

İŞKOLİZM VE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACI ROLÜ (*)

Saadet Ela PELENK (**)

Ali ACARAY (***)

Öz

Günümüz rekabet koşullarında, çalışanların gerekenden fazla performans göstermesi önemlidir. Ancak çalışanların tüm enerjisini gerekenden fazla kullanması bir süre sonra tükenme durumuna neden olmaktadır. Tükenmişlik, kişiyi “fizyolojik ve psikolojik” olarak etkilemektedir. Bu olumsuz durumun aşılması, kişinin olumlu yönlerine odaklanan psikolojik sermaye ile mümkün müdür? Araştırmanın amacı, işkolizm ve tükenmişlik ilişkisinde psikolojik sermayenin aracı rolünün incelenmesidir. Bu nedenle yoğun mesai saatleri olan ve standart çalışma koşullarına sahip iki bankanın 201 çalışanıyla anket yapılmıştır. Araştırma sonuçları, işkolikliğin tükenmişliği negatif olarak etkilediğini ve psikolojik sermayenin de işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, Tükenmişlik, Psikolojik Sermaye, Örgütsel Davranış, Örgüt Psikolojisi.

The Mediator Role of Psychological Capital in the Relationship between Workholism and Burnout

Abstract

In today's competitive conditions, it is important that employees perform more effort than necessary. However, employees who using of all the energy that physiologically and psychologically, this cause burnout after a while. Is it possible to overcome this negative situation by psychological capital which focusing on the positive aspects of the employees?

*) Bu makale, 28-29-30 Kasım ICOAEF'18 IV. International Conference on Applied Economics and Finance & Extended with Social Sciences 2018 / Kuşadası - Turkey Konferansında bildiri olarak sunulmuştur.

**) Dr. Öğr. Üyesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Fındıklı Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Bankacılık Ve Finans Bölümü
(e-posta: saadetela.pelenk@erdogan.edu.tr). ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8068-5518>

***) Dr. Öğr. Üyesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Fındıklı Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Bankacılık ve Finans Bölümü
(e-posta: ali.acaray@erdogan.edu.tr). ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1002-9937>

The aim of this research is to examine the mediating role of psychological capital on the relationship between workolism and burnout. For this aim, a survey was conducted with two bank's 201 employees who have high working hours and standard operating conditions. The results of the study revealed that, worklolism had a negative effect and psychological capital had a mediating role on the relationship between worklolism and burnout.

Keywords: *Workaholism, Burnout, Psychological Capital, Organizational Behavior, Organizational Psychology.*

Giriş

İş hayatının gerektirdiği “bilgi, yetenek ve deneyim”, insan sermayesi unsurunu ön plana çıkarmaktadır (Çetin, 2011). Ekonomik, kültürel, teknolojik değişimlerin işletmeleri, çevresel ayıklama (Hanna ve Freeman, 1977) sürecine sokması; insan sermayesinden iş çevresi ve çeşitli iletişim ağlarına uzanan sosyal sermayeye ve ardından kişinin kendini tanıma yolculuğu olan psikolojik sermayeye önem verilmesini sağlamıştır (Luthans ve diğerleri, 2004).

Psikolojik sermaye, kişinin zayıflıkları ya da eksik yönlerinden çok gelişimine ve güçlü taraflarını vurgulamaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Psikolojik sermayenin sabit bir unsur olmayıp, eğitim ve tecrübe ile revize edilmesi mümkündür (Luthans - Youssef, 2004). Diğer yandan iş yaşamının getirdiği zorluklar ve rekabet, insanları çalışmaya bağımlı hale getirebilmektedir (işkoliklik). Bu durumun çalışan açısından pozitif (Machlowitz, 1980) ve negatif sonuçları oluşabilmektedir (Oates, 1971; Seybold ve Salomone, 1994).

