çalış5	0,985	0,777**	0,067	14,642	
aş_çalış6	1,031	0,802**	0,068	15,236	
aş_çalış7	1,059	0,816**	0,068	15,590	
aş_çalış8	0,889	0,706**	0,068	13,032	
<i>İŞKOLİKLİK (Kompulsif Çalışma)</i>					
kom_çalış1	1	0,810**	-	-	
kom_çalış2	1,101	0,879**	0,060	18,437	
kom_çalış3	0,999	0,855**	0,056	17,688	
kom_çalış4	0,950	0,848**	0,054	17,473	
kom_çalış5	0,995	0,853**	0,056	17,643	
kom_çalış6	0,963	0,716**	0,070	13,848	
<i>İŞ YERİ YALNIZLIĞI (Duygusal Yalnızlık)</i>					
duyg_yal1	1	0,770**	-	-	
duyg_yal2	1,224	0,910**	0,068	17,962	
duyg_yal3	1,147	0,842**	0,071	16,239	
duyg_yal4	1,161	0,865**	0,069	16,801	
duyg_yal5	0,875	0,657**	0,073	12,047	
duyg_yal6	0,800	0,588**	0,075	10,624	
duyg_yal7	1,239	0,893**	0,071	17,520	
duyg_yal8	1,235	0,901**	0,070	17,742	
duyg_yal9	1,201	0,881**	0,070	17,216	
<i>İŞ YERİ YALNIZLIĞI (Sosyal Yalnızlık)</i>					
sos_yal1	1	0,909**	-	-	
sos_yal2	0,984	0,889**	0,040	24,608	
sos_yal3	0,935	0,864**	0,041	22,899	
sos_yal4	0,754	0,682**	0,051	14,640	
sos_yal5	0,987	0,890**	0,040	24,677	
sos_yal6	1,021	0,926**	0,037	27,547	
sos_yal7	0,928	0,840**	0,043	21,502	
<i>İŞ STRESİ</i>					
stres1	1	0,774**	-	-	
stres2	1,074	0,841**	0,065	16,416	
stres3	1,113	0,864**	0,066	16,788	
stres4	1,020	0,823**	0,064	15,967	
stres5	1,092	0,881**	0,063	17,444	
stres6	1,126	0,917**	0,062	18,211	
stres7	1,011	0,823**	0,063	15,954	
Uyum İyiliği Değerleri					
χ^2/sd	GFI	NFI	TLI	CFI	RMSEA
1,979	0,823	0,891	0,938	0,943	0,057

Not: *p<0,05; **p<0,01; N=306

Yapısal geçerlilik test edilirken ilk olarak faktör yüklerinin anlamlı olup olmadığı incelenmektedir. Bu çerçevede tüm faktör yüklerinin eşik değer olan 0,50'den büyük olması ve faktör yüküne ilişkin t-değerinin $\pm 2,58$ 'in üstünde olması

gerekmektedir (Hair, Black, ve Babin, 2014, s. 115). Tablo 12'ye bakıldığında; aşırı çalışma değişkeni kapsamında faktör yükleri 0,706 ile 0,839 arasında, kompulsif çalışma değişkeni kapsamında faktör yükleri 0,716 ile 0,879 arasında, duygusal yalnızlık değişkeni kapsamında faktör yükleri 0,588 ile 0,910 arasında, sosyal yalnızlık değişkeni kapsamında faktör yükleri 0,682 ile 0,926 arasında ve iş stresi değişkeni kapsamında faktör yükleri 0,774 ile 0,917 arasında olduğu görülmektedir. Ek olarak, en küçük t-değeri, aşırı çalışma değişkeni için 13,032, kompulsif çalışma değişkeni için 13,848, duygusal yalnızlık değişkeni için 10,624, sosyal yalnızlık değişkeni için 14,640 ve iş stresi değişkeni için 15,954 olarak saptanmıştır. Elde edilen bulgulara göre hesaplanan bütün faktör yükleri alt sınır olan 0,50'den yüksek ve bütün t-değerleri 2,58'in üzerindedir. Dolayısıyla, bütün faktör yüklerinin 0,01 anlamlılık seviyesinde geçerli olduğu söylenebilir.

Yapısal geçerlilik test edilirken ikinci olarak uyum iyiliği değerlerinin istenen seviyede olup olmadığına bakılmaktadır. İstenen değerler ki kare uyum testi (χ^2/sd) için 5'in altında olması, uyum iyiliği indeksi (GFI) için 0,85'in üzerinde olması, düzeltilmiş normlandırılmış uyum indeksi (NFI) için 0,90'ın üzerinde olması, Tucker-Lewis indeksi (TLI) için 0,90'ın üzerinde olması, karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) için 0,90'ın üzerinde olması ve yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) için 0,08'in altında olmasıdır (Byrne, 2016, s. 90-102; Kline, 2016, s. 265-280).

Tablo 12'ye göre, doğrulayıcı faktör analizi ile elde edilen değerler ise, (χ^2/sd) için 1,979, GFI için 0,823, NFI için 0,891, TLI için 0,938, CFI için 0,943 ve RMSEA için 0,057 olarak tespit edilmiştir. Uyum iyiliğine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde GFI ve NFI değerlerinin istenen eşik değerin çok az altında olduğu, buna karşılık diğer tüm uyum iyiliği değerlerinin istenen eşik değerin üzerinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, araştırma kapsamında kullanılan ölçekler için yapısal geçerlilik koşulunun sağlandığı söylenebilir.

Yapısal geçerlilik analizi ile birlikte kullanılan ölçeklere ilişkin ayrışım ve birleşim geçerliliği testi de yapılmıştır. Bu amaçla değişkenlere ilişkin hesaplanan açıklanan ortalama varyans (AVE) ve birleşik güvenilirlik (CR) değerleri ile birlikte değişkenler arasındaki korelasyon değerleri kullanılmıştır (Fornell ve Larcker, 1981; Hair vd., 2014).

AVE değeri, bir ölçüm içerisindeki bütün ifadelerin faktör yükü karesinin toplam ifade sayısına bölümü ile hesaplanmaktadır. Bu kapsamda çalışmadaki her bir değişken için farklı olarak belirlenmektedir. CR değeri ise, Cronbach alfa değeri gibi güvenilirlik amacıyla kullanılmakta ve benzer şekilde ölçülmektedir. (Hair vd., 2014, s. 605). Araştırmada ayrışım ve birleşim geçerliliğinde kullanılan ölçümlere ilişkin değerler Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 13: Ayrışım ve birleşim geçerlilik değerleri

Değişkenler	AVE	CR	Korelasyonlar				
			1	2	3	4	5
1. Aşırı Çalışma	0,625	0,830	0,790⁺				
2. Komp. Çalışma	0,687	0,829	0,695**	0,829⁺			
3. Duyg. Yalnızlık	0,671	0,847	0,227**	0,380**	0,819⁺		
4. Sosy. Yalnızlık	0,740	0,852	0,080	0,168*	0,474**	0,861⁺	
5. İş Stresi	0,718	0,837	0,573**	0,612**	0,415**	0,277**	0,847⁺

Not: *p<0,05; **p<0,01; N=306; Köşegen değerler (+), AVE karekök değerleridir.

Birleşim geçerliliği aynı değişken içerisindeki farklı ifadelerin arasındaki ilişkinin derecesini belirtmektedir. Bir değişken için birleşim geçerliliğinin sağlanma koşulu, değişken için hesaplanan AVE değerinin 0,50'nin üstünde ve CR değerinin 0,70'in üstünde olmasıdır (Fornell ve Larcker, 1981, ss. 45-46; Hair vd., 2014, s. 605). Tablo 13'te verilen bilgilere göre, AVE değerleri sırasıyla; aşırı çalışma için 0,625, kompulsif çalışma için 0,687, duygusal yalnızlık için 0,671, sosyal yalnızlık için 0,740 ve iş stresi için 0,718 şeklinde belirlenmiştir. Dolayısıyla tüm AVE değerleri eşik değer olan 0,50'nin üstündedir. CR değerleri ise sırasıyla aşırı çalışma için 0,830, kompulsif çalışma için 0,829, duygusal yalnızlık için 0,847, sosyal yalnızlık için 0,852 ve iş stresi için 0,837 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bulgular tüm CR değerlerinin eşik değer olan 0,70'in üstünde olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda araştırmada kullanılan değişkenlerin birleşim geçerliliğine sahip olduğu belirlenmiştir.

Ayrışım geçerliliği, araştırmada kullanılan değişkenlerin ne derece farklı kavramları ölçtüğünün derecesini belirtmektedir. Değişkenlerin ayrışım geçerliliğine sahip olma koşulu, bir değişkenin diğer değişkenlerle arasındaki korelasyon değerlerinin AVE karekök değerinden küçük olmasıdır (Fornell ve Larcker, 1981, ss. 45-46; Hair vd., 2014, s. 605). Tablo 13'te verilen bilgilere göre, tüm değişkenler arasındaki korelasyon değerleri değişkenin AVE karekök değerinden küçüktür. Bu kapsamda

araştırmada kullanılan değişkenlerin ayrışım geçerliliğine de sahip olduğu belirlenmiştir.

