



Araştırma Makalesi (Research Article)

Cilt 3 - Sayı 2: 68-74 / Temmuz 2020
(Volume 3 - Issue 2: 68-74 / July 2020)

İŞKOLİKLİĞİN İŞ STRESİ ÜZERİNDEKİ ROLÜNÜN İNCELENMESİ: ARÇELİK YETKİLİ SERVİSLERİ ÖRNEĞİ

Ethem MERDAN¹, Halil Özcan ÖZDEMİR^{2*}

¹Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Kaman Meslek Yüksekokulu, 40300, Kaman, Kırşehir, Türkiye

²Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, 40100, Kırşehir, Türkiye

Gönderi: 04 Mart 2020; **Kabul:** 14 Mart 2020; **Yayınlanma:** 01 Temmuz 2020

(Received: March 04, 2020; **Accepted:** March 14, 2020; **Published:** July 01, 2020)

Özet

İşkoliklik her geçen gün iş hayatının önemli sorunlarından biri olmaya devam etmekte ve iş stresini de beraberinde getirmektedir. Bu çalışmanın amacı, işkolikliğin iş stresi üzerindeki etkisini ve aralarındaki ilişkileri açıklamaktır. Çalışmada ayrıca demografik değişkenlere göre işkoliklik ve iş stresinin farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Çalışmanın kapsamı ve sınırları Marmara Bölgesindeki Arçelik Pazarlama A. Ş. bünyesinde faaliyet gösteren yetkili servis çalışanlarıdır. Veri toplamak amacıyla anket uygulanmış ve elde edilen veriler çeşitli analizlere (T-testi, Anova, Korelasyon ve Regresyon) tabi tutulmuştur. Çalışma sonucunda işkolikliğin iş stresi üzerinde düşük düzeyde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca cinsiyete göre kadın çalışanların erkeklere göre daha işkolik olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, 41 yaş ve üzerindeki çalışanların işkolikliklerinin ve iş streslerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın alan yazına ve araştırma yapacaklara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: İşkoliklik, İş stresi, Örgütsel davranış

Investigation of Workaholicism Role on Work Stress: Arçelik Authorized Services Case

Abstract: Workaholicism continues to be one of the important problems of business life day by day and brings also work stress. The aim of this study is to research the effects of workaholicism on the work stress and the relations between them. The study also examined whether workaholicity and work stress differed according to demographic variables. The scope and limits of the study are Arçelik Pazarlama A.Ş. authorized service employees operating within the body. A questionnaire was applied to collect data and the data obtained were subjected to various analyzes (T-test, Anova, Correlation and Regression). It has been determined that workaholics have a low impact on work stress in the work environment. In addition, it is determined that female employees are more workaholic than men. It has been determined that the workaholics and work stresses of employees aged 41 and over are high. It is thought that the study will contribute to the literature and researchers.

Keywords: Workaholicism, Work stress, Organisational behaviours



1. Giriş

Örgütler arasındaki rekabet ve teknolojik yeniliklerin etkisi, çalışanların kariyer konusundaki yükselme yarışları, müşterilerin taleplerine hızlı cevap verme isteği, yöneticilerin yanlış şekilde çalıştırmaları gibi durumlar çalışanların işkolik olmalarına neden olabilir. İşkoliklik bakıldığında örgüt performansı açısından olumlu olarak düşünülebilir. Çünkü işkolik bireyler diğer çalışanlara göre daha fazla iş yaparlar ve daha verimlidirler. Bu verimlilik işyerine maddi anlamda kazanç olarak geri dönecektir.

İşkolik çalışanların olumlu olduğu kadar olumsuz yönleri de vardır. İşkolik çalışanlar sebebiyle stresli bir çalışma ortamı oluşabilir, çalışan moralleri bozulabilir, çalışma düzenini olumsuz etkileyebilir, kariyer bakımından çabuk yükselecekleri için kıskançlıklar oluşabilir (Bayraktaroğlu ve Dosaliyeva, 2016).

