

Yiyecek İçecek İşletmelerinde Çalışanların Stres Ve İşkoliklik Düzeylerinin İş Performanslarına Etkisi

The Effect of Stress and Workaholic Levels of Employees on Work Performance in Food and Beverage Businesses

Duran CANKÜL^a Esra AK^b Mustafa Çağatay KIZILTAŞ^c

^aGastronomi ve Mutfak Sanatları, Turizm Fakültesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye. durancankul@hotmail.com

^bTurizm İşletmeciliği, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye. esra-ak-81@hotmail.com

^cTurizm ve Otel İşletmeciliği, Divriği Nuri Demirağ MYO, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, Türkiye. cagataykzlt@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

İşkoliklik
İş stresi
İş performansı
Yiyecek içecek işletmeleri

Amaç – Bu çalışmada yiyecek içecek işletmesi çalışanlarının işkoliklik ve stres düzeyleri ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Yöntem – Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda Eskişehir ilinde faaliyet gösteren yiyecek içecek işletmesi çalışanları üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Uygulama aşamasında veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi ile 410 yiyecek içecek işletmesi çalışanına ulaşılmıştır. Hipotezler açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi uygulandıktan sonra yapısal eşitlik modellemesi (YEM) aracılığıyla test edilmiştir.

Gönderilme Tarihi 8 Ocak
2023

Revizyon Tarihi 11 Mart
2023

Kabul Tarihi 15 Mart 2023

Bulgular – Araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda işkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışmanın iş stresini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği görülürken iş performansını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemediği sonucu elde edilmiştir. Bununla beraber işkolikliğin alt boyutu olan kompulsif (takıntılı) çalışma hem iş stresini hem de iş performansını anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Tartışma – Stres azaltıcı önlemlerin ve uygulamaların hayata geçirilmesinin işletmeler açısından performans artırıcı bir etkiye sahip olabileceği düşünülmektedir. İşletmeler çalışanlarını çalışmaya motive etmek amaçlı ödül sistemi çerçevesinde ayın elemanı seçme, alışveriş çekleri, fazla izin, hediye tatil ve terapi seansları gibi ödüller ile çalışmaya teşvik etmesinin hem stresi azaltabileceği hem de çalışanın performansının artırılmasında fayda sağlayabileceği düşünülmektedir.

Makale Kategorisi:
Araştırma Makalesi

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Workaholism
Job stress
Job performance
Food and beverage
businesses

Purpose – In this study, it is aimed to examine the relationship between workaholism and stress levels of food and beverage workers and their job performance.

Design/methodology/approach – Quantitative research method was used in this study. For the purpose of the research, a research was conducted on the employees of the food and beverage business operating in Eskişehir. Questionnaire technique was used as the data collection method in the application phase. With the convenience sampling method, 410 food and beverage business employees were reached. Explanatory factor analysis and confirmatory factor analysis were applied to the obtained data, and then hypotheses were tested through structural equation modeling (SEM).

Received 8 January 2023
Revised 11 March 2023
Accepted 15 March 2023

Results – In line with the findings obtained as a result of the research, it was observed that overwork, which is the sub-dimension of workaholism, affected work stress in a statistically significant way, but it did not affect work performance in a statistically significant way. However, compulsive (obsessive) work, which is the sub-dimension of workaholism, seems to affect both work stress and work performance in a statistically significant way.

Article Classification:
Research Article

Discussion – It is thought that the implementation of stress-reducing measures and practices may have a performance-enhancing effect for businesses. It is thought that encouraging businesses to work with rewards such as choosing the employee of the month, shopping checks, extra leave, gift holidays and therapy sessions within the framework of the reward system to motivate their employees to work can both reduce stress and increase the performance of the employee.

Önerilen Atıf / Suggested Citation

Cankül, D., Ak, E., Kızıldaş, M. Ç. (2023). Yiyecek İçecek İşletmelerinde Çalışanların Stres Ve İşkoliklik Düzeylerinin İş Performanslarına Etkisi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 15 (1), 470-485.

1. Giriş

Stres günümüz çalışma ve sosyal hayatında sıklıkla karşışın bir durumdur. Çağın hastalığı olarak da ifade edilen stresten hemen hemen her birey farkında olmadan etkilenmektedir. Aynı zamanda stresin olmadığı bir iş ortamı bulmak da zor hale gelmektedir. Çünkü günümüz iş yaşamında meydana gelen değışimler ve yenilikler, çalışanların bilgi ve becerilerinin gün geçtikçe artması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Ülke ekonomisinin önemli bir gelir kaynağı olan turizm endüstrisi ve bu endüstride önemli bir yere sahip olan yiyecek içecek işletmeleri de söz konusu değışimlerden etkilenmektedir. Yiyecek içecek işletmelerinde hizmet sunan çalışanlar, iş sorumluluklarının artması sonucu maruz kalabileceği pek çok etkenle karşılaşabilmektedir. Yeme içme sektörü, sunulan hizmetin yerinde tüketilme özelliğine sahip olduğundan emek yoğun yapıdadır. Sektörün emek yoğun yapıya sahip olması işletmelerin memnuniyet ve verimliliğini sürekli üst düzeyde tutmak zorunda olmasına sebebiyet vermektedir. Bu durumda çalışanların işkolik olmasına, strese maruz kalmasına ve sağlık problemleriyle karşılaşmasına yol açabilmektedir. Yiyecek içecek işletmeleri çalışanlarının uzun çalışma saatlerine maruz kalması çalışanların işkolik ve stres kaynaklı olumsuz problemler ile karşılaşmasına yol açabilmektedir. Bu araştırma ile yiyecek içecek işletmelerinde çalışanlarının stres ve işkoliklik düzeylerinin ne düzeyde olduğu ve bu etkenlerin çalışanların iş performanslarını etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Bu doğrultuda "İşkoliklik ve iş stresi çalışan performansı üzerinde etkili midir?" sorusunun yanıtı aranmaktadır. Literatür incelendiğinde yiyecek içecek sektörü özelinde işkoliklik ve stres kavramlarının çalışanların iş performansına olan etkisinin incelendiği çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu araştırma ile alan yazındaki bu boşluk doldurulmaya çalışılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşkoliklik Kavramı

İşkoliklik kavramı, günümüz çalışma hayatında çok çalışma veya sürekli iş ile ilgilenme hali olarak ifade edilmektedir. Anlamı itibariyle "işine düşkün, iş sever" anlamlarına gelen işkoliklik kavramı (Tdk, 2020), ilk kez Wayne Oates tarafından bir çeşit alkol bağımlılığında yola çıkarak "kontrol edilemeyen, sürekli bir şekilde çalışma ihtiyacı" şeklinde tanımlanmaktadır (Oates, 1971:11).