Normalden fazla çalışan işkolikler, bir süre sonra empati ve hoşgörü yeteneklerini kaybedebilmektedir (Lechky, 1991). Bu durumun diğer bir sonucu tükenmişlik olmaktadır (Scott ve diğerleri, 1997). Tükenmişlik, iç ve dış koşullardan kaynaklanan özelliklerle insan ile ilgili mesleklerde yaygın rastlanan enerji ve amaç kaybıdır (Maslach,1981; Edelwich,1980). Bu durumda işyerinde çalışan, belirli bir zaman diliminden sonra iş yaşamında tükenme adı altında stres yaşamaya başlamaktadır (Keser, 2012). İşkoliklik, “aşırı çalışma ve saplantılı çalışma” (Schaufeli, 2009) ya da “duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve başarı duygusunun azalması” olarak boyutlanan tükenmişlik (Maslach,1981), kişinin aşırı baskı altında hissetmesi, hak ettiğini elde edememesi, rekabet gibi etkenlerden kaynaklanabilir (Scott, 2001). Literatürde işkolizm ile tükenmişlik (Schaufeli, Bakker, Heijden ve Prins, 2009); işkolizmin sonuçları (Bonebright ve diğerleri 2000; Burke, 2000; Mc Millan ve diğerleri, 2002) incelenmekle birlikte işkolizmin negatif sonuçlarından biri olabilen tükenmişliği azaltma yollarına değinmek, iş hayatı açısından önemli görünmektedir. Bu nedenle çalışmanın amacı, işkolizm ve tükenmişlikte psikolojik sermayenin mediator etkisini incelemektir.

Kavramsal Çerçeve

İşkolizm

İşkolizmin literatüre ilk girişi, Oates'in (1971) "Bir İşkoliğin İtirafı" eseri ile olup; kavram, bir meslek bağımlılığı (Oates, 1971; Killinger, 1991) ya da davranışsal bir durum olarak (Robinson, 2000) karşı konulamayan ve içten gelen çalışma isteğidir (Gorgievski, Bakker ve Schaufeli, 2010). Ancak toplumda işkoliklik, bir problem yerine örnek bir davranış olarak gösterilmektedir (Burwell ve Chen, 2002). Oysaki işkoliklik, insan yaşamında pozitif olduğu kadar (Machlowitz, 1980) negatif sonuçlar da yaratabilmektedir (Oates, 1971; Seybold ve Salomone, 1994).

İşkolik çalışan işiyle ilgili tüm çevresel faktörler kontrol altında tutar, sürekli problem olduğu hissiyatına sahiptir, işe aşırı bağımlı olmayı olumsuz bir davranış olarak görmez, odak bir işi vardır ve işine takıntılı derecede bağlı olup, mükemmeliyetçidir (Porter, 2006). Diğer yandan işkolik bir çalışan, asosyal (çalışma dışında sosyal faaliyetleri olmayan), kontrolcü, aceleci, mükemmeliyetçi, şu ana odaklanamayan, kendini ihmal eden ve özgüven eksikliği altında sürekli bir şeyler üretmek isteyen özellikleri kendisinde barındırabilir (Robinson, 2000).

İşkolizmin kaygılı, korkulu olma ya da kendini değersiz hissetme gibi içsel ya da işini kaybetme korkusu, beklentilerin karşılanmaması gibi dışsal faktörlere bağlı olabilir (Dougherty, 1989). Bu bağlamda işkolikler kompulsif bağımlı, mükemmeliyetçi ve başarı odaklı olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Scott ve diğerleri, 1997). Bunlardan kompulsif bağımlı işkolikler ile stres, fiziksel ve psikolojik problemlerin bağlantılı olduğunu tespit etmiştir. İşkolikler, bağımlı ve saplantılı olarak da ikiye ayrılabilir. Bağımlı işkolikler, yüksek oranda işlerine karşı bağlı olup, işini takıntı yapma derecesi az iken; saplantılı işkolikler, hem işe bağlılıkları hem de işe takıntı derecesi yüksek bireylerdir (Naughton, 1987). Sonuçta işkoliklik tükenme, bitkinlik, yorgunluk, kötümserlik, dışsal iletişimin azalması ve yetersizlik gibi duygu ve davranışları beraberinde getirmektedir (Bardakçı ve Baloğlu, 2012).

