

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ AÇISINDAN İŞKOLİKLİK VE ALGILANAN STRES İLİŞKİSİNDE KONTROL ODAĞININ ROLÜ

Fusun AKDAĞ

Yeditepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
E-posta: akdagf@yeditepe.edu.tr

Müberra YÜKSEL

Kadir Has Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Reklamcılık Bölümü
E-posta: muberray@khas.edu.tr

Özet

İşkoliklik günümüzde iş yaşamında önem kazanmasına rağmen tanımı veya normları hakkında uzlaşısı yoktur.

Bu araştırmada, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde krizlere duyarlı iş kollarında kontrol odağı ve işkolikliğin çalışanların iş stresiyle başetmelerinde yardımcı olabileceği sorguladık Türkiye'nin geleneksel kültürü davranışlarda dış kontrol odağının öne çıkmasında etkin olmaktadır. Biz çalışmamızda küreselleşme ve rekabet sonucu ülkemizde iş yaşamında değerlerin ve dolayısıyla davranışların değişmekte olduğunu varsaydık ve çalışanların stresle başetmesinde işkoliklik ile iç kontrol odağının hafifletici bir rolü olup olmadığını inceledik

Anahtar Kelimeler: Kontrol Odağı, İşkoliklik, Algılanan Stres ve Pozitif Psikoloji

Alan Tanımı: : İnsan Kaynakları Yönetimi, Stres Yönetimi (İşletme ve Yönetim)

FRAMING LOCUS OF CONTROL & WORKAHOLISM POSITIVELY WITH REFERENCE TO PERCEIVED STRESS

Abstract

Workaholism has gained weight as value at work; however, there is no consensus on its definition or norms. Our research question is: whether employee's locus of control together with workaholism has any significant effect on their coping behavior with perceived stress within a developing country framework. In Turkey, the traditional values imply external locus of control as the salient behavior pattern. Yet, we assume that values are transforming at workplaces particularly as a consequence of global and competitive nature of business. We aimed at finding if internal locus of control has a moderating effect on reducing the level of stress and/ or workaholism in this exploratory study.

Key Words: Locus of Control, Workaholism, Perceived Stress and Positive Psychology.

JEL Classification: M10, M12, M19.

1. GİRİŞ VE TANIM

Günümüzde çalışanların işyerinde kendilerini kanıtlama arzuları, küresel rekabet ve kriz sonucunda artan işsiz kalma korkusu ve gelişen iletişim ve bilgi teknolojileri sonucunda bilginin güncellenmesinin zorunluluğu, işkolikliğin işletme ve çalışanlar açısından önemli bir davranış ve değer kalıbı olarak algılanmasına neden olmuştur (Bayraktaroğlu, vd., 2009).

Gerek işkolikliğin tanımı, gerekse normları hakkında uzlaşma olmadığı gibi algılamalardaki farklılıklar konunun anlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Snir, Harpaz ve Burke (2003)' in kavramsallaştırmasına göre, işkoliklik bireyin sürekli işe odaklanması ve işi hayatının merkezi olarak algılamasıdır ve kişinin içsel baskılar nedeniyle, zamanlarının çoğunu işle ilgili konulara ayırmalarıdır. Maschlowitz (1980) ile Mosier (1983)'e göre, işkoliklik çalışanların işe koşulların gerektirdiğinden fazla zaman ayırmaları ve haftada 50 saatin üzerinde çalışmanın yanı sıra, sürekli işlerini düşünmeleridir. İşe olan bu ekstra bağlılık ve çalışma saatlerinin fazlalığı rasyonel bulunmamaktadır.

Bazı kültürlerde ise işe duyulan bağımlılık olarak kabul edilmektedir (Fassal, 1990; Haymon, 1992; Porter, 1996). İşkoliklik aynı zamanda depresyon ve kaygı (Haymon, 1992), stres ve mükemmeliyetçilik ile de ilişkilendirilmektedir (Spence ve Robbins, 1992). Yaptıkları araştırmada Spence ve Robbins (1992) işkoliklerin stres seviyelerinin işkolik olmayanlara göre daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. İşkoliklik sadece işkolik bireyin kendisini değil, çevresini de (iş arkadaşları, ailesi, yakınları) etkilemektedir. Evlilikte sorunlar ve boşanmalar işkoliklerin hayatında daha sık görülmektedir (Robinson vd., 2001). İşkoliklik zamanla ülser, göğüs ağrısı gibi fiziksel rahatsızlıklara yol açabilmektedir. Nedeni ise işkoliklerin sağlıklarıyla ilgilenecek vakit bulamamaları (Trueman,1995) veya hissettikleri baskıdan rahatsızlanmalarıdır (Spence ve Robbins, 1992).