Maslach (1986) 'nın tanımlamasına göre işkoliklik, "bireylerin işlerine aşırı bağlı ve saplantılı olma durumu" olarak ifade edilmektedir. Snir ve Harpaz (2004) işkolikliği kişinin vaktinin çoğunluğunu işi ile ilgilenmesi olarak tanımlamaktadır. Schaufeli vd. (2008)'e göre işkoliklik "aşırı ve kompulsif çalışma" olarak belirtilmiştir. Müller ve Schotter (2010) 'ın tanımlamasıyla kısaca, işkoliklik kişinin kendini çalışmaktan alıkoyamamasıdır (s.717). İşkolikler, çalışmadıklarında bile sürekli işlerini düşünerek vakit geçirirler (Schaufeli, Bakker ve Taris, 2006). Moiser (1983) işkolikleri haftada en az 50 saat çalışanlar olarak tanımlamaktadır. Ancak bireylerin çalışma süresinin fazla olması işkoliklik olarak nitelendirilirken, geçerli bir ölçüt olmadığına dair varsayım bulunmaktadır (Peiperly ve Jones, 2001:385). Ayrıca çalışanlar içsel bir zorunluluk yaşamakta ve ihtiyaç için çalıştıklarını belirtmektedir (Schaufeli vd., 2008). Snir ve Harpaz (2012:234) çalışma süresinin işkoliklik ile ilişkili olmadığını öne sürmektedir. Çok fazla çalışan herkes işkolik değilken, belirli saatlerde çalışan bireyler stres gibi hastalıklara daha az karşılaşabilmektedir (Porter, 2001:149).

İş kolikliğin sebepleri incelendiğinde iş koliklik, kişisel, işletme içi ve çevre ile ilgili nedenlerden kaynaklanabilmektedir (Doğan, 2015:4-5). Organizasyon bağlamda örgüt içi rekabet, görevde yükselme, başarıma arzusu gibi nedenler çalışanların işkolik olmasına neden olabilmektedir (Taşhan, 2019:24). Örgütte maaş, prim, ikramiye gibi performansla dayalı uygulamalarla birlikte örgütte yer alan çalışanların taklit edilmesi de işkolikliğe sebebiyet verebilmektedir (Ng vd., 2007:125). Ayrıca işten çıkarılma tehdidi de fazla çalışma için gerekçe sağlamaktadır (Porter, 1996:81).

İşkolikliğin cinsiyetle ilişkilendirildiği çalışmalar incelendiğinde, Burke, Davis ve Flett (2008:31) tarafından yapılan çalışmada işkolikliğin daha çok erkeklerde olduğu görülürken, Buelens ve Poelmans, (2004:454), Ulukök ve Akın, (2016:185) ve Dudek ve Szpitalak (2019:61) tarafından yapılan çalışmalarda işkolikliğin kadınlarda daha fazla olduğu öne sürülmektedir.

İşkoliklik negatif mi yada pozitif mi noktasında net bir fikir birliği bulunmamaktadır (Özsoy vd., 2013). Bazı araştırmalar iş kolikliğin çalışanların işlerine olan memnuniyetini ve verimliliğini arttırdığını belirterek işkoliklik kavramına olumlu yaklaşmaktadır (Burke vd., 2006; Machlowitz, 1978). Fakat bu durumun aksini idda eden, işkolikliğin olumsuz durumlara yol açtığı belirtilen çalışmalarda bulunmaktadır. İşkoliklik düzeyi

yüksek olan çalışanların mutsuz, saplantılı birey olarak işlerini iyi yapmayan, iş performansları düşük ve çalışma arkadaşları ile çatışma halinde olan bireyler olarak değerlendirilmektedir (Oates,1971; Schaufeli vd. 2006; Doğan, 2015; Burke, 2000).

İşkolikliğin bireyde bıraktığı etkiler incelendiğinde, fizyolojik açıdan yorgunluk, dalgınlık, unutkanlık, tansiyon hastalığı, sindirim rahatsızlıkları ve özel hayatını olumsuz yönde etkileyen sorunlar ortaya çıkmaktadır (Bardakçı ve Baloğlu, 2012:49). Psikolojik açıdan ise depresyon, uyku sorunları (Akdağ ve Yüksel, 2010:50), stres (Aziz ve Cunnigham, 2008:553), anksiyete, odaklanma sorunu ve dikkat eksikliği (Temel, 2006:120-122), agresiflik, kaygı, tükenmişlik (Naktiyok ve Karabey, 2005:183) gibi rahatsızlıklara sebebiyet verdiği görülmektedir. İşkoliklik bireyde sadece iş hayatında değil sosyal yaşamında da büyük oranda etkileyen bir kavramdır (Ulukök ve Akın, 2016:184). İşkoliklerin tüm zamanlarını işe vererek yada işi düşünerek sosyal ve ailevi etkinliklerinden kendilerini yoksun bırakmaktadır (Porter, 1996:184). Aile ve sosyal çevresi ile ilişkilerinin zayıflaması beraberinde sorunların artmasına yol açmaktadır. İşkolik olma durumu, ailevi sorunlar (Aziz ve Zickar, 2006:55), iş çevresine olan adaptasyonda karşılaşılan sorunlar (Özsoy, 2018:19), asosyallik, ilgisizlik ve duyarsızlık (Temel, 2006:118-122) gibi sonuçlara yol açmaktadır.

2.2. Stres Kavramı

Stres kavramı “vücudun herhangi bir farklı duruma karşı gösterdiği özel olmayan yaygın bir tepki” olarak tanımlanmaktadır (Selye,1976). Stres, “bireyin yaşadığı fizik ve sosyal çevresinden meydana gelen uyumsuz durumlar sebebiyle, bedensel ve psikolojik olarak sınırlarının ötesinde sarf ettiği gayret” olarak tanımlanmaktadır (Cüceloğlu, 2017:321). Stres, kişilerin tutum, davranış ve bireysel ilişkilerini etkilemektedir (Güçlü, 2001:93). Karmaşıklaşan ve zorlaşan hayat şartları ile kişiler arası iletişimin değişmesi stresin oluşmasına neden olur. Stres kendiliğinden oluşmaz, kişinin sosyal yaşamında meydana gelen değişimlerden etkilenerek oluşmaktadır. Stres, cinsiyet, meslek ve yaş farkına bakılmaksızın yaşanan psikolojik gerilme durumu olarak görülmektedir (Tutar, 2016:121). Stres son yıllarda özellikle iş yerlerinde yaygın ve maliyetli bir problemdir. İş stresinin insanların hem fizyolojisi hem de psikolojisi üzerinde olumsuz etkileri olduğundan önemli bir toplum sorunu haline gelmiştir (Lee vd., 2013: 75-76). İşgörenlerde kişisel veya işletme içi nedenlerden dolayı ortaya çıkabilen stres, işgörenlerin verimliliklerini etkileyebilmektedir (Luthans, 1994). İş ortamından edinilen stresin en önemli kaynağı işletme olarak görülmektedir. Yapılan iş ve işin özellikleri de bireyde stres sorunlarını meydana getirebilmektedir. İş yerinin fiziki koşulları (Biricik, 2018:30), uzun yada düzensiz çalışma saatleri (Yamuç ve Türker, 2015:54), ağır iş yükü (Çoban, 2018:54) veya çalışma süresi (Aydın, 2004), gibi etkenler çalışanlar üzerinde stres oluşturmada rol oynamaktadır. Buna ek olarak çalışanlar arası iletişimden doğabilecek sorunlar da stres sebebi olabilmektedir. Çalışanlar ve yöneticiler arasında iletişimde ortaya çıkan fikir çatışmaları olumsuz durumlar meydana getirerek strese yol açmakta ve iş performansını da etkilemektedir (Tekin, 2010:50). Örgüt içinde kişinin sahip olduğu pozisyonda iş yerine ayak uyduramaması ve pozisyonu gereği karar alıp verme durumları da stres kaynağı olabilmektedir. (Sarışık ve Işkın, 2017: 153-157). Bunun yanı sıra rol belirsizliği durumu da çalışanların departmanlarındaki görevlerine ait iş tanımları belirtilmemiş, görev alanları hakkında net bir bilgi verilmemiş olması, personeller arasında kimin hangi işi yapacağı konusunda iş karmaşası yaşamalarına yol açmakta ve bu durum da çalışanların stres yaşamalarına neden olmaktadır (Öztürk, 2018:60, Öge ve Yılmaz, 2006: 402).