Tükenmişlik

Tükenmişlik, insan ile ilişkili mesleklerde iş koşullarından (müşteri yoğunluğu, uzun mesai saatleri vb.) kaynaklı enerji ve amaç kaybıdır (Maslach, 1981; Edelwich, 1980). Diğer yandan başkalarının ihtiyaçlarının karşılanması için baskı hissetme, rekabet, hak ettiğini elde edememe vb. etkenler de tükenmeyi etkilemektedir (Scott, 2001).

Tükenmeyi etkileyen örgütsel faktörler; iş yükü, denetim, aidiyet, adalet, değerler ve ödüllerdir. Bunlardan iş yükü, belli bir zaman ve kalitede yapılması gereken iş miktarıdır. Denetim, kişinin işi üzerinde karar verme ve sorumluluk hakkıdır. Adalet, kural ve prosedürlerin herkesin hakkını gözetecek şekilde eşit olmasıdır (Maslach ve Leiter, 1997; Leiter, 2003). Rogers, tükenmişlikle örgütsel açıdan başa çıkma yolları olarak; yardımcı personele başvurmak, katılımcı yönetim uygulamak, sorumluluk belirleyip, başarıyı

takdir etmek, işleri âdil dağıtmak, yeniliğe açık olarak takım çalışması yapmak, çatışma yönetimi uygulamak, açık görev tanımları yapmak, kariyer gelişimine önem vermek, kaliteli iletişim ağları oluşturmak, yönetim desteğini arttırmak, sosyal etkinliklere olanak tanımak olarak nitelendirmiştir (Rogers, Malde ve Turner'dan aktaran Polatçı, 2007). Maslach'a (1981) göre "duygusal tükenme", "duyarsızlaşma" ve "kişisel başarı" olarak tükenmişliğin üç boyutu bulunmaktadır. Bunlardan kişisel başarı, kişinin sorunun üstesinden tek başına gelmesi iken duygusal tükenme, tükenmişliğin stres boyutu olup, kişinin yoğun iş temposu içinde kendini aşırı yorgun hissetmesidir. Duyarsızlaşma ise, tükenmişliğin bireysel moddan çıkıp örgüt geneline yayılmasıdır. Bu noktadaki kişi, karşısındakinin taleplerini görmezden gelerek, alaycı tavırlar ile karşısındakine kaba davranışlar sergileyebilir. Bir açıdan çalışan, duygusal kaynakları azaldıkça kendini işine verememeye başlamaktadır (Maslach ve Jackson, 1981). Bu durum, iş ortamındaki çalışanın görevini başarması için bilişsel ve fiziksel açıdan motive olmasını içeren pozitif psikolojik sermaye (Seligman, 1998) kavramını çağrıştırabilir.

Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye kişinin ne olmak istediği ve neyi başarması gerektiğine odaklanan pozitif davranış bilimidir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004). Kavram, çalışanın işinde başarıyı yakalaması için gerekli olan güven ve çabayı barındıran "öz yeterlilik", gelecekteki başarı şansına inanmasını sağlayan ve pozitif öngörüsü olan "iyimserlik", amaçlarına ulaşmada gereken karar ve sebatı sağlayan "umut" ve problemlere karşı savaşmayı niteleyen dayanıklılık boyutlarını içerir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Luthans ve diğerlerine (2004) göre öz yeterlilik, amaçladığı sonuca ulaşabilmek için bilişsel kaynaklarını harekete geçirme gücüdür. Umut, çalışanın hedefine ulaşmadaki isteği; iyimserlik, olaylara pozitif açıdan bakabilmesi; dayanıklılık ise olumsuz koşullarda çalışanın hızlıca kendini toparlamasıdır. Psikolojik sermaye bu boyutlardan da yola çıkarak, hayat boyunca ölçülebilir ve geliştirilebilir bir davranıştır.

