



TURİZMDE GÜNCEL GELİŞMELER



Doç. Dr. Ayhan Karakaş - Dr. Ahmet Aslan

TURİZMDE GÜNCEL GELİŞMELER

Doç. Dr. Ayhan Karakaş - Dr. Ahmet Aslan

EĞİTİM
yayınevi

İŞGÖRENLERİN İŞ STRESİ VE İŞKOLİKLİK DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ¹

Ayhan KARAKAŞ², Ahmet ASLAN³

1. GİRİŞ

Günümüzdeki çalışma hayatı hem işgörenler hem de işletmeler üzerinde geleneksel yaşama göre daha fazla sorumluluk yüklemektedir. Sanayi devrimiyle birlikte batılı ülkelerden tüm dünyaya yayılan bir üretim dalgası ortaya çıkmıştır. Bu üretim dalgası hem geleneksel üretim anlayışını hem de toplumsal yapıyı değiştirmiştir. Günümüzdeki çalışma şartları, işgörelere daha iyi şartlar sunarken, onları olumsuz etkileyen sonuçları da ortaya çıkarmaktadır. İşgörelerin daha fazla çalışmaları, üretime daha fazla katılmaları ve örgütün verimliliğine en üst düzeyde katkı yapmaları beklenmektedir. Bu durum çalışanların üzerinde baskı oluşturmakta ve iş stresi ve işkoliklik gibi sonuçları meydana getirebilmektedir. İşletmelerin sınırsız isteklerini yerine getirmeye çalışan işgörelerin işkoliğe dönüşmesi ve iş stresi yaşaması muhtemeldir.

İşkoliklik son yıllarda gerek ulusal gerekse uluslararası literatürde yaygın bir şekilde çalışılmaya başlanan bir konu haline gelmiştir. Özellikle günümüz modern toplumunda işin bireylerin hayatının merkezinde olması ve sadece gelir elde etme değil, saygınlık ve güç elde etme kaynağı olarak da görüldüğü için işin önemi çalışanlar için her geçen gün artmaktadır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. İşkoliklik

Bazı örgütler işgörelerin daha fazla çalışmalarını, örgüte daha fazla katkı yapmalarını beklerken; bazı işgörelere örgüte, örgütün kendisinden

1 Bu çalışmanın özeti 19-22.11.2020 tarihinde düzenlenen 3rd INTERNATIONAL CONGRESS OF THE HUMAN AND SOCIAL SCIENCE RESEARCHES kongresinde Bildiri Özet Kitabında yayınlanmıştır.

2 Doç. Dr., Bartın Üniversitesi, İİBF, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Orcid ID: 0000-0001-9285-0552, akarakas@bartin.edu.tr

3 Dr. Arş. Gör., Bartın Üniversitesi, İİBF, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Orcid ID: 0000-0003-4394-4573, ahmetaslan@bartin.edu.tr

beklediğinden daha fazlasını yapmaya isteklidirler. Bu işgörenler yemek aralarını geçiştirmeyi, mesai saatleri dışında çalışmayı tercih etmektedirler. Bu çalışanlarda görülen durum işkoliklik (Morgan, 1998). İşkoliklik kavramı ilk kez Oates (1971) tarafından alkolik kelimesinden esinlenerek kullanılmıştır. Oates (1971) işkolikliği tıpkı alkoliklik gibi bir bağımlılık olarak düşünmekte, çalışanların sağlıklarını, mutluluklarını, kişiler arası ilişkilerini ve sosyal hayatını tehlikeye atacak bir durum olarak tanımlamaktadır. Kavramın akademik literatürde ilk defa kullanımını yapan ise Spence ve Robbins (1992) olmuştur (Seybold ve Salamone, 1994). İşkoliklik (workaholism) aynen alkoliklik (alcoholism) gibi psikopatolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır (Machlowitz, 1978). İşkoliklik, aşırı çalışma ve çalışmaya karşı bağımlı hale gelme durumu olarak tanımlanmaktadır (Temel, 2006). İşkolikliğin üç alt boyutu vardır. Bunlar; işe bağımlılık, işe güdülenme ve işten zevk almadır. İşkolik çalışanlar zamanlarının hatırı sayılır bir kısmını işe ayırmakta, çalışmadıkları zaman kendilerini suçlu hissettikleri için çalışmayı tercih etmektedirler. Bu nedenle işkolik çalışanlar; işe yüksek derecede bağımlı, kendini içsel baskılardan dolayı işe adanmış ve işten de düşük düzeyde haz alan çalışanlar olarak tanımlanmaktadır (Spence ve Robbins, 1992). İşkolikler boş zamanlarında da çalışmayı yeğlemekte (Snir ve Zohar, 2008) yer ve zaman ayırmaksızın işi düşünmekte, hatta yakın kişisel ilişkileri pahasına çalışmaya devam etmeyi tercih etmektedirler (Lynley, McMillan, O'Driscoll ve Brady, 2004; Patel, 2011). İşkolikliğin işe güdülenme boyutunun iş aile çatışmasına olumlu etkisi bulunmakta, işten zevk alma ve işe bağlılık boyutlarının ise iş aile çatışmasına olumsuz etkileri bulunmaktadır. Kabin çalışanları üzerine yapılan araştırma sonuçlarına göre aile-iş çatışmasından fazla iş aile çatışması yaşanmakta ve sonuç olarak bu da çalışanların yaşam tatminini olumsuz etkilemektedir (Jung, 2019). İşkoliklik boyutu olan işe bağlılığın örgüte bağlılık ile aynı olmadığı düşünülmektedir. Örgüte bağlılık bir tutum iken, işkoliklikteki işe bağlılık bir davranışsal bir eylemdir (Scott vd., 1997).