4.2.4. Güvenilirlik Analizi

Geçerlilik testlerinden sonra güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Güvenilirlik bir değişken içerisindeki ifadeler arasındaki tutarlılığın bir derecesidir ve güvenilirlik analizi için en çok Cronbach alfa (α) değeri kullanılmaktadır (Kline, 2016, s. 91). Cronbach alfa 0 ve 1 arasında bir değere sahip olabilmekte ve 1'e yaklařtıķa güvenilirlik artmaktadır. Cronbach alfa değeri için genel kabul görmüş eşik değer ise 0,70'dir (Nunnally ve Bernstein, 1994, s. 265; Kline, 2016, s. 92). Çalışma değişkenleri için hesaplanan güvenilirlik değerleri Tablo 14'te gösterilmektedir.

Tablo 14: Cronbach alfa güvenilirlik analizi sonuçları

Ölçekler	İfade Sayısı	α
İşKOLİKLİK	14	0,843
Aşırı alışma	8	0,830
Kompulsif alışma	6	0,826
İş YERİ YALNIZLIğI	16	0,846
Duygusal Yalnızlık	9	0,848
Sosyal Yalnızlık	7	0,850
İş STRESİ	7	0,835

Tablo 14'te yer alan bulgular incelendiğinde, işkoliklik leği için Cronbach alfa değeri 0,843'tür. İşkolikliğin iki boyutu olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma için ise değerler sırasıyla 0,830 ve 0,826 şeklinde saptanmıştır.

Tablo 14'te işyeri yalnızlığı için Cronbach alfa değerinin 0,846 olduğu görülmektedir. İşyeri yalnızlığının boyutları açısından ise, duygusal yalnızlık için 0,848 ve sosyal yalnızlık için 0,850 olarak belirlenmiştir.

Bununla birlikte iş stresi için Cronbach alfa değeri 0,835 şeklinde hesaplanmıştır.

Analizler ile saptanan bulgular sonucunda, Cronbach alfa güvenilirlik değerlerinin bütün değişkenler için 0,70 değerinin üstünde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, araştırmada kullanılan değişkenlerin güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994, s. 265; Kline, 2016, s. 92).

4.2.5. Hipotez Testleri

Bu araştırma ile banka çalışanlarının işkoliklik ve algıladığı iş yeri yalnızlığı seviyelerinin iş stresi üzerindeki etkisi incelenmektedir. Bununla birlikte iş yeri yalnızlığının işkolikliği ne şekilde etkilediği de araştırılmaktadır. Bu amaca yönelik olarak oluşturulan hipotezler gerçekleştirilen regresyon analizleri yardımıyla test edilmiştir. Regresyon analizleri kapsamında çalışmanın demografik değişkenleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, deneyim süresi) kontrol değişkenleri olarak kullanılmıştır.

4.2.5.1. İş Yeri Yalnızlığı-İş Stresine Etkisi

İş yeri yalnızlığının boyutları olan duygusal yalnızlığın ve sosyal yalnızlığın iş stresi üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla oluşturulan regresyon modeli bulguları Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15: İş yeri yalnızlığı-iş stresi regresyon analizi bulguları

Bağımlı Değişken: İş Stresi	
Kontrol Değişkenleri	
Cinsiyet	0,005
Yaş	-0,070
Medeni Durum	0,004
Eğitim Durumu	0,015
Bankadaki Deneyim Süresi	0,007
Bağımsız Değişkenler	
Duygusal Yalnızlık (VIF=1,429, Tolerans=0,700)	0,368**
Sosyal Yalnızlık (VIF=1,350, Tolerans=0,741)	0,133*
F Değeri	13,110**
R2	0,235
Düzeltilmiş R2	0,217
Durbin-Watson	1,658

Not: *p<0,05; **p<0,01; N=306

Tablo 15’te yer alan VIF ve tolerans değerleri çoklu doğrusal bağlantının (multicollinearity) olup olmadığını belirlemeye yöneliktir. Çoklu doğrusal bağlantının olmaması için VIF değeri 10’un altında ve tolerans değeri 0,100’ün üzerinde olmalıdır (Cohen vd., 2003, s. 423; Hair vd., 2014, s. 200; Kline, 2016, s. 71; Sekaran ve Bougie, 2016, s. 316). Bu çerçevede, bağımsız değişkenler olan duygusal yalnızlığın VIF değeri 1,429 ve tolerans değeri 0,700 olarak, sosyal yalnızlığın VIF değeri 1,350 ve tolerans

değeri 0,741 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular modelde kullanılan bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantının bulunmadığı anlamına gelmektedir.

Modelde kullanılan değişkenlerin hata terimleri arasındaki otokorelasyon ise Durbin-Watson değeri ile araştırılmaktadır. Bu değer 2'ye yakın olması analizde otokorelasyon probleminin bulunmadığını göstermektedir (Cohen vd., 2003, s. 137; Saunders, Lewis, ve Thornhill, 2009, s. 467). Gerçekleştirilen regresyon analizi kapsamında elde edilen Durbin-Watson değeri 1,658 olarak hesaplanmıştır ve elde edilen bulgu kapsamında otokorelasyon probleminin olmadığı görülmektedir.

Çalışmada birinci hipotez banka çalışanlarının duygusal yalnızlık (H1a) ve sosyal yalnızlık (H1b) algılarının iş stresini arttırıcı bir etki yaratacağı şeklindedir. Dolayısıyla regresyon analizi ile duygusal yalnızlığın ve sosyal yalnızlığın iş stresini ne şekilde etkileyeceği tespit edilmek amaçlanmaktadır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre banka çalışanlarının algıladığı duygusal yalnızlık iş stresi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir (H1a: $\beta=0,368,p<0,01$). Benzer şekilde algılanan sosyal yalnızlığın da iş stresini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir (H1b: $\beta=0,133,p<0,05$). Dolayısıyla H1a ve H1b hipotezleri kabul edilmiştir.

Bu bulgular kapsamında, banka çalışanlarının kendilerini iş arkadaşlarından duygusal olarak uzak hissetmesi, birlikte çalıştığı iş arkadaşlarıyla arasına mesafe koyması gibi kendisini duygusal olarak yalnız hissetmesine neden olan durumların iş stresini arttırıcı etkisi olduğu söylenebilir. Yine, iş yerinde sosyal ilişkilere sahip olmaması, kişisel problemlerini paylaşabileceği birinin bulunmaması gibi kendisini sosyal olarak yalnız hissetmesine neden olan durumların da iş stresini arttırabileceği görülmektedir. Bununla birlikte araştırma bulguları, duygusal yalnızlığın sosyal yalnızlığa göre iş stresi üzerinde daha güçlü bir etkisinin bulunabileceğini ortaya koymaktadır.

4.2.5.2. İşkoliklik-İş Stresine Etkisi

Katılımcıların işkoliklik ile ilgili olarak aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutlarının algıladıkları iş stresi üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla oluşturulan regresyon modeli bulguları Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16: İşkoliklik-iş stresi regresyon analizi bulguları

Bağımlı Değişken: İş Stresi	
Kontrol Değişkenleri	
Cinsiyet	-0,001
Yaş	-0,062
Medeni Durum	0,033
Eğitim Durumu	0,023
Bankadaki Deneyim Süresi	0,115*
Bağımsız Değişkenler	
Aşırı Çalışma (VIF=1,746, Tolerans=0,573)	0,286**
Kompulsif Çalışma (VIF=1,727, Tolerans=0,579)	0,396**
F Değeri	30,484**
R2	0,417
Düzeltilmiş R2	0,404
Durbin-Watson	1,823

Not: *p<0,05; **p<0,01; N=306

Tablo 16’da gösterilen VIF ve tolerans değerleri çoklu doğrusal bağlantının (multicollinearity) olup olmadığını belirlemeye yöneliktir. Çoklu doğrusal bağlantının olmaması için VIF değeri 10’un altında ve tolerans değeri 0,100’ün üzerinde olmalıdır (Cohen vd., 2003, s. 423; Hair vd., 2014, s. 200; Kline, 2016, s. 71; Sekaran ve Bougie, 2016, s. 316). Bu çerçevede, bağımsız değişkenler olan aşırı çalışmanın VIF değeri 1,746 ve tolerans değeri 0,573 olarak, kompulsif çalışmanın VIF değeri 1,727 ve tolerans değeri 0,579 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular modelde kullanılan bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantının bulunmadığı anlamına gelmektedir.

Modelde kullanılan değişkenlerin hata terimleri arasındaki otokorelasyon ise Durbin-Watson değeri ile araştırılmaktadır. Bu değer 2’ye yakın olması analizde otokorelasyon probleminin bulunmadığını göstermektedir (Cohen vd., 2003, s. 137; Saunders, vd., 2009, s. 467). Gerçekleştirilen regresyon analizi kapsamında elde edilen Durbin-Watson değeri 1,823 olarak hesaplanmıştır ve elde edilen bulgu kapsamında otokorelasyon probleminin olmadığı görülmektedir.