İşkolizm, Tükenmişlik ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler

Scott ve diğerleri (1997), kompulsif bağımlı işkoliklerin, gereğinden fazla çalışarak stres seviyelerini arttırdıklarını; mükemmeliyetçi işkoliklerin, stres ve tükenmişlik seviyelerinin artmakla birlikte devamsızlık oranı, iş tatmini ve performanslarını azaldığını tespit etmiştir. Ancak başarı odaklı işkolikler, hem sağlık hem de iş tatmini yönünden olumlu sonuçlara sahiptirler. Machlowitz (1980), 100 işkolik çalışan üzerinde yaptığı araştırmada, işkolizmin iş tatmini ve performans artışına neden olduğu sonucuna ulaşmıştır. Schaufeli ve diğerleri (2008), işkoliklik ve çalışmaya tutkunluk ilişkisini incelemiştir. Bu çalışmada işkoliklik ve çalışmaya tutkunluk, birbirine zıt kavramlar olarak tespit edilmiştir.

Cheung ve diğerleri (2011), psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasında negatif ilişki bularak, psikolojik sermayenin düzenleyici rolünü tespit etmiştir. Herbert (2011), psiko-

lojik sermayeye sahip çalışanların düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmiştir. Çetin, Şeşen ve Basım (2013), psikolojik sermaye unsurlarıyla tükenmişlik duyguları arasında ters yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Literatürden yola çıkılarak araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H₁: İşkolizm, tükenmişliği pozitif ve anlamlı etkilemektedir.

H₁₁: İşkolizm, tükenmişliğin “duygusal tükenme boyutunu” pozitif ve anlamlı etkilemektedir.

H₁₂: İşkolizm, tükenmişliğin “kişisel başarı hissinde azalma boyutunu” pozitif ve anlamlı etkilemektedir.

H₁₃: İşkolizm, tükenmişliğin “duyarsızlaşma boyutunu” pozitif ve anlamlı etkilemektedir.

H₂: Psikolojik sermaye, tükenmişliği negatif ve anlamlı etkilemektedir.

H₂₁: Psikolojik sermaye tükenmişliğin “duygusal tükenme boyutunu” negatif ve anlamlı etkilemektedir.

H₂₂: Psikolojik sermaye tükenmişliğin “kişisel başarı hissinde azalma boyutunu” negatif ve anlamlı etkilemektedir.

H₂₃: Psikolojik sermaye tükenmişliğin “duyarsızlaşma boyutunu” negatif ve anlamlı etkilemektedir.

H₃: İşkolizm, psikolojik sermayeyi negatif ve anlamlı etkilemektedir.

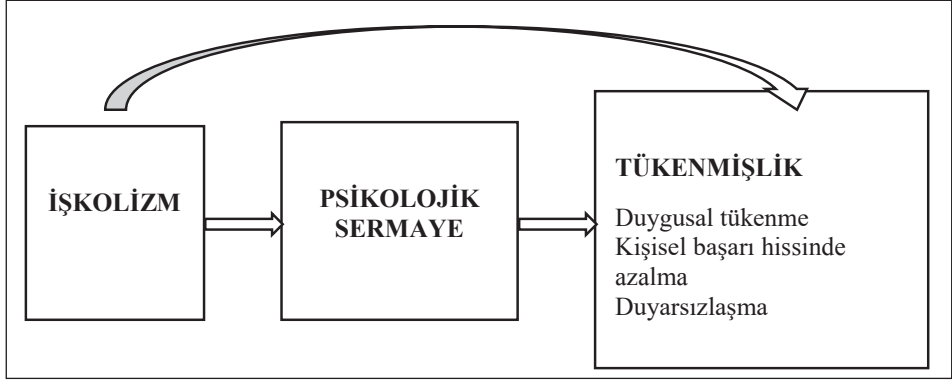
H₄: İşkolizm ve tükenmişlik ilişkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü bulunmaktadır.

H₄₁: İşkolizm ve duygusal tükenme ilişkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü bulunmaktadır.

H₄₂: İşkolizm ve kişisel başarı hissinde azalış ilişkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü bulunmaktadır.