Stres çalışanlar üzerinde üç boyutta ortaya çıkmaktadır. Birincisi alarm boyutu kişinin stres ile ilk tanıştığı aşamadır ve kişide fizyolojik değişiklikler gözlenmektedir. Stresin devam etmesi durumunda da direnme aşamasına geçilmekte ve burada da strese karşı direnç geliştirmekte bunun sonucunda kişi ya stresi yener yada tükenme aşamasına sürüklenmektedir. Tükenme aşamasında da bir takım fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklar görülmeye devam etmektedir (Selye, 1974). Çalışanlar üzerinde büyük sıkıntılara yol açan tükenmişlik, kişinin psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklarının yanında işletmenin hizmet kalitesini de kötü yönde etkilemektedir (Renzi, Tabolli, Lanni, Pietro ve Puddu, 2005:153). Bu stres çalışanlar üzerinde agresiflik, işe odaklanmama sorunu, mantık dışı karar alıp verme, işe karşı isteksizlik, depresyon, uyku, sindirim, tansiyon gibi sağlık sorunlarını yanında kötü alışkanlıklara başlama gibi olumsuz duyguların oluşmasına yol açmaktadır (Leka vd.,2003).

2.3. Performans Kavramı

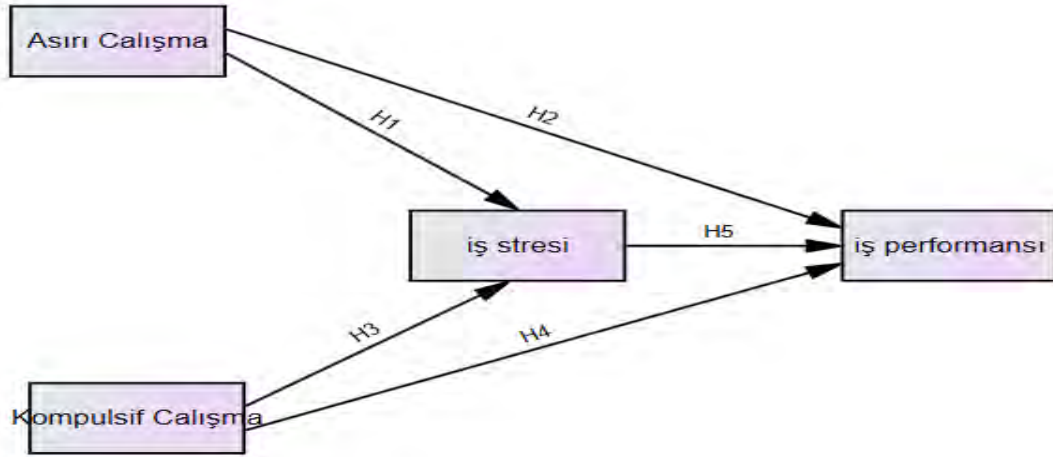
Performans “belirli şartlarda örgütler tarafından çalışanlardan beklenenlerin yerine getirilme düzeyi veya çalışan bireyin davranış tarzı” şeklinde tanımlanmaktadır (Bingöl, 2013: 273). İş performansı, belirli bir sürede

belirli bir işi yerine getirmek için (Mumcu ve Yiğit, 2022: 233; Bernardin ve Beatty, 1984: 12) işletmenin başarıya ulaşma yolunda sergilediği davranışların gösterilmesidir (Kesen, 2015: 540). Kişilik, yaş, yetenek, bilgi ve deneyim, sağlık durumu, medeni durum, eğitim düzeyi, bireyin kültürel yapısı ve uzmanlık alanı gibi farklılıklar çalışanın iş performansında rol oynayabilmektedir (Gümüştekin ve Özdemir, 2005: 281). Çalışma koşullarının çalışanlar için uygun olması da çalışan performansını etkilemektedir (Tınar ve Ulusoy: 2017). İş ortamının fiziksel koşulları, organizasyon yapısı, aile yapısı, aldığı eğitim, sosyal açıdan faal olması ve toplumsal kurallara uyum sağlayabilmesi iş performansı açısından oldukça önemlidir (Yener, 2007). Bunların yanısıra kadrolama hatası, eğitim eksikliği, başarının ödüllendirilmemesi, iş ve görev tanımlarındaki eksiklikler, yönetime katılımın sağlanamaması, fazla stres, kariyer imkanlarının eksikliği, çalışanlara insan olarak değer verilmemesi, iş güvenliği eksikliği, ekipman eksikliği, fazla iş yükü, işin özelliğine göre nitelikli çalışan olmaması ve bireyin kişisel, ailevi, parasal ve psikolojik sorunları iş performansının düşmesine yol açan önemli etkenler olarak görülmektedir (Aktan, 2009).

3. YÖNTEM

Bu araştırmada, yiyecek içecek işletmesi çalışanlarının işkoliklik ve stres düzeyleri ile iş performansı arasındaki ilişki incelenmektedir.

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler



Şekil 1. Araştırma Modeli

H₁: Aşırı çalışma ile stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Aşırı çalışma ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Kompulsif çalışma ile stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Kompulsif çalışma ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₅: Stres düzeyi ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmada örnekleme yöntemlerinden biri olan kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Araştırma evreni Türkiye'deki yiyecek içecek çalışanlarını kapsamaktadır. Örneklem sayısı belirleme çizelgesinden örneklem olarak 384 kişiye ulaşılması hedeflenmiştir. Ayrıca zaman, maliyet, ulaşılabilirlik gibi kısıtlamalardan dolayı da örneklem alma yoluna gidilmiştir. Covid-19 pandemisinden dolayı katılımcılarla yüzyüze iletişimden mümkün olduğunca kaçınılmış, çevrimiçi ve basılı olarak katılımcılara sunulan anketin gönüllü katılım formuna ilişkin ifadeler anketin ilk kısmında katılımcıların onayına sunulmuş olup katılımcılar bunu onayladıktan sonra ankete geçebilmişlerdir. Bazı çalışanlar yoğun olduklarını ifade ederek anketleri yoğun olmayan zamanlarda doldurmak istediklerini belirtmişlerdir. Bu nedenle veri toplamak için genellikle günün yoğun olmayan saatleri tercih edilmiştir. Toplamda kullanılabilir 410 ankete ulaşılmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamında nicel araştırma yöntemi kullanılmaktadır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket uygulanmaktadır. Birinci bölümde işkoliklik, iş stresi ve performans ölçekleri kullanılmaktadır. İkinci bölümde ise demografik ve kişisel özelliklere ait sorular yer almaktadır. 14 sorudan ve “kompulsif çalışma ve aşırı çalışma” olmak üzere 2 alt boyuttan oluşan, Schaufeli ve ark. (2006)’nın geliştirilmiş “Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)” işkoliklik ölçeğinin Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçe’ye uyarlananan şekli kullanılmıştır. İş stresi seviyesini saptamak için House ve Rizzo (1972) taraflarınca geliştirilmiş olup Efeoğlu (2006) tarafından Türkçeye uyarlanmış 7 madde ve tek boyuttan oluşan iş stresi ölçeği uygulanmıştır. İş performansının ölçülmesinde ise Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan sonrasında Çöl (2008) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış ölçek 4 madde ile tek boyuttan oluşmaktadır.