İşkoliklik ve iş stresi konusu ile ilgili literatüre bakıldığında, Srivastava (2012) çalışmasında Hindistan'ın Mumbai şehrinde çalışan uzmanların işkoliklik, iş talepleri, iş değerleri, algılanan stres ve kaygı düzeyleri arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Çalışmanın sonucunda, stres ve kaygının işkoliklik, iş değerleri ve iş taleplerini etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca hizmet sektöründeki uzmanların, imalat sektöründeki uzmanlardan daha fazla stres ve kaygıya sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca evli olmayan ve daha genç yaşta uzmanların, evli ve yaşlı olanlara göre daha kaygılı ve stres düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Hauk ve Chodkiewicz (2013) çalışmasında, iş-aile/aile-iş çatışması ve işkoliklik arasındaki ilişkide genel ve mesleki stresin aracılık rolünü incelemişler ve aracılık rolü olmadığını tespit etmişlerdir. Jenaabadi ve ark. (2016) çalışmasında, Zahedan'daki ilköğretmenlerinin işkoliklikleri ile stres ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemişler ve aralarında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Jenaabadi ve ark. (2017) bir başka çalışmalarında, hemşirelerin işkoliklikleri ile stres ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemişler ve yine anlamlı pozitif bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

Akdağ ve Yüksel (2010) çalışmasında işkoliklik ve algılanan stres ilişkisinde kontrol odağının rolünü incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda, işkoliklik ve stres ilişkisinde iç kontrol odağının düzenleyici role sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işkoliklik, stres ve kontrol odağı ile demografik özellikler arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Gürel ve Altunoğlu (2016) çalışmalarında işkoliklik, yaşam doyumu ve iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemişler ve pozitif bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Oğlak ve Durmaz (2018)

çalışmasında, sağlık çalışanlarının işkoliklik ve stresleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Ayrıca işkoliklik ve stres düzeyinin demografik özelliklere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, sağlık çalışanlarının işkoliklik ve stres düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu, kadınların erkeklere göre daha stresli olduğu, hastanede yönetici olan ile olmayan çalışanların işkolikliklerinin anlamlı olarak farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

İşine kendini adayan işkolik bireyler diğer çalışanların daha hırslı olmalarını sağlayabilir ve onların performanslarının artması sağlanabilir. Ancak bu durum onların streslerinin artmasına da neden olabilir ki bu da ciddi problemlerin oluşmasına neden olabilir. Bu noktadan hareketle araştırma problemi "*işkolikliğin iş stresi üzerindeki rolünü belirlemek*" biçimindedir.

1.1. İşkoliklik

İşkoliklik kavramı ilk kez 1960'lı yıllarda Oates tarafından dile getirilmiş, kontrol edilemeyen, bağımlılık hissi nedeniyle sürekli çalışma isteği şeklinde tanımlanmıştır (Oates, 1968). İşkoliklik, bağımlılık hissi sebebiyle toplumsal anlamda gecesini gündüzüne katıp çalışmak veya işle yatıp işle kalkmak olarak da ifade edilmiştir (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010). Kısaca işkoliklik, bireyin işinde çok uzun saatler çalışması, işle ilgili unsurlarla sürekli meşgul olması veya işe karşı sürekli bağımlılık hissine sahip olması durumu olarak tanımlanabilir (Temel, 2006).

Çoğu yazar, aşırı çalışma, işkoliklik, işe adanmışlık ve iş bağımlılığı kavramlarını birbirlerinin yerine kullanmaktadır (Burke, 2000). Bu bağlamda işkoliklik, iş yerinde geçirilen uzun saatler olarak tanımlansa da bunun ötesinde bir anlam içermektedir (Gürel ve Altunoğlu, 2016). Spence ve Robbins (1992)'e göre işkoliklik, yüksek düzeyde iş bağımlılığı sebebiyle bireyin sürekli işe karşı motive olması ve işini zorlama olmadan keyif alarak yerine getirmesidir. Andreassen (2014)'a göre ise işkoliklik, işkoliklerin oluşabilecek olumsuz sonuçlara rağmen çalışmaya devam ettiği öznel bir kontrol kaybı olarak tanımlanabilir. Bu açıdan bakıldığında işkoliklerin işe katılmayan veya az katılan iş arkadaşlarından daha fazla işin içinde olmalarının sebebi daha fazla iş başarmak değil sürekli işe katılımı sağlamaktır (Bartczak ve Ogińska-Bulik, 2012).