H₄₃: İşkolizm ve duyarsızlaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü bulunmaktadır.

Araştırmanın modeli aşağıdaki gibidir:



Şekil 1. Araştırmanın modeli

Metodoloji

Araştırmanın Örnekleme Süreci

Türkiye'nin iki köklü bankasının genel müdürlüğünde çalışan 250 çalışan araştırma evrenini oluşturmaktadır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Dağıtılan anketlerden geri dönüş alınan ve eksik olanlar çıkarıldıktan sonra kalan 201 anket değerlendirmeye alınmıştır. Örneklemin %60'ı (120 kişi) erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %55'i lisans, %25'i yüksek lisans ve %20'si doktora seviyesinde eğitim almıştır. Katılımcıların %70'i evlidir. Katılımcıların %55 üst düzey yöneticilerden, %25'i orta düzey yöneticilerden oluşmakta ve %20'si diğer yönetim kademelerinde çalışmaktadır.

Araştırma Ölçeklerinin Oluşturulması

Birinci bölümde, Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen ve 17 maddeden oluşan "Duwas (işkolizm) Ölçeği" kullanılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin, Doğan vd.,nin (2011) Türkçe'ye uyarladığı 14 maddelik hali kullanılmıştır. Ölçekte 5'li Likert tipi cevap anahtarı kullanılmıştır. Ölçeğin tümü için güvenilirlik, Cronbach alfa katsayısı .85 olarak tespit edilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen "Psikolojik Sermaye Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekte, toplam 24 madde bulunmaktadır. 'İyimserlik' boyutu 1*, 9, 11*, 14, 18, 19; 'psikolojik dayanıklılık' boyutu 5, 7, 8*, 10, 13, 22; 'umut' boyutu 2, 6, 12, 17, 20, 24; 'öz yeterlilik' boyutu ise 3, 4, 15, 16, 21, 23 numaralı maddelerle ölçülmüştür (*işaretleli maddeler ters puanlanan maddelerdir).

Araştırmanın üçüncü bölümünde Maslach ve Jackson'ın (1981) tükenme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 22 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt ölçeklerden duygusal tükenme boyutu, 9 maddeden; duyarsızlaşma alt boyutu 5 maddeden ve kişisel başarısızlık alt boyutu da sekiz maddeden oluşmaktadır.

Bulgular**Değişkenlerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri**

Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerini test etmek amacı ile keşifsel faktör analizi ve Cronbach Alfa testi yapılmıştır. Yapılan hesaplamada işkoliklik ölçeğinin KMO değeri 0,891 ($p < 0.000$); psikolojik sermaye ölçeğinin KMO değeri 0,846 ($p < 0.000$) ve tükenmişlik ölçeğinin KMO değeri ise 0,908 ($p < 0.000$) olarak bulunmuştur. KMO için eşik değer 0,50 olup (Field, 2000), tüm ölçeklerin KMO değerlerinin eşik değerini geçmesi nedeniyle geçerlilik için faktör analizine karar verilmiştir. Faktör analizinde çıkarım yönteminde temel bileşen analizi, rotasyon yönteminde ise Varimax kullanılmıştır. Yapılan keşfedici faktör analizi sonucunda psikolojik sermaye değişkeninden 8 ifadenin (6 adet dayanıklılık ve 2 adet iyimserlik alt boyutuna ait), duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarından 2'şer ifadenin faktör yüklerinin düşük olması nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Nihayetinde psikolojik sermaye yazındaki dört boyutun tersine olarak öz yeterlilik, umut ve iyimserlik alt boyutlarından oluşmuştur. Ancak analizde psikolojik sermaye alt boyutlar üzerinden değil de çok boyutlu bir değişken olarak yer almıştır.