Çalışmada ikinci hipotez banka çalışanlarının aşırı çalışma (H2a) ve kompulsif çalışma (H2b) eğilimlerinin iş stresini artırıcı bir etki yaratacağı şeklindedir. Dolayısıyla regresyon analizi ile aşırı çalışmanın ve kompulsif çalışmanın iş stresini ne şekilde etkileyeceği tespit edilmek amaçlanmaktadır. Analiz sonucunda elde edilen

bulgulara göre banka çalışanlarının aşırı çalışma eğilimi iş stresi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir (H2a: $\beta=0,286,p<0,01$). Benzer şekilde kompulsif çalışma eğiliminin de iş stresini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir (H2b: $\beta=0,396,p<0,01$). Dolayısıyla H2a ve H2b hipotezleri kabul edilmiştir.

Bu bulgular kapsamında, banka çalışanlarının aşırı çalışma ile ilgili olarak üstesinden gelebileceğinden daha fazla işi üstlenmesi, telaş içinde ve zamana karşı yarışması gibi durumların iş stresini arttırıcı etkisi olduğu görülmektedir. Yine, kompulsif çalışma kapsamında, işinden hoşlanmasa bile çok çalışmak için çaba sarfetmesi, iş dışında bile sürekli işle ilgili düşüncelere sahip olması gibi durumların da iş stresini arttırdığı belirlenmiştir. Bununla birlikte araştırma bulguları, kompulsif çalışmanın aşırı çalışmaya göre iş stresi üzerinde daha güçlü bir etkisinin bulunabileceğini ortaya koymaktadır.

4.2.5.3. İş Yeri Yalnızlığı-İşkolikliğe Etkisi

İş yeri yalnızlığının boyutları olan duygusal yalnızlığın ve sosyal yalnızlığın katılımcıların işkoliklik ile ilgili olarak aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla oluşturulan iki ayrı regresyon modeli bulguları Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17: İş yeri yalnızlığı-işkoliklik regresyon analizi bulguları

	Bağımlı Değişkenler	
	Aşırı Çalışma	Kompulsif Çalışma
Kontrol Değişkenleri		
Cinsiyet	0,088	0,024
Yaş	-0,005	-0,055
Medeni Durum	0,090	-0,014
Eğitim Durumu	-0,017	-0,056
Bankadaki Deneyim Süresi	0,030	0,158*
Bağımsız Değişkenler		
Duygusal Yalnızlık (VIF=1,429, Tolerans=0,700)	0,005	0,398**
Sosyal Yalnızlık (VIF=1,350, Tolerans=0,741)	0,214**	0,004
F Değeri	4,681**	9,806
R2	0,099	0,189
Düzeltilmiş R2	0,078	0,170
Durbin-Watson	1,814	1,798

Not: * $p<0,05$; ** $p<0,01$; N=306

Tablo 17'deki VIF ve tolerans değerleri çoklu doğrusal bağlantının (multicollinearity) olup olmadığını belirlemeye yöneliktir. Çoklu doğrusal bağlantının olmaması için VIF değeri 10'un altında ve tolerans değeri 0,100'ün üzerinde olmalıdır (Cohen vd., 2003, s. 423; Hair vd., 2014, s. 200; Kline, 2016, s. 71; Sekaran ve Bougie, 2016, s. 316). Bu çerçevede, bağımsız değişkenler olan duygusal yalnızlığın VIF değeri 1,429 ve tolerans değeri 0,700 olarak, sosyal yalnızlığın VIF değeri 1,350 ve tolerans değeri 0,741 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular modelde kullanılan bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantının bulunmadığı anlamına gelmektedir.

Modelde kullanılan değişkenlerin hata terimleri arasındaki otokorelasyon ise Durbin-Watson değeri ile araştırılmaktadır. Bu değerin 2'ye yakın olması analizde otokorelasyon probleminin bulunmadığını göstermektedir (Cohen vd., 2003, s. 137; Saunders vd., 2009, s. 467). Gerçekleştirilen regresyon analizi kapsamında elde edilen Durbin-Watson değeri aşırı çalışmanın bağımlı değişken olduğu modelde 1,818 ve kompulsif çalışmanın bağımlı değişken olduğu modelde 1,798 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular kapsamında otokorelasyon probleminin olmadığı belirlenmiştir.

Çalışmada üçüncü hipotez banka çalışanlarının duygusal yalnızlık (H3a) ve sosyal yalnızlık (H3b) algılarının aşırı çalışmayı ve yine duygusal yalnızlık (H3c) ve sosyal yalnızlık (H3d) algılarının kompulsif çalışmayı artırıcı bir etki yaratacağı şeklindedir. Dolayısıyla regresyon analizi ile duygusal yalnızlığın ve sosyal yalnızlığın işkolikliğin iki boyutu olan aşırı çalışmayı ve kompulsif çalışmayı ne şekilde etkileyeceği tespit edilmek amaçlanmaktadır.

Analiz sonucunda, duygusal yalnızlığın aşırı çalışma üzerindeki etkisinin anlamsız olduğu belirlenmiştir (H3a: $\beta=0,005, p>0,05$). Buna karşılık analiz bulguları, sosyal yalnızlığın aşırı çalışma üzerindeki etkisinin ise pozitif yönlü ve anlamlı olduğunu göstermektedir (H3b: $\beta=0,214, p<0,01$). Dolayısıyla H3a hipotezi reddedilmiş ve H3b hipotezi ise kabul edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre, bir çalışanın iş yerindeki ilişkilerinden memnun olmaması, genel olarak işyerinde sosyal ilişkilerinin olmaması gibi durumlar arttıkça, işkoliklik derecesi özellikle aşırı şekilde çalışmaya yatkınlığı artmaktadır. Buna karşılık, çalışanın kendisini duygusal olarak yalnız hissetme derecesinin artması aşırı çalışması üzerinde anlamlı bir etki yaratmamaktadır.

Bununla birlikte, analiz sonuçlarına göre duygusal yalnızlığın kompulsif çalışma üzerindeki etkisi pozitif yönlü ve anlamlı olarak tespit edilmiştir (H3c: $\beta=0,398,p<0,01$). Fakat analiz sonucunda, sosyal yalnızlığın kompulsif çalışma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır (H3d: $\beta=0,004,p>0,05$). Dolayısıyla, H3c hipotezi kabul edilirken, H3d hipotezi reddedilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre, banka çalışanlarının iş arkadaşlarıyla arasına mesafe koyması, iş arkadaşları tarafından kendisini dışlanmış hissetmesi gibi durumların artmasının, kompulsif olarak çalışma durumunu arttırıcı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Buna karşılık, iş yerinde sosyal olarak kendisini yalnız hissetmesinin kompulsif çalışma eğilimini arttırıcı bir etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki tüm hipotezler kapsamında elde edilen bulguların genel olarak görünümü Tablo 18’de gösterilmektedir.

Tablo 18: Hipotez testleri bulgularının genel görünümü

Hipotez	β	Hipotez Testi Sonucu
H1a: Duygusal Yalnızlık → İş Stresi	0,368**	KABUL
H1b: Sosyal Yalnızlık → İş Stresi	0,133*	KABUL
H2a: Aşırı Çalışma → İş Stresi	0,286**	KABUL
H2b: Kompulsif Çalışma → İş Stresi	0,396**	KABUL
H3a: Duygusal Yalnızlık → Aşırı Çalışma	0,005	RED
H3b: Sosyal Yalnızlık → Aşırı Çalışma	0,214**	KABUL
H3c: Duygusal Yalnızlık → Kompulsif Çalışma	0,398**	KABUL
H3d: Sosyal Yalnızlık → Kompulsif Çalışma	0,004	RED

Not: * $p<0,05$; ** $p<0,01$; N=306

SONUÇ

Bu çalışma banka çalışanlarının işkolikliği, iş yeri yalnızlığı ve stres düzeyleri arasındaki ilişkiden nasıl etkilendiğinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda Ankara’da görev yapmakta olan 306 banka çalışanın üzerinde bir alan çalışması yapılmıştır.

Günümüzde iş yerleri çalışanlardan daha yüksek performans beklemekte ve buna bağlı olarak artan işkoliklik ile iş yeri yalnızlığı birbirini tetikleyerek stres baskısı oluşturabilmektedir. Bireyin sosyal ve duygusal yalnızlığı karşısında stresi kontrol edilebildiği ölçüde desteklenirse performansa olumlu yansımaları olacaktır.

Yoğun çalışma temposu içinde sıkıntı yaşamayan birey olduğu gibi bu durumlarla başa çıkmakta çok zorlanan bireyler de bulunmaktadır. Kısacası, bir kişi için stres kaynağı olan şey, herkes için aynı değildir. Bu nedenle, her çalışan ayrı bir şekilde ele alınmalı ve her çalışan için farklı stratejiler belirlenmelidir.

Yapılan araştırmalar sonucunda, yüksek iş yükü ve düşük iş kontroline sahip çalışanlarda stres düzeyi genellikle yüksek olarak gözlemlenmiştir. İş kontrolü yüksek ve iş yükünün düşük olduğu alanlar da düşük stresli işler olmaktadır.