Litaratüde işkoliklere atfedilen özellikler şunlardır (Cantarow, 1979; Machlowitz, 1980; Burke, 2000; Harpaz ve Snir, 2003; Salanova vd., 2008; Snir ve Zohar, 2008; Bakker vd., 2012):

- Çok çalışmak,
- Kendilerini zaman baskısı altında hissetme,
- Boş vakitlerde işle meşgul olma,
- Gergin davranışlar sergileme,
- Mükemmeliyetçi olmak,
- Gerçekçi olmayan hedefler belirleme,
- Yüzeysel ilişkiler kurmak,
- Sosyal yaşamı ihmal etmek

- İşle ilgili yüksek düzeyde işle özdeşleşmiş,
- Kronik yorgun,
- İşyerinde yaşama meyilli,
- İşleri sık sık değiştirme olasılığı yüksek,
- Liste yapmakta iyi,
- Becerikli,
- Gelecek odaklı,
- İyimser
- Kişilerarası ilişkilerde zayıf,
- Depresif, izole, ben merkezli ve nevrotiktir.

İşkolikliğin öncülleri, kişilik, öğrenim, aile, inanç ve korkular gibi bireysel faktörler, ihtiyaçlar gibi ekonomik faktörler, olumsuz örgüt iklimi ve stres kaynakları gibi örgütsel faktörlerdir. Nevrotik, narsist ve mükemmeliyetçi kişilikler işkolik olabilmektedir. İşkolikliğin işyerinde veya sosyal hayatta bazı olumlu sonuçlarından ötürü sosyal öğrenme yoluyla da ortaya çıktığı görülmektedir. Aile hayatının çalkantılı olması, aile bağlarını güçlü olmayışı da başka bir nedendir. Çalışanların kendini ispat etme güdüsü, başarısız veya değersizlik hissi, acımasız iş ahlakı da işkolikliği ortaya çıkarmaktadır (Andreassen vd., 2010; Burke, 2000; Robinson, 2007).

İşkoliklik örgütler için hem olumlu (Cantarow, 1979) hem de olumsuz (Porter, 1996; Robinson, 1999) olarak algılanmaktadır. Olumsuz algılayanlar, ilerleyen ölümcül bir hastalık, ben merkezci davranışlar gösteren, işte çatışmalara sebep olan, tükenmişliğe ve evlilikleri yıkıcı bir kavram olarak belirtilmiştir. Bundan dolayı işverenler işkolikleri işe almaktan kaçınmalı, işkolikliği teşvik eden değil, işkolikliği engelleyici şekilde işi tasarlamalıdır. Bunun yanında bazıları işkolikliği kariyer hedeflerine ulaşmayı kolaylaştırıcı bir araç olarak görmektedir (Scott vd., 1997). İşkoliklik işe adanma, işe dahil olma ve işe bağlılık kavramları ile karıştırılmaktadır (Machlowitz, 1980).

İşkolikliğin olumsuz sonuçları fizyolojik, psikolojik, sosyal ve örgütsel açıdan olabilir. İşkoliklerin stres, kaygı, depresyon ve öfke durumlarının daha fazla olduğu görülmektedir (Cankül, Ak ve Kızıldaş, 2023). Bu da sağlık harcamalarını artırmakta ve maliyetlerin yükselmesine sebep olmaktadır. Mükemmeliyetçilik duyguları, sorumluluğun devri gibi konulara daha az yatkın olmaktadır. Koroner kalp rahatsızlığını da tetikleyen bir durum olarak bazı araştırmalarda görülmüştür (Burke, 2000). Sosyolojik olarak, çalışanın evine zaman harcamamasından dolayı evliliklerin, arkadaşlıkların ve sosyal ilişkilerin bitmesine sebep olmaktadır. Böyle çalışanların çevrelerindeki kişiler, ihmal edildiklerini, sevilmediklerini, sorumluluğu kendileri üstlendiklerini ve

sonucunda düşük benlik saygısına sahip oldukları gözlemlenmiştir (Robinson, 1998).

