



T. C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

**İŞ STRESİNİN İŞE TUTKUNLUĞA ETKİSİNDE
ÖRGÜT TEMELLİ ÖZ-SAYGININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

(DOKTORA TEZİ)

Emrecan TÜLLEF

BURSA - 2020



T. C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

**İŞ STRESİNİN İŞE TUTKUNLUĞA ETKİSİNDE
ÖRGÜT TEMELLİ ÖZ-SAYGININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

(DOKTORA TEZİ)

Emrecan TÜLLEF

0000-0002-6180-8084

Danışman:

Prof. Dr. Aşkın KESER

BURSA - 2020

Yemin Metni

Doktora tezi olarak sunduğum “ İş Stresinin İşe Tutkunluğa Etkisinde Örgüt Temelli Öz-Saygının Düzenleyici Rolü” başlıklı çalışmamın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntılarının kaynaklarının usulüne uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntılarının kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle ve paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

Tarih ve İmza

Adı Soyadı : Emrecan TÜLLEF

Öğrenci No : 711213001

Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı : Doktora

Statüsü : Doktora



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tez Başlığı / Konusu: İş Stresinin İşe Tutkunluğa Etkisinde Örgüt Temelli Öz-Saygının Düzenleyici Rolü
Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 94 sayfalık kısmına ilişkin, 12/12/2020 tarihinde şahsım tarafından Turnitin* adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 19'dur.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza

Adı Soyadı: Emrecan TÜLLEF
Öğrenci No: 711213001
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı: Yönetim ve Çalışma Psikolojisi
Statüsü: Doktora

Danışman

Prof. Dr. Aşkın Keser - Tarih

* Turnitin programına Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane web sayfasından ulaşılabilir.

T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı'nda 711213001 numaralı Emrecan TÜLLEF'in hazırladığı "İş Stresinin İşe Tutkunluğa Etkisinde Örgüt Temelli Öz-Saygının Düzenleyici Rolü" konulu Doktora tezi ile ilgili tez savunma sınavı, 28 / 12 /2020 günü 14:30 – 17:00 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevapları sonunda adayın tezinin / çalışmasının (başarılı / başarısız) olduğuna (oybirliği / oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

Üye
(Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu
Başkanı)
Prof. Dr. Aşkın KESER
Bursa Uludağ Üniversitesi

28/ 12 /2020

T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı'nda 711213001 numaralı Emrecan TÜLLEF'in hazırladığı "İş Stresinin İşe Tutkunluğa Etkisinde Örgüt Temelli Öz-Saygının Düzenleyici Rolü" konulu Doktora tezi ile ilgili tez savunma sınavı, 28 / 12 /2020 günü 14:30 – 17:00 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevapları sonunda adayın tezinin / çalışmasının (başarılı / başarısız) olduğuna (oybirliği / oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

Üye
Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Bursa Uludağ Üniversitesi

28 / 12 /2020

T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı'nda 711213001 numaralı Emrecan TÜLLEF'in hazırladığı "İş Stresinin İş Tutkunluğa Etkisinde Örgüt Temelli Öz-Saygının Düzenleyici Rolü" konulu Doktora tezi ile ilgili tez savunma sınavı, 28 / 12 /2020 günü 14:30 – 17:00 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevapları sonunda adayın tezinin / çalışmasının (başarılı / başarısız) olduğuna (oybirliği / oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

Üye
Prof. Dr. Füsun ÇINAR ALTINTAŞ
Bursa Uludağ Üniversitesi

28 / 12 /2020

T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı'nda 711213001 numaralı Emrecan TÜLLEF'in hazırladığı "İş Stresinin İş Tutkunluğa Etkisinde Örgüt Temelli Öz-Saygının Düzenleyici Rolü" konulu Doktora tezi ile ilgili tez savunma sınavı, 28 / 12 /2020 günü 14:30 – 17:00 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevapları sonunda adayın tezinin / çalışmasının (başarılı / başarısız) olduğuna (oybirliği / oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

Üye
Prof.Dr. Burcu GÜLER
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi

28 / 12 /2020

T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı'nda 711213001 numaralı Emrecañ TÜLLEF'in hazırladığı "İş Stresinin İş Tutkunluğa Etkisinde Örgüt Temelli Öz-Saygının Düzenleyici Rolü" konulu Doktora tezi ile ilgili tez savunma sınavı, 28 / 12 /2020 günü 14:30 – 17:00 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevapları sonunda adayın tezinin / çalışmasının (başarılı / başarısız) olduğuna (oybirliği / oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

Üye
Doç. Dr. Burcu ÖNGEN BİLİR
Bursa Teknik Üniversitesi

28 / 12 /2020

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı	: Emrecañ TÜLLEF
Üniversite	: Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı	: Yönetim ve Çalışma Psikolojisi
Tezin Niteliği	: Doktora Tezi
Sayfa Sayısı	: xiii - 137
Mezuniyet Tarihi	:
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Aşkın KESER

İŞ STRESİNİN İŞE TUTKUNLUĞA ETKİSİNDE ÖRGÜT TEMELLİ ÖZ-SAYGININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Çalışma hayatındaki değişimlerin artış hızı, insana dair çalışmaların sürekli olarak artmasına sebep olmaktadır. İnsanla ilgili çalışmalarda son yıllarda bireylerin kendilerine dair değerlendirmelerinin ne kadar önemli hale geldiği ortaya çıkmaktadır. İnsanın kendisiyle ilgili değerlendirmelerinden bir tanesi olan örgüt temelli öz-saygı kavramı da son 30 sene içerisinde çalışılan önemli konulardan bir tanesi olmuştur. Bu çalışmada hem örgüt temelli öz-saygının hem iş stresi ve işe tutkunluk üzerindeki etkileri araştırılmış hem de iş stresinin işe tutkunluğa etkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olup olmadığı sorgulanmıştır. Bursa'da depolama ve lojistik faaliyetleri üzerine hizmet veren kurumsal bir şirketin 252 çalışanından anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Yapılan regresyon analizleri sonucunda iş stresi ile işe tutkunluk arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğu, örgüt temelli öz-saygı ile işe tutkunluk arasında olumlu, örgüt temelli öz-saygı ile iş stresi arasında olumsuz yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Düzenleyici etki incelemesi yapılabilmesi için Process Macro programı kullanılmış, yüksek ve orta düzeyde örgüt temelli öz-saygının iş stresinin işe tutkunluğa etkisinde sınırlı ve olumsuz yönde bir düzenleyici etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler:

Örgüt Temelli Öz-Saygı, İş Stresi, İşe Tutkunluk

ABSTRACT

Name and Surname : Emrecañ TÜLLEF
University : Bursa Uludag University
Institute : Social Science Institution
Field : Labour Economics and Industrial Relations
Branch : Management and Work Psychology
Degree Awarded : PhD
Page Number : xiii - 137
Degree Date :
Supervisor : Prof. Dr. Aşkın KESER

THE MODERATING ROLE OF ORGANIZATION-BASED SELF-ESTEEM ON THE AFFECT OF JOB STRESS ON WORK ENGAGEMENT

The speed of the increase in the changes in worklife has led to an increase in the studies on people. The importance of individuals' self -evaluations has been shown in the studies about human beings in the last years. The concept of Organization Based Self-esteem which is one type of the self -evaluations of individuals, has become an important study subject in the last 30 years. In this study, both the effect of organizational based self esteem on the job stress and work engagement is analyzed and its moderator effect on job stress' effect on work engagement is examined. The data collected via(by) questionnaires from 252 employees from a corporate company which provides storage and logistic services in Bursa. The results of regression analysis have shown that there is a negative relationship between job stress and work engagement, a positive relationship between organization based self esteem and work engagement and a negative relationship between organization based self esteem and job stress. Process Macro Programme is used for the analysis of moderator effect and it is found out that high and medium level of organization based self esteem has a limited and negative moderator effect on the effect of job stress on work engagement.

Keywords:

Organization Based Self-Esteem, Job Stress, Work Engagement

ÖNSÖZ

Bütün çalışmalarda olduğu gibi bu tez çalışması da ciddi bir emek sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu sürecin başından itibaren her konuda beni destekleyen, yol gösteren danışman hocam sayın Prof. Dr. Aşkın KESER'e teşekkürlerimi sunarım.

Doktora eğitimine başladığım günden itibaren beni sürekli ileriye götüren, öğrencisi olmaktan mutluluk duyduğum sayın Prof. Dr. Serpil AYTAÇ'a ve tez çalışmam boyunca önerileri ile bana ışık tutan sayın Prof. Dr. Füsun ÇINAR ALTINTAŞ'a teşekkürlerimi sunarım. Yaptıkları eleştiriler ve öneriler ile tezin gelişmesinde değerli katkıları olan sayın Prof. Dr. Burcu GÜLER ve sayın Doç. Dr. Burcu ÖNGEN BİLİR'e teşekkürlerimi sunarım.

Bütün çalışmalarımda beni hep destekleyen anneme ve yıl içerisinde kaybettiğim babama sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Benimle bu zorlu süreci beraber yaşayan, bir an bile desteğini esirgemeyen, anlayış gösteren, güç veren, en zor zamanlarda vazgeçmememi sağlayan değerli eşim Tuğba TÜLLEF ve kızım Laika'ya sevgi ve şükranlarımı sunarım.

Bursa – 2020

Emrecañ TÜLLEF

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TEZ ONAY SAYFASI.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMANIN AMACI VE KAPSAMI

1. ÇALIŞMANIN AMACI VE İNCELEDİĞİ PROBLEM.....	4
2. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ.....	8
2.1. İş Stresi ve İş Tutkunluk Arasındaki İlişki.....	8
2.2. Örgüt Temelli Öz-Saygı ve İş Tutkunluk Arasındaki İlişki.....	11
2.3. Örgüt Temelli Öz-Saygı ve İş Stresi Arasındaki İlişki.....	14
2.4.Örgüt Temelli Öz-Saygının İş Stresi ve İş Tutkunluk Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü.....	17
3. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ, VARSAYIMLARI, KISITLARI.....	19

İKİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR İNCELEMESİ

1. İŞ STRESİ.....	21
1.1. Stres Kavramı.....	21
1.2. İş Stresi Kavramı.....	24
1.3. İş Stresi Kaynakları.....	25

1.3.1. Geleneksel İş Stresi Kaynakları.....	25
1.3.1.1. Örgüt ile İlgili Stres Kaynakları.....	25
1.3.1.2. İşin Kendisi ile İlgili Stres Kaynakları.....	27
1.3.1.3. Bireysel Stres Kaynakları.....	29
1.3.2. Güncel İş Stresi Kaynakları.....	30
1.4. İş Stresinin Sonuçları.....	32
1.4.1. İş Stresinin Bireysel Sonuçları.....	32
1.4.1.1. İş Stresinin Fiziksel Sonuçları.....	32
1.4.1.2. İş Stresinin Psikolojik Sonuçları.....	33
1.4.2. İş Stresinin Örgütsel Sonuçları.....	34
2. İŞE TUTKUNLUK.....	35
2.1. İşe Tutkunluk Kavramı.....	36
2.2. İşe Tutkunluğun Boyutları.....	41
2.2.1. Dinçlik.....	41
2.2.2. Adanmışlık.....	42
2.2.3. Yoğunlaşma.....	42
2.3. İşe Tutkunluğu Etkileyen Faktörler.....	43
2.3.1. Örgüt ile İlgili Faktörler.....	43
2.3.2. İşin Kendisi ile İlgili Faktörler.....	45
2.3.3. Bireysel Faktörler.....	45
2.4. İşe Tutkunluğun Sonuçları.....	46
3. ÖRGÜT TEMELLİ ÖZ-SAYGI.....	48
3.1. Öz-Saygı.....	49
3.2. Örgüt Temelli Öz-Saygı.....	51
3.3. Örgüt Temelli Öz-Saygıyı Etkileyen Faktörler.....	55
3.4. Örgüt Temelli Öz-Saygının Sonuçları.....	58

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ STRESİNİN İŞE TUTKUNLUĞA ETKİSİNDE ÖRGÜT TEMELLİ

ÖZ-SAYGININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	61
2. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ.....	61

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	63
3.1. Araştırmanın Örnekleme ve Veri Toplama Yöntemi.....	63
3.2. Araştırma Ölçekleri.....	64
3.2.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri.....	64
3.2.1.1. İş Stresi Ölçeği.....	66
3.2.1.2. İşe Tutkunluk Ölçeği.....	67
3.2.1.3. Örgüt Temelli Öz-Saygı Ölçeği.....	69
3.3. Araştırma Verilerinin Analizi.....	70
4. ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ BULGULAR.....	74
4.1. Tanımlayıcı İstatistikler.....	74
4.2. Frekans Analizleri.....	76
4.3. Betimsel İstatistikler.....	82
4.4. Hipotez Testleri.....	84
4.4.1. Hipotez 1.....	84
4.4.2. Hipotez 2.....	88
4.4.3. Hipotez 3.....	92
4.4.4. Hipotez 4.....	93
4.5. Fark Analizleri.....	100
SONUÇ VE TARTIŞMA.....	108
KAYNAKLAR.....	117
EKLER.....	134
ÖZGEÇMİŞ.....	137

TABLULAR

Tablo 1: İş Stresi ve İş Tutkunluk Arasındaki İlişkileri İnceleyen Bazı Çalışmalar	9
Tablo 2: Örgüt Temelli Öz-Saygı ve İş Tutkunluk Arasındaki İlişkileri İnceleyen Bazı Çalışmalar	12
Tablo 3: Örgüt Temelli Öz-Saygı ve İş Stresi Arasındaki İlişkileri İnceleyen Bazı Çalışmalar	15
Tablo 4: Cronbach's Alpha Referans Değerleri.....	66
Tablo 5: İş Stresi Ölçeği Geçerlilik Ve Güvenirlilik Bulguları.....	66
Tablo 6: İş Tutkunluk Ölçeği Geçerlilik Ve Güvenirlilik Bulguları.....	68
Tablo 7: Örgüt Temelli Öz-Saygı Ölçeği Geçerlilik Ve Güvenirlilik Bulguları.....	69
Tablo 8: Tanımlayıcı ve Demografik İstatistikler.....	75
Tablo 9: İş Stresi Ölçeği Frekans Analizi.....	76
Tablo 10: İş Tutkunluk Ölçeği Frekans Analizi.....	78
Tablo 11: Örgüt Temelli Öz-Saygı Ölçeği Frekans Analizi.....	80
Tablo 12: Ölçek ve Boyut Betimsel İstatistikleri.....	82
Tablo 13: Ölçek ve Boyut Normal Dağılım İstatistikleri.....	83
Tablo 14: İş Stresinin İş Tutkunluk Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Modeli.....	85
Tablo 15: İş Stresinin Adanmışlık Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Modeli.....	86
Tablo 16: İş Stresinin Dinçlik Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Modeli.....	87

Tablo 17: İş Stresinin Yoğunlaşma Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Modeli.....	88
Tablo 18: Örgüt Temelli Öz-Saygının İş Tutkunluk Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Modeli.....	89
Tablo 19: Örgüt temelli öz-saygının Adanmışlık Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Modeli.....	90
Tablo 20: Örgüt temelli öz-saygının Dinçlik Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Modeli.....	91
Tablo 21: Örgüt Temelli Öz-Saygının Yoğunlaşma Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Modeli.....	92
Tablo 22: Örgüt Temelli Öz-Saygının İş Stresi Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Modeli.....	93
Tablo 23: Değişkenler Arası Korelasyon Matrisi.....	94
Tablo 24: İş Stresinin İş Tutkunluk Üzerindeki Etkisinde Örgüt Temelli Öz-Saygının Düzenleyici Rolünü İnceleyen Model Bulguları.....	95
Tablo 25: İş Stresinin Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Örgüt Temelli Öz-Saygının Düzenleyici Rolünü İnceleyen Model Bulguları.....	97
Tablo 26: İş Stresinin Dinçlik Üzerindeki Etkisinde Örgüt Temelli Öz-Saygının Düzenleyici Rolünü İnceleyen Model Bulguları.....	98
Tablo 27: İş Stresinin Yoğunlaşma Üzerindeki Etkisinde Örgüt Temelli Öz-Saygının Düzenleyici Rolünü İnceleyen Model Bulguları.....	99
Tablo 28: Hipotez Sonuçları.....	100
Tablo 29: Medeni Duruma Göre Farkları Sınayan Bağımsız Örneklem T-Testi Bulguları.....	101

Tablo 30: Yaş Gruplarına Göre Farkları Sınayan Anova Testi Bulguları.....	102
Tablo 31: Eğitim Seviyesine göre Farkları Sınayan Anova Testi Bulguları.....	103
Tablo 32: Göreve Göre Farkları Sınayan Bağımsız Örneklem T-Testi Bulguları.....	105
Tablo 33: Mesleki Tecrübeye göre Farkları Sınayan Anova Testi Bulguları.....	106

ŞEKİLLER

Şekil 1: Yerkes – Dodson Yasası	22
Şekil 2: Selye'nin Genel Uyum Sendromunda Stres	23
Şekil 3: Tükenmişlik Karşıtı Olması Açısından İşe Tutkunluk Boyutları.....	38
Şekil 4: Araştırma Modeli	62
Şekil 5: Düzenleyici Etki Model Gösterimleri.....	71

GİRİŞ

21. yüzyıl sadece en büyük değişimlere gebe olmakla kalmamış, aynı zamanda diğer yüzyıllara göre değişimin hızı da beklenilenden çok daha fazla artmıştır. Bu değişim bireylerin olduğu kadar ve bireylerden oluşan örgütlerin hayatlarını da oldukça etkilemektedir. Örgütler açısından değişim ve değişimin hızına ayak uydurmanın hayati önem taşıdığı bir dönemde yaşamaktayız. Dolayısıyla bu değişim sürecini yönetecek, sürdürecektir insan unsuruna dair çalışmalar her geçen gün daha büyük anlam ifade etmektedir. Düşünce tarihinin başlangıcından beri tartışılmalı olan öz kavramının örgütsel davranış literatüründe tartışılmaya başlanması da bu gelişen süreçler sebebi sonucunu olduğunu düşünmek yanlış olmayacaktır. Bireyin çeşitli nitelik ve yeteneklerini değerlendirme yöntemini ifade eden öz-saygının¹ örgütsel bağlamda incelenmesi 20. Yüzyılın son çeyreğinde detaylandırılmaya başlanmıştır. Farklı seviyelerdeki öz-saygıya sahip bireylerin öz-değerlerini yönetmek için farklı stratejileri olacağı² ve bu stratejilerin örgütsel amaç ve hedeflere ne ölçüde uyacağı araştırılması önem kazanmıştır. Böyle bir ortamda gelişen örgüt temelli öz-saygı, bireylerin örgütsel bağlamda, bir örgütün üyeleri olarak kendilerine dair algıladıkları öz-değer ile ilgilenmektedir³.

Bireylerin kendilerine dair algılarının çalışma hayatını etkileyen diğer unsurlarla ilişkilerinin araştırılması bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır. Çağımız insanının en büyük problemlerinden bir tanesi olan iş stresi bu unsurların başında gelmektedir. Örgütsel yapılar üzerindeki olumsuz yönde etkileri uzunca bir süredir araştırma konusu olan iş stresi ile örgüt temelli öz-saygı arasındaki ilişkinin incelenmesi birey ve örgütün verimliliğini artıracak yeni kaynaklara işaret edecektir. İş stresi gibi çoğunlukla olumsuz etkileri olan bir kavramın örgüt temelli öz saygı kavramı ile ilişkisinin öğretecekleri yanında, bir diğer taraftan son yıllarda ön plana çıkan pozitif psikoloji çalışmaları ışığında, olumlu davranış örneklerinden bir tanesi olan işe tutkunluk kavramının örgüt temelli öz-saygı ile ilişkisinin incelenmesi de önemli katkı sunacaktır. İşe tutkun çalışanların, diğer çalışanlara göre ellerinden gelenin fazlasını yapmaya hazır

¹ Jonathon D. Brown, Keith A. Dutton, Kathleen E. Cook, "From the Top Down: Self-Esteem and Self-Evaluation", *Cognition and Emotion*, Vol.15, 2001, s.616.

² V.Zeigler-Hill, "The Importance of Self-Esteem", *Self Esteem*, Ed.V. Zeigler-Hill, East Sussex: Psychology Press, 2013, s.2.

³ Jon L. Pierce vd., "Organizational Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation", *The Academy of Management Journal*, Vol.32, 1989, s.625.

ve istekli olmaları⁴ başta insan kaynakları departmanları olmak üzere örgütsel yapıların yönetim mekanizmalarının özellikle ilgisini çekmektedir. Bu ilgi, çalışanlar üzerindeki iş stresinin olumsuz etkilerinin en aza indirildiği, işe tutkunluk düzeyinin yüksek olduğu bir yapının oluşturulmasında ne gibi uygulamaların hayata geçirilmesi gerektiği konusunda yapılan çalışmaların değerini arttırmaktadır. Örgüt temelli öz-saygının bu iki kavram üzerindeki etkilerinin incelenmesi, örgütsel bağlamda olumlu sonuçlara ulaşılabilmesi için daha spesifik odak noktaları oluşturulmasına fayda sağlayacaktır.

Bu çalışmada örgüt temelli öz-saygının iş stresi ve işe tutkunluk üzerindeki etkileri incelenmek istenmektedir. Bununla birlikte iş stresinin işe tutkunluk üzerindeki etkileri de araştırılmak istenmektedir. Aynı zamanda iş stresinin işe tutkunluğa etkisinde örgüt temelli öz-saygının düzenleyici bir rolü bulunup bulunmadığına cevap aranmaktadır.

Birinci bölümde çalışmanın amacı ve incelediği problem açıklanmaktadır. Bu bölümde çalışmayı oluşturan kavramların nasıl bir amaçla belirlendiği açıklanmak istenmiştir. Devamında araştırma hipotezlerinin geliştirilmesinin üzerinde durulmuştur. Son olarak çalışmanın önemine vurgu yapılmış, çalışmanın hangi varsayımlara dayandığı ve kısıtları belirtilmiştir.

İkinci bölüm, tezi oluşturan kavramlarla ilgili literatür incelemesinden oluşmaktadır. Üç bölümden oluşan literatür incelemesinin birinci bölümünde iş stresi, ikinci bölümünde işe tutkunluk, üçüncü bölümünde ise örgüt temelli öz-saygı kavramı incelenmektedir. Bu bölümde, kavramlar üzerine yapılan çalışmalar, tanımları, öncül ve sonuçlarının üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölümde araştırmanın amacına ve hipotezlerine vurgu yapılmış olup, araştırmanın yürütülmesinde kullanılan yöntemler ve yapılan analizler sonucu ulaşılan bulgular belirtilmiştir.

⁴ Wilmar B. Schaufeli, Marisa Salanova, "Enhancing Work Engagement through the Management of Human Resources", *The Individual in the Changing Working Life*, Ed. Katharina Naswall, Johnny Hellgren, Magnus Sverke, Cambridge: Cambridge University Press, 2008, s.388.

Sonuç ve tartışma bölümünde ise analiz sonucu ulaşılan bulgular tartışılmaktadır. Bu tartışma neticesinde çalışmanın kısıtlarından bahsedilmiştir. Çalışmanın sonuçları ile birlikte ortaya çıkan öneriler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMANIN AMACI VE KAPSAMI

1. ÇALIŞMANIN AMACI VE İNCELEDİĞİ PROBLEM

İnsanlık tarihini bireyin kendini sorgulamasının tarihi olarak değerlendirmek yerinde olacaktır. Bireyin kendini sorgulamaları vereceği bütün kararlarda yönünü belirlemektedir. Gelişen teknoloji bireyin kendisine dair değerlendirmelerinde ve sorgulamalarında daha önce olmadığı kadar detaylara ulaşmasına imkân sağlamıştır. Bu durum, bireyin kendisini çok daha fazla ve sürekli sorgulamasına ve bununla birlikte karar mekanizmasını geçmişe göre daha hızlı hale getirerek aynı zamanda insanın hiç olmadığı kadar hızlı değişebildiği / dönüşebildiği bir duruma sebebiyet vermiştir. İnsanın yaşamının her bölümünde kendisine dair, özüne dair sorduğu bu önemli sorular bilimsel çalışmaların da başlıca sorularından olmuş ve birçok bilim dalında öz ile ilgili çalışmalar yapılmıştır. Bu bağlamda öz kavramına dair çalışmaların her geçen gün daha değerli olacağını düşünmek yanlış olmayacaktır. En genel kullanımı ile öz, insanların diğer bireylere dair temsillerine benzer şekilde, kişinin kendisi ile ilgili temsili ya da temsiller grubuna karşılık gelmektedir⁵. Öz, filozoflar, psikologlar ve sosyologlar tarafından birçok farklı ve bazen de çelişen anlamlarda kullanılmış olsa da tüm bu kullanımların merkezinde kişinin kendisini kendi dikkatinin ve düşüncesinin nesnesi haline getirebilme becerisi yatmaktadır. Öz'ün birçok kavramsallaştırması aynı zamanda onun yönetici ve kontrol etme fonksiyonlarını içermektedir⁶. Bütün bilimsel araştırmalarda olduğu gibi Öz'e dair farklı disiplinler tarafından çalışmalar yapılmış ve uzmanlaşmanın artmasıyla birlikte değişik alt başlıklar ortaya çıkmıştır. Bunlardan bir tanesi olan öz-saygı kişinin kendisine dair kavrayışının değerlendirici, yargılayıcı ve duygusal boyutlarıyla ilgilenmektedir⁷. Öz-saygı bireyin kendisine dair genel değerlendirmesidir⁸.

⁵ Mark R. Leary, Nicole R. Buttermore, "The Evolution of the Human Self: Tracing the Natural History of Self-Awareness", *Journal for the Theory of Social Behaviour*, Vol.33, 2003, s.366.

⁶ William B. Swann Jr., Jennifer K. Bosson, "Self and Identity", *Handbook of Social Psychology*, Ed.Susan T. Fiske, Daniel T.Gilbert, Gardner Lindzey, New Jersey: John Wiley and Sons, 2010, s.591.

⁷ Edward L. Wells, Marwell Gerald, *Self-Esteem: Its Conceptualization and Measurement*, Beverly Hills: Sage Pub, 1976, s.59.

⁸ Viktor Gecas, "The Self-Concept", *Annual Review of Sociology*, Vol.8, 1982, s.5.

İnsanı hayvandan ayıran en önemli özelliklerinden bir tanesi de kim olduğunu tanımlama ve bu kimliği beğenip beğenmeme konusunda karar verebilecek kapasiteye sahip olmasıdır. Öz-saygı çalışmaları bu yargılama kapasitesiyle ilgilenmektedir⁹. Yukarıdaki tanımlardan hareketle öz-saygı bireyin, kendisinin yeterli ya da değerli olup olmadığına dair öz değerlemesi / yargılaması olarak karşımıza çıkmaktadır. Öz-saygı gerçeklikten ziyade algıyı yansıtır¹⁰. Bireyin kendisine dair bir analizi olan öz-saygı bir nevi bireyin kendisi ile hesaplaşmasıdır.

Öz-saygı kavramından hareketle oluşturulan ve bu çalışmanın ana odağını oluşturan örgüt temelli öz-saygı kavramı ise örgüt üyelerinin, örgüt bağlamındaki rollere katılarak ihtiyaçlarını karşılayabileceklerine inanmaları şeklinde tanımlanabilir¹¹. Örgüt temelli öz-saygı bireyin özellikle işyeri bağlamında kendine dair öz değerlendirmelerine odaklanmaktadır¹². Örgüt temelli öz-saygının içsel motivasyon, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel değişime uyum, performans gibi kavramlarla olumlu ilişki içerisinde olduğu ve olumlu sonuçlar ortaya çıkardığı yapılan çalışmalarda ortaya çıkmıştır¹³. Kavramın olumlu etkilerinin örgütlerin küresel rekabet ortamında hedeflerine ulaşmalarında önem arz edeceği açıktır. Bilindiği üzere insan kaynakları uygulamaları en önemli kaynak kabul ettiği insanın üretim / hizmet süreçlerine etkisinin en önemli etken olduğunu kabul etmektedir. İnsana dair her şeyin oldukça önemli ve etken olduğu söylenebilir. Örgütlerin başarısını etkileyen birçok unsur olmasına rağmen, insan kaynağını etkin bir şekilde yönetmeden başarı sağlanması oldukça zordur¹⁴. Başarılı örgütler, birbirinden oldukça farklı insanları ortak bir amaç etrafında toplamak konusunda uzmanlaşmışlardır¹⁵. İnsan kaynağının örgütsel yapılar içerisindeki öneminin her geçen süre artması, öze dair çalışmaların ve dolayısıyla da bu çalışmanın ana kavramı olan örgüt temelli öz-saygı kavramına yönelik çalışmaların artmasına sebep olacaktır. Öz-saygı ile olumlu ve olumsuz davranışlar arasında oldukça

⁹ Matthew Mckay, Patrick Fanning, Self-Esteem, Oakland: New Harbinger Pub., 2000, s.1.

¹⁰ Virgil Zeigler-Hill, "The Importance of Self-Esteem", Self-Esteem, Ed.Virgil Zeigler-Hill, London: Psychology Press, 2013, s. 2.

¹¹ Jon L. Pierce vd., "Organizational Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation", The Academy of Management Journal, Vol.32, 1989., s.625.

¹² Nathan A. Bowling vd., " A Meta-Analysis of the Predictors and Consequences of Organization-Based Self-Esteem", Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol.83, 2010, s.602.

¹³ Jon L. Pierce, Donald G. Gardner, "Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature", Journal of Management, Vol.30, 2004, s.606-610.

¹⁴ Susan E. Jackson, Randall S. Schuler, Steve Werner, Managing Human Resources, 12. b., New York: Oxford University Press, 2018, s.4.

¹⁵ Scott A. Snell, Shad Morris, Managing Human Resources, 18. B., Boston: Cengage Learning, 2018, s.4.

güçlü bir ilişkinin bulunması¹⁶ bu durumun önemini özellikle arttırmaktadır. Olumlu davranışların olumlu sonuçlara sebebiyet verecek olması önemli bir çıktı olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt temelli öz-saygı bu noktada örgütlerin var oluş amaçlarına ulaşmalarında önemli bir yer tutmaktadır. Bu durum bu çalışma içerisinde örgüt temelli öz-saygı kavramına odaklanılmasındaki temel sebep olmuştur.

Çalışmada örgüt temelli öz-saygı kavramının etkilerinin incelenmesi için seçilen kavramlardan ilki iş stresi kavramı olmuştur. Başta çalışma ortamı olmak üzere hayatın her alanında stres ile karşılaşıldığı karşı konulmaz bir gerçeklik haline gelmiştir. Aytacı'ya göre stres, "kişinin içinde bulunduğu çevreden kendisine yönelen istemlerle, kendi değer, tutum, ihtiyaç, yetenek ve becerileri arasındaki dengesizlikten kaynaklanan bedensel ve psiko-sosyal bir gerilimdir. Bir eyleme, duruma ya da kişinin üzerindeki psikolojik zorlanmaya karşı bir tepki sonucu ortaya çıkan bir ruh halidir. Stres, organizma için olumsuz, sağlığı bozabilen bir durumdur"¹⁷. Stres, korku, ürküntü, kaygı, sinirlilik, huzursuzluk, öfke, acı, keder ve depresyon unsurlarıyla ilişkili hoş olmayan bir duygusal deneyim olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁸. Çalışmada örgüt temelli öz-saygı ile ilişkisi incelenmek istenen iş stresi kavramı birey ile iş arasındaki ilişkiden kaynaklanmaktadır. İş stresi, işin gerektirdiklerinin çalışanın kabiliyetleri, kaynakları veya ihtiyaçları ile eşleşmediğinde ortaya çıkan, zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler olarak tanımlanabilir¹⁹. Kavram, çalışan ve iş çevresi arasında ortaya çıkan uygunsuz ve hoş olmayan ilişkileri ifade etmektedir²⁰. Çalışanların rutin fonksiyonlarını yerine getirmelerini engelleyecek bir unsur olan iş stresi çalışma hayatının vazgeçilmezi olmuştur. Bu kavram örgütün amaçlarına ulaşmasında bir engel olarak karşımıza çıkmakta olup birçok olumsuz sonucu beraberinde getirmektedir.

Çalışmada örgüt temelli öz-saygı ve iş stresi kavramlarının etkilerinin ölçülmesi için işe tutkunluk kavramı tercih edilmiştir. İşe tutkunluk kavramı son yirmi yılda oldukça

¹⁶ Subhash C. Kundu, Sunita Rani, "Human Resources' Self-Esteem Across Gender and Categories: A Study", *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 107, 2007, s.1369.

¹⁷ Serpil Aytacı, *İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*, Çaşgem, 2009, s.3.

¹⁸ Stephan J. Motowidlo, John S. Packard, Michael R. Manning, "Occupational Stress: Its Causes and Consequences for Job Performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, 1986, s.618.

¹⁹ Centers for Disease Control and Prevention (CDC), "Strategies for Preventing Job Stress Suggested by NIOSH", <https://www.cdc.gov/niosh/updates/stresrel.html>, (22.07.2015).

²⁰ Terry A. Beehr, John E. Newman. "Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model and Literature Review", *Personnel Psychology*, Vol. 31, 1978, s. 666.

popüler bir kavram olmuştur. İşe tutkunluk kavramı ile insanların kendi özlerini işyerlerine taşımaları kastedilmektedir²¹. Tutkun çalışanlar işlerinde, çok çalışırlar (dinçlik), ilgilidirler (adanlılık) ve mutlu bir şekilde meşguldürler (yoğunlaşma)²². Tutkun çalışanlar coşku ile katıldıkları işlerini yüksek düzeyde bir enerji ile yerine getirirler²³. Çalışanların enerjik, işine kendini adanmış ve yüksek düzeyde odaklanmış olmasının örgütsel düzeyde ne kadar değerli olacağı açıktır. İşe tutkunluğu yüksek olan çalışanlar, problem çözme, insanlarla bağ kurma ve inovatif hizmetler geliştirme konusunda yetenek sahibidirler²⁴. Çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin artmasının örgütlere de olumlu yönde yansıtacağı düşünülmektedir²⁵. Örgütsel fonksiyonlara olumlu yönde etki edecek unsurların faaliyetlerin yerine getirilmesinde ve sürekliliğin sağlanmasında ne kadar önemli olduğu açıktır.

Örgüt temelli öz-saygının örgüt içerisinde olumlu davranışlara sebebiyet verebileceği ve bu olumlu davranışların olası faydalarını ölçme çabası bu çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Örgüt temelli öz-saygı kavramının bir dizi bireysel ve örgütsel olumlu sonuçlara sebep olduğu bilinmektedir²⁶. Ortaya çıkacak olumlu sonuçların, örgütlerin hedeflerine ulaşmasında göstereceği faydalar rekabetin üst seviyede yaşandığı günümüzde büyük önem arz etmektedir. Çalışmada örgüt temelli öz-saygının olumlu etkilerinin gözlemlenebilmesi için işe tutkunluk kavramı tercih edilmiştir. İşe tutkunluğu yüksek olan çalışanların işlerini bir mücadele ve eğlence olarak gördükleri, dolayısıyla da çok çalıştıkları bilinmektedir²⁷. Örgütler için olumlu sonuçlara ulaşmada önemli bir rol oynayan işe tutkunluk kavramının örgüt temelli öz-saygı ve iş stresi kavramlarından nasıl ve ne ölçüde etkilendiği araştırılmak istenmektedir. Buna ek olarak örgüt temelli öz-

²¹ Angus C. H. Kuok, Robert J. Taormina, "Work Engagement: Evolution of the Concept and a New Inventory", *Psychological Thought*, 2017, s.263.

²² Wilmar B. Schaufeli, Toon W. Taris, Arnold B. Bakker, "Dr. Jekyll or Mr Hyde? On the Differences Between Work Engagement and Workaholism", *Research Companion to Working Time and Work Addiction*, Ed.Ronald J. Burke, Northampton: Edward Elgar, 2006, s.195.

²³ Arnold B. Bakker vd., "Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology", *Work & Stress*, Vol. 22, 2008, s.187.

²⁴ Michael P. Leiter, Arnold B. Bakker, "Work Engagement: Introduction", *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*, Ed.Arnold B. Bakker and Michael P. Leiter, East Sussex: Psychology Press, 2010, s.2.

²⁵ Michael P. Leiter, Arnold B. Bakker, "Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept", *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*, Ed.Arnold B. Bakker and Michael P. Leiter, East Sussex: Psychology Press, 2010, s.11.

²⁶ Donald G. Gardner, "The Importance of Being Resilient: Psychological Well-Being, Job Autonomy, and Self-Esteem of Organization Managers", *Personality and Individual Differences*, Vol.155, 2020, s.2.

²⁷ Wilmar B. Schaufeli, "Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go?", *Romanian Journal of Applied Psychology*, Vol. 14, 2012, s.5.

saygının iş stresi üzerindeki etkileri de çalışmanın odaklandığı unsurlardan bir tanesidir. Son olarak iş stresinin işe tutkunluğa etkisinde örgüt temelli öz-saygının düzenleyici bir etkisinin olup olmadığı araştırılmak istenmektedir.

2. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ

2.1. İş Stresi ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki

Çalışma ortamındaki stres kaynaklarının bir sonucu olarak ortaya çıkan iş stresinin çalışanlar üzerinde birçok olumsuz etkiye sahip olduğu bilinmektedir²⁸. İşe tutkunluk kavramıyla ise çalışanların, sorunları çözmek, insanlarla bağlantı kurmak ve yenilikçi hizmetler geliştirmek için tam kapasitelerini kullanma yetenekleri açıklanmak istenmektedir²⁹. Çalışanların enerjilerini işlerine kattıklarını, yüksek düzeyde katılım ve dikkat gösterdiklerini³⁰ açıklama amacını taşıyan işe tutkunluk kavramının olumlu etkileri olduğu açıktır. İşe tutkunluk kavramında özellikle değinilen iş gereklilikleri / kaynakları modeli her mesleğin iş stresi ile ilişkili kendine özgü risk faktörlerine sahip olabileceği varsayımına odaklanmaktadır³¹. İş gereklilikleri tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlara³², iş kaynakları da işe tutkunluk gibi olumlu sonuçlara sebep olmaktadır³³. İş gereklilikleri kavramı, çalışanların gerekli talepleri karşılarken kendilerinden beklenen performans düzeyini sürdürmek için büyük çaba göstermeleri gerektiğine ve bu gerekliliklerin talepleri birer iş stresi kaynağı haline gelebileceğine odaklanmaktadır³⁴. İş gerekliliklerine örnek olarak zaman ve iş baskısı, müşterilerin duygusal talepleri, olumsuz fiziksel çalışma ortamı, rol belirsizliği, rol çatışması ve aşırı rol yüklemesi gösterilebilir³⁵. Kavram ile ilgili önemli çalışmaları olan Bakker ve Demerouti'nin Hakanen ile birlikte

²⁸ Eric G. Lambert, Eugene A. Paoline, "The Influence of Individual, Job, and Organizational Characteristics on Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment", *Criminal Justice Review*, Vol.33, 2008, s.542.

²⁹ Michael P. Leiter, Arnold B. Bakker, "Work Engagement: Introduction", a.g.m., s.2.

³⁰ Michael P. Leiter, Arnold B. Bakker, "Work Engagement: Introduction" a.g.m., s.2.

³¹ Arnold B. Bakker, Evangelia Demerouti, "The Job Demands-Resources Model: State of the Art", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.22, 2007. s. 312.

³² Arnold B. Bakker vd., "Job Demands and Job Resources as Predictors of Absence Duration and Frequency", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 62, 2003, s.352.

³³ Wilmar B. Schaufeli, "Applying the Job Demands-Resources Model: A 'How To' Guide to Measuring and Tackling Work Engagement and Burnout", *Organizational Dynamics*, Vol.46, 2017, s.121.

³⁴ Wilmar Schaufeli, Arnold B. Bakker, "Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.25, 2004, s.296.

³⁵ Jari J. Hakanen, Gert Roodt, "Using the Job Demands-Resources Model to Predict Engagement: Analysing a Conceptual Model", *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*, Ed. Michael P. Leiter, Arnold B. Bakker, New York: Psychology Press, 2010, s.86.

Finlandiya’da 1919 diş doktoru üzerinde yaptıkları çalışmada iş gereklilikleri kavramları ile işe tutkunluk arasında olumsuz bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada kullanılan iş gerekliliklerinin kavramları iş yükü, fiziksel çalışma ortamı, duygusal uyumsuzluk gibi olumsuz değişiklikler olduğu görülmektedir³⁶. Tablo 1’de iş stresi ve işe tutkunluk arasındaki ilişkileri inceleyen bazı çalışmalara yer verilmiş ve iş stresinin hangi unsurlarının işe tutkunluğu nasıl etkiledikleri belirtilmek istenmiştir.

Tablo 1: İş Stresi ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkileri İnceleyen Bazı Çalışmalar

Yazar – Tarih	Araştırma Başlıkları	Örneklem	İşe Tutkunluğa Etki
Hakanen vd. - 2005	İş yükü, Fiziksel Çalışma Ortamı, Duygusal Uyumsuzluk	1919 diş doktoru	İş yükü: $r=-0.22$; -0.29 Fiziksel Çalışma Ortamı: $r=-0.18$; -0.11 Duygusal Uyumsuzluk: $r=-0.20$; -0.17
Coetze ve De Villiers - 2010	İş ve Rol belirsizliği, İş Özerkliği Eksikliği	90 finans kurumu çalışanı	İş ve Rol Belirsizliği: $r=-0.33$ İş Özerkliği Eksikliği: $r=-0.27$
Turgut - 2011	Zaman Temelli İş – Aile Çatışması, Duygu Temelli İş – Aile Çatışması	279 hizmet sektörü çalışanı	Zaman temelli iş – aile çatışması: Dinçlik: $r= -0.26$; Adanmışlık: $r= -0.28$, Duygu temelli iş – aile çatışması: Dinçlik: $r=-0.31$; Adanmışlık: $r=-0.44$
Garrosa vd. - 2011	Rol Stresi	508 hemşire	Dinçlik: $r=-0.22$; Adanmışlık: $r=-0.31$; Yoğunlaşma: $r=-0.29$
Inoue vd. - 2014	Rol Belirsizliği	9134 özel sektör çalışanı	$r=-0.449$
Ahmed vd. - 2017	İş yükü	277 banka çalışanı	$\beta =-0.31$

³⁶ Jari J. Hakanen, Arnold B. Bakker, Evangelia Demerouti, “How Dentists Cope with Their Job Demands and Stay Engaged. The Moderating Role of Job Resources”, European Journal of Oral Sciences, Vol.113, 2005, s.481.

Coetzee ve De Villiers'in Güney Afrika'da 90 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada iş stresi ile işe tutkunluk arasında önemli bir bağ olduğu bir hipotez olarak öne sürülmüş ve kabul edilmiştir. İş stresi kaynaklarından iş ve rol belirsizliği ile iş özerkliği eksikliğinin işe tutkunluk ile önemli derecede olumsuz bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir³⁷. Benzer bir şekilde Ramos, Ales ve Sierra'nın 435 İspanyol çalışanla gerçekleştirdikleri çalışmada iş stresinin kaynaklarından rol çatışması ve rol belirsizliğinin işe tutkunlukla olumsuz yönde bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır³⁸. Garrosa ve arkadaşlarının İspanya'da 508 hemşire üzerinde yaptıkları çalışmada rol stresi ile işe tutkunluk arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır³⁹. Oshio ve arkadaşlarının 7843 Japon üzerinde yaptıkları çalışmada rol belirsizliği ile işe tutkunluk arasında olumsuz yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir⁴⁰. Japonya'da yapılan başka bir çalışmada ise 9134 kişiye ulaşılmış ve rol belirsizliği ile işe tutkunluk arasında önemli bir olumsuz yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır⁴¹.

Turgut tarafından 279 Türk çalışan ile gerçekleştirilen çalışmada stres yapıcılarından iş aile çatışmasının çalışma ortamında, işe tutkunluk kavramının dinçlik ve adanmışlık boyutları üzerinde olumsuz yönde bir etkisi olduğu belirtilmiştir⁴².

Sonnentag ve arkadaşlarının Alman ve İsviçre kökenli kar amacı gütmeyen organizasyonlarda çalışan 532 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada iş taleplerinin (zaman baskısı vd.) işe tutkunluk ile olumsuz yönde bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır⁴³.

³⁷ Melinde Coetzee, M.A. de Villiers, "Sources of Job Stress, Work Engagement and Career Orientations of Employees in a South African Financial Institution", *Southern African Business Review*, Vol.14, 2010, s.39.

³⁸ Alejandro Orgambidez Ramos, Yolanda Borrego Alés, Isabel Mendoza Sierra, "Role Stress and Work Engagement as Antecedents of Job Satisfaction in Spanish Workers", *Journal of Industrial Engineering and Management*, Vol.7, 2014, s. 367.

³⁹ Eva Garrosa vd., "Role stress and personal resources in nursing: A cross-sectional study of burnout and engagement", *International Journal of Nursing Studies*, Vol.46, 2011, s.486.

⁴⁰ Takashi Oshio, Akiomi Inoue, Akizumi Tsutsumi, "Associations Among Job Demands and Resources, Work Engagement and Psychological Distress: Fixed-Effects Model Analysis in Japan", *Journal of Occupational Health*, Vol.60, 2018, s.258.

⁴¹ Akiomi Inoue vd., "Association of Job Demands with Work Engagement of Japanese Employees: Comparison of Challenges with Hindrances (J-HOPE)", *Plos One*, Vol.9, 2014, s.5.

⁴² Tülay Turgut, "Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt. 25, 2011, s.173.

⁴³ Sabine Sonnentag, Carmen Binnewies, Eva J. Mojza, "Staying Well and Engaged When Demands Are High: The Role of Psychological Detachment", *Journal of Applied Psychology*, Vol.95, 2010, s.970.

Ahmed ve arkadaşlarının Pakistan’da 277 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada iş yükü ile işe tutkunluk arasında önemli bir düzeyde olumsuz bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır⁴⁴.

Yukarıda bahsedilen literatürden hareketle iş stresi ve işe tutkunluk arasındaki ilişkiyi öngören aşağıdaki hipotez kurulmuştur.

Hipotez 1: Çalışanlarda iş stresinin işe tutkunluk üzerinde olumsuz yöne bir etkisi vardır.

H1,a: Çalışanlarda iş stresinin işe tutkunluğun adanmışlık boyutu üzerinde olumsuz yöne bir etkisi vardır.

H1,b: Çalışanlarda iş stresinin işe tutkunluğun dinçlik boyutu üzerinde olumsuz yöne bir etkisi vardır.

H1,c: Çalışanlarda iş stresinin işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutu üzerinde olumsuz yöne bir etkisi vardır.