Bir çalışanın işkolik olarak nitelendirilebilmesi için 60 saatin üzerinde çalışması ve şu özellikleri taşıması gerekmektedir (Hewlett ve Luce, 2006):

- Öngörülemeyen iş akışı
- Taleplerin kısa zamanda teslim edilmesi için hızlı çalışma
- Aynı ayda birden fazla iş ve sorumluluk alma

- 7/24 ulaşılabilir olma
- İş dışında bile işi düşünmek veya işle ilgilenmek
- Sık sık iş seyahatlerine çıkmak
- Kâr ve zarar sorumluluğunu üstlenmek
- Günde en az 10 saat çalışmak
- Çok sayıda doğrudan rapor hazırlamak

İşkoliklerin taşıdığı duygusal özellikler ise yaşamlarında işlerinden daha fazla mutlu eden bir başka durumun olmadığı, çalışmazlar ise işlerini kaybetme ve başarısızlık korkusu yaşadıkları, bu sebepten dolayı endişe duydukları ve gergin oldukları, rahat olamadıkları, sürekli işle ilgili olayları düşündükleri, mükemmeliyetçi davrandıkları, kendilerini diğer insanlardan uzaklaştırdıkları, yalnızlığı tercih ettikleri şeklindedir (Temel, 2006).

1.2. İş Stresi

Stres kavramı ilk kez 1926 yılında Hans Selye tarafından, herhangi bir baskı sonucu vücudun vermiş olduğu belirsiz tepki olarak ifade edilmiştir (Selye, 1976). Stres, bireyin herhangi bir fırsatla karşılaşması durumunda bireysel isteklerinin neler olduğuna ilişkin olarak belirsizlik ve zorunluluk yaşaması durumunda ortaya çıkan dinamik bir durumdur (Dar ve ark., 2011). Stres, bireyin dışardan gelen talep ya da baskıya verdiği yanıtıdır. Ya da bireyin sorumluluklarını ya da beklenen durumları yerine getirememesi durumunda ortaya çıkan endişe durumudur. Farklı stres araştırmacıları tarafından stresin işyerinde farklı tanımları yapılmıştır (Agboola ve Olanmi, 2016). İş stresi, işyerinin talepleri ile bireyin yetenekleri arasında dengesizlik yaşadığında ortaya çıkan bir durumdur ve iş ortamından kaynaklanan belirsizliğin, çatışmanın, aşırı iş yükünün ve bireyin özelliklerinin belirlediği bir farkındalık olarak ifade edilebilir (Gharib ve ark., 2016). İş stresi, işgörenlerin iş çevresinden gelen tehditlere verdikleri tepkiler olarak da tanımlanabilir (Chuang ve Lei, 2011).

İş hayatında oluşan stres, çalışanın sorumluluklarını yerine getirmesini engelleyebilir, bireyin fiziksel ve duygusal tepkilerinin oluşmasına neden olabilir. Bireyin davranışlarını etkileyen bu durum işyerindeki uyumun bozulmasına ve beraberinde olumsuz birçok sonucun oluşmasına neden olabilir (Cam, 2004). İş stresi, iş görme maliyetini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen, çalışanların ve örgütün niteliğini olumsuz etkileyen bir durumun ifadesidir (Soysal, 2009). Stres, bireyleri ruhsal ve bedensel olarak etkilemekte, bireyleri öldürmemekte ancak onlar için tehlike oluşturmaktadır (Bilge ve ark., 2015).

İş stresinin birçok nedeni olmakla birlikte genel olarak şu şekilde sıralanabilir (Cam, 2004; Aytaç, 2009): Çalışma saatlerinin uzun olması, aşırı iş yükü, sorumlulukların çok fazla olması, kariyeri yanlış alanda sürdürmek, iş arkadaşları ve yöneticilerle ilişkilerin kötü olması, işin tatmin edici olmaması, rol belirsizliği, yönetim şekli, karar verme yetkisine sahip olmamak, sürekli işini kaybetme korkusu yaşaması, fiziki mekân ve çevrenin yetersiz olması, iş tehlikesinin varlığı, aile sorunları,

maddi sıkıntılar, bireyler arası ilişkilerde yaşanan sorunlar, iş yerinin güvensiz olması.

Stres, kişinin üzerinde hissettiği baskıyla mücadele etmesi durumunda fiziksel, zihinsel ve davranışsal sonuçlar oluşturabilir (Mansoor ve ark., 2011). Bu sonuçlar işe devamsızlık ve yabancılaşmanın artması, işte hata ve kazalar yapma, verilen kararların isabetsiz olması, sağlık problemlerinin veya mesleki hastalıkların artması, işgören performansında düşüş yaşanması, işgören devir oranının artması, ürün kalitesinde düşüş yaşanması, maddi kayıplar yaşanması, iş arkadaşları ve yöneticilerle çatışma yaşanması, verimde ve performansta düşüş yaşanması olarak sıralanabilir (Gökgez ve Altuğ, 2014; Zencirkıran ve Keser, 2018).