İşkoliklik bilişsel davranışçı terapi yöntemiyle, bilişsel süreçlerin yeniden tasarlanması, zaman yönetimi konusunda eğitimler verilmesi, yanlış bilinen doğruların değiştirilmesi için duygusal veya davranışsal çıktıların değiştirilmesi hedeflenerek çözümlenebilir. Bunun yanında yeni davranış kalıpları geliştirerek, uzmanlardan yardım alarak, diğer insanların bizim hakkında düşündüklerini fazla önemsememeyi salık vererek işkoliklik ile başa çıkılabilir. Örgütler de sağlıklı bir yaşam tarzını benimseyerek işkolikliğin azaltılmasında katkı sunabilirler (Andreassen vd., 2010; Tosunoğlu, 2021). Örgütsel olarak bakıldığında işkolikler, çalışma arkadaşlarına karşı ahlaki değerleri dikkate almayarak yıkıcı bir rekabete girebilirler. Böyle örgütlerde örgüt iklimi çalışanların moral seviyesini bozulması, çatışma, öfke, takım çalışmasından kaçınma, beklentileri yüksek işkolik üyeler nedeniyle olumsuz etkilenmektedir (Seybold ve Salomone, 1994).

2.2. İş Stresi

Stres sözcüğü, Latince “estrictheadan” gelmektedir. Stres kavramı 17.yy’da “bela, musibet ve keder” gibi anlamlarda kullanılmıştır. 18 ve 19. yüzyıllarda ise, kavramın anlamı değişmiş ve “güç, baskı, zor” gibi anlamlarda kullanılmıştır (Güçlü, 2001; Sari ve Dogantekin, 2017). Stres, “bireyin kaynaklarını zorlayan ve bireyin bu kaynaklarını aştığında iyi olma halini tehdit eden, birey ve çevre arasındaki bir ilişkidir” (Folkman, Lazarus, Gruen ve DeLongis, 1986). Stres bizim düşmanca veya tehlikeli çevresel koşullara uyumumuzu sağlayan fiziksel ve psikolojik bir durumdur (Nisan, Turan, Demir, İnan ve Demirci, 2023). Stres faktörleri taciz, nezaketsizlik, iş yükü fazlalığı, düşük iş yükü veya düşük iş kontrolü sayılabilir (McShane ve Von Glinow, 2016). İş stresi fizyolojik ve psikolojik gerilim durumunun işle ilgili faktörler tarafından ortaya çıkarılmasıdır. Yani, iş stresi dendiğinde stres kaynaklarının işle ilgili faktörler veya işle ilgili faktörlerin iş dışı faktörlerle etkileşimi tarafından ortaya çıkarıldığı düşünülmektedir. İş stresi, iş doyumsuzluğuna sebep olmakta, örgütsel bağlılığı azaltmakta ve tükenmişliğe sebep olmaktadır (Ünsal, 2012). Stres engelleyici ve destekleyici stres olarak ikiye ayrılabilir. Destekleyici veya teşvik edici stres kaynakları iş yükü, görevleri tamamlama baskısı ve zaman aciliyeti ile ilgili stres kaynaklarıdır. Engelleyici stres kaynakları, kişiyi amaçlarından uzaklaştıran kırtasiyecilik, iş yeri politikaları, sorumluluk karmaşası gibi stres kaynaklarıdır. Destekleyici bir iş ortamında teşvik edici stres iş performansını artırırken, engelleyici stres ise tüm çalışma ortamlarında iş performansını azalttığını göstermektedir (Robbins ve Judge, 2015). Stresin ortaya çıkması başka bir çalışmada bireyin kendisi ile ilgili, iş çevresinin yarattığı ve bireyin çalıştığı ve yaşamını sürdürdüğü genel çevreden