2.2.Örgüt Temelli Öz-Saygı ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki

İşe tutkunluk kavramının öncüllerini inceleyen çalışmalarda bu öncülleri iş kaynakları ve kişisel kaynaklar olarak ayıranlar bulunmaktadır⁴⁵. Kişisel kaynaklar, düşük sıralı, kişiliğin bilişsel-duygusal yönleri; kişinin kendisi hakkındaki geliştirilebilir olumlu inanç sistemleri (ör. öz-saygı, öz-yetkinlik, yeterlik) ve terslik veya zorluk karşısında bile amaca ulaşmayı motive eden ve olanaklı kılan dünyadır (iyimserlik, inanç gibi)⁴⁶. Örgüt temelli öz-saygı kavramı bu noktada işe tutkunluk kavramını etkileyen kişisel kaynaklar arasında gösterilmektedir⁴⁷. Bir literatür taraması şeklinde gerçekleştirilen bir başka çalışmada ise işe tutkunluğun öncülleri bireysel ve örgütsel olarak incelenmiş olup, öz-saygı kavramı bireysel öncüller kısmında

⁴⁴ Umair Ahmed vd., “Troubling Job Demands at Work: Examining the Deleterious Impact of Workload and Emotional Demands on Work Engagement”, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 7, 2017, s.102.

⁴⁵ Susana Llorens vd., “Does a Positive Gain Spiral of Resources, Efficacy Beliefs and Engagement Exist?”, Computers in Human Behavior, Vol.23, 2007, s.826.

⁴⁶ Machteld (Maggie) Van den Heuvel vd., “Personal Resources and Work Engagement in the Face of Change”, Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice, Vol. 1, Ed.Jonathan Houdmont, Stavroula Leka, West Sussex: John Wiley & Sons, 2010, s.129.

⁴⁷ Despoina Xanthopoulou vd., “The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model”, International Journal of Stress Management, Vol.14, 2007, s.124.

değerlendirilmiştir⁴⁸. Bunlarla birlikte öz-saygı kavramını da kapsayan temel öz-değerlendirmeler kavramlarının⁴⁹ da işe tutkunluk kavramının öncüllerinden olduğu belirtilmiştir⁵⁰. Tablo 2 örgüt temelli öz-saygı ve işe tutkunluk arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalardan hareketle hazırlanmıştır.

Tablo 2: Örgüt Temelli Öz-Saygı ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkileri İnceleyen Bazı Çalışmalar

Yazar – Tarih	Araştırma Başlıkları	Örneklem	Etkisi Olduğu Kavram
Xanthopoulou vd. - 2007	Örgüt Temelli Öz-Saygı	714 özel sektör çalışanı	Dinçlik: r=0.39; Adanmışlık: r=0.40; Yoğunlaşma: r=0.32
Mauno vd. - 2007	Örgüt Temelli Öz-Saygı	735 sağlık çalışanı	Dinçlik: r=0.48; r=0.36; Adanmışlık: r=0.51; r=0.37; Yoğunlaşma: r=0.31; r=0.22
Rotich - 2016	Örgüt Temelli Öz-Saygı	325 kamu çalışanı	İşe Tutkunluk: r=0.626
Kim ve Hyun - 2017	Örgüt Temelli Öz-Saygı	571 özel sektör çalışanı	İşe Tutkunluk: r=0.24
Oliveira ve Rocha - 2017	Temel değerlendirmeler	299 üniversite mezunu çalışan	İşe Tutkunluk: r=0.33
Chhetri - 2017	Temel değerlendirmeler	285 banka çalışanı	İşe Tutkunluk: r=0.479
Yoo ve Lee - 2019	Temel değerlendirmeler	335 çalışan	İşe Tutkunluk: r=0.38
Sahu vd. - 2019	Öz-Saygı	630 öğretmen	İşe Tutkunluk: r=0.433

Xanthopoulou ve arkadaşlarının Hollanda’da 714 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada örgüt temelli öz-saygı ile işe tutkunluk arasında anlamlı bir ilişki olduğu

⁴⁸ Karen Kelly Wollard, Brad Shuck, “Antecedents to Employee Engagement: A Structured Review of the Literature”, *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 13, 2011, s.433.

⁴⁹ Timothy A. Judge vd., “Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, 1998, s.18.

⁵⁰ Bruce Louis Rich, Jeffrey A. Lepine, Eean R. Crawford, “Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance”, *Academy of Management Journal*, Vol. 53, 2010, s. 621.

gözlemlenmiştir⁵¹. Benzer bir şekilde Xanthopoulou ve arkadaşlarının 2009 yılında 540 Hollandalı çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada da kişisel kaynakların işe tutkunluk üzerinde olumlu bir etkisi olduğu görülmüştür⁵². Kim ve Hyun'un Kore'de 571 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada kişisel kaynaklardan örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluk üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucu çıkmıştır⁵³.

Mauno ve arkadaşlarının Finlandiya'da 735 sağlık çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluğu olumlu yönde besleyen kavramlardan bir tanesi olduğu sonucuna ulaşılmıştır⁵⁴. Rotich'in Kenya'da 325 çalışan üzerinde yaptığı çalışmada örgüt temelli öz-saygı ile işe tutkunluk arasında olumlu bir ilişki olduğu, örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluğu olumlu yönde etkilediği sonucu çıkmıştır⁵⁵. Sahu ve arkadaşlarının Hindistan'da 630 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmada öz-saygının işe tutkunluğu olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır⁵⁶.

Brezilya'da Oliveira ve Rocha'nın 299 kişi üzerinde yaptığı çalışmada işe tutkunluğun öncülleri incelenmiş ve çalışmada öncüller içerisinde temel öz-değerlendirmelerin iş tutkunluk üzerinde etkileri de yer bulmuştur. Öz-saygı kavramının da içinde yer aldığı temel öz-değerlendirmelerin işe tutkunluk üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır⁵⁷.

Yoo ve Lee'nin Kore'de 335 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada temel öz değerlendirilmelerin iş tutkunluk üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır⁵⁸. Chhetri Nepal'de 285 banka çalışanı üzerinde uyguladığı çalışmada temel

⁵¹ Despoina Xanthopoulou vd., a.g.m., s.130 .

⁵² Despoina Xanthopoulou vd., "Reciprocal Relationships Between Job Resources, Personal Resources and Work Engagement", Journal of Vocational Behavior, Vol. 74, 2009, s.240.

⁵³ Woocheol Kim, Young Sup Hyun, "The Impact of Personal Resources on Turnover Intention: The Mediating Effects of Work Engagement", European Journal of Training and Development, Vol.41, 2017, s.705.

⁵⁴ Saija Mauno, Ulla Kinnunen, Mervi Ruokolainen, "Job Demands and Resources as Antecedents of Work Engagement: A Longitudinal Study", Journal of Vocational Behavior, Vol.70, 2007, s.162.

⁵⁵ Richard Kipter Rotich, "The Impact of Organizational-Based Self Esteem on Work Engagement among State Corporations Employees in Kenya", European Journal of Business and Management, Vol.8, 2016, s.121.

⁵⁶ Sangeeta Sahu, Abhinav Srivastava, Avinash Pathardikar, "Self-esteem and Work Engagement Influencing Job Satisfaction", The Indian Journal of Commerce, Vol.72, 2019, s.66.

⁵⁷ Lucia Barbosa de Oliveira, Juliana da Costa Rocha, "Work Engagement: Individual and Situational Antecedents and Its Relationship with Turnover Intention", Review of Business Management, Vol. 19, 2017, s.424.

⁵⁸ Kieun Yoo, Ki-Hak Lee, "Core Self-Evaluation and Work Engagement: Moderated Mediation Model of Career Adaptability and Job Insecurity", Frontiers in Psychology, Vol.10, 2019, s.5.

öz-değerlendirmelerin işe tutkunluğa etkisini incelemiş ve bu değerlendirmelerin işe tutkunluk ile önemli bir ilişkisi olduğu sonucuna varmıştır⁵⁹.

Yukarıda bahsedilen literatürden hareketle örgüt temelli öz-saygı ve işe tutkunluk arasındaki ilişkiyi öngören aşağıdaki hipotez kurulmuştur.

Hipotez 2: Çalışanlarda örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluk üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H2,a: Çalışanlarda örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluğun adanmışlık boyutu üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H2,b: Çalışanlarda örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluğun dinçlik boyutu üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H2,c: Çalışanlarda örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutu üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

2.3. Örgüt Temelli Öz-Saygı ve İş Stresi Arasındaki İlişki

Öz-saygı düzeyi düşük olması durumunda hayattaki gerçek ya da hayali olayları strese sebep olarak algılanmasına sebep olacağı gibi öz saygının yüksek olması durumu stresin azaltılmasında rol oynayacaktır⁶⁰. Bununla birlikte kavramların karşılıklı ilişkisi bakımından öz-saygı bireylerin stresle nasıl başa çıkabileceklerini etkilediği gibi stresli durumlar da öz-saygıyı olumsuz etkilemektedir⁶¹. Öz-saygı kavramının iş ve örgüt bağlamında değerlendirilmesi, örgüt temelli öz-saygı çalışmalarının ortaya çıkması ile başlamış olup⁶², çalışmayı kurgulayan yazarlar kavramın oluştuğu ilk yıllardan itibaren örgüt temelli öz-saygı kavramının iş stresinin alt başlıkları üzerine çeşitli çalışmalar yapmışlardır. Bunlardan ilki 1993 yılında yine Pierce ve arkadaşları tarafından örgüt temelli öz-saygının rol belirsizliği ve çatışması üzerindeki düzenleyici etkisinin performans ve iş tatminine etkilerini ölçme amaçlı çalışmadır. 186 cevabın alındığı çalışmada rol çatışması ve belirsizliğinin yüksek bir düzeyde olması durumunda, örgüt

⁵⁹ Sabina Baniya Chhetri, "Antecedents and Consequences of Job Engagement: Empirical Study of Bank Employees", Business Perspectives and Research, Vol.5, 2017, s.173.

⁶⁰ Simon L. Dolan, Stress, Self-Esteem, Health and Work, New York: MacMillian Pub., 2007, s.89.

⁶¹ Michael Galanakis vd., "A Literature Review on the Connection between Stress and Self-Esteem", Psychology, Vol. 7, 2016, s.688.

⁶² J.L. Pierce, D.G. Gardner, a.g.m., s.592.

temelli öz-saygının düşük olması, performansın örgüt temelli öz-saygının yüksek olması durumuna göre daha kötü olmasına sebebiyet vereceği ortaya çıkmıştır⁶³. Bowling ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada örgüt temelli öz-saygının genel iş stresörleri, rol belirsizliği, rol çatışması, iş güvencesizliği, işten ayrılma niyeti, depresyon ve fiziksel semptomlar gibi stresör ve stresin sonuçlarını içeren kavramlarla olumsuz yönlü bir ilişkisi olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte aynı çalışmada örgüt temelli öz-saygının, sosyal ve örgütsel destek, iş karmaşıklığı, otonomi, iş koşulları ile olumlu ve güçlü bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir⁶⁴.

Tablo 3: Örgüt Temelli Öz-Saygı ve İş Stresi Arasındaki İlişkileri İnceleyen Bazı Çalışmalar

Yazar – Tarih	Araştırma Başlıkları	Örneklem	Etkisi Olduğu Kavram
Pierce vd. - 1993	Örgüt Temelli Öz-Saygı	186 özel sektör çalışanı	Rol Belirsizliği: r=-0.34; Rol Çatışması: r=-0.08
Lee - 2003	İşin Karmaşıklığı, İş Arkadaşı Desteği, İş Güvencesinin Olması	1023 banka çalışanı	Örgüt Temelli Öz-Saygı: r=0.58 ; r=0.34 ; r=0.31
Pierce ve Gardner - 2009	Örgüt Temelli Öz-Saygı	236 özel sektör çalışanı	Algılanan İş Özellikleri: r=0.50
Arshadi ve Damiri - 2013	İş Stresi	300 özel sektör çalışan	Örgüt Temelli Öz-Saygı: r=-0.14
İbrahim - 2014	İş Arkadaşı Desteği	335 çalışan	Örgüt Temelli Öz-Saygı: r=-0.37
Abas vd. - 2015	Örgütsel Destek	660 kamu çalışanı	Örgüt Temelli Öz-Saygı: r=-0.37

Pierce ve Gardner'ın ABD merkezli maden ve üretim firmalarının 236 çalışanı üzerinde yaptıkları başka bir çalışmada örgüt temelli öz-saygı ile kişilik ve iş stresi kaynaklarından işin özelliği arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada algılanan işin özelliği ile örgüt temelli öz-saygı arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu, özellikle

⁶³ Jon L. Pierce vd., “Moderation by Organization-Based Self-Esteem of Role Condition-Employee Response Relationships”, The Academy of Management Journal, Vol.36, 1993, s.281.

⁶⁴ Nathan A.Bowling vd., a.g.m., s.608-613.

de iş zenginleştirme kavramının alt varyasyonları (özerklik, beceri çeşitliliği, geri bildirim, görev önemi ve görev kimliği) ile anlamlı bir korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır⁶⁵.

Lee'nin Güney Kore'de iki bankanın çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada örgüt temelli öz-saygının öncüllerini incelemeyi amaçlamıştır. 1023 banka çalışanına ulaşılan çalışmada işin karmaşıklığı, iş arkadaşı desteği ile iş güvencesinin olması durumunda örgüt temelli öz-saygı düzeyinin yüksek gerçekleşeceği sonucuna ulaşılmıştır⁶⁶.

Arshadi ve Damiri'nin İran'da 286 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmaya göre örgüt temelli öz-saygının, iş stresinin iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine düzenleyici etkisi olduğu anlaşılmıştır. Örgüt temelli öz-saygısı yüksek çalışanların stresle başa çıkmada düşük olanlara oranla daha başarılı oldukları görülmüştür⁶⁷.

Shahbaz ve Shakeel'in 2013 yılında Pakistan'da kurumsal şirketlerde çalışan 190 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada rol belirsizliği ile örgüt temelli öz-saygı arasında olumsuz bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmışlardır⁶⁸.

Abas ve arkadaşlarının Malezya'da 660 kamu çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada iş stresinin örgütsel sebepli kaynaklarından örgütsel destek yoksunluğunun ve varlığının örgüt temelli öz-saygı ile ilişkisi araştırılmıştır. Çalışmada olumlu örgütsel desteğin ile örgüt temelli öz-saygı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır⁶⁹. Malezya'da yapılan bir başka çalışmada İbrahim, iş stresi, iş arkadaşı desteği ve örgüt temelli öz-saygı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. 190 kamu ve özel sektör çalışanı üzerinde yapılan çalışmaya göre iş arkadaşı desteği ile örgüt temelli öz-saygı

⁶⁵ Jon L. Pierce, Donald G. Gardner, "Relationships of Personality and Job Characteristics with Organization-Based Self-Esteem", Journal of Managerial Psychology, Vol. 24, 2009, s.402.

⁶⁶ Jaewon Lee, "An Analysis of the Antecedents of Organization-Based Self-Esteem in Two Korean Banks", International Journal of Human Resource Management, Vol. 14, 2003, s.1055.

⁶⁷ Nasrin Arshadi, Hojat Damiri, "The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE", Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol. 84, 2013, s.709.

⁶⁸ Wahab Shahbaz, Ashar Shakeel, "Role Ambiguity and Employees' Organization Based Self-Esteem: Moderating Effect of Workplace Spirituality" Proceedings of the 3rd International Conference on Business Management, University of Management and Technology, 2013, s.11.

⁶⁹ Christopher Abas vd., "The Mediating Role of Organizational-Based Self-Esteem in Perceived Organizational Support and Counterproductive Work Behaviour Relationship", International Journal of Business and Management, Vol.10, 2015, s.104.

arasında olumlu bir ilişki olduğuna ulaşılmış, iş stresi ve örgüt temelli öz-saygı arasında ise anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılamamıştır⁷⁰.

Yukarıda bahsedilen literatürden hareketle örgüt temelli öz-saygı ve iş stresi arasındaki ilişkiyi öngören aşağıdaki hipotez kurulmuştur.

Hipotez 3:Çalışanlarda örgüt temelli öz-saygının iş stresi üzerinde ters yönde bir etkisi vardır.

2.4. Örgüt Temelli Öz-Saygının İş Stresi ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü

Örgüt temelli öz-saygı kavramının teorize edilmesini takiben düzenleyici etkisi de araştırılmaya başlanmıştır. İlk olarak iş stresörlerinin performansa etkisinde düzenleyici rolü bulunup bulunmadığı sorgulanmış ve düzenleyici bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır⁷¹. Örgüt temelli öz-saygı üzerine yapılmış çalışmalar incelendiğinde kavramın düzenleyici etkisini incelemeye yönelik birçok çalışma yapıldığı görülebilecektir. Aşağıda örgüt temelli öz-saygının düzenleyici etkisini ölçmeyi amaçlayan çalışmalarda kullanılan kavramlardan bazılarını görmek mümkün olacaktır;

- Rol stresi unsurlarının psikolojik ve fiziksel gerginliklere etkileri üzerinde düzenleyici etkisi⁷²,
- Örgütsel belirsizliklerin, içsel motivasyon, örgütsel bağlılık ve işe devamsızlığa etkilerinde düzenleyici etkisi⁷³
- Öğrenme yöneliminin, örgütsel sinizme etkilerinde düzenleyici etkisi⁷⁴,
- Kadın çalışanların yaş ve görevlerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde düzenleyici etkisi⁷⁵,

⁷⁰ Hazril Izwar Ibrahim, "The Relationship Between Job Stress, Co-Worker Support and Organization-Based Self-Esteem: A Survey Across Different Occupations", Journal of Arts, Science & Commerce, Vol.5, 2014, s.74.

⁷¹ Jon L. Pierce vd., "Moderation by Organization-Based Self-Esteem of Role Condition-Employee Response Relationships", a.g.m., s.281.

⁷² Steve M. Jex, Tina C. Elacqua, "Self-Esteem as a Moderator: A Comparison of Global and Organization-Based Measures", Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol.72, 1999, s.73.

⁷³ Chun Hui, Cynthia Lee, "Moderating Effects of Organization- Based Self-Esteem on Organizational Uncertainty: Employee Response Relationships", Journal of Management, Vol. 26, 2000, s.220.

⁷⁴ Young-Bae Park, Hyun-Young Chung,Sang-Woo Lee, "Effect of the Learning Orientation on Organizational Cynicism in the Hotel Industry : Moderating Effect of Organization-Based Self-Esteem", The Journal of the Korea Contents Association, Vol.10, 2010, s.429.

⁷⁵ Meng-Shan Tsai, Chi-Cheng Chang, "Female Workers' Age and Position on Organizational Citizenship Behaviour: The Moderator Role of Organization-Based Self-Esteem", Journal of Management Research, Vol.4, 2012, s.37.

- İş stresinin işten ayrılma niyeti ve iş performansına etkisinde düzenleyici etkisi⁷⁶,
- Göze girme davranışının, terfi edebilirliğe etkisinde düzenleyici etkisi⁷⁷,
- Çalışan muhalefetinin, işten ayrılma niyetine etkisinde düzenleyici etkisi⁷⁸,
- Çalışan katılımının değişime direnç ile ilişkisine düzenleyici etkisi⁷⁹,
- Çalışanların sosyal ağının bilgi paylaşım davranışına etkisinde düzenleyici etkisi⁸⁰,

Yukarıdaki çalışmalardan görülebileceği üzere örgüt temelli öz-saygının birçok araştırmada düzenleyici rolünün araştırıldığı anlaşılabacaktır. Çalışmalar detaylı incelendiğinde kavramın özellikle olumlu yönde bir düzenleyici etkisi üzerine araştırmalar yapıldığı gözlemlenebilecektir. Bu çalışmada örgüt temelli öz-saygı kavramının, iş stresinin işe tutkunluk kavramına etkisinde düzenleyici bir etkisi olup olmadığı araştırılmak istenmektedir. Bu sebeple düzenleyici etkiyi ölçebilmek için aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

Hipotez 4: Örgüt temelli öz-saygı iş stresinin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde olumlu bir düzenleyici rol oynar.

H4,a: Örgüt temelli öz-saygı iş stresinin işe tutkunluğun adanmışlık boyutu üzerindeki etkisinde olumlu bir düzenleyici rol oynar.

H4,b: Örgüt temelli öz-saygı iş stresinin işe tutkunluğun dinçlik boyutu üzerindeki etkisinde olumlu bir düzenleyici rol oynar.

H4,c: Örgüt temelli öz-saygı iş stresinin işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutu üzerindeki etkisinde olumlu bir düzenleyici rol oynar.

⁷⁶ Nasrin Arshadi, Hojat Damiri, a.g.m., s.707.

⁷⁷ Hataya Sibunruang, Alessandra Capezio, Simon Lloyd D. Restubog, "Getting Ahead Through Flattery: Examining the Moderating Roles of Organization-Based Self-Esteem and Political Skill in the Ingratiation-Promotability Relationship", Journal of Career Assessment, 2013, s.4.

⁷⁸ Tuna Cenççi, Ayşe Begüm Ökten, "Organization-Based Self-Esteem as a Moderator of the Relationship Between Employee Dissent and Turnover Intention", Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol. 150, 2014, s. 406.

⁷⁹ Antonia Mercedes García-Cabrera, Fernando García-Barba Hernández, "Differentiating the Three Components of Resistance to Change: The Moderating Effect of Organization-Based Self-Esteem on the Employee Involvement-Resistance Relation", Human Resource Development Quarterly, Vol. 25, 2014, s.448.

⁸⁰ Tsuneki Mukahi, "The Moderating effects of Organization-based Self-Esteem on the Relationship between Employees' Social Network and Knowledge-sharing Behavior", AIS Electronic Library, 2016, <https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1172&context=pacis2016>, (20.10.2020).

3. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ, VARSAYIMLARI, KISITLARI

Örgüt temelli öz-saygı üzerine yapılan pek çok çalışmada, öncülleri, sonuçları, aracı ve düzenleyici etkilerinin incelendiğini görmek mümkün olacaktır. Çalışma ortamı deneyimlerine ve devamında sonuçlarına odaklanan kavramla ilgili çalışmalar⁸¹ ilgi çekmiş ve bu ilgi sürekli olarak artış göstermiştir. İnsan dair her unsurun her geçen gün daha büyük bir öneme sahip olduğu günümüzde öz, öz-saygı ve örgüt temelli öz-saygı kavramları ile ilgili yapılacak herhangi bir çalışmanın da bir o kadar değerli olacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla da örgüt temelli öz-saygı üzerine yapılacak çalışmaların, başta verimlilik ve üretkenlik olmak üzere etkileyeceği her unsura değer katan çalışmalar olacakları açıktır.

Örgüt temelli öz-saygı üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde iş stresinin işe tutkunluğa etkisinde düzenleyici rolü olup olmadığı dair araştırma olmaması bu çalışmanın tercih edilmesinde önemli olmuştur. Bu düzenleyici etki araştırması için, bireyler ve örgütler için olumsuz etkileri olan iş stresi kavramının, bireylere ve örgütlere olumlu etkileri olan işe tutkunluk kavramına etkisinde bir nasıl bir etki göstereceğini incelemek amaçlanmıştır.

Bu çalışmanın sağlayabileceği katkılarla birlikte bir takım kısıtları da mevcuttur. Bu çalışmada, Bursa'da depolama ve lojistik sektöründe faaliyet gösteren bir şirketten toplanan verilerle bir takım sonuçlara ulaşılmaktadır. Örgüt temelli öz-saygı kavramını inceleyen çalışmalarda kavramın kurgulanmasından beri pek çok ülkede ve farklı sektörlerde çalışmalar yapılmıştır. Ülkemizde bu alanda çok fazla çalışma olmaması, daha detaylı ve genel bir görüşe ulaşabilmek için farklı sektörlerde yapılacak araştırmalara ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır. Hem araştırmanın yapıldığı sektörde farklı kurumlarda hem de diğer birçok sektörde yapılacak uygulamalar daha büyük bir örneklem sayısına ulaşılmasını sağlayacaktır.

Bu çalışma ile elde edilecek sonuçlar, çalışma kapsamında kabul edilen bir takım varsayımlara bağlı bulunmaktadır. Bunlar aşağıdaki belirtilmişlerdir;

- Anket soruları çalışmanın amacına doğru bir şekilde hizmet etmektedir.

⁸¹ Donald G. Gardner, Jon L. Pierce, "Organization-Based Self-Esteem in Work Teams", Group Processes & Intergroup Relations, 2015, s.2.

- Araştırma katılımcılarının verdikleri cevaplar onların gerçek görüşlerini yansıtmakta olup, anket sorularını samimi ve tarafsız bir biçimde yanıtlamışlardır.
- Elde edilen verilerin analizi için kullanılan istatistiksel yöntemler araştırmanın sonuçlarını belirlemede uygundur.

İKİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR İNCELEMESİ

1. İŞ STRESİ

1.1. Stres Kavramı

Eski bir tarihi bulunmakla birlikte anlamının dönemselsel ve farklı bilimlere göre değişkenlikler gösterdiği stres kavramı, günümüzde hayatın her alanında insanların karşısında çıkan ve süreçlerin sonuçlarını belirleyici bir etkiye sahiptir. Kelime olarak Latince “estrica”, eski Fransızca’da “estrece”⁸² kelimelerinden gelen stres kavramı, 1940’lı yıllara kadar mühendislik bilimi dışında çokça kullanılan bir kavram olmamıştır⁸³. Selye’nin 1936 yılında yayınladığı “Genel Uyum Sendromu (*General Adaptation Syndrome*)” çalışması ile birlikte başta tıp ve sosyal bilimler olmak üzere bilim dallarında ciddi bir biçimde tartışılmaya başlanmıştır⁸⁴.

Selye, 1936 yılında stresi, insan vücudunun herhangi bir isteme verdiği özgül olmayan karşılık olarak tanımlamış⁸⁵ ve çalışmalarını bu özgül olmayan karşılığın sonuçlarını araştırma yönünde devam ettirmiştir⁸⁶.

Günümüze gelindiğinde, popülerliği akademik literatüre girişinden itibaren sürekli artan stres kavramı, birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve stres hakkında çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Cüceloğlu stresi, "bireyin fizik ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrettir" şeklinde tanımlamıştır⁸⁷. Bir başka tanıma göre stres, fiziksel, duygusal, sosyal, ekonomik veya işle ilgili durumlar, olaylar ya da idare edilmesi veya katlanılması güç olan deneyimlerden kaynaklanan psikolojik ve fiziksel gerilim olarak

⁸² Aşkın Keser, İş Stresi Kaynakları Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla, Bursa: Ekin Yayınevi, 2013, s.3.

⁸³ Lionel R.C. Haward, “The Subjective Meaning of Stress”, British Journal of Medical Psychology, Great Britain, 1960, s.185.

⁸⁴ Judith G. Rakbin, Elmer L. Struening, “Life Events, Stress, Illness”, Science, Vol.194, 1976, s.1013.

⁸⁵ Hans Selye, “A Syndrome Produced by Diverse Nocuous Agents”, Nature, 1936, s.32.

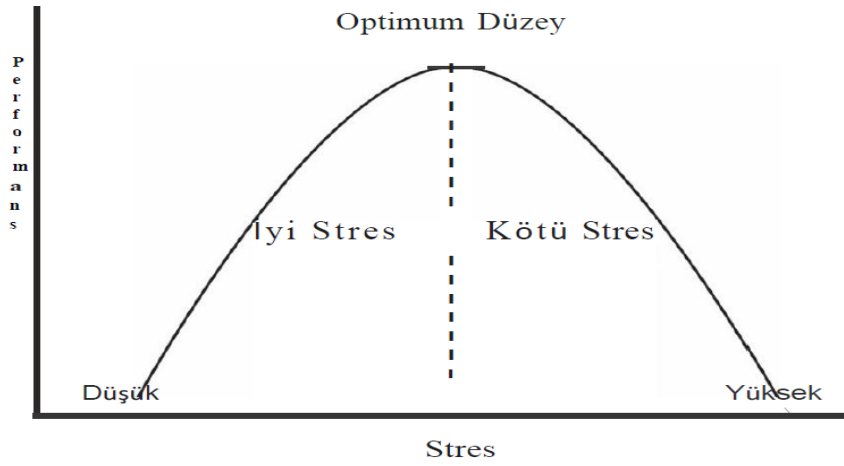
⁸⁶ Hans Selye, “Stress and the General Adaptation Syndrome”, British Medical Journal, 1950, s.1383.

⁸⁷ Doğan Cüceloğlu, İnsan ve Davranış, Psikolojinin Temel Kavramları, İstanbul: Remzi Kitabevi, 2002, s.321.

tanımlanmaktadır⁸⁸. Bireylerde hangi durumların strese neden olduğunu açıklamak için stres kaynağı anlamına gelen stresör kavramı kullanılmaktadır⁸⁹.

Stresle ilgili yapılan çalışmalardan hareketle kavrama sadece olumsuz bir anlam yüklemek yanlış olacaktır⁹⁰. Stresin olumlu ve olumsuz olmak üzere iki türü bulunmaktadır. Bireylerin yaşamını olumsuz etkileri olan stres türü “kötü stres (distress)”, olumlu etkileri olan stres türü “iyi stres (eustress)” olarak adlandırılmaktadır⁹¹. Bu noktada ne derecede stresin iyi stres ne derecede stresin ise kötü stres olduğunun anlaşılabilmesi için “Yerkes - Dodson Yasası” önem arz etmektedir.

Şekil 1: Yerkes – Dodson Yasası



Kaynak: Martin Corbett, 2015, s.744.

“Yerkes – Dodson Yasası” stresin uyarılma düzeyine göre insan performansına etkisini incelemektedir⁹². Stres seviyesi optimum düzeye gelmesi durumunda “iyi stres” olarak adlandırılacak ve bireyin üretkenliğinin olumlu anlamda etkileyecektir.

Selye, “Genel Uyum Sendromu” çalışması ile birlikte stres kavramını alarm aşaması, direnme aşaması ve tükenme aşaması olmak üzere üç aşamada ele almıştır⁹³.

88 Andrew Colman, A Dictionary of Psychology, Oxford: Oxford University Press, 2003, s.8086.

89 Memet Zencirkıran, Aşkın Keser, Örgütsel Davranış, Bursa: Dora Yayınevi, 2018, s.128.

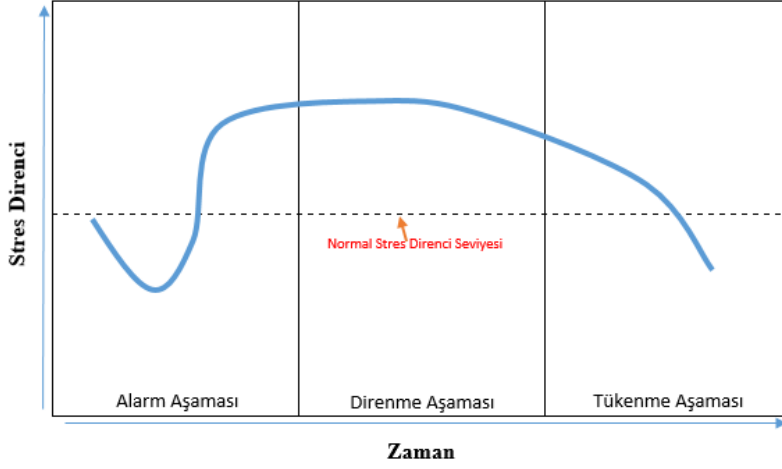
90 Keser, a.g.e., s.4.

91 Hans Selye. Stress Without Distress. World Health, Philadelphia: J.B. Lippincott Co, 1974, s.3.

92 Christopher D. Wickens, Justin G. Hollands, Engineering Psychology and Human Performance, New Jersey: Prentice- Hall Inc., 1999, s.362.

93 Hans Selye, “Stress and the General Adaptation Syndrome”, a.g.m., s.1383.

Şekil 2: Selye'nin Genel Uyum Sendromunda Stres



Kaynak: Rose M. Spielman, 2017, s.504.

Alarm Aşaması: Bireyin stresi ilk olarak algıladığı aşamadır. Bu aşamada birey ilk olarak Cannon'un değindiği “savaş ya da kaç” tepkisini verecektir. Buna göre birey stres ile mücadele edebilecek ise savaşmayı, edemeyecek ise kaçmayı tercih edecektir⁹⁴. Alarm aşamasında, ilk olarak stresle karşılaşan birey vücudunda bir alarm mekanizması oluşturmuş olacaktır.

Direnme Aşaması: Bireyin stresi algıladığı ve onunla mücadele etmeye başladığı aşamadır. Stres karşısında vücut tepki vermeye ve normale dönebilmek için kendini tamir etmeye çalıştığı aşamadır. Birey, stresle mücadelesinde başarılı olması durumunda stresin etkileri onarılır ve vücudun verdiği tepkiler ortadan kaybolur, aksi durumda stres etkisini sürdürmeye devam ederse üçüncü aşama olan tükenme aşamasına geçilecektir⁹⁵.

Tükenme aşaması: Yıkıcı etkilerin ortaya çıkmaya başladığı bu aşamada birey stresle mücadele etmede gücünü kaybetmeye ve tükenmeye başlamıştır. Birey artık stresle mücadelede başarısız olmuş kendisine zarar veren sonuçlarla karşılaşmaktadır.

94 Walter B. Cannon, *Bodily Changes in Pain, Hunger, Fear, and Rage*, New York: D. Appleton and Company, 1922, s.202.

95 Rose M. Spielman, *Psychology*, Texas: Opentax, 2017, s.504.

1.2. İş Stresi Kavramı

Çalışma yaşamının insan yaşamındaki önemi ve insan yaşamının yaklaşık üçte birinin çalışarak geçtiği bilinmektedir⁹⁶. Hayatını devam ettirebilmek için çalışmak zorunda olan insanoğlu yaşamının önemli bir bölümünü geçirdiği çalışma hayatında sıkça stres ile karşılaşmaktadır. İşin sürekli değişen yapısı çalışanlardan daha önce benzeri görülmemiş isteklerde bulunulmasına neden olmakta ve bu değişen yapı çalışanların mutluluğu, sağlığı ve çalıştıkları örgütler üzerindeki etkileri konusunda kaygıları tetiklemiş⁹⁷ ve bu kaygıların artmasına sebep olmuştur. Günümüz uluslararası rekabetinde geline nokta ayakta kalmak isteyen şirketlerin ürettikleri ürün ya da verdikleri hizmette fark yaratmak istemelerinin ağırlığı, çalışanlarına başta iş stresi olmak üzere çeşitli şekillerde yansımaktadır.

İş stresini, Colman'ın stres tanımından hareketle işle ilgili durumlar, olaylar ya da idare edilmesi veya katlanılması güç olan deneyimlerden kaynaklanan psikolojik ve fiziksel gerilim olarak tanımlamak mümkün olacaktır. Benzer şekilde Ünsal iş stresini “fizyolojik ve psikolojik gerilim durumunun iş ile ilgili faktörler tarafından ortaya çıkarılması” olarak açıklamaktadır⁹⁸.

İş ortamının strese her zaman elverişli olduğu ve işin bütün yönlerinin strese yol açabileceği açıktır⁹⁹. Dolayısıyla hayatını çalışarak idame ettirmek zorunda olan herkesin iş stresi ile karşılaşma durumu söz konusudur. Stres ile diğer hastalıklar arasında güçlü bir ilişki olduğu bilinmektedir¹⁰⁰. Yaşamının üçte birini çalışarak geçiren insanoğlunun özellikle de günümüzde en büyük sorunlarından bir tanesi iş stresi ve bunun sonucunda yaşadığı rahatsızlıklardır.

96 Aşkın Keser, “Çalışma-Birey İlişkisi ve Çalışmanın Bireyin Yaşamında Yeri”, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt.6, 2004,

<https://isguc.org/?p=article&id=230&cilt=6&sayi=2&yil=2004>, (01.12.2018).

97 Peter M. Hart, Cary L. Cooper, “İşyerinde Stres: Daha Bütünleştirilmiş Bir Çerçeveye Doğru”, Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı 2. Cilt, Ed.Neil Anderson vd., İstanbul: Literatür Yayınları, 2009, s.110.

98 Pınar Ünsal, “İş Stresi Algısı ve Başaçıkmanda Bireysel Farklılıkların Rolü”, Çalışma Yaşamında Davranış, Ed.Aşkın Keser vd., 1.b., Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 2009, s.346.

99 Serpil Aytaç, “İşyerindeki Kronik Stres Kaynakları”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt.4, 2002, <http://www.isguc.org/?p=article&id=276&cilt=4&sayi=1&yil=2002>, (02.12.2018).

100 Donna Musialowski Ashcraft, “Health in the Workplace”, Issues, Theory and Research in Industrial / Organizational Psychology, Ed.Kathryn Kelley, New York: North Holland Pub,1992, s.263.

1.3. İş Stresi Kaynakları

İş stresini kaynak oluşturan birçok faktör bulunmaktadır. Bununla birlikte en önemli özelliği ise her geçen gün farklı iş stresi kaynaklarının ortaya çıkabilecek olmasıdır. Bu çalışmada iş stresi kaynakları geleneksel iş stresi kaynakları ve güncel iş stresi kaynakları olmak üzere temel iki başlık altında incelenecektir.

1.3.1. Geleneksel İş Stresi Kaynakları

Geleneksel iş stresi kaynaklarını üç alt başlık altında toplanabilir. Bunlar örgütle ilgili stres kaynakları, işin kendisi ile ilgili stres kaynakları, bireysel stres kaynaklarıdır.

1.3.1.1. Örgüt ile İlgili Stres Kaynakları

Bireyler çalışma hayatlarını bir örgüt yapısı altında geçirmeleri sebebiyle, örgüt ile ilgili yaşadıkları bütün sorunlar sebebiyle ortaya çıkan iş stresi sebepleri bu başlığın altında ele alınacaktır.

Olumsuz fiziki çevre koşulları: Stresin ortaya çıkmasında bireyin çevre koşullarının önemli bir etkisi vardır. Özellikle de çalışma ortamının gürültüsü, çalışma ortamının ışıklandırılması ve havalandırması stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁰¹.

Vardiya düzeninde çalışma: Dünyada üretimin ve üretim yapabilmek için hammadde ihtiyacının sürekli artması, bir takım hizmetlerin sürekli verilmesi gerekliliği 24 saatlik çalışmanın gerekliliklerinden olmuştur. İnsan vücudunun alışkın olmadığı ya da vücuduna göre olağan dışı saatlerde çalışmak, örnek vermek gerekirse gece çalışıp gündüzleri uyumak sebebi ile sirkadyen ritimde bozulmalar, vardiyalı çalışma ile ilişkili en önemli iş stresi nedenlerinden bir tanesidir¹⁰².

Sosyal destek yoksunluğu: Sosyal destek, bireyin temel sosyal ihtiyaçlarının başka bireylere etkileşim sonucunda tatmin edilmesi şeklinde tanımlanmaktadır¹⁰³. Bir örgütsel

101 Susan Hattingh, "Enviromental Health", Occupational Health: Management and Practice for Health Practitioners, Ed. Susan Hattingh – Jenny Acutt, 3.b., Epping: Juta Academic, 2008, s.501.

102 Ali Naci Yıldız, Fatma Gülay Gedikli, Burcu Küçükbiçer, Vardiyalı Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Konuları, Ankara: Türk-İş Yayınları, 2012, s.28.

103 Aşkın Keser, a.g.e., s.33.

yapıda yöneticileri ya da çalışma arkadaşlarından sosyal destek alınmaması iş stresinin artmasına sebep olmaktadır¹⁰⁴.

Rol çatışması / Rol belirsizliği: Rol çatışması, bir bireyden, birbiri ile uyumlu ya da benzer olmayan veya çatışan iki ya da daha fazla rolü yerine getirmesinin istenmesi sonucu ortaya çıkmaktadır¹⁰⁵. Rol belirsizliği ise çalışanların iş tanımlarının, rol beklentilerinin iyi tanımlanmaması, çalışanlar tarafından bilinmemesidir¹⁰⁶. Önemli bir iş stresi sebebi olarak rol çatışması¹⁰⁷ ya da rol belirsizliği¹⁰⁸ yaşanması durumunda bireyler üzerine ciddi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir.

Aşırı sorumluluk: Çalışanlara daha fazla sorumluluk ve görev verilmesi, işyerinde daha fazla baskı ile karşılaşmalarına sebep olacaktır¹⁰⁹. Bu durum, stresin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir.

Örgütsel yapı: Örgütün amaç ve yöntemlerinin belirgin olmamasını, bölümler arası çekişme ve baskıyı, kararlara katılma mekanizmalarındaki eksiklikleri, sistemdeki karmaşıklıklar ve sıkıntıları içeren örgütsel yapı başlığı stresin başlıca kaynaklarından bir tanesidir¹¹⁰.

Örgütsel adaletsizlik: Örgütün bütün iş süreçlerinde çalışanları arasında bir ayrımcılık yapılmadığını yansıtan örgütsel adalet¹¹¹ olmaması durumunda çalışanlarda stres ortaya çıkabilecektir¹¹².

Güven eksikliği: Örgütsel güven, örgütün içsel iletişim ve davranışlarının, yetkin, açık ve dürüst, ilgili, güvenilir ve amaç, norm ve değerleri ile özdeşlemesine uygun

104 Ayumi Honda vd., "Communication, Support and Psychosocial Work Environment Affecting Psychological Distress among Working Women Aged 20 to 39 Years in Japan", Japan Industrial Health Journal, 2016, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4791288/> (06.12.2018).

105 Richard T. Fisher, "Role Stress, The Type a Behaviour Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and – Performance", Behavioral Research in Accounting, Vol.13, 2001, s.144.

106 Keith Davis, İşletmelerde İnsan Davranışı, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, 1982, s. 39.

107 Robert L. Kahn vd., Conflict and Ambiguity Studies in Organizational Roles and Individual Stress, Oxford: John Wiley Pub., 1964, s.12.

108 Kahn vd, a.g.e., s.18.

109 Dennis T. Jaffe, "The Healthy Company: Research Paradigms for Personal and Organizational Health", Organizational Risk Factors for Job Stress", ed.Steven L. Sauter, Lawrence R. Murphy, Washington: American Psychological Association Pub., 2007, s.20.

110 Enver Özkalp, Çiğdem Kirel, Örgütsel Davranış, 6.b., Bursa: Ekin Yayınevi, 2013, s.381.

111 Memet Zencirkıran, Aşkın Keser, a.g.e., s. 289.

112 Memet Zencirkıran, Aşkın Keser, a.g.e., s. 292.

olduğuna dair kapsayıcı bir inançtır.¹¹³. Örgüte karşı duyulan güvende oluşacak eksiklik doğal bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkacaktır.

İletişim sorunları yaşama: Örgüt içerisinde iletişim kanallarının iyi çalışmaması, informal iletişimin yaygın olması örgütte iletişim sorunları yaşanmasına dolayısıyla da iş stresi yaşanmasına sebep olacaktır¹¹⁴.

1.3.1.2. İşin Kendisi ile İlgili Stres Kaynakları

İşin özelliği: Her işin kendine özgü özellikleri bulunmaktadır ve dolayısıyla stresle karşılaşma düzeyleri çeşitlilik göstermektedir. Yapılan araştırmalarda bazı işlerin diğer işlerden daha stresli bazılarınınnsa daha az stresli olduğu ortaya çıkmaktadır. Örneğin 2018 yılında Amerika Birleşik Devletlerinde yapılan bir çalışmada stres düzeyinin en yüksek olduğu 5 iş sırasıyla, gönüllü askerlik (%72.47), itfaiye personeli (%72.43), uçak pilotu (%61.07), polis memuru (%51.97) ve televizyon yayıncısı (%51.63) olmuştur¹¹⁵.

Monoton çalışma düzeni: Türkçesi tekdüze olan monoton kelimesi sözlükte: değişmeksizin, düzenli, aynı biçimde tekrarlanan şekilde tanımlanmaktadır¹¹⁶. Bireyler için bir şikâyet ve doyumсуuzluk kaynađı¹¹⁷ olacak monotonluk önemli bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Aşırı / Yetersiz iş yükü: İş yükü kavramı bireyin işyerinde kendisine yüklenen işin normalin üzerinde olduğuna yönelik algısıdır¹¹⁸. İş stresi çalışmalarında önemli bir yeri bulunmaktadır. İş yükü kavramını aşırı iş yükü ve yetersiz iş yükü şeklinde ikiye ayırmak mümkündür. Her iki iş yükü de iş stresinin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir.

113 Pamela S Shockley-Zalabak, Sherwyn Morreale, Michael Hackman, Building the High Trust Organization: Strategies for Supporting Five Key Dimensions of Trust. San Francisco: Jossey-Bass, 2010, s.12.

114 Enver Özkalp, Çiğdem Kirel, a.g.e., s.388.

115 Statista, “Most stressful jobs in the United States in 2018”, <https://www.statista.com/statistics/507098/us-most-stressful-jobs/>, (04.12.2018)

116 Türk Dil Kurumu, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c0705c388a097.4936097, (05.12.2018)

117 Gülten Eren Gümüştekin, A. Bircan Öztemiz, “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2005, Cilt.14, s.276.

118 Aşkın Keser, “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2006 / 1, s.105

Parça başı çalışma: Parça başına çalışma, çalışanın üretmiş olduğu parça karşılığında ücret aldığı bir çalışma türüdür.¹¹⁹. Daha kısa sürede daha fazla parça üretebilmek için kendi zorlayacak birey, iş stresi belirtileri gösterecektir.

İşin hızı: Özellikle montaj hatlarında olan çalışmalar bir hız ve süreklilik gerekmektedir. Montaj hatlarında gürültülü ortamda çalışma, titreşimli ortamda çalışma, tehlikeli ortamlarda çalışma iş stresine sebep olabildiği gibi işin hızı da iş stresine sebep olabilmektedir. İşin hızının azaltılabilmesi durumunda stresin ortaya çıkardığı problemlere çözümlerin üstesinden gelinebilecektir¹²⁰.

Zaman baskısı: Belirli bir sürede belirli işlerin yapılması gerektiği günümüz rekabet ortamında kanıksanmış bir durumdur. Pek çok sektörde, belirli bir zamanda belirli bir işin istenilen seviyede yapılması istenmektedir. Zaman baskısının çalışanların sağlığı üzerinde direkt olarak etkisi bulunmaktadır¹²¹.

Aşırı çalışma: Günümüzde bireyler aynı zamanda stresi de oluşturan birçok sebepten ötürü aşırı çalışmak zorunda kalabilmektedirler. Bununla birlikte aşırı çalışmaların yapılması ile bireyler ailelerine, sosyal etkinliklere zaman ayıramamakta, iş yaşam dengesini tutturamamaktadırlar. Bu durumun birçok sonucu bulunmakla birlikte streste bunlardan bir tanesidir¹²².

İşyerinde düşük sosyal ilişki ve işyerinde yalnızlık: İşyerinde yalnızlık kavramıyla anlaşılması gereken, bireylerin yalnız olmayı isteme durumu değil, istenmeyen bir durum olan düşük sosyal ilişki varlığıdır¹²³. Bu durumun varlığı işyerinde strese sebep olmaktadır.

Kariyer Sorunları: Bireylerin kariyer hedefleri ile örgütlerin beklentileri ve yöneticilerinin kendileri hakkında düşündüklerinin her zaman aynı doğrultuda

119 M.Fatih UŞAN, "Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2000, Cilt.4, Sayı:1, s.91.

120 Stefan Kvarnström, "Stress prevention for blue-collar workers in assembly-line production", International Labour Office Working Paper, 1997, s.11.