Stres her ne kadar olumsuz olarak nitelendirilse de olumlu yönleri de vardır. Yüksek ve çok düşük düzeyde bir stres performansı düşürebilir ancak orta düzeyde bir stres performansı ve motivasyonu artırabilir, yaratıcılığı uyarabilir, özenli çalışmayı teşvik edebilir, işgörenleri daha enerjik hale getirebilir, işe katılımı ve işgörenlerin ilgisini artırabilir (Özkaya ve ark., 2008; Altan, 2018; Çınar, 2010; Örucü, 2011; DeFrank ve Ivancevich, 1998; Jamal, 1984).

2. Materyal ve Metot

Bu çalışmanın temel amacı, Arçelik Pazarlama A. Ş. bünyesinde faaliyet gösteren yetkili servis çalışanlarının işkolik durumları ile iş stresleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Ayrıca çalışmanın bir diğer amacı da demografik özelliklerle işkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkileri belirlemektir.

İş hayatı teknoloji nedeniyle sürekli değişmekte ve gelişmektedir. Bu değişim iş yoğunluğunu da beraberinde getirmektedir. Bu yoğunluk çalışanların stres yaşamalarına neden olabilir. Stres iş hayatının en önemli sorunlarından birisidir. Bu yüzden özellikle işkolik çalışanların stresi yönetmeleri çok önemlidir. Bu çalışma işkolik çalışanların streslerinin azaltılması noktasında yol gösterici olması bakımından önem arz etmektedir. Ayrıca literatürde bu konuda yeterli çalışmaya rastlanılmamış olması sebebiyle de bu çalışma önem taşımaktadır.

2.1. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmanın amacı işkoliklik, iş stresi ve demografik özellikler arasındaki ilişkileri test etmektir. Bu amaçlar doğrultusunda çalışmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

H₁: İşkoliklik demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, eğitim durumu) göre farklılaşmaktadır.

H₂: İş stresi demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, eğitim durumu) göre farklılaşmaktadır.

H₃: İşkoliklik ile iş stresi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Marmara Bölgesindeki illerdeki Arçelik Pazarlama A. Ş. bünyesinde faaliyet gösteren yetkili servis çalışanlarıdır. Rastasal olarak seçilen 250 Arçelik çalışanına anket uygulanmıştır. Fakat iş

yoğunluğu, ilgisizlik, önemsememe vb. sebepler dolayısıyla 226 çalışandan yanıt alınabilmektedir.

2.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada verilerin toplanmasını sağlamak için anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırma anketi üç bölüme ayrılmıştır. Birinci bölüm demografik değişkenleri içermektedir ve 6 soruya yer verilmiştir. Anketin bu bölümünde cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, aylık gelir düzeyi, işyerindeki görev şeklinde sorulara yer verilmiştir. Anketin ikinci bölümünde House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen 7 soruluk tek boyutlu iş stresi ölçeği yer almaktadır. Anketin üçüncü bölümünde ise Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen, Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan 17 soruluk DUWAS işkoliklik ölçeği bulunmaktadır.

2.4. Verilerin Analizi

Çalışma kapsamında uygulanan anketten elde edilen verileri analiz etmek için "SPSS 22.0" programı kullanılmıştır. İşkolikliğin iş stresi üzerindeki etkisini incelemek için regresyon analizi; işkoliklik ile iş stresi arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi; işkoliklik ile iş stresinin demografik özelliklere ilişkin farklılıklarını belirlemek için ise T-testi ve Anova testi analizi yapılmıştır. Bu analizler sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

3. Bulgular ve Tartışma

Ölçüm araçlarıyla toplanan veriler doğrultusunda ortaya çıkan değişkenler ve bu değişkenlerin tanımları şu şekildedir: İşkoliklik bağımsız değişken iken; iş stresi bağımlı değişkendir.