Çalışma etik kuralları uyumluluğu çerçevesinde Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan alınan 01.07.2021 tarih ve 2021-01 sayılı karar doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri Aralık 2021- Mart 2022 arasında Eskişehir’de bulunan yiyecek-içecek işletmeleri çalışanlarından toplanmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında veri toplama amacıyla hazırlanan ankete katılan 410 katılımcının vermiş oldukları yanıtlar doğrultusunda ortaya çıkan veriler paket programlar aracılığıyla gerekli analizlere tabii tutulmuştur. Araştırma kapsamında önce katılımcılara ait demografik analizler yapılmıştır. Sonrasında hipotezler açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi uygulandıktan sonra yapısal eşitlik modellemesi (YEM) aracılığıyla test edilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Demografik Özellikler	Sayı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	175	42,7
Erkek	235	57,3
Toplam	410	100
Medeni Durum		
Evli	93	22,7
Bekar	317	77,3
Toplam	410	100
Yaş		
18-25	211	51,5
26-35	125	30,5
36-45	59	14,4
46-55	14	3,4
56 ve üzeri	1	0,2
Toplam	410	100
Eğitim durumu		
İlköğretim	23	5,6
Lise	189	46,1
Ön lisans	54	13,2
Lisans	130	31,7
Lisansüstü	14	3,4
Toplam	410	100
Gelir durumu		
4253tl ve daha az	222	54,1
4254-5000	93	22,6
5001-6000	42	10,2

6001-7000	21	5,1
7001tl ve üstü	32	7,8
Toplam	410	100
Gelir durumu tanımı		
Geçimimi sağlamakta zorlanıyorum	120	29,3
Geçimimi kısmen sağlayabiliyorum	164	40,0
Geçimimi yeterli şekilde sağlayabiliyorum	99	24,1
Tasarruf yapabilecek düzeydeyim	16	3,9
Her istediğimi alabilecek düzeydeyim	11	2,7
Toplam	410	100
Sektördeki çalışma süreniz		
1 yıldan daha az	111	27,1
1-3 yıl	115	28,0
4-7 yıl	97	23,7
8-11 yıl	39	9,5
12 yıl ve daha fazla	48	11,7
Toplam	410	100
Mevcut işletmedeki çalışma süreniz		
1 yıldan daha az	182	44,4
1-3 yıl	141	34,4
4-7 yıl	55	13,4
8-11 yıl	17	4,1
12 yıl ve daha fazla	15	3,7
Toplam	410	100
Haftalık çalışma süreniz		
40 saatten daha az	70	17,1
40-45 saat	93	22,7
46-60 saat	135	32,9
61-80 saat	75	18,3
81 saat ve daha fazla	37	9
Toplam	410	100
Haftalık çalışma şekliniz		
Tam zamanlı	344	83,9
Yarı zamanlı	66	16,1
Toplam	410	100
İşletmedeki pozisyonunuz		
Çalışan	316	77,1
Yönetici	94	22,9
Toplam	410	100

Araştırmaya katılan katılımcılara ait demografik özelliklere ait bulgular Tablo 1' de yer almaktadır. Bu bulgular incelendiğinde katılımcıların %57.3'ünün erkek (n=235), %42.7'sinin kadın (n=175) olduğu görülmektedir. Katılımcıların %22,7'si evli (n=93), %77,3'ü bekar (n= 317), %51,5'inin 18-25 yaş (n=211), %30,5'inin 26-35 yaş (n=125), %14,4'ünün 36-45 yaş (n=59), %3,4'ünün 46-55 yaş (n=14), %0,2'inin de 56 yaş ve üzerindedir (n=1). Eğitim durumlarına ait bilgilere bakıldığında %46,1 ile lise (n=189) ve %31,7 ile lisans (n=130) derecesi mezunudur. Katılımcıların gelir durumu %54,1 ile (n=222) aylık 4253 tl ve daha üzerinde gelire sahiptir. %29,3'ünün (n=120) geçimini sağlamakta zorlandığı, %40'ının ise (n=164) geçimini kısmen sağlayabildiği görülmektedir. Katılımcıların %27,1'inin (n=111) sektörde 1 yıl ve kısa süreli çalıştığı, %28'inin (n=115) ise 1-3 yıldır sektörde çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların mevcut işletmede çalışma süreleri

incelendiğinde büyük çoğunluğunun, %44.4 ile (n=182) 1 yıl ve daha kısa süredir aynı iş yerinde çalıştığı, %34.4'ünün ise (n=141) 1-3 yıldır aynı işletmede çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların %32.9'unun (n=135) haftada 46-60 saat çalıştığı, çalışanların %83.9'unun (n=344) tam zamanlı olarak çalıştığı görülmektedir. Çalışanların işletmedeki pozisyonları incelendiğinde ise %77.1'inin (n=316) normal çalışan olduğu, %22,9'unun (n=94) ise yönetici pozisyonunda çalıştığı görülmektedir.

4. BULGULAR

4.1. Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Araştırmada ortaya çıkan bulgular sonucunda yapılan geçerlilik ve güvenirlik analizine yönelik sonuçlar Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Bulguları

İfadeler	Ortalama	Standart Hata	İfade Çıkartıldığında Cronbach's Alpha Değeri
İ 1	3,1317	1,47919	0,905
İ 2	3,3244	1,37018	0,906
İ 3	3,4171	1,30981	0,904
İ 4	3,1951	1,38838	0,904
İ 5	3,2220	1,47415	0,905
İ 6	3,0415	1,53866	0,904
İ 7	3,3805	1,47402	0,905
İ 8	2,6902	1,54608	0,904
İ 9	2,9829	1,55807	0,906
İ 10	2,5951	1,53746	0,904
İ 11	2,8293	1,54797	0,905
İ 12	2,7024	1,61722	0,907
İ 13	2,8488	1,61338	0,907
İ 14	2,3098	1,50115	0,906
İ 15	2,7537	1,50152	0,903
İ 16	4,2488	1,02848	0,909
İ 17	4,1756	1,04350	0,908
İ 18	4,2024	1,06992	0,909
İ 19	4,2024	1,07221	0,908
İ 20	3,7488	1,34975	0,908
İ 21	3,5756	1,44682	0,906
İ 22	3,5122	1,37959	0,905
İ 23	3,2341	1,42928	0,906
İ 24	3,5488	1,41898	0,906
İ 25	3,5390	1,35945	0,905
Cronbach's Alpha		0,909	

Analizler sonucunda araştırmanın güvenirliliğini ifade eden Cronbach's Alpha değerinin Tablo 2 incelendiğinde 0,909 çıktığı ve ayrı ayrı aşırı çalışma boyutu için 0,887 olduğu, kompulsif çalışma boyutu için 0,846 olduğu, iş stresi boyutu için 0,893 olduğu ve iş performansı boyutu için 0,842 olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın güvenirliliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