<http://www.bvsde.paho.org/bvsast/i/fulltext/blue/blue.pdf> , (06 .12.2018)

121 Paulien M. Bongers, Camelis R. de Winter, Michiel AJ Kompier, Vincent H. Hildebrandt, "Psychosocial Factors at Work and Musculoskeletal Disease", Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 1993, Vol.19, s.397.

122 Ayşen Temel, "Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar", İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2006, Cilt.8, Sayı:2, s.125.

123 Serpil Aytaç, "Loneliness as Mediator between Job Satisfaction and Intention to Leave: A Study on Prison Staff in Turkey", Arabian Journal of Business and Management Review, Vol.5, 2015, s.1.

gerçekleşmeyeceği açıktır. En önemli stres kaynaklarından biri olan kariyer gelişimleri/sorunları ile ilgili stres faktörleri, çalışanların, iş güvencesizliği, terfi olanaklarının olmaması, daha düşük yetki ve imkânları olan bir göreve getirilmeleridir¹²⁴.

1.3.1.3. Bireysel Stres Kaynakları

Bireysel iş stresi kaynakları kişi / iş uyumsuzluğu, istenilmeyen işlerde çalışma ve kişilik özelliği olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

Kişi / İş Uyumsuzluğu: Bireyin işini seçerken yanlış bir tercihte bulunması ya da seçme / yerleştirme görevini üstlenenin yanlış göreve yanlış bireyi alması kişi / iş uyumsuzluğunu ortaya çıkarmaktadır. İşin gerekleri ile bireyin özellikleri arasındaki uyum, kişinin enerjisini işin bitirilmesine odaklamasını sağlamaktadır¹²⁵. Bu uyumun sağlanmaması iş stresinin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir.

İstenilmeyen İşlerde Çalışma: Bireyler birçok sebepten ötürü istemedikleri işlerde çalışmaya mecbur kalabilmektedirler. Aldıkları eğitime uygun personel ihtiyacının olmaması, personel arzının talebinden fazla olması, bireylerin talep ettikleri ücretler ile şirketlerin ücret politikalarının farklı olması ya da bireyin kişilik özelliklerinin istediği işe girmesini engellemesi gibi durumların sonucunda bireyler istedikleri işlerden ziyade istemedikleri işlerde çalışmak zorunda kalabilmektedirler. Bireylerin istemedikleri, sevmedikleri işlerde çalışmalarına sebep olan bu durum stresi doğurmaktadır.

Kişilik Yapısı: Bireyin örgüt içerisindeki davranışlarında kişilik yapısı ne kadar önemliyse, stresten etkilenme düzeyinde de kişilik yapısı o kadar önemlidir¹²⁶. Kişilik yapısındaki farklılıklar (A tipi / B tipi kişilik, içe dönüklük / dışa dönüklük vb.) stresin ortaya çıkmasına ve farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerde farklı tepkilere sebep olabilmektedir.

124 Jaroslav Nekoranec, Miroslav Kmosena, "Stress in the Workplace – Sources, Effects and Coping Strategies", Review of the Air Force Academy, Vol.28, 2015, s.166.

125 Kemal Can Kılıç, Didem Yener, "Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma", Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt.24, 2015, s.163.

126 Nezahat Güçlü, "Stres Yönetimi", G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt.21, 2001, s.96.

1.3.2. Güncel İş Stresi Kaynakları

Küresel Rekabet: Küreselleşme ile birlikte şirketler arası rekabet daha önce olduğundan özellikle farklı bir yapıya bürünmüştür. Şirketler hem artan rekabet ortamında uzun soluklu hayatta kalabilmenin yollarını aramışlar, hem de aynı zamanda en düşük maliyetlerle en nitelikli ürün ve yüksek kara erişme amacını gütmüşlerdir. Bu durumun örgütsel yapılara yansması çeşitli şekillerde olmuştur. Hem şirket içindeki personel maliyetini düşürmek hem de maliyeti daha düşük yapılardan hizmet alarak toplam maliyeti düşürmek amacının güdülmesi sonucu örgüt yapıları küçülmeye başlamış ve örgüt içerisinde kalanlar için bu durum daha fazla işin daha az kişi tarafından yapılmasıyla sonuçlanmıştır. Daha az kişiden daha çok ve nitelikli iş yapması isteği bireyi çalışma alanına hapseden bir yapının oluşmasına sebebiyet vermiştir. Hem örgütsel küçülmenin (çalışma arkadaşlarının işsiz kalması ve bir gün bunların kendi başlarına da gelebileceği) çalışanlara verdiği psikolojik tahribat hem de daha çok iş yapmanın strese kaynak oluşturacağı açıktır.

Küreselleşme ile birlikte sadece örgütlerde küçülmeye gidilmekle kalmamış, artan rekabet baskısıyla örgütsel yapılarda karşılığı bulunmayan bazı işlerin dış kaynak kullanılarak çözülmesi yoluna gidilmeye başlanmıştır. Şirketler uzmanı olmadıkları işlerin çalışanları ve üretim / hizmet malzemelerini bünyelerine almayarak (dış kaynak ya da taşeron çalıştırma) sermayelerini farklı yatırım alanlarında kullanabilmeyi sağladıkları gibi personel maliyetlerinde de düşüş sağlamışlardır. Bununla birlikte dış kaynak ya da taşeron çalışanların örgütsel bağlılığından, verdikleri hizmet kalitesine kadar birçok psikolojik unsur tartışmalı olup, iş stresi anlamında olumsuz etkileneceği açıktır. Bu durum kadrolu çalışanı da etkileyecektir.

İş Güvencesizliği: Günümüzde küreselleşme olgusu, taşeron iş verme, teknolojiyi işgücünün yerine ikame etme, daha az işçi ile daha fazla iş üretme veya daha uzun çalışma saatleri gibi çalışan yaşamı açısından birçok olumsuz sonucu beraberinde getirmiştir¹²⁷. Bu olumsuz sonuçlar bireyler için iş güvencesizliğini beraberinde getirmiştir. İş güvencesizliği, kişinin işi ile ilgili geleceği hakkında belirsizliği ifade etmektedir¹²⁸. İşin

127 Aşkın Keser, a.g.e., s.86-87.

128 Hans De Witte, "Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues", European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol.8, 1999, s.156.

nitelikleri ve çalışma koşullarına ilişkin olarak çalışanların hak ve kazançlarında gerilemeye yol açan değişiklikler iş güvencesizliği kaygısını arttırmaktadır¹²⁹. İşsizlik rakamlarındaki artışlar, istihdama yeni katılan veya katılacak bireylerin çalışma yapısından meydana getirdikleri değişiklikler, şirketlerin uygulamaya başladıkları yeni çalışma yöntemleri gibi birçok unsur iş güvencesizliği ve dolayısıyla iş stresine sebep olmaktadır.

İşgücüne Yönelik Artan Beklenti: Küreselleşme ile birlikte şirketler üzerindeki artan rekabet baskısı üzerinde yukarıda durulmuştu. Şirketler, doğal olarak üzerlerindeki bu baskıyı çalışanları yani bireyler üzerine yansıtarak ortadan kaldırmaya çalışmaktadır. Bu baskı ile çalışanlardan geçmişte olduklarından daha verimli, daha çalışkan, daha uzun sürelerde çalışan, sürekli gelişen, daha esnek, daha tutkun olmaları istenmektedir. Tüm bu beklentilerin, bireylerin bütün çalışma hayatları süresince beklenmesi iş stresini de artan bir şekilde etkileyecektir.

İşyerinde Psikolojik Şiddet: Psikolojik şiddet kavramı, çalışanın, belirli aralıklarla ve sürekli olarak iş arkadaşı ya da işverenin yönelttiği olumsuz davranışlara maruz kaldığını hissettiği, ancak farklı nedenlerle kendini savunamadığı tüm durumları içermektedir¹³⁰. Birçok araştırmada stresli örgüt ortamının psikolojik şiddete sebep olduğu söylene de, stresin psikolojik şiddetin sonucu olduğunu söylemek mümkündür¹³¹.

Kariyerin Değişen Doğası: Günümüzde kariyer bundan otuz sene öncesine göre ciddi anlamda değişmiştir. Farklı ihtiyaçlara yönelik oluşturulmuş yeni örgütsel yapılar, değişen çalışma şekilleri, müşteri ihtiyaçlarının ve dolayısıyla çalışanlardan beklentilerin değişmesi, farklı kariyer yapılarının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Artık çalışanlar için kariyerleri, daha az öngörülebilir, daha az planlanabilir ve daha güvensiz haldedir¹³². Bu durum stres için önemli bir zemin hazırlamaktadır.

İş-Aile Yaşam Dengesi: Artan çalışma süreleri, sürekli iş ile ilgilenme gerekliliği (mobilizasyon) ve bu sebeplerle işin sürekli hayatın merkezine alınması bireylerin iş aile

129 Özlem Çakır, "İşini Kaybetme Algısı: İş Güvencesizliği", Çalışma ve Toplum, Vol.12, 2007, s.121.

130 Serap Özen, "İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri", İş,Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt. 9, 2007, s.7.

131 Aşkın Keser, a.g.e., s.110.

132 John Arnold, "Kariyer ve Kariyer Yönetimi", Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı 2. Cilt, Ed.Neil Anderson, İstanbul: Literatür Yayınları, 2009, s.137.

yaşamı dengesi kurmasında zorlanmalarına sebep olmaktadır. Bu dengenin kurulması durumunda stres olumlu etkilenebileceği gibi, kurulamaması durumunda olumsuz etkilenecektir¹³³.

Teknolojik Baskı ve Denetim: Teknolojinin gelişim hızı hayatın her alanında ciddi ilerlemeler kaydedilmesine sebep olmuştur. Bu ilerlemeler, geçmişe göre işlerin daha hızlı ve rahat yapılmasına yardımcı olmuştur. Bununla birlikte çalışanlarda psikolojik olarak olumsuz etkilere sebep olacak durumları da ortaya çıkartmıştır. Bunlardan bazıları; iş yükünün artması, fazla bilgi yüklemesi, aynı anda birden çok işi yapma baskısı, yüksek verimlilik beklentisi, sürekli yeni beceri kazanılması için baskı, iş-yaşam dengesinde¹³⁴ sıkıntılar olarak sıralanabilir.

Teknolojinin gelişmesiyle örgütler iş süreçlerinin geliştirmekle kalmamış, süreçlerini daha iyi denetleyebilmelerini sağlayan mekanizmaları da kurmuşlardır. Çalışanları sürekli takip eden teknolojik denetim mekanizmaları (sistemler, yazılımlar, kameralar) çalışma hayatının her alanına girmiş bulunmaktadır. Bu takip, denetim ve baskı süreçlerinin de çalışanlar üzerinde ciddi sonuçları olmaktadır.

1.4. İş Stresinin Sonuçları

İş stresinin sonuçları, bireysel ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki başlık altında incelenecektir.

1.4.1. İş Stresinin Bireysel Sonuçları

İş stresi, birey üzerinde birçok sonuca sebep olmaktadır. Bu sonuçlar fiziksel ve psikolojik sonuçlar şeklinde gözlemlenebilmektedir.

1.4.1.1. İş Stresinin Fiziksel Sonuçları

Stresin fiziksel sonuçları, stresle karşılaşılması ile birlikte başlar. Stresle karşılaşıldığında ilk tepkiler, kalp atışlarının artması, nefes alıp vermenin hızlanması, kasların gerilmesi ve ter ortaya çıkmasıdır. Vücudun verdiği bu ilk tepkiler Selye'nin Genel Uyum Sendromunda alarm aşamasındaki “savaş ya da kaç” tepkileri olup, hayatı

133 David E. Guest, “Perspectives on The Study of Work Life Balance”, Social Science Information, Vol.41., 2002 , s.275.

134 Kate Barnett vd., “Technology at Work: Stress, Work and Technology across the Life Cycle – Literature Review”, Australian Institute for Social Research, 2011, s 6-7.

tehdit eden durumlara karşı evrimleşmiş olan hayatta kalma mekanizmasının bir parçasıdır¹³⁵.

Stresin vücudun her yerinde etkileri mevcuttur. Stresin, çalışma hayatında, baş ağrısı, mide yanması, kalp krizi riski, kalp sıkışması, yüksek kan şekeri, yüksek tansiyon, karın ağrısı, kas gerilmesi, cinsel rahatsızlıklar, uykusuzluk gibi sonuçları olabilmektedir¹³⁶.

Yukarıdaki rahatsızlıklar incelendiğinde stresin başta iş sağlığı ve güvenliği olmak üzere, kalite, verimlilik, düzen gibi örgütler için çok ciddi öneme sahip başlıklarda sıkıntı yaratabileceği anlaşılmaktadır.

1.4.1.2. İş Stresinin Psikolojik Sonuçları

Stres bireyler üzerinde ciddi psikolojik sonuçlar doğurmaktadır. Stresin etkilerinden bazıları aşağıdaki gibidir^{137, 138};

Depresyon: Stres hormonlarının uzun süre bireyi etkilemesi durumunda yatıştırıcı bir yan etki ortaya çıkmaktadır. Bu etki depresyona ve bireyde düşük enerjiye sebep olabilmektedir.

Anksiyete Bozuklukları: Kronik stres, çarpıntı, bulantı, terli avuç içi gibi anksiyete belirtilerinin ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Devam eden süreçte sürekli korku ve endişe haline¹³⁹ sebebiyet verebilmektedir.

Bilişsel İşleyiş Sorunları: Sürekli olarak strese maruz kalan bireyde sinir sisteminin çalışmasında sıkıntı oluşabilmektedir. Bu durum dikkat, hafıza, konsantrasyon ve yorumlamada bireyin sıkıntıları yaşamaya sebep olabilmektedir.

135 Harvard Health Publishing, "Understanding the stress response",

<https://www.health.harvard.edu/staying-healthy/understanding-the-stress-response> (06.07.2020).

136 American Psychological Association, "Stress effects on the body", <https://www.apa.org/topics/stress-body>, (01.11.2018).

137 Harry Mills, Natalie Reiss, Mark Dombeck, "Mental And Emotional Impact Of Stress", <https://www.mentalhelp.net/stress/emotional-impact/>, (06.12.2018).

138 Steve Bressert, "The Impact of Stress", <https://psychcentral.com/lib/the-impact-of-stress/> , (14.01.2020).

139 Cüneyt Ünsal, Yaygın Anksiyete Bozukluğu Tanısı Alan Hastaların Elektrokardiyografilerindeki P-Dalga Dispersiyonu ve QT Dispersiyonu, (Uzmanlık Tezi), İstanbul: Haydarpaşa Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi Psikiyatri Kliniği, 2007, s.5.

Kişilik değişiklikleri: Uzun süreli stres, bireylerde asabiyet, gerginlik, hayal kırıklığı, kin, agresif hareketler ve hissiyatlar, ilgi kaybı, dikkat kaybı, takıntı gibi kişilik yapısında değişikliklere sebebiyet verebilmektedir.

Stresin psikolojik etkileri incelendiğinde bireyin hem çalışma hayatına hem de özel hayatına ciddi sıkıntılar yaratacağı anlaşılabilmektedir.

1.4.2. İş Stresinin Örgütsel Sonuçları

İş stresinin örgütsel sonuçları aşağıda incelenmektedir.

Sağlık Problemlerinde Artış: Stresin en önemli sonuçlarından biri çalışanların stres yüzünden sağlık problemleri yaşaması olacaktır¹⁴⁰. Stres düzeyinin yüksek olduğu bir örgütsel yapıda, stresin bireysel sorunları başlığında değinilen rahatsızlıkların ortaya çıkmaması için hiçbir sebep yoktur. Bu durum örgütsel yapıyı olumsuz yönde etkileyecektir. Sağlık problemleri yaşayanların beraber çalıştıkları bireyleri olumsuz yönde etkilemeleri (iş kaybı, verimlilik vb.), alınacak istirahatler dolayısıyla yaşanacak iş kayıpları bu başlık altında değerlendirilebilir.

İş Performansında Düşüş: Stres ve iş performansı üzerine yapılan çalışmalarda, stresin performansa olumsuz etkisi bulunduğu saptanmıştır¹⁴¹. Stres, bireylerin yaptıkları işin kalitesini, verimliliği direkt olarak etkilemektedir. Stresli çalışanlar, çalışmalarına odaklanmakta sorun yaşayacaklardır. Stresin birey üzerindeki sonuçlarında değinilen bilişsel işleyiş sorunları, bireylerin performanslarının düşmesinin temel sebeplerindedir.

Yüksek İşgücü Devir Hızı: Bireylerde ortaya çıkacak stres belirtileri, onları stresli düşündükleri yerlerden uzaklaşmaya yöneltecektir. Bunun yansıması, yeni iş arayışları olarak örgütlerin karşısına çıkacaktır. Stres, işgücü devir hızının artmasına sebebiyet vermektedir¹⁴².

140 Jane Y. Fong, "Patient Assaults on Psychologists: An Unrecognized Occupational Hazard", Organizational Risk Factors For Job Stress, Ed. Steven L. Sauter, Lawrence R. Murphy, Washington: American Psychological Association Pub., 1995, s.278.

141 Simona Gilboa vd., "A Meta-Analysis of Work Demand Stressors and Job Performance: Examining Main and Moderating Effects". Personnel Psychology, Vol.61, 2008, s.229.

142 David Giauque, Simon Anderfuhren-Biget, Frédéric Varone, "Stress and Turnover Intents in International Organizations: Social Support and Work–Life Balance as Resources", The International Journal of Human Resource Management, 2016, s.880.

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sıkıntılar: Stresin örgütsel sonuçlarından bir tanesi de genel anlamıyla iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında ortaya çıkabilecek zafiyetlerdir. Stres altında çalışanların, işlerine daha az konsantre olduğu ve risk alma eğilimli bir şekilde çalıştıkları bilinmektedir¹⁴³. İşine gerekli düzeyde odaklanamayan çalışanlar, tehlikeli iş ortamlarında hem kendilerine, hem çalışma arkadaşlarına hem de üretim/hizmet alanlarına zarar verebileceklerdir.

2. İŞE TUTKUNLUK

İşe tutkunluğun, bir kavram olarak inceleme ve araştırılmasına başlanılmasında pozitif psikoloji alanındaki çalışmaların önemli bir yeri bulunmaktadır.

Literatürde ilk olarak Maslow tarafından “Towards a Positive Psychology”¹⁴⁴ isimli çalışmada pozitif psikoloji kavramı kullanılmıştır. Maslow’un, çalışmasında psikoloji biliminin olumsuz yönler odaklanmasından ziyade olumlu yönler odaklanmasında daha başarılı olduğunu söylemesi ile¹⁴⁵ pozitif psikoloji çalışmaları için ön açıcı olmuştur.

Pozitif psikolojinin amacı psikolojinin odağında bir değişim başlatmaktır. Bu değişim psikolojinin, yaşamdaki kötülükleri iyileştirme ile sınırlanmış olan odağının, pozitif nitelikler yaratmayı da içerisine alacak şekilde genişletilmesidir¹⁴⁶. Pozitif deneyimlere odaklanan¹⁴⁷ Pozitif Psikolojinin örgütsel boyutta karşılığı pozitif örgütsel davranıştır. Pozitif örgütsel davranış, günümüz işyerinde performans iyileştirmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir biçimde yönetilen pozitif bir şekilde yönlendirilmiş insan kaynağı güçleri ve psikolojik yeterlik araştırma ve uygulamalarıdır¹⁴⁸. Çalışanların örgüt içinde mutlu ve huzurlu bir hayat sürdürmeleri amacından yola çıkarken, özellikle çalışanların örgüt içerisinde olumlu davranışlarının

¹⁴³ Smruti Rekha Sahoo, “Management of Stress at Workplace”, Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management, Vol.16, 2016, s.5.

¹⁴⁴ Abraham Maslow, Personality and Motivation, New York: Harpers&Brothers Pub, 1954, s.353.

¹⁴⁵ Abraham Maslow, a.g.e., s.354.

¹⁴⁶ Martin E. P. Seligman, Mihaly Csikszentmihalyi, “Positive Psychology An Introduction”, American Psychologist, Vol.55, 2000, s.5.

¹⁴⁷ Kate Hefferon, Ilona Boniwell, Positive Psychology Theory, Research and Applications, New York: McGraw Hill Open University Press, 2011, s.3.

¹⁴⁸ Fred Luthans, “The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior”, Journal of Organizational Behavior”, Vol.23, 2002, s.701.

gelişimini hedefleyen bir anlayış içindedir¹⁴⁹. Pozitif örgütsel davranış içerisindeki pozitif durumlardan bir tanesi de işe tutkunluk kavramıdır¹⁵⁰.

2.1. İşe Tutkunluk Kavramı

Çalışmada irdelenecek olan “work engagement” kavramıyla ilgili Türkçe literatürde farklı isimlendirmeler mevcuttur. Türkçe akademik literatürde cezbolma, işle bütünleşme, işe gönülden adanma, işe angaje olma şeklinde kullanımları görülmektedir¹⁵¹. Bu çalışmada “gönül vermiş” anlamına gelen tutkun kelimesinden gelen işe tutkunluk olarak kullanılması tercih edilmiştir¹⁵².

İşe tutkunluk kavramı ile ilgili ilk önemli incelemeler ve tanımlamalara William Kahn’ın “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work” çalışmasında rastlanır¹⁵³. Kahn bu çalışmasında işe tutkunluk kavramını oluşturma konusunda başlama noktasında Goffman’ın insanların rollerine bağlılıkları üzerine yaptığı çalışmalardan etkilenmiştir. Goffman’ın kullandığı tiyatral metaforunda, insanlar rollerini gerçekleştirmede anlık bağlılık ya da kopuşlar yaşarlar. İnsanlar ve rolleri arasındaki ayrımın olmadığını işaret eden davranışlar rolün benimsendiğini gösterirken, insanların küçümsedikleri rollerinden ayrıldığını açıkça gösteren davranışlar rolden uzaklaşmayı gösterir¹⁵⁴. Goffman’ın toplum içerisinde insanların, belli gruplara veya sistemlere kendilerini ait ya da dışlanmış hissetmeleri konusunda yaptığı çalışmalarından¹⁵⁵ hareketle, Kahn tutkunluk kavramını işyerindeki rollere uygunluk açısından ele almıştır.

¹⁴⁹ Enver Özkalp, “Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları”, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları, 2009, s.491.

¹⁵⁰ Wilmar B. Schaufeli, Arnold B. Bakker, “The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire – A Cross-National Study”, Educational and Psychological Measurement, Vol.66, 2006, s.702.

¹⁵¹ Enver Özkalp, Bilçin Meydan, “Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi”, “İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt.17, 2015, s.5.

¹⁵² Türk Dil Kurumu,
http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c20ee5a32dc82.40092041, çevrimiçi (10.12.2018).

¹⁵³ William A. Kahn, “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work”, The Academy of Management Journal, Vol. 33, 1990, s. 692-724

¹⁵⁴ William A. Kahn, a.g.m., s.694

¹⁵⁵ Erving Goffman, Encounters – Two Studies in the Sociology of Interaction, UK: Penguin University Books, 1961, s.8.

Kahn, işe tutkunluğu, örgüt üyelerinin kendilerini, iş yerindeki rollerine uygun hale getirmeleri olarak tanımlar¹⁵⁶. Tutkunlukta insanlar rollerini yerine getirirken, kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak ifade ederler. Buna uygun olarak, işe tutkunluğun çözülmesi, bir başka deyişle kişinin bağının kesilmesi ise, Kahn tarafından kişinin kendisi ile iş yerindeki rollerinin birbirinden ayrılması olarak tanımlanırken, bu bağın kesilmesi durumunda, insanlar kendilerini geri çekerler ve rollerini gerçekleştirirken fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak savunmada kalırlar¹⁵⁷.

İşe tutkunluk kavramı ile ilgili bir diğer önemli bakış açısı ise tükenmişlik sendromu hakkındaki çalışmalardır. Tükenmişlik kavramını ilk olarak 1974 yılında Freudenberger St. Mark's Free Clinic'te psikiyatrist görev yaptığı sırada kronik uyuşturucu kullanımının yıkıcı etkisinden hareketle kullanmıştır. Kavramı, kademeli duygusal tükenme, motivasyon kaybı ve azalan bağlılık olarak açıklamıştır¹⁵⁸. Aynı yıllarda Maslach ve arkadaşlarının çalışanlar (sosyal hizmetler) üzerinde yaptıkları çalışmalar ise sosyal psikoloji yönünden tükenmişlik kavramının incelenmesini doğurmuştur. Maslach, bu çalışanların karşılaştıkları vakalarda müstakil kaygı gibi bilişsel stratejileri kullanarak duygusal uyarılmanın üstesinden nasıl geldikleri ile ilgileniyordu. Maslach bu çalışanlarda, karşılaştıkları vakalar sonucunda duygusal kargaşaya sebep olarak bir sendrom olarak tükenmişlik kavramını önermiştir¹⁵⁹. İlerleyen yıllarda tükenmişlik, belirli bir kapasitede insanlarla çalışan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olarak tanımlanmıştır¹⁶⁰.

Tükenmişlik kavramının boyutları olarak da duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı gösterilmiştir¹⁶¹. Duygusal tükenme kavramı ile çalışanların bir sonraki günle yüzleşmeye enerjilerinin olmamasını, duyarsızlaşma ile işlerine yönelik olumsuz yaklaşımı, ilişkinin kopmasını, düşük kişisel başarı ile işine karşı yeterlik ve verimliliğin düşmesi açıklanmak istenmiştir¹⁶². Maslach ve Leiter çalışmalarında

¹⁵⁶ William A. Kahn, a.g.e., s.694.

¹⁵⁷ William A. Kahn, a.g.e., 694.

¹⁵⁸ Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach, "Burnout: 35 Years of Research and Practice", Career Development International, Vol.14, 2009, s.205.

¹⁵⁹ Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach, a.g.m., s.206.

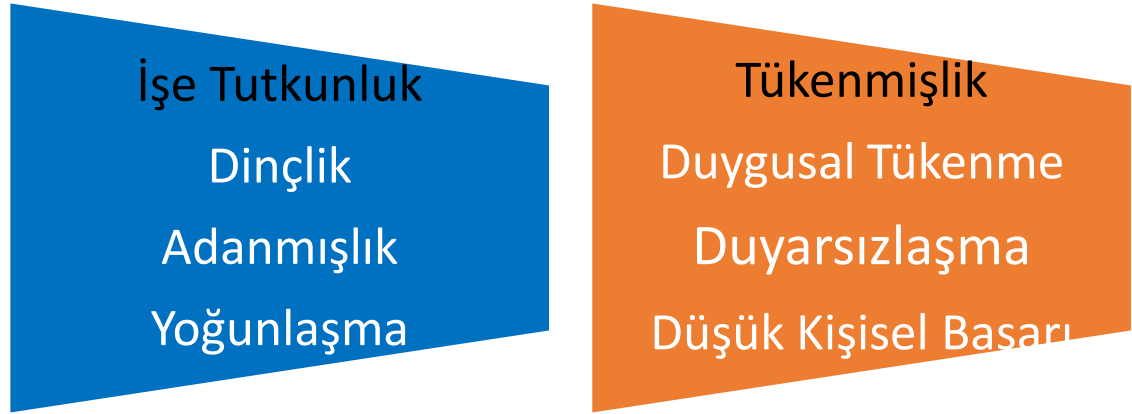
¹⁶⁰ Christina Maslach, Susan E. Jackson, Michael P. Leiter, Maslach Burnout Inventory: Manual, Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1996, s.192.

¹⁶¹ Christina Maslach, Michael P. Leiter, "Burnout", Encyclopedia of Stress, ed. G. Fink, Amsterdam: Elsevier Pub, 2007, s.368.

¹⁶² Christina Maslach, Michael P. Leiter,, a.g.m., s.368.

açıkladıkları bu boyutlardan hareketle işe tutkunluğun tükenmişlik kavramının karşıtı olduğunu belirtmişlerdir. Tükenmişlik baş gösterdiğinde dinçliğin yerini duygusal tükenmeye, adanmışlığın duyarsızlaşmaya, yoğunlaşmanın ise düşük kişisel başarıya dönüşmeye başladığını söylemişlerdir¹⁶³.

Şekil 3: Tükenmişlik Karşıtı Olması Açısından İşe Tutkunluk Boyutları



Kaynak: Christina Maslach, Michael P. Leiter, 2008, s.24.

Maslach ve arkadaşlarının çalışmalarını inceleyen Schaufeli ve arkadaşları ise işe tutkunluğun sadece tükenmişlik kavramının zıddı olarak betimlenmesine karşı çıkmışlardır. Dinç olma ve duygusal tükenme boyutları ile birlikte adanmışlık ve duyarsızlaşma boyutları arasında olumsuz bir ilişki olduğunu belirtmekle birlikte, yoğunlaşma boyutunun düşük kişisel başarı boyutunun birebir karşıtı olmadığını belirtmişlerdir¹⁶⁴. İşe tutkunluğu dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma ile karakterize edilen zihnin pozitif, tatmin edici, iş ile ilişkili durum şeklinde tanımlamışlardır¹⁶⁵.

Aynı dönemde Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli yaptıkları çalışmada, tutkunluk ve tükenmişlikle ilgili süreçleri analiz edebilmek için İş Gereklilikleri / Kaynakları modelini oluşturmuşlardır¹⁶⁶. Çalışmada iş gereklilikleri, belirli bir fizyolojik

¹⁶³ Christina Maslach, Michael P. Leiter, The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It, San Fransisco: John Wiley & Sons, 2008, s. 24.

¹⁶⁴ Wilmar Schaufeli, Arnold B. Bakker, Marisa Salanova, "The Measurement of Work Engagement with A Short Questionnaire – A Cross-National Study", Educational and Psychological Measurement, Vol.66, 2006, s.702.

¹⁶⁵ Wilmar Schaufeli vd., "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach", Journal of Happiness Studies, Vol. 3, 2002, s.74.

¹⁶⁶ Evangelia Demerouti vd., "The Job Demands-Resources Model of Burnout", Journal of Applied Psychology, Vol.86, 2001, s.499.

ve psikolojik maliyetlerle ilişkilendirilen, sürdürülebilir fiziksel veya zihinsel çaba gerektiren, işin fiziksel, sosyal veya örgütsel yönleri olarak, iş kaynakları ise iş hedeflerine ulaşmada işlevsel olmayı sağlayan, iş taleplerini ve bunlara bağlı fizyolojik ve psikolojik maliyetleri azaltan, kişisel gelişimi teşvik eden işin fiziksel, sosyal veya örgütsel yönleri şeklinde açıklanmıştır¹⁶⁷. İş gerekliliklerine örnek olarak yüksek düzeyde iş baskısı, olumsuz fiziksel ortam, müşteriler ile duygusal olarak talepkâr etkileşimler gösterilebilirken, iş kaynaklarına da örnek olarak kariyer fırsatları, iş güvencesi, yönetici desteği gibi unsurlar gösterilebilir¹⁶⁸. Yapılan çalışmalarda iş gereklilikleri tükenmişlik kavramının öncülü, iş kaynakları ise işe tutkunluk kavramını öncülü olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁶⁹.

Tutkunluk kavramı ile ilgili bir diğer bakış açısı ise Gallup firmasının çalışmalarından ortaya çıkmıştır. Kendisini küresel analiz ve danışmanlık firması olarak tanıtan Gallup firması, yaptıkları çalışmalardan hareketle işlerine tutkun çalışanların işlerini heves ve şirketlerine olan derin bir bağla yerlerine getirdiklerini öne sürmektedir¹⁷⁰. Gallup çalışmalarında tatmin ve tutkunluk kavramları beraber araştırılmaktadır¹⁷¹. Bu açıdan diğer çalışmalardan farklılaşan Gallup çalışmaları, çalışanların neden tatmin ve tutkun olduklarından hareketle bu tatmin ve tutkun olma durumlarının performanslarına etkilerine odaklanmaktadır¹⁷².

Alan Saks ise işe tutkunluk kavramını Sosyal Mübadele Teorisi yaklaşımı ile açıklamaya çalışmıştır. Sosyal Mübadele Teorisine göre ilişkiler, tarafların değişim kurallarına uymaları şartıyla, zaman içerisinde güven, sadakat ve karşılıklı taahhütlerle gelişir¹⁷³. Saks, Cropanzano ve Mitchell'in çalışmasına atıfta bulunarak, bireylerin örgütlerinden ekonomik ve sosyo-duygusal kaynaklar almaları durumunda, aynı şekilde

¹⁶⁷ Demerouti vd., a.g.m., s.501.

¹⁶⁸ Arnold B. Bakker, Evangelia Demerouti, "The Job Demands-Resources Model: State of the Art", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.22, 2007, s.312.

¹⁶⁹ Wilmar B. Schaufeli, Toon W. Taris, "A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health", Ed.Georg F. Bauer, Oliver Hammig, *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*, Dordrecht: Springer Pub., 2014, s.46.

¹⁷⁰ Gallup, "Engage Your Employees to See High Performance and Innovation" <https://www.gallup.com/workplace/229424/employee-engagement.aspx>, (20.03.2019).

¹⁷¹ James K. Harter, Frank L. Schmidt, Emily A. Killham, *Employee Engagement, Satisfaction, and Business-Unit-Level Outcomes: A Meta-Analysis*, Omaha: The Gallup Organization, 2003, s.12.

¹⁷² James K. Harter, Frank L. Schmidt, Emily A. Killham, a.g.e., s.21.

¹⁷³ Russell Cropanzano, Marie S. Mitchell, "Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review", *Journal of Management*, Vol. 31, 2005, s.875.

cevap vereceklerini ve bunu geri ödemekle yükümlü olduklarını hissedeceklerinden bahseder¹⁷⁴. Buna göre bir bireyin iş rollerini yerine getirmede sarf etmeye hazırlıklı olduğu bilişsel, duygusal ve fiziksel kaynakların miktarı, organizasyondan alınan ekonomik ve sosyo-duygusal kaynaklara bağlıdır¹⁷⁵. Bu açıklamalardan çalışanların işe tutkunluğunun, örgütten aldıklarına verdikleri bir karşılık olarak geliştiği sonucuna ulaşılabilir. Saks çalışmasında işyerindeki rollerden hareketle tutkunluğu, görev rolü ve örgütün üyesi olarak rol şeklinde iki başlık altında açıklamak istemiştir. Bunlar görev tutkunluğu ve örgüt tutkunluğu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu iki tutkunluk kavramının öncülleri olarak iş karakteristikleri, algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, ödüllendirme ve itibar, prosedürel adalet ve dağıtım adaleti kavramlarını göstermiştir. Kavramın çıktılarının ise iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı olduğunu söylemiştir¹⁷⁶.

Macey ve Schneider ise işe tutkunluk için diğer çalışmalardan farklı üç ayrı alt boyut belirlemişlerdir. Bunlar kişilik tutkunluğu (özellik - Trait engagement), durum tutkunluğu (state engagement), davranışsal tutkunluktur (behavioral engagement)¹⁷⁷. Macey ve Schneider, kişilik tutkunluğunu bireyin hayata ve işe karşı olumlu bakış açısı olarak açıklamışlardır. Kişilik tutkunluğu, durum tutkunluğunu tetikleyecek ve en son davranış tutkunluğu ortaya çıkacaktır. Durum tutkunluğunda enerji ve yoğunlaşma ortaya çıkacak, davranışsal tutkunluğun ortaya çıkmasından sonra ise ekstra rol davranışı ortaya çıkabilecektir¹⁷⁸.

İşe tutkunluk kavramıyla ilgili çalışmalar öneminin anlaşılmasıyla birlikte her geçen yıl artmaktadır. Kavramla, bireylerin iş performansına yönelik ortaya koymuş oldukları enerjiyi ve psikolojik bağlılığı ifade eden pozitif ve duygusal durum açıklanmak istenmektedir¹⁷⁹. İşe tutkun çalışanlar işlerinden ilham alırlar, yaklaşımları müşteri odaklıdır, şirketin geleceğiyle ilgilenirler ve örgütün başarısını görebilmek için çaba

¹⁷⁴ Alan M. Saks, "Antecedents and Consequences of Employee Engagement", Journal of Managerial Psychology, Vol. 21., 2006, s.603.

¹⁷⁵ Alan M. Saks, a.g.m., s.603.

¹⁷⁶ Alan M. Saks, a.g.m., s.604-608.

¹⁷⁷ William H. Macey, Benjamin Schneider, "The Meaning of Employee Engagement", Industrial and Organizational Psychology, Vol. 1, 2008, s.6.

¹⁷⁸ William H. Macey, Benjamin Schneider, a.g.m., s.6.

¹⁷⁹ Amanda Biggs, Paula Brough, Jennifer P. Barbour, "Strategic Alignment With Organizational Priorities and Work Engagement: A Multi - Wave Analysis", Journal of Organizational Behavior, Vol.35, 2014, s. 301.

göstermeye hazırdırlar¹⁸⁰. İşe tutkunluk çalışanların esenliğini anlamada önemli katkılar sağlamaktadır¹⁸¹. Çalışan esenliği ve performanslarının artırılması konularında işe tutkunluk son yıllarda insan kaynakları, örgüt psikolojisi, liderlik ve eğitim konularında öne çıkmaktadır¹⁸².

2.2. İşe Tutkunluğun Boyutları

İşe tutkunluğun boyutları dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere üç başlık altında incelenecektir.

2.2.1. Dinçlik

Dinçlik, bireyin çalışırken enerji ve zihin dayanıklılığının yüksek olmasını, bu enerjinin iş için daha çok çaba sarf etme isteğini doğurmasını, bireyin zorluklar karşısında dirençli olmasını ve kolay yorulmamasını ifade etmektedir¹⁸³.

Dinçlik; bireylerin, fiziksel güç, duygusal enerji, bilişsel canlılık ve işte deneyimlenen bir takım birbirleriyle ilişkili duygusal durumlara sahip olmasına karşılık gelir¹⁸⁴. İşe tutkunluğun, güdülenme ile ilgili uyarılma, sürdürme ve eylemin yönlendirilmesi gibi özellikleri en iyi dinçlik kavramı ile açıklanabilir¹⁸⁵. Dinçlik, çalışanlarını sağlığını ve örgütlerin etkinliğini etkileyen duygusal bir durumdur¹⁸⁶.

¹⁸⁰ Sarah Cook, *The Essential Guide to Employee Engagement*, London: Kogan Page, 2008, s.3.

¹⁸¹ Christina Maslach, Wilmar Schaufeli, Michael P. Leiter, "Job Burnout", *Annual Review of Psychology*, Vol.52, 2001, s. 417.

¹⁸² Yunsoo Lee vd., "An Integrative Literature Review on Employee Engagement in the Field of Human Resource Development: Exploring Where We Are and Where We Should Go", *Asia Pacific Education Review*, Vol.18, 2017, s.542.

¹⁸³ Wilmar B. Schaufeli, Arnold B. Bakker, "Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept", *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, Ed.A. Bakker, M. Leiter, East Sussex: Psychology Press, 2010, s.13.

¹⁸⁴ Arie Shirom, "Feeling Energetic at Work: On Vigor's Antecedents", *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*, Ed.A. Bakker, M. Leiter, East Sussex: Psychology Press, 2010, s.69.

¹⁸⁵ Saija Mauno vd. "Job Demands and Resources as Antecedents of Work Engagement: A Qualitative Review and Directions for Future Research", *Handbook of Employee Engagement Perspectives, Issues, Research and Practice (New Horizons in Management Series)*, Ed.Simon L. Albrecht, Northampton: Edward Elgar Pub, 2010, s. 111.

¹⁸⁶ Arie Shirom, a.g.e., s.70.

2.2.2. Adanmışlık

Adanmışlık boyutu, bireyin işi ile güçlü bir bağlantı kurması ve önem, coşku, ilham, gurur ve azim hislerinin deneyimine karşılık gelir¹⁸⁷. Adanmışlık boyutu, işe tutkunluk kavramının duygusal bileşenidir¹⁸⁸.

Adanmışlık, öz-disiplin, çok çalışma, inisiyatif alma ve örgütsel amaçları desteklemek için kurallara uyma gibi güdülenmiş eylemleri içermektedir¹⁸⁹. Adanmışlık boyutunun, kişinin kendisini işi ile güçlü bir şekilde özdeşleştirmesi ile kavramsal benzerliği vardır¹⁹⁰.

Adanmışlık, normal özdeşleşme seviyesinden bir adım daha ileriye giden özellikle güçlü bir katılımdır. Niteliksel anlamda, adanmışlık yalnızca belirli bir bilişsel ya da inanç durumuna atıfta bulunarak değil aynı zamanda duygusal boyutu da kapsadığı için bağlanma kavramı yerine adanmışlık kavramı kullanılır¹⁹¹.

2.2.3. Yoğunlaşma

Bireyin, üstlendiği işi yaparken, zamanın nasıl geçtiğini anlamayacak kadar işe dalmasına yoğunlaşma denilmektedir. Yoğunlaşmış birey, işini yapmaktan mutluluk duyar ve mola vermekte zorlanır¹⁹². Yoğunlaşma, kişinin işine tamamen konsantre olması ve kendisini işten ayırmada zorlanma duygusuna karşılık gelir¹⁹³.

Yoğunlaşma kavramı, Csikzentmihalyi (1990) tarafından geliştirilen akış kavramına yakın görülmüştür. İki kavram da optimal bir deneyim durumunu yansıtmaktadır. Bununla birlikte akış kavramı kısa süreli zirve deneyimlere karşılık

¹⁸⁷ Wilmar Schaufeli, Arnold B. Bakker, "Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study", a.g.m. s.295.

¹⁸⁸ Wilmar Schaufeli, "What is engagement?", Employee Engagement in Theory and Practice, Ed.C. Truss vd., London: Routledge Pub, 2013, s.9.

¹⁸⁹ James R. Van Scotter, Stephan J. Motowidlo, "Interpersonal Facilitation and Job Dedication as Separate Facets of Contextual Performance", Journal of Applied Psychology, Vol.81, 1996, s.525.

¹⁹⁰ Saija Mauno vd., a.g.m., s.111.

¹⁹¹ Wilmar Schaufeli vd., "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach", a.g.m., s.74-75.

¹⁹² Wilmar Schaufeli, Arnold B. Bakker, "Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study", a.g.m., s. 295

¹⁹³ Saija Mauno vd., a.g.m., s.111.

gelirken, yoğunlaşma kavramı daha kapsamlı ve kalıcı bir zihin durumunu ifade etmektedir¹⁹⁴.

2.3. İşe Tutkunluğu Etkileyen Faktörler

İşe tutkunluğu etkileyen faktörler bu çalışmada üç başlık altında ele alınacaktır. Bunlar örgüt ile ilgili faktörler, işin kendisi ile ilgili faktörler, bireysel faktörlerdir.

2.3.1. Örgüt ile İlgili Faktörler

Örgüt Kültürü: Örgüt içerisinde üyelerine neleri yapıp neleri yapamayacaklarını, örgüt açısından hangi değerlerin önemli olduğunu gösteren örgüt kültürü¹⁹⁵, bireylerin işe tutkunluğu konusunda belirleyici unsurlardan bir tanesidir. İşe tutkunluk, dostane ve destekleyici iş ortamında gerçekleşmektedir¹⁹⁶.

Kariyer Fırsatları / Planlama: Günümüzde çalışanlar bir örgütsel yapıya katıldıklarında öncelikle örgüt içerisinde nereye gelebileceklerini görmek istemektedirler. Bu durum çalışanın işe tutkunluğunu ciddi bir biçimde etkilemektedir. Çalışanlara bir kariyer hedefi konulması, bir kariyer gelişim planı oluşturulması işe tutkunluğun geliştirilmesinde önemli bir mihenk taşıdır¹⁹⁷.

Yönetici / Çalışan İlişkileri: Yönetici çalışan ilişkileri birçok alanda ve çalışmada önemli yer tutmaktadır. Yöneticilerin çalışanlara geri bildirimleri, işle ilgili durumlar hakkında bilgilendirmeleri ve gerektiğinde duygusal destek vermeleri işe tutkunlukta önem arz etmektedir¹⁹⁸. Yöneticilerin erişilebilir ve iletişime açık olmaları, çalışanlarına bir hayat koçu gibi yaklaşımları, çalışanlarını güçlü yanlarına yönlendirmeleri, gelişim fırsatları sunmaları işe tutkunluğu arttıracak yöntemlerden bazılarıdır¹⁹⁹.

¹⁹⁴ Wilmar Schaufeli, Toon W. Taris, Willem van Rhenen, "Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?", Applied Psychology: An International Review, Vol.57, 2008, s.176.

¹⁹⁵ Memet Zencirkıran, Aşkın Keser, a.g.e., s.25.

¹⁹⁶ Mohammed Al Shehri vd., "The Impact of Organizational Culture on Employee Engagement in Saudi Banks", Journal of Human Resources Management Research, Vol. 2017, s.4.

¹⁹⁷ Emergenetics International, "How Career Development Can Solve the Disengaged Employee Epidemic", <https://www.emergenetics.com/blog/how-career-development-can-solve-disengagedemployee-epidemic/>, (05.04.2019).

¹⁹⁸ Saija Mauno vd., a.g.m., s.126.

¹⁹⁹ Harvard University, "Engagement Toolkit for Managers and Leaders", https://hr.harvard.edu/files/humanresources/files/engagement_toolkit_leaders_managers.pdf, (06.04.2019).

Örgütsel Adalet: Örgütün bütün süreçlerinde çalışanlar arasında ayrımcılık yapmadığına yönelik oluşan bir duyguyu yansıtan örgütsel adalet kavramı²⁰⁰, örgüt içi huzurun sağlanmasında önem arz etmektedir. Örgütsel yapı içerisinde açıklığın, tutarlılığın ve tahmin edilebilirliğin olması işe tutkunluğa zemin hazırlamaktadır²⁰¹.

Öğrenme Olanakları: Örgütler ve çalışanların hayatta kalmaları için değişimin hızına ayak uydurmaları gerekmektedir. Çalışanların kendilerini sürekli geliştirmeleri hem diğer çalışanlarla rekabet edebilmeleri ve verimlilik için bir zorunluluk hem de kişisel tatmin anlamında büyük önem arz etmektedir. Bu noktada, çalışanların kendilerini geliştirebilmeleri için olanaklar sağlamak, eğitim olanaklarını geliştirmek işe tutkunluğu arttırmada fayda sağlamaktadır²⁰².

Özerklik: Çalışma hayatında iş özerkliği, çalışanların görev ve sorumluluklarını yerine getirirken, iş metodu, çalışma programı ve çalışma kriterleri açısından hangi şekilde çalışabileceklerine kendilerinin karar vermesi konusunda özgür bırakılmalarıdır²⁰³. İşyerinde özerklik bireylerin performanslarını ve işe tutkunluklarını arttıran bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır²⁰⁴.

Ödül Sistemleri: Ödül programları ile tutkunluk üzerinde olumlu etkiye sahiptirler²⁰⁵. Verimli ve etkin bir iç işleyiş sağlayabilmek için ödül sistemleri önem arz etmektedir. Ödül sistemleri ile işe tutkun çalışanların gizli maliyetleri azalttıkları, takım çalışması ve işbirliği içinde çalışmanın arttığı gözlemlenmiştir²⁰⁶.