Tablo 1. Korelasyon, Ortalama ve Standart Sapmaya İlişkin Değerler

Sıra	Değişkenler	1	2	3	4	5
1	İşkoliklik	(.94)				
2	Psikolojik Sermaye	-,77**	(.89)			
3	Duygusal Tükenme	,67**	-,84**	(.89)		
4	Kişisel Başarı Hissi	,59**	-,62**	,77**	(.82)	
5	Duyarsızlaşma	,68**	-,82**	,85**	,69**	(.85)
	Ort	2,23	3,46	2,05	1,99	1,93
	Ss.	,7219	,5312	,6508	,6649	,7288

N: 201, ** .01 seviyesinde ve * .05 seviyesinde anlamlıdır.

İşkolikliğin on dört ifadesi toplam varyansın % 73,17'sini, psikolojik sermayenin on altı ifadesi toplam varyansın % 67,12'sini, tükenmişliğin 7 ifadeli duygusal tükenme boyutu toplam varyansın % 36,59'unu, 8 ifadeli kişisel başarı hissinde azalma boyutu toplam varyansın % 18,88'ini ve 3 ifadeli duyarsızlaşma boyutu toplam varyansın % 16,50'sini açıklamaktadır. Ayrıca tüm faktörler güvenilirlik testine tabi tutularak, değerler 0,70'in üzeri olduğu için tümü güvenilir olarak değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2008). Güvenilirlik sonuçları Tablo 2'de parantez içinde sunulmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analiziyle incelenmiştir. Yapılan analizde değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkilerin anlamlı ve çift yönlü olduğu görülmüştür (Tablo2). Sonuçlar; işkoliklik ile tükenmişliğin pozitif; psikolojik sermaye ile tükenmişliğin negatif ve psikolojik sermaye ile işkolikliğin negatif ilişkili olduğunu göstermiştir.

Hipotez Testleri

İşkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü hiyerarşik regresyon analizi ile test edilmiştir. Aracılık rolünün incelenmesinde Baron ve Kenny (1986), üç adımdan oluşan prosedürü takip edilmiştir: i) bağımsız değişken aracı değişkeni etkilemeli; ii) aracı değişkenin bağımlı değişkeni etkilemeli ve iii) bağımsız değişken de bağımlı değişkeni etkilemelidir. Bağımsız ile aracı değişkenlerin bağımlı değişkene etkileri aynı anda bakıldığında ise, ya bağımsız değişkenin etkisinde bir azalma (kısmi aracılık etkisi) ya da bağımsız değişkenin etkisi tamamen ortadan kalkmalıdır (tam aracılık etkisi).

Tablo 2. Hiyerarşik Regresyon Analizi¹

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	R ²	Düz.R ²	p
1. Adım İşkoliklik	Duygusal Tükenme	,67	,45	,44	,000
2. Adım İşkoliklik	Psikolojik Sermaye	-,77	,60	,60	,000
Psikolojik Sermaye	Duygusal Tükenme	-,84	,71	,71	,000
3. Adım İşkoliklik	Duygusal Tükenme	,030	,71	,71	,622
Psikolojik Sermaye	Duygusal Tükenme	-,824			,000

(İşkoliklik VIF:2,527; Psikolojik Sermaye VIF:2,527 ve Durbin Watson=1,872) ¹Bağımlı Değişken = Duygusal Tükenme

Tablo 2 birinci adımda, işkoliklik duygusal tükenmeyi ($\beta=.67$; $p<0,01$) pozitif; ikinci adımda işkoliklik psikolojik sermayeyi ($\beta=-.77$; $p<0,01$) negatif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Psikolojik sermaye de tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutunu ($\beta=-.84$; $p<0,01$) negatif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Son adımda ise psikolojik sermayenin, işkoliklik ve duygusal tükenme arasındaki ilişkide tam aracılık rolü üstlendiği ortaya çıkmıştır. İşkolikliğin ve duygusal tükenme üzerindeki birinci adımdaki anlamlı olan beta katsayısı son adımda psikolojik sermayenin araya girmesi ile anlamsız olmuştur. Ancak ortaya çıkan bu farklılaşma, aracılık etkisinden bahsetmek için yeterli olmayıp Sobel Testi Z skoru kontrol edilmelidir. Yapılan işlemde Z skor (4,8728), 1,96'dan büyük ve anlamlı olduğu için aracılık etkisi ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla H_{11} , H_{21} , H_3 ve H_{41} (tam aracı) hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 3. Hiyerarşik Regresyon Analizi²