kaynaklanabilir. Ekonomik özgürlüğü elde edebilmek için bireyin daha fazla çalışmak zorunda kalması, bireyin A tipi kişiliğe sahip olması, bulunduğu yaş ve yaşam tarzı, alkol, ilaç, sigara veya uyuşturucu müptelası olma gibi durumlar bireysel stres faktörleridir (Eren, 2012). Örgütsel stres kaynakları arasında, yapılan iş ve işin özellikleri, çalışma ortamı, ısı, ışık, ayakta çalışma, oturarak çalışma, bilgisayar karşısında uzun süre çalışma gibi durumlar, çalışanlar veya çalışan-yönetici arasındaki ilişkilerden kaynaklanan hususlar, çalışanın sahip olduğu nitelikler ile yaptığı işin uyumsuz olması, iş güvencesizliği, sosyal hak ve ödemelerdeki eksiklikler örgütlerden kaynaklanan temel stres faktörleridir (Sarıışık, 2008; Dogantekin, Secilmis ve Karatepe, 2022). Bireyin yaşadığı genel çevre ile ilgili stres kaynakları, iş hayatı dışındaki stres kaynaklarıdır. Orta yaş bunalımı, aile sorunları, tekdüze hayatlar, ekonomik sorunlar, siyasi ve politik belirsizlikler, sosyal ve kültürel hayatta değişimler ve bozulmalar, işin bulunduğu kentte yaşanan ulaşım sorunları, teknolojik değişimler bunlara örnek verilebilir (Tutar, 2011).

İnsanlar çalışma ortamında yoğun bir şekilde strese maruz kalmaktadırlar. Aşırı ses, ışık, yoğun iş yükü, aşırı sorumluluk, sıkı kontrol, müşteri beklentilerine cevap verebilme kaygısı, işleri zamanında ve beklenen yönde bitirebilme çabası gibi hususlar örgütlerde stresin yaşanmasına neden olur (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011). Ayrıca örgüt içerisinde güven duygusunun hakim olmaması da çalışanların kaygı düzeyini arttırabilmektedir. Bunun sonucunda çalışanlar risk almaktan kaçınma eğilimi göstermektedirler (Çetin, 2021). İş stresinin temel nedeni çalışma yaşamının talepleridir. Bunlar (Güney, 2015):

- Yoğun ve tempolu çalışma saatleri,
- Örgütteki pozisyon gereği kritik işler yapmak,
- İş yükünün fazla olması,
- Örgütsel yapı ve uygulamalardaki aksaklıklar ve sorunlar,
- Adil bir ücret sisteminin olmaması,
- İş güvencesinin az olması gibi nedenler, çalışma yaşamından kaynaklanan iş stresinin temel nedenleridir.

Stresle baş edebilme iki şekilde gerçekleştirilebilir. Bireysel stratejiler kişisel stratejiyi azaltmaya ya da ortadan kaldırmaya çalışmak için bireysel olarak çalışanlar tarafından kullanılır. Örgütsel stratejiler, bütün olarak örgütün ya da çalışan grupların stres düzeyini azaltmaya çalışmak için örgütlerin uygulayabileceği teknik ve programlardır (Riggio, 2014). Bireysel stratejilerin başında beyin hijyeni gelmektedir. “Yani ne yediğimizden ne kadar uyuduğumuzdan ne kadar hareket ettiğimizden, bilincimizi ne kadar devreye soktuğumuzdan, hayatımızı ne kadar otomatik alışkanlıklarımıza bıraktığımızdan, işlevsel olmayan baş etme yöntemlerini (alkol, sigara, ilaç vb.)

ne kadar kullandığımızdan, yaptığımız sporun türü ya da geçirdiğimiz kazalara bağlı olarak beynimizin gördüğü hasarlardan, stresimizi nasıl yönettiğimizden söz edilmektedir” (Şahin, 2015). Çalışanların mutluluğu örgütsel sağlık çerçevesi diye adlandırılarak, bir model olarak ortaya konulmuştur. Bu modelde duygu odaklı başa çıkma, sorun odaklı başa çıkma, nörotisizm, negatif iş deneyimleri, pozitif iş deneyimleri, dışa dönüklük, sıkıntı, iş memnuniyeti ve moral gibi değişkenler bulunmaktadır. Sonuç kısmında ise, ücret talebi, bağlamsal performans, müşteri memnuniyeti, sağlık harcamaları, hastalık nedeniyle devamsızlık ve iş bırakma gibi örgütsel performans kalemleri bulunmaktadır (Hart ve Cooper, 2009).

Örgütsel stresin olumsuz etkilerini azaltmak için çalışma ortamının kalitesini artırmak, çalışana örgütsel destek sunmak, çalışanı geliştirmek ve çalışana danışmanlık hizmeti verilmelidir. Çalışma ortamı için iş zenginleştirme, iş rotasyonu gibi teknikler kullanılabilir. Personel güçlendirme, kararlara katılım gibi olumlu örgüt iklimi oluşturacak yöntemler uygulanabilir. Örgütün çalışanları teknolojinin ve çevrenin getirdiği yeniliklere uyum sağlaması için hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenleyerek çalışanı geliştirmesi gerekir. İleri düzeyde stres yaşayan çalışanlar için klinik uzmanlarından yardım almaları teşvik edilmelidir (Zencirkıran ve Keser, 2018). Stresle başa çıkmada solunum kontrolü, nefes egzersizleri, gevşeme egzersizleri, fiziki egzersizler, ısınma hareketleri, düzenli beslenme gibi bedenle ilgili teknikler, düşünce ve inançların, duyguların kontrolü gibi zihinsel teknikler, A tipi davranış biçiminin değiştirilmesi, zamanı iyi kullanma yetisi kazanma, yapılacak işler listesi tutma, öfkeyi yenme gibi davranışçı teknikler kullanılabilir (Altaş ve Altaş, 2013).

3. YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı, işkoliklikle iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu kapsamda işgörenlerin işkoliklik eğilimleri ile işlerinden algıladıkları stres düzeyi arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda Bartın ilinde faaliyet gösteren yiyecek-içecek işletmelerinde çalışan işgörelere anket uygulanmıştır ve 426 kişiye ulaşılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 25.0 programı kullanılmıştır. Anketteki sorular 5’li Likert formatında uygulanmıştır.

Araştırmada nicel araştırma yönteminden yararlanılmış ve işkoliklik ve iş stresi ölçeği daha önceden Türkçe’ye uyarlanmış, geçerliliği ve güvenilirliği ölçülmüştür. İşkolikliğı ölçmek için Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilmiş, 17 maddeli, iki boyutlu (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) DUWAS işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılmıştır. Doğan ve Tel (2011) çalışmalarında ölçekten 3 madde çıkarmışlardır ve bunun sonucunda ölçeğin Türkçe versiyonunun psikometrik özelliklerinin

kabul edilebilir olduğu ve ölçeğin 14 maddelik Türkçe versiyonunun geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varmışlardır. Yapılan revizyon sonrasında aşırı çalışma boyutu 8 madde, kompulsif çalışma boyutu ise 6 madde ile ölçülmektedir. İş stresinin ölçümü için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilmiş 7 maddeden ve tek boyuttan oluşan iş stresi ölçeği kullanılmıştır. İş stresi ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması Efeoğlu (2006) tarafından yapılmıştır.

3.1. Bulgular

Katılımcılara ilişkin demografik bulgular Tablo 1'de sunulmuştur. Katılımcıların; %63'ü erkek, %37'si kadındır. Katılımcıların %37'si evli, %63'ü bekarıdır. Eğitim durumları incelendiğinde ise %47'sinin lisans, %36'sının lise, %12'sinin ise ilköğretim mezunu oldukları tespit edilmiştir. Yaş aralıkları incelendiğinde %41'inin 24-35 yaş, %36'sının 18-25 yaş ve %16'sının ise 36-45 yaş arasında olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

| Cinsiyet | N | Yüzde | Eğitim | N | Yüzde |
|-----------------------------------|----------|--------------|--|----------|--------------|
| Kadın | 159 | 37 | İlköğretim | 50 | 12 |
| Erkek | 266 | 63 | Lise | 152 | 36 |
| Medeni Durum | N | Yüzde | Lisans | 200 | 47 |
| Evli | 157 | 37 | Lisansüstü | 24 | 5 |
| Bekar | 259 | 63 | Yaş | N | Yüzde |
| Turizm Eğitimi Aldınız mı? | N | Yüzde | 18-25 yaş | 153 | 36 |
| Evet | 92 | 22 | 26-35 yaş | 174 | 41 |
| Hayır | 334 | 78 | 36-45 yaş | 67 | 16 |
| Pozisyon | N | Yüzde | 46-55 yaş | 27 | 6 |
| Üst düzey Yönetici | 81 | 19 | 56 yaş ve üzeri | 4 | 1 |
| Orta Düzey Yönetici | 178 | 42 | Mevcut işletmedeki çalışma süreniz? | N | Yüzde |
| Alt Düzey Yönetici | 81 | 19 | 1 yıldan az | 109 | 26 |
| İşgören | 69 | 16 | 1-3 yıl | 138 | 33 |
| | | | 4-6 yıl | 85 | 20 |
| | | | 7-9 yıl | 54 | 13 |
| | | | 10 yıl ve üzeri | 34 | 8 |

Katılımcıların %42'sinin orta düzey yönetici, %19'unun üst düzey yönetici ve %19'unun alt düzey yönetici pozisyonlarında çalıştıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların %22'sinin turizm eğitimi aldığı ve %78'inin ise turizm eğitimi almadıkları tespit edilmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde iş stresi, işkolikliğin toplam skoru ve işkolikliğin alt boyutlarından aşırı çalışma değişkenleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Çünkü söz konusu değişkenlere ilişkin cinsiyet bağlamında ortalama değerler arasındaki farklar istatistiki açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Fakat kadın ve erkeklerin kompulsif çalışma düzeylerinin karşılaştırması için yapılan t testi sonrasında kadın ve erkek işgörenlerin kompulsif çalışmaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ($p<0,05$).