Fiziki Koşullar: Günümüzde özellikle de uluslararası şirketler çalışma ortamını çalışanların verimliliği ve sağlığı üzerinde yaptığı çalışmalar sonucunda belirlemektedir. Yapılan çalışmalar fiziksel iş çevresi, ofis dizaynı, çevresel koşullar (ışıklandırma,

²⁰⁰ Memet Zencirkıran, Aşkın Keser, a.g.e., s.289

²⁰¹ Tülay Turgut, "Çalışmaya Tutkunluk", Kurumlarda İyilik De Var, Ed. Güler İslamoğlu, Ankara: Nobel Yayınları, 2010, s.79.

²⁰² Alan M. Saks, a.g.m., s.618.

²⁰³ J.R. Hackman, G.R. Oldham,"Development of the Job Diagnostic Survey", Journal of Applied Psychology, Vol.60, 1975, s.162.

²⁰⁴ Marylène Gagné, Devasheesh Bhave, "Autonomy in the Workplace: An Essential Ingredient to Employee Engagement and Well-Being in Every Culture", Human Autonomy in Cross-Cultural Context: Perspectives on the Psychology of Agency, Freedom, and Well-Beings, Ed.Valery I. Chirkov vd., New York: Springer, 2011, s.169.

²⁰⁵ K. Dow Scott, Thomas McMullen, Mark Royal, "The Role of Rewards in Building Employee Engagement", Worldatwork Journal, Vol.19, 2010, s.35.

²⁰⁶ K. Dow Scott, Thomas McMullen, Mark Royal,, a.g.m., s.31.

sıcaklık, vb.) ile işe tutkunluk arasında olumlu bir etkileşimin olduğunu göstermektedir²⁰⁷.

Rol Çatışması / Belirsizliği: Bireyin çatışan iki ya da daha fazla rolü yerine getirmesi olan rol çatışması ve rol beklentilerinin iyi tanımlanamaması olan rol belirsizliği çalışma yaşamını önemli ölçüde etkilemektedir. Rol çatışması ve rol belirsizliği ile işe tutkunluk arasında olumsuz yönlü bir ilişki bulunmaktadır²⁰⁸.

2.3.2. İşin Kendisi ile İlgili Faktörler

İşin Yapısı / Özelliği: Bir işin yapısı çalışma şartlarını, ortamını belirleyen en önemli unsurlardan bir tanesidir. İşin çetin bir iş olması işe tutkunluğu olumlu yönden etkileyen unsurlardan bir tanesidir²⁰⁹. Pek çok çalışan için basit ve zorlayıcı olmayan işlere kıyasla belirli ölçüde zorlayıcı işler, çalışanların işe daha tutkun olmalarını sağlamaktadır²¹⁰.

Aşırı İş Yükü: Bireylerin kendilerine yüklenen iş yükünün normalin üstünde veya altında olması çalışmaya tutkunluğa etki etmektedir. Aşırı iş yükü işe tutkunluk ile olumsuz yönde bir ilişkiye sahiptir²¹¹.

Zaman Baskısı: Zaman baskısının işyerinde çalışanlara farklı şekillerde etkileri bulunmaktadır. Yüksek seviyede zaman baskısı işe tutkunluğu olumsuz yönde etkilemektedir²¹².

2.3.3. Bireysel Faktörler

Kişilik Yapısı: Bireylerin kişilik yapıları çalışma ortamında farklı sonuçların doğmasına sebep olabilmektedir. Beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük

²⁰⁷ Justin M. B. Gabriel, Soye P. Asawo, "Physical Workplace Environment and Employee Engagement: A Theoretical Exploration", International Journal of Arts and Humanities, Vol.01, 2017, s.879.

²⁰⁸ Daniel Mouraa, Alejandro Orgambidez-Ramos, Gabriela Gonçaves, "Role Stress and Work Engagement as Antecedents of Job Satisfaction: Results From Portugal", Europe's Journal of Psychology, Vol.10, 2014, s.297.

²⁰⁹ Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, "İşe Bağlanma", Çalışma Yaşamında Davranış – Güncel Yaklaşımlar, Ed.Aşkın Keser vd., Kocaeli: Umuttepe Yayın, 2009, s.109.

²¹⁰ Marchia Smith, "Does Challenging Work Really Motivate Staff?", <https://fleximize.com/articles/001719/challenging-work-is-great-for-staff-motivation> , (05.04.2019).

²¹¹ Sobia Ali, Yasir Aftab Farooqi, "Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement", International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering, Vol. 5, 2014, s.26.

²¹² Antje Schmitt, Sandra Ohly, Nina Kleespies "Time Pressure Promotes Work Engagement", Journal of Personnel Psychology, Vol.14, 2015, s.34.

(extraversion) ve duygusallığın (neuroticism) işe tutkunlukla ilişkisi olduğu düşünülmektedir. Bunlardan olumlu hissiyatları içeren dışadönüklüğün işe tutkunluk ile olumlu bir etkileşim içerisinde olduğu, olumsuz hissiyatları içeren duygusallığın ise olumsuz bir etkisi olduğu açıklanmaktadır²¹³.

Kişİ - İş Uyumu / Uyuşmazlığı: Bireylerin yaptıkları işlerle, yetenek, ihtiyaç ve değerlerinin belirli bir uyum içerisinde olması gerekmektedir. Yapılan işin gerekleri ile çalışanın özellikleri arasındaki uyum, çalışanların enerjilerini işi bitirmeye odaklamalarını sağlamaktadır²¹⁴. Kişilerin kendileri ve iş ile bir uyum algılamaları durumunda işe tutkunluğun oluşması olasılığı yüksektir²¹⁵.

İş – Aile Çatışması: İşyeri ve aile içerisindeki rollerin birbirleriyle bağdaşmamasının birey üzerindeki baskısı olarak tanımlanabilecek iş – aile çatışması²¹⁶, işe tutkunluğa zarar veren unsurlardan bir tanesidir²¹⁷.

2.4. İşe Tutkunluğun Sonuçları

Performans: İşe tutkun çalışanlar, işe tutkun olmayan çalışanlara göre daha iyi performans sergilerler. Bunun sebebi, işe tutkun çalışanların genelde mutluluk, sevinç, coşku gibi olumlu duyguları yaşamaları, sağlıklarının daha iyi olması, kendi kişisel iş kaynaklarını yaratmaları ve işe tutkunluklarını başkalarına aktarmalarıdır²¹⁸. Daha iyi performans sergileyen çalışanların verimli bir iş yeri ortamı oluşturacağı açıktır. Yapılan çalışmalarda işe tutkunluk ile verimlilik arasında da güçlü bir olumlu yönde ilişki olduğu ortaya çıkmıştır²¹⁹.

Sağlık: İşe tutkunluk ile çalışanların sağlığı arasında olumlu bir ilişki mevcuttur²²⁰. Schaufeli ve Bakker'in yaptığı bir çalışmada baş ağrıları, kardiyo vasküler

²¹³ Saar Langelaan vd., "Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference?", *Personality and Individual Differences*, Vol. 40, 2006, s.523.

²¹⁴ Kemal Can Kılıç, Didem Yener, a.g.m., s. 163.

²¹⁵ Jamie A. Gruman, Alan M. Saks, "Performance Management and Employee Engagement", *Human Resource Management Review*, Vol. 21, 2011, s. 130.

²¹⁶ J.H. Greenhaus, N.J. Beutell, "Sources of Conflict between Work and Family Roles", *Academy of Management*, Vol.10, 1985, s.77.

²¹⁷ Anthony J. Montgomery vd., "Work-Home Interference among Newspaper Managers: Its Relationship with Burnout and Engagement", *Anxiety, Stress, and Coping*, Vol. 16, 2003, s.199.

²¹⁸ Arnold B. Bakker, Evangelia Demerouti, "Towards a Model of Work Engagement", *Career Development International*, Vol.13, 2008, s.215.

²¹⁹ Wilmar Schaufeli, "Work Engagement in Europe, Relations with National Economy, Governance and Culture", *Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning*, 2017, s.102.

²²⁰ Arnold B. Bakker, Evangelia Demerouti, "Towards a Model of Work Engagement" a.g.m., s.216.

problemler ve karın ağrılarını içeren psikomatik sağlık şikâyetleri, gibi rahatsızlıklarla işe tutkunluk arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır²²¹. Bir başka çalışmada ise işe tutkunluğun boyutlarından dinçlik boyutunun, fiziksel ve ruhsal bakımdan sağlığı olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir²²².

Müşteri Memnuniyeti: Günümüzde şirketlerin varlığını devam ettirebilmeleri için her şeyden önce müşterilerine ihtiyaç duymaları bilinen bir gerçektir. Müşterileri elde tutmanın en önemli adımı ise sürekli bir müşteri memnuniyeti sağlayabilmektir. Şirketler, işe tutkunluğu ne kadar geliştirmeye çalışırlarsa, müşteri memnuniyeti de o ölçüde gelişecektir²²³. İşe tutkun çalışanlar hizmet kalitesinin üst düzeyde olmasını sağlayacaklardır.

İşte Kalma Niyeti: İşe tutkun çalışanların işte kalma niyeti yüksek olacaktır. Yapılan çalışmalarda işe tutkunluk ile işte kalma niyeti arasında olumlu bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.²²⁴ Ayrıca yapılan çalışmalar işe tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasında önemli bir ilişki olduğu²²⁵ ve işe tutkunluğun işten ayrılma niyetini azalttığını göstermiştir²²⁶.

Fazladan Rol Performansı: İşe tutkun çalışanların, örgüt için ellerinden gelenin daha fazlasını yapmaları ve sorunları çözmek için inisiyatif almak, yardım istenmeden çalışma arkadaşlarına yardım teklif etmek gibi işlerinin gerektirdiğinin ötesinde davranışlar göstermeleri olasılığı daha yüksektir²²⁷. Çalışmalar işe tutkunluğun fazladan rol performansını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir²²⁸.

Şirket Savunuculuğu / Taraftarlığı: İşe tutkun çalışanların, örgüt dışındaki insanlarla etkileşimlerinde olumlu savunucular olarak hareket etmeleri daha muhtemeldir. Bu tür savunmacı davranışlar, örneğin potansiyel müşterilere karşı örgütü,

²²¹ Wilmar Schaufeli, Arnold B. Bakker, "Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study", a.g.m., s.308.

²²² Arie Shirom, a.g.e., s.69.

²²³ Prachi Juneja, "How can Employee Engagement help increase Customer Satisfaction ?", Management Study Guide, <https://www.managementstudyguide.com/employee-engagement-and-customer-satisfaction.htm> , (10.04.2019).

²²⁴ Towers Perrin, "Understanding What Drives Employee Engagement", s.20.

http://www.keepem.com/doc_files/Towers_Perrin_Talent_2003%28TheFinal%29.pdf , (10.04.2019).

²²⁵ Kerstin Alfesa vd., "The Link Between Perceived Human Resource Management Practices, Engagement and Employee Behaviour: A Moderated Mediation Model", The International Journal of Human Resource Management, Vol. 24, 2013, s.343.

²²⁶ Lucia Barbosa de Oliveira, Juliana da Costa Rocha, a.g.m., s. 426

²²⁷ Steven Fleck, Ilke Inceoglu, "A comprehensive framework for understanding and predicting engagement", Handbook of Employee Engagement, Perspectives, Issues, Research and Practice, Ed.Simon L. Albrecht, Northampton: Edward Elgar Pub., 2010, s.39.

²²⁸ Arnold B. Bakker, Evangelia Demerouti, "Towards a Model of Work Engagement" a.g.m., s.215.

iş yapmak için güvenilir bir partner olarak önermeye ya da potansiyel iş adaylarına örgütün çalışmak için harika bir yer olarak önermeye odaklanır²²⁹.

İş Sağlığı ve Güvenliği: İş sağlığı ve güvenliği çalışma hayatında önemli bir yer kaplamaktadır. Örgütler çalışanların sağlık ve güvenliklerini sağlayabilmek için önemli çalışmalar yapmaktadırlar. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının tam anlamıyla yerine getirilebilmesi için çalışanın da bu uygulamalara destek vermesi gerekmektedir. Çalışmalar, işe tutkunluğun düşük olduğu işyerlerinde iş kazalarının daha fazla olduğunu ortaya çıkarmıştır²³⁰. İşe tutkunluk arttıkça işletmelerin daha güvenli hale geleceği açıktır.

3. Örgüt Temelli Öz-Saygı

3.1. Öz-Saygı

Günümüzde psikoloji alanında önemli bir yer tutan ve sıklıkla birçok araştırmanın konusu olan öz-saygı kavramı, ilk olarak modern psikolojinin önemli isimlerinden biri olan William James tarafından “Psikolojinin İlkeleri” çalışmasında “bir öz-değerlendirme denklemi - kişinin başarılarının isteklerine oranı olarak” tanımlanmıştır²³¹.

James’ten sonra da birçok düşünür tarafından incelenen ve çeşitli şekillerde tanımlanan bu kavramı, deneysel değil felsefi bir yaklaşımdan hareketle tanımlayan Nathaniel Branden’e göre, öz-saygının birbiriyle karşılıklı ilişki içerisinde olan iki yönü vardır: öz-saygı, kişisel yararlılık ve kişisel değer duygusunu gerektirir. Bu, kişinin yaşamaya yetkin ve yaşamaya değer olduğu kanaatidir²³².

Öz-saygıya dair birçok psikolojik ve felsefi yaklaşımlardan sonra, ilk olarak deneysel metotlara dayanan teoriler geliştiren araştırmacılar ise Moris Rosenberg ve Stanley Coopersmith olmuştur. Rosenberge’e göre öz-saygı belli bir nesneye karşı - yani benliğe karşı- olumlu ya da olumsuz tutumlardır. Yüksek öz-saygı kişinin yeterince iyi olması duygusunu ifade eder. Birey basit olarak değerli olduğunu hisseder, olduğu kişiye saygı duyar, fakat ne kendisine hayranlık duyar ne de başkalarının ona hayranlık duymasını bekler. Kendisini başkalarından üstün görmez²³³. Coopersmith ise öz-saygıyı,

²²⁹ Steven Fleck, Ilke Inceoglu, a.g.m., s.39-40.

²³⁰ Total Safety, “Why Employee Engagement Is A Key Factor In Overall Workplace Safety”, <https://www.totalsafety.com/insights/why-employee-engagement-is-a-key-factor-in-overall-workplace-safety/>, (27.09.2017).

²³¹ Mary H. Guidon, Self Esteem Across The Lifespan, New York: Routledge, 2009, s.6.

²³² Nathaniel Branden, The Psychology of Self-Esteem, New York: Bantham, 1969, s.110.

²³³ Moris Rosenberg, Conceiving The Self, New York: Basic Books, 1979, s.30-31.

bireyin kendisini yeterli, önemli, başarılı ve değerli olarak görmesinin derecelerini gösteren, genellikle onaylama ya da onaylamama olarak ifade edilen bireyin kendisi hakkında yaptığı değerlendirme olarak tanımlar²³⁴.

Öz-saygı kavramına dair yukarıda sözü edilen ve birçok farklı tanım için yolu açmaları ile ortaya çıkan tanımlar çeşitliliğini inceleyen Christopher J. Mruk, öz-saygı tanımlarının temel olarak yetkinlik ya da değerlilik kavramlarına dayalı olarak yapıldığını öne sürer. Ona göre, bu kavramlardan herhangi birine verilen ağırlık, öz-saygı kavramının tanımlanmasında eksiklik yaratacağı için, öz-saygının yetkinlik ve değerlilik kavramları arasındaki ilişki göz önüne alınarak iki faktörü hesaba katan bir tanım daha doğru olacaktır²³⁵. Buradan hareketle, fenomenolojik yaklaşımdan yararlanarak Mruk öz-saygıyı “Kişinin zaman içerisinde değerli bir şekilde yaşamının zorlukları ile başa çıkabilme yetkinliğinin yaşanmış durumu” olarak tanımlar²³⁶.

Bunlara ek olarak, öz-saygı ile ilgili çalışmalar derinleştikçe temel bir insan güdüsü olan²³⁷ öz-saygı kavramına dair başka ayrımlar da yapılmaya başlanmıştır. Öz-saygı, temel olarak kişinin kendisine dair değerlendirmesi olarak anlaşıldığında, bu değerlendirmenin genel (evrensel) ya da durumlara özgü değerlendirmeleri arasında da ayırım yapılmasının gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Bu ayrımlardan ilki evrensel öz-saygı kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır. Evrensel öz-saygı, genellikle bireyin bir kişi olarak genel değerinin bireysel değerlendirmesi olarak tanımlanır, daha özel alanlarda saygının ağırlıklı fonksiyonu (işlevi) olarak varsayılır²³⁸. Evrensel öz-saygı bireyin bir bütün olarak kendine karşı olumlu ya da olumsuz tutumudur²³⁹.

Özel öz-saygı ise, ya belirli yaşam durumlarındaki (sosyal etkileşim, kadın-erkek ilişkileri, eğitim, iş) ya da bireyin belirli yönlerine dayanan (fizik, zekâ, kişiler arası

²³⁴ Stanley Coopersmith, *The Antecedents of Self-Esteem*, San Francisco: Freeman & Company, 1967.s.4-5.

²³⁵ Christopher J. Mruk, *Self Esteem, Research, Theory and Practice-Towards a Positive Psychology of Self-Esteem*, New York: Springer Publishing Company, 2006, s.23.

²³⁶ Christopher J. Mruk, a.g.e., s.28.

²³⁷ Morris Rosenberg, Carmi Schooler, Carrie Schoenbach, “Self-esteem and Adolescent problems: Modeling Reciprocal Effects” *American Sociological Review*, Vol.54, 1989, s.1005.

²³⁸ C. Kenneth Simpson, David Boyle, “Esteem Construct Generality and Academic Performance” *Educational and Psychological Measurement*, Vol.35, 1975, s.897.

²³⁹ Morris Rosenberg vd., “Global Self-Esteem and Specific Self-Esteem: Different Concepts, Different Outcomes”, *American Sociological Review*, Vol. 60, 1995, s. 141.

yeterlilik) değerlendirmelere karşılık gelir. Fakat bu kaynakların her biri yine de oldukça geniştir, çünkü bunlar farklı davranış ve durumların çeşitliliğini içerir²⁴⁰.

Bir diğer ayırım ise role dayalı - durumsal öz-saygıdır. Göreve özgü ya da durumsal öz-saygı, daha belirli durumlardaki daha sınırlandırılmış davranış guruplarının değerlendirmesine gönderme yapar. Bu sınırlama, bir anlamda bireyin göreve özgü bir durumdaki performansından beklentileri olarak kavramlaştırılabilir²⁴¹.

Öz-saygının, kişinin ne kadar değerli olduğunun değerlendirmesi olan tanımı gereği, yüksek düzeyde öz-saygısı olanların kendilerine dair olumlu, düşük düzeyde öz-saygısı olanların ise olumsuz fikirleri olduğu varsayılabılır. Bununla birlikte yüksek öz-saygıya sahip kişilerin kendilerine dair olumlu ve iyi tanımlanmış görüşleri olduğu doğru iken düşük öz-saygıya sahip insanların kendilerine dair olumsuz görüşleri olduğu her zaman doğru değildir. Düşük öz-saygıya sahip insanların kendilerine dair görüşleri nötrdür ve durumdan duruma değişkenlik gösterir. Bu nötrlük ve değişkenlik ise öz-saygı literatüründe açık bir şekilde cevaplanamamış teorik, metodolojik ve pratik sorular ortaya çıkarmıştır²⁴². Bu duruma dair iki teorik açıklamadan bahsedilebilir²⁴³;

- Kendi-kavramı açıklığı (*self-concept clarity*) teorisine göre, düşük öz-saygılı bireyler kim olduklarına dair çelişkili ve kafaları karışık, bu yüzden kendilerine dair görüşleri dair görüşleri değişken ve belirsizdir.

- Diğer taraftan, düşük öz-saygıya sahip olan insanların öz-değerlendirmeleri, yüksek öz-saygıya sahip olan insanlardan daha doğrudur. Düşük öz-saygıya sahip insanları nötr ve değişken öz değerlendirme daha doğru olabilir çünkü gerçek hayatta biz de bazen değerli ve yetenekli bireyler gibi davranırız bazen ise davranmayız. Yüksek öz-saygıya sahip insanların kendilerine dair olumlu görüşleri abarttıklarına dair de kanıtlar vardır. Hatta yüksek öz-saygı, sıklıkla narsizim ile eşleştirilmektedir.

Farklı gruplar üzerinde yapılacak çeşitli çalışmalar, yukarıdaki yaklaşımlar hakkında farklı pratik sonuçları ortaya çıkarabileceği gibi benzer sonuçların ortaya çıkmasına da sebep olabilecektir.

²⁴⁰ C. Kenneth Simpson, David Boyle, a.g.m., s.897-898.

²⁴¹ C. Kenneth Simpson, David Boyle, a.g.m., s.898.

²⁴² Steven G. Rogelberg, Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology, Ed.Steven G. Rogelberg, California: Sage Publications, 2007, s.709.

²⁴³ Steven G. Rogelberg, a.g.m., s.709.

Son yıllarda öz-saygı ile ilgili çok fazla çalışma olmasının ve bu kavrama olan ilginin artmasının birçok nedeni bulunmaktadır. Bunların öne çıkanları şu şekilde sıralamak yerinde olacaktır²⁴⁴;

- Kişinin kendisi ile ilgili, örneğin ne kadar değerli, yetenekli ya da sevildiği ile ilgili, önemli bilgiler verdiği için birçok insan öz-saygıya merak duyulmaktadır.

- Araştırmacılar ve uygulayıcılar, öz-saygının birçok olumlu sonucu olduğunu varsaymaktadırlar ve birçok araştırma öz-saygıyı neyin artırdığına odaklanmıştır.

- Öz-saygı; öznel esenlik, iş tatmini, performans, rekabet, başarı ve yardım gibi birçok önemli ilgi alanı ile ilişkilidir.

Öz-saygı, muhtemelen insanların mutluluk arayışındaki yaşam yolculuğunu anlamadaki pratik kullanışlılığı nedeniyle, son dönemlerde popüler psikolojik kavramlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır²⁴⁵.

3.2. Örgüt Temelli Öz-Saygı

Abraham Korman'ın çalışmaları örgüt temelli öz-saygı çalışmalarının ortaya çıkmasında öncü bir rol oynamıştır. Korman, 1970'li yıllarda (1970, 1971, 1976) çalışanların öz-saygısına odaklanan birçok makale yayınlamıştır. Öz-Saygıyı kişinin kendisini yeterli ve ihtiyaçları tatmin olmuş bir birey olarak görmesi şeklinde açıklayan²⁴⁶ Korman'ın çalışmalarının merkezinde, bireylerin iş ve örgütsel deneyimleri etrafında oluşturulan öz-saygısının, çalışan motivasyonunu, iş ile ilgili tutumlar ve davranışlarını belirlemede önemli bir rol oynadığı iddiası vardır²⁴⁷.

Korman'ın çalışmalarından hareketle Pierce ve Gardner'ın oluşturdukları çalışmalar önem arz etmektedir. Pierce, Gardner'ın, Cummings ve Dunham ile birlikte hazırladıkları "Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation" isimli çalışmaları alan olarak örgüt temelli öz-saygı kavramının literatüre kazandırıldığı çalışma olmuştur.

Pierce, Gardner, Cummings ve Dunham Örgüt temelli öz- saygı çalışmalarını başlatırken üç temel sebepten yola çıkmışlardır. Bunlar²⁴⁸;

²⁴⁴ Steven G. Rogelberg, a.g.m., s.709.

²⁴⁵ Simon L. Dolan, a.g.e., s.48.

²⁴⁶ Abraham K. Korman, "Toward an Hypothesis of Work Behaviour", Journal of Applied Psychology, 1970, Vol.54, s.32.

²⁴⁷ Jon L. Pierce vd., "Organizational Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation", a.g.m., s.625.

²⁴⁸ Jon L. Pierce, "Organizational Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation", a.g.m., s.624.

- Evrensel öz-saygı ölçeklerinin, örgütsel araştırmalarda kullanıldığında diğer yapıların ölçekleri arasındaki önemli ilişkileri göstermekte sıklıkla başarısız olduğu gözlemlenmiştir,

- Evrensel öz-saygı ölçekleri oldukça iyi geliştirilmiş olmasına rağmen, bir görev ya da örgütsel bağlamda oluşturulduğunda, yapısal geçerliliği olan ölçekler çok azdır.

- Öz-saygı, birlikte çalışıldığı değişkenlerin analizinin seviyesine benzer bir seviyede ölçülmelidir. Dolayısıyla, örgüt temelli öz-saygı, örgütsel bağlılık gibi örgüt ile ilişkili olguları, göreve özgü ya da evrensel öz-saygıdan daha fazla göstermeli, evrensel öz-saygı ise yaşam tatminini göreve özgü ya da örgüt temelli öz-saygıdan daha doğru bir şekilde göstermelidir.

Bunlara uygun olarak, örgüt ile ilişkili olguları anlamada önemli rolü olan öz-saygının, bu olgular üzerindeki etkisinin nedenlerini açıklamak amacıyla çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalardan öne çıkanları, öz-tutarlılık motivasyonu (Korman, 1970), kendini geliştirme motivasyonu (Dipboye, 1977), davranışsal esneklik (Brockner,1988), ikili motivasyon sistemidir (Korman, 2001) ²⁴⁹.

Öz-tutarlılık motivasyonu (Self-consistency motivation) teorisine göre diğer her şeyin eşit olması durumunda, bireyler bilişsel denge ve tutarlılık duygularını artıran davranışsal rolleri alır ve bunları tatmin edici bulurlar. Buna göre ilk olarak bireyler, öz- imgeleri ile tutarlı olan davranışları sergilemeye istekli olurlar ve bunu destekleyecek iş ya da görevleri seçmeye onları motive eden unsurdur. İkinci bir durumda ise bireyler, öz-kavrayışları ile uyumlu iş ya da görev rollerini seçerler ve bunları tatmin edici bulurlar. Öz-tutarlılık motivasyonu teorisi öz-saygısı yüksek bireylerin iş yerinde daha üretken ve memnun olacakları genel kabulü ile öz-saygı ile ilgili örgütsel hipotezler için teorik bir çerçeve sunmaya çalışır²⁵⁰.

Kendini geliştirme teorisi ile anlatılmak istenen (Self-enhancement theory) tarafsız ölçütlerin öne sürdüğünden ziyade kişinin kendisine dair görüşlerinin olumluluğunu sürdürme, koruma, arttırma güdüsüdür²⁵¹. Kendini geliştirme ile kişinin kendi kavrayışının olumluluğunu arttırma ve sürdürme (ya da olumsuzluğu azaltma)

²⁴⁹ Jon L. Pierce, Donald G. Gardner, "Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature", a.g.m., s.595-596.

²⁵⁰ Abraham K. Korman, "Hypothesis of Work Behavior Revisited and an Extension", The Academy of Management Review, Vol.1, 1976, s.51.

²⁵¹ Constantine Sedikides, Mark D. Alicke, "Self-Enhancement and Self-Protection Motives", Oxford Handbook of Human Motivation, Ed. R. M. Ryan, New York: Oxford University Press, 2012, s.303.

arzusu olarak ya da alternatif olarak kişinin öz-saygısını arttırma, koruma ve sürdürme arzusu anlatılmak istenmektedir²⁵².

Davranışsal esneklik (Behavioral plasticity) bireylerin eylemlerinin dışsal, özellikle de sosyal ipuçlarının etkisine ne ölçüde maruz kaldıklarını belirtir. Bu teoriye göre öz-saygı düzeyi düşük olan bireyler, öz-saygı düzeyi yüksek olanlara kıyasla davranışsal olarak esnekler (tepkisel)²⁵³. Bunun sebeplerinden ilki, öz güven eksikliği ve kendi inanç ile davranışlarından emin olamamalarından ibaret olan sosyal karşılaştırmadır. İkincisi, kendilerini sevmeme ile öz-saygısı düşük olanların başkalarının olumlu değerlendirmelerine bağlı olmasını içeren onaylanma ve öz-sunum ihtiyacıdır. Üçüncü ise düşük öz-saygılı bireylerin kendi kimliklerine dair belirsiz bir anlayışları olması ve olumsuz geri bildirimleri kendilerine dair daha açıklayıcı bulmalarını içeren öz tanılamadır²⁵⁴.

Korman'ın ikili motivasyon sistemi (Dual motivational system) ise, kendini geliştirme motivasyonu ile öz-koruma motivasyonunun birleşiminden oluşan ikili bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre bireyler yüksek performans amaçlarını gerçekleştirebileceklerine inandıkları ve örgütten de destek buldukları ortaya çıkan çalışanların kendini geliştirme ve çalışanların beklentileri karşılayabileceklerine inançlarının olmadığı ve örgütten ceza alabileceklerini düşündüklerinde ortaya çıkan kendini koruma motivasyonunu göz önüne alır. Yüksek öz-saygı kendini geliştirme motivasyonunu, düşük öz-saygı ise kendini koruma motivasyonunu önceler²⁵⁵.

Yukarıdaki sebepler ve teorilerden hareketle örgüt temelli öz-saygı konusunda çalışmalar ortaya çıkmıştır. Örgüt temelli öz-saygı, örgüt üyelerinin, örgüt bağlamındaki rollere katılarak ihtiyaçlarını karşılayabileceklerine inanmaları şeklinde tanımlanabilir²⁵⁶. Örgüt temelli öz-saygı, kişinin çalıştığı şirkete değerli bir katkı sunmak için kendisine ne derece inandığı sorusuna karşılık gelir²⁵⁷. Yapının detaylandırılması örgüt temelli öz-

²⁵² Mark R. Leary, "Motivational and Emotional Aspects of the Self", Annual Review Psychology, Vol.58, 2007, s.319-320.

²⁵³ Joel Brockner, Self-Esteem at Work: Research, Theory and Practice, Lexington: Lexington Press, 1988, s.27.

²⁵⁴ Joel Brockner, a.g.e., s.46.

²⁵⁵ Jon L. Pierce, Donald G. Gardner, "Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature", a.g.m., s.596.

²⁵⁶ Jon L. Pierce vd., "Organizational Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation", a.g.m., s.625.

²⁵⁷ Uwe Peter Kanning, Anka Hill, "Organization-Based Self-Esteem Scale – Adaptation in an International Context", Journal of Business and Media Psychology, Vol.3, 2012, s.14.

saygıya, bireyin örgütün bir üyesi olarak kişisel yeterliliğine (değerlilik) dair öz değerlendirmesi rolünü biçer. Bu, bireylerin çalıştıkları örgüt içerisinde kendilerini önemli, yetkin ve yetenekli olarak gördükleri kendi değer algılarını yansıtır.²⁵⁸

Pierce, Gardner, Cummings ve Dunham Örgüt temelli öz-saygı kavramını açıklayabilmek için çalışmalarında bir takım etkenler belirlemişlerdir. Bu belirleyici etkenler²⁵⁹;

- Kişinin maruz kaldığı çevresel yapı tarafından gönderilen örtük sinyaller,
- Kişinin sosyal çevresindeki önemli kişiler tarafından gönderilen mesajlar,
- Kişinin doğrudan ve kişisel deneyimlerinden türetilen bireyin yararlılık ve yetkinlik duyguları şeklinde gruplandırılabilir.

Örgüt temelli öz-saygı kavramını etkileyen faktörlere geçmeden önce öz-saygı ile yakın ilişkisi bulunan ancak farklılıklar içeren öz-yeterlilik kavramından bahsetmek yerinde olacaktır. Öz-saygısı yüksek çalışanların öz-yeterlilikleri de yüksektir. Öz-Yeterlilik Kuramı'nın temel ilkesi, bireylerin kendilerini yeterli hissettikleri eylemleri gerçekleştirme ihtimallerinin yüksek; yeterli olmadıklarını düşündükleri eylemleri gerçekleştirme ihtimallerinin ise düşük olduğu yönündedir²⁶⁰. Öz-saygı, öz değer ya da kendilik değerini ifade eder. Öz-yeterlilik ise kişinin kendisiyle ilgili ne düşündüğü konusundaki genel yaklaşım ile değil belli bir hedefe ulaşıp ulaşılamayacağına dair sahip olunan algı ya da yargı ile ilgilidir²⁶¹. Öz-yeterlilik, insanların belirli görevleri yerine getirme kapasitelerine dair yargılarına karşılık gelir²⁶². Öz-yeterlilik belli bir göreve yönelik olduğu için, kişinin aynı esnada bazı görevler için yüksek öz-yeterlilik bazılarında ise düşük öz-yeterliliğe sahip olması mümkündür. Öz-yeterlilik, bahanelere başvurmadan, başarısızlıklara rağmen kişiyi bir görev için gerekli çabayı sarf etmeye ve görevi tamamlamada ısrarcı olmaya yönlendirir²⁶³. Örgüt temelli öz-saygı bireyin örgüt içerisindeki yeterliliğine dair kendi algısını yansıtmaya açısından, kişinin kendi yeterlilik

²⁵⁸ Jon L. Pierce, Donald G. Gardner, "Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature", a.g.m., s.593.

²⁵⁹ Jon L. Pierce, Donald G. Gardner, "Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature", a.g.m., s.593.

²⁶⁰ Ayla Erseven, "Öz Yeterlilik: Bir Kavram Analizi", International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, Vol.11, 2016, s. 67.

²⁶¹ Ayla Erseven, a.g.m., s.72.

²⁶² Carolyn Axtell, Sharon K. Parker, "Promoting Role Breadth Self-Efficacy Through Involvement, Role Redesign and Training", Human Relations, Vol.56, s.114.

²⁶³ Steven G. Rogelberg, a.g.m., s.706.

algısının başarılı bir performans ile sonuçlanacağı eylemlere dönüştürülebileceği inancını yansıtan öz-yeterlilik kavramından farklılık göstermektedir²⁶⁴.

3.3. Örgüt Temelli Öz-Saygı Etkileyen Faktörler

Örgütsel Yapı; Örgütsel yapı kavramı, Örgüt temelli öz-saygının seviyesini belirleyici unsurlardan bir tanesidir. Örgütsel yapı, örgüt hedeflerine ulaşmak için, çalışanları birlikte çalışmaya motive eden, kontrol ve koordinasyonu sağlayan görev ve raporlama ilişkilerinin resmi sistemidir²⁶⁵. Örgütsel yapı, mekanik yapı olarak tanımlanan, bürokrasiye benzeyen, yüksek düzeyde biçimselleştirilmiş ve merkezileştirilmiş bir şekilde olabileceği gibi literatürde organik yapı olarak geçen, iletişim hatlarının daha akıcı ve esnek olduğu, düşük düzeyde biçimselleştirilmiş ve merkezi olmayan bir şekilde de olabilir²⁶⁶. Pierce, Gardner, Cummings ve Dunham çalışmalarında, Korman'ın mekanik bir biçimde düzenlenmiş sosyal sistemlerin, prosedürlerin, kontrolün, formalitenin ve hiyerarşinin vurgulandığı bir sosyal sistemde insanların öz-saygısının düşük düzeylerde olacağını belirttiği çalışmasına vurgu yapmışlardır. Daha kişisel ve demokratik unsurları içeren, prosedürlerin, hiyerarşinin, biçimsellik ve kontrol mekanizmasının düşük olduğu organik yapılarda ise öz-saygının yüksek seviyelerde gerçekleşeceğini belirtmişlerdir²⁶⁷.

Başkalarından alınan mesajlar; Örgüt içerisinde diğer çalışanlardan alınacak mesajlar örgüt temelli öz-saygı düzeyini etkileyecek önemli unsurlardan bir tanesidir. Öz-saygı tanımlarından bir tanesinde, bireyin kendisinin yeterli ya da değerli olup olmadığına dair öz değerlemesi olduğu tanımına yer verilmişti. Bireyin yeterli ve değerli olup olmadığını konusunda değerlendirmesinde başkalarından aldığı mesajların etkili olacağı açıktır. Bu anlamda, bireyin örgüt temelli öz-saygısı, kısmi olarak, rol modeller, öğretmenler, mentorlar ve bireyin işini değerlendiren diğer insanlar tarafından gönderilen kendi ile ilgili mesajlara göre kalıplaşan ve şekillenen, sosyal bir oluşum olarak karşımıza

²⁶⁴ Jon L. Pierce vd., "Organizational Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation", a.g.m., s.625.

²⁶⁵ Andrej A. Huczynski, David A. Buchanan, Organizational Behaviour, London: Pearson Publications, 2013, s.502.

²⁶⁶ Talya Bauer, Berrin Erdoğan, An Introduction to Organizational Behavior, Boston: Flat World, 2012, s.628.

²⁶⁷ Jon L. Pierce vd., "Organizational Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation", a.g.m., s.628.

çıkmaktadır. Bu mesajlar içselleştirildiği ve kişinin kendini kavramsallaştırması ve değerlendirmesi ile birleştirildiğinde, kendi kavramının bir parçası olacaktır²⁶⁸.

Yönetim Saygısı; Örgüt içerisindeki yönetici görevi üstlenenlerin, çalışanlara dair düşünceleri ve ondan beklentileri, örgüt temelli öz- saygının oluşumunda belirleyici olmaktadır. Drehmer ve Grossman'ın yaptıkları çalışmada çalışanlara göre mükemmel yönetici özelliklerinin neler olduğu araştırılmış, çalışanlara güven ve saygı duyulması kavramları bu özellikler içerisinde ön plana çıkmıştır²⁶⁹. Bu noktada öz-saygıyı etkileyen sosyal etkenlere dair Korman'ın yönetim saygısına yaptığı vurgu önem arz etmektedir. Korman, örgütteki diğer önemli kişilerin, kişinin değerli bir örgüt üyesi olduğunu düşünüp ve yorumları ve davranışlarının bu inancı yansıttığı takdirde, yüksek öz-saygının muhtemel bir sonuç olacağını belirtir²⁷⁰. Çalışanların girdi, karar verme, öz-yönelim ve öz-kontrol uygulamalarına fırsat veren yönetsel davranışlar örgüt temelli öz-saygının yüksek düzeyde gerçekleşmesine, daha kontrolcü bir yapıdaki yönetici davranışları ise örgüt temelli öz-saygının düşük seviyelerde olmasına sebep olacaktır²⁷¹.

İşin Özellikleri; Örgüt temelli öz-saygının oluşumunda önemli ölçüde belirleyici olan bir diğer faktör ise işin özellikleridir. Her iş kendine özgü bir takım özelliklere sahiptir. Örgüt temelli öz-saygı literatüründe, işin özellikleri ve öz-saygı arasındaki ilişkide, işin karmaşıklığı öz-saygıyı artıran bir etken olarak ön plana çıkmaktadır²⁷². Karmaşık işler, genel olarak çalışanların öz-yönetim ve öz-kontrolünün yüksek düzeyde gerçekleşmesine izin vermektedir²⁷³. Yapılan çalışmalarda işin karmaşıklığı ile örgüt temelli öz-saygı arasında olumlu bir ilişki söz konusu olduğu ortaya çıkmıştır²⁷⁴.

Tecrübeler; İnsanın gelişim dönemleri boyunca edindiği tecrübelerin öz-saygısını etkilemesi muhtemeldir. Bireyin başarı içeren deneyimleri yüksek düzeyde bir öz-

²⁶⁸ Jon L. Pierce, Donald G. Gardner, "Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature", a.g.m., s.594.

²⁶⁹ Kristie M. Rogers, Blake E. Ashforth, "Respect in Organizations: Feeling Valued as "We" and "Me"" Journal of Management, Vol. 43, 2017, s.1579.

²⁷⁰ Jon L. Pierce vd., "Organizational Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation", a.g.m., s.628.

²⁷¹ Steven M. Norman, Jon L. Pierce, Donald G. Gardner, "Leader Roles, Organization Based Self-Esteem, and Employee Outcomes", Leadership & Organization Development Journal, Vol.36, 2015, s.255.

²⁷² Jon L. Pierce vd., "Organizational Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation", a.g.m., s.629.

²⁷³ Jon L. Pierce, Donald G. Gardner, "Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature", a.g.m., s.600.

²⁷⁴ Jon L. Pierce, Donald G. Gardner, "Focus of Attention at Work and Organizational Based Self-Esteem", Journal of Managerial Psychology, 2012, s.120.

saygının oluşmasında bir sebep olarak gösterilebilmektedir²⁷⁵. Bu durumun tersine yorumlanması durumunda, acı olayların başarısız tecrübeler içeren bireylerde düşük öz-saygıya sebep olacağı açıktır²⁷⁶. Örgüt temelli öz-saygı, bireylerin iş ve örgütsel deneyimlerinden hareketle belirlenen bir öz-saygı kavramıdır²⁷⁷. Önemli bir görevin başarı ile tamamlanması yüksek düzeyde öz-saygıya sebep olacaktır. Bununla birlikte başarısızlığı deneyimleyen ve buna sebep olarak kendini gören bir bireyde örgüt temelli öz-saygı düşük olacaktır²⁷⁸.

Kişilik Özellikleri; Kişilik, bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir²⁷⁹. Kişilik kavramı üzerine pek çok tanım bulunmakla birlikte özellikle bu tanımlar içerisinde ortak olarak görülebilecek iki unsur ön plana çıkmaktadır. Bunlar tutarlılık ve bireysel farklılıklardır²⁸⁰. Bireysel farklılıkların, farklı ortam ve koşullarda farklı sonuçlara sebebiyet vereceği açıktır. Bireylerin yetkin olduklarına dair inançları, duygusal dengeleri gibi kişilik özelliklerinin örgüt temelli öz-saygı düzeyini etkilediği bilinmektedir²⁸¹.

Evrensel Öz-saygı; Evrensel öz-saygı birçok önemli sonuçla bağlantılı olmakla birlikte bireysel farklılıklar konusunda kapsamlı çalışmalardan bir tanesidir²⁸². İşe yeni başlayan bireylerin, işe başladıkları örgütteki deneyimlerinin azlığı sebebiyle örgüt temelli öz-saygının belirlenmesinde evrensel öz saygı etkili olacaktır. Bununla birlikte bu etki bireyin örgütteki deneyiminin artması ile birlikte zaman içerisinde azalacaktır²⁸³. Çeşitli çalışmalarda evrensel öz-saygının örgüt temelli öz-saygıyı etkilediği gözlemlenmiştir²⁸⁴.

²⁷⁵ Mary H. Guindon, "What is Self-Esteem?", Self-Esteem, Across The Lifespan, Issues and Interventions, Ed.Mary H. Guindon, Routledge Pub., New York, 2010, s.4.

²⁷⁶ Marilyn J. Sorensen, The Personal Workbook for Breaking the Chain of Low Self-Esteem: A Proven Program for Recovery from LSE, Wolf Publishing Co., Sherwood, 2005, s.17.

²⁷⁷ Jon L. Pierce, Donald G. Gardner, "Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature", a.g.m., s.592.

²⁷⁸ Jon L. Pierce, Donald G. Gardner, "Organization-Based Self-Esteem in Work Teams", Group Processes & Intergroup Relations, a.g.m., s.3.

²⁷⁹ Doğan Cüceloğlu, a.g.e., s.404.

²⁸⁰ Jerry M. Burger, Personality, Boston: Cengage Learning, 2017, s.4.

²⁸¹ Nathan A. Bowling vd., a.g.m., s.603.

²⁸² Jerry Suls, Zlatan Krizan, "On the Relationships Between Explicit and Implicit Global Self-Esteem and Personality", The New Frontiers of Self Research, Ed.Herbert Warren Marsh, Rhonda Craven, Dennis M. McInerney, Greenwich: Information Age Pub., 2005, s.79.

²⁸³ Nathan A.Bowling vd., a.g.m., s.603.

²⁸⁴ Gilad Chen, Thomas G. Goddard, Wendy J. Casper, "Examination of the Relationships among General and Work-Specific Self-Evaluations, Work-Related Control Beliefs, and Job Attitudes", Applied Psychology: An International Review, Vol. 5, 2004, s.351.

Ücret Düzeyi(Pay Level); Bireylerin çalışma hayatına dolayısıyla da bir örgütsel yapıya katılmalarının başta gelen sebebinin gelir elde etmek olduğu açıktır. Bireylerin örgüt içerisinde yaptığı görevlerin karşılığında aldığı ücret ve yan haklar kendisine nasıl bir değer verildiğine dair algısını etkilemektedir²⁸⁵. Bireyin ücret düzeyi ile kendisiyle aynı seviyedeki başka bir bireyin ücret düzeyi arasındaki durum, ilgili örgütte bireye ne kadar değer verildiğinin somut bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır²⁸⁶. Bununla birlikte ücret düzeyi yüksek olan çalışanların örgüt temelli öz-saygı düzeyleri de yüksek olacaktır²⁸⁷.

3.4. Örgüt Temelli Öz-Saygının Sonuçları

İş Performansı; Öz-saygı nasıl ki insan hayatında bireyin daha aktif ve etkin olmasını sağlıyorsa²⁸⁸, örgüt temelli öz-saygının da bir örgütsel yapı içerisinde çalışanların daha aktif ve etkin olmalarını sağlaması beklenilecektir. Rekabet koşullarında her geçen gün işletmelerde verimlilik çalışmalarının daha da ön plana çıktığı bilinmektedir. İşletmelerde verimliliği ve üretkenliği etkileyen unsurların başında çalışanların iş performansı gelmektedir. Öz-saygı ile iş performansı arasında olumlu yönde ilişki olduğu çeşitli çalışmalarda ortaya konulmuştur²⁸⁹. Örgüt temelli öz-saygı üzerine yapılan ilk çalışmada, öz-saygısı yüksek çalışanların verimli ve daha üst seviyede performans gösterecekleri vurgulanmış, kavram ile iş performansı arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır²⁹⁰. İlerleyen yıllarda yapılan çalışmalarda da bu olumlu ilişkiyi destekleyen sonuçlara ulaşılmıştır²⁹¹.

İçsel Motivasyon; İçsel motivasyon bireyin işini kendi hatırı (gönlü) için yerine getirme isteği olarak tanımlanabilir²⁹². İçsel motivasyon, bireylerin öz inisiyatifleri,

²⁸⁵ Kristin L. Scott, Jason D. Shaw, Michelle K. Duffy, “Merit Pay Raises and Organization-Based Self-Esteem”, *Journal of Organizational Behavior*, 2008, s.969.

²⁸⁶ Donald G. Gardner, Linn Van Dyne, Jon L. Pierce, “The Effects of Pay Level on Organization-Based Self-Esteem and Performance: A Field Study”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.77, 2004, s.310.

²⁸⁷ Donald G. Gardner, Linn Van Dyne, Jon L. Pierce, a.g.m., s.316.

²⁸⁸ Berna Güloğlu, Gül Aydın, “Coopersmith Özsaygı Envanterinin Faktör Yapısı”, *Eğitim ve Bilim*, Vol.26, 2001, s.66.

²⁸⁹ Timothy A. Judge, Joyce E. Bono, “Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.86, 2001, s.83

²⁹⁰ Jon L. Pierce vd., “Organizational Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation”, a.g.m, s.643.

²⁹¹ Jon L. Pierce, Donald G. Gardner, “Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature”, a.g.m., s.608.

²⁹² Roland Benabou, Jean Tirole , “Intrinsic and Extrinsic Motivation”, *Review of Economic Studies*, Vol.70, 2003, s.490

özgürce ve kendi iradeleri ile işe katılmalarıdır²⁹³. Pierce ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada örgüt temelli öz-saygı ile içsel motivasyon arasında olumlu bir ilişki bulunduğu sonucu çıkmıştır²⁹⁴. Bununla birlikte Hui ve Lee'nin çalışmasında, iş güvencesizliği olan çalışanlarda, örgüt temelli öz-saygı düzeyi düşük olması durumunda yüksek düzeyde içsel motivasyon olduğu sonucu ortaya çıkmıştır²⁹⁵.