3.1. Demografik Bulgular

Çalışanlara yönelik elde edilen demografik bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

Arçelik servisleri çalışanları ile yapılan anket sonucunda erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha fazla sayıda oldukları görülmektedir (%59,7). Katılımcıların yarısından fazlasının 25 yaş ve altı çalışanın olduğu dikkati çekmektedir (%53,6). Çalışanların medeni durumları incelendiğinde bekâr ve evlilerin oranının birbirine eşit olduğu görülmektedir. Fiiliyatta evli olanların oranı yüksek iken araştırma esnasında stajyer düzeyinde çalışanların çoğunlukla bekâr olmaları nedeni ile genel çalışanların bekâr olma düzeyleri yüksek çıkmıştır. Servis çalışanlarının eğitim düzeyleri incelendiğinde lise ve dengi düzeyde okul mezunlarının yüksek bir oranda olduğu gözlenmiştir (%63,3). Çalışanların gelirleri incelendiğinde her ne kadar (%61,9) 2300 TL'den az ücret olanların oranı çok çıksa da bu duruma stajyer çalışanların ücretlerindeki düşüklük neden olmuştur. Birebir yapılan görüşmeler neticesinde aslında servis çalışanlarının çoğunun ücretinin 2301-5000 TL bandında olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Çalışanlara yönelik demografik bulgular

Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)	
Cinsiyet	Kadın	91	40,3
	Erkek	135	59,7
	Toplam	226	%100
Yaş	≤20	31	13,7
	21-40	167	73,9
	≥41	28	12,4
	Toplam	226	%100
Medeni Durum	Evli	113	50,0
	Bekar	113	50,0
	Toplam	226	%100
Eğitim Düzeyi	İlkokul	42	18,6
	Lise	143	63,3
	Önlisans	17	7,5
	Lisans	21	9,3
	Lisansüstü	3	1,3
	Toplam	226	%100
Gelir Düzeyi (TL)	≤2300	140	61,9
	2301-5000	82	36,3
	≥5000	4	1,8
	Toplam	226	%100

3.2. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İşkoliklik ve iş stresinin güvenilir olup olmadığına yönelik yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2'de belirtilmiştir.

Tablo 2. İşkoliklik ve iş stresi güvenilirlik analizi sonuçları

İş Stresi		İşkoliklik	
CA	n	CA	n
0,812	7	0,870	17

CA= cronbach's alpha

Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda iş stresi ölçeğine yönelik Cronbach's Alpha değeri 0,812 (n=7); işkoliklik ölçeğine yönelik Cronbach's Alpha değeri ise 0,870 (n=17); çıkmıştır. Bu değerler 0,70 değerinden büyük oldukları için kullanılan ölçekler güvenilir denilebilir (Nunnaly, 1978).

Tablo 3'de görüldüğü gibi verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlett testi ile analiz edilmiştir. Bu ölçme aracına göre KMO değerinin yaklaşık olarak 0,85 ve Barlett's test sonucunun anlamlı (Ki-kare için P<0,01) olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç geçerlilik için "çok iyi" sınıflandırmasına karşılık gelmektedir.

Tablo 3. İş Stresi ölçeği KMO ve Bartlett's testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0,844
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square 465,624 df 21 Sig. 0,000

Tablo 4. İşkoliklik ölçeği KMO ve Bartlett's testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0,892
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square 1097,774 df 136 Sig. 0,000

Tablo 4'de görüldüğü gibi verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett testi ile analiz edilmiştir. Bu ölçme aracına göre KMO değerinin yaklaşık olarak 0,90 ve Bartlett's test sonucunun anlamlı (Ki-kare için $P < 0,01$) olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç geçerlilik için "çok iyi" sınıflandırmasına karşılık gelmektedir.

Cinsiyete göre işkoliklik ve iş stresinin farklılık arz edip etmediğini gösteren Tablo 5'e bakıldığında cinsiyete göre işkolikliğin farklılık arz ettiği, cinsiyete göre iş stresinin ise farklılık arz etmediği görülmektedir. Cinsiyete göre kadınların erkeklerden daha fazla işkolik oldukları tespit edilmiştir. Bu bilgiler ışığında H_1 cinsiyet değişkeni bakımından desteklenmiştir, H_2 hipotezi ise reddedilmiştir.

Tablo 5. Cinsiyete göre işkoliklik ve iş stresinin farklılaşma düzeylerini gösteren t-testi sonuçları

	Cinsiyet	n	Ortalama
İşkoliklik	Kadın	91	2,87
	Erkek	135	2,83
Sig= 0,476			
	Cinsiyet	n	Ortalama
İş Stresi	Kadın	91	2,30
	Erkek	135	2,35
Sig= 0,857			

Eğitim durumuna göre iş stresi ve işkolikliğin farklılık arz edip etmediğini gösteren Tablo 6 incelendiğinde eğitim durumuna göre iş stresi ve işkolikliğin farklılık arz etmediği görülmektedir. Dolayısıyla H_1 ve H_2 eğitim düzeyi değişkeni bakımından reddedilmiştir.