Tablo 2. Cinsiyete Göre İşkoliklik ve İş Stresinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelendiği Bağımsız T Testi Bulguları

| Boyutlar | Kategori | n | Anl. |
|-------------------|----------|-----|------|
| İş stresi | Kadın | 146 | ,166 |
| | Erkek | 154 | |
| İşkoliklik | Kadın | 146 | ,009 |
| | Erkek | 154 | |
| Aşırı Çalışma | Kadın | 146 | ,112 |
| | Erkek | 154 | |
| Kompulsif Çalışma | Kadın | 146 | ,004 |
| | Erkek | 154 | |

3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi ölçüm modelinin doğruluğunu test edebilmeyi sağlamaktadır ve referans değerler Tablo 3'te gösterilmiştir. Ölçüm modeli, teorik model içerisinde yer alan ölçülen değerlerin mantıksal ve sistematik olarak nasıl temsil edildiğini göstermektedir.

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri

| Uyum Ölçütü | Değer | Yorum | Kaynak |
|-------------|-------|-----------------------|----------------------|
| X^2 /sd | 2,76 | Kabul edilebilir uyum | West vd., 2012 |
| GFI | 0,90 | İyi uyum | Çetin ve Fidan, 2017 |
| CFI | 0,90 | Kabul edilebilir uyum | Çelik ve Taş, 2021 |
| RMSEA | 0,06 | Kabul edilebilir uyum | Bagozzi ve Yi, 1988 |

Tablo 4. Cronbach Alpha, AVE, CR değerleri ve korelasyon matrisi

| | α | CR | AVE | Stres | Aşırı Çalışma | Kompulsif Çalışma |
|-------------------|----------|------|------|---------|---------------|-------------------|
| Stres | 0,85 | 0,82 | 0,59 | (0,76) | | |
| Aşırı Çalışma | 0,81 | 0,80 | 0,57 | 0,290** | (0,75) | |
| Kompulsif Çalışma | 0,86 | 0,85 | 0,61 | 0,296** | 0,659** | (0,78) |

α : Cronbach Alpha Katsayısı; AVE: Ayıklanmış Ortalama Varyans; CR: Yakınsama Geçerliliği; Parantez içindeki değerler AVE değerlerinin kareköküdür; KTE: Kültürel Tahrifat Etkisi, ÇTE: Çevresel Tahrifat Etkisi, EKO: Ekonomik Gelişim Etkisi, SKG: Sosyo-Kültürel Gelişim Etkisi, STE: Sosyal Tahrifat Etkisi

Tablo 4’te tüm ölçeklerin Cronbach Alfa Güvenilirlik Katsayısı, Ayıklanmış Ortalama Varyans (AVE-Average Variance Extracted), Kompozit Güvenilirlik (CR-Construct Reliability) ve korelasyon matrisi görülmektedir. Buna göre tüm ölçeklerin Cronbach Alpha katsayısının 0,81 ile 0,86 arasında değerler aldığı görülmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının 0.7’den yüksek olması gerektiği görülmüştür (Nunally, 1978; Iacobucci ve Duhackek, 2003). Böylece ölçeklerin güvenilirliklerin yüksek olduğu söylenebilir.

Yakınsama geçerliliği için AVE’nin 0.5’ten büyük olması ve CR’nin AVE’den büyük olması beklenmektedir. (Hair vd., 2010; Fornell ve Larcker, 1981). Tablo 4 incelendiğinde AVE değerlerinden 0.5’ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durum yapıların geçerliliklerinin sağlandığını göstermektedir. Buna ek olarak tüm yapıların CR değerlerinin AVE değerlerinden büyük olduğu görülmektedir. Bu durum ise ölçeklerin geçerli olduğunu göstermektedir. Ayrıca ölçeğe ait yapıların ayrışma geçerliliği incelenmiştir. Ayrım geçerliliğinin sağlanabilmesi için AVE değerlerinin kareköklerinin, ilgili değişkenin diğer değişkenlerle olan korelasyon değerinden yüksek olması gereklidir. Her yapı için AVE değerlerinin karekökünün, yapılar arasındaki korelasyondan büyük olduğu Tablo 4’te görülmektedir. Bu durum ayrım geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir (Hair vd., 2010).

Değişkenler arası ilişkileri göstermek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda tüm değişkenler arasında anlamlı ($p < 0.01$) ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılar arasındaki en güçlü ilişkinin aşırı çalışma ile kompulsif çalışma arasında ($r = 0.659$, $p < 0.01$), en zayıf ilişkinin stres ile aşırı çalışma arasında ($r = 0.290$, $p < 0.01$) olduğu tespit edilmiştir.