İş Tatmini; Bireyin çalışma yaşamından aldığı haz ve mutluluğu iş tatmini olarak karşımıza çıkmaktadır²⁹⁶. Yapılan çalışmalarda örgüt temelli öz-saygı kavramı ile iş tatmini arasında önemli ve güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir²⁹⁷. İş tatmini ile örgüt temelli öz-saygı arasında olumlu yönlü bir ilişki olduğu günümüze kadar yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur²⁹⁸.

Örgütsel Bağlılık; Örgütsel bağlılık, çalışan ile örgütü arasında duygusal olarak güçlü bir bağı ifade etmektedir²⁹⁹. Örgüt temelli öz-saygının, örgütsel ve iş bağlamında bir öz-saygı değerlendirmesi olarak konumlandırılmış bir kavram³⁰⁰ olması sebebiyle örgütsel bağlılık kavramı ile yakın bir ilişkisi olacağı açıktır. Literatürde yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık ile örgüt temelli öz-saygı arasında olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiştir³⁰¹.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı; İsteğe bağlı, doğrudan veya açıkça resmi ödül sistemi tarafından tanınmamış, örgütün bir bütün halinde verimli ve etkili çalışmasını teşvik eden davranışlara örgütsel vatandaşlık davranışı denilmektedir³⁰². Kendiliğinden ortaya konan, bir zorlama ile değil doğal davranışları içeren³⁰³ örgütsel vatandaşlık

²⁹³ Steven G. Rogelberg, a.g.e., s.368

²⁹⁴ Jon L. Pierce vd., "Organizational Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation", a.g.m., s.643.

²⁹⁵ Chun Hui, Cynthia Lee, "Moderating Effects of Organization- Based Self-Esteem on Organizational Uncertainty: Employee Response Relationships", Journal of Management, Vol. 26, 2000, s.226.

²⁹⁶ Aşkın Keser, Çalışma Psikolojisi, Bursa: Ekin Yayınları, 2012, s.140.

²⁹⁷ Jon L. Pierce, Donald G. Gardner, "Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature", a.g.m., s.606.

²⁹⁸ Jarrod M. Haar, David Brougham, "Organisational-Based Self-Esteem: A within Country Comparison of Outcomes Between Maori and New Zealand Europeans", Journal of Management & Organization, Vol.22, 2016, s.722-723.

²⁹⁹ Memet Zencirkıran, Aşkın Keser, a.g.e., s. 274.

³⁰⁰ Donald G. Gardner vd., "Organization-Based Self-Esteem, Psychological Contract Fulfillment, and Perceived Employment Opportunities: A Test of Self-Regulatory Theory", Human Resource Management, 2014, s.1.

³⁰¹ Jon L. Pierce, Donald G. Gardner, "Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature", a.g.m., s.606.

³⁰² Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff, Scott B. MacKenzie, Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences, California: Sage Pub., 2006, s.8.

³⁰³ Füsün Çınar Altıntaş, "Hizmet Çalışanları Olarak Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarını Belirlemeye Yönelik Bir Analiz", Yönetim Bilimleri Dergisi, Vol.4, 2006, s.82.

kavramı ile örgüt temelli öz-saygı arasındaki ilişki kavramın oluşturulduğu ilk çalışmada da incelenen başlıklardan bir tanesi olmuştur. Örgüt temelli öz-saygı ile örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır^{304, 305}.

İşten Ayrılma Niyeti; Yüksek işgücü devir hızı örgütler için pahalı bir gider haline gelmiştir³⁰⁶. Örgütler için işten ayrılma niyetinin anlaşılması hem maliyetler hem de verimlilik için her geçen gün daha da önem arz etmektedir. Örgüt içerisine önemli ve yetkin olduğuna inanan örgüt üyelerinin işten ayrılmayı düşünmedikleri bilinmektedir³⁰⁷. Örgüt Temelli Öz-saygısı yüksek çalışanların işten ayrılma niyetleri düşük olacaktır³⁰⁸.

Sağlık; Bireylerin öz-saygıları sağlıklarını önemli ölçüde etkilemektedir. Öz-saygının düşük olması durumu birçok sağlık sorununa sebep olabilmektedir. Depresyon, anksiyete, baş ağrıları, uyku problemleri, yorgunluk ve sindirim sistemi problemleri gibi psikomatik hastalıklar, öfke ve kızgınlık problemleri, alkol / madde bağımlılığı, yeme bozuklukları ve sağlıksız yeme alışkanlıkları, bunlardan birkaç tanesidir³⁰⁹.

³⁰⁴ Jon L. Pierce, Donald G. Gardner, "Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature", a.g.m., s.608.

³⁰⁵ Minseo Kim, Terry A. Beehr, "Organization-Based Self-Esteem and Meaningful Work Mediate Effects of Empowering Leadership on Employee Behaviors and Well-Being", Journal of Leadership & Organizational Studies, Vol.14, 2018, s.8.

³⁰⁶ Robert P. Steel, Rodger W. Griffeth, Peter W. Hom, "Practical Retention Policy for the Practical Manager", The Academy of Management Executive, Vol.16, 2002, s.149.

³⁰⁷ Jon L. Pierce, Donald G. Gardner, "Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature", a.g.m., s.607.

³⁰⁸ Donald G. Gardner, Jon L. Pierce, "Organizational Based Self-Esteem: Making a Difference at Work", Leading the Positive Organization: Actions, Tools, and Processes, Ed.Thomas N Duening, Business Expert Press, Sterling Forest, 2016, s.46

³⁰⁹ Glenn R. Schiraldi, The Self-Esteem Workbook, Oakland: New Harbinger Publications, 2001, s.5

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ STRESİNİN İŞE TUTKUNLUĞA ETKİSİNDE ÖRGÜT TEMELLİ ÖZ-SAYGININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

1. ARAŞTIRMANIN AMACI

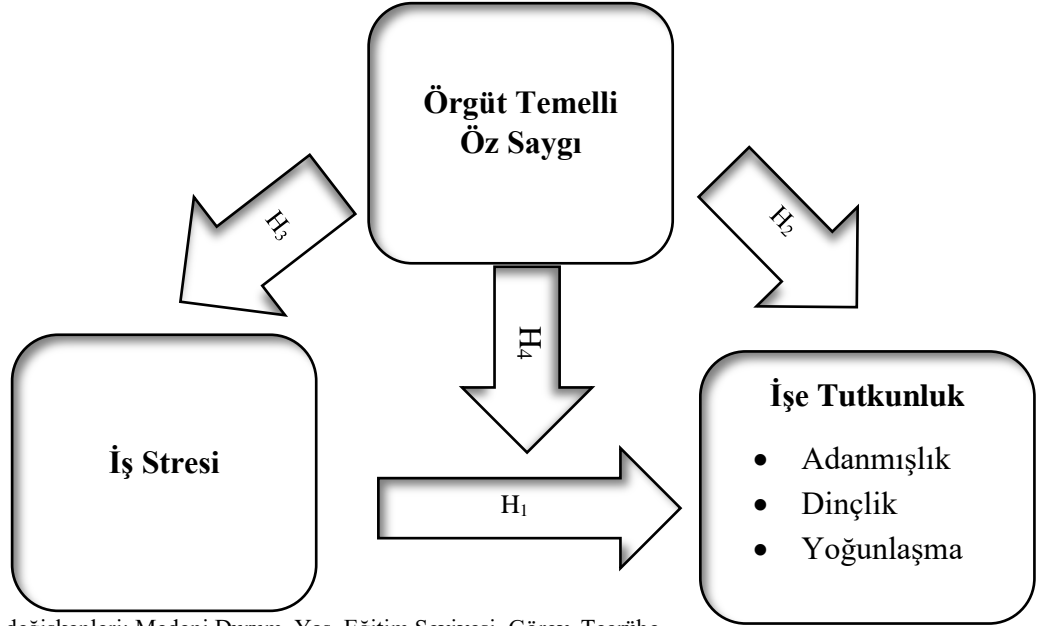
Araştırmanın amacı iş stresinin işe tutkunluk üzerindeki olası etkisinde örgüt temelli öz-saygı kavramının düzenleyici rolünün araştırılmasıdır. Örgütün bir üyesi olarak bireyin kişisel yeterliliğine dair bir öz değerlendirme olan örgüt temelli öz-saygının³¹⁰ iş performansına, içsel motivasyona, sağlığa, iş tatmini ve örgütsel bağlılığa olumlu yönde etkileri olacağından ikinci bölümde bahsedilmiştir. Kavramın, iş hayatında günümüzde önemli yer işgal eden ve birçok araştırmanın temel konuları olarak karşımıza çıkan iş stresi ve işe tutkunluk kavramlarına etkisinin araştırılması araştırmanın ana amacını oluşturmaktadır. Bu araştırma, örgüt temelli öz-saygı kavramının diğer kavramlar üzerinde düzenleyici etkisi olup olmadığının incelenmesini içermesi sebebiyle, düzenleyici etki öncesi iş stresinin işe tutkunluk üzerindeki etkisi ve örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluk üzerindeki direkt etkilerinin incelenmesi de araştırma kapsamında tutulmuştur. Bununla birlikte iş stresi, işe tutkunluk ve örgüt temelli öz-saygının demografik ve tanımlayıcı özelliklere göre değişip değişmediğinin incelenmesi de araştırmaya dâhil edilmiştir.

2. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

İstatistiksel tarama modelinde düzenleyici etki analizi içeren araştırma için, araştırma amaçları ve araştırma hipotezleri göz önünde bulundurulduğunda araştırma modeli şekil 4'teki gibi görselleştirilebilir.

³¹⁰ Jon L. Pierce, Donald G. Gardner, "Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature", a.g.m., s.593

Şekil 4: Araştırma Modeli



*Kontrol değişkenleri: Medeni Durum, Yaş, Eğitim Seviyesi, Görev, Tecrübe

Araştırma amaçları doğrultusunda oluşturulan araştırma hipotezleri ve eşlik eden alt hipotezler şu şekilde sıralanabilir;

H₁: Çalışanlarda iş stresinin işe tutkunluk üzerinde olumsuz yöne bir etkisi vardır.

H_{1,a}: Çalışanlarda iş stresinin işe tutkunluğun adanmışlık boyutu üzerinde olumsuz yöne bir etkisi vardır.

H_{1,b}: Çalışanlarda iş stresinin işe tutkunluğun dinçlik boyutu üzerinde olumsuz yöne bir etkisi vardır.

H_{1,c}: Çalışanlarda iş stresinin işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutu üzerinde olumsuz yöne bir etkisi vardır.

H₂: Çalışanlarda örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluk üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H_{2,a}: Çalışanlarda örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluğun adanmışlık boyutu üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H_{2,b}: Çalışanlarda örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluğun dinçlik boyutu üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H_{2,c}: Çalışanlarda örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutu üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H₃:Çalışanlarda örgüt temelli öz-saygının iş stresi üzerinde ters yönde bir etkisi vardır.

H₄: Örgüt temelli öz-saygı iş stresinin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde olumlu bir düzenleyici rol oynar.

H_{4,a}: Örgüt temelli öz-saygı iş stresinin işe tutkunluğun adanmışlık boyutu üzerindeki etkisinde olumlu bir düzenleyici rol oynar.

H_{4,b}: Örgüt temelli öz-saygı iş stresinin işe tutkunluğun dinçlik boyutu üzerindeki etkisinde olumlu bir düzenleyici rol oynar.

H_{4,c}: Örgüt temelli öz-saygı iş stresinin işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutu üzerindeki etkisinde olumlu bir düzenleyici rol oynar.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Örneklemi ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada kavramın bir örgütsel yapı içerisindeki etkilerini incelemede detaylı inceleme olanağı sağlaması amacı ile bir işletme üzerinde yapılması amaçlanmıştır. Bu noktadan hareketle araştırma Bursa'nın Gemlik ilçesinde depolama ve lojistik faaliyetleri üzerine hizmet veren bir işletmede gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi benimsenmiştir. Araştırma amaçları doğrultusunda oluşturulan veri toplama formu 4 kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda katılımcıların demografik ve tanımlayıcı özelliklerine dair istatistiklerin toplanabilmesi amacıyla oluşturulmuş kişisel bilgi formu kullanılmıştır. İkinci kısımda katılımcıların iş stres düzeyinin ölçülmesi amacıyla kullanılan iş stresi ölçeği, üçüncü kısımda katılımcıların iş tutkunluğunun ölçülmesi amacıyla kullanılan işe tutkunluk ölçeği, dördüncü kısımda ise katılımcıların örgüt temelli öz-saygı algılarını ölçen örgüt temelli öz-saygı ölçeği kullanılmıştır.

Anket formunda ölçek olarak 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Anketteki cevap tercihleri (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.

01.11.2019 – 22.11.2019 tarihleri arasında işletme yemekhanelerinde çalışanlara anketlerin çalışanlar tarafından doldurulması sağlanmıştır. İşletmenin üç vardiya çalışması sebebiyle üç haftalık bir süreçte olabildiğince fazla katılımcıya ulaşılması için anketlerin dağıtımını gerçekleştirilmiştir. 258 çalışanı olan işletmede 252 kişi ankete katılım sağlamıştır.

3.2. Araştırmanın Ölçekleri

Araştırmada üç ayrı kavram ve bu kavramlar arasındaki ilişkinin ölçülmesinin amaçlanması sebebiyle üç kavrama dair ölçekler kullanılmıştır.

İş stresi ölçeği için House ve Rizzo tarafından 1972 yılında hazırlanan, İbrahim Efe Efeoğlu tarafından doktora tezinde kullanılan 7 soruluk iş stresi ölçeği tercih edilmiştir³¹¹.

İşe tutkunluk ölçeği olarak Schaufeli ve Bakker tarafından 2003 yılında oluşturulup on bir dilde yayınlanan ölçeğin, 9 soruluk İngilizce kısa versiyonunun Enver Özkalp ve Bilçin Meydan tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğinin yapıldığı ölçek tercih edilmiştir³¹².

Örgüt temelli öz-saygı ölçeği için Pierce, Gardner, Cummings ve Dunham tarafından 1989 yılında kavramın geliştirilmesi esnasında oluşturulan 10 maddelik ölçeğin ülkemizde Çisil Akalın tarafından yüksek lisans tezinde kullanılan şekli tercih edilmiştir³¹³.

3.2.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmanın bu kısmında ölçek değişkenlerine ait yapısal geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin yapısal geçerliliklerin incelenmesi amacıyla ölçeklere açıklayıcı faktör analizi, güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla ise Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi uygulanmıştır.

Araştırmacının tek bir veri setindeki hangi değişkenlerin bir diğerlerinden nispeten bağımsız olarak tutarlı alt kümeleri oluşturduğunu keşfetme amacıyla kullanılan

³¹¹ İbrahim Efe Efeoğlu, *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, (Doktora Tezi), Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, s.70-71.

³¹² Enver Özkalp, Bilçin Meydan, a.g.m., s.11.

³¹³ Çisil Akalın, *Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladığı Örgütsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz-Saygı*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, 2006, s.71.

istatistiksel bir teknik olan açıklayıcı faktör analizinde, birbiri ile ilişkili olan, fakat büyük ölçüde değişkenlerin diğer alt kümelerinden bağımsız olan değişkenler, faktörler olarak birleştirilirler. Bu yönteme göre faktörlerin değişkenler arasındaki korelasyonları oluşturan temel süreçleri yansıttıkları düşünülür³¹⁴.

Açıklayıcı faktör analizi öncesi Kaiser Meyer Olkin örnekleme yeterliliği değeri ile Bartlett küresellik test istatistikleri denetlenmiştir. Kaiser Meyer Olkin örnekleme yeterliliği, ölçeğin ölçmedeki yeterliliğini belirtir. Değerin 0.5'ten büyük olması gerekir. Değer 1'e yaklaştıkça, mevcut ölçeğin fenomeni ölçmede yüksek yeterlilikte bir ölçek olduğu anlaşılmaktadır³¹⁵.

Bartlett küresellik testi ise mevcut ölçeğin maddelerinin birbiri ile ilişkili olup olmadığını, ölçeğin en azından bir ya da daha fazla alt boyuttan oluşup oluşmadığını belirler. Bartlett küresellik testi olasılık değeri $p > 0.05$ ise ölçekteki maddelerin birbirinden bağımsız oldukları ya da yeterli korelasyon düzeyinde olmadıkları anlamına gelmektedir. $p < 0.05$ düzeyi ise ölçeğin fenomenin alt boyutlarını ölçmede etkin olduğu anlamına gelmektedir³¹⁶.

Cronbach's alpha, bir ölçekteki soruların varyanslarının toplamı, genel varyansa bölünerek elde edilir. Alfa katsayısı ile bir ölçekteki soruların, belirli gruplar halinde, türdeş bir yapıyı oluşturup oluşturmadıkları belirlenmeye çalışılır. 0 ile 1 arasında değer alır. Alfa değerinin olumsuz çıkması, güvenilirliğin bozulduğu anlamına gelmektedir³¹⁷.

Cronbach's alpha katsayısı için sosyal bilimlerde genellikle tablo 4'teki aralıklar için karşılığındaki güvenilirlik düzeyi tanımlanabilir.

³¹⁴ Barbara G. Tabachnick, Linda S. Fidell, Using Multivariate Statistics, 6. B., Boston: Pearson Pub., 2013, s.612.

³¹⁵ Z. Berna Aydın, "Faktör Analizi Yardımıyla Performans Ölçütlerinin Boyutlarının Ortaya Konulması", 8. Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi, 24-25 Mayıs 2007, Malatya: İnönü Üniversitesi, s.5.

³¹⁶ Kazım Özdamar, Ölçek ve Test Geliştirme, Eskişehir: Nisan Yayınevi, 2016, s.154.

³¹⁷ Yalçın Karagöz, Spss ve Amos Uygulamaları İstatistiksel Analizler, Ankara: Nobel Yayınevi, 2016, s.940

Tablo 4: Cronbach's Alpha Referans Değerleri

Aralık	Güven Düzeyi
Alpha <0.50	Yetersiz Güvenirlilik Düzeyi
0.50<Alpha<0.70	Genel Kabul Gören Güvenirlilik Düzeyi
0.70<Alpha<0.80	İyi Derecede Güvenilir
0.80<Alpha<0.90	Çok İyi Derecede Güvenilir
0.90<Alpha	Mükemmel Derecede Güvenilir

Kaynak: Yalçın Karagöz, Spss ve Amos Uygulamaları İstatistiksel Analizler, s.941

3.2.1.1. İş Stresi Ölçeği

İş stresi ölçeği açıklayıcı faktör analizi ve Cronbach's alpha güvenirlilik analizi bulguları tablo 5'deki gibidir.

Tablo 5: İş Stresi Ölçeği Geçerlilik Ve Güvenirlilik Bulguları

Madde	Bileşen	Açıklanan	Cronbach's Alpha
	1	Varyans	
3-İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	0.819		
4-Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	0.819		
2- Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	0.818		
5- İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	0.783	54.699	0.855
6-Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	0.690		
1-İşim sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır.	0.663		
7-Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	0.538		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçütü			0.885
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare		704.220
	S.D		21
	sig.		0.000

S.D: Serbestlik Derecesi

İş stresi ölçeğine serbest faktör sayısı ve varimax döndürme tekniği ile uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucu ölçeğin orijinal yapısındaki gibi tek faktörden meydana geldiği görülmüştür. Ölçeğin Kaiser Meyer Olkin örnekleme yeterliliği ölçütü yüksek

örnekleme yeterliliği olduğunu gösterirken ($KMO>0.80$), Bartlett küresellik testi sonucuna göre ölçek maddeleri bir olguyu açıklamak üzere yeterli ilişki düzeyindedir. ($sig.<0.05$) Ölçek maddelerine ait faktör puanları incelendiğinde tamamının 0.5'in üzerinde olduğu görülür. Diğer yandan ölçekte tek faktör ile açıklanan varyansın yaklaşık %55 olduğu görülmektedir. Bu şartlar altında ölçeğin tek faktör ile yapısal olarak geçerli ölçümler yapabilecek bir ölçme aracı olduğu söylenebilir. Ölçek Cronbach's alpha güvenirlik katsayısı incelendiğinde ise çok iyi derecede güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmektedir.

3.2.1.2. İşe Tutkunluk Ölçeği

İşe tutkunluk ölçeğine serbest faktör sayısı ve varimax döndürme tekniği ile uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin 2 faktörlü bir yapı gösterdiği görülmüştür. İki faktörlü yapı incelendiğinde ölçeğin orijinalinde 3 faktör olan yapısından 1 adet faktöre ait maddelerin diğer faktörlere dağıldığı görülmüştür. Bu durumda ölçekte 2 faktörün birleştirilmesi söz konusu olmadığından ölçek 3 faktöre zorlanarak varimax rotasyonu tekrarlanmıştır. 3 faktörlü yapı incelendiğinde ise “*7.Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissediyorum.*” ve “*3.Sabah uyandığımda işe gitme isteği duyuyorum.*” maddelerinin farklı faktörlerde yer aldığı görülmüştür. Söz konusu maddeler teker teker ölçek dışında bırakılarak varimax rotasyonları tekrarlanmıştır. Her iki maddenin de ölçek dışında kalmasından sonra ölçeğin orijinal ölçek yapısı ile uyumlu olduğu görülmüştür. Bu hali ile ölçek Kaiser Meyer Olkin örnekleme yeterliliği ölçütünün yüksek örnekleme yeterliliğine işaret ettiği ($KMO>0.80$), Bartlett küresellik testinin ise ölçek maddelerinin yeterli ilişki düzeyinde olduğunu göstermektedir. ($sig.<0.05$).

İşe tutkunluk ölçeği nihai rotasyonundan elde edilen açıklayıcı faktör analizi ve Cronbach's alpha güvenirlik analizi bulguları tablo 6'daki gibidir.

Tablo 6: İşe Tutkunluk Ölçeği Geçerlilik Ve Güvenirlik Bulguları

Madde	Bileşen			Açıklanan Varyans	Kümülatif Varyans	Cronbach's Alpha
	Adanmışlık	Dinçlik	Yoğunlaşma			
5.İşim bana ilham veriyor.	0.893					
4.İşim bana coşku veriyor.	0.859			53.801	53.801	0.862
6.Yaptığım işten gurur duyuyorum.	0.600					
2.İşimi yaparken kendimi güçlü ve dinç hissedirim		0.923		19.119	72.920	0.929
1.İşimi yaparken kendimi çok enerjik hissedirim.		0.898				
8.İşe gömülmüş durumdayım.			0.870			
9.Çalışırken kendimden geçiyorum.			0.843	9.795	82.715	0.687
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçütü						0.772
Bartlett Küresellik Testi				Yaklaşık Ki-Kare		1031.220
				S.D		21
				sig.		0.000

S.D: Serbestlik Derecesi

Tablo incelendiğinde tüm maddelerin 0.5'in üzerinde faktör puanına sahip oldukları ve 3 faktör tarafından açıklanan varyans oranının %50'nin çok üzerinde yaklaşık %83 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Faktör güvenirlilik düzeyleri incelendiğinde Yoğunlaşma faktörünün iyi, adanmışlık faktörünün çok iyi, dinçlik faktörünün ise mükemmel derecede güvenilir ölçme araçları oldukları görülmektedir.

İşe tutkunluk ölçeğinden çıkarılan 2 adet maddeden sonra ölçeğin 3 faktör ile yapısal olarak geçerli ve yüksek güvenirlilikte ölçüm yapabilecek bir ölçme aracı yapısında olduğu söylenebilir.

3.2.1.3. Örgüt Temelli Öz-Saygı Ölçeği

İş stresi ölçeği açıklayıcı faktör analizi ve Cronbach's alpha güvenirlik analizi bulguları tablo 7'deki gibidir.

Tablo 7: Örgüt temelli öz-saygı Ölçeği Geçerlilik Ve Güvenirlik Bulguları

Madde	Bileşen	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
	1		
7.Çalıştığım kurumda bana değer veriliyor.	0.839		
8.Çalıştığım kurumda faydası olan biriyim.	0.817		
4.Çalıştığım kurumda bana güven duyuluyor.	0.811		
5.Çalıştığım kurum bana sadakat gösteriyor.	0.810		
3.Çalıştığım kurumda önemliyim.	0.806		
9.Çalıştığım kurumun verimli bir üyesiyim.	0.800	64.020	0.937
2. Çalıştığım kurumda ciddiye alınıyorum.	0.799		
1.Çalıştığım kurumda bir itibarım var.	0.788		
6.Çalıştığım kurumda bir fark yaratabilirim.	0.783		
10.Çalıştığım kurumda işbirlikçi davranırım.	0.745		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçütü			0.907
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare		2198.337
	S.D		45
	sig.		0.000

S.D: Serbestlik Derecesi

Ölçeğe serbest faktör sayısı ve varimax döndürme tekniği ile uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucu ölçeğin orijinal yapısındaki gibi tek faktörden meydana geldiği görülmüştür. Kaiser Meyer Olkin örnekleme yeterliliği ölçütü yüksek örnekleme yeterliliğine sahip bir ölçek olduğunu gösterirken (KMO>0.80), Bartlett küresellik testi ölçek maddeleri bir olguyu açıklamak üzere yeterli ilişki düzeyinde olduğunu göstermektedir.(sig.<0.05) Faktör puanlarının tamamının 0.5'in üzerinde ve ölçekte tek faktör ile açıklanan varyansın yaklaşık %64 olduğu görülmektedir. Ölçek Cronbach's alpha güvenirlik katsayısı ise ölçeğin mükemmel derecede güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmektedir. Bu şartlar altında ölçeğin tek faktör ile yapısal olarak geçerli ve yüksek güvenirlikte ölçümler yapabilecek bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

3.3. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma kapsamında anket formları yardımıyla toplanan veriler IBM SPSS 22.0 sürümüne aktarılmış, gerekli kodlamaların tamamlanmasından sonra analiz sürecinde geçilmiştir. İzleyen bölüm bulguların ilk kısmı araştırmaya dâhil edilen çalışanlara ait demografik tanımlayıcı bulguları içermektedir. İkinci kısımda araştırmada kullanılan ölçeklere verilen yanıtların frekans dağılımları ile ortalama ve standart sapma değerleri raporlanmıştır. Üçüncü kısımda ölçek ve alt boyut değerlerine ait betimsel istatistikler ve normal dağılım test istatistikleri yer almaktadır. Dördüncü kısım araştırma hipotezlerinin uygun test istatistikleri ile sınanmasını içermektedir. Beşinci kısımda ise ölçek ve alt boyutları ile demografik ve tanımlayıcı özellikler bazında farklılık analizleri yapılmış ve raporlanmıştır.

Sürekli değişkenler olan ölçek ve boyutlar arası ilişkiler regresyon analizi ile incelenmiştir. Regresyon analizi nedenselliği yönü ve boyutu ile birlikte incelemeye olanak sağlamaktadır. Farklı regresyon modellerinde tahmin edilen standartlaştırılmış katsayılar ise bir biri ile karşılaştırılabilir. Bu sebepten regresyon analizlerinde standartlaştırılmış katsayıların raporlanması tercih edilmiştir. Regresyon analizi varsayımlarından değişkenlerin normal dağılması, hata terimlerinin sabit varyansa sahip olması ve otokorelasyonsuz olması ve sıfır ortalama ile normal dağılması varsayımları incelenmiş, gerekli görülmesi halinde dirençli tahmincilerle başvurulmuştur. Hata terimleri sabit varyans varsayımı Breusch Pagan testi, otokorelasyon ise Durbin Watson test istatistiği ile denetlenmiştir. Otokorelasyon ve değişen varyans durumunda dirençli standart hataların türetilmesi SPSS 22.0 paket programında mümkün olmadığı için programa indirilen Process Macro programından faydalanılmıştır.

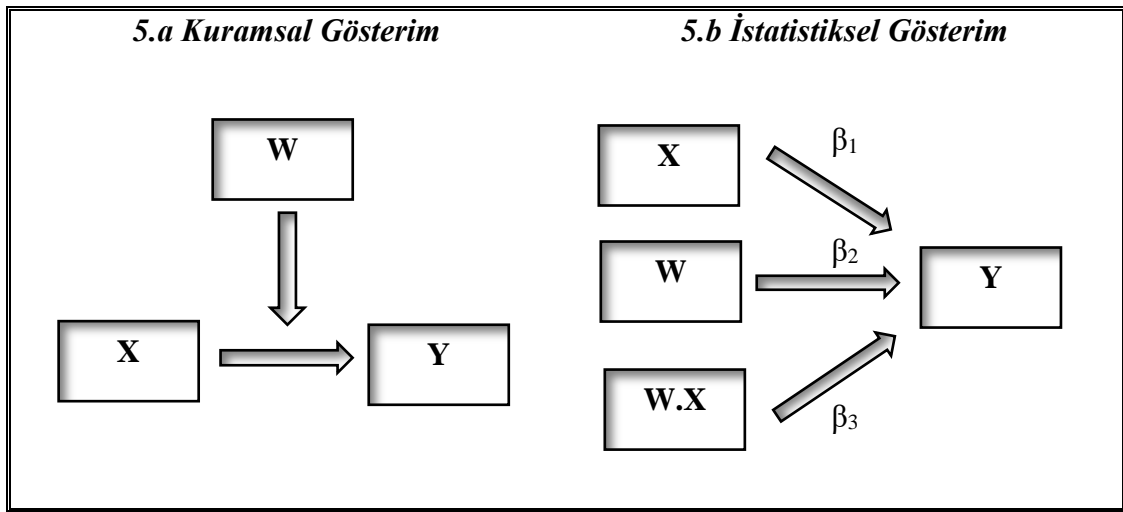
Düzenleyici etki analizinde ise Hayes Macro Process yönteminden faydalanılmıştır. Baron ve Kenny 1986 yılındaki çalışmalarında düzenleyici etki kavramını ve sonuçlarını ortaya koymuşlardır³¹⁸. İki değişken arasındaki ilişkinin hangi durumlarda değiştiğini incelemek için düzenleyici etki analizi kullanılmaktadır. Düzenleyici değişken tahmin değişkeni ile sonuç değişkeni arasındaki ilişkinin şiddetini

³¹⁸ Reuben M. Baron, David A. Kenny, "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research – Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, 1986, s. 1174.

ve/veya yönünü tayin eden değişkendir. Bu durumda düzenleyici etkinin aslında etkileşimsel etkiyi vurguladığı açıktır. Düzenleyici etkiyi incelemeyi mümkün kılan değişken bağımsız değişken ile düzenleyici değişkenin çarpımından meydana gelen etkileşimsel terimdir. Etkileşimsel terim, düzenleyici değişkenin farklı düzeyleri için bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini incelemeyi mümkün kılmaktadır³¹⁹.

Düzenleyici etkinin incelenmesi amacıyla şekil 5'i incelemek faydalı olacaktır.

Şekil 5: Düzenleyici Etki Model Gösterimleri



Şekil 5.a'da düzenleyici etkiye dair kuramsal model gösterilmektedir, kuramsal modelde göre X'in Y üzerindeki etkisinin W değişkenine bağlı olduğu görülmektedir. Şekil 5.b'de ise düzenleyici etkiye dair istatistiksel model gösterilmektedir. İstatistiksel modelde β_1 bağımsız değişkenin (X) bağımlı değişkene direkt etkisini, β_2 düzenleyici değişkenin (W) bağımlı değişkene direkt etkisi, β_3 ise bağımsız değişken ile düzenleyici değişkenin çarpımından oluşan (W.X) etkileşim teriminin bağımlı değişken üzerindeki etkisini göstermektedir. Burada düzenleyici etkinin varlığı etkileşim teriminin anlamlılığına bağlıdır. Zira bir değişkenin (W) belirli bir modelde düzenleyici etkiye sahip olabilmesi için tahmin değişkeninin (X) sonucu ya da sonuç değişkeninin (Y) öncülü olması şart değildir. Etkileşim teriminin modelde anlamlı olarak yer bulması

³¹⁹ Jose M. Cortina, "Interaction, Nonlinearity, and Multicollinearity: Implications for Multiple Regression", Journal of Management, Vol. 19, 1993, s. 916. ss.915 – 922.

düzenleyici etkinin varlığına yeter şart olarak kabul edilmelidir. Şekil 5’deki gösterim denklem 1’deki gibi ifade edilebilir.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 W + \beta_3 X.W \quad (1)$$

Denklem 1 yeniden düzenlenerek denklem 2’deki gibi ifade edildiğinde etkileşimsel terimin önemi anlaşılacaktır.

$$Y = \beta_0 + (\beta_1 + \beta_3 W)X + \beta_2 W \quad (2)$$

Denklem 2’de β_3 parametresinin anlamlı olması durumunda W değişkenin farklı düzeyleri için X’in Y üzerindeki etkisi farklılaşacaktır. Söz konusu etki Baron ve Kenny (1986)’nin düzenleyici etki olarak tanımladığı etkidir³²⁰.

Bu çalışmada düzenleyici etkinin incelenmesi amacıyla Hayes’in geliştirdiği Macro Process yönteminden faydalanılmıştır. Hayes, Baron ve Kenny’nin aracı ve düzenleyici etki ölçümlerinde önyükleme (bootstrap) yöntemini kullanarak çalışmalarda bulunmuştur³²¹. Hayes’in çalışmasında istatistiksel anlamlılıklar önyükleme yöntemi ile oluşturulan güven aralıkları sayesinde yanlışlık ve çarpıklık düzeltmesi ile birlikte elde edilebilmektedir³²². Küçük ve orta ölçekli örneklerde önyükleme yönteminin avantajlı olması³²³ çalışmada Hayes’in yöntemini kullanma tercih edilmesinde önemli rol oynamıştır.

Hayes’in Process Macro yönteminde bootstrap 5000 yeniden örnekleme seçeneği tercih edilmiştir. Regresyon yöntemine dayalı Process Macro yönteminde bağımsız değişken ile düzenleyici değişkenin çarpımından elde edilen etkileşimsel terimin gerek bağımsız değişken, gerekse düzenleyici değişken ile yakından ilişkili olması muhtemeldir. Aynı regresyon modelinde bağımsız değişken olarak tanımlanan değişkenler arasında yüksek dereceli ilişkilerin olması, tama yakın çoklu doğrusal bağıntı problemine yol açabilmektedir. Tama yakın çoklu doğrusal bağıntı problemi, normalde anlamlı olan regresyon katsayılarının anlamsız tahmin edilmesine sebep olabilmektedir.

³²⁰ Reuben M. Baron, David A. Kenny, a.g.m., s.1175-1176.

³²¹ Andrew H. Hayes, “Beyond Baron and Kenny: Statistical Mediation Analysis in the New Millennium”, Communication Monographs, Vol.76, 2009, s.412.

³²² Andrew F. Hayes, Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach, New York: The Guildford Press, 2013, s.111.

³²³ David P. MacKinnon, Chondra M. Lockwood, Jason Williams, “Confidence Limits for the Indirect Effect: Distribution of the Product and Resampling Methods”, Multivariate Behavioral Research, Vol.39, 2004, s.111.

Hayes tama yakın çoklu doğrusal bağıntı probleminin önüne geçilebilmesi için değişkenlerin ortalamalarından farklı alınarak merkezileştirilmesini önermektedir³²⁴. Bu sebeple çalışmada değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenip, gerekli görüldüğü için düzenleyici etki modellerinde tüm değişkenler merkezileştirmeler yapılarak modele dâhil edilmiştir. Diğer yandan düzenleyici etki modellerinde varsayım sınamalarının mümkün olmadığı bilindiğinden düzenleyici etki modellerinden önce aynı değişkenler ile yapılan regresyon analizinde elde edilen tanısal regresyon bulgularından yararlanılmıştır. Şöyle ki düzenleyici etki söz konusu değil iken X'in Y'ye regrese edilmesi sırasında türetilen hata terimlerinin sabit varyansa sahip olmaması veya otokorelasyonlu olması, aynı değişkenler ile kurulan düzenleyici etki modelinde de devam edecektir. Bu sebeple direkt etki modellerinde otokorelasyon veya değişen varyans tespit edilmesi durumunda aynı değişkenler ile kurulan düzenleyici etki modelinde de otokorelasyona ve değişen varyansa dirençli standart hatalar kullanılmıştır.

Önyükleme (Bootstrap) ile yapılan düzenleyici etki analizinde araştırma hipotezinin desteklenmesi için seçilen güvenilirlik düzeyinde (%95) elde edilen güven aralıklarının sıfır değerini kapsamaması gerekir³²⁵. Bununla birlikte modellerde tahmin edilen katsayılar için Wald Testi (t istatistiği) istatistikleri ve bu istatistiklere ait anlamlılık değerleri (sig.) raporlanarak, incelenen ilişkilerin %99, %95 ve %90 güven düzeyleri için değerlendirilmeleri mümkün kılınmıştır. Araştırma için belirlenen anlamlılık düzeyi %5 (güvenirlilik düzeyi %95) olmasına rağmen daha düşük bir kesinlikte olsa da düzenleyici ve direkt etki modellerinde %90 güven düzeyindeki bulgularında anlamlı olabileceği düşünülmektedir.

Demografik ve tanımlayıcı gruplar arasındaki fark incelemeleri sırasında iki grup ortalama farkı için bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla grup ortalama farkı için ise tek taraflı anova (F testi) uygulanmıştır. T-testi ve anova testi normal dağılıma ek olarak karşılaştırılacak grupların örneklem sayılarının 30'un üzerinde olmasını gerektirdiğinden anova testi sırasında 30'un altında olan kategoriler birleştirilerek yeni kategoriler oluşturulmuştur.

³²⁴ Andrew F. Hayes, a.g.e., s.157.

³²⁵ Kristopher J. Preacher, Derek D. Rucker, Andrew F. Hayes, "Addressing Moderated Mediation Hypotheses: Theory, Methods, and Prescriptions", *Multivariate Behavioral Research*, Vol. 42, 2007, s.185-227.

Bağımsız örneklem t-testi sıfır ve alternatif hipotezleri şu şekildedir;

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ (Grup ortalamaları arasında fark yoktur.)

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ (Grup ortalamaları arasında fark vardır.)

Seçilen anlamlılık düzeyi için (%5) sıfır hipotezinin reddedilmesi grupların karşılaştırma kriteri bakımından birbirinden önemli düzeyde farklı olduğunu ifade eder³²⁶.

İkiden fazla grup arasındaki farkların tespiti için ise tek taraflı anova testine (F testi) başvurulmuştur. Anova testi için sıfır ve alternatif hipotez şu şekildedir³²⁷;

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu$ (Grup ortalamaları arasında fark yoktur.)

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu$ (En az bir grubun ortalaması diğerlerinden farklıdır.)

4. ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında anket verilerinin analizi sonucu elde edilen bulgular paylaşılmıştır.

4.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya dâhil edilen katılımcılara ait demografik ve tanımlayıcı özellik istatistikleri tablo 8'deki gibidir.

³²⁶ Yalçın Karagöz, SPSS ve AMOS Uygulamaları İstatistiksel Analizler, Ankara: Nobel Yayınevi, 2016, s.399-434.

³²⁷ Yalçın Karagöz, a.g.e., s.399-434.

Tablo 8: Tanımlayıcı ve Demografik İstatistikler

		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	237	94.0%
	Kadın	15	6.0%
	Toplam	252	100.0%
Medeni Durum	Evli	194	77.0%
	Bekâr	58	23.0%
	Toplam	252	100.0%
Yaş	25 yaş altı	16	6.3%
	26-30 yaş arası	36	14.3%
	31-35 yaş arası	51	20.2%
	36-40 yaş arası	60	23.8%
	41-45 yaş arası	37	14.7%
	46-50 yaş arası	29	11.5%
	51 yaş üzeri	23	9.1%
	Toplam	252	100.0%
Öğrenim Durumu	İlköğretim	104	41.3%
	Lise	62	24.6%
	Ön lisans	35	13.9%
	Lisans	47	18.7%
	Lisansüstü	4	1.6%
	Toplam	252	100.0%
Görev	Beyaz Yaka	72	28.6%
	Mavi Yaka	180	71.4%
	Toplam	252	100.0%
Tecrübe	5 yıl ve altı	97	38.8%
	6-10 yıl arası	82	32.8%
	11-15 yıl arası	36	14.4%
	16-20 yıl arası	17	6.8%
	21-25 yıl arası	6	2.4%
	25 yıl üzeri	12	4.8%
	Toplam	250	100.0%

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet dağılımları şu şekildedir; %94 erkek (n=237), %6 Kadın (n=15). Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları şu şekildedir; %77 evli (n=194), %23 bekâr (n=58). Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımları şu şekildedir; %6.3 25 yaş altı (n=16), %14.3 26-30 yaş arası (n=36), %20.2 31-35 yaş arası (n=51), %23.8 36-40 yaş arası (n=60), %14.7 41-45 yaş arası (n=37), %11.5 46-50 yaş arası (n=29), %9.1 51 yaş üzeri (n=23). Katılımcıların eğitim seviyelerine göre dağılımları şu şekildedir; %41.3 İlköğretim (n=104), %24.6 Lise (n=62), %13.9 Ön lisans (n=35), %18.7 Lisans (n=47), %1.6 Lisansüstü (n=4).

Katılımcıların görevlerine göre dağılımları şu şekildedir; %28.6 Beyaz Yaka (n=72), %71.4 Mavi Yaka (n=180). Katılımcıların iş tecrübelerine göre dağılımları şu şekildedir; %38.8 5 yıl ve altı (n=97), %32.8 6-10 yıl arası (n=82), %14.4 11-15 yıl arası (n=36), %6.8 16-20 yıl arası (n=17), %2.4 21-25 yıl arası (n=6), %4.8 25 yıl üzeri (n=12).

4.2. Frekans Analizleri

İş stresi ölçeği maddelerine verilen cevapların frekans dağılımları ile ortalama ve standart sapma değerleri tablo 9'daki gibidir.

Tablo 9: İş Stresi Ölçeği Frekans Analizi

Madde	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ortalama	Standart Sapma
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
1-İşim sağlığıma doğrudan etkilemeye yatkındır.	74	29.4	86	34.1	33	13.1	47	18.7	12	4.8	2.35	1.22
2- Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	71	28.2	105	41.7	26	10.3	35	13.9	15	6.0	2.28	1.19
3-İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	72	28.6	105	41.7	25	9.9	39	15.5	11	4.4	2.25	1.16
4-Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	74	29.5	97	38.6	45	17.9	26	10.4	9	3.6	2.20	1.08
5- İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	77	30.6	92	36.5	26	10.3	44	17.5	13	5.2	2.30	1.22
6-Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	76	30.2	122	48.4	22	8.7	26	10.3	6	2.4	2.06	1.01
7-Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	47	18.7	95	37.7	34	13.5	57	22.6	19	7.5	2.63	1.23

“İşim sağlığıma doğrudan etkilemeye yatkındır.” maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %29.4 kesinlikle katılmıyorum (n=74), %34.1 katılmıyorum (n=86), %13.1 kararsızım (n=33), %18.7 katılıyorum (n=47), %4.8 kesinlikle katılıyorum (n=12). Madde ortalaması (2.35±1.22) incelendiğinde örneklem ortalamasının katılmıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

“Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.” maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %28.2 kesinlikle katılmıyorum (n=71), %41.7

katılmıyorum (n=105), %10.3 kararsızım (n=26), %13.9 katılıyorum (n=35), %6 kesinlikle katılıyorum (n=15). Madde ortalaması (2.28±1.19) incelendiğinde örneklem ortalamasının katılmıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

“İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.” maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %28.6 kesinlikle katılmıyorum (n=72), %41.7 katılmıyorum (n=105), %9.9 kararsızım (n=25), %15.5 katılıyorum (n=39), %4.4 kesinlikle katılıyorum (n=11). Madde ortalaması (2.25±1.16) incelendiğinde örneklem ortalamasının katılmıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

“Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.” maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %29.5 kesinlikle katılmıyorum (n=74), %38.6 katılmıyorum (n=97), %17.9 kararsızım (n=45), %10.4 katılıyorum (n=26), %3.6 kesinlikle katılıyorum (n=9). Madde ortalaması (2.20±1.08) incelendiğinde örneklem ortalamasının katılmıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

“İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.” maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %30.6 kesinlikle katılmıyorum (n=77), %36.5 katılmıyorum (n=92), %10.3 kararsızım (n=26), %17.5 katılıyorum (n=44), %5.2 kesinlikle katılıyorum (n=13). Madde ortalaması (2.30±1.22) incelendiğinde örneklem ortalamasının katılmıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

“Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.” maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %30.2 kesinlikle katılmıyorum (n=76), %48.4 katılmıyorum (n=122), %8.7 kararsızım (n=22), %10.3 katılıyorum (n=26), %2.4 kesinlikle katılıyorum (n=6). Madde ortalaması (2.06±1.01) incelendiğinde örneklem ortalamasının katılmıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

“Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.” maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %18.7 kesinlikle katılmıyorum (n=47), %37.7 katılmıyorum (n=95), %13.5 kararsızım (n=34), %22.6 katılıyorum (n=57), %7.5 kesinlikle katılıyorum (n=19). Madde ortalaması (2.63±1.23) incelendiğinde örneklem ortalamasının kararsızım cevabına yakın olduğu görülmektedir.

İşe tutkunluk ölçeği maddelerine verilen cevapların frekans dağılımları ile ortalama ve standart sapma değerleri tablo 10'daki gibidir.