Bankacıların genelinin verimliliği sağlamak adına finansal karlılık ve müşteri memnuniyeti için ellerinden gelen gayreti gösterdikleri konusunda şüphe etmemek gerekir. Bu noktada onlara bu amaçlarını gerçekleştirebilecekleri uygun ortamı sağlamak sadece idarecilerin değil, aile ve müşterilerinde sorumluluğundadır. Stresten uzak çalışan bankacılar ne kadar huzurlu ve mutlu olurlar ise üstlerine olan sorumluluklarında da o kadar işlevsel ve yararlı olacaklardır.

İş yaşamındaki huzur ya da stres, bireylerin yaşamında önemli bir yer kaplamakta, yaşamın bütün alanlarına yansiyarak ruhsal ve bedensel durumunu etkilemektedir.

Bankacıların, banka ortamında mutlu olmasının birçok yolu vardır. Öncelikle kendilerini rahat ve huzurlu hissetmeleri, stres yaratan uyarıcılardan uzak durmaları gerekmektedir. Bankacıların mutluluğu sosyal ve duygusal hayat ile ne kadar yakından ilgiliyse görev yaptığı banka ortamıyla da o kadar ilişkilidir.

İş yerinde aidiyet duygusu oluşturulması ve çalışan bireyin kendisini değerli hissetmesi stres yönetiminde önem arz etmektedir.

Stresin çalışanlar üzerindeki fiziksel ve mental olarak olumsuz etkilerinden korunmak için iş yerinde yöneticilerin çalışanlar için rahat bir çalışma ortamı oluşturması, gerekli tedbir ve önlemleri alması gerekmektedir. Yine aynı şekilde çalışanın işin yapılış sürecinde yaşadığı zorlukları rahat bir şekilde üstlerine ifade edebilir olması, üstlerinden de bu yönde yardım talepleri olumlu bir şekilde çözüm önerileri ile desteklenir ise; çalışanın kendini yalnız ve stres duygusundan uzak hissetmesine sebep olacaktır.

Banka çalışanlarının çalışma yaşamına etkisi büyük faktörlerden olan işkoliklik birçok araştırmaya konu edilmiş ve iş yeri yalnızlığına neden olan duygunun stres olduğu vurgulanmıştır. Çalışmamızda ise banka çalışanlarının işkolikliği, işyeri yalnızlığına etkisiyle birlikte incelenmiş aynı zamanda bu faktörlerin iş stresi üzerine etkisi belirtilmiştir. Ortaya çıkan iş stresinin iş yeri yalnızlığı üzerindeki etkileri de araştırılarak banka çalışanlarına ve banka yönetimine fayda sağlamaya yönelik bilgiler verilmiştir. Araştırmada yer alan bilgilerin bu yönde yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmada Ankara'da çalışan banka personelinin algıladığı işkoliklik ve iş yeri yalnızlığı bankacılar üzerinde oluşturduğu iş stresinin nasıl etkileşimde bulunduğu belirlenmesi amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Analizlerin yapılması için araştırmada kullanılmış olan veri anket yoluyla toplanmış ve online anket tekniği ile uygulama gerçekleştirilmiştir. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların tanımlayıcı nitelikleri belirlenmiştir, ikinci bölümde banka çalışanlarının işkoliklik derecesi, üçüncü bölümde banka çalışanlarının iş yeri yalnızlığı algısı belirlenmeye çalışılmış olup, dördüncü bölümde ise bankacıların iş stres seviyeleri belirlenmiştir.

Yapılan analiz sonucunda elde edilen ilk hipotez ile banka çalışanlarının iş yeri yalnızlığı arttıkça, banka çalışanlarının iş stres seviyeleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu analiz doğrultusunda duygusal yalnızlık arttıkça, banka çalışanlarının iş stresinin artmakta olduğu yine aynı şekilde sosyal yalnızlık arttıkça da, banka çalışanlarının iş stresi artmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın ikinci hipotezinde ise; banka çalışanlarının işkoliklik algısı arttıkça, banka çalışanlarının iş stresi ile nasıl bir etkileşim içinde olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Aşırı çalışma arttıkça, banka çalışanlarının iş stresinin artmakta olduğu ve yine kompulsif çalışma arttıkça, banka çalışanlarının iş stresinin artmakta olduğu genel anlamda işkoliklik arttıkça banka çalışanlarının olumsuz etkilenecek stres seviyelerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın üçüncü hipotezinde banka çalışanlarının iş yeri yalnızlık seviyeleri ile banka çalışanlarının işkolikliği arasında nasıl bir etkileşim olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Duygusal ve sosyal yalnızlık arttıkça, banka çalışanlarının aşırı çalışması artmakta olduğu, duygusal ve sosyal yalnızlık arttıkça, banka çalışanlarının kompulsif çalışması artmakta olduğu belirlenmiştir. Genel anlamda işyeri yalnızlığı arttıkça, banka çalışanlarının işkolikliğinde artış tespit edilmiştir.

Bu tespitler doğrultusunda; işyeri yalnızlığı içinde olan çalışanların işkolikleştiği, aşırı çalışma artışıyla iş stresin de arttığı, stres altında çalışanların hastalık sahibi olması, verimliliğin azalması gibi birçok olumsuz sonuçlara sebebiyet vermesinden dolayı, iş yeri yalnızlığını giderecek alternatif yolların bulunarak, çalışanlar için stres seviyelerinin minimize edilmesi açısından bu araştırma banka ve banka yöneticileri için önem arz etmektedir.

Bu çerçevede Ankara'daki banka çalışanlarının ve diğer finans kuruluşlarındaki çalışanların işkoliklik, iş yeri yalnızlık seviyelerinin azaltılabilmesi açısından yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Çalışanların iş stres seviyelerinin belli bir seviyede korunması adına destek olunarak terfi imkanları arttırılmalı, sosyal ve duygusal yalnızlık hissiyatları azaltılmalı, işkoliklik ve iş stres dengeleri göz ardı edilmemelidir. Ayrıca çalışanların gerçekleştirebilecekleri nitelikte ve ölçüde işlere sahip olması onların başarı düzeyini ya da amaç ve hedeflerine ulaşma derecesini yükseltecektir. Böylece çalışanların kuruma bağlılıkları arttırılarak, mutlu çalışma modeliyle yaptıkları iş ve performanslarında da artış sağlanacaktır. Sonuç olarak stresten uzak, sağlıklı ve düzgün bir çalışma hayatı olan banka çalışanları sosyal hayatında da tatmin olacaktır. Böylece işkoliklik, iş yeri yalnızlığı ve iş stres seviyeleri dengesi kurularak iş ve yaşam kalitesi artacaktır.

Daha sonra yapılacak çalışmalarda ise; banka çalışanlarının iş yeri yalnızlığı ve iş stresini ortadan kaldıracak etmenleri, katılımcıların demografik özellikleri veya işin

yapısal özellikleri nedeniyle yaşanan stresin performansa etkileri gibi farklı değişken konular üzerinde araştırmalar yapılabilir. Bu araştırmalar kamu sektöründe, farklı kurum ve kuruluşlarında da yapılarak incelenebilir.

KAYNAKÇA

- 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.
- Akgemci, T. (2001). Örgütlerde Stres ve Yönetimi. *Konya Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 301-309
- Akgündüz, S. (2006). *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma* (Doctoral Dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
- Akgündüz, Y., & Güzel, T. (2014). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 1-17.
- Aknar, A., & Bağcı, B. (2023). İşkoliklik Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkide İş Aile Çatışmasının Aracılık Rolü: Akademisyenler Üzerine BİR Araştırma. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 52-65.
- Aksoy, A. (2005). Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri Ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *In Journal Of Social Policy Conferences* (No. 49).
- Akyol, A. (2019). *İşkoliklik Ve İşe Cezbolma İle İşyeri Yalnızlığı Ve Stres Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi* (Master's Thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı). 1-77
- Alam, S. (2020). The Role Of Physical Work Environment And Work Stress In Affecting Employee Performance. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, 7(8), 529-535.
- An, Y., Sun, X., Wang, K., Shi, H., Liu, Z., Zhu, Y., & Luo, F. (2021). Core Self-Evaluations Associated with Workaholism: The Mediating Role of Perceived Job Demands. *Personnel Review*, 50(1), 303-318. doi:10.1108/PR-05-2019-0263
- Anderson, J., & Gerbing, D. (1988). Structural Equation Modelling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423. doi:10.1037/0033-2909.103.3.411