Yaş durumuna göre iş stresi ve işkolikliğin farklılık arz edip etmediğini gösteren Tablo 7 incelendiğinde yaşa göre iş stresi ve işkolikliğin farklılık arz ettiği görülmektedir. 41 yaş ve üzerinde olanların iş stresinin daha yüksek olduğu ve yine 41 yaş ve üzerinde olanların daha işkolik olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda H_1 ve H_2 yaş değişkeni bakımından desteklenmiştir.

Tablo 6. Eğitim düzeyine göre iş stresi, işkoliklik Anova testi analiz sonuçları

	Eğitim Düzeyi	Ortalama
İş Stresi	İlköğretim	2,36
	Lise-Dengi	2,37
	Önlisans	2,24
	Lisans	2,17
	Lisansüstü	1,71
	Toplam	2,3338
Sig= 0,598		
İşkoliklik	İlköğretim	2,82
	Lise-Dengi	2,86
	Önlisans	2,87
	Lisans	2,87
	Lisansüstü	2,22
	Toplam	2,85
Sig= 0,688		

Tablo 7. Yaşa göre iş stresi, işkoliklik Anova testi analiz sonuçları

	Yaş	Ortalama
İş Stresi	20 den az	2,02
	21-40 arası	2,35
	41 den fazla	2,58
	Toplam	2,33
	Sig= 0,043	
İşkoliklik	20 den az	2,50
	21-40 arası	2,88
	41 den fazla	3,05
	Toplam	2,85
Sig= 0,011		

Tablo 8'de işkoliklik ile iş stresi arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Bu tabloya göre işkoliklik ile iş stresi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bağlamda H_3 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 8. İşkoliklik ile iş stresi arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları

	İş stresi
İşkoliklik	Pearson Correlation 0,482**
	Sig. (2-tailed) 0,000

** : Korelasyon 0,01 önem düzeyinde anlamlıdır (2-kuyruklu).

Bu çalışmada işkolikliğin iş stresine etkisini ölçmek için regresyon analizi yapılmıştır. İşkolikliğin iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Buradan hareketle H_3 hipotezi kabul edilmektedir. İşkolikliğin iş stresinin üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve yaklaşık %23 oranında açıklayıcı olduğu ($R^2=0,228$) görülmektedir. Buradan hareketle işkoliklik arttıkça iş stresinin de artacağı söylenebilir (Tablo 9).

Tablo 9. İşkoliklik ile iş stresi arasındaki ilişkiye yönelik regresyon analizi sonuçları

	B	Sig.	Beta	t
Sabit	0,762	0,000		3,815
İşkoliklik	0,552		0,478	8,141
R	0,478			
R ²	0,228			
Düzeltilmiş R ²	0,225			
Standart Hata	0,766			
F Değeri	0,663			
Durbin-Watson	1,613			