Tablo 10: İşe Tutkunluk Ölçeği Frekans Analizi

Madde	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ortalama	Standart Sapma
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
1.İşimi yaparken kendimi çok enerjik hissedirim.	6	2.4	21	8.3	54	21.4	128	50.8	43	17.1	3.72	0.93
2.İşimi yaparken kendimi güçlü ve dinç hissedirim	7	2.8	20	7.9	40	15.9	139	55.2	46	18.3	3.78	0.93
3.Sabah uyandığımda işe gitme isteği duyuyorum	13	5.2	22	8.7	53	21.0	126	50.0	38	15.1	3.61	1.01
4.İşim bana coşku veriyor.	8	3.2	24	9.5	80	31.7	107	42.5	33	13.1	3.53	0.95
5.İşim bana ilham veriyor.	9	3.6	27	10.7	74	29.4	105	41.7	37	14.7	3.53	0.99
6.Yaptığım işten gurur duyuyorum.	9	3.6	14	5.6	31	12.3	135	53.6	63	25.0	3.91	0.95
7.Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissediyorum.	9	3.6	33	13.1	58	23.0	102	40.5	50	19.8	3.60	1.06
8.İşe gömülmüş durumdayım.	10	4.0	65	25.8	76	30.2	70	27.8	31	12.3	3.19	1.08
9.Çalışırken kendimden geçiyorum.	21	8.3	75	29.8	55	21.8	75	29.8	26	10.3	3.04	1.16

”İşimi yaparken kendimi çok enerjik hissedirim.” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı şu şekildedir; %2.4 kesinlikle katılmıyorum (n=6), %8.3 katılmıyorum (n=21), %21.4 kararsızım (n=54), %50.8 katılıyorum (n=128), %17.1 kesinlikle katılıyorum (n=43). Madde ortalaması (3.72±0.93) incelendiğinde örneklem ortalamasının katılıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

“İşimi yaparken kendimi güçlü ve dinç hissedirim.” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı şu şekildedir; %2.8 kesinlikle katılmıyorum (n=7), %7.9 katılmıyorum (n=20), %15.9 kararsızım (n=40), %55.2 katılıyorum (n=139), %18.3 kesinlikle katılıyorum (n=46). Madde ortalaması (3.78±0.93) incelendiğinde örneklem ortalamasının katılıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

“Sabah uyandığımda işe gitme isteği duyuyorum.” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı şu şekildedir; %5.2 kesinlikle katılmıyorum (n=13), %8.7 katılmıyorum (n=22), %21 kararsızım (n=53), %50 katılıyorum (n=126), %15.1 kesinlikle katılıyorum

(n=38). Madde ortalaması (3.61±1.01) incelendiğinde örneklem ortalamasının katılıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

”*İşim bana coşku veriyor.*” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı şu şekildedir; %3.2 kesinlikle katılmıyorum (n=8), %9.5 katılmıyorum (n=24), %31.7 kararsızım (n=80), %42.5 katılıyorum (n=107), %13.1 kesinlikle katılıyorum (n=33). Madde ortalaması (3.53±0.95) incelendiğinde örneklem ortalamasının katılıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

”*İşim bana ilham veriyor.*” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı şu şekildedir; %3.6 kesinlikle katılmıyorum (n=9), %10.7 katılmıyorum (n=27), %29.4 kararsızım (n=74), %41.7 katılıyorum (n=105), %14.7 kesinlikle katılıyorum (n=37). Madde ortalaması (3.53±0.99) incelendiğinde örneklem ortalamasının katılıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

”*Yaptığım işten gurur duyuyorum.*” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı şu şekildedir; %3.6 kesinlikle katılmıyorum (n=9), %5.6 katılmıyorum (n=14), %12.3 kararsızım (n=31), %53.6 katılıyorum (n=135), %25 kesinlikle katılıyorum (n=63). Madde ortalaması (3.91±0.95) incelendiğinde örneklem ortalamasının katılıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

”*Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissediyorum.*” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı şu şekildedir; %3.6 kesinlikle katılmıyorum (n=9), %13.1 katılmıyorum (n=33), %23 kararsızım (n=58), %40.5 katılıyorum (n=102), %19.8 kesinlikle katılıyorum (n=50). Madde ortalaması (3.60±1.06) incelendiğinde örneklem ortalamasının katılıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

”*İşe gömülmüş durumdayım.*” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı şu şekildedir; %4 kesinlikle katılmıyorum (n=10), %25.8 katılmıyorum (n=65), %30.2 kararsızım (n=76), %27.8 katılıyorum (n=70), %12.3 kesinlikle katılıyorum (n=31). Madde ortalaması (3.19±1.08) incelendiğinde örneklem ortalamasının kararsızım cevabına yakın olduğu görülmektedir.

”*Çalışırken kendimden geçiyorum.*” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı şu şekildedir; %8.3 kesinlikle katılmıyorum (n=21), %29.8 katılmıyorum (n=75), %21.8 kararsızım (n=55), %29.8 katılıyorum (n=75), %10.3 kesinlikle

katılıyorum (n=26). Madde ortalaması (3.04±1.16) incelendiğinde örneklem ortalamasının kararsızım cevabına yakın olduğu görülmektedir.

Örgüt temelli öz-saygı ölçeği maddelerine verilen cevapların frekans dağılımları ile ortalama ve standart sapma değerleri tablo 11'deki gibidir.

Tablo 11: Örgüt Temelli Öz-Saygı Ölçeği Frekans Analizi

Madde	Kesinlikle Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Ortalama	Standart Sapma				
	n	%	n	%	n	%						
1.Çalıştığım kurumda bir itibarım var.	10	4.0	24	9.5	45	17.9	138	54.8	35	13.9	3.65	0.97
2. Çalıştığım kurumda ciddiye alıyorum.	10	4.0	22	8.7	46	18.3	136	54.0	38	15.1	3.67	0.97
3.Çalıştığım kurumda önemliyim.	5	2.0	24	9.5	61	24.2	130	51.6	32	12.7	3.63	0.89
4.Çalıştığım kurumda bana güven duyuluyor.	4	1.6	19	7.5	39	15.5	141	56.0	49	19.4	3.84	0.88
5.Çalıştığım kurum bana sadakat gösteriyor.	7	2.8	19	7.5	55	21.8	131	52.0	40	15.9	3.71	0.92
6.Çalıştığım kurumda bir fark yaratabilirim.	5	2.0	12	4.8	59	23.4	137	54.4	39	15.5	3.77	0.84
7.Çalıştığım kurumda bana değer veriliyor.	5	2.0	23	9.1	49	19.4	127	50.4	48	19.0	3.75	0.93
8.Çalıştığım kurumda faydası olan biriyim.	6	2.4	12	4.8	32	12.7	149	59.1	53	21.0	3.92	0.86
9.Çalıştığım kurumun verimli bir üyesiyim.	6	2.4	17	6.7	28	11.1	151	59.9	50	19.8	3.88	0.88
10.Çalıştığım kurumda işbirlikçi davranırım.	8	3.2	13	5.2	14	5.6	151	59.9	66	26.2	4.01	0.90

“Çalıştığım kurumda bir itibarım var.” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı şu şekildedir; %4 kesinlikle katılmıyorum (n=10), %9.5 katılmıyorum (n=24), %17.9 kararsızım (n=45), %54.8 katılıyorum (n=138), %13.9 kesinlikle katılıyorum (n=35). Madde ortalaması (3.65±0.97) incelendiğinde örneklem ortalamasının katılıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

“Çalıştığım kurumda ciddiye alıyorum.” Maddesine verilen cevapların frekans dağılımı şu şekildedir; %4 kesinlikle katılmıyorum (n=10), %8.7 katılmıyorum (n=22), %18.3 kararsızım (n=46), %54 katılıyorum (n=136), %15.1 kesinlikle katılıyorum

(n=38). Madde ortalaması (3.67±0.97) incelendiğinde örneklem ortalamasının katılıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

“Çalıştığım kurumda önemliyim.” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı şu şekildedir; %2 kesinlikle katılmıyorum (n=5), %9.5 katılmıyorum (n=24), %24.2 kararsızım (n=61), %51.6 katılıyorum (n=130), %12.7 kesinlikle katılıyorum (n=32). Madde ortalaması (3.63±0.89) incelendiğinde örneklem ortalamasının katılıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

“Çalıştığım kurumda bana güven duyuluyor.” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı şu şekildedir; %1.6 kesinlikle katılmıyorum (n=4), %7.5 katılmıyorum (n=19), %15.5 kararsızım (n=39), %56 katılıyorum (n=141), %19.4 kesinlikle katılıyorum (n=49). Madde ortalaması (3.84±0.88) incelendiğinde örneklem ortalamasının katılıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

“Çalıştığım kurum bana sadakat gösteriyor.” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı şu şekildedir; %2.8 kesinlikle katılmıyorum (n=7), %7.5 katılmıyorum (n=19), %21.8 kararsızım (n=55), %52 katılıyorum (n=131), %15.9 kesinlikle katılıyorum (n=40). Madde ortalaması (3.71±0.92) incelendiğinde örneklem ortalamasının katılıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

“Çalıştığım kurumda bir fark yaratabilirim.” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı şu şekildedir; %2 kesinlikle katılmıyorum (n=5), %4.8 katılmıyorum (n=12), %23.4 kararsızım (n=59), %54.4 katılıyorum (n=137), %15.5 kesinlikle katılıyorum (n=39). Madde ortalaması (3.77±0.84) incelendiğinde örneklem ortalamasının katılıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

“Çalıştığım kurumda bana değer veriliyor.” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı şu şekildedir; %2 kesinlikle katılmıyorum (n=5), %9.1 katılmıyorum (n=23), %19.4 kararsızım (n=49), %50.4 katılıyorum (n=127), %19 kesinlikle katılıyorum (n=48). Madde ortalaması (3.75±0.93) incelendiğinde örneklem ortalamasının katılıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

“Çalıştığım kurumda faydası olan biriyim.” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı şu şekildedir; %2.4 kesinlikle katılmıyorum (n=6), %4.8 katılmıyorum (n=12), %12.7 kararsızım (n=32), %59.1 katılıyorum (n=149), %21 kesinlikle katılıyorum

(n=53). Madde ortalaması (3.92±0.86) incelendiğinde örneklem ortalamasının katılıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

“Çalıştığım kurumun verimli bir üyesiyim.” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı şu şekildedir; %2.4 kesinlikle katılmıyorum (n=6), %6.7 katılmıyorum (n=17), %11.1 kararsızım (n=28), %59.9 katılıyorum (n=151), %19.8 kesinlikle katılıyorum (n=50). Madde ortalaması (3.88±0.88) incelendiğinde örneklem ortalamasının katılıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

”Çalıştığım kurumda işbirlikçi davranırım.” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı şu şekildedir; %3.2 kesinlikle katılmıyorum (n=8), %5.2 katılmıyorum (n=13), %5.6 kararsızım (n=14), %59.9 katılıyorum (n=151), %26.2 kesinlikle katılıyorum (n=66). Madde ortalaması (4.01±0.9) incelendiğinde örneklem ortalamasının katılıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

4.3. Betimsel İstatistikler

Araştırmanın ölçme araçları olan ölçek ve boyutların toplamsal değerlerine ait betimsel istatistikler tablo 12’deki gibidir.

Tablo 12: Ölçek ve Boyut Betimsel İstatistikleri

Madde	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	S.S
İş Stresi Ölçeği	252	1.000	5.000	2.298	0.850
Dinçlik Boyutu	252	1.000	5.000	3.750	0.897
Adanmışlık Boyutu	252	1.000	5.000	3.656	0.853
Yoğunlaşma Boyutu	252	1.000	5.000	3.113	0.976
İşe Tutkunluk Ölçeği	252	1.444	5.000	3.506	0.704
Örgüt temelli öz-saygı	252	1.200	5.000	3.783	0.724

\bar{X} :Ortalama, S.S: Standart Sapma

İş stresi ölçeği minimum 1, maksimum 5 ortalama 2.298 ve 0.850 standart sapma değerine sahiptir. Dinçlik boyutu minimum 1, maksimum 5 ortalama 3.75 ve 0.897 standart sapma değerine sahiptir. Adanmışlık boyutu minimum 1, maksimum 5 ortalama 3.656 ve 0.853 standart sapma değerine sahiptir. Yoğunlaşma boyutu minimum 1, maksimum 5 ortalama 3.113 ve 0.976 standart sapma değerine sahiptir. İşe tutkunluk ölçeği minimum 1.444, maksimum 5 ortalama 3.506 ve 0.704 standart sapma değerine

sahiptir. Örgüt temelli öz-saygı ölçeği minimum 1.2, maksimum 5 ortalama 3.783 ve 0.724 standart sapma değerine sahiptir.

Ölçek ortalamaları karşılaştırıldığında en yüksek ortalamanın örgüt temelli öz-saygı ölçeğine ait olduğu görülmektedir. Ölçek standart sapmaları incelendiğinde ise örneklem içinde en yüksek değişirlik gösteren ölçeğin, iş stresi ölçeği olduğu görülmektedir.

İşe tutkunluk ölçeği alt boyutları incelendiğinde ise en yüksek ortalamaya sahip alt boyutun dinçlik boyutu, en yüksek standart sapmaya sahip boyutun ise yoğunlaşma boyutu olduğu görülmektedir.

Ölçek ve boyutların toplamsal değerlerine ait normal dağılım istatistikleri tablo 13'teki gibidir.

Tablo 13: Ölçek ve Boyut Normal Dağılım İstatistikleri

Değişken	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk			S	K
	İst.	S.D	Sig.	İst.	S.D	Sig.		
İş Stresi	.117	252	.000	.959	252	.000	.591	-.032
Dinçlik	.265	252	.000	.874	252	.000	-.878	.783
Adanmışlık	.161	252	.000	.938	252	.000	-.666	.498
Yoğunlaşma	.122	252	.000	.962	252	.000	-.010	-.587
İşe Tutkunluk	.053	252	.086	.990	252	.067	-.051	.061
Örgüt temelli öz-saygı	.159	252	.000	.937	252	.000	-.731	.709

İst.: Test İstatistiği, S.D: Serbestlik Derecesi, S: Çarpıklık, K: Basıklık

Tablo incelendiğinde gerek Kolmogorov-Smirnov gerekse Shapiro-Wilk normal dağılım test istatistiği anlamlılık değerlerine göre ölçek ve boyutların %5 anlamlılık düzeyinde normal dağılıma uymadığı söylenebilir. Fakat sosyal bilimlere ait ölçek gibi ölçme araçları ile toplanan verilerin normal dağılım test istatistik sonuçlarına göre normal dağıldığını tespit etmek çoğu zaman mümkün değildir. Tutum ve olguların sayısallaştırılmasını amaçlayan bu tür ölçek değişkenleri için normal dağılım testleri ile birlikte çarpıklık katsayılarının da incelenmesi önerilmektedir. Çarpıklık katsayısının mutlak değerce 1'den küçük olması durumunda veri çarpıklığının manidar olmadığı

söylenbilir³²⁸. Ölçek ve alt boyut çarpıklık değerleri incelendiğinde manidar olmayan sağa (pozitif çarpıklık katsayısı) ve sola çarpık (olumsuz çarpıklık katsayısı) değişkenler oldukları görülmektedir ($|S| < 1$). Bu koşullar altında değişkenler ile yapılacak hipotez sınamalarında normal dağılım varsayımında bulunan parametrik test tekniklerinden faydalanılmasının güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

4.4. Hipotez Testleri

Araştırmanın bu kısmında araştırma hipotezleri uygun test istatistikleri ile sınanıp bulgular tablo ve yorumlar ile birlikte sunulmuştur.

4.4.1. Hipotez 1

Birinci araştırma hipotezi ve eşlik eden alt hipotezler şu şekildedir;

H₁: Çalışanlarda iş stresinin işe tutkunluk üzerinde olumsuz yöne bir etkisi vardır.

H_{1,a}: Çalışanlarda iş stresinin işe tutkunluğun adanmışlık boyutu üzerinde olumsuz yöne bir etkisi vardır.

H_{1,b}: Çalışanlarda iş stresinin işe tutkunluğun dinçlik boyutu üzerinde olumsuz yöne bir etkisi vardır.

H_{1,c}: Çalışanlarda iş stresinin işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutu üzerinde olumsuz yöne bir etkisi vardır.

Hipotezlerin sınanması amacıyla ilk aşamada iş stresi ölçeğinin bağımsız, işe tutkunluk ölçeğinin bağımlı değişken olarak tanımladığı doğrusal regresyon modeli tahmin edilmiştir. Daha sonra bağımlı değişken olarak her defasında iş tutkunluğu ölçeğinin alt boyutları tanımlanarak regresyon analizleri tekrarlanmış, incelenen ilişkilerin boyutlar bazında incelenmesi sağlanmıştır.

İş stresi ölçeğinin bağımsız, işe tutkunluk ölçeğinin bağımlı değişken olarak tanımladığı regresyon modeli bulguları tablo 14'teki gibidir.

³²⁸ Joseph F. Hair, William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson, Multivariate Data Analysis, Hampshire: Cengage Learning, 2019, s.48.

Tablo 14: İş Stresinin İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Modeli

Değişken	β	S.H	t	sig.
Sabit Terim	3.957	0.125	31.742***	0.000
İş Stresi	-0.237	0.051	-3.852***	0.000
Tanısal Testler				
Determinasyon Katsayısı	R ² =0.056		D. R ² =0.052	
F Testi	F(1,250)=14.837***		sig.=0.000	
Durbin Watson Test	D.W=2.014			
Breusch Pagan Test	F(1,250)=0.315		sig.=0.575	

***%1, ** %5 ve * %10 anlamlılık düzeyinde anlamlılığı simgeler, D. R²: Düzeltilmiş Determinasyon Katsayısı

Tabloda regresyon tanısal testleri incelendiğinde bir bütün olarak model anlamlılığını sınavan F istatistiğinin modelin %1 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir model olduğunu göstermektedir (F(1,250)=14.837, sig.<0.01). Düzeltilmiş determinasyon katsayısı ise bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki değişimlerin yaklaşık %0.5'ini açıklayabildiğini göstermektedir (D. R²=0.052). Durbin Watson test istatistiğinin 2'ye yakın olması modelde otokorelasyon sorunu olmadığını göstermektedir (D.W=2.014). Breusch Pagan değişen varyans testi ise modelde %10 anlamlılık düzeyinde dahi değişen varyans sorunu olmadığını göstermektedir (F(1,250)=0.315, sig.>0.10).

Modelde tahmin edilen parametre incelendiğinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumsuz bir etkinin saptandığı görülmektedir ($\beta=-0.237$, sig.<0.01). Daha açık bir ifade ile çalışanlarda iş stresi artıkça işe tutkunluk azalmaktadır veya tersi bir durum olarak iş stresi azaldıkça işe tutkunluk artmaktadır.

İş stresi ölçeğinin bağımsız, işe tutkunluk ölçeği adanmışlık boyutunun bağımlı değişken olarak tanımlandığı regresyon modeli bulguları tablo 15'deki gibidir.

Tablo 15: İş Stresinin Adanmışlık Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Modeli

Değişken	β	S.H	t	sig.
Sabit Terim	4.302	0.149	28.838***	0.000
İş Stresi	-0.280	0.061	-4.617***	0.000
Tanısal Testler				
Determinasyon Katsayısı	R ² =0.079		D. R ² =0.075	
F Testi	F(1,250)=14.330***		sig.=0.000	
Durbin Watson Test	D.W=2.170			
Breusch Pagan Test	F(1,250)=1.747		sig.=0.188	

***%1, ** %5 ve * %10 anlamlılık düzeyinde anlamlılığı simgeler, D. R²: Düzeltilmiş Determinasyon Katsayısı

Tablo incelendiğinde modelin %1 anlamlılık düzeyinde bir bütün olarak anlamlı bir model olduğu (F(1,250)=14.330, sig.<0.01) ve bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki değişimin yaklaşık %0.7'sini açıklayabildiği görülmektedir (D. R²=0.075). Regresyon modelinde otokorelasyon (D.W=2.170) ve değişen varyans sorunu tespit edilmemiştir (F(1,250)=1.747, sig.>0.10).

İş stresi değişkeninin işe tutkunluğun adanmışlık boyutu üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumsuz bir etkisi saptanmıştır (β =-0.280, sig.<0.01). Çalışanlarda iş stresi arttıkça işe adanmışlık düzeyi azalmakta veya iş stresi azaldıkça işe adanmışlık düzeyi artmaktadır.

İş stresi ölçeğinin bağımsız, işe tutkunluk ölçeği dinçlik boyutunun bağımlı değişken olarak tanımladığı regresyon modeli bulguları tablo 16'daki gibidir.

Tablo 16: İş Stresinin Dinçlik Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Modeli

Değişken	β	S.H ^d	t	sig.
Sabit Terim	4.518	0.155	29.140***	0.000
İş Stresi	-0.317	0.063	-5.279***	0.000
Tanımsal Testler				
Determinasyon Katsayısı	R ² =0.100		D. R ² =0.097	
F Testi	F(1,250)=27.863***		sig.=0.000	
Durbin Watson Test	D.W=0.911			
Breusch Pagan Test	F(1,250)=3.443*		sig.=0.065	

***%1, ** %5 ve * %10 anlamlılık düzeyinde anlamlılığı simgeler, D. R²: Düzeltilmiş Determinasyon Katsayısı, d üst imi dirençli standart hataları simgeler.

Tablo incelendiğinde modelin %1 anlamlılık düzeyinde bir bütün olarak anlamlı bir model olduğu (F(1,250)=27.863, sig.<0.01) ve bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki değişimin yaklaşık %0.1'ini açıklayabildiği görülmektedir (D. R²=0.097). Durbin Watson test istatistiğinin 2 değerine oldukça uzak olduğu görülmektedir (D.W=0.911). Bu durumda modelde otokorelasyon sorunu olduğu söylenebilir. Diğer yandan modelde %10 anlamlılık düzeyinde bir değişen varyans sorunu tespit edilmiştir (F(1,250)=3.443, sig.<0.10). Modeldeki otokorelasyon ve değişen varyans sorununun çözülmesi amacıyla model dirençli standart hatalar ile tahmin edilmiştir.

İş stresi değişkeninin işe tutkunluk ölçeği dinçlik boyutu üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumsuz bir etkisi saptanmıştır (β =-0.317, sig.<0.01). Çalışanlarda iş stresi arttıkça işe dinçlik düzeyi azalmakta veya iş stresi azaldıkça işe dinçlik düzeyi artmaktadır.

İş stresi ölçeğinin bağımsız, işe tutkunluk ölçeği yoğunlaşma boyutunun bağımlı değişken olarak tanımladığı regresyon modeli bulguları tablo 17'deki gibidir.

Tablo 17: İş Stresinin Yoğunlaşma Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Modeli

Değişken	β	S.H ^d	t	sig.
Sabit Terim	3.051	0.197	29.140***	0.000
İş Stresi	0.027	0.076	0.356	0.723
Tanımsal Testler				
Determinasyon Katsayısı	R ² =0.01		D. R ² =0.01	
F Testi	F(1,250)=0.127		sig.=0.723	
Durbin Watson Test	D.W=1.997			
Breusch Pagan Test	F(1,250)=7.117*		sig.=0.008	

***%1, ** %5 ve * %10 anlamlılık düzeyinde anlamlılığı simgeler, D. R²: Düzeltilmiş Determinasyon Katsayısı, d üst imi dirençli standart hataları simgeler.

Tablo incelendiğinde regresyon modelinin %10 anlamlılık düzeyinde dahi istatistiksel olarak anlamsız bir model olduğu görülür (F(1,250)=0.127, sig.>0.10). Modelde otokorelasyon sorunu görülmezken (D.W=1.997), değişen varyans sorunu tespit edilmiştir (F(1,250)=7.117, sig.<0.01). Model dirençli standart hatalar ile tahmin edilmiştir.

İş stresi değişkeninin yoğunlaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi saptanmamıştır ($\beta=0.027$, sig.>0.10).

İş stresinin işe tutkunluk boyutları arasındaki etkileri karşılaştırıldığında iş stresinin dinçlik boyutu üzerindeki olumsuz etkisinin adanmışlık boyutu üzerindeki etkisinden daha büyük olduğu, yoğunlaşma üzerinde ise etkisinin olmadığı görülmüştür.

4.4.2. Hipotez 2

İkinci araştırma hipotezi ve eşlik eden alt hipotezler şu şekildedir;

H₂: Çalışanlarda örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluk üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H_{2,a}: Çalışanlarda örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluğun adanmışlık boyutu üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H_{2,b}: Çalışanlarda örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluğun dinçlik boyutu üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H_{2,c}: Çalışanlarda örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutu üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Hipotezlerin sınanması amacıyla ilk aşamada örgüt temelli öz-saygı ölçeğinin bağımsız, işe tutkunluk ölçeğinin bağımlı değişken olarak tanımladığı doğrusal regresyon modeli tahmin edilmiştir. Ardından bağımlı değişken olarak her defasında iş tutkunluğu ölçeğinin alt boyutları tanımlanarak regresyon analizleri tekrarlanmıştır.

Örgüt temelli öz-saygı ölçeğinin bağımsız, işe tutkunluk ölçeğinin bağımlı değişken olarak tanımladığı regresyon modeli bulguları tablo 18'deki gibidir.

Tablo 18: Örgüt Temelli Öz-Saygının İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Modeli

Değişken	β	S.H	t	sig.
Sabit Terim	1.236	0.186	6.631***	0.000
Örgüt temelli öz-saygı	0.617	0.048	12.396***	0.000
Tanımsal Testler				
Determinasyon Katsayısı	R ² =0.381		D. R ² =0.378	
F Testi	F(1,250)=153.655***		sig.=0.000	
Durbin Watson Test	D.W=1.985			
Breusch Pagan Test	F(1,250)= 0.083		sig.= 0.774	

***%1, ** %5 ve * %10 anlamlılık düzeyinde anlamlılığı simgeler, D. R²: Düzeltilmiş Determinasyon Katsayısı

Tabloda görüldüğü üzere %1 anlamlılık düzeyinde model bir bütün olarak anlamlı bir modeldir (F(1,250)=153.655, sig.<0.01). Modeldeki bağımsız değişken bağımlı değişkendeki değişimlerin yaklaşık %38'ini açıklayabilmektedir (D. R²=0.378). Modelde otokorelasyon (D.W=1.985) değişen varyans sorunu tespit edilmemiştir (F(1,250)= 0.083, sig.>0.10).

Örgüt temelli öz-saygı değişkeninin işe tutkunluk düzeyi üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu yönde bir etkisi olduğu saptanmıştır ($\beta=0.617$, sig.<0.01). Çalışanlarda örgüt temelli öz-saygı algısı arttıkça işe tutkunluk düzeyi de artmaktadır veya örgüt temelli öz-saygı algısı azaldıkça işe tutkunluk düzeyi de azalmaktadır.

Örgüt temelli öz-saygı ölçeğinin bağımsız, işe tutkunluk ölçeği adanmışlık boyutunun bağımlı değişken olarak tanımladığı regresyon modeli bulguları tablo 19'daki gibidir.

Tablo 19: Örgüt temelli öz-saygının Adanmışlık Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Modeli

Değişken	β	S.H	t	sig.
Sabit Terim	0.948	0.228	4.160***	0.000
Örgüt temelli öz-saygı	0.608	0.059	12.096***	0.000
Tamısal Testler				
Determinasyon Katsayısı	R ² =0.369		D. R ² =0.367	
F Testi	F(1,250)=146.317**		sig.=0.000	
Durbin Watson Test	D.W=2.154			
Breusch Pagan Test	F(1,250)= 0.059		sig.= 0.809	

***%1, ** %5 ve * %10 anlamlılık düzeyinde anlamlılığı simgeler, D. R²: Düzeltilmiş Determinasyon Katsayısı

Görüldüğü üzere %1 anlamlılık düzeyinde model bir bütün olarak anlamlı bir modeldir (F(1,250)=146.317, sig.<0.01). Modeldeki bağımsız değişken bağımlı değişkendeki değişimlerin yaklaşık %37'ini açıklayabilmektedir (D. R²=0.367). Modelde otokorelasyon (D.W=2.154) değişen varyans sorunu tespit edilmemiştir (F(1,250)=0.059, sig.>0.10).

Örgüt temelli öz-saygı değişkeninin adanmışlık düzeyi üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğu saptanmıştır ($\beta=0.608$, sig.<0.01). Çalışanlarda örgüt temelli öz-saygı algısı arttıkça işe adanmışlık düzeyi de artmaktadır veya örgüt temelli öz-saygı algısı azaldıkça işe adanmışlık düzeyi de azalmaktadır.

Örgüt temelli öz-saygı ölçeğinin bağımsız, işe dinçlik ölçeği adanmışlık boyutunun bağımlı değişken olarak tanımladığı regresyon modeli bulguları tablo 20'deki gibidir.

Tablo 20: Örgüt Temelli Öz-Saygının Dinçlik Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Modeli

Değişken	β	S.H ^d	t	sig.
Sabit Terim	1.314	0.316	4.159***	0.000
Örgüt temelli öz-saygı	0.644	0.080	8.059***	0.000
Tamısal Testler				
Determinasyon Katsayısı		R ² =0.270		D. R ² =0.267
F Testi		F(1,250)=92.558***		sig.=0.000
Durbin Watson Test		D.W=2.204		
Breusch Pagan Test		F(1,250)= 4.018**		sig.= 0.046

***%1, ** %5 ve * %10 anlamlılık düzeyinde anlamlılığı simgeler, D. R²: Düzeltilmiş Determinasyon Katsayısı, d üst imi dirençli standart hataları simgeler.

Tabloda görüldüğü üzere model %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir modeldir (F(1,250)=92.558, sig.<0.01). Modeldeki bağımsız değişken bağımlı değişkendeki değişimin yaklaşık %27'sini açıklayabilmektedir (D. R²=0.267). Modelde otokorelasyon sorunu (D.W=2.204) ve değişen varyans sorunu tespit edildiğinden (F(1,250)= 4.018, sig.<0.05) model dirençli standart hatalar ile tahmin edilmiştir.

Örgüt temelli öz-saygı değişkeninin dinçlik düzeyi üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğu saptanmıştır (β =0.644, sig.<0.01). Çalışanlarda örgüt temelli öz-saygı algısı arttıkça işe dinçlik düzeyi de artmaktadır veya örgüt temelli öz-saygı algısı azaldıkça işe dinçlik düzeyi de azalmaktadır.

Örgüt temelli öz-saygı ölçeğinin bağımsız, işe yoğunlaşma ölçeği adanmışlık boyutunun bağımlı değişken olarak tanımladığı regresyon modeli bulguları tablo 21'deki gibidir.

Tablo 21: Örgüt Temelli Öz-Saygının Yoğunlaşma Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Modeli

Değişken	β	S.H	t	sig.
Sabit Terim	1.447	0.310	4.662***	0.000
Örgüt temelli öz-saygı	0.327	0.081	5.462***	0.000
Tanımsal Testler				
Determinasyon Katsayısı	D. R ² =0.107		D. R ² =0.103	
F Testi	F(1,250)=29.831***		sig.=0.000	
Durbin Watson Test	D.W=2.026			
Breusch Pagan Test	F(1,250)= 2.686		sig.= 0.102	

***%1, ** %5 ve * %10 anlamlılık düzeyinde anlamlılığı simgeler, D. R²: Düzeltilmiş Determinasyon Katsayısı

Model %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir modeldir (F(1,250)=29.831, sig.<0.01). Bağımlı değişkenin bağımsız değişkendeki değişimleri açıklama oranı yaklaşık %10'dur (D. R²=0.103). Modelde otokorelasyon (D.W=2.0206) ve değişen varyans sorunu tespit edilmemiştir (F(1,250)= 2.686, sig.>0.10).

Örgüt temelli öz-saygı değişkeninin yoğunlaşma düzeyi üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğu saptanmıştır ($\beta=0.327$, sig.<0.01). Çalışanlarda örgüt temelli öz-saygı algısı arttıkça işe yoğunlaşma düzeyi de artmaktadır veya örgüt temelli öz-saygı algısı azaldıkça işe yoğunlaşma düzeyi de azalmaktadır.

Örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluk düzeyi alt boyutları üzerindeki etkileri incelendiğinde en yüksek etkiyi dinçlik boyutu üzerinde daha sonra adanmışlık ve son olarak yoğunlaşma boyutu üzerinde gösterdiği tespit edilmiştir.

4.4.3. Hipotez 3

Üçüncü araştırma hipotezi şu şekildedir;

H₃:Çalışanlarda örgüt temelli öz-saygının iş stresi üzerinde ters yönde bir etkisi vardır.

Hipotezin sınanması amacıyla örgüt temelli öz-saygı değişkeninin bağımsız iş stresi değişkenin bağımlı değişken olarak tanılandığı regresyon modeli çözümlenmiştir. Regresyon bulguları tablo 22'de sunulmuştur.

Tablo 22: Örgüt Temelli Öz-Saygının İş Stresi Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Modeli

Değişken	β	S.H	t	sig.
Sabit Terim	3.257	0.279	11.663***	0.000
Örgüt temelli öz-saygı	-0.216	0.072	-3.497***	0.000
Tamısal Testler				
Determinasyon Katsayısı	R ² =0.047		D. R ² =0.043	
F Testi	F(1,250)=12.231***		sig.=0.000	
Durbin Watson Test	D.W=1.802			
Breusch Pagan Test	F(1,250)= 0.497		sig.= 0.482	

***%1, ** %5 ve * %10 anlamlılık düzeyinde anlamlılığı simgeler, D. R²: Düzeltilmiş Determinasyon Katsayısı

Tabloda görüldüğü üzere %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir regresyon modeli söz konusudur (F(1,250)=12.231, sig.<0.01). Modeldeki bağımsız değişken örgüt temelli öz-saygı bağımlı değişken iş stresindeki değişimlerin yaklaşık %0.4'ünü açıklayabilmektedir. Modelde otokorelasyon (D.W=1.802) ve değişen varyans sorunu tespit edilmemiştir (F(1,250)= 0.497, sig.>0.10).

Örgüt temelli öz-saygı değişkeninin iş stresi üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumsuz bir etkisi olduğu saptanmıştır (β =-0.216, sig.<0.01). Çalışanlarda örgüt temelli öz-saygı algısı arttıkça iş stresi azalmakta, örgüt temelli öz-saygı algısı azaldıkça iş stresi artmaktadır.

4.4.4. Hipotez 4

Dördüncü araştırma hipotezi ve eşlik eden alt hipotezler şu şekildedir;

H₄: Örgüt temelli öz-saygı iş stresinin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde olumlu bir düzenleyici rol oynar.

H_{4,a}: Örgüt temelli öz-saygı iş stresinin işe tutkunluğun adanmışlık boyutu üzerindeki etkisinde olumlu bir düzenleyici rol oynar.

H_{4,b}: Örgüt temelli öz-saygı iş stresinin işe tutkunluğun dinçlik boyutu üzerindeki etkisinde olumlu bir düzenleyici rol oynar.

H_{4,c}: Örgüt temelli öz-saygı iş stresinin işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutu üzerindeki etkisinde olumlu bir düzenleyici rol oynar.

Hipotezin sınanması amacıyla ilk aşamada iş stresi değişkeninin bağımsız, işe tutkunluk değişkenininin bağımlı, örgüt temelli öz-saygı değişkeninin ise düzenleyici değişken olarak tanımlandığı Hayes Process Macro modeli kurulmuş ve tahmin edilmiştir. Ardından bağımlı değişken işe tutkunluk alt boyutları olarak değiştirilerek 3 alt boyut için 3 adet düzenleyici etki modeli kurulup tahmin edilmiştir. Düzenleyici etki modelinin kurulmasından önce bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin tama yakın çoklu doğrusal bağıntı sorununa sebep olup olmayacağını tespit edebilmek için bağımsız, bağımlı, düzenleyici ve etkileşimsel terimler arasındaki korelasyon matrisi incelenmiştir. Korelasyon matrisi tablo 23'teki gibidir.

Tablo 23: Değişkenler Arası Korelasyon Matrisi

		1	2	3	4	5	6	7
1.İş Stresi	R_{XY}	1	-0.237**	-0.317**	-0.280**	0.024	-0.216**	0.858**
	sig.		0.000	0.000	0.000	0.708	0.001	0.000
2.İşe Tutkunluk	R_{XY}		1	0.782**	0.855**	0.698**	0.617**	0.053
	sig.			0.000	0.000	0.000	0.000	0.401
3.Dinçlik	R_{XY}			1	0.656**	0.200**	0.520**	-0.071
	sig.				0.000	0.001	0.000	0.259
4.Adanmışlık	R_{XY}				1	0.374**	0.608**	0.014
	sig.					0.000	0.000	0.827
5.Yoğunlaşma	R_{XY}					1	0.327**	0.168**
	sig.						0.000	0.007
6.Örgüt temelli öz-saygı	R_{XY}						1	0.277**
	sig.							0.000
7.Etkileşim Terimi	R_{XY}							1
İş Stresi X Örgüt temelli öz-saygı	sig.							

***%1, ** %5 ve * %10 anlamlılık düzeyinde anlamlılığı simgeler. R_{XY}: X ve Y gibi iki değişken çifti arasındaki korelasyon katsayısını ifade eder.

Tablo incelendiğinde bağımsız değişken ile düzenleyici değişken arasındaki %1 anlamlılık düzeyinde anlamlı, olumsuz ve düşük düzeyde bir korelasyon ilişkisi söz konusudur (R_{XY}=-0.216, sig.<0.01). Söz konusu ilişkinin zayıf kuvvette bir ilişki olması sebebiyle tama yakın çoklu doğrusal bağıntı sorununa sebep olmayacağı açıktır. Diğer yandan bağımsız değişken ile düzenleyici değişkenin çarpımından oluşan etkileşimsel terim ile bağımsız değişken arasındaki ilişki pozitif ve oldukça kuvvetli bir ilişkidir (R_{XY}=0.858, sig.<0.01). Düzenleyici etki modelinde etkileşimsel terim ile bağımsız

değişkenin aynı modelde açıklayıcı olarak tanımlandığı göz önünde bulundurulursa söz konusu ilişkinin tama yakın çoklu doğrusal bağıntı sorununa sebep olacağı söylenebilir. Tama yakın çoklu doğrusal bağıntı sorununun önüne geçilebilmesi için tüm değişkenlerin ortalamalardan farkı alınarak merkezileştirilmesi gerekmiştir.

İş stresi değişkeninin bağımsız, işe tutkunluk değişkeninin bağımlı, örgüt temelli öz-saygı değişkeninin ise düzenleyici değişken olarak tanımlandığı düzenleyici etki modeli bulguları tablo 24'teki gibidir.

Tablo 24: İş Stresinin İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisinde Örgüt Temelli Öz-Saygının Düzenleyici Rolünü İnceleyen Model Bulguları

Değişken	β	S.H	t	sig.	%95 LLCI	%95 ULCI
Sabit Terim	3.494	0.035	99.207***	0.000	3.425	3.563
İş Stresi	-0.091	0.042	-2.175**	0.031	-0.173	-0.009
Örgüt Temelli Öz-Saygı	0.571	0.049	11.623***	0.000	0.474	0.668
Etkileşim Terimi	-0.093	0.052	-1.812*	0.071	-0.195	0.008
Etkileşim Terimi		R² Farkı=0.008		F(1,248)=3.285*		sig.=0.071
Örgüt Temelli Öz-Saygı Düzeyi	β	S.H	t	sig.	%95 LLCI	%95 ULCI
Düşük Öz Saygı	-0.023	0.056	-0.415	0.678	-0.133	0.087
Orta Öz Saygı	-0.091	0.042	-2.175**	0.031	-0.173	-0.009
Yüksek Saygı	-0.158	0.056	-2.813***	0.005	-0.269	-0.047
Tamsal İstatistikler		R²=0.400		F(3,248)=55.074***		sig.=0.000

***%1, ** %5 ve * %10 anlamlılık düzeyinde anlamlılığı simgeler, LLCI: alt güven sınırı, ULCI: Üst güven sınırı.

Tablo incelendiğinde iş stresi değişkeninin işe tutkunluk üzerinde olumsuz ve %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ($\beta=-0.091$, sig.<0.05). Örgüt Temelli Öz-saygı değişkeninin işe tutkunluk üzerindeki etkisi %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitifdir ($\beta=0.571$, sig.<0.01). Etkileşim terimi incelendiğinde ise %1 ve %5 anlamlılık düzeylerinde anlamsız fakat daha düşük kesinlikteki %10 anlamlılık düzeyinde anlamlı ve olumsuz olduğu görülmektedir ($\beta=-0.093$, sig.<0.10). Bu durumda örgüt temelli öz-saygı değişkeninin sınırlı bir anlamlılıkta da olsa iş stresinin işe tutkunluk üzerindeki etkisine düzenleyicilik rolünden bahsedilebilir. Yöntem kısmında bahsedildiği üzere araştırma için tercih edilen anlamlılık düzeyi %5'dir ve etkileşimsel terim için bu anlamlılık düzeyinde hesaplanan alt ve üst güven sınırları incelendiğinde sıfır değerini içerdiği görülmektedir. Daha açık

bir ifade ile araştırma için seçilen anlamlılık düzeyi için düzenleyici etki söz konusu değil iken daha düşük bir anlamlılıkta bir düzenleyicilik görülmektedir.

Etkileşimsel terimin açıkladığı ilave varyansın %0.1'den dahi küçük olduğu görülmektedir (Fark $R^2=0.008$). Beklendiği üzere %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir düzenleyicilik ilişkisinin olmaması etkileşimsel terimin de sifıra yakın bir varyans açıklama oranına sahip olması ile sonuçlanmaktadır. Diğer yandan %10 anlamlılık düzeyindeki düzenleyicilik rolü dikkate alınıp, düşük, orta ve yüksek örgüt temelli öz-saygı düzeyleri için hesaplanan parametreler incelendiğinde bir takım farklılıklar göze çarpmaktadır.

Düşük düzeyde örgüt temelli öz-saygı algısına sahip çalışanlarda iş stresinin işe tutkunluk üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($\beta=-0.023$, sig.>0.10). Orta düzeyde örgüt temelli öz-saygı algısına sahip çalışanlarda iş stresinin işe tutkunluk üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumsuz bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=-0.091$, sig.<0.05). Yüksek düzeyde örgüt temelli öz-saygı algısına sahip çalışanlarda iş stresinin işe tutkunluk üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve orta düzeydekinden mutlak değerce büyük olumsuz bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=-0.158$, sig.<0.01). Bu durumda %10 anlamlılık düzeyinde örgüt temelli öz-saygının düzenleyici etkisinden söz edilebilir. Buna göre çalışanlarda örgüt temelli öz-saygı düzeyi arttıkça iş stresinin işe tutkunluk üzerindeki ters yöndeki etkisi de artmaktadır.

İş stresi değişkeninin bağımsız, işe tutkunluk alt boyutu adanmışlığın bağımlı, örgüt temelli öz-saygı değişkeninin ise düzenleyici değişken olarak tanımlandığı düzenleyici etki modeli bulguları tablo 25'teki gibidir.

Tablo 25: İş Stresinin Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Örgüt Temelli Öz-Saygının Düzenleyici Rolünü İnceleyen Model Bulguları

Değişken	β	S.H ^d	t	sig.	%95 LLCI	%95 ULCI
Sabit Terim	3.647	0.043	85.170***	0.000	3.563	3.731
İş Stresi	-0.158	0.051	-3.104***	0.002	-0.257	-0.058
Örgüt Temelli Öz-Saygı	0.671	0.060	11.243***	0.000	0.554	0.789
Etkileşim Terimi	-0.068	0.063	-1.080	0.281	-0.191	0.056
Etkileşim Terimi	R² Farkı=0.003		F(1,248)=1.166		sig.=0.281	
Örgüt Temelli Öz-Saygı Düzeyi	β	S.H	t	sig.	%95 LLCI	%95 ULCI
Düşük Öz Saygı	-0.109	0.068	-1.603	0.110	-0.243	0.025
Orta Öz Saygı	-0.158	0.051	-3.104***	0.002	-0.257	-0.058
Yüksek Saygı	-0.207	0.068	-3.016***	0.003	-0.341	-0.072
Tamısal İstatistikler	R²=0.395		F(3,248)=54.094***		sig.=0.000	

***%1, **%5 ve *%10 anlamlılık düzeyinde anlamlılığı simgeler, LLCI: alt güven sınır, ULCI: Üst güven sınırı.

İş stresinin adanmışlık üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumsuz bir etkisi vardır ($\beta=-0.158$, sig.<0.01). Örgüt temelli öz-saygının adanmışlık üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi saptanmıştır ($\beta=0.671$, sig.<0.01). Etkileşimsel terimin ise %10 anlamlılık düzeyinde dahi istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi saptanamamıştır ($\beta=-0.068$, sig.>0.10). Etkileşimsel terimin açıkladığı ilave varyans oranının %0.1'den küçük olduğu görülmektedir. Diğer yandan farklı düzeylerdeki örgüt temelli öz-saygı algısına sahip çalışanlar için iş stresinin adanmışlık üzerindeki etkileri bir miktar farklılık gösterse dahi söz konusu farklılıkların örgüt temelli öz-saygı değişkenine düzenleyicilik rolü yüklemeye yetmediği etkileşimsel terimin istatistiksel olarak anlamsız olmasından anlaşılmaktadır.

İş stresi değişkeninin bağımsız, işe tutkunluk alt boyutu olan dinçlik değişkeninin bağımlı, örgüt temelli öz-saygı değişkeninin ise düzenleyici değişken olarak tanımlandığı düzenleyici etki modeli bulguları tablo 26'daki gibidir.

Tablo 26: İş Stresinin Dinçlik Üzerindeki Etkisinde Örgüt Temelli Öz-Saygının Düzenleyici Rolünü İnceleyen Model Bulguları

Değişken	β	S.H ^d	t	sig.	%95 LLCI	%95 ULCI
Sabit Terim	3.734	0.048	78.322***	0.000	3.640	3.828
İş Stresi	-0.227	0.056	-4.025***	0.000	-0.339	-0.116
Örgüt Temelli Öz-Saygı	0.578	0.066	8.699***	0.000	0.447	0.709
Etkileşim Terimi	-0.122	0.070	-1.750*	0.081	-0.260	0.015
Etkileşim Terimi		R² Farkı=0.008		F(1,248)=3.061*		sig.=0.081
Örgüt Temelli Öz-Saygı Düzeyi	β	S.H	t	sig.	%95 LLCI	%95 ULCI
Düşük Öz Saygı	-0.139	0.075	-1.845*	0.066	-0.287	0.009
Orta Öz Saygı	-0.227	0.056	-4.025***	0.000	-0.339	-0.116
Yüksek Saygı	-0.316	0.076	-4.143***	0.000	-0.466	-0.166
Tamısal İstatistikler		R²=0.322		F(3,248)=39.330***		sig.=0.000

***%1, ** %5 ve * %10 anlamlılık düzeyinde anlamlılığı simgeler, LLCI: alt güven sınır, ULCI: Üst güven sınırı.

İş stresinin dinçlik üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumsuz bir etkisi saptanmıştır ($\beta=-0.227$, sig.<0.01). Örgüt temelli öz-saygı düzeyinin dinçlik üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi saptanmıştır ($\beta=0.578$, sig.<0.01). Etkileşimsel terimin ise %1 ve %5 anlamlılık düzeyinde değil fakat %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumsuz bir etkisi saptanmıştır.

Etkileşimsel terim tarafından açıklanan ilave varyansının %0.1'den küçük olduğu görülmektedir. Buna rağmen %10 anlamlılık düzeyindeki istatistiksel anlamlılık dikkate alındığında farklı örgüt temelli öz-saygı düzeylerindeki çalışanlar için iş stresinin dinçlik üzerindeki etkilerinin bir miktar farklılaştığı görülmektedir. Örgüt temelli öz-saygı düzeyi düşük çalışanlarda iş stresi dinçliği %10 anlamlılık düzeyinde anlamlı ve ters yönde etkilerken ($\beta=-0.139$, sig.<0.10). Örgüt temelli öz-saygı düzeyi orta olarak gerçekleşen çalışanlarda iş stresi dinçliği %1 anlamlılık düzeyinde anlamlı, düşük düzey öz saygı sahibi çalışanlardan mutlak değerce daha büyük ve ters yönde etkimektedir ($\beta=-0.227$, sig.<0.00). Yüksek öz saygı düzeyindeki çalışanlarda ise iş stresinin dinçlik üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde anlamlı ve mutlak değerce diğerlerinden daha büyük ters yönde etkisi söz konusudur ($\beta=-0.316$, sig.<0.10). Bu şartlar altında örgüt temelli öz-saygı algısının çalışanlarda iş stresinin dinçlik üzerindeki etkisine %10 anlamlılık düzeyinde

dahi olsa düzenleyici bir etkisinden söz edilebilir. Buna göre çalışanlarda örgüt temelli öz-saygı düzeyi arttıkça iş stresinin dinçlik üzerindeki olumsuz etkisi de artmaktadır.