Literatürde işkolikle ilgili teorik çalışmalar iki kısımda incelenebilir:

- (1) içsel faktörlerden kaynaklanan işkoliklik (korkular, özgüven eksikliği, kendini değersiz hissetme, mükemmeliyetçilik) (Porter,1996; Killinger, 1991; Scott v.d. , 1997),
- (2) dışsal faktörlerden kaynaklanan işkoliklik (ebeveyn ve/veya toplumun yüksek beklentileri (Dougherty,1989).

Kısacası, birçok kuramsal ve görgül araştırmada işkoliklik kavramı çalışma saatlerinin fazla olması temeline dayanmakta ve zamanın fazlaca işe yönelik olmasının her zaman verimli olmadığı gibi, işkoliklik de bu esasta değerlendirildiğinde çoğunlukla literatürde olumlu olarak değerlendirilmemektedir. Genellikle araştırmacılar işkolikliği olumsuz bir tutum ve durum olarak ifade etmiş ve işkolikleri, mutsuz, sağlıksız, sorun çıkaran obsesif çalışanlar olarak algılamış ve işkolikliği iş-yaşam dengesini bozan ve işte ve özel hayatta problemlerle trajik kişiler olarak değerlendirmişlerdir (Burke, vd., 2004; Porter, 1996; Killinger, 1991). Sonuç olarak, işkolikliği olumlu olarak algılayanlar çalışanların bu tür davranışlarını teşvik etmekte, olumsuz olarak değerlendirenler ise tam tersine onları bu davranışlarını engellemeye çalışmaktadır (Bayraktaroğlu ve Mustafayeva, 2008).

Bu konuda fikir ayrılığına düşen ve işkolikliği olumlu (Machlowitz, 1980; Korn vd., 1987; Burke, 2000) bulan araştırmacılar, işkoliklerin aynı zamanda iş tatmini, verimlilik ve işle özdeşmelerinin yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Ancak, bu araştırmalar işkolikliğin esasının ne zaman ne de mekan olduğunu belirtmiş ve uzman ya da yöneticilerin işe bağlılıklarını içsel motivasyona ve işten aldıkları tatmine bağlamışlardır. Sadece işgörenlerin harcadıkları zamanı öngörerek işkolikliğin her koşulda ödüllendirilmesi uygun olmayabilir. Kaldı ki, teknolojiyle değişen iş yapış şekillerini değiştirdiği için çalışanın işyerinde bulunma süresi de harcadığı zaman da işkolikliği ölçmek için artık anlamlı olmamaktadır.

İşkoliklikle ilgili birçok ölçek olmakla beraber, en yaygın kullanılan Spence ve Robbins'in

(1992) geliştirdiği WorkBAT ölçeğidir ki “işkoliklik triadı” olarak adlandırılan işe bağlılık, işe güdülenme hissi ve işten zevk alma faktörleri ile değerlendirilmektedir. Bu ölçek ise Müge Ersoy-Kart (2005) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve Türkiye’de araştırmalarda kullanılmıştır. Örneğin, bankacılık sektöründe işkoliklikle örgütsel bağlılık arasındaki ilişki olumlu bulunmuş ancak çalışanlar ifadelerde orta dereceler yönelmişlerdir (Bayraktaroğlu vd., 2009).

Bu araştırmada, işkolikliğin Türkiye gibi hem krizler hem de sorunlarla sıklıkla başetmek zorunda kalan gelişmekte olan ülkelerde özellikle finans, reklamcılık gibi esnek saatte çalışmanın kabul gördüğü ve krizlere son derece duyarlı iş kollarında işkolikliğin çalışanların iş stresiyle başetmelerinde yardımcı rol oynayabileceği sorgulanmıştır. İlk etapta pilot uygulama olarak İstanbul ve Anadolu’da birçok şehirde şube ve acenteleri olan bir aracı kurumda niteliksel ve görgül çalışma yapılarak, işkolikliğin iş stresini algılamada azaltıcı yönde olumlu bir etkisinin olup olmadığını incelenmiştir.