4. Sonuç

Çalışanlar yaptıkları işlerde takdir edilme arzusu veyahut Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki kendini kanıtlama arzuları vb. gibi nedenlerle zamanının büyük kısmını yaptıkları işe ayırabilmektedir. Ayrıca günümüz işletmelerinin ve günümüz tüketicilerinin beklentilerinin sürekli artması da işgörenlerin işine daha fazla zaman ayırmalarını gerektirmektedir. İşkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkilere yönelik olarak yapılmış olan bu araştırma sonuçları incelendiğinde cinsiyete göre işkolikliğin farklılaştığı fakat iş stresinde bir farklılaşma olmadığı belirlenmiştir. Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha işkolik olduğu belirlenmiştir. Bu durum kadın çalışanların daha işkolik olduğu yönündeki Akduman ve ark. (2015) ve Karakaya ve ark. (2015)'nin çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Araştırmanın bir diğer sonucu çalışanların eğitim düzeyleri ile işkoliklikleri ve iş stresleri arasında ilişkinin bulunmadığı sonucudur. Yüksekbilgili ve Akduman (2016)'da elde ettiğimiz sonuçla benzer sonuç elde etmişler ve eğitim durumunun işkolikliğı etkileyen bir etmen olmadığını belirtmişlerdir. Demografik özelliklerden çalışanların yaşı arttıkça işkoliklikleri ve iş stresleri arttığı görülmüştür. Araştırma sonucunda 41 yaş ve üstü çalışanların işkoliklik ve iş stresi düzeylerinin diğer yaş grubundaki çalışanlardan daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Araştırmanın bir diğer sonucu ise; işkoliklik ile iş stresi arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğudır. Bu durum literatürdeki Jenaabadi ve ark. (2016), Jenaabadi ve ark. (2017) ve Oğlak ve Durmaz (2018)'in çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. İşkolikliğin iş stresine neden olduğu düşünüldüğünde işgörenlerin işkolikliğıe neden olan içsel baskılardan kurtularak çalışma dışındaki aktivitelere de önem vermeleri bu sorunun ortadan kaldırılmasını sağlayabilir. Ayrıca işgörenler çalışmalarını planlı bir şekilde yerine getirmeli ve çalışmayı zevk veren bir aktivite olarak görmeleri iş stresini azaltabilir. Bu konuda yöneticilerin yapılan işi daha zevkli hale getirebilecek önlemler alması ve çalışma dışındaki aktivitelerle ilgili düzenlemeler yapması daha faydalı olabilir. İşkoliklik ve iş stresi ile ilgili sadece işgörenin kendisinden değil iş arkadaşlarından, yöneticilerinden hatta ailesinden de destek alması daha olumlu sonuçlar ortaya çıkarabilir.

Çıkar İlişkisi

Yazarlar bu çalışmada hiçbir çıkar ilişkisi olmadığını beyan etmektedirler.

Kaynaklar

- Agboola AA, Olasanmi OO. 2016. Technological stressors in developing countries. *Open J App Sci*, 6: 248-259.
- Akdağ F, Yüksel M. 2010. İnsan kaynakları yönetimi açısından işkoliklik ve algılanan stres ilişkisinde kontrol odağının rolü. *Org ve Yön Bil Derg*, 2(1): 47-55.
- Akduman C, Akduman G, Şimşek Yüksekbilgili N, Yüksekbilgili Z. 2015. ASM'lerde görev yapan çalışanlar üzerinde karşılaştırmalı bir işkoliklik araştırması. *Uluslararası Katılımlı Aile Hekimliği Kongresi*, 04-08 Kasım, Antalya.
- Altan S. 2018. Örgütsel yapıya bağlı stres kaynakları ve örgütsel stresin neden olduğu başlıca sorunlar. *Strat ve Sos Araşr Derg*, 2(3): 137-158.
- Andreassen CS. 2014. Workaholism: An overview and current status of the research. *J Behav Addict*, 3(1): 1-11.
- Aytaç S. 2009. İş stresi yönetimi el kitabı iş stresi: Oluşumu, nedenleri, başa çıkma yolları, yönetimi. *UÜ İİBF Derg*, 1-34.
- Bartczak M, Ogińska-Bulik N. 2012. Workaholism and mental health among polish academic workers. *Int J Occup Safety and Ergon (JOSE)*, 18(1): 3-13.
- Bayraktaroğlu S, Dosaliyeva D. 2016. İşkolikliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Bingöl Üniv Sos Bil Enst Derg*, 6(11): 9-27.
- Bilge A, Bulutlu H, Göktaş K, Siviloğlu T. 2015. Topluma verilen stresle baş etme eğitiminin toplum ruh sağlığına yönelik etkililiğinin belirlenmesi. *Anadolu Hemş ve Sağlık Bil Derg*, 18(2): 125-130.
- Burke RJ. 2000. Workaholism in organizations: concepts, results and future research directions. *Int J Manag Rev*, 2(1): 1-16.
- Cam E. 2004. Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bil Derg*, 1(1): 1-10.
- Chuang, Ning-Kuang-Lei, Simon A. 2011. Job stress among casino hotel chefs in a top-tier tourism city. *J Hosp Mark & Manag*, 20(5): 551-574.
- Çınar O. 2010. Eğitim ve sağlık alanı çalışanlarının iş stesi düzeyleri. *E Sosl Bil Derg*, 9(33): 101-121.
- Dar L, Akmal A, Naseem MA, Din-Khan KU. 2011. Impact of stress on employees job performance in business sector of Pakistan. *Global J Manag and Business Res*, 11(6): 1-4.
- DeFrank RS, Ivancevich JM. 1998. Stress on the job: An executive update. *Acad of Manag Persp*, 12(3): 55-66.
- Doğan T, Tel FD. 2011. Duwas İşkoliklik ölçeği türkçe formunun (duwastr) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *AİBÜ, Eğitim Fak Derg*, 11(1): 61-69.
- Gharib MN, Jamil SA, Ahmad M, Ghouse S. 2016. The impact of job stress on job performance: A case study on academic staff at dhofar university. *Int J Econ Res (IJER)*, 13(1): 21-33.
- Gökgöz H, Altuğ N. 2014. Örgütsel stresin öğretim elemanlarının performansını üzerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Ege Akad Bakış*, 14(4): 519-530.
- Günbeyi M, Gündoğdu T. 2010. Polis teşkilatının işkolik çalışanları. *Doğuş Üniv Derg*, 11(1): 56-63.
- Gürel EBB, Altunoğlu AE. 2016. İşkoliklik, iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Muğla ilinde bir araştırma. *Uluslararası Sos Araş Derg*, 9(42): 1431-1438.
- Hauk N, Chodkiewicz J. 2013. The role of general and occupational stress in the relationship between workaholism and work-family/family-work conflicts. *Int J Occup Med and Environ Health*, 26(3): 383-393.
- Hewlett SA, Luce CB. 2006. Extreme jobs, tehe dangerous allure