- Andreassen, C. S., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2007). The Relationship Between Strong Motivation to Work, "Workaholism", and Health. *Psychology & Health*, 22(5), 615-629. doi:10.1080/14768320600941814
- Andreassen, C.S., Hetland, J., Pallesen, S., (2010). Workaholism and Work–Family Spillover in a Cross-Occupational Sample, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22 (1).
- Artan, İnci, (1986) *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*. 1986. 1. bs. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Aşıkoğlu M. (1996). *İnsan Kaynaklarını Verimliliğe Yönlendirme Aracı Olarak Motivasyon*. İstanbul: İstanbul Üniversite Kitabevi.
- Aydemir, M. (2010). Bankacılıkta Stres Sorunu: Stres Düzeyi, Kaynakları Ve Başa Çıkma Yolları Üzerine Bilecik'te Bir Araştırma. *Journal of Social Policy Conferences* (No. 49).
- Aydemir, M., Aksoy, F., & Arlı, N. B. (2019). Loneliness at Work and Its Impact on Stress and Work Engagement. In H. Yıldız & A. S. Aybar (Eds.), *Researches in Economics, Econometrics & Finance* (pp. 147-154). London, UK: IJOPEC Publication
- Aydın, İnyet Pehlivan, (2002), *İş Yaşamında Stres, Pegem A Yayınları*.
- Aydın, Şule. 2004. Örgütsel Stres Yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. c.6.s.3: 49-74.
- Aziz, S., & Cunningham, J. (2008). Workaholism, Work Stress, Work-Life Imbalance: Exploring Gender's Role. *Gender in Management: An International Journal*, 23(8), 553-566. doi:10.1108/17542410810912681
- Aziz, S., Zmary, S., & Wuensch, K. (2018). The Endless Pursuit for Self-Validation through Attainment: An Examination of Self-Esteem in Relation to Workaholism. *Personality and Individual Differences*, 121, 74-79. doi:10.1016/j.paid.2017.09.024
- Bağ, Ç. (2023). *İşyeri Yalnızlığı ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi:10.1108/02683940710733115

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and Relationship Quality: A Spillover-Crossover Perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(1), 23-33. doi:10.1037/a0013290
- Baltaş, A. (1997). Stres Altında Ezilmeden Öğrenmede Ve Sınavlarda Üstün Başarı. İstanbul: *Remzi Kitabevi*.
- Baltaş, A. Ve Baltaş, Z. (2008). Stres Ve Başaçıkma Yolları. (24. Baskı). İstanbul: *Remzi Kitabevi*.
- Bankalar Sektör Araştırma Raporu (2021). T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı Mali Suçları Araştırma Kurulu Başkanlığı, Ankara.
- Bardakçı, S., (2007). *Eğitim Yöneticilerinin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Tokat, s. 53.
- Barutçugil, İsmet, (2002), *İş Hayatında Kadın Yönetici, Kariyer Yayıncılık İletişim*, Eğitim Hiz. Ltd. Şti., İstanbul
- Bayarçelik, E. B., Durmaz, B. V. Ve Gürler, N. (2019). İş Stresi Ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İnsan Ve İnsan, 6*(21), 493-523.
- Biricik, Y.S. (2018). “Akademik Personelin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi”, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimi Enstitüsü, Erzurum
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New Brunswick, USA: Transaction Publishers.
- Bluelens, M., Poelmans, S.(2004), “Enriching The Spence And Robbins’ Typology Of Workaholism: Demographic, Motivational And Organizational Correlates”, *Journal Of Organizational Management, 17*,5. S.440-458.
- Bovornusvakool, W., Vodanovich, S. J., Ariyabuddhiphongs, K., & Ngamake, S. T. (2012). Examining the Antecedents and Consequences of Workaholism. *The Psychologist-Manager Journal, 15*(1), 56-70. doi:10.1080/10887156.2012.649994
- Brady, B.R., Vodanovich, J., Rotunda, R., (2008). The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Saticfaction and Perception of Leasure Activities, *The Psychologist Manager Journal, 11*, s. 242.
- Braham, B. (2002). Stres Yönetimi. Ateş Altında Sakin Kalabilmek. (3. Baskı). (Çev. Vedat G. Diker). İstanbul: *Hayat Yayınları*.

- Braham, B. J. (1998) *Stres Yönetimi. Ateş Altında Sakin Kalabilmek*. (Çev.: Vedat G. Diker). İstanbul: Hayat Yayınları.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research* (2nd ed.). New York: Guilford Publications.
- Bulgurcu Gürel, E., & Altunoğlu, A. E. (2016). İşkoliklik, İş Stresi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İlinde Bir Araştırma. *Journal of International Social Research*, 9(42), 1431-1438. doi:10.17719/jisr.20164216251
- Burke, J.R., (2000). Workaholism in Organizations: Concepts Results and Future Research Directions, *International Journal of Management Reviews*, 2(1), p. 3.
- Burke, R.J., ve Matthiesen, S., (2004). Short Communication: Workaholism among Norwegian Journalists: Antecedents and Consequences, *Stress and Health*, 20, s. 302.
- Burke, Ronald J., Richard A. Davis and Gordon L. Flett. (2008) Workaholism Types- Perfectionism and Work Outcomes, "ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources", 10(4), 30-40
- Büyükyılmaz, O., Vargün, H., & Uygurtürk, H. (2020). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleği Bırakma Niyeti Üzerinde İş Stresinin Etkisi: Kariyer Memnuniyetinin Düzenleyici Rolü. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 61, 105-124.
- Büyükyılmaz, O., & Coşkunoglu, H. (2022). İş Stresini Azaltmada Kadınların ve Erkeklerin Sosyal Destek Kaynakları Değişir Mi? Araştırma Görevlileri Üzerine Bir İnceleme. *Journal of Economy Culture and Society*. 65, 217-237.
- Byrne, B. (2016). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications and Programming* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Cankül, Duran; Ak, Esra; Kızıldaş, Mustafa Çağatay. (2023). Yiyecek İçecek İşletmelerinde Çalışanların Stres Ve İşkoliklik Düzeylerinin İş Performanslarına Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 470-485.
- Cantarow, E., (1979). Woman Workaholics, *Mother Jones*, 6.
- Chan, S. H., & Qiu, H. H. (2011). Loneliness, Job Satisfaction, And Organizational Commitment Of Migrant Workers: Empirical Evidence From China. *The International Journal Of Human Resource Management*, 22(5), 1109-1127. Doi:10.1080/09585192.2011.556785
- Chathoth, P. K., Mak, B., Sim, J., Jauhari, V., & Manaktola, K. (2011). Assessing Dimensions Of Organizational Trust Across Cultures: A Comparative Analysis

- Of US And Indian Full Service Hotels. *International Journal Of Hospitality Management*, 30(2), 233-242.
- Cindiloğlu Demirer, M., Polatcı, S., Özçalık, F., & Gültekin, Z. (2017). İşyeri Yalnızlığının İş Ve Yaşam Tatminine Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü.
- Clark, L.A., (2016). *Manual for the Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Clark, L.A., Mcewen, J. L., Collard, L. M., & Hickok, L. ., (2016). Symptoms And Traits Of Personality Disorder: Two New Methods In Their Assessment. *Psychological Assessment*, 5.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., ve Aiken, L. S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences* (3rd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Çavuş, M. F., & Develi, A. (2017). Ethical Climate And Organizational Citizenship Behaviour. *International Journal Of Human Resource Studies*, 7(1), 38-51.
- Çetin, A., & Alacalar, A. (2016). İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri İle Algılanan Sosyal ve Örgütsel Destegın Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216.
- Çetin, E. (2019). *Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılığı İle Stresle Başaçıkma Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Master's Thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı), 1-116
- Çiftci, D. Ö. (2022). Aşırı İş Yükünün İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 17(65), 15-38.
- Çimen, M., (2000). *Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Bir Alan Araştırması*, T.C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul, s. 6.
- Çolak, M., Yükselen, C. A., & Doğru, M. (2023). Ortaokul Öğretmenlerinin Okulda Karşılaştıkları Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma: Hatay Örneği. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 196-209.
- Danışmaz, A. T. (2023). İşkolikliğin İş Yaşam Dengesi Üzerine Etkisinde Teknoloji Kullanımının Düzenleyici Rolünün İncelenmesi. *The Journal Of Academic Social Science*, 135(135), 326-349.

- Davis, J. H., Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Tan, H. H. (2000). The Trusted General Manager And Business Unit Performance: Empirical Evidence Of A Competitive Advantage. *Strategic Management Journal*, 21(5), 563-576.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499
- Doğan, T., Çetin, B., ve Sungur, M. Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
- 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.
- Dönmez, F. G., & Topaloğlu, C. (2020). Otel Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Destek, İş Yeri Yalnızlığı Ve İş Tatmini İlişkisi. *İş Ve İnsan Dergisi*, 7(2), 311-324.
- Dündar, S., Özutku, H., Taşpınar, F., (2007). İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 105-119.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ekienabor, E. (2019). Impact Of Job Stress On Employees' Productivity And Commitment. *International Journal For Research In Business, Management And Accounting*, (2): 124-133.
- Emre, M. (2019). *Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin İyi Oluşlarının, İş Yerindeki Stres Kaynaklarına, Çalışma Yaşamı Kalitelerine Ve Yaşam Stilllerine Göre Yordlanması* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Erkan, B., & Cezlan, E. Ç. (2022). İşkoliklik Ve Bireysel Mutluluk Arasındaki İlişkinin Sağlık Çalışanları Açısından İncelenmesi: Bir Kamu Araştırma Ve Uygulama Üniversite Hastanesinde Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(35), 920-935.
- Erdil, O., & Ertosun, Ö. G. (2011). The Relationship Between Social Climate And Loneliness In The Workplace And Effects On Employee Well-Being. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 24, 505-525.
- Erdem, H. (2016). Stresle Başa Çıkmada İç Kontrol Odağının Yordayıcı Gücü ve Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 31(78), 1-9.