2. İŞ STRESİ VE KONTROL ODAĞI

Günümüz yaşantısının sonucu olarak ortaya çıkan stres ile ilgili olarak literatürde çok fazla tanım olmasına rağmen Selye’nin ‘bedenin üzerindeki baskılara verdiği tepki’ tanımı stresi özetlemektedir. Stres araştırmaları çoğunlukla stresin olumsuz etkilerini araştırmakla birlikte belirli miktar stresin bireylere enerji verdiği ve motive ettiği bilinmektedir. Ancak, aşırı ve uzun süreli stres bilişsel, fiziksel, davranışsal ve psikolojik bozukluklara neden olabilmektedir. Bu bozukluklar işgörenin performansını ve örgüte katkısını da olumsuz etkilemektedir (Kinman, 2001). Strese maruz kalan birey kişisel çatışmalar ve görevlerini istediği biçimde yapamama gibi sebeplerle diğer iş arkadaşlarını da olumsuz etkileyebilmektedir (Maslach, Schaufeli, ve Leither, 2001).

Lazarus ve arkadaşlarının çalışmaları stresin kişiden beklenen taleplerden kaynaklanmadığını, kişinin kendinde o talepleri karşılayacak kaynakların var olup olmadığını değerlendirmesi ile ilgili olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışma stresin ortaya çıkmasında kişilik özelliklerinin ne kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır (Lazarus, DeLongis, Folkman, ve Gruen, 1985 ; Kobasa ve Puccetti (1982). Stres kaynaklarının önemli bir kısmı artan ölçüde iş yaşamından kaynaklanmaktadır. Çalışanların iş stresi, örgütsel ortamda işin niteliği, çalışma koşulları ve ücret, çalışma ilişkilerinin niteliği, işin sürdürülmesi, işin ve işyerinin geleceği, iş güvencesi, sosyal güvence, sosyal destek mekanizmalarının işlerliği, çalışanın fiziksel ve psikolojik sağlığı ile ilgilidir. Ancak, bireylerin strese karşı direnme gücündeki farklılığı nedeniyle stresle baş etme yetkinliği ve stresten etkilenme düzeyi farklıdır. Bu farklılık ise, kişisel özelliklerden ya da işin kendisi ve işyerine ilişkin ortamsal özelliklerden kaynaklanmaktadır.

İş stresi ile ilgili geliştirilmiş ve kullanılmakta olan birçok ölçek bulunmaktadır. House, Wells vd. (1979) tarafından geliştirilmiş, 46 ifade ve 12 alt boyuttan oluşan ölçek en kabul görmüşlerindedir. Ayrıca Ali Balcı’nın oluşturduğu ölçek gibi Türkiye’de geliştirilmiş ölçekler de vardır. Ancak burada Balcı’nın ölçeği akademik ortam için geliştirildiği için kullanılmamıştır. Araştırmamızda hazırladığımız ankette Haynes’in Aktaş tarafından uyarlanmış stres ölçeğinin doğrudan iş ile ilgili bölümünü kullanılmıştır.

Kontrol odağı düşüncesi, bireylerin genellenmiş kontrol beklentilerinin içsellik-dışsallık boyutu üzerindeki konumu; pekiştiricilerin bireyin kendi içindeki ya da dışındaki güçlerin (şans, kader veya tesadüf) kontrolünde olduğuna dair sahip olduğu genel beklenti veya inançlara yöneliktir. Kişilerin davranışları ile beklentileri arasındaki ilişkiyi ortaya koyan kontrol odağı bireysel bir

kişilik özelliği olarak davranışlar ile sonrasında elde edeceği pekiştiriciler (ödül veya ceza) arasında bir ilişki olduğunu düşünenlerle, böyle bir ilişkinin olmadığını düşünenler arasında davranış ve algı farklarının görülebildiğine dayanır (Basım vd., 2009). Kontrol odağı, kültürel etkilerle şekillenen kişisel geçmişin, genelleştirilmiş bir pekiştirici olma olasılığı hakkında belirli beklentilere yol açtığı varsayımına dayanmaktadır (Rotter, 1966; Rosier vd., 2005). Bu doğrultuda, davranışlar ile pekiştiriciler arasında ilişkinin olduğunu varsayarak, pekiştiricilerin kendi davranışları tarafından kontrol edilebileceğini düşünenler iç kontrol odaklı olurken, böyle bir ilişkinin olamayacağını ve pekiştiricilerin kendisi dışında bir güç tarafından kontrol edildiğini düşünenler ise dış kontrol odaklı olarak tanımlanmaktadır (Rotter, 1954; Oliver vd., 2006).