- of the 70- hour workweek. *Harvard Busin Rev*, 12: 49-59.
- House RJ, Rizzo JR. 1972. Role conflict and ambiguity as critical variables in model of organizational behavior. *Organiz Behav and Human Perf*, 7: 467-505.
- Jamal M. 1984. Job stress and job performance controversy: An empirical assessment. *Organiz Behav and Human Perform*, 33(1): 1-21.
- Jenaabadi H, Nejad BA, Abadi FSM, Haghi R, Hojatinasab M. 2016. Relationship of workaholism with stress and job burnout of elementary school teachers. *Health*, 8: 1-8.
- Jenaabadi H, Miri MR, Mirlatifi PR. 2017. Correlation of workaholism with job stress and job burnout in nurses. *J Health Prom Manag (JHPM)*, 6(2): 20-25.
- Karakaya A, Büyükyılmaz O, Ay FA. 2015. İşyeri yalnızlığının işkoliklik üzerindeki etkisi: Kardemir AŞ'de bir araştırma. *Yön ve Ekoni Araş Derg*, 13(3): 79-100.
- Mansoor M, Fida S, Nasir S, Ahmad Z. 2011. the impact of job stress on employee job satisfaction a study on telecommunication sector of Pakistan. *J Busin Stud Quart*, 2(3): 50-56.
- Nunnally J. 1978. *Psychometric theory*. McGraw-Hill, New York.
- Oates WE. 1968. On being a 'workaholic' - a serious jest. *Past Psych*, 19(8): 16-20.
- Oğlak S, Durmaz E. 2018. The relationship of stress and workaholism to demographic variables and occupational status in health care workers: İstanbul Şişli Hamidiye Etfal Research and Training Public Hospital. *Ahi Evran Üniv Sos Bil Enst Derg*, 4(2): 112-122.
- Örücü E, Kılıç R, Ergül A. 2011. Çalışma yaşamında stresin bireysel performans üzerindeki etkileri: Eğitim ve sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Akad Bakış Derg*, 26: 1-21.
- Özkaya MO, Yakın V, Ekinci T. 2008. Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumuna etkisi Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Yön ve Ekon*, 15(1): 163-179.
- Schaufeli WB, Taris TW, 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.
- Selye H. 1976. Forty years of stress research: Principal remaining problems and misconceptions. *Canadian Med Assoc J*, 115(1): 53-56.
- Soysal A. 2009. İş yaşamında stres. *Çimento İşveren Derg*, 23(3): 17-40.
- Spence JT, Robbins AN. 1992. Workaholism: definition, measurement and preliminary results. *J Person Assess*, 58 (1): 160-178.
- Srivastava M. 2012. Stress, workaholism and job demands: A study of executives in mumbai. *NMIMS Manag Rev*, XXII: 94-116.
- Temel A. 2006. Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. *İş, Güç End İliş ve İnsan Kaynak Derg*, 8(2): 104-127.
- Yüksekbilgili Z, Akduman G. 2016. Demografik faktörlere göre işkoliklik. *E Sos Bil Derg*, 15(57): 512-525.
- Zencirkıran M, Keser A. 2018. *Örgütsel davranış*, 1. Basım, Bursa, Dora Yayınevi.