- Erdirençelebi, M., & Ertürk, E. (2018). Çalışanların Örgütsel Yalnızlık Algısının İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Gaziantep University Journal Of Social Sciences*, 17(2), 603-617.
- Ersezgin, R. & Sevi Tok, E. S. (2019). Algılanan İş Stresi, Psikolojik Dayanıklılık, Başa Çıkma Stilleri Ve Öz-Duyarlılığın Tükenmişlik Düzeyini Yordayıcı Etkisi . *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 20 (36) , 1-36 . DOI: 10.21550/sosbilder.45724
- Ertekin, Y. (1993). *Stres ve Yönetim*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara.
- Eryeşil, K., & Karadeniz, R. Ş. (2022). İşyeri Yalnızlığı. Örgütsel Davranışta Ölçek Araştırmaları II, 87.
- Eryılmaz, A. (2009). Ergenlik Döneminde Stres Ve Başa Çıkma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2), 20-37.
- Eşkin Bacaksız, F., Tuna, R., elebi akıroğlu, O., Seren, A. K., Kutlu, L., & Sönmez, B. (2020). İşyerinde Yalnızlık ve İşkoliklik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Gevher Nesibe Journal of Medical & Health Sciences*, 5(7), 35-43. doi:10.46648/gnj.81
- Fenlason, K. J., & Beehr, T. A. (1994). Social Support and Occupational Stress: Effects of Talking to Others. *Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 157-175. doi:10.1002/job.4030150205
- Firoz, M., & Chaudhary, R. (2022). The Impact of Workplace Loneliness on Employee Outcomes: What Role Does Psychological Capital Play? *Personnel Review*, 51(4), 1221-1247. doi:10.1108/PR-03-2020-0200
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. doi:10.2307/3151312
- Gallois, C., Mckay, S., & Pittam, J. (2004). 9 Intergroup Communication And Identity: Intercultural, Organizational, And Health Communication. In *Handbook Of Language And Social Interaction* (Pp. 231-250). Psychology Press.
- Gök, B. (2019), *İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü alışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İzmir
- Griffin, Ricky W., (1990), *Management*, Third Edition, Houghton Mifflin Company
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), s. 91-1091.

- Gümüştekin, E. Ve Öztemiz, A.B. (2004). Örgütlerde Stresin Verimlilik Ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271- 288.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Harlow: Pearson New International Edition.
- Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606. doi:10.1086/222355
- Hoşgör, H., & Cin, S. (2020). İşyeri Yalnızlığı ile Örgütsel Sinizm İlişkisi: Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Uygulama. *Electronic Turkish Studies*, 15(5).
- House, R. J., & Rizzo, J. R. (1972). Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in Model of Organizational Behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7(3), 467–505. doi:10.1016/0030-5073(72)90030-X
- Humphrey, L. T., & King, T. (2000). Childhood Stress: A Lifetime Legacy. *Anthropologie* (1962-), 33-49.
- Izgar, H., (2001). Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, Ankara: Nabel Yayın Dağıtım, ss. 7-9.
- İlker, K. A. B. A. (2019). Stres, Ruh Sağlığı Ve Stres Yönetimi: Güncel Bir Gözden Geçirme. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (73), 63-81.
- İnce, A. R. (2016). Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmişlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü. *Electronic Journal Of Social Sciences*, 15(57).
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Jayathilaka, P. And Subasinghe, P. (2016). Work Stress And Job Performance In Relation To Gender And Years Of Employment. *Sri Lanka Journal Of Population Studies*, 15(16), 89-102.
- Judge, T. A. And Colquitt, J. A., (2004), Organizational Justice And Stress: The Mediating Role Of Work–Family Conflict, *Journal Of Applied Psychology*, 89 (3), 395-404.
- Kanai, A., ve Wakabayashi, M. (2001). Workaholism Among Japanese Blue-Collar Employees. *International Journal of Stress Management*, 8, 129-145.

- Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Karakaya, A., Büyükyılmaz, O., & Ay Alper, F. (2015). İşyeri Yalnızlığının İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Kardemir A.Ş.'de Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 79-100. doi:10.11611/JMER603
- Khuong, M., and Yen, V.T. (2016). Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance - A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam, *International Journal Trade, Economics and Finance*, 7(2), 31-37.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). New York: The Guilford Press.
- Koçak, Ö. E., & Yener, S. (2019). Lidere Güven Algısının İşyeri Yalnızlığı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Rahatlık Algısının Aracı Rolü. *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 26(3), 937-954
- Kraus, L. A., Davis, M. H., Bazzini, D., Church, M., & Kirchman, C. M. (1993). Personal And Social Influences On Loneliness: *The Mediating Effect Of Social Provisions. Social Psychology Quarterly*, 37-53.
- Lakey, B., & Cohen, S. (2000). Social Support Theory and Measurement. In S. Cohen, L. G. Underwood, & B. H. Gottlieb (Eds.), *Social Support Measurement and Intervention: A Guide for Health and Social Scientists* (pp. 29-52). New York: Oxford University Press.
- Lanzo, L., Aziz, S., & Wuensch, K. (2016). Workaholism And Incivility: Stress And Psychological Capital's Role. *International Journal Of Workplace Health Management*, 9(2), 165-183. Doi:10.1108/IJWHM-08-2015-0051
- Lazarus, Richard S. (1993). "From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks". *Annual Review Psychology*, S. 44, s. 1-21.
- Leavy, R. L. (1983). Social Support and Psychological Disorder: A Review. *Journal of Community Psychology*, 11(1), 3-21. doi:10.1002/1520-6629(198301)11:1<3::AID-JCOP2290110102>3.0.CO;2-E
- Marchlowitz, M., (1980). *Wokaholism: Living With Them, Working With Them*, Addison-Wesley, M.A.
- McMillian, L.H.W., Brady, E. C., O'driscoll, M. P. ve Marsh, N. V., (2002). A Multifaceted Validation Study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* C. 75.

- Meier, E., Aziz, S., Wuensch, K., & Dolbier, C. (2021). Work Hard, Play Hard...Or Maybe Not: A Look At The Relationships Between Workaholism, Work-Leisure Conflict, And Work Stress. *Journal Of Leisure Research*, 52(3), 330-346. Doi:10.1080/00222216.2020.1778589
- Mercan, N. , Oyur, E. , Alamur, B. , Gül, S. & Bengül, S. (2012). İşyeri Yalnızlığı Ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma . *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi* , 4 (1) , 213-226.
- Muharrem, T. U. N. A., & Yeşiltaş, M. (2014). Etik İklim, İşe Yabancılaşma Ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: *Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Muis, M., Wahyu, A., Mallapiang, F., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Rezkiah, N. (2021). The Determinant Of Work Stress On Bank Employees In Makassar, Indonesia. *Gaceta Sanitaria*, 35, S428-S431.
- Newbury-Birch, D., & Kamali, F. (2001). Psychological Stress, Anxiety, Depression, Job Satisfaction, And Personality Characteristics In Preregistration House Officers. *Postgraduate Medical Journal*, 77(904), 109-111
- Newstron, John W. ve DAVIS, Keith, (1997), *Organizational Behavior*, Tenth Edition, McGrawHill
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill Inc.
- Nyangahu, K. P. and Bula, H. O. (2015). Relationship between Work Stress and Performance of Employees: A Case Study of Transit Hotel in Nairobi City Country. *Archives of Business Research*, 3(6), 22-37
- Okun, O., & Arun, K. (2021). İşyerinde" Yalnızlık Salgını" ile Savaşmak; İş Yeri Düzeninin Etkisi: Van İlinde Çalışan Hekimlerde Ampirik Bir Araştırma. *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi*.
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş Ortamında Stres Ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4, 15-42.
- Olenik-Shemesh, D., & Zeidner, M. (2013). Personality Predictors Of School Loneliness In Adolescent Students. *Psychology Research*, 3(10), 579.
- Orhan, A. T. (2023). İş Yeri Yalnızlığının Çalışan Performansına Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 24(1), 463-476

- Osman, U. S. L. U., & ARDIÇ, K. (2013). Güç Mesafesi Örgütsel Güveni Etkiler Mi?. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 313-338.
- Özkaya , M. O., Yakın , V., & Ekinci, T. (2008). Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 163-179
- Özgür, A. T. E. Ş., & Aldawoodi, M. (2021). Stresin Performans Üzerine Etkisi: Türkiye’de Kamu Bankaları Ve Özel Bankalar Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe Ve Denetime Bakış*, 21(63), 203-222.
- Özmen, M. (2019). İşyerinde Yalnızlığı Etkileyen Örgütsel Güven Unsurlarının Cinsiyete Göre Değişimi: Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İş Ve İnsan Dergisi*, 7(1), 77-88.
- Özmutaf, N.M. (2006). Örgütlerde İnsan Kaynakları Ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım. *Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi*, 23(1-2), 75-81.
- Öztürk, E. (2021). *Yetişkin Bireylerde Yalnızlık Ve Başa Çıkma Biçimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Gelişim Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul
- Öztürk, M. (2018) “Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”,(Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Öztürk, M. & Şahverdioğlu, H. (2019). Çalışan Kadınların Kişilik Özellikleri İle İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Isparta İlinde Bulunan Özel Hastaneler Üzerine Bir Uygulama . *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 24 (3) , 679-702 . Retrieved From
- Perlow, EL (2013). İşkolikler Anonim. *Girişimci* , 2 , 26.
- Porter, G., (1996). Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1).
- Porter, G. (2001). Workaholic Tendencies And The High Potential For Stress Among Co-Workers. *International Journal Of Stress Management*, 8(2), 147-164. Doi:10.1023/A:1009581330960
- Promsri, C. (2018). Relationship Between Loneliness In The Workplace And Deviant Work Behaviors: Evidence From A Thai Government Bank. *Social Science And Humanities Journal*, 2(3), 352-357.