4.2. Faktör Analizi Bulguları

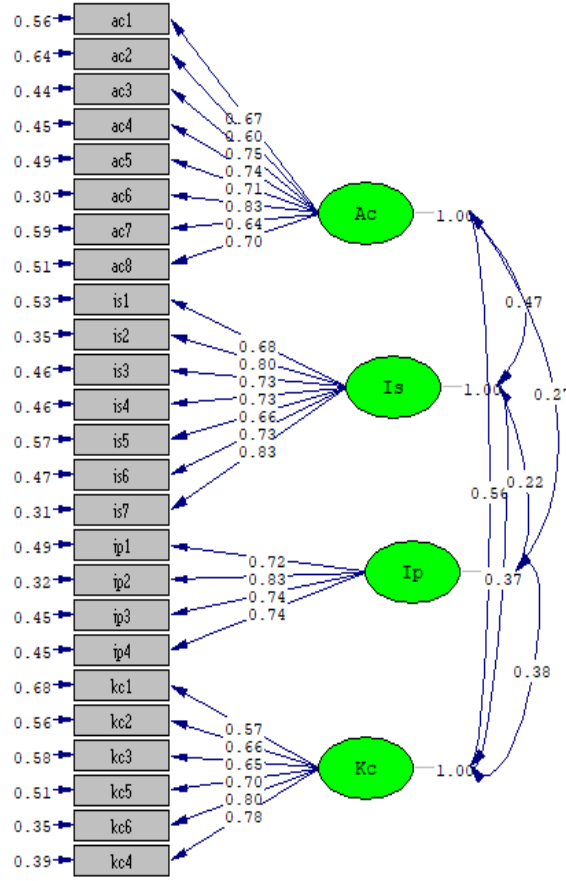
Araştırmada kullanılan faktör yapılarının tespit edilmesi amacıyla toplanmış olan verilere açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) uygulanmıştır. Verilerin açıklayıcı faktör analizine uygunluğunu tespit edebilmek amacıyla KMO katsayısı ve Bartlett's testi bulguları incelenmiştir (KMO: 0,890

/ Bartlett's: 0,00 ve $p < 0,01$). Elde edilen değerlerin açıklayıcı faktör analizi yapmaya uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

İfadeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Özdeğer	Güvenilirlik
Aşırı Çalışma				
AC1	0,685	31,85%	7,963	0,887
AC2	0,638			
AC3	0,717			
AC4	0,705			
AC5	0,709			
AC6	0,870			
AC7	0,632			
AC8	0,683			
Kompulsif Çalışma				
KC1	0,629	9,618	2,405	0,846
KC2	0,658			
KC3	0,639			
KC4	0,748			
KC5	0,735			
KC6	0,826			
İş Stresi				
İs1	0,705	11,612	2,903	0,893
İs2	0,788			
İs3	0,744			
İs4	0,806			
İs5	0,714			
İs6	0,746			
İs7	0,794			
İş Performansı				
İp1	0,787	7,301	1,825	0,842
İp2	0,824			
İp3	0,804			
İp4	0,789			
Toplam Açıklanan Varyans			60,383	

Tablo 3'te yer alan açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen bulgular incelendiğinde toplam varyansın %60.383'ünü açıklayan dört faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Elde edilen bu dört faktörlü yapı araştırmanın amacına ve alan yazına göre; aşırı çalışma, kompulsif çalışma, iş stresi ve iş performansı şeklinde adlandırılmıştır. Elde edilen bu dört faktörlü yapının kontrolünün sağlanması amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Sonrasında da doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen bulgular alan yazında en çok kullanılan standart uyum ölçütlerine göre değerlendirilmiştir.



Şekil 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

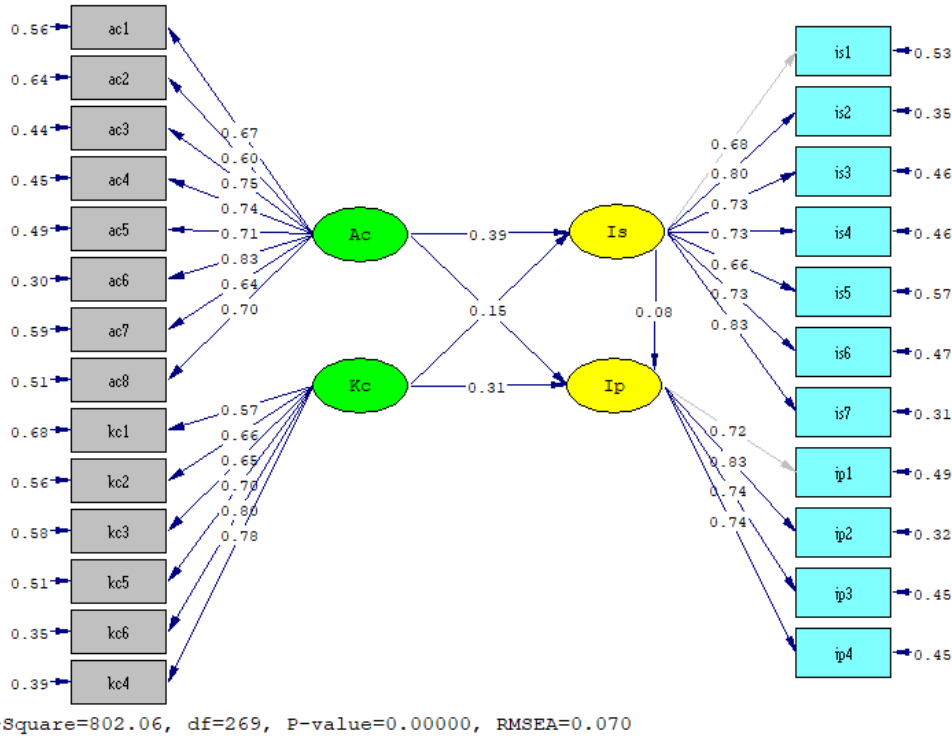
Şekil 2' de Lisrel istatistik programı aracılığıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi bulguları yer almaktadır. Analizin devamında önerilen model standart uyum ölçütlerine göre değerlendirilmiştir.

Tablo 4. Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model Değeri	Uyum
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd < 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 5$	2,98	Kabul Edilebilir
RMSEA	$0 \leq RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$	0,070	Kabul Edilebilir
SRMR	$0 \leq SRMR < 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$	0,051	Kabul Edilebilir
NFI	$0,95 < NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,93	Kabul Edilebilir
NNFI	$0,97 < NNFI \leq 1,00$	$0,95 \leq NNFI \leq 0,97$	0,95	Kabul Edilebilir
IFI	$0,95 < IFI \leq 1,00$	$0,90 \leq IFI \leq 0,95$	0,95	Kabul Edilebilir
RFI	$0,95 < RFI \leq 1,00$	$0,90 \leq RFI \leq 0,95$	0,93	Kabul Edilebilir
CFI	$0,97 < CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,95	Kabul Edilebilir

Tablo 4'de yer alan bulgular incelendiğinde araştırma kapsamında önerilen modelin geçerli olduğu görülmüştür ve AFA sonucu elde edilen dört faktörlü yapı doğrulanmıştır.