SONUÇ

Bu çalışmayla işgörenlerin iş stresi ve işkoliklik davranışlarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerini test etmek için Cronbach Alpha içsel tutarlılık testinden yararlanılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış ve hem iş stresi hem de işkoliklik ölçeğinin geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmada kullanılan veri seti Bartın'da faaliyet gösteren yiyecek-içecek işletmelerinde çalışan işgörelere ulaşılmış ve bu kapsamda 426 katılımcıya anket uygulanmıştır.

Çalışma bulgularına bakıldığında, araştırmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri çoğunlukla erkek, bekar, 36-35 yaş aralığında olduğu, eğitim düzeylerinin lise ve lisans düzeyinde olduğu, turizm eğitimi almadıkları görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu aynı işletmede 1-3 yıl arasında çalışmaktadır. Genel olarak katılımcılar orta düzey pozisyonlarda çalışmaktadır.

İş stresi ile işkolikliğin arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını saptamak için korelasyon analizi yapılmıştır. Katılımcıların iş stresi ve işkolikliğin kendi aralarında istatistiksel açıdan az seviyede ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

İş stresi, işkolikliğin toplam skoru ve işkolikliğin alt boyutlarından aşırı çalışma değişkenleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için t testi yapılmıştır ve anlamlı bir farklılık oluşmadığı tespit edilmiştir. Çünkü söz konusu değişkenlere ilişkin cinsiyet bağlamında ortalama değerler arasındaki farklar istatistiki açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Fakat kadın ve erkeklerin kompulsif çalışma düzeylerinin karşılaştırması için yapılan t testi sonrasında kadın ve erkek işgörelerin kompulsif çalışmaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ($p<0,05$). Katılımcıların işkoliklik düzeylerinin orta, iş stresi düzeylerinin de düşük düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca çalışanların işkoliklik algısını anlamaya yönelik daha kapsamlı bir araştırma yapılması önerilmektedir. İşgörelerin uzayan çalışma saatlerinin meslektaşlarının yetersizliğinden mi yoksa gerçekten kendi işkolik eğilimlerinden mi kaynaklandığı da araştırılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2010). The relationship between 'workaholism', basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality, 24*(1), 3–17. <https://doi.org/10.1002/per.737>.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science, 16*, 74-94.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Oerlemans, W., & Sonnentag, S. (2012). Workaholism and Daily Recovery: A Day Reconstruction Study of Leisure Activities. *Journal of Organizational Behavior, 34*, 87-107.
- Baltaş, Z., & Baltaş, A. (2013). Stres ve Başa Çıkma Yolları (33 b.). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in Organizations: Concepts, Results and Future Research Directions, *International Journal of Management Reviews, 2*, 1-16.
- Cankül, D., Ak, E., & Kızıldağ, M. Ç. (2023). Yiyecek İçecek İşletmelerinde Çalışanların Stres ve İşkoliklik Düzeylerinin İş Performanslarına Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 15*(1), 470-485.
- Cantarow, E. (1979). Women Workaholics, *Mother Jones, 6*(50), 16.
- Çetin, S., & Fidan, Y. (2017). İnsan Sermayesi Özümsene Kapasitesi ve Yenilik Performansı İlişkisi. *Business & Management Studies: An International Journal, 5*(4), 1-22.
- Çetin, S. (2021). Örgütsel güvenin duygusal bağlılığa etkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi, 3*(1), 187-191.
- Çelik, K., & Taş, A. (2021). E-Ticarette Mobil Alışveriş Uygulamalarını Kullanmaya Devam Etme Niyetinin Araştırılması: Genişletilmiş Teknoloji Kabul Modeli. *Third Sector Social Economic Review, 56*(3), 1997-2019.
- 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.
- Dogantekin, A., Secilmis, C., & Karatepe, O. M. (2022). Qualitative job insecurity, emotional exhaustion and their effects on hotel employees' job embeddedness: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management, 105*, 103270.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, SBE.
- Eren, E. (2012). Örgütsel Davranış. İstanbul: Beta Yayınları.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J., & DeLongis, A. (1986). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *Journal of personality and social psychology, 50*(3), 571.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research, 18*(1), 39-50.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (Vol. 7).
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human relations, 56*(3), 291-319.
- Hart, P. M., & Cooper, C. L. (2009). İşyerinde Stres: Daha Bütünleştirilmiş Bir Çerçeveye Doğru. N. Anderson, D. S. Öneş, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran içinde, *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı* (B. Öz, Çev., Cilt 2, s. 109-132). İstanbul: Literatür Yayınları.
- House, R. J., & Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational behavior and human performance, 7*(3), 467-505.
- Jung, A. (2019). A Study on the Effect of Workaholism on Work-Family Conflict, Satisfaction of life in Airline Crew: Focused on Jeju Air. *Journal of the Korean Society for Quality Management, 47*(1), 109–124. <https://doi.org/10.7469/JKSQM.2019.47.1.109>

- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21, 1, 91-109.
- Güney, S. (2015). Davranış Bilimleri. 9. Baskı. Nobel. Ankara.
- Iacobucci, D., & Duhackek, A. (2003). Advancing alpha: Measuring reliability with confidence. *Journal of Psychology*, 13, 2003.
- Lynley, H. W., Mcmillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., & Brady, E. C. (2004). The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(2), 171-186.
- Machlowitz, M. M. (1978). Determining The Effects of Workaholism. Unpublished Doctoral Dissertation, Yale University, U.S.A.
- Machlowitz, M. (1980). Workaholics: Living with them, working with them. Reading, MA: Addison-Wesley.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2016). *Örgütsel Davranış*. (A. Günsel, & S. Bozkurt, Çev.) Ankar: Nobel Yayınları.
- Morgan, G. (1998). Yönetim ve Örgüt Teorisinde Metafor. Çeviren: Gündüz Bulut, Mess Yayınları, İstanbul, 280.
- Nisan, H., Turan, M. R., Demir, Z., İnan, İ., & Demirci, E. E. (2023). Psikolojik Esenlik, İş Performansı, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasında İlişki. *Journal of European Education*, 13(1), 147-182.
- Nunnally, J. C. (1978). An overview of psychological measurement. *Clinical diagnosis of mental disorders: A handbook*, 97-146.
- Patel, A. S. (2011). *A meta-analysis of workaholism*. East Carolina University.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.70>
- Riggio, R. E. (2014). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş*. (B. Özkara, Çev.) Ankara: Nobel Yayınları.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Örgütsel Davranış*. (İ. Erdem, Çev.) Ankara: Nobel Yayınları.
- Robinson, B. E. (1999). The work addiction risk test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88(1), 199-210. <https://doi.org/10.2466/pms.1999.88.1.199>.
- Robinson, B. E. (2007). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them*. N.Y: New York University Press.
- Salanova, M., Del Libano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. B., ve Fidalgo, M. (2008). La Adicción Al Trabajo, [Workaholism]. Nota Técnica de Prevención, 759, 22 Serie. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Sari, Y., & Dogantekin, A. (2017). The Mediating Role of Perceived Stress Between Personnel Empowerment and Intention to Leave the Job in Accommodation Enterprises: Eskisehir Case.
- Sarıışık, M. (2008). Turizm İşletmelerinde Stres Yönetimi. F. Okumuş, & U. Avcı içinde, *Turizm İşletmelerinde Çağdaş Yönetim Teknikleri* (s. 149-174). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Şahin, N. H. (2015). Stres ve Stres Yönetimi. Ü. Sıgı, & S. Gürbüz içinde, *Örgütsel Davranış* (s. 217-300). İstanbul: Beta Yayınları.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. (2006). On the differences between work engagement and workaholism. İçinde R. Burke (Ed.): Research companion to working time and work addiction (ss. 193-217). Edward Elgar: Northampton, MA.
- Scott, K. S., Moor, K. S., & P. Miceli, M. (1997). An Exploration of the Mean in g and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314.
- Seybold, K.C., & Salomone, P.R. (1994). "Understanding Workaholism: A view of Causes and Counseling Approaches." *Journal of Counseling and Development*, 73: 4-9.

- Snir, R., & Zohar, D. (2008). Workaholism as discretionary time investment at work: An experience-sampling study. *Applied Psychology: An International Review*(57), 109-127.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). "Workaholism: Definition, Measurement and Preliminary Results." *Journal of Personality Assessment*, 58: 160-178.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. 7. Baskı. Gazi Kitabevi. Ankara.
- Tosunoğlu, H. (2021). *İş - aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye ve işkolikliğın düzenleyici rolü: bir alan çalışması*. Hacettepe Üniversitesi.
- Ünsal, P. (2012). İş Stresi Algısı ve Başaçıkmanda Bireysel Farklılıkların Rolü. A. Keser, G. Yılmaz, & Y. Senay içinde, *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar* (s. 387-422). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts About Work Addiction*. World Publishing Company.
- Temel, A. (2006). "Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar." *İş, Güç ve Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2): 104-127.
- Tutar, H. (2011). *Kriz ve Stres Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- West, S. G., Taylor, A. B., & Wu, W. (2012). Model fit and model selection in structural equation modeling. *Handbook of structural equation modeling*, 1, 209-231.
- Zencirkıran, M., & Keser, A. (2018). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Dora Yayınları.