- Rhodes, J.L. (2014). Loneliness: How Superficial Relationships, Identity Gaps, And Social Support Contribute To Feelings Of Loneliness At Pepperdine University Pepperdine. *Journal Of Communication Research*, 2 (1), 1-16.
- Robbins, P. S. (1992). *Essentials of Organizational Behavior* (3rd ed.). USA: Prentice Hall, Inc.
- Robinson, B.E., (1996). Concurrent Validity Of The Work Addiction Risk Test A Measure Of Workaholism, *Psychological Reports*, 79.
- Robinson, B.E., (2000). *Ben İşkolik Değilim. Bence Öylesin, Türkçesi Yanıl Betül, Kuraldışı Yayıncılık*, İstanbul.
- Rowshan, A. (2000). *Stres Yönetimi: Hayatınızın Sorumluluğunu Almak İçin Stresi Nasıl Yönetebilirsiniz* (Çev. Şahin Cüceloğlu). İstanbul: *Sistem Yayıncılık*.
- Rowshan, Arthur.2003. *Stres Yönetimi. çev: Doğan Cüceloğlu 3. bs. İstanbul:Agora Kitaplığı*
- Salmelo-Aro, K., ve Nurmi, J., (2004). Employees Motivational Orientation and Well-being at Work: A Person-Oriented Approach, *Journal of Organizational Change Management*, 17(5).
- Santas, G., Işık, O., & Demir, A. (2016). The Effect of Loneliness at Work; Work Stress on Work Alienation and Work Alienation on Employees' Performance in Turkish Health Care Institution. *South Asian Journal of Management Sciences*, 10(2), 30-38. doi:10.21621/sajms.2016102.03
- Saputra, R. R., Rina, H. and Sodik, J. (2019). The Effect Of Work Motivation And Work Stress On Teacher Performance. *Jurnal Tarbiyah*, 26 (1).
- Saracel, N., Taşseven, Ö., & Necdet, A. Y. (2015). Örgütsel Stresin İş Motivasyonu Üzerine Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 4(4), 12-34.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research Methods for Business Students* (5th ed.). Harlow, Essex, England: Pearson Education Limited.
- Sayıldı, H., & Büyükyılmaz, O. (2020). İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Stresi Arasındaki İlişki: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma. *Economics Business and Organization Research*, 2(1), 52-69.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde On the Differences between Work Engagement and Workaholism. In R. J. Burke (Ed.), *Research Companion to Working Time and Work Addiction* (pp. 193-217). Northampton, MA, US: Edward Elgar Publishing.

- Schaufeli, W.B.T., Taris, W., ve Van Rhenen, (2008). Workaholism, Burnout and Work Engagement: Three of A Kind or Three Different Kinds of Employee Well-Being, Unpublished Manuscript, Department of Work and Organizational Psychology, University of Utrecht, Utrecht. s. 175.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van Der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009). Workaholism, Burnout And Well-Being Among Junior Doctors: The Mediating Role Of Role Conflict. *Work & Stress*, 23(2), 155-172. Doi:10.1080/02678370902834021
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., Arnold, B., Van der Heijder, Frank, M.M.A., Prins, J.T., (2009). Workaholism, Burnout and Well-being Among Junior Doctora: Mediating Role of Conflict, *Work & Stress: An Internaional Journal of Work, Health & Organizational*, 23(2).
- Seçkin, Ş. N. (2017). Algılanan Örgütsel Politika, İşyeri Yalnızlığı Ve İçsellik Statüsü İlişkisinde Politik Yeteneğin Rolü: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 1-15.
- Segrin, C., & Domschke, T. (2011). Social Support, Loneliness, Recuperative Processes, and Their Direct and Indirect Effects on Health. *Health Communication*, 26(3), 221-232. doi:10.1080/10410236.2010.546771
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach* (7th ed.). Chichester: Wiley.
- Semerci, A. B., Ergeneli, A., & Yılmaz, Z. (2021). İşyeri Yalnızlığının İki Yüzü: Sanal Kaytarma ve Yenilikçi İş Performansı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 39(1), 133-147. doi:10.17065/huniibf.691769
- Shimazuv, A., (2012). Do Workaholism and Work Engagement Predict Employee Well-being and Performance in Opposite Directions, *Industrial Health* Vol. 50, No. 4, s. 316.
- Silman, F., & Dogan, T. (2013). Social Intelligence As A Predictor Of Loneliness In The Workplace. *The Spanish Journal Of Psychology*, 16.
- Simmons, L. A., Havens, J. R., Whiting, J. B., Holz, J. L., and Bada, H. (2009). Illicit drug use among women with children in the United States: 2002-2003. *Annals of Epidemiology*, 19(3), 187-193
- Singh, V. and Prasad, H. N. (2018). Impact Of Stress On The Work Performance of Professional Library Employees: *A Study Of Selected Indian University Libraries*.

- Siqueira, L., Diab, M., Bodian, C., And Rolnitzky, L. (2000). Adolescents Becoming Smokers: The Roles Of Stress And Coping Methods. *Journal Of Adolescent Health*, 27, 399-408
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, And Preliminary Results. *Journal Of Personality Assessment*, 58(1), 160-178. Doi:10.1207/S15327752jpa5801_15
- Staines, G. L. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111-129. doi:10.1177/001872678003300203
- Sullivan, S. And Bahagat, R. S. (1992). Organizational Stress, Jop Stisfaction And Jop Performance: Where Do We Go From Here Journal Of Management, 18(2).
- Şahin, Nilgün, (1998), Stresle Başa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım, (3.Basım), Ankara: *Türk Psikologlar Derneği Yayınları*
- Şanal-Karahan, F. (2016). *Üniversite Öğrencilerinde Çözüm Odaklı Düşünmenin Depresyon, Anksiyete, Stres Ve Psikolojik İyi Oluş İle İlişkisi* (Yayımlanmış Doktora Tezi).
- Şanlı, A.G., (2013). İşkoliklik, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, [https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/aynu.gul/129709/13.i%9Fkoliklik.pdf](https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/aynu.gul/129709/13.i%C5%9Fkoliklik.pdf), Erişim Tarihi: 01.08.2022.
- Taşpınar, Y., & Eryeşil, K. (2021). Örgütsel Güvenin Psikolojik İyi Oluş ve İşyeri Yalnızlığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Bir Alan Araştırması: Konya İlinde Bir Yerel Yönetim Örneği. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 13(24), 250-265.
- Tabanlı, E. (2016). The Relationship Between Teachers' Job Satisfaction And Loneliness At The Workplace. *Eurasian Journal Of Educational Research*, 66, 263-280.
- Tabanlı, E., & Korumaz, M. (2014). İl Eğitim Denetmenlerinin İş Yerinde Yalnızlıklarının İncelenmesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 15, 31-40.
- Tekin, G. O.(2010) (*Çalışma Yaşamında Stres Kaynakları Ve Kamu Çalışanları Üzerine Etkileri; Edirne Örneği*), (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Tekingündüz, S., Mehmet, T. O. P., & Seçkin, M. (2015). İş Tatmini, Performans, İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği. *Verimlilik Dergisi*, (4), 39-64.

- Telman, Nursel.1986.Stres ve İnsan. Stres Yönetimi Semineri, 1986. Gebze/Kocaeli (Aktaran: Aksoy, Ali, Fahrettin Kutluca. 2010. Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. Journal of Social Policy Conferences, Ekim 2010. İstanbul: Üsküdar Üniversitesi: 458-485).
- Temel, A., (2006). *Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 8, S. 2, s. 120).
- Temur, S. (2023). *İşkoliklik ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma= Examining the relationship between workaholism and work stress: A study on the Central Bank of the Republic of Turkey Employees* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sakarya
- Teppers, E., Klimstra, T. A., Damme, C. V., Luyckx, K., Vanhalst, J., & Goossens, L. (2013). Personality Traits, Loneliness, And Attitudes Toward Aloneness In Adolescence. *Journal Of Social And Personal Relationships*, 30(8), 1045-1063.
- Tesser, A. (1988). Toward a Self-Evaluation Maintenance Model of Social Behavior. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology, Vol. 21: Social Psychological Studies of the Self: Perspectives and Programs*. (pp. 181-227). San Diego, CA, US: Academic Press.
- Tesser, A. (2004). Self-Esteem. In M. B. Brewer & M. Hewstone (Eds.), *Emotion and Motivation* (pp. 184-203). Malden: Blackwell Publishing.
- Tortumlu, M., & Taş, M. A. (2020). İşyeri Kabalığı Ve Mutluluk İlişkisinde İş Yaşamında Yalnızlığın Düzenleyici Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 706-719.
- Tunç, E., & Büyükyılmaz, O. (2020). Toplu Taşıma Sürücülerinin Stres Kaynaklarının Belirlenmesi ve İş Stresine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(2), 133-149.
- Turan, T. Türkiye’de Bankacılık Sistemindeki Dijitalleşmenin Banka Mekânlarına ve Çalışanlarına Etkisi. *Mimarlık ve Yaşam*, 8(1), 45-63.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek Ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Tutar, H. (2000). Kriz ve Stres Ortamında Yönetim (*Hayat Yayınları*, İstanbul).
- Türen, U., Erdem, H., & KALKIN, G. (2015). İş Yerinde Tekno-Stres Ölçeği: *Havacılık Ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Çalışma İlişkileri Dergisi*, 6(1), 1-19.