4.3. Yapısal Eşitlik Modellemesi Bulguları



Şekil 3. Araştırmaya Ait Yapısal Eşitlik Modellemesi Bulguları

Araştırma kapsamında kurulan modelin hipotezlerinin test edilmesi amacı ile yapılan yapısal eşitlik modellemesi bulguları şekil 3’ de görülmektedir. Yapılan analizde yer alan bulgular incelendiğinde araştırma modeli kabul edilmiştir. Yapılan analizin son aşamasına gelindiğinde ise Lisrel paket programı aracılığı ile modelin açıklanan varyansı, yapı güvenirliliği incelenmiş ve sonrasında hipotezler değerlendirilmiştir.

Tablo 5. Araştırma Hipotezlerinin Değerlendirilmesi

Faktörler/Maddeler	Standart Yükler	t-değeri	R ²	Yapı Güvenilirliği	Açıklanan Varyans (AVE)
Aşırı Çalışma					
	0,67	14,63***	0,4489	0,89	0,50
	0,60	12,88***	0,3600		
	0,75	17,07***	0,5625		
	0,74	16,97***	0,5476		
	0,71	16,07***	0,5041		
	0,83	20,15***	0,6889		
	0,64	13,98***	0,4096		
	0,7	15,71***	0,49		
Kompulsif Çalışma					
	0,57	11,81***	0,3249	0,85	0,49
	0,66	14,21***	0,4356		
	0,65	13,91***	0,4225		
	0,7	15,26***	0,49		
	0,8	18,61***	0,64		
	0,78	17,84***	0,6084		
İş stresi					
	0,68	15,13***	0,4624	0,89	0,55
	0,8	19,05***	0,64		
	0,73	16,65***	0,5329		

	0,73	16,67***	0,5329		
	0,66	14,37***	0,4356		
	0,73	16,55***	0,5329		
	0,83	19,95***	0,6889		
İş Performansı					
	0,72	15,60***	0,5184	0,57	0,57
	0,83	18,85***	0,6889		
	0,74	16,28***	0,5476		
	0,74	16,26***	0,5476		
Hipotezler					
H ₁ : AÇ→İS	0,18	5,79***			Desteklendi
H ₂ : AÇ→İP	0,16	0,87			Red
H ₃ : KÇ→İS	0,14	2,38**			Desteklendi
H ₄ : KÇ→İP	0,16	4,35***			Desteklendi
H ₅ : İS→İP	0,14	1,26			Red

***p <0,010 (t>2,58); **p<0,050 (t>1,96), *p<0,100 (t>1,65)

Tablo 5 incelendiğinde araştırma kapsamında kurulan H₁, H₃ ve H₄ hipotezlerinin desteklendiği, H₂ ve H₅ hipotezlerinin reddedildiği görülmektedir. Buna göre aşırı çalışmanın durumu iş stresini 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilediği, iş performansını ise istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemediği görülmektedir. Kompulsif çalışmanın iş stresini 0,05 seviyesinde istatistiksel olarak pozitif yönlü ve anlamlı bir biçimde etkilediği, iş performansını ise 0,01 seviyesinde pozitif yönde ve anlamlı bir biçimde etkilediği görülmektedir. İş stresinin ise iş performansını istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü etkilemediği görülmektedir.

5. SONUÇ

Bu araştırma ile yiyecek- içecek çalışanlarının işkolik ve stres düzeylerinin iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu amaçla Eskişehir ilinde faaliyet gösteren yiyecek- içecek işletmesi çalışanları üzerinde bir araştırma yapılmış ve çalışanların işkolik ve stres düzeylerinin iş performansı üzerindeki etkileri oluşturulan bir model yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Yapılan araştırma ile Türkiye ekonomisi için öncü sektörlerden birisi olan yiyecek içecek sektörü kapsamında konu edilen değişkenlere ilişkin bulgular elde edilmiştir.

Çalışma bulgularına bakıldığında, araştırmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri çoğunlukla erkek, bekar, 18-25 yaş aralığında olduğu, lise ve lisans düzeyinde olduğu, asgari düzeyde gelire sahip olduğu, geçimlerini kısmen sağlayabildikleri görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu aynı işletmede uzun süre çalışmasına karşın sektörel deneyimlerin daha henüz az olduğu görülmektedir. Bununla beraber katılımcıların genel olarak tam zamanlı ve haftalık 46-60 saat çalıştıkları görülmektedir. Genel olarak katılımcılar alt pozisyonlarda çalışmaktadır. Kısacası çalışanların genel çalışma profilleri incelendiğinde kısa süreli alt pozisyonlarda çalışan ve hayatlarını kısmende olsa idame ettirebilen çalışanlardan oluşmaktadır. Demografik bulguların bu yönde çıkması Eskişehir'deki öğrenci nüfusunun yoğun olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Geçerlilik ve güvenilirlik analizleri incelendiğinde ölçeğin genel güvenilirliğini gösteren iç tutarlılık kat sayısı (Cronbach alfa) 0,909 çıktığı ve araştırmanın yüksek düzeyde güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi bulguları incelendiğinde, ölçek maddelerinin 4 boyuta ayrıldığı görülmektedir. Bu faktörler literatürde yer alan çalışmalar ışığında aşırı çalışma, kompulsif çalışma, iş stresi ve iş performansı şeklinde isimlendirilmiştir. Aşırı çalışma alt boyutunda 0,887, kompulsif çalışma alt boyutunda 0,846, iş stresi ölçeğinde 0,893, iş performansı alt boyutunda ise 0,842 olarak güvenilir bulunmuştur.

Araştırma modelinin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile incelenmesiyle elde edilen bulgular incelendiğinde, aşırı çalışmanın iş stresiyle olan ilişkisi anlamlıdır. Dolayısıyla H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Benzer şekilde kompulsif çalışmada iş stresini yüksek bir düzeyde anlamlı bir şekilde etkilemektedir ve H₃ hipotezi kabul edilmiştir. Literatürdeki diğer çalışmalar incelendiğinde bu durumun daha önce yapılmış olan Gümüç (2021),

Demirseçen (2019), Özsoy (2018), Özdemir (2019) Akdağ ve Yüksel (2010), Akyol (2019) ve Uludağ (2020) çalışmalarında elde ettiği sonuçlarla paralellik göstermektedir.

Bunun haricinde aşırı çalışma ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bundan dolayı **H₂** hipotezi reddedilmiştir. Bu durum literatürde ulaşılabilen çalışmalarla paralellik göstermemektedir. Eskişehir’de üç üniversitenin olması öğrenci yoğunluğunu oluşturabilmektedir. Bundan dolayı yapılan ankette de çalışanların genç yaşta olması araştırmanın sonucunu etkilediği söylenebilir. Fakat diğer alt boyut olan kompulsif çalışmanın iş performansını anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. **H₄** hipotezi kabul edilmiştir. Benzer şekilde Arsezen (2018), tarafından yapılan çalışmada işkoliklik ve iş performansının pozitif yönlü ilişkisi olduğu sonucuna varılmıştır. İşkolikliğin iş performansını olumlu yönde tahmin ettiği görülmektedir. Şöyle ki, kompulsif çalışma düzeyi yüksek olan çalışanların iş performans düzeyleri de yüksek olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte aşırı çalışma ile iş performansı arasında bir ilişki bulunamaması çalışanın işkolikliği algılamasından kaynaklı olabilmektedir. İşkolik bireyin çok çalışmasının kısa vadede işletme açısından olumlu olarak performansı arttırabileceği düşünülse de uzun vadede çalışanın tükenmesine, işinden uzaklaşmasına, performansının düşmesine neden olabilmektedir.