İş stresi değişkeninin bağımsız, işe tutkunluk alt boyutu olan yoğunlaşma değişkeninin bağımlı, örgüt temelli öz-saygı değişkeninin ise düzenleyici değişken olarak tanımlandığı düzenleyici etki modeli bulguları tablo 27'deki gibidir.

Tablo 27: İş Stresinin Yoğunlaşma Üzerindeki Etkisinde Örgüt Temelli Öz-Saygının Düzenleyici Rolünü İnceleyen Model Bulguları

Değişken	β	S.H ^d	t	sig.	%95 LLCI	%95 ULCI
Sabit Terim	3.101	0.059	52.436***	0.000	2.985	3.218
İş Stresi	0.113	0.070	1.607	0.109	-0.025	0.251
Örgüt Temelli Öz-Saygı	0.463	0.082	5.613***	0.000	0.300	0.625
Etkileşim Terimi	-0.091	0.087	-1.046	0.297	-0.261	0.080
Etkileşim Terimi		R² Farkı=0.001		F(1,248)=1.093		sig.=0.297
Örgüt Temelli Öz-Saygı Düzeyi	β	S.H	t	sig.	%95 LLCI	%95 ULCI
Düşük Öz Saygı	0.178	0.093	1.906*	0.058	-0.006	0.362
Orta Öz Saygı	0.113	0.070	1.607	0.109	-0.025	0.251
Yüksek Saygı	0.047	0.095	0.498	0.619	-0.139	0.233
Tamısal İstatistikler		R²=0.120		F(3,248)=11.250***		sig.=0.000

***%1, ** %5 ve * %10 anlamlılık düzeyinde anlamlılığı simgeler, LLCI: alt güven sınır, ULCI: Üst güven sınır.

İş stresinin yoğunlaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi saptanmıştır ($\beta=0.113$, sig.>0.10). Öz saygı değişkeninin yoğunlaşma üzerindeki etkisi %1 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır ($\beta=0.463$, sig.<0.01). Etkileşim terimin ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi söz konusu değildir ($\beta=-0.091$, sig.>0.10).

Etkileşimsel terimin açıkladığı ilave varyans oranı %1'in altındadır. İş stresinin yoğunlaşma üzerinde anlamlı bir etkisi olmamasına rağmen bu durum düzenleyici etkinin olmayacağı anlamına gelmemektedir. Zira tüm örneklem için hesaplanan katsayı anlamsız iken farklı düzeydeki örgüt temelli öz-saygı düzeyleri için anlamlı olabilir ve dolayısıyla etkileşimsel terimin de istatistiksel olarak anlamlı olması söz konusu olabilirdi. Fakat etkileşimsel terimin %10 anlamlılık düzeyinde dahi anlamlı olmaması ve farklı düzeydeki örgüt temelli öz-saygı düzeyleri için hesaplanan katsayıların ise genelde

anlamsız ve manidar bir fark barındırmaması örgüt temelli öz-saygı değişkeninin düzenleyici rolü bulunmadığı konusunda ikna edici olmaktadır.

Tablo 28: Hipotez Sonuçları

Hipotezler	Hipotez Yolu	β	Hipotez Sonucu
H ₁	İş Stresi → İşe Tutkunluk	-0.237 *	Kabul
H _{1,a}	İş Stresi → Adanmışlık	-0.280 *	Kabul
H _{1,b}	İş Stresi → Dinçlik	-0.317 *	Kabul
H _{1,c}	İş Stresi → Yoğunlaşma	0.027 *	Red
H ₂	Örgüt Temelli Öz-Saygı → İşe Tutkunluk	0.617 *	Kabul
H _{2,a}	Örgüt Temelli Öz-Saygı → Adanmışlık	0.608 *	Kabul
H _{2,b}	Örgüt Temelli Öz-Saygı → Dinçlik	0.644 *	Kabul
H _{2,c}	Örgüt Temelli Öz-Saygı → Yoğunlaşma	0.327 *	Kabul
H ₃	Örgüt Temelli Öz-Saygı → İş Stresi	-0.216 *	Kabul
H ₄	Örgüt Temelli Öz-Saygı Düzenleyici Etki (İş Stresi → İşe Tutkunluk)	-0.093 **	Red
H _{4,a}	Örgüt Temelli Öz-Saygı Düzenleyici Etki (İş Stresi → Adanmışlık)	-0.068 **	Red
H _{4,b}	Örgüt Temelli Öz-Saygı Düzenleyici Etki (İş Stresi → Dinçlik)	-0.122 **	Red
H _{4,c}	Örgüt Temelli Öz-Saygı Düzenleyici Etki (İş Stresi → Yoğunlaşma)	-0.091 **	Red

*sig.<0.01, **sig.<0.10

Tablo 28’de araştırma için belirlenen hipotezlerin sonuçlarını toplu bir biçimde görmek mümkündür.

4.5.Fark Analizleri

Araştırmanın bu kısmında kontrol değişkenleri olan medeni durum, yaş, eğitim seviyesi, görev ve iş tecrübesi bakımından iş stresi, örgüt temelli öz-saygı ve iş tutkunluğu düzeylerinin farklılık gösteril göstermediği incelenmiştir.

Medeni duruma göre farkların sınanması amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi bulguları tablo 29’da sunulmuştur.

Tablo 29: Medeni Duruma Göre Farkları Sınayan Bağımsız Örneklem T-Testi Bulguları

Değişken	Medeni Durum	N	\bar{X}	S.S	t(250)	sig.
İş Stresi	Evli	194	2.314	0.866	0.573	0.567
	Bekâr	58	2.241	0.798		
Örgüt Temelli Öz-Saygı	Evli	194	3.753	0.766	-1.214	0.226
	Bekâr	58	3.884	0.552		
Dinçlik	Evli	194	3.753	0.942	0.083	0.934
	Bekâr	58	3.741	0.733		
Adanmışlık	Evli	194	3.644	0.878	-0.400	0.690
	Bekâr	58	3.695	0.768		
Yoğunlaşma	Evli	194	3.119	0.990	0.162	0.871
	Bekâr	58	3.095	0.934		
İşe Tutkunluk	Evli	194	3.505	0.726	-0.051	0.959
	Bekâr	58	3.511	0.630		

\bar{X} : Ortalama, S.S: Standart Sapma, t:t test istatistiği (Serbestlik Derecesi)

İş stresi bakımından evli (2.314 ± 0.866) ve bekâr (2.241 ± 0.798) çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır ($t(250)=0.573$, sig.<0.05).

Örgüt temelli öz-saygı bakımından evli (3.753 ± 0.766) ve bekâr (3.884 ± 0.552) çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır ($t(250)=-1.214$, sig.<0.05).

Dinçlik bakımından evli (3.753 ± 0.942) ve bekâr (3.741 ± 0.733) çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır ($t(250)=0.083$, sig.<0.05).

Adanmışlık bakımından evli (3.644 ± 0.878) ve bekâr (3.695 ± 0.768) çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır ($t(250)=-0.400$, sig.<0.05).

Yoğunlaşma bakımından evli (3.119 ± 0.99) ve bekâr (3.095 ± 0.934) çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır ($t(250)=0.162$, sig.<0.05).

İşe tutkunluk bakımından evli (3.505 ± 0.726) ve bekâr (3.511 ± 0.63) çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır ($t(250)=-0.051$, sig.<0.05).

Yaş gruplarına göre farkların sınanması amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi bulguları tablo 30'da sunulmuştur.

Tablo 30: Yaş Gruplarına Göre Farkları Sınayan Anova Testi Bulguları

Değişken	Yaş	N	\bar{X}	S.S	F(2,249)	sig.
İş Stresi	30 Yaş Altı	52	2.223	0.814	0.439	0.645
	31-40 Yaş Arası	111	2.350	0.758		
	41 Yaş Ve Üzeri	89	2.276	0.975		
Örgüt temelli öz-saygı	30 Yaş Altı	52	3.933	0.625	2.680	0.071
	31-40 Yaş Arası	111	3.672	0.749		
	41 Yaş Ve Üzeri	89	3.835	0.731		
Dinçlik	30 Yaş Altı	52	3.740	0.877	0.159	0.853
	31-40 Yaş Arası	111	3.721	0.808		
	41 Yaş Ve Üzeri	89	3.792	1.014		
Adanmışlık	30 Yaş Altı	52	3.660	0.828	0.227	0.797
	31-40 Yaş Arası	111	3.619	0.813		
	41 Yaş Ve Üzeri	89	3.700	0.920		
Yoğunlaşma	30 Yaş Altı	52	3.135	0.971	0.028	0.973
	31-40 Yaş Arası	111	3.117	0.970		
	41 Yaş Ve Üzeri	89	3.096	0.997		
İşe Tutkunluk	30 Yaş Altı	52	3.512	0.656	0.097	0.908
	31-40 Yaş Arası	111	3.485	0.653		
	41 Yaş Ve Üzeri	89	3.529	0.793		

\bar{X} : Ortalama, S.S: Standart Sapma, F: F test istatistiği (Pay Serbestlik Derecesi, Payda Serbestlik Derecesi)

İş stresi bakımından 30 yaş altı (2.223 ± 0.814), 31 ile 40 yaş arası (2.350 ± 0.758), 41 yaş ve üzeri (2.276 ± 0.975) çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F(2,249)=0.439$, sig.>0.05).

Örgüt temelli öz-saygı bakımından 30 yaş altı (3.933 ± 0.625), 31 ile 40 yaş arası (3.672 ± 0.749), 41 yaş ve üzeri (3.835 ± 0.731) çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F(2,249)=2.680$, sig.>0.05).

Dinçlik bakımından 30 yaş altı (3.740 ± 0.877), 31 ile 40 yaş arası (3.721 ± 0.808), 41 yaş ve üzeri (3.792 ± 1.014) çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F(2,249)=0.159$, sig.>0.05).

Adanmışlık bakımından 30 yaş altı (3.660±0.828), 31 ile 40 yaş arası (3.619±0.813), 41 yaş ve üzeri (3.700±0.92) çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır (F(2,249)=0.227,sig.>0.05).

Yoğunlaşma bakımından 30 yaş altı (3.135±0.971), 31 ile 40 yaş arası (3.117±0.97), 41 yaş ve üzeri (3.096±0.997) çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır (F(2,249)=0.028,sig.>0.05).

İşe tutkunluk bakımından 30 yaş altı (3.512±0.656), 31 ile 40 yaş arası (3.485±0.653), 41 yaş ve üzeri (3.529±0.793) çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır (F(2,249)=0.097,sig.>0.05).

Eğitim seviyesine göre farkların sınanması amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi bulguları tablo 31’de sunulmuştur.

Tablo 31: Eğitim Seviyesine göre Farkları Sınayan Anova Testi Bulguları

Değişken	Eğitim	N	\bar{X}	S.S	F(3,248)	sig.
İş Stresi	İlköğretim	104	2.280	0.920	0.524	0.666
	Lise	62	2.210	0.739		
	Ön lisans	35	2.363	0.866		
	Lisans Ve Üzeri	51	2.394	0.826		
Örgüt temelli öz-saygı	İlköğretim	104	3.710	0.819	1.268	0.286
	Lise	62	3.923	0.533		
	Ön lisans	35	3.831	0.666		
	Lisans Ve Üzeri	51	3.731	0.747		
Dinçlik	İlköğretim	104	3.683	1.061	1.317	0.269
	Lise	62	3.944	0.666		
	Ön lisans	35	3.729	0.808		
	Lisans Ve Üzeri	51	3.667	0.816		
Adanmışlık	İlköğretim	104	3.689	0.945	0.169	0.917
	Lise	62	3.645	0.706		
	Ön lisans	35	3.571	0.899		
	Lisans Ve Üzeri	51	3.660	0.801		
Yoğunlaşma	İlköğretim	104	3.260	1.036	2.352	0.123
	Lise	62	2.855	0.907		
	Ön lisans	35	3.186	0.924		
	Lisans Ve Üzeri	51	3.078	0.924		
İşe Tutkunluk	İlköğretim	104	3.544	0.804	0.175	0.913
	Lise	62	3.481	0.550		
	Ön lisans	35	3.495	0.713		
	Lisans Ve Üzeri	51	3.468	0.660		

\bar{X} : Ortalama, S.S: Standart Sapma, F: F test istatistiği (Pay Serbestlik Derecesi, Payda Serbestlik Derecesi)

İş stresi bakımından ilköğretim (2.280±0.92), lise (2.210±0.739), ön lisans (2.363±0.866), lisans ve üzeri (2.394±0.826) eğitim seviyesine sahip çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır (F(3,248)=0.524, sig.>0.05).

Örgüt temelli öz-saygı bakımından ilköğretim (3.710±0.819), lise (3.923±0.533), ön lisans (3.831±0.666), lisans ve üzeri (3.731±0.747) eğitim seviyesine sahip çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır (F(3,248)=1.268, sig.>0.05).

Dinçlik bakımından ilköğretim (3.683±1.061), lise (3.944±0.666), ön lisans (3.729±0.808), lisans ve üzeri (3.667±0.816) eğitim seviyesine sahip çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır (F(3,248)=1.317, sig.>0.05).

Adanmışlık bakımından ilköğretim (3.689±0.945), lise (3.645±0.706), ön lisans (3.571±0.899), lisans ve üzeri (3.660±0.801) eğitim seviyesine sahip çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır (F(3,248)=0.169, sig.>0.05).

Yoğunlaşma bakımından ilköğretim (32.60±1.036), lise (2.855±0.907), ön lisans (3.186±0.924), lisans ve üzeri (3.078±0.924) eğitim seviyesine sahip çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır (F(3,248)=2.352, sig.>0.05).

İşe tutkunluk bakımından ilköğretim (3.544±0.804), lise (3.481±0.55), ön lisans (3.495±0.713), lisans ve üzeri (3.468±0.66) eğitim seviyesine sahip çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır (F(3,248)=0.175, sig.>0.05).

Görevlerine göre farkların sınanması amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi bulguları tablo 32'de sunulmuştur.

Tablo 32: Göreve Göre Farkları Sınayan Bağımsız Örneklem T-Testi Bulguları

Değişken	Görev	N	\bar{X}	S.S	t(250)	sig.
İş Stresi	Beyaz Yaka	72	2.349	0.847	0.606	0.545
	Mavi Yaka	180	2.277	0.852		
Örgüt temelli öz-saygı	Beyaz Yaka	72	3.813	0.684	0.404	0.687
	Mavi Yaka	180	3.772	0.740		
Dinçlik	Beyaz Yaka	72	3.757	0.904	0.078	0.938
	Mavi Yaka	180	3.747	0.896		
Adanmışlık	Beyaz Yaka	72	3.750	0.789	1.107	0.270
	Mavi Yaka	180	3.619	0.876		
Yoğunlaşma	Beyaz Yaka	72	3.083	0.946	-0.306	0.760
	Mavi Yaka	180	3.125	0.990		
İşe Tutkunluk	Beyaz Yaka	72	3.530	0.700	0.337	0.736
	Mavi Yaka	180	3.497	0.707		

\bar{X} : Ortalama, S.S: Standart Sapma, t: t test istatistiği (Serbestlik Derecesi)

İş stresi bakımından beyaz yaka (2.349 ± 0.847) ve mavi yaka (2.277 ± 0.852) çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır ($t(250)=0.606$, sig.<0.05).

Örgüt temelli öz-saygı bakımından beyaz yaka (3.813 ± 0.684) ve mavi yaka (3.772 ± 0.740) çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır ($t(250)=0.404$, sig.<0.05).

Dinçlik bakımından beyaz yaka (3.757 ± 0.904) ve mavi yaka (3.747 ± 0.896) çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır ($t(250)=0.078$, sig.<0.05).

Adanmışlık bakımından beyaz yaka (3.750 ± 0.789) ve mavi yaka (3.619 ± 0.876) çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır ($t(250)=1.107$, sig.<0.05).

Yoğunlaşma bakımından beyaz yaka (3.083 ± 0.946) ve mavi yaka (3.125 ± 0.99) çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır ($t(250)=-0.306$, sig.<0.05).

İşe tutkunluk bakımından beyaz yaka (3.530 ± 0.7) ve mavi yaka (3.497 ± 0.707) çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır ($t(250)=0.337$, sig.<0.05).

Mesleki tecrübeye göre farkların sınanması amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi bulguları tablo 33’de sunulmuştur.

Tablo 33: Mesleki Tecrübeye göre Farkları Sınayan Anova Testi Bulguları

Değişken	Tecrübe	N	\bar{X}	S.S	F(3,246)	sig.
İş Stresi	5 yıl ve altı	97	2.175	0.833	1.290	0.278
	6-10 yıl arası	82	2.361	0.820		
	11-15 yıl arası	36	2.421	0.916		
	16 Yıl Ve Üzeri	35	2.412	0.876		
Örgüt temelli öz-saygı	5 yıl ve altı	97	3.676	0.804	1.499	0.215
	6-10 yıl arası	82	3.811	0.699		
	11-15 yıl arası	36	3.792	0.740		
	16 Yıl Ve Üzeri	35	3.966	0.449		
Dinçlik	5 yıl ve altı	97	3.644	0.898	0.772	0.510
	6-10 yıl arası	82	3.768	0.927		
	11-15 yıl arası	36	3.833	0.837		
	16 Yıl Ve Üzeri	35	3.871	0.886		
Adanmışlık	5 yıl ve altı	97	3.526	0.904	2.084	0.103
	6-10 yıl arası	82	3.724	0.791		
	11-15 yıl arası	36	3.565	0.890		
	16 Yıl Ve Üzeri	35	3.905	0.752		
Yoğunlaşma	5 yıl ve altı	97	3.088	0.941	0.091	0.965
	6-10 yıl arası	82	3.134	1.045		
	11-15 yıl arası	36	3.042	1.024		
	16 Yıl Ve Üzeri	35	3.129	0.843		
İşe Tutkunluk	5 yıl ve altı	97	3.419	0.716	0.973	0.406
	6-10 yıl arası	82	3.542	0.705		
	11-15 yıl arası	36	3.480	0.689		
	16 Yıl Ve Üzeri	35	3.635	0.649		

\bar{X} : Ortalama, S.S: Standart Sapma, F: F test istatistiği (Pay Serbestlik Derecesi, Payda Serbestlik Derecesi)

İş stresi bakımından 5 yıl ve altı (2.175 ± 0.833), 6 ile 10 yıl arasında (2.361 ± 0.82), 11 ile 15 yıl arasında (2.421 ± 0.916), 16 yıl ve üzeri (2.412 ± 0.876) sürelerde mesleki tecrübe sahibi çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır ($F(3,246)=1290$, sig.<0.05).

Örgüt temelli öz saygı bakımından 5 yıl ve altı (3.676 ± 0.804), 6 ile 10 yıl arasında (3.811 ± 0.699), 11 ile 15 yıl arasında (3.792 ± 0.74), 16 yıl ve üzeri (3.966 ± 0.449) sürelerde mesleki tecrübe sahibi çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır ($F(3,246)=1.499$, sig.<0.05).

Dinçlik bakımından 5 yıl ve altı (3.644 ± 0.898), 6 ile 10 yıl arasında (3.768 ± 0.927), 11 ile 15 yıl arasında (3.833 ± 0.837), 16 yıl ve üzeri (3.871 ± 0.886) sürelerde mesleki tecrübe sahibi çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır ($F(3,246)=0.772$, sig.<0.05).

Adanmışlık bakımından 5 yıl ve altı (3.526 ± 0.904), 6 ile 10 yıl arasında (3.724 ± 0.791), 11 ile 15 yıl arasında (3.565 ± 0.89), 16 yıl ve üzeri (3.905 ± 0.752) sürelerde mesleki tecrübe sahibi çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır ($F(3,246)=2.084$, sig.<0.05).

Yoğunlaşma bakımından 5 yıl ve altı (3.088 ± 0.941), 6 ile 10 yıl arasında (3.134 ± 1.045), 11 ile 15 yıl arasında (3.042 ± 1.024), 16 yıl ve üzeri (3.129 ± 0.843) sürelerde mesleki tecrübe sahibi çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır ($F(3,246)=0.091$, sig.<0.05).

İşe tutkunluk bakımından 5 yıl ve altı (3.419 ± 0.716), 6 ile 10 yıl arasında (3.542 ± 0.705), 11 ile 15 yıl arasında (3.480 ± 0.689), 16 yıl ve üzeri (3.635 ± 0.649) sürelerde mesleki tecrübe sahibi çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır ($F(3,246)=0.973$, sig.<0.05).

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma örgüt temelli öz-saygının iş stresi ve işe tutkunluk üzerindeki etkilerini incelemek ve iş stresinin işe tutkunluğa etkisinde düzenleyici etkisini ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Buna göre örgüt temelli öz-saygının iş stresi üzerinde ters yönlü bir etkisi, işe tutkunluk üzerinde ise olumlu yönde bir etkisi olacağı varsayılmıştır. Aynı zamanda iş stresinin işe tutkunluk üzerindeki etkisi de ölçülmek istenmiş olup, bu etkinin olumsuz yönde bir etki olacağı varsayılmıştır. Düzenleyici etki araştırmasında ise örgüt temelli öz-saygının iş stresinin işe tutkunluğa olan olumsuz etkisini azaltıcı bir etkide bulunacağı varsayılmıştır.

Araştırmada yukarıda bahsedilenlerden hareketle dört adet hipotez kurgulanmıştır. Bunlardan ilki iş stresinin işe tutkunluk üzerindeki etkisini araştırmak üzere geliştirilmiştir. H₁ hipotezine göre iş stresinin işe tutkunluk üzerinde olumsuz yönde bir etkisi olacağı varsayılmış ve bu varsayımı ölçmek için iş stresi ölçeğinin bağımsız, işe tutkunluk ölçeğinin bağımlı değişken olarak tanımladığı doğrusal regresyon modeli tahmin edilmiştir. Sonuç olarak %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumsuz ($\beta=-0.237$, sig.<0.01) bir etki saptanmış ve hipotez kabul edilmiştir. Bununla birlikte H₁'in alt hipotezleri olarak iş stresi ölçeğinin bağımsız, işe tutkunluk ölçeğinin alt boyutları olan adanmışlık, dinçlik ve yoğunlaşma boyutlarının bağımlı değişken olarak tanımladığı regresyon modelleri oluşturulmuştur. Bu regresyon modellerinin sonuçlarına göre iş stresinin işe tutkunluğun adanmışlık boyutu ile anlamlı ve olumsuz ($\beta=-0.280$, sig.<0.01) bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Benzer bir şekilde iş stresinin işe tutkunluğun dinçlik boyutu ile anlamlı ve olumsuz ($\beta=-0.317$, sig.<0.01) bir ilişkisi olduğu saptanmıştır. İş stresinin işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutu ile istatistiksel olarak anlamlı bir etki saptanamamıştır ($\beta=0.027$, sig.>0.10). Sonuçlardan hareketle H₁, H_{1,a}, H_{1,b} kabul edilmiş, H_{1,c} ise kabul edilmemiştir. Çalışma hipotezlerinin belirlendiği kısımda da incelendiği üzere iş stresinin işe tutkunluk üzerinde olumsuz yönlü bir etkisi olduğu bilinmektedir. Bununla birlikte bu çalışmada kullanılan anket diğer yapılan çalışmalardan bir farklılık göstermektedir. Geçmişte literatürde yapılmış çalışmalar iş stresinin farklı unsurlarının(rol stresi, iş yükü, çalışma ortamı, iş-aile çatışması vb.) işe tutkunluk üzerindeki etkilerini ölçme amacını taşımıştır. Bu çalışmada kullanılan, House ve Rizzo tarafından hazırlanmış anket ise iş stresinin çalışan üzerindeki psikolojik ve

psikomatik semptomlarını ölçmeyi amaçlayan bir ankettir³²⁹. Dolayısıyla iş stresinin işe tutkunluk üzerine etkilerini araştıran literatürde House ve Rizzo'nun hazırladığı bu anketin kullanılması yeni bir araştırma sonucu ortaya çıkarmıştır.

Araştırmada kurgulanan ikinci hipotez ise örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluk üzerindeki etkisini araştırmak üzere geliştirilmiştir. H₂ hipotezine göre örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluk üzerinde olumlu yönde bir etkisi olacağı varsayılmış ve bu varsayımı ölçmek için örgüt temelli öz-saygı ölçeğinin bağımsız, işe tutkunluk ölçeğinin bağımlı değişken olarak tanımladığı doğrusal regresyon modeli tahmin edilmiştir. Sonuç olarak %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu ($\beta=0.617$, sig.<0.01) bir etki saptanmış ve hipotez kabul edilmiştir. H₂'nin alt hipotezleri olarak örgüt temelli öz-saygı ölçeğinin bağımsız, işe tutkunluk ölçeğinin alt boyutları olan adanmışlık, dinçlik ve yoğunlaşma boyutlarının bağımlı değişken olarak tanımladığı regresyon modelleri oluşturulmuştur. Bu regresyon modellerinin sonuçlarına göre örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluğun adanmışlık boyutu ile anlamlı ve olumlu ($\beta=0.608$, sig.<0.01) bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Benzer bir şekilde örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluğun dinçlik boyutu ile anlamlı ve olumlu ($\beta=0.644$, sig.<0.01) bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutu ile de anlamlı ve olumlu ($\beta=0.327$, sig.<0.01) etkisi olduğu saptanmıştır. Örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluğun üç boyutu ile de anlamlı ve olumlu bir ilişkisi olduğu tespit edilmekle birlikte adanmışlık ve dinçlik boyutlarıyla olumlu yöndeki ilişkisinin işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutu ile ilişkisine göre daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan hareketle H₂, H_{2,a}, H_{2,b} ve H_{2,c} kabul edilmiştir. Hipotezlerin oluşturulması aşamasında incelendiği üzere örgüt temelli öz-saygı kavramı ile işe tutkunluk arasında olumlu yönlü bir ilişki olduğu bu çalışmada da ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kurgulanan üçüncü hipotez ise örgüt temelli öz-saygının işe stresi üzerindeki etkisini araştırmak üzere geliştirilmiştir. H₃ hipotezine göre örgüt temelli öz-saygının işe stresi üzerinde olumsuz yönde bir etkisi olacağı varsayılmış ve bu varsayımı ölçmek için örgüt temelli öz-saygı ölçeğinin bağımsız, işe stresi ölçeğinin bağımlı değişken olarak tanımladığı doğrusal regresyon modeli tahmin edilmiştir. Sonuç olarak %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumsuz ($\beta=-0.216$, sig.<0.01) bir

³²⁹ İbrahim Efe Efeoğlu, a.g.e., s.70.

etki saptanmış ve hipotez kabul edilmiştir. Bu durumdan örgüt temelli öz-saygısı yüksek çalışanların iş stresi düzeylerinin daha az olacağı anlaşılabilmektedir. İki kavram arasında yapılan çalışmalar incelendiğinde iş stresinin genel anlamda semptomlarına odaklanan çalışmalardan ziyade iş stresine sebep olan alt başlıklardan hareketle araştırmaların yapıldığı görülecektir. Bu çalışmada örgüt temelli öz-saygının iş stresi üzerindeki etkilerini gözlemleyebilmek için kullanılan House ve Rizzo'nun oluşturduğu anket ile yapılan çalışma literatüre yeni bir katkı olacaktır.

Araştırmada kurgulanan dördüncü hipotez düzenleyici etki araştırması yapılması amacıyla geliştirilmiştir. Bu hipotezde iş stresinin işe tutkunluğa etkisinde örgüt temelli öz-saygının düzenleyici rolü araştırılmak istenmiştir. H₄ hipotezine göre iş stresinin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz-saygının olumlu yönde bir düzenleyici etkisi olacağı varsayılmıştır. Hipotezin sınanması amacıyla iş stresi değişkenin bağımsız, işe tutkunluk değişkeninin bağımlı, örgüt temelli öz-saygı değişkenin ise düzenleyici değişken olarak tanımlandığı Hayes Process Macro modeli kurulmuş ve tahmin edilmiştir. Ulaşılan sonuçlarda çalışma için seçilen anlamlılık düzeyinde (%5) bir düzenleyici etkinin olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte daha düşük anlamlılık düzeylerinde(%10) farklı sonuçlara ulaşabilmek mümkün olmuştur. Buna göre çalışanların düşük, orta ve yüksek düzeyde örgüt temelli öz-saygıları için hesaplanan parametreler incelendiğinde çeşitli farklılıklar ortaya çıkmıştır. Düşük örgüt temelli öz-saygı düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşamadığı tespit edilmiştir ($\beta = -0.023$, sig.>0.10). Örgüt temelli öz-saygısı orta düzeyde olanlar için %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumsuz bir etki olduğu ortaya çıkmıştır ($\beta = -0.091$, sig.<0.05). Örgüt temelli öz-saygısı yüksek düzeyde gerçekleşen çalışanlar içinse %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumsuz bir etki olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\beta = -0.158$, sig.<0.01). Bu veriler karşılaştırıldığında örgüt temelli öz-saygı düzeyi yüksek olanların orta düzeyde olanlara göre daha büyük olumsuz bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmamıza sebep olmaktadır. Bu çalışma kurgulanırken, örgüt temelli öz-saygının iş stresinin işe tutkunluğa etkisinde olumlu yönlü bir düzenleyici etkisi olacağı varsayılmıştı. Bununla birlikte ortaya çıkan veriler, bu çalışma için tersi yönde bir etkinin söz konusu olduğunu ortaya çıkarmıştır. Buna dayanarak H₄'ün ret edildiğini söylemek doğru olacaktır.

İş stresinin işe tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlık boyutuna etkisinde örgüt temelli öz-saygı kavramının düzenleyici olarak %10 anlamlılık düzeyinde dahi istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi saptanamamıştır ($\beta=-0.068$, sig.>0.10). İş stresinin işe tutkunluğun bir diğer alt boyutu dinçlik üzerindeki etkilerine örgüt temelli öz-saygının düzenleyici rolü bulunup bulunmadığı incelendiğinde %1 ve %5 anlamlılık düzeylerinde olmasa da %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak bir takım sonuçlara ulaşılmıştır. Buna göre örgüt temelli öz-saygı düzeyi düşük çalışanlarda iş stresi dinçliği %10 anlamlılık düzeyinde anlamlı ve ters yönde etkilemektedir($\beta=-0.139$, sig.<0.10). Örgüt temelli öz-saygı düzeyi orta seviyede olan çalışanlarda iş stresi dinçliği %1 anlamlılık düzeyinde anlamlı, örgüt temelli öz-saygı düzeyi düşük çalışanlardan mutlak değerce daha büyük ve ters yönde etkilemektedir ($\beta=-0.227$, sig.<0.00). Örgüt temelli öz-saygı düzeyi yüksek olan çalışanlarda ise iş stresinin dinçlik üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde anlamlı ve mutlak değerce diğer iki düzeyden de daha büyük ters yönde etkisi olduğu ortaya çıkmıştır ($\beta=-0.316$, sig.<0.10). Bu durum bir sonuç olarak örgüt temelli öz-saygı düzeyi arttıkça iş stresinin işe tutkunluğa olan olumsuz etkisini arttıran bir durum söz konusu olduğunu ortaya çıkarmaktadır. İş stresinin işe tutkunluğun alt boyutlarından yoğunlaşma boyutuna etkisinde örgüt temelli öz-saygı kavramının düzenleyici olarak adanmışlık boyutuna benzer bir biçimde %10 anlamlılık düzeyinde dahi istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi saptanamamıştır ($\beta=-0.091$, sig.>0.10). Yukarıdaki sonuçlardan hareketle H_{4,a}, H_{4,b}, H_{4,c} hipotezlerinin ret edildiğini söylemek doğru olacaktır.

Çalışmanın araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, kavramlar arasındaki ilişkilerin literatürde yapılan çalışmalar ile uyumlu sonuçlar verdiğinin görülmesi mümkündür. Örgüt temelli öz-saygının iş stresi ile olumsuz yönde bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Örgüt temelli öz-saygı yükseldikçe çalışma hayatında olumsuz etkileri olan iş stresi düzeyinin azalacağına dair bulgular örgütler ve yöneticilerinin olduğu kadar çalışma psikologlarının da dikkatini çekecektir. Örgüt temelli öz-saygının işe tutkunluk üzerinde ise yine literatürdeki diğer çalışmalarda olduğu gibi olumlu yönde bir etkisi olmuştur. Örgütlerin en yetenekli çalışanı işe almanın yeterli olmadığı, aynı zamanda çalışanlara tam kapasitelerini kullanmaları için örnek ve ilham sağlayacak çalışanlardan yararlanmaları gerektiği bir dönemde yaşamaktayız³³⁰. Bu noktada devreye giren işe

³³⁰ Arnold B. Bakker, Simon L. Albrecht, Michael P. Leiter, “Key Questions Regarding Work Engagement”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 20, 2011, s.5.

tutkunluk düzeyinde gerçekleşecek en küçük bir artışın dahi önemli olduğu bilinmektedir. Örgüt temelli öz-saygının bu olumlu etkisi gelecekte özellikle de insan kaynakları uygulayıcılarının dikkatini daha da çekmesini sağlayacaktır. İş stresinin işe tutkunluk üzerindeki etkisi ise olumsuz olarak gerçekleşmiştir. Hipotezlerin oluşturulmasına dair hazırlanan bölümde belirtilen çalışmalardan da gözlemlenebileceği gibi uzunca bir süredir iş stresinin işe tutkunluk düzeyini olumsuz yönde etkilediğine dair sonuçlara ulaşılmaktadır. Bu çalışmada oraya çıkan araştırma sonuçları da bunu desteklemiştir.

Çalışmada kullanılan kavramların belirlenmesi esnasında, kavramların çalışma hayatında tuttukları önem kadar, iş stresinin işe tutkunluğa etkisinde örgüt temelli öz-saygının düzenleyici etkisine dair bir çalışmanın yapılmamış olmasına da dikkat edilmiştir. Örgüt temelli öz-saygı kavramı oluşturulduğundan ve kavramla ilgili istatistiksel çalışmalar yapılmasından bu yana çeşitli kavramlar üzerinde düzenleyici etkisine dair araştırmalar yapıldığına hipotezlerin oluşturulması ile ilgili bölümde değinilmişti. Kavramın başka kavramlara olumlu yönlü etkisinin olması, aracı ya da düzenleyici anlamda etkilerinin merak edilmesine yol açmaktadır. Bu çalışmanın hipotezlerinin oluşturulmasındaki varsayımlar da kavramın olumlu yönde düzenleyici etkilere sahip olacağı yönünde olmuştur. Bununla birlikte sonuçlardan görüleceği üzere çalışma için seçilen anlamlılık düzeyinde bir düzenleyici etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Hatta daha düşük anlamlılık düzeylerinde çalışanların örgüt temelli öz-saygı düzeyleri arttıkça iş stresinin işe tutkunluğa olumsuz etkisinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte kavramla ilgili farklı sonuçlara ulaşıldığının altını çizmek yerinde olacaktır. Örneğin Pierce ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada rol belirsizliğinin tatmin ve performansa etkisinde örgüt temelli öz-saygının anlamlı ve olumlu bir düzenleyici etkisi olduğu sonucuna ulaşılmışken aynı çalışmada rol çatışmasının tatmine etkisinde anlamlı ve olumlu bir düzenleyici etkisinin olduğu, performansa ise anlamlı bir düzenleyici etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır³³¹. Bu ve benzeri farklı çalışmalar incelendiğinde, bireylerin örgütsel bağlamda kendilerine dair değerlendirmelerinin, iki farklı unsurun birbirleriyle ilişkilerinde farklı düzenleyici etkilere sebebiyet vermesinin kavramın araştırmacılar açısından ne kadar değerli olacağını göstermektedir. Özellikle de

³³¹ Pierce vd., “Moderation by Organization-Based Self-Esteem of Role Condition-Employee Response Relationships”, a.g.m., s.281.

öz kavramının çok yönlü ve oldukça karmaşık bir kavram³³² olma özelliği, insana dair temel unsurları içermesi, kavramın kendisi ile kendisinden türetilmiş kavramların yönetsel alanların ilgisini her geçen gün daha fazla çekeceği düşünülebilir. Evrensel ve örgüt temelli öz-saygının insan davranışlarının yönü ve motivasyonunda merkezi bir rol oynaması³³³ yönetim mekanizmalarının gelecek planlarında önemli bir veri olacaktır.

Örgüt temelli öz-saygının örgütsel yapının kendisinden, işin özelliklerinden, tecrübeler ile yönetimden ve başkalarından alınan mesajlardan etkilendiği bilinmektedir³³⁴. Bu durum, kavramın belirli dönem ve durumlardan etkilendiği ve bu etkiler neticesinde bireyin algılarında değişiklikler olabileceğini göstermektedir. Bu durum durağan bir kavram olduğu bilinmekle birlikte değişebileceğinin de bilindiği ve kavramın temelini oluşturan öz kavramı için de geçerlidir³³⁵. Sadece örgüt temelli öz-saygının değil iş stresinin de süreçlerdeki değişimlerden etkilendiği ve çalışanların stres seviyelerinin yaşadıkları değişimin bir sonucu olarak farklılık gösterdiği bilinmektedir³³⁶. Benzer bir şekilde işe tutkunluğun da çalışma hayatındaki değişikliklerden etkilendiği açıktır³³⁷. Bilindiği üzere bu çalışmada belirli bir zaman diliminde ölçülen örgüt temelli öz-saygının iş stresi, işe tutkunluk kavramları üzerindeki etkisi ile iş stresinin işe tutkunluk üzerindeki düzenleyici etkisi araştırılmak istenmiştir. Değişim ve değişimin hızının oldukça yüksek olduğu zamanımızda, çalışmada kullanılan kavramların da belirli aralıklarla tekrar ölçülmesinin faydalı olacağı sonucu çıkmaktadır. Örgütlerin, hızlı bir değişim süreci, dalgalanmalar ve ciddi bir belirsizlikle karşı karşıya olmaları bu ihtiyacı desteklemektedir³³⁸. Hem mevcut durumun analizinin yapılması hem de ilk araştırma sonrasındaki gerek yönetsel kararların gerekse de toplumsal olayların etkilerinin sonuçlarının görülmesi adına iki dönem arasında kıyaslama yapılması yerinde olacaktır.

³³² Jonathan S. Gore, Susan E. Cross, "Defining and Measuring Self-Concept Change", *Psychological Studies*, Vol. 56, 2011, s.140.

³³³ Jon L. Pierce, Donald G. Gardner, "Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature", a.g.m., s.617.

³³⁴ Jon L. Pierce, Donald G. Gardner, "Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature", a.g.m., s.598-605.

³³⁵ David H. Demo, "The Self-Concept Over Time: Research Issues and Directions", *Annual Review of Sociology*, Vol. 18, 1992, s.323.

³³⁶ Barbara Wisse, Ed Sleebos, "When Change Causes Stress: Effects of Self-construal and Change Consequences", *Journal of Business and Psychology*, Vol.31, 2016, s.250.

³³⁷ Arnold B Bakker, Maria Tims, Daantje Derks, "Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job Crafting and Work Engagement", *Human Relations*, Vol.65, 2012, s.1364

³³⁸ Donald D. Gardner, Jon L. Pierce, "Self-Esteem and Self-Efficacy within the Organizational Context: An Empirical Examination", *Group & Organization Management*, Vol.23, 1998, s.64.

Bu kıyaslamalar üretkenlik ve verimlilik ölçümlerinde ve örgütlerin stratejik hedeflerini belirlemelerinde örgütlere yeni alanlar açabilecektir.

Örgütsel ihtiyaçlar doğrultusunda işe tutkunluğun alt boyutlarının incelenmesi ve bu boyutların sonuçlarının takip edilmesi odaklanılacak daha spesifik unsurların ortaya çıkmasına sebep olabilecektir. Birinci ve ikinci hipotezlerin sonuçları incelendiğinde iş stresi ve örgüt temelli öz-saygı kavramlarının işe tutkunluk üzerindeki etkilerinde işe tutkunluğun alt boyutları noktasında farklı sonuçlara ulaşıldığı gözlemlenebilecektir. İki kavramın da işe tutkunluğun adanmışlık ve dinçlik boyutları ile tahmin edilen ve benzer sonuçların ortaya çıkmasına sebep olduğu görülmektedir. Bununla birlikte yoğunlaşma boyutu için tahmin edilen ya da diğer iki boyuttaki gibi bir sonuca ulaşılamamıştır. Farklı çalışmalarda da buna benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüş ve yoğunlaşma boyutunun Schaufeli ve Bakker tarafından hazırlanan işe tutkunluk ölçeğinde kullanılmasını sorgulanır hale getirmiştir³³⁹. Yoğunlaşma boyutunun akış kavramını andırmasına ve işe tutkunluğun bir sonucu olduğuna dair yaklaşımlar da mevcuttur³⁴⁰. Tükenmişlik kavramı ve işe tutkunluğu beraber inceleyen çalışmalarda işe tutkunluğun temel boyutları olarak dinçlik (tükenmişliğin alt boyutu duygusal tükenme karşıtı) ve adanmışlığın (tükenmişliğin alt boyutu duyarsızlaşma karşıtı) görülmeleri sebebiyle yoğunlaşma boyutunun çalışmalarda kullanılmadığı da literatürde görülmektedir^{341, 342}. Bu çalışmada yoğunlaşma boyutunda ulaşılan sonuçlar kavramla ilgili literatürdeki soruları akla getirmekle birlikte Türkçe çevirisinin geçerlilik ve güvenilirliğinin de sorgulanmasını da düşündürmektedir. Bu noktada farklı örgütsel kültürler, birbirinden bağımsız insan kaynakları uygulamaları ve bunların ortaya çıkardığı sonuçların her örgütsel yapı için farklı olmasına sebebiyet verebileceğinin unutulmaması gereklidir. Dolayısıyla işe tutkunluğun alt boyutlarının da değişkenlik gösterebileceği, özellikle de yoğunlaşma boyutu ile farklı sonuçlara ulaşılacağı de ihtimal dâhilindedir. Bu çalışmadaki verilerden hareketle yoğunlaşma boyutuna yönelik yeni uygulamalar denenmesinin faydalı olacağı düşünülebilir. Yoğunlaşma kavramına odaklanılarak, kavramı incelemek

³³⁹ Mauno, Kinnunen, Ruokolainen, a.g.m., s.164.

³⁴⁰ Langelaan vd., a.g.m., s.522.

³⁴¹ Llorens vd, a.g.m., s.827.

³⁴² Langelaan vd., a.g.m., s.526.

için oluşan soru takımı detaylandırılarak yeni ve geliştirici hedefler konulması mümkündür.

Özellikle düzenleyici etki çalışmasında örgüt temelli öz-saygı seviyelerinin incelenmesi bu çalışmanın dikkat çekici bir unsuru olmuştur. Bu çalışmada istenilen anlamlılık oranında düzenleyici etki konusunda istenilen bir sonuca ulaşamamış olmakla birlikte düşük, orta ve yüksek düzeyli örgüt temelli öz-saygı seviyelerinin incelenmesi değerlidir. Bundan sonraki çalışmalarda çalışanların örgüt temelli öz-saygı seviyelerine odaklanması, bu seviyelerin örgüte etkilerini incelenmesi çalışma hayatına önemli katkılar sağlayabilecektir. Belirli dönemlerde ve düzenli aralıklarda yapılacak ölçümler ile hangi örgüt temelli öz-saygı seviyesinin farklı kavramlar üzerinde nasıl etkileri olacağı, olumlu anlamda düzenleyici etkisi olup olmayacağı sorgulanması örgütler için yeni ilgi alanları doğurabilecektir. Örgütlerin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olacak en ideal örgüt temelli öz-saygı seviyesinin belirlenmesi de bu yeni ilgi alanlarından bir tanesi olabilir. Böylece bu seviyelerin ortaya çıkmasındaki etken unsurlar ve sonuçları üzerine yapılacak çalışmaların da artması söz konusu olacaktır.

Bu çalışmanın araştırma kısmı depolama ve lojistik sektöründe faaliyet gösteren bir şirketten toplanan verilerle hazırlanmıştır. Dolayısıyla tek bir sektörde ve işyerinde gerçekleştirilen bu araştırmadan hareketle genelleme yapılması doğru olmayacaktır. Farklı sektörler ve işyerlerinden veri toplanması özellikle de örgüt temelli öz-saygı kavramının etkilerinin karşılaştırılabilmesi açısından faydalı olacaktır. Örgüt temelli öz-saygı düzeyinin farklı yerlerde yaşayan, farklı sektörlerde çalışan, farklı görevleri yapan çalışanların demografik yapılarının da detaylı incelendiği, karşılaştırıldığı çalışmalar örgütsel alanda değerli verilerin ortaya çıkmasına sebep olacaktır.

İş stresi ve işe tutkunluk kavramları uzunca bir süredir ülkemiz akademik çalışmalarında yerlerini almaktadırlar. İki kavram için de araştırma yapıldığında, çokça bilimsel makale, kitap ve tez çalışması olduğunu görmek mümkün olacaktır. Otuz yılı aşkın bir süredir uluslararası literatürde yerini alan örgüt temelli öz-saygı alanında ise ülkemizde henüz sınırlı sayıda çalışma yapıldığı gözlemlenebilir. Kavramın uluslararası literatürde diğer iki kavrama göre daha yeni olduğu ve daha az çalışma yapıldığı görülmektedir. Bununla birlikte her geçen gün değerinin arttığı görülmektedir. Gerek stratejik hedeflerin oluşturulmasında gerek insan kaynakları faaliyetlerinin

planlanmasında üç kavramın da ne kadar önemli olduğu bilinmektedir. Çalışmaya konu olan üç kavram da çalışma ortamında belirleyici unsur olma özelliklerini taşımaktadırlar. Kavramların bu özelliği, yeni çalışmaların yapılmasına, çeşitlendirilmesine ve gerek bireyler gerekse de örgütler açısından yeni sonuçların ortaya çıkmasına yardımcı olacaktır.

KAYNAKLAR

Kitaplar

- AYTAÇ Serpil, İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi, Çasgem, 2009.
- BAUER Talya, ERDOĞAN Berrin, An Introduction to Organizational Behavior, Boston: Flat World, 2012.
- BRANDEN Nathaniel, The Psychology of Self-Esteem, New York: Bantham, 1969.
- BROCKNER Joel, Self-Esteem at Work: Research, Theory and Practice, Lexington: Lexington Press, 1988.
- BURGER Jerry M., Personality, Boston: Cengage Learning, 2017.
- CANNON Walter B., Bodily Changes in Pain, Hunger, Fear, and Rage, New York: D. Appleton and Company, 1922.
- COLMAN Andrew, A dictionary of Psychology, Oxford: Oxford University press, 2003.
- COOK Sarah, The Essential Guide to Employee Engagement, London: Kogan Page, , 2008.
- COOPERSMITH Stanley, The Antecedents of Self-Esteem, San Francisco: Freeman & Company, 1967.
- CÜCELOĞLU Doğan, İnsan ve Davranışı, Psikolojinin Temel Kavramları, İstanbul: Remzi Kitabevi, 2002.
- DAVIS Keith, İşletmelerde İnsan Davranışı, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, 1982.
- DOLAN Simon L., Stress, Self-Esteem, Health and Work, New York: MacMillian Pub., 2007.
- GOFFMAN Erwing, Encounters – Two Studies in the Sociology of Interaction, England: Penguin University Books, 1961.
- GUIDON Mary H., Self Esteem Across The Lifespan, New York: Routledge, 2009.
- HAIR Joseph F., BLACK William C., BABIN Barry J., ANDERSON Rolph E., Multivariate Data Analysis, Hampshire: Cengage Learning, 2019.
- HARTER James K., SCHMIDT Frank L., KILLHAM Emily A., Employee Engagement, Satisfaction, and Business-Unit-Level Outcomes: A Meta-Analysis, Omaha: The Gallup Organization, 2003.
- HAYES Andrew F., Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach, New York: The Guildford Press, 2013.
- HEFFERON Kate, BONIWELL Ilona, Positive Psychology Theory, Research and Applications, New York: McGraw Hill Open University Press, 2011.
- HUCZYNSKI Andrej A., BUCHANAN David A., Organizational Behaviour, London: Pearson Publications, 2013.