Çalışanların kontrol odaklarını belirlemeye yönelik Rotter tarafından geliştirilen ve 29 ifadeden oluşan Kontrol Odağı Ölçeği kullanılmıştır. Türkçeye uyarlaması Dağ (1991) tarafından yapılmıştır; ancak 6 madde dolgu maddesi olup amacı gizlediği için puanlar dikkate alınmamıştır. Her madde, bu ölçekte iki seçenekli soru olarak sunulmaktadır (Savaşır ve Şahin, 1997). Seçime zorlanık yanıtlama türü olarak a ve b seçeneği vermek yerine, çalışmamızdaki ankette karışık negatif ve pozitif sorular (a ve b seçeneklerinden seçilerek) sorulmuştur.

Dış kontrol odaklı bireylerin çevre üzerinde denetimlerinin olmadığını düşünmeleri, kendilerine diğerlerine daha az güvenen kişiler olmalarına, genellikle edilgen, sorgulamayan ve tabulara inanan daha katı hatta dogmatik görüşleri olduğu ve bunun sonucunda anksiyete, depresyon, strese tolerans eşiği daha düşük olduğu ya da dayanıklılığı daha az olabildiği için mesleki tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Yeşilyaprak, 1990; Yağışan vd. 2007; Şahin vd., 2009). Ülkemizde, geleneksel kalıp değerler ağırlıkla dışsal kontrol odağının önceliğine işaret etse de, günümüzde iş koşullarının bu değerleri değiştirmiş olduğu varsayımıyla bu araştırmada çalışanların daha çok içsel kontrol odaklı olacağını beklemekteyiz.

3. POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

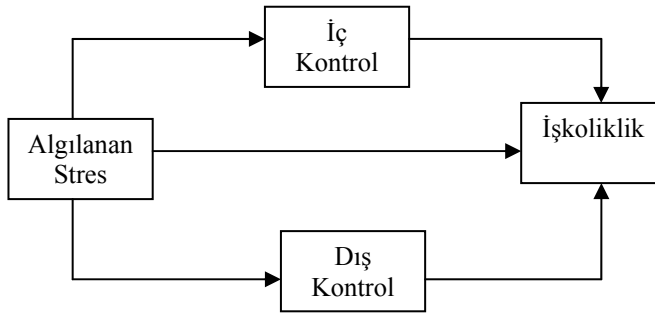
Martin Seligman (1998) ile öne çıkan ‘Pozitif Psikoloji’ alanının iş yaşamında da geçerli olduğu, işgörenlerin yeniliklere karşı iyimser olmalarına yardımcı olduğu bilinmektedir. Pozitif psikoloji eğer doğru uygulanırsa işgörelere becerilerini kullanma ve işinde çeşitlilik yaratma için fırsat vermektedir. (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Öte yandan sağlamlık (resilience) pozitif psikoloji kavramıyla ilişkili olarak anılmakta, bireylere stres ile başa çıkma için pozitif destek sağlamaktadır. Pozitif örgütsel davranışın diğer boyutlarından farklı olarak sağlamlık tepkisel bir nitelik taşır ve kişinin riskli ve olumsuz koşullar altındaki durumlara gösterdiği olumlu uyumu şeklinde tanımlanmaktadır. Bu davranışı ölçen oldukça farklı ölçekler geliştirilmiştir. Bu bağlamda kontrol odağının stres ve işkoliklik ile ilgisi daha önem kazanmaktadır. (Baron et.al., 1996.) Çalışmamızda sağlamlık ölçeği yerine, işkoliklik ile iç kontrol odaklılığın beraber ele alınmasının çalışma yaşamında çalışanların sağlamlığını göstereceğini varsaymaktayız; çünkü işkoliklik mesleki tükenmişliğin tam tersine işe adanmışlık veya işe odaklanma (focus) ile oluşan çalışan ile yapılan iş esnasındaki akış (state of flow) ve kendini kaptırma eylemi olumlu algılanabilir. (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). İç kontrol ise, çalışanların sorumluluğu üstlenmesine yol açmaktadır ki istenilen bir örgütsel davranıştır.