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	R ²	Düz.R ²	p
1. Adım İşkoliklik	Kişisel Başarı Hissinde Azalma	,60	,36	,035	,000
2. Adım İşkoliklik	Psikolojik Sermaye	-,77	,60	,60	,000
Psikolojik Sermaye	Kişisel Başarı Hissinde Azalma	-,62	,38	,38	,000
3. Adım İşkoliklik	Kişisel Başarı	,294	,42	,41	,000
Psikolojik Sermaye	Hissinde Azalma	-,392			,000

(İşkoliklik VIF:2,527; Psikolojik Sermaye VIF:2,527 ve Durbin-Watson=1,851) ²Bağımlı Değişken =Kişisel Başarı Hissinde Azalma

Tablo 3 birinci adımda, işkoliklik kişisel başarı hissinde azalmayı ($\beta=.60$; $p<0,01$) pozitif; ikinci adımda işkoliklik psikolojik sermayeyi ($\beta= -.77$; $p<0,01$) negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Psikolojik sermaye de tükenmişliğin kişisel başarı hissinde azalma alt boyutunu ($\beta= -.62$; $p<0,01$) negatif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Son adımda ise psikolojik sermayenin, işkoliklik ve kişisel başarı hissinde azalma arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği ortaya çıkmıştır. İşkolikliğin kişisel başarı hissinde azalma üzerindeki birinci adımdaki anlamlı olan beta katsayısı son adımda psikolojik sermayenin araya girmesi ile azalmıştır. Ancak ortaya çıkan bu farklılaşma, aracılık etkisinden bahsetmek için yeterli olmayıp Sobel Testi Z skoru kontrol edilmelidir. Yapılan işlemde Z skor (8,2806), 1,96'dan büyük ve anlamlı olduğu için aracılık etkisi ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla H₁₂, H₂₂, H₃ ve H₄₂ (kısmen aracı) hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 4. Hiyerarşik Regresyon Analizi³

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	R ²	Düz.R ²	p
1. Adım İşkoliklik	Duyarsızlaşma	,68	,47	,46	,000
2. Adım İşkoliklik	Psikolojik Sermaye	-,77	,60	,60	,000
Psikolojik Sermaye	Duyarsızlaşma	-,82	,67	,67	,000
3. Adım İşkoliklik	Duyarsızlaşma	,120	,68	,67	,065
Psikolojik Sermaye		-,727			,000

(İşkoliklik VIF:2,527; Psikolojik Sermaye VIF:2,527 ve Durbin Watson=1,906) ³Bağımlı Değişken =Duyarsızlaşma

Tablo 4 birinci adımda, işkoliklik duyarsızlaşmayı ($\beta=.68$; $p<0,01$) pozitif; ikinci adımda işkoliklik psikolojik sermayeyi ($\beta= -.77$; $p<0,01$) negatif ve anlamlı bir şekilde

etkilemektedir. Psikolojik sermaye de tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutunu ($\beta = -.82$; $p < .01$) negatif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Son adımda ise psikolojik sermayenin, işkoliklik ve duyarsızlaşma arasındaki ilişkide tam aracılık rolü üstlendiği ortaya çıkmıştır. İşkolikliğin duyarsızlaşma üzerindeki birinci adımdaki anlamlı olan beta katsayısı son adımda psikolojik sermayenin araya girmesi ile anlamsız olmuştur. Ancak ortaya çıkan bu farklılaşma, aracılık etkisinden bahsetmek için yeterli olmayıp Sobel Testi Z skoru kontrol edilmelidir. Yapılan işlemde Z skor (12,4028), 1,96'dan büyük ve anlamlı olduğu için aracılık etkisi ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla H_{13} , H_{23} , H_3 ve H_{43} (tam aracı) hipotezleri kabul edilmiştir.