- JACKSON Susan E., SCHULER Randall S., WERNER Steve, Managing Human Resources, 12. b., New York: Oxford University Press, 2018.
- KAHN Robert L., WOLFE Donald M., QUINN Robert P., SNOEK J. Diedrick, ROSENTHAL Robert A. , Conflict and Ambiguity Studies in Organizational Roles and Individual Stress, Oxford: John Wiley Pub, 1964.
- KARAGÖZ Yalçın, Spss ve Amos Uygulamaları İstatistiksel Analizler, Ankara: Nobel Yayınevi, 2016.
- KESER Aşkın, Çalışma Psikolojisi, Bursa: Ekin Yayınları, 2012.
- KESER Aşkın, İş stresi Kaynakları Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla, Bursa: Ekin Yayınevi, 2013.
- MASLACH Christina, JACKSON Susan E., LEITER Michael P., Maslach Burnout Inventory: Manual, Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1996.
- MASLACH Christina, LEITER Michael P., The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It, John Wiley & Sons, San Fransisco, 2008.
- MASLOW Abraham, Personality and Motivation, New York: Harpers&Brothers Pub, 1954.
- McKAY Matthew, FANNING Patrick, Self-Esteem, Oakland: New Harbinger Pub., 2000.
- MRUK Christopher J., Self Esteem, Research, Theory and Practice-Towards a Positive Psychology of Self-Esteem, New York: Springer Publishing Company, 2006.
- ORGAN Dennis W., PODSAKOFF Philip M., MacKENZIE Scott B., Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences, California: Sage Pub., 2006.
- ÖZDEMİR Kazım, Ölçek ve Test Geliştirme, Eskişehir: Nisan Yayınevi, 2016.
- ÖZKALP Enver – KIREL Çiğdem, Örgütsel Davranış, , 6.b, Bursa: Ekin Yayınevi, 2013.
- ROSENBERG Moris, Conceiving The Self, New York: Basic Books, 1979.
- SCHIRALDI Glenn R., The Self-Esteem Workbook, Oakland: New Harbinger Publications, , 2001.
- SELYE Hans. Stress Without Distress World Health, Philadelphia: J.B. Lippincott Co, 1974.
- SHOCKLEY ZALABAK Pamela S., MORREALE Sherwyn, HACKMAN Michael, Building the High Trust Organization: Strategies for Supporting Five Key Dimensions of Trust. San Francisco: Jossey-Bass, 2010.
- SNELL Scott A., MORRIS Shad, Managing Human Resources, 18. B., Boston: Cengage Learning, 2018.
- SORENSEN Marilyn J., The Personal Workbook for Breaking the Chain of Low Self-Esteem: A Proven Program for Recovery from LSE, Sherwood: Wolf Publishing Co., 2005.
- SPIELMAN Rose M., Psychology, Texas: Opentax, 2017.

- ROGELBERG Steven G., Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology, Ed. Steven G. Rogelberg, California: Sage Publications, 2007.
- TABACHNICK Barbara G., FIDELL Linda S., Using Multivariate Statistics, 6. B., Boston: Pearson Pub., 2013.
- WELLS Edward L., GERALD Marwell, Self-Esteem: Its Conceptualization and Measurement, Beverly Hills: Sage Pub, 1976.
- WICKENS Christopher D., Justin G. Hollands, Engineering Psychology and Human Performance, USA: Prentice- Hall Inc. 1999.
- YILDIZ Ali Naci, GEDİKLİ Fatma Gülay, KÜÇÜKBİÇER Burcu, Vardiyalı Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Konuları, Ankara: Türk-İş Yayınları, 2012.
- ZENCİRKIRAN Memet – KESER Aşkın, Örgütsel Davranış, Bursa: Dora Yayınevi, 2018.

Makaleler

- ABAS Christopher, OMAR Fatimah, HALIM Fatimah Wati, HAFIDZ Sarah Waheeda Muhammad, “The Mediating Role of Organizational-Based Self-Esteem in Perceived Organizational Support and Counterproductive Work Behaviour Relationship”, International Journal of Business and Management; Vol.10, 2015, ss.99 – 108.
- AHMED Umair, SHAH Muzafar Hussain, SIDDIQUI Benazir Ahmed, SHAH Saeed Abbas, DAHRI Abdul Samad, QURESHI Muhammad Asif, “Troubling Job Demands at Work: Examining the Deleterious Impact of Workload and Emotional Demands on Work Engagement”, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 7, 2017, ss.96 – 106.
- AL SHEHRI Mohammed, McLAUGHLIN Patrick, AL-ASHAAB Ahmed, HAMAD Rashid, “The Impact of Organizational Culture on Employee Engagement in Saudi Banks”, Journal of Human Resources Management Research, Vol. 2017, ss.1 – 23.
- ALFESA Kerstin, SHANTZ Amanda, TRUSSC Catherine, SOANE Emma, “The Link Between Perceived Human Resource Management Practices, Engagement and Employee Behaviour: A Moderated Mediation Model”, The International Journal of Human Resource Management, Vol. 24, 2013, ss.330 – 351.
- ALİ Sobia, FAROOQI Yasir Aftab, “Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement”, International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering, Vol. 5, 2014, ss.23 – 30.
- ARNOLD John, “Kariyer ve Kariyer Yönetimi”, Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı 2. Cilt, Ed. Neil Anderson, İstanbul: Literatür Yayınları, 2009, ss.133 – 153.
- ARSHADI Nasrin, DAMIRI Hojat, “The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE”, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol. 84, 2013, ss.706 – 710.

- ASCHCRAFT MUSIALOWSKI Donna, "Health in the Workplace", *Issues, Theory and Research in Industrial / Organizational Psychology*, Ed. Kathryn Kelley, North Holland Pub, New York, 1992, ss.259 – 284.
- AXTELL Carolyn, PARKER Sharon K., "Promoting Role Breadth Self-Efficacy Through Involvement, Role Redesign and Training", *Human Relations*, Vol.56, sS.113 – 131.
- BAKKER Arnold B., DEMEROUTI Evangelia, De BOER Elpina, SCHAUFELI Wilmar B. B., "Job Demands and Job Resources as Predictors of Absence Duration and Frequency", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 62, 2003, ss.341 – 356.
- BAKKER Arnold B., DEMEROUTI Evangelia, "The Job Demands-Resources Model: State of the Art", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.22, 2007, ss.309 – 328.
- BAKKER Arnold B., DEMEROUTI Evangelia, "Towards a Model of Work Engagement", *Career Development International*, Vol.13, 2008, ss.209 – 223.
- BAKKER Arnold B., SCHAUFELI Wilmar B. , LEITER Michael P., TARIS Toon W., "Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology", *Work & Stress*, Vol.22, 2008, ss.187 – 200.
- BAKKER Arnold B., ALBRECHT Simon L., LEITER Michael P., "Key Questions Regarding Work Engagement", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 20, 2011, ss.4 – 28.
- BAKKER Arnold B., TIMS Maria, DERKS Daantje, "Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job Crafting and Work Engagement", *Human Relations*, Vol.65, 2012, ss.1359 – 1378.
- BARON Reuben M., KENNY David A., "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research – Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, 1986, ss. 1173 - 1182.
- BEEHR Terry A., NEWMAN John E., "Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model and Literature Review", *Personnel Psychology*, Vol. 31, 1978, ss.664 – 699.
- BENABOU Roland, TIROLE Jean , "Intrinsic and Extrinsic Motivation", *Review of Economic Studies*, Vol.70, 2003, ss.489 – 520.
- BIGGS Amanda, BROUGH Paula, BARBOUR Jennifer P., "Strategic Alignment With Organizational Priorities and Work Engagement: A Multi - Wave Analysis", *Journal of Organizational Behavior*, No: 35, 2014, ss. 301 – 317.
- BONGERS Paulien M., WINTER Camelis R. de, KOMPIER Michiel AJ, HILDEBRANDT Vincent H., "Psychosocial Factors at Work and Musculoskeletal Disease", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 1993, Vol.19, ss.297 – 312.
- BOWLING Nathan A., ESCHLEMAN Kevin J., WANG Qiang, KIRKENDALL Cristina, ALARCON Gene, "A Meta-Analysis of the Predictors and Consequences of Organization-Based Self-Esteem", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.83, 2010, ss.601 – 626.

- BROWN Jonathon D., DUTTON Keith A., COOK Kathleen E., "From the Top Down: Self-Esteem and Self-Evaluation", *Cognition and Emotion*, Vol.15, 2001, ss.615 – 631.
- CHEN Gilad, GODDARD Thomas G., CASPER Wendy J., "Examination of the Relationships among General and Work-Specific Self-Evaluations, Work-Related Control Beliefs, and Job Attitudes", *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 5, 2004, ss.349 – 370.
- CHHETRI Sabina Baniya, "Antecedents and Consequences of Job Engagement: Empirical Study of Bank Employees", *Business Perspectives and Research*, Vol.5, 2017, ss.167 - 179
- COETZEE Melinde, De VILLIERS M.A., "Sources of Job Stress, Work Engagement and Career Orientations of Employees in a South African Financial Institution", *Southern African Business Review*, Vol.14, 2010, ss.27 – 58.
- CORBETT Martin. (2015), "From Law to Folklore: Work Stress and The Yerkes-Dodson Law", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 30, 2015, ss. 741-752.
- CORTINA Jose M., "Interaction, Nonlinearity, and Multicollinearity: Implications for Multiple Regression", *Journal of Management*, Vol. 19, 1993, ss.915 – 922.
- CROPANZANO Russell, MITCHELL Marie S., "Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review", *Journal of Management*, Vol. 31, 2005, ss.874 – 900.
- ÇAKIR Özlem, "İşini Kaybetme Algısı: İş Güvencesizliği", *Çalışma ve Toplum*, Vol.12, 2007, ss.117 – 140.
- ÇINAR ALTINTAŞ Füsün, "Hizmet Çalışanları Olarak Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarını Belirlemeye Yönelik Bir Analiz", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Vol.4, 2006, ss.81 – 90.
- De OLIVEIRA Lucia Barbosa, Da COSTA ROCHA Juliana, "Work Engagement: Individual and Situational Antecedents and Its Relationship with Turnover Intention", *Review of Business Management*, Vol. 19, 2017, ss. 415 – 431.
- DEMEROUTI Evangelia, BAKKER Arnold B., NACHREINER Friedhelm, SCHAUFELI Wilmar B., "The Job Demands-Resources Model of Burnout", *Journal of Applied Psychology*, Vol.86, 2001, ss.499 – 512.
- DEMO David H., "The Self-Concept Over Time: Research Issues and Directions", *Annual Review of Sociology*, Vol. 18, 1992, ss.303 - 326.
- DE WITTE Hans, "Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.8, 1999, ss.155 - 177.
- ERSEVEN Ayla, "Öz Yeterlilik: Bir Kavram Analizi", *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Volume: 11/19, 2016, ss. 63 – 80.
- FISHER Richard T., "Role Stress, The Type a Behaviour Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and – Performance", *Behavioral Research in Accounting*, Vol.13, Sayı:1, 2001, ss.143 – 170.

- FLECK Steven, İNCEOĞLU Ilke, “A comprehensive framework for understanding and predicting engagement”, *Handbook of Employee Engagement_ Perspectives, Issues, Research and Practice*, Ed. Simon L. Albrecht, Edward Elgar Pub., 2010, ss.31- 42.
- FONG Jane Y., “Patient Assaults on Psychologists: An Unrecognized Occupational Hazard”, *Organizational Risk Factors For Job Stress*, Ed. Steven L. Sauter – Lawrence R. Murphy, American Psychological Association Pub., Washington, 1995, ss.273 – 281.
- GABRIEL Justin M. B., ASAWO Soye P., “Physical Workplace Environment and Employee Engagement: A Theoretical Exploration”, *International Journal of Arts and Humanities*, Vol.01, 2017, ss.867 – 884.
- GAGNE Marylène, BHAVE Devasheesh, “Autonomy in the Workplace: An Essential Ingredient to Employee Engagement and Well-Being in Every Culture”, *Human Autonomy in Cross-Cultural Context: Perspectives on the Psychology of Agency, Freedom, and Well-Beings*, Ed. Valery I. Chirkov vd., Springer, New York, 2011, ss.163 – 187.
- GALANAKIS Michael, PALAIOLOGOU Anastasia, PATSI Georgia, VELEGRAKI Ioanna-Maria, DARVIRI Christina, “A Literature Review on the Connection between Stress and Self-Esteem”, *Psychology*, Vol. 7, 2016, ss.687 – 694.
- GARDNER Donald G., PIERCE Jon L., “Self-Esteem and Self-Efficacy within the Organizational Context: An Empirical Examination”, *Group & Organization Management*, Vol.23, 1998, ss.48 - 70.
- GARDNER Donald G., VanDYNE Linn, PIERCE Jon L., “The Effects of Pay Level on Organization-Based Self-Esteem and Performance: A Field Study”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.77, 2004, ss.307 – 322.
- GARDNER Donald G., HUANG Guo-Hua, NIU Xiongying, PIERCE Jon L., LEE Cynthia, “Organization-Based Self-Esteem, Psychological Contract Fulfillment, and Perceived Employment Opportunities: A Test of Self-Regulatory Theory”, *Human Resource Management*, 2014, ss.1 – 21.
- GARDNER Donald G., PIERCE Jon L., “Organizational Based Self-Esteem: Making a Difference at Work”, *Leading the Positive Organization: Actions, Tools, and Processes*, Ed. Thomas N. Duening, Business Expert Press, Sterling Forest, 2016, ss.27 – 48.
- GARDNER Donald G., “The Importance of Being Resilient: Psychological Well-Being, Job Autonomy, and Self-Esteem of Organization Managers”, *Personality and Individual Differences*, Vol.155, 2020, ss.1 – 6.
- GARROSA Eva, MORENO-JIMENEZ Bernardo, RODRIGUEZ-MUNOZ Alfredo, RODRIGUEZ-CARVAJAL Raquel, “Role stress and personal resources in nursing: A cross-sectional study of burnout and engagement”, *International Journal of Nursing Studies*, Vol.46, 2011, ss.479 – 489.
- GECAS Viktor, “The Self-Concept”, *Annual Review of Sociology*, Vol.8, 1982, ss.1 - 33.
- GIAUQUE David, ANDERFUHREN-BIGET Simon, VARONE Frédéric, “Stress and Turnover Intents in International Organizations: Social Support and Work–Life

- Balance as Resources”, *The International Journal of Human Resource Management*, 2016, ss.879 – 901.
- GILBOA Simona, SHIROM Arie, FRIED Yitzhak, COOPER Cary, “A Meta-Analysis of Work Demand Stressors and Job Performance: Examining Main and Moderating Effects”, *Personnel Psychology*, Vol.61, 2008, ss.227 – 271.
- GORE Jonathan S., CROSS Susan E., “Defining and Measuring Self-Concept Change”, *Psychological Studies*, Vol. 56, 2011, ss.135-141.
- GREENHAUS J.H., BEUTELL N.J., “Sources of Conflict between Work and Family Roles”, *Academy of Management*, Vol.10, 1985, ss.76 – 88.
- GRUMAN Jamie A., SAKS Alan M., “Performance Management and Employee Engagement”, *Human Resource Management Review*, Vol. 21, 2011, ss. 123 – 136.
- GUEST David E., “Perspectives on The Study of Work Life Balance”, *Social Science Information*, Sage Pub., 2002 , ss.255 – 279.
- GUINDON Mary H., “What is Self-Esteem?”, *Self-Esteem, Across The Lifespan, Issues and Interventions*, Ed. Mary H. Guindon, Routledge Pub., New York, 2010, ss.3-24.
- GÜÇLÜ Nezahat, “Stres Yönetimi”, *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:21, Sayı:1, 2001, ss.91 – 109.
- GÜLOĞLU Berna, AYDIN Gül, “Coopersmith Özsaygı Envanterinin Faktör Yapısı”, *Eğitim ve Bilim*, Vol.26, 2001, ss.66 – 71.
- GÜMÜŞTEKİN Gülten Eren, ÖZTEMİZ A. Bircan, “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2005, cilt:14, sayı:1, ss.271 – 288.
- HAAR Jarrod M., BROUGHAM David, “Organisational-Based Self-Esteem: A Within Country Comparison of Outcomes Between Maori and New Zealand Europeans”, *Journal of Management & Organization*, Vol.22, 2016, ss.720 - 735.
- HACKMAN J.R., OLDHAM G.R.,”Development of the Job Diagnostic Survey”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.60, 1975, ss.159 – 170.
- HAKANEN Jari J., ROODT Gert, “Using the Job Demands-Resources Model to Predict Engagement: Analysing a Conceptual Model”, *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*, Ed. Michael P. Leiter, Arnold B. Bakker, Psychology Press, New York, 2010, ss.85 – 101.
- HAKANEN Jari J., BAKKER Arnold B., DEMEROUTI Evangelia, “How Dentists Cope with Their Job Demands and Stay Engaged. The Moderating Role of Job Resources”, *European Journal of Oral Sciences*, Vol.113, 2005, ss.479 – 487.
- HART Peter M. – COOPER Cary L., “İşyerinde Stres: Daha Bütünleştirilmiş Bir Çerçeveye Doğru”, *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı 2*. Cilt, Ed. Neil Anderson vd., İstanbul: Literatür Yayınları, 2009, ss.109 – 132.
- HATTINGH Susan, “Enviromental Health”, *Occupational Health: Management and Practice for Health Practitioners*, Ed. Susan Hattingh – Jenny Acutt, 3.b, Epping: Juta Academic, 2008, s.464 – 515.

- HAWARD Lionel R.C., “The Subjective Meaning of Stress”, *British Journal of Medical Psychology*, Great Britain, 1960, ss.185 – 194.
- HAYES Andrew F., “Beyond Baron and Kenny: Statistical Mediation Analysis in the New Millennium”, *Communication Monographs*, Vol.76, 2009, ss.408 - 420.
- HUI Chun, LEE Cynthia, “Moderating Effects of Organization- Based Self-Esteem on Organizational Uncertainty: Employee Response Relationships”, *Journal of Management*, Vol. 26, 2000, s.226
- IBRAHIM Hazril Izwar, “The Relationship Between Job Stress, Co-Worker Support and Organization-Based Self-Esteem: A Survey Across Different Occupations”, *Journal of Arts, Science & Commerce*, Vol.5, 2014, ss.69 – 78.
- INOUE Akiomi, KAWAKAMI Norito, TSUTSUMI Akizumi, SHIMAZU Akihito, MIYAKI Koichi, TAKAHASHI Masaya, KURIOKA Sumiko, EGUCHI Hisashi, TSUCHIYA Masao, ENTA Kazuhiko, KOSUGI Yuki, SAKATA Tomoko, TOTSUZAKI Takafumi, “Association of Job Demands with Work Engagement of Japanese Employees: Comparison of Challenges with Hindrances (J-HOPE)”, *Plos One*, Vol.9, 2014, ss.1 – 8.
- JAFFE Dennis T., “The Healthy Company: Research Paradigms for Personal and Organizational Health”, *Organizational Risk Factors for Job Stress*, ed. Steven L. Sauter&Lawrence R. Murphy, American Psychological Association Pub., Washington, 2007, ss.13 – 39.
- JUDGE Timothy A., LOCKE Edwin A., DURHAM Cathy C., KLUGER Avraham N., “Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.83, 1998, ss.17 – 34.
- JUDGE Timothy A., BONO Joyce E., “Relationship of Core Self-Evaluations Traits— Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.86, 2001, ss.80 -92.
- KAHN William A., “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work”, *The Academy of Management Journal*, Vol. 33, 1990, ss. 692 - 724.
- KANNING Uwe Peter, HILL Anka, “Organization-Based Self-Esteem Scale – Adaptation in an International Context”, *Journal of Business and Media Psychology*, Vol.3, 2012, ss.13 – 21.
- KESER Aşkın, “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2006 / 1, ss.100 – 119.
- KESER Aşkın, YILMAZ Gözde, “İşe Bağlanma”, *Çalışma Yaşamında Davranış – Güncel Yaklaşımlar*, Ed. Aşkın Keser vd., 1.b., Kocaeli:Umuttepe Yayınları, 2009, ss.95 – 118.
- KILIÇ Kemal Can, – YENER Didem, “Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:24, Sayı:1, 2015, ss.161 – 174.

- KIM Woocheol, HYUN Young Sup, "The Impact of Personal Resources on Turnover Intention: The Mediating Effects of Work Engagement", *European Journal of Training and Development*, Vol.41, 2017, ss.705 – 721.
- KUNDU Subhash C., RANI Sunita, "Human Resources' Self-Esteem Across Gender and Categories: A Study", *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 107, 2007, ss.1366 – 1390.
- KORMAN Abraham K., "Toward an Hypothesis of Work Behaviour", *Journal of Applied Psychology*, Vol.54, 1970, ss.31 – 41.
- KORMAN Abraham K., "Hypothesis of Work Behavior Revisited and an Extension", *The Academy of Management Review*, Vol.1, 1976, ss.50 – 63.
- KUOK Angus C. H., TAORMINA Robert J., "Work Engagement: Evolution of the Concept and a New Inventory", *Psychological Thought*, 2017, ss.262 – 287.
- LAMBERT Eric G., PAOLINE Eugene A., "The Influence of Individual, Job, and Organizational Characteristics on Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment", *Criminal Justice Review*, Vol.33, 2008, ss.541 – 564.
- LANGELAAN Saar, BAKKER Arnold B., Van DOORNEN Lorenz J.P., SCHAUFELI Wilmar B. B., "Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference?", *Personality and Individual Differences*, Vol. 40, 2006, ss.521 – 532.
- LEARY Mark R., BUTTERMORE Nicole R., "The Evolution of the Human Self: Tracing the Natural History of Self-Awareness", *Journal for the Theory of Social Behaviour*, Vol.33, 2003, ss.365 - 404.
- LEARY Mark R., "Motivational and Emotional Aspects of the Self", *Annual Review Psychology*, Vol.58, 2007, ss. 317 – 344.
- LEE Jaewon, "An Analysis of the Antecedents of Organization-Based Self-Esteem in Two Korean Banks", *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 14, 2003, ss.1046 – 1066.
- LEE Yunsoo, SHIN Heh Youn, PARK Jiwon, KIM Woocheol, CHO Daeyeon, "An Integrative Literature Review on Employee Engagement in the Field of Human Resource Development: Exploring Where We Are and Where We Should Go", *Asia Pacific Education Review*, Vol.18, 2017, ss.541- 557.
- LEITER Michael P., BAKKER Arnold B., "Work engagement: Introduction", *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*, Ed. Arnold B. Bakker, Michael P. Leiter, Psychology Press, New York, 2010, ss.1 – 9.
- LEITER Michael P., BAKKER Arnold B., "Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept", *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*, Ed. Arnold B. Bakker and Michael P. Leiter, East Sussex: Psychology Press, 2010, ss.10 - 24.
- LLORENS Susana, SCHAUFELI Wilmar B. , BAKKER Arnold, SALINOVA Marisa, "Does a Positive Gain Spiral of Resources, Efficacy Beliefs and Engagement exist?", *Computers in Human Behavior*, Vol.23, 2007, ss.825 – 841.

- LUTHANS Fred, “The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.23, Eylül 2002, ss.695 – 701.
- MACEY William H., SCHNEIDER Benjamin, “The Meaning of Employee Engagement”, *Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, 2008, ss.3 – 30.
- MACKINNON David P., Chondra M. Lockwood, Jason Williams, “Confidence Limits for the Indirect Effect: Distribution of the Product and Resampling Methods”, *Multivariate Behavioral Research*, Vol.39, 2004, ss.99 – 128.
- MASLACH Christina, SCHAUFELI Wilmar B. , LEITER Michael P., “Job Burnout”, *Annual Review of Psychology*, Vol.52, 2001, ss.397 - 422.
- MASLACH Christina, LEITER Michael P., “Burnout”, *Encyclopedia of Stress*, Editör: G. Fink, Elsevier Pub, 2007, ss.368 – 371.
- MAUNO Saija, KINNUNEN Ulla, RUOKOLAINEN Mervi, “Job Demands and Resources as Antecedents of Work Engagement: A Longitudinal Study”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.70, 2007, ss.149 – 171.
- MAUNO Saija, KINNUNEN Ulla, MAKIKANGAS Anne, FELDT Taru, “Job Demands and Resources as Antecedents of Work Engagement: A Qualitative Review and Directions for Future Research”, *Handbook of Employee Engagement Perspectives, Issues, Research and Practice (New Horizons in Management Series)*, Ed. Simon L. Albrecht, Edward Elgar Pub, Glos, 2010, ss.111 – 128.
- MINSEO Kim, BEEHR Terry A., “Organization-Based Self-Esteem and Meaningful Work Mediate Effects of Empowering Leadership on Employee Behaviors and Well-Being”, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol.25, 2018, ss.1 – 14.
- MONTGOMERY Anthony J., PEETERS M.C.W., SCHAUFELI Wilmar B. , Den OUDEN Marieke, “Work-Home Interference among Newspaper Managers: Its Relationship with Burnout and Engagement”, *Anxiety, Stress, and Coping*, Vol. 16, 2003, ss.195 – 211.
- MOTOWILDO, S. J., Packard, J. S., MANNING, M. R., Occupational stress: Its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, 1986, ss. 618 – 629.
- MOURAA Daniel, ORGAMBIDEZ-RAMOS Alejandro, GONÇALVEZ Gabriela, “Role Stress and Work Engagement as Antecedents of Job Satisfaction: Results From Portugal”, *Europe's Journal of Psychology*, Vol.10, 2014, ss.291 – 300.
- NEKORANEC Jaroslav, KMOSENA Miroslav, “Stress in the Workplace – Sources, Effects and Coping Strategies”, *Review of the Air Force Academy*, Vol.28, 2015, ss.163 – 170.
- NORMAN Steven M., PIERCE Jon L., GARDNER Donald G., “Leader Roles, Organization Based Self-Esteem, and Employee Outcomes”, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol.36, 2015, ss.253 – 270.
- OSHIO Takashi, INOUE Akiomi, TSUTSUMI Akizumi, “Associations Among Job Demands and Resources, Work Engagement and Psychological Distress: Fixed-Effects Model Analysis in Japan”, *Journal of Occupational Health*, Vol.60, 2018, ss.254 – 262.

- ÖZEN Serap, “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri”, İş,Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 9, Sayı:3, 2007, ss.1 – 34.
- ÖZKALP Enver, MEYDAN Bilçin, “Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi”, “İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:17, Sayı:3, Temmuz 2015, ss.4 – 19.
- PIERCE Jon L., GARDNER Donald G., CUMMINGS Larry L., DUNHAM Randall B., “Organizational Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation”, The Academy of Management Journal, Vol.32, 1989, ss.622 – 648.
- PIERCE Jon L., GARDNER Donald G., DUNHAM Randall B., CUMMINGS Larry L., “Moderation by Organization-Based Self-Esteem of Role Condition-Employee Response Relationships”, The Academy of Management Journal, Vol.36, 1993, ss.271- 288.
- PIERCE Jon L., GARDNER Donald G., “Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature”, Journal of Management, Vol.30, 2004, ss.591-622.
- PIERCE Jon L., GARDNER Donald G., “Relationships of Personality and Job Characteristics with Organization-Based Self-Esteem”, Journal of Managerial Psychology, Vol. 24, 2009, ss.392 – 409.
- PIERCE Jon L., GARDNER Donald G., “Focus of Attention at Work and Organizational Based Self-Esteem”, Journal of Managerial Psychology, 2012, ss.110 – 132.
- PIERCE Jon L., GARDNER Donald G., “Organization-Based Self-Esteem in Work Teams”, Group Processes & Intergroup Relations, 2015, ss.1 – 15.
- PREACHER Kristopher J., RUCKER Derek D., Andrew F. Hayes, “Addressing Moderated Mediation Hypotheses: Theory, Methods, and Prescriptions”, Multivariate Behavioral Research, Vol. 42, 2007, ss.185 - 227.
- RAKBIN Judith G., STRUENING Elmer L., “Life Events, Stress, Illness”, Science, 1976, Vol.194, ss.1013 – 1020.
- RAMOS Alejandro Orgambidez, ALES Yolanda Borrego, SIERRA Isabel Mendoza, “Role Stress and Work Engagement as Antecedents of Job Satisfaction in Spanish Workers”, Journal of Industrial Engineering and Management, Vol.7, 2014, ss. 360 – 362.
- RICH Brube Louis, LEPINE Jeffrey A., CRAWFORD Ean R., “Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance”, Academy of Management Journal, Vol.53, 2010, ss.617 – 635.
- ROGERS Kristie M., ASHFORTH Blake E., “Respect in Organizations: Feeling Valued as “We” and “Me”” Journal of Management, Vol. 43, No. 5, ss.1578 – 1608.
- ROSENBERG Morris, SCHOOLER Carmi, SCHOENBACH Carrie, “Self-esteem and Adolescent problems: Modeling Reciprocal Effects” American Sociological Review, Vol.54, 1989, ss.1004 – 1018.

- ROSENBERG Morris, SCHOOLER Carmi, SCHOENBACH Carrie, ROSENBERG Florence, “Global Self-Esteem and Specific Self-Esteem: Different Concepts, Different Outcomes”, *American Sociological Review*, Vol. 60, 1995, ss.141 – 156.
- ROTICH Richard Kipter, “The Impact of Organizational-Based Self Esteem on Work Engagement among State Corporations Employees in Kenya”, *European Journal of Business and Management*, Vol.8, No.15, 2016, ss.114 – 124.
- SAHOO Smruti Rekha, “Management of Stress at Workplace”, *Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management*, Vol.16, 2016, ss.1 - 8.
- SAHU Sangeeta, SRIVASTAVA Abhinav, PATHARDIKAR Avinash, “Self-esteem and Work Engagement Influencing Job Satisfaction”, *The Indian Journal of Commerce*, Vol.72, 2019, ss.56 – 68.
- SAKS Alan M., “Antecedents and Consequences of Employee Engagement”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 7, 2006, ss.600 – 619.
- SCHAUFELI Wilmar B., SALANOVA Marisa, GONZALEZ-ROMA Vicente, BAKKER Arnold B., “The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach”, *Journal of Happiness Studies*, Vol.3, 2002, ss.71 – 92.
- SCHAUFELI Wilmar B., BAKKER Arnold B., “Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.25, 2004, ss.293 – 315.
- SCHAUFELI Wilmar B., BAKKER Arnold B., “The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire – A Cross-National Study”, *Educational and Psychological Measurement*, Vol.66 No:4, Augustos 2006, ss.701 – 716.
- SCHAUFELI Wilmar B., TARIS Toon W., BAKKER Arnold B., “Dr. Jekyll or Mr Hyde? On the Differences Between Work Engagement and Workaholism”, *Research Companion to Working Time and Work Addiction*, Ed.Ronald J. Burke, Northampton: Edward Elgar, 2006, ss.193 – 217.
- SCHAUFELI Wilmar B., “The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model”, *International Journal of Stress Management*, Vol.14, 2007, ss.121 – 141.
- SCHAUFELI Wilmar B., TARIS Toon W., VAN RHENEN Willem, “Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?”, *Applied Psychology: An International Review*, Vol.57, 2008, ss.173 – 203.
- SCHAUFELI Wilmar B., SALANOVA Marisa, “Enhancing Work Engagement through the Management of Human Resources”, *The Individual in the Changing Working Life*, Ed. Katharina Naswall, Johnny Hellgren, Magnus Sverke, Cambridge: Cambridge University Press, 2008, ss.380 - 402.
- SCHAUFELI Wilmar B., LEITER Michael P., MASLACH Christina, “Burnout: 35 Years of Research and Practice”, *Career Development International*, Vol.14, No:3, 2009, ss.204 – 220.
- SCHAUFELI Wilmar B., BAKKER Arnold B., “Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept”, *Work Engagement: A Handbook of*

- Essential Theory and Research, Ed.A. Bakker, M. Leiter, East Sussex: Psychology Press, 2010, ss.10 – 24.
- SCHAUFELI Wilmar B., “Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go?”, *Romanian Journal of Applied Psychology*, Vol. 14, 2012, ss.3 - 10.
- SCHAUFELI Wilmar B.,” What is engagement?”, *Employee Engagement in Theory and Practice*, Ed. C. Truss vd., Routledge Pub, London, 2013, ss.1 – 37.
- SCHAUFELI Wilmar B., TARIS Toon W., “A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health”, Ed. Georg F. Bauer, Oliver Hammig, *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*, Springer Pub., 2014, ss.43 – 68.
- SCHAUFELI Wilmar B., “Work Engagement in Europe, Relations with National Economy, Governance and Culture”, *Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning*, 2017, ss.99 – 106.
- SCAUFELI Wilmar B.,” Applying the Job Demands-Resources Model: A ‘How To’ Guide to Measuring and Tackling Work Engagement and Burnout”, *Organizational Dynamics*, Vol.46, 2017, ss.120 – 132.
- SCHMITT Antje, OHLY Sandra, KLEESPIES Nina, “Time Pressure Promotes Work Engagement”, *Journal of Personnel Psychology*, 2015, Vol.14, ss.28 – 36.
- SCOTT K. Dow, McMULLEN Thomas, ROYAL Mark, “The Role of Rewards in Building Employee Engagement”, *Worldatwork Journal*, Vol.19, 2010, ss.29 – 40.
- SCOTT Kristin L., SHAW Jason D., DUFFY Michelle K., “Merit Pay Raises and Organization-Based Self-Esteem”, *Journal of Organizational Behavior*, 2008, ss.967 – 980.
- SEDIKIDES Constantine, ALICKE Mark D., “Self-Enhancement and Self-Protection Motives”, *Oxford Handbook of Human Motivation*, Ed. R. M. Ryan, Oxford University Press, New York, 2012, ss.303 – 322.
- SELIGMAN Martin E. P., Mihaly Csikszentmihalyi, “Positive Psychology An Introduction”, *American Psychologist*, Vol.55, Ocak 2000, ss.5 – 14.
- SELYE Hans, “A Syndrome Produced by Diverse Nocuous Agents”, *Nature*, 1936, s.32.
- SELYE Hans, “Stress and the General Adaptation Syndrome”, *British Medical Journal*, 1950, ss.1383 – 1392.
- SHIROM Arie, “Feeling Energetic at Work: On Vigor’s Antecedents”, *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Researchi*, Ed.A. Bakker, M. Leiter, Psychology Press, East Sussex, 2010, ss.69 – 84.
- SIMPSON C. Kenneth, BOYLE David, “Esteem Construct Generality and Academic Performance” *Educational and Psychological Measurement*, Vol.35, 1975, ss.897 – 904.
- SONNENTAG Sabine, BINNWIES Carmen, MOJZA Eva J.,” Staying Well and Engaged When Demands Are High: The Role of Psychological Detachment”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.95, 2010, ss.965- 976.

- STEEL Robert P., GRIFFETH Rodger W., HOM Peter W., “Practical Retention Policy for the Practical Manager”, The Academy of Management Executive, Vol.16, 2002, ss.149 – 164.
- SULS Jerry, KRIZAN Zlatan, “On the Relationships Between Explicit and Implicit Global Self-Esteem and Personality”, The New Frontiers of Self Research, Ed. Herbert Warren Marsh, Rhonda Craven, Dennis M. McInerney, Information Age Pub., 2005, ss.79 – 94.
- SWANN JR. William B. Swann, BOSSON Jennifer K., “Self and Identity”, Handbook of Social Psychology, Ed.Susan T. Fiske, Daniel T.Gilbert, Gardner Lindzey, New Jersey: John Wiley and Sons, 2010, ss.589 – 628.
- TEMEL Ayşen, “Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar”, İş,Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2006, Cilt:8, Sayı:2, ss.104 – 127.
- TURGUT Tülay, “Çalışmaya Tutkunluk”, Kurumlarda İyilik De Var, Ed. Güler İslamoğlu, Ankara: Nobel Yayınları, 2010, ss.57 – 89.
- TURGUT Tülay, “Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 25, 2011, ss.155 – 179.
- UŞAN M.Fatih, “Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2000, Cilt:4, Sayı:1, ss.90 – 116.
- ÜYSAL Pınar, “İş Stresi Algısı ve Başaçıkmanda Bireysel Farklılıkların Rolü”, Çalışma Yaşamında Davranış, Ed. Aşkın Keser vd., 1.b., Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 2009, ss.345 – 375.
- VAN SCOTTER James R., MOTOWIDLO Stephan J., “Interpersonal Facilitation and Job Dedication as Separate Facets of Contextual Performance”, Journal of Applied Psychology, Vol.81, No:5, 1996, ss.525 – 531.
- VAN DEN HEUVEL Machteld (Maggie), BAKKER Arnold B., DEMEROUTI Evangelia, SCHAUFELI Wilmar B., “Personal Resources and Work Engagement in the Face of Change”, Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice, Volume 1, Ed. Jonathan Houdmont, Stavroula Leka, West Sussex: John Wiley & Sons, 2010, ss.124 – 150.
- WISSE Barbara, SLEEBOS Ed, ” When Change Causes Stress: Effects of Self-construal and Change Consequences”, Journal of Business and Psychology, Vol.31, 2016, ss.249 – 264.
- WOLLARD Karen Kelly, SHUCK Brad, “Antecedents to Employee Engagement: A Structured Review of the Literature”, Advances in Developing Human Resources, Vol. 13, 2011, ss.429 – 446.
- XANTOPOULOU Despoina, BAKKER Arnold B., DEMEROUTI Evangelia, SCHAUFELI Wilmar B. B., “Reciprocal Relationships Between Job Resources, Personal Resources and Work Engagement”, Journal of Vocational Behavior, Vol. 74, 2009, ss.235 – 240.

YOO Kieun, LEE Ki-Hak, “Core Self-Evaluation and Work Engagement: Moderated Mediation Model of Career Adaptability and Job Insecurity”, *Frontiers in Psychology*, Vol. 10, 2019, ss.1 – 9.

ZEIGLER-HILL Virgil, “The Importance of Self-Esteem”, *Self-Esteem*, Ed. Virgil Zeigler-Hill, London: Psychology Press, 2013, ss.1 – 20.

Tezler

AKALIN Çisil, *Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladığı Örgütsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz-Saygı*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, 2006.

EFEÖĞLU İbrahim Efe, *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, (Doktora Tezi), Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

ÜYSAL Cüneyt, “Yaygın Anksiyete Bozukluğu Tanısı Alan Hastaların Elektrokardiyografilerindeki P-Dalga Dispersiyonu ve QT Dispersiyonu”, *Uzmanlık tezi*, İstanbul, 2007.

Diğer Kaynaklar

American Psychological Association, “Stress effects on the body”, <https://www.apa.org/helpcenter/stress-body.aspx> , çevrimiçi(06.12.2018)

AYDIN Berna Z., “Faktör Analizi Yardımıyla Performans Ölçütlerinin Boyutlarının Ortaya Konulması”, 8. Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi, 24-25 Mayıs 2007, Malatya: İnönü Üniversitesi.

AYTAÇ Serpil, “İşyerindeki Kronik Stres Kaynakları”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2002, cilt:4, Sayı:1, No:276.

<http://www.isguc.org/?p=article&id=276&cilt=4&sayi=1&yil=2002>,

AYTAÇ Serpil, “Loneliness as Mediator between Job Satisfaction and Intention to Leave: A Study on Prison Staff in Turkey”, *Arabian Journal of Business and Management Review*, 2015, Vol.5, Issue:6, s.1,

https://www.researchgate.net/profile/Serpil_Aytac/publication/291165049_Loneliness_as_Mediator_between_Job_Satisfaction_and_Intention_to_Leave_A_Study_on_Prison_Staff_in_Turkey/links/569e8fb108ae2c638eb573c2/Loneliness-as-Mediator-between-Job-Satisfaction-and-Intention-to-Leave-A-Study-on-Prison-Staff-in-Turkey.pdf.

BARNETT Kate, SPOEHR John, MORETTİ Cecilia, GREGORY Tess, CHIVERALLS Keri, “Technology at Work: Stress, Work and Technology across the Life Cycle – Literature Review”, *Australian Institute for Social Research*, 2011, ss.1 – 18.

Centers for Disease Control and Prevention (CDC), “Strategies for Preventing Job Stress Suggested by NIOSH” CDC, <https://www.cdc.gov/niosh/updates/stresrel.html>

Emergenetics International, “How Career Development Can Solve the Disengaged Employee Epidemic”, <https://www.emergenetics.com/blog/how-career-development-can-solve-disengaged-employee-epidemic/>, Çevrimiçi(05.04.2019)

- Gallup, <https://www.gallup.com/workplace/229424/employee-engagement.aspx>, (çevrimiçi, 20.03.2019)
- Harvard Health Publishing, “Understanding the stress response”, <https://www.health.harvard.edu/staying-healthy/understanding-the-stress-response>, çevrimiçi (06.12.2018)
- Harvard University, “Engagement Toolkit for Managers and Leaders”, https://hr.harvard.edu/files/humanresources/files/engagement_toolkit_leaders_managers.pdf, Çevrimiçi(06.04.2019)
- HONDA Ayumi, DATE Yutaka, ABE Yasuyo, AOYAGİ Kiyoshi, HONDA Sumihisa, “Communication, Support and Psychosocial Work Environment Affecting Psychological Distress among Working Women Aged 20 to 39 Years in Japan”, Japan Industrial Health Journal, Haziran 2016, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4791288/>, çevrimiçi (06.12.2018)
- JUNEJA Prachi, “How can Employee Engagement help increase Customer Satisfaction?”, Management Study Guide, <https://www.managementstudyguide.com/employee-engagement-and-customer-satisfaction.htm>, Çevrimiçi(10.04.2019)
- KESER Aşkın, “Çalışma-Birey İlişkisi ve Çalışmanın Bireyin Yaşamında Yeri”, İş,Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2004, Cilt:6, Sayı:2, <https://isguc.org/?p=article&id=230&cilt=6&sayi=2&yil=2004>, (01.12.2018)
- KVARNSTRÖM Stefan, “Stress prevention for blue-collar workers in assembly-line production”, International Labour Office Working Paper, 1997, s.11, <http://www.bvsde.paho.org/bvsast/i/fulltext/blue/blue.pdf> (06 .12.2018)
- MILLS Harry, REISS Natalie,DOMBECK Mark, “Mental And Emotional Impact Of Stress”, <https://www.mentalhelp.net/articles/mental-and-emotional-impact-of-stress/>, (06.12.2018)
- ÖZKALP Enver, “Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu)Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları”, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir, s.491
- PERRIN Towers, “Understanding What Drives Employee Engagement”, s.20 http://www.keepem.com/doc_files/Towers_Perrin_Talent_2003%28TheFinal%29.pdf, Çevrimiçi (10.04.2019)
- SHAHBAZ Wahab, SHAKEEL Ashar, “Role Ambiguity and Employees’ Organization Based Self-Esteem: Moderating Effect of Workplace Spirituality”, Proceedings of the 3rd International Conference on Business Management, University of Management and Technology, 2013, s.11
- SMITH Marchia, “Does Challenging Work Really Motivate Staff?”, <https://fleximize.com/articles/001719/challenging-work-is-great-for-staff-motivation>, Çevrimiçi (05.04.2019)
- STATISTA, Most stressful jobs in the United States in 2018,<https://www.statista.com/statistics/507098/us-most-stressful-jobs/>, (04.12.2018)

TÜRK DİL KURUMU

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c0705c388a097.49360797 , (05.12.2018)

TÜRK DİL KURUMU

http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c20ee5a32dc82.40092041, çevrimiçi (10.12.2018)

TOTAL SAFETY, “Why Employee Engagement Is A Key Factor In Overall Workplace Safety”, <https://www.totalsafety.com/insights/why-employee-engagement-is-a-key-factor-in-overall-workplace-safety/> , Çevrimiçi(20.04.2019)

EKLER

ANKET FORMU

Değerli katılımcılar,

Bu araştırma, İş Stresi kavramının, İş Tutkunluk kavramına olan etkisinde Örgüt Temelli Öz-Saygı'nın moderatör etkisini ölçme amacıyla yapılmaktadır.

Araştırmaya veri olacak olan vereceğiniz cevaplar, hiçbir kişi ya da kurum ile paylaşılmayacak olup, akademik amaçlar çerçevesinde kullanılacaktır. Bu bilimsel araştırmanın geçerliliği sorulara vereceğiniz doğru cevaplara bağlıdır.

Anketi cevaplayarak, ayırdığınız zamana ve araştırmama yaptığınız değerli katkılarınız için çok teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Emrecan TÜLLEF

emrecantullef@gmail.com

Cinsiyet: E () K ()

Medeni Durum: Evli () Bekar ()

Yaş:

Öğrenim Durumu: İlköğretim () Lise () Önlisans () Lisans () Lisansüstü ()

Görev:

Tecrübe:

	1-Kesinlikle Katılmıyorum	2-Katılmıyorum	3-Kararsızım	4-Katılıyorum	5-Kesinlikle Katılıyorum
1-İşim sağlığıma doğrudan etkilemeye yatkındır.					
2- Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.					
3-İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.					
4-Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.					
5- İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.					
6-Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.					
7-Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.					

	1-Kesinlikle Katılmıyorum	2-Katılmıyorum	3-Kararsızım	4-Katılıyorum	5-Kesinlikle Katılıyorum
1.İşimi yaparken kendimi çok enerjik hissederim.					
2.İşimi yaparken kendimi güçlü ve dinç hissederim					
3.Sabah uyandığımda işe gitme isteği duyuyorum					
4.İşim bana coşku veriyor.					
5.İşim bana ilham veriyor.					
6.Yaptığım işten gurur duyuyorum.					
7.Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissediyorum.					
8.İşe gömülmüş durumdayım.					
9.Çalışırken kendimden geçiyorum.					

	1-Kesinlikle Katılmıyorum	2-Katılmıyorum	3-Kararsızım	4-Katılıyorum	5-Kesinlikle Katılıyorum
1.Çalıştığım kurumda bir itibarım var.					
2. Çalıştığım kurumda ciddiye alınmıyorum.					
3.Çalıştığım kurumda önemliyim.					
4.Çalıştığım kurumda bana güven duyuluyor.					
5.Çalıştığım kurum bana sadakat gösteriyor.					
6.Çalıştığım kurumda bir fark yaratabilirim.					
7.Çalıştığım kurumda bana değer veriliyor.					
8.Çalıştığım kurumda faydası olan biriyim.					
9.Çalıştığım kurumun verimli bir üyesiyim.					
10.Çalıştığım kurumda işbirlikçi davranırım.					