Kontrol odağı kavramının kökleri ise ‘Sosyal Öğrenme Teorisi’ne dayanmakla beraber Rotter (1966) tarafından popülerlik kazanmıştır. Rotter’in geliştirdiği ölçekten aldıkları puanlara göre bazı bireyler hayatlarını etkileyen karar ve davranışlarından kendilerinin sorumlu olduğuna inanırken (iç kontrol odağı), bazı bireyler diğer kişi ve güçlerin(dış kontrol odağı) sorumlu olduğuna inandıklarını belirtmişlerdir. Araştırmalar iç kontrol odağının bireylerin hayatını

pozitif etkilediğini, fiziksel ve psikolojik sağlıklarına olumlu katkıları olduğunu göstermektedir. (Robinson ve Rose, 2009). Çalışma hayatında iç kontrol odaklı bireylerin dış kontrol odaklı bireylere göre motivasyonlarının daha yüksek olduğu, çalışırken daha az gözetime ihtiyaçları oldukları bilinmektedir. Daha da önemlisi iç kontrol odaklı bireyler kendilerine olan olayları kontrol edebildiklerine inandıkları için dış kontrol odaklı bireylere göre daha az stres yaşamaktadır.(George & Jones, 2008). Siu ve Cooper(1998) stres kaynakları üzerinde kontrol odağının etkilerini araştırmışlar ve iç kontrol odağının işgörenlerin iş stresi ile başa çıkmasında yardımcı olduğu sonucuna varmışlardır.

Hizmet sektörünün müşterilerle veya hizmet alıcılarıyla genellikle yüz yüze ilişkiler gerektirmesi çalışmanın önemini arttırmaktadır. Sınır birimlerde müşteriyle temas eden çalışanların stres düzeyleri, müşteri tatmini ve satış sonrası hizmetler de dikkate alındığında tahmin edilebileceği gibi yüksek düzeylerde olmaktadır. Çalışmamız yoğun stres altında olan finans sektörü çalışanlarının stresle baş etmesinde işkoliklik ile iç kontrol odağının hafifletici bir rolü olup olmadığını incelemek üzere geliştirilmiş bir modele dayanmaktadır (Şekil. 1)

ARAŞTIRMA MODELİ (Şekil 1)



4. YÖNTEM ve BULGULAR

Yaptığımız bu araştırma niteliksel ve niceliksel yöntemlere dayanmaktadır. Seçilen örnek işletmede önce insan kaynakları müdürü ile yarı yapılandırılmış mülakat yapılmış ve çalışanlara yapılacak olan üç ayrı ölçekli anket hakkında görüşülmüştür. Geliştirilen anket formu aracılığı ile veriler toplanmıştır. Toplam 70 soru sorulmuş, üç ölçek kullanılmıştır.

Toplam çalışana 200 kişi olan bu şirkette çalışanların 70'i kadın, 130'u erkektir ve yaş ortalaması 36'dır. Çalışanların 78'si İstanbul dışında, kalanı ise İstanbul'da çalışmaktadır. Anketi 103 kişi doldurmuştur ve kadın erkek dağılımı neredeyse yarı yarıyadır. Şirkette çalışanlardan geri dönüş % 50'den fazla olmakla beraber , örneklem sayısı yeterli değildir. Ancak, ilk uygulama ve ön çalışma olarak anlamlı sonuçlar bulunmuştur. Kontrol odaklılık ölçeğinde iç denetim boyutu oldukça güçlü çıkmıştır ve güvenilirliği de yüksektir.

İşkoliklik ölçeğinde iki boyut kuvvetli çıkmış ve güvenilirlikleri de yüksektir- İşten zevk alma ile işe kendini kaptırma olarak bu iki faktörü adlandırmak mümkündür. T-testlerde ise kontrol odaklılık ve işkolik boyutlarında cinsiyet, medeni durum ve pozisyona göre anlamlı farklılık bulunurken, yaş ve çalışma süresine göre ise stres sorusundan bazılarında da

anlamli farklılık olduğu tesbit edilmiştir. Ancak özellikle eğitimde fark olmasına rağmen anlamli bulunmamıştır; çünkü yeterli sayıda dağılım yoktur.