Bununla beraber iş stresi ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. **H₅** hipotezi reddilmiştir. Strese bağlı etkenlerin iş performansını etkilediği ile ilgili literatürde çalışmalara rastlamak mümkündür (Saltık, 2016; Aldawoodi, 2019). Stresin performansla ilişkisi 4 varsayımla açıklanmaktadır : (1) Stres ve performans arasındaki ilişki ters u şeklinde (2) Stres performansı artırabilmekte (3) Stres performansı düşürebilmekte (4) stresin performans üzerinde hiçbir etkisinin olmaması (Sullivan ve Bhagat, 1992, s.353-359; Gümüştekin ve Öztemiz, 2005; 282). Çalışanlar yaptıkları işin karşılığında maaş almalarına odaklandıklarından dolayı stresi gözardı edip stres kaynaklı sorunlardan dolayı performanslarının düşmelerine olanak vermezler (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005:283).

Sonuç olarak aşırı çalışma iş stresini etkilerken iş performansını etkilememektedir. Bununla beraber kompulsif çalışmanın hem iş stresini hemde iş performansını etkilediği görülmektedir. Literatürde incelenen çalışmaların bulguları incelendiğinde kompulsif çalışmanın düzenleyici bir etkisi olduğu düşünülebilmektedir. Daha geniş örneklem hacmi ile verilerin sektörün farklı bir zaman diliminde yada farklı bir turistik destinasyonda bulununan yiyecek- içecek işletmesi çalışanlarına gerçekleştirilebilir veya seyahat acenteleri, otel işletmeleri yada birinci sınıf restoran işletmelerinde de gerçekleştirilebilir. İş performansı düzeylerinin öznel bir değerlendirme ile incelenmek yerine yönetici, iş arkadaşları gibi farklı taraflardan bir inceleme yapmanın farklı sonuçlara yol açabileceği düşünülmektedir. Konunun sektörlerarası karşılaştırmalı bir çalışma yapmak yada çalışanları davranış ve psikolojik durumsal açıdan inceleyen bir araştırmaya tabii tutulması konunun anlaşılması üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

Stres azaltıcı önlemlerin ve uygulamaların hayata geçirilmesi işletmeler açısından performans arttırıcı bir etkiye sahip olabilir. Örnek olarak yiyecek içecek işletmesi yöneticileri çalışanlarına yönelik çeşitli aktivite ve etkinlikler düzenleyebilir. Çalışanlarını çalışmaya motive etmek amaçlı ödül sistemi çerçevesinde ayın elemanı seçme, alışveriş çekleri, fazla izin, hediye tatil ve terapi seansları gibi ödüller ile çalışmaya teşvik etmek hem stresi azaltabilir hemde çalışanın performansını arttırmada fayda sağlayabilir.

Çalışanların işkolikliği nasıl algıladığı, işkoliklik düzeyi yüksek olan çalışanların işkolikliğine neyin sebep olduğunu, çalışan yetersizliği sebebiyle mi işte daha fazla vakit harcadığı yoksa gerçekten işkolik mi olduklarını belirlemeye yönelik daha ayrıntılı bir araştırmanın yapılması önerilmektedir. İşletme yöneticileri çalışanlarına belirli zamanlarda istirahat edebilmeleri için imkan vermelidir. Haftalık çalışma saatleri düzenlenmeli, iş saatleri azaltılmalı, çalışanlar fazla çalıştıklarında ise mesai ücretlerinin ödenmesi gerekmektedir. Herkesin çalışma saatleri adil bir şekilde olmalı, ücretlerin zamanında yatırılması ve aksaklıkların yaşanmaması gerekmektedir.

Kaynakça

- Akdağ, F. ve Yüksel, M. (2010). "İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü" . Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi , 2 (1) , 47-55.
- Aktan, C. C. (2009). Performans yönetimi: organizasyonlarda performans değerlendirme ve ölçme. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(1), 25- 49
- Akyol, A. (2019) "İşkoliklik ve işe cezp olma ile iş yeri yalnızlığı ve stres arasındaki ilişkilerin incelenmesi" Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aldawoodi, M.,(2019) "İş Yerinde Stresin Çalışan Performansı Üzerine Etkisi: Türkiye'ki Kamu Ve Özel Bankalar Üzerine Bir Araştırma", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Arsezen, P. (2017) Turizmde işkoliklik davranışı, iş tatmini ile iş performans arasındaki ilişkinin analizi ve örgüte duygusal bağlılığın aracı yönü: Antalya'da bulunan beş yıldızlı konaklama işletmelerindeki yöneticiler örneği, Kırklareli Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(5).
- Aydın, Ş. (2004) "Örgütsel stres yönetimi" Kocaeli üniversitesi iktisadi ve idari bilimler dergisi, 6(3) s.39-74.
- Aziz, S. ve Cunningham, J. (2008). "Workaholism, Work Stress, Work Life Imbalance: Exploring Gender's Role" Gender In Management An International Journal, 23(5) s.553-566.
- Aziz, S. ve Zickar, M. J. (2006). "A Cluster Analysis Investigation Of Workaholism As A Syndrom", Journal Of Occupational Health Psychology 11(1), s. 52-62.
- Bardakçı, S., ve Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul. Eğitim ve Bilim Cilt:37 (164)
- Bernardin, H.J. ve Beatty, R.W (1984) Performance appraisal: Assessing human behaviour at work, California kent publishing.
- Bingöl, D.(2013) İnsan kaynakları yönetimi, Cilt 8, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Biricik, Y.S. (2018). "Akademik Personelin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi", Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimi Enstitüsü, Erzurum.
- Bluelens, M., Poelmans, S.(2004), "Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates", Journal of Organizational Management, 17,5. S.440-458.
- Burke, R. J., Matthiesen, B. S. ve Pallesen, S. (2006). Workaholism, Organizational Life and Well-Being of Norwegian Nursing Staff. Career Development International 11 (5), 463–477.
- Burke, R., J. (2000). Workaholism in Organizations: Concepts, Results and Future Research Directions, International Journal of Management Reviews, 2(1), 1-16
- Burke, Ronald J., Richard A. Davis and Gordon L. Flett. (2008) Workaholism Types-Perfectionism and Work Outcomes, "ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources", 10, 4: 30–40.
- Cüceloğlu, D. (2017). İnsan ve Davranışı. Psikolojinin Temel Kavramları. Remzi kitabevi, 35. Basım, İstanbul.
- Çoban, O. (2018) "Otel İşletmelerinde Çalışanların Stres Başa Çıkma Tarzları Ve Alınganlık Düzeylerinin İncelenmesi Antalya Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Çöl, G. (2008) Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9(1), 35-46.
- Demirseçen, M. (2019), "Otel Çalışanların Algıladıkları Stres ve İşkolik Düzeylerin Kuşaklara Göre İncelenmesi: İstanbul Örneği", Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Doğan, M. (2015) İşkoliklik, D. Küçükaltan, Ş. Tükeltürk, G. Gürkan (yay. haz.) Örgütsel Davranışta Güncel Konular içinde (1-11), Ankara: Detay yayıncılık.