- Türk, H., ve Güler, A., (2015). İşkoliklik, Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Adapazarı, s. 5.
- Uludağ, G. (2019). İş Stresi Ve Motivasyon İlişkisine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (33), 411-439.
- Ulukök, E. Ve Akın, A. (2016) İşkoliklik Ve Kariyer Tatmini, *Uluslararası Bilimsel Araştırma Dergisi*, 1(2), 177-186
- Ülker, G. (2008). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamalarının Yönetici Ve Örgüte Duyulan Güven Üzerindeki Etkisi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 188-208.
- Van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange, And Job Attitudes. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 27(5), 571-584.
- Vincenzi, H., & Grabosky, F. (1987). Measuring The Emotional/Social Aspects Of Loneliness And Isolation. *Journal Of Social Behavior And Personality*, 2(2), 257.
- Vodanovich, S.J., Piotrowski, C., Wallace, J.C., (2007). The Relationship Between Workaholicism and Health: A Report of Negative Findings. *Organization Development Journal*, 25 (1).
- Wilkinson, Gren. 2015. Stres.çev: Ekrem Canberk.1. bs. İstanbul: *Turgut Yayıncılık*.
- Wright, J. T. (2005). Radial Velocity Jitter In Stars From The California And Carnegie Planet Search At Keck Observatory1. *Publications Of The Astronomical Society Of The Pacific*, 117(833), 657.
- Wright, S. L. (2005). Loneliness in The Workplace. (Unpublished Doctor of Philosophy). University of Canterbury.
- Wright, S. L., Burt, C. D. B. & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in The Workplace: Construct Definition and Scale Development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Wood, R. E., Brown, R. E., & Kinser, P. A. (2022). The Connection Between Loneliness and Burnout in Nurses: An Integrative Review. *Applied Nursing Research*, 66, 151609. doi:10.1016/j.apnr.2022.151609

- Wright, S., & Silard, A. (2021). Unravelling the Antecedents of Loneliness in the Workplace. *Human Relations*, 74(7), 1060-1081. doi:10.1177/0018726720906013
- Wright, S. L., Burt, C. D. B., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Yapraklı, Ş., Yılmaz, M, K. (2007). Çalışanların İş Stresi Algularının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurumda İlaç Mümessilleri Üzerinde Bir Saha Araştırması. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 155-183.
- Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009) “Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(3): 451-470.
- Yılmaz, E., & Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları Ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Pegem Eğitim Ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.
- Yunita, P. I., And Saputra, I. G. N. W. H. (2019). Millennial Generation In Accepting Mutations: Impact On Work Stress And Employee Performance. *International Journal Of Social Sciences And Humanities*, 3(1), 102-114.
- Yüksekbilgili, Z., & Akduman, G. (2015). Kuşaklara Göre İşkoliklik. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 415-440.
- Yürür, S., & Keser, A. (2010). İşe Bağlı Gerginlik İle İş Tatmini İlişkisinde Duygusal Tükenmenin Aracı Rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(04), 165-193.
- Zincirkıran, M., (2013). *İşkoliklik ve İş-Aile İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama*, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: İş yeri yalnızlığının sebepleri	18
Tablo 2: İşkoliklerin özellikleri	27
Tablo 3: İşkoliklik boyutları	29
Tablo 4: İşkolikliğin sonuçları	31
Tablo 5: İş hayatında stres faktörleri	40
Tablo 6: İş hayatında stres unsurları	41
Tablo 7: DKBY modeli.....	47
Tablo 8: Katılımcıların demografik dağılımı.....	62
Tablo 9: İşkoliklik ortalama ve standart sapma değerleri.....	63
Tablo 10: İş yeri yalnızlığı ortalama ve standart sapma değerleri.....	65
Tablo 11: İş stresi ortalama ve standart sapma değerleri.....	66
Tablo 12: Doğrulayıcı faktör analizi bulguları	68
Tablo 13: Ayrışım ve birleşim geçerlilik değerleri.....	70
Tablo 14: Cronbach alfa güvenilirlik analizi sonuçları.....	71
Tablo 15: İş yeri yalnızlığı-iş stresi regresyon analizi bulguları.....	72
Tablo 16: İşkoliklik-iş stresi regresyon analizi bulguları	74
Tablo 17: İş yeri yalnızlığı-işkoliklik regresyon analizi bulguları.....	75
Tablo 18: Hipotez testleri bulgularının genel görünümü.....	77

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İşkolikliğin öncülleri	19
Şekil 2: İşkolikliğin nedenleri	30
Şekil 3: İş yerinde üstlenilen strese bağlı risk ve koruyucu faktörler	46
Şekil 4: Araştırma modeli.....	58
Şekil 5: Doğrulayıcı faktör analizi AMOS çıktısı	67

EKLER

Ek 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı, Bu anket " <i>Banka Çalışanlarının İşkoliklik, İşyeri Yalnızlığı ve Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Analizi</i> " konulu tez çalışmasında verilere ulaşmak konusunda katkı sağlayacaktır. Ankette yer alan sorulara vereceğiniz cevapların tam ve eksiksiz olması, çalışma sonuçlarını doğrudan etkileyecektir. Araştırmada elde edilen bilgiler hiçbir şahıs ve kuruma verilmeyecek, sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır. Yoğun iş temponuza rağmen anket formumuzu yanıtlamayı kabul ederek, araştırmama yaptığınız katkıdan dolayı teşekkür ederim. "LÜTFEN BİLGİLERİ DOĞRU VE EKSİKSİZ OLARAK YANITLAYINIZ"	
Aysun MARIL Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi	Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ozan Büyükyılmaz Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü
Demografik Sorular	
1. Cinsiyetiniz	() Kadın () Erkek
2. Yaşınız
3. Medeni Durumunuz	() Evli () Bekar
4. Eğitim Seviyeniz	() Lise ve altı () Önlisans (2 Yıl) () Lisans () Lisansüstü
5. Unvanınız
6. Bankanızda Deneyim Süreniz	() 1-3 yıl arası () 4-8 yıl arası () 8-12 yıl arası () 12 yıldan daha fazla

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

İŞYERİ YALNIZLIĞI Lütfen aşağıdaki ölçeği kullanarak her bir maddenin size ne derece uygun olduğunu belirtiniz: 1(hiç katılmıyorum), 2(katılmıyorum), 3(kararsızım), 4(katılıyorum), 5(tamamen katılıyorum)	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Çoğunlukla iş arkadaşlarımla bana mesafeli durduklarını hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.*	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hakimdir.*	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla aramda bir kopukluk hissedirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.*	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.*	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.*	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.*	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.*	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.*	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

İŞ STRESİ Lütfen aşağıdaki ölçeği kullanarak her bir maddenin size ne derece uygun olduğunu belirtiniz: 1(hiç katılmıyorum), 2(katılmıyorum), 3(kararsızım), 4(katılıyorum), 5(tamamen katılıyorum)	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. İşim sağlığıma doğrudan etkilemeye yatkındır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. İşimden dolayı kendimi sınırlı hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Anketimize katıldığınız için teşekkür eder, iyi günler dileriz...					

Ek 2: Etik Kurul İzin Belgesi



T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL ve BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU
KARARLARI

TOPLANTI TARİHİ : 15.11.2022
TOPLANTI NO : 2022/08

Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu toplanmış ve aşağıdaki kararı almıştır.

Karar 39

11/11/2022 tarihli Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ'ın Etik Kurul form ve ekleri görüşüldü.

Karabük Üniversitesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ danışmanlığında yürütülen “Banka Çalışanlarının İşkoliklik, İşyeri Yalnızlığı ve Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Analizi” konulu çalışma kapsamında uygulanmak üzere ekte sunulan çalışmasının etik kurallara uygunluğu oy birliği ile kabul edilmiştir.

ÖZGEÇMİŞ

Aysun MARIL ilk ve orta öğrenimini Karabük'te tamamladı. Karabük Mustafa Yazıcı Yabancı Dil Ağırlıklı Lisesi'nden mezun oldu. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Zonguldak M.Y.O İşletmecilik Bölümünden ve Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümünden mezun oldu. 2005 yılında özel bir bankada bankacı olarak göreve başladı. Bankacılık üzerine çok sayıda eğitim alarak halen aynı kurumda Şube Operasyon Yöneticisi olarak çalışmaktadır.