Item-Total Statistics	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
s20	5,30	4,556	,647	,530
s15	5,70	4,898	,568	,626
s8	4,53	4,918	,455	,765

Maddeler (negatif sorular)	Factor Loadings	Cronbach alpha
Şansın yaşamımızda önemli bir rol oynadığına inanmam.	,859	0,730
Aslında “şans” diye birşey yoktur.	,837	
Başarılı olmak çok çalışmaya bağlıdır; şansın bunda hiç ya da çok küçük payı vardır.	,715	

Item-Total Statistics	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
s26	22,0472	21,017	,588	,725
s27	22,3302	21,214	,492	,746
s32	21,5189	22,404	,559	,735
	21,4811	20,747	,516	,740
rs28	22,1321	21,963	,392	,769
rs31	21,4057	23,329	,404	,761
s24	21,3491	22,077	,554	,734

Araştırmada ilk etapta finans sektörü çalışanları, hem yüksek mesleki stres düzeyleri ve hem de işkolikliğe daha yatkın olmaları nedeniyle tercih edilmiştir. Daha sonra örneklem ya başka bir finans sektöründen (banka ya da aracı kurum) genişletilecek veya yine esnek çalışma saatlerinin olduğu reklam ajansı çalışanlarına uygulanacaktır. Anketteki sorular 5’li Likert olduğu için, örneklem sayısı modeli test etmek ve genelleme yapabilmek için yeterli değildir ve örneklemin 350’ye çıkartılması gerekmektedir.

5. SONUÇ

Pozitif örgütsel davranışta iş stresi ile başa çıkma ile sağlamlık arasında olduğu kadar, stres ile öğrenilmiş güçlülük (learned resourcefulness) arasında da olumlu ilişkileri inceleyen ampirik araştırmalar (ör., Çakır, 2009) mevcuttur . Ancak, çalışmamızın kavramsal olarak önemi işkolikliğin iş koşulları ve kültürel ortama göre çalışanlar ve örgütler açısından farklı algılanabileceğine ve değişimin hızlı olduğu gelişmekte olan ülkelerde olumlu olarak değerlendirilebileceğine, hatta pozitif psikoloji ve örgütsel davranış çerçevesinde ele alınabileceğine işaret etmesidir.

Stres, psikologlar, insan kaynakları yöneticileri ve örgüt bilimciler tarafından üzerinde sıklıkla çalışılan konulardandır. Çeşitli tekniklerle bu sendromun bireyler ve örgütler üzerindeki etkisi azaltılmaya çalışılmaktadır. Finans sektöründe stresi azaltmak mümkün olmadığı gibi, 7/24 çalışma saatleri ve iş ortamları çalışanları işkolikliğe yönlendirmektedir. İçsel kontrol odağının öncelikli olarak hafifletici rolü (moderating role) bu çalışmada ortaya kısmen konulmuştur. Tek bir şirkette gerçekleştirilen araştırmada, işkoliklik ve iç kontrol odağının stresin kişiler tarafından algısında önemli bir değişken olduğu ve demografik kriterlerle aralarında anlamlı farklar olduğu tesbit edilmiştir. Beklentilerimiz teyid edilmekle birlikte daha geniş bir örneklem ve sektörlerarası karşılaştırmalarla genelleme yapılabilecektir.

KAYNAKLAR

- Aktaş, A. 2001.Bir kamu kuruluşunda üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt 56, Sayı 4, s. 25-42
- Balcı, Ali, 2000. ”Öğretim Elemanının İş Stresi Kuram ve Uygulama” Ankara: Nobel.
- Baron, L.,Eisman, H.,Schuello, M.,Veyzer, A.,Lieberman, 1996. “Stress resilience, locus of control and religion in children of holocaust victims” *The Journal of Psychology*. 130,5 pp.513-525.
- Basım, Nejat, Çetin ve Meydan, 2009. “Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarında Kontrol Odağının Rolü” 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, ss. 792-799.
- Bayraktaroğlu, Serkan, Kutanis ve Dosaliyeva, 2009. “İşkoliklik ve Örgütsel Bağlanma”17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, ss. 553-558.
- Çakır, Özlem, 2009. “Çalışma Yaşamında Öğrenilmiş Güçlülük ve İş Stresi ile Başa Çıkma Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, ss. 100-106.
- Dağ, İhsan, 1991. “Rotter’ın İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeğinin Üniversite Öğrencileri için Güvenirliği ve Geçerliği” *Psikoloji Dergisi*,7 (26), ss. 10-16.