- Doğan, T. & Tel, F. D. (2011). DUWAS işkoliklik ölçeği Türkçe formunun (DUWASTR) Geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *AİBÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- Dudek, I. ve Szpitalak (2019) Gender differences workaholism and work related variables, *Studia humanistyczne* 18(4) 59-76.
- Efeooğlu, İ.E. (2006) “İş aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora tezi, Adana.
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi, Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1), 91-109.
- Gümüş, H. (2021) “İşkoliklik ve Stres Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma”, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Gümüştekin, Y. E., Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik Ve Performansla Etkileşimi . Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , 14 (1) , 271-288
- House, R., Rizzo, J. (1972). Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in Model of Organizational Behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7(3), 467-505
- Kesen, M. (2015) Örgütsel Demokrasinin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkileri: Örgütsel Özdeşlemenin Aracılık Rolü, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 6(2), 535-562.
- Lee, J.S. Joo, E., J., Choi, K.S., (2013). Perceived Stress And Self Esteem Mediate The Effects Of Work-Related Stress On Depression, Stress And Health, 29, 75-81.
- Leka , A.Griffiths, A. ve Cox, I. (2003) Work Organization and Stress Protecting Workers Health Series No: 3, Who Library Cataloguing in Publication Data, Switzerland s.1-26.
- Luthans, Fred, *Organizational Behaviour*, Literatür Yayıncılık, İstanbul 1994.
- Maslach, C. (1986). *Stress, Burnout and Workaholism, Professionals in Distress: Issues, Syndromes and Solutions in Psychology*, Washington, DC: American Psychological Association.
- Mchlowitz, Marilyn M. (1978) “Determining the effects of workaholism (Doctoral dissertation, Yale University, 1979), *Dissertation Abstracts International* 40(01):480.
- Moiser, S.K. *Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities*. Unpublished MA thesis, University of Texas at Austin, 1983.
- Mumcu, U. ve Yiğit, S. (2022) Daha İyi Bireysel İş Performansı Arayışında Duygusal Zekanın Etkisinin Test Edilmesi, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(1), 230-245.
- Müller, W., Schotter, A.,(2010), *Workaholics and Dropouts in Organizations*. *Journal of The European Economic Association*, 8(4), 171-743.
- Naktiyok, A. & Karabey, C. N. (2010). İşkoliklik Ve Tükenmişlik Sendromu . *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 19 (2) , 179-198.
- Ng, T. W. H., K. L. Sorensen ve D. C. Feldman, (2007). “Dimensions, Antecedents and Consequences of Workaholism: A conceptual integration and extension”, *Journal of organizational behaviour*, 28:111-136.
- Oates, W., E. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts About Work Addiction*, New York: World Publishing.
- Öge, S., Yılmaz, L. (2006) *Aile İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) Bilinç Düzeyinin Tepkisine Yönelik Bir Araştırma*, Koçel, Tamer Ve Eliaçık, Gülaçtı, Mehtap (Ed), 2.Aile İşletmeleri Kongresi, 18-19 Nisan 2006, 399-415, İstanbul.
- Özdemir, N. (2019) Sağlık sektöründe çalışan ebelerin işkolikliklerinin iş stresleri üzerine etkileri, *International journal of arts social studies dergisi*, cilt 2(3) 60-69.

- Özsoy, E., Filiz, B., ve Semiz, T. (2013). İşkoliklik ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi, 5(2), 59-68
- Özsoy, T. (2018). "İşkoliklik ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Öztürk, M. (2018) "Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Peiperly, M. ve Jones, B. (2001) Workaholics and overworkers: Productivity or pathology?, Group and organization management, 26:369-393.
- Porter, G. (1996), "Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work", Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 1 No. 1, pp. 70-84.
- Porter, G. (2001). Workaholic Tendencies and The High Potential for Stres Among Co-workers, International Journal of Stres Management, 8(2), 147-164.
- Renzi, C., Tabolli, S., Lanni, A., Pietro, D.C., Puddo, P. (2005) Burnout and job satisfaction comparing healthcare staff a dermatological hospital and a general hospital JEADEV19, 153-157.
- Saltık, Z. (2016) "Stresin İşgören Performansına Ve İşten Ayrılma Niyeti Etkisi, Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir.
- Sarışık, M. ve Işkın M. (2017). Turizm işletmelerinde stres yönetimi, bölüm altı (Ed. Prof. Dr. Fevzi Okumuş ve Prof. Dr. Umut Avcı), Turizm İşletmelerinde Çağdaş Yönetim Teknikleri, Detay Yayıncılık, Ankara, s.147-172.
- Schaufeli, W., B., Taris, T., W. ve Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee WellBeing. Journal of Applied Psychology: An International Review, 57:173-203.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Ed.): Research companion to working time and work addiction(pp. 193-217). Edward Elgar: Northampton,MA
- Selye, H. (1974) Stress without Distress (New york: J.B. Lippenatt com): 26-39.
- Selye, H. (1976). Stress without Distress. Serban, G. (Ed.), Psychopathology of Human Adaptation (pp. 137-146). Springer, Boston, MA
- Sıgler, T. H., & Pearson, C. M. (2000). Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture And Perceptions of Empowerment. Journal of Quality Management, 5, 27-52.
- Snir, R. ve Harpaz, I. (2004). Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism, Journal of Organizational Change Management, 17, 520-536.
- Snir, R. ve Harpaz, I. (2012) "Beyond Workaholism: Towards a general model of heavy work investment" Human Resource Management Review 22(3):232-243.
- Sullivan, S.,E., Bhagat, R.,S. (1992). "Organizational Stress, Job Satisfaction and Job Performance: where do we go from here?", Journal of Management, V:18, N:2.
- TDK, <https://sozluk.gov.tr/> 15.02.2022'de erişilmiştir.
- Taşhan, A. (2019) "Akademik personelin işkoliklik ve narsistik kişilik özellikleri arasındaki ilişki: İnönü Üniversitesinde bir araştırma", İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Malatya.
- Tekin, G. O.(2010) (Çalışma Yaşamında Stres Kaynakları Ve Kamu Çalışanları Üzerine Etkileri; Edirne Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Temel, A.(2006) Organizasyonda işkolizm ve işkolik çalışanları, İş, Güç- Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8 (2).

- Tınar, M.Y ve Ulusoy,T. (2017) Çalışma Koşullarının İnsalçallaştırılmasında Çalışan Memnuniyetinin Rolü: Uygulamalarından Bir Örnek Analizi, Mühendislik Bilimleri Tasarım Dergisi (ÖS:Ergonomi: 2016) 22:115-125.
- Tutar, H. (2016). Örgütsel davranış, Ankara:Detay yayıncılık.
- Uludağ, Gökhan (2020) İşkolikliğin İş Stresine Olan Etkisi Üzerine Bir Alan Araştırması, uluslar arası kitap bölümü.
- Ulukök, E. ve Akın, A. (2016) İşkoliklik ve Kariyer tatmini, Uluslararası Bilimsel Araştırma Dergisi, 1(2), 177-186.
- Yamuç, V.A., Türker, D. (2015)Örgütsel stres kaynakları analizi: Bir üretim işletmesinde kadın ve erkek çalışanlar üzerine inceleme, Yönetim Bilimleri Dergisi, 13(25) ss. 389-423.
- Yener, H. (2007). "Personel Performansına Etki Eden Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli (Yem) İle İncelenmesi Ve Bir Uygulama", Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Endüstri Mühendisliği, Doktora Tezi, Ankara.