Dağ İ., 1992.“Kontrol Odağı, Öğrenilmiş Güçlülük ve Psikopatoloji İlişkileri”, *Psikoloji Dergisi*, C.:7, S.:27, Ankara, Eylül.

Dougherty, S.E.1989. An ansils of selected number of female workaholics. Doctoral dissertation, The George Washington University, 1989.

Ersoy-Kart, Müge, 2005. “Reliability and Validity of The Workaholism Battery (Work-Bat): Turkish Form.” *Social Behavior and Personality: An International Journal*, Volume 33, Number 6, pp. 609-618(10).

Fassal, D.1990.*Working ourselves to death*. New York HarperCollins

George, J.M. & Jones,G.R. 2008. Understanding and Managing Organizational Behavior, Prentice Hall, NJ.

Haymon, S.W.,1992. *The relationship of work addiction and depression,abxiety and anger in college males* (Doctoral dissertation, Florida state University).

House, J.S. A.J. McMichael, J.A. Wells, B.H. Kaplan ve L.R. Landerman.(1979). Occupational stress and health among factory workers. *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 20 :139-160.

Kinman, G. 2001. Pressure Points: A review of research on stressors and strains in UK academics. *Educational Psychology*.Vol.21, No.4, 473-492

Kobasa, S., Maddi, S.,& Puccetti, M. 1982. Personality and exercise as buffers in the stress-illness relationship. *Journal of Behavioral Medicine*.Vol.5, No.4 ,

pp 391-404.

Lazarus, R.S., DeLongis, A., Folkman, S., Gruen, R. 1985. Stress and adaptational outcomes: The problem of confounded measures, *American Psychologist*, Vol. 40 pp.770 - 779.

Maslach, C. , Schaufeli, Wb. & Leither, Mp. 2001. Job burnout. *Annual review of Psychology*.

Ornelas, S. ve Kleiner, B.H. 2003. New developments in managing job related stress, *Equal Opportunities International*, Vol. 22 (5): 64-70.

Porter, G .1996. Organizational impact of workaholism: Suggestions in researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, 443-446.

Robinson, B.E.,Carroll, J.J., & Flowers, C. 2001. Marital estrangement, positive affect, and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholics A national study. *The American Journal of Famiy Therapy*, 29, 223-238.Robinson, C. & Rose, S. 2009. Locus of Control.. *The Encyclopedia of Positive Psychology*, ed. Lopez, S.

Rotter, J. B. 1971. External control and internal control, *Psychology Today*: 37–42, 58–59.

Rotter, J.B. 1966. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement, *Psychological Monographs*, Vol. 80 (1): 1-28.

Seligman, M & Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive psychology. *American Psychologist*, Vol.55, No.1, pp. 5-14.

Snir, R., Harpaz, I., Burke, R. 2003. Workaholism in organizations: new research directions, Human Relations, Vol. 56, No. 3, 291-319

Snir, Raphael ve Itzhak Harpaz, 2009. *Cross-Cultural Research*, Vol. 43, No. 4, 309-319.

Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., ve Maslach, C. 2009. Burnout: 35 years of research and practice, Career Development International, Vol. 14(3): 204-22

Sulsky, L. ve Smith, C. 2005. *Work stress*. Belmont CA: Thomson Wadsworth.

Spence, J.T., & Robbins, A.S., 1992. Workaholism: Definition, measurement and preliminary results. Journal of Personality Assessment, 58,160-178

Siu, O., & Cooper, C.L.1998. A study of occupational stress, job satisfaction and quitting intention in Hong Kong firms: The role of locus of control and organizational commitment. Stress medicine,14, 55-66

Trueman,A.I. 1995. Socialization and workaholism.:A lifestyle perspective Master's thesis.. Dalhousie University,1996.

Yeşilyaprak B., 2004.“Denetim Odağı”, (Ed.:Y. Kuzgun) Eğitimde Bireysel Farklılıklar, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, Mart, 2004.

Yeşilyaprak B., 1990“Denetim Odağının Belirleyicileri ve Değişime İlişkin Araştırmalar: Bir Eleştirel Değerlendirme”, Psikoloji Dergisi, C.:7, S.:25, Ankara, Aralık, 1990.