Tartışma ve Sonuç

İşletmelerin, her geçen gün değişime adapte olmaları ve bilinçlenen tüketici portföylerini arttırmaları çalışanların daha nitelikli olmasını gerektirir. Bir birey olarak çalışan, yoğun iş temposu ve hayat şartlarının zorlukları karşısında yorgun, bıkkın, isteksiz bir ruh haline bürünebilir. Tükenmişlik olarak nitelendirilen bu durum, kişinin normal faaliyetlerini gerçekleştirmesine engel olan negatif duygu durumu ya da enerji düşüklüğüdür. Maslach ve Jackson (1981)'a göre tükenmişlik, uzun süreli stresli çalışma ortamına maruz kalan bireyin, fiziksel ve duygusal yorgunluk ve çalışma veriminde azalma hissetmesidir.

Tükenmişliğin, belli mesleklerde daha yoğun yaşandığı aşikârdır. Ancak tükenmişlik, kişinin işine aşırı zaman harcaması, kontrol odaklı olması, mükemmeliyetçiliği gibi belirtileri içinde bulunduran işkolizm etki edebilir mi? Bu negatif duygu durumunun fiziksel ve ruhsal sonuçları, kişinin kendine yönelik olumlu ve yapıcı davranışı olan psikolojik sermaye ile aşılabilir mi?

İşkolikliğin tükenmişlik üzerine pozitif olarak etkilediği bu çalışmanın ulaştığı en temel bulgudur. Alt boyutlar bağlamında değerlendirildiğinde ise işkoliklik duygusal tükenme, kişisel başarı hissinde azalma ve duyarsızlaşmayı artırmaktadır. Salmelo-Aro ve Nurmi (2004); Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001) çalışmaları bu sonucu desteklemektedir. Çalışmaya göre, işkoliklik arttıkça tükenmişlikle ilgili duygusal ve işe yönelik tutumlar artmaktadır.

Çalışanların psikolojik sermayeleri tükenmişlik duygularının azalmasında önemli bir değişken olarak ortaya çıkmıştır. Psikolojik sermaye tükenmişliğin her üç alt boyutundaki algılamayı azaltmaktadır. Ocak ve Güler (2017) de çalışmasında, tükenmişliğin "kişisel başarı hissi azalması ve duyarsızlaşma boyutu" ile psikolojik sermaye arasında ters yönlü ilişki tespit etmiştir.

Çalışmanın aracılık etkisinde yönelik ulaşılan sonucu ise psikolojik sermayenin, işkolikliğin tükenmişlik üzerine pozitif etkisini azaltmasıdır. Psikolojik sermaye, işkolikliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma üzerine pozitif etkisinde tam aracı, işkolikliğin kişisel başarı hissinde azalma üzerine pozitif etkisinde ise kısmi aracı rolü üstlendiği ortaya çıkmıştır.

İnsan kaynakları yöneticileri, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin artmasına yönelik uygulama içerisinde olmaları gerekmektedir. Psikolojik sermaye geliştirilebilir ve yönetilebilir bir özellik olarak yöneticilere önemli bir avantaj sağlamaktadır.

Çalışmanın ulaştığı bulgular hem teorik hem de uygulamaya sağladığı katkılar yanında bazı metodolojik kısıtları söz konusudur. En önemli kısıtlar verilerin tek bir zamanda toplanması ve örneklemin sadece iki bankadan seçilmesidir. Dolayısıyla sonuçlar, bu örneklem bağlamında değerlendirilmelidir. Bu çalışma bankacılık sektöründe daha geniş bir örnekleme ulaşılarak tekrarlanabilir.

Kaynakça

- Bardakçı, B. ve Baloğlu, M., (2012). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, 37 (164).
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Dougherty, S. (1989). Analysis of a selected of female workaholics. (Doctoral dissertation, George Washington University, 1989). *Dissertation Abstracts International*, 50 (06)/1642.
- Edelwich, J. ve Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions*. New York: Human Sciences Press.
- Erkuş, A. ve Afacan-Fındıklı, K. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Field, A. P. (2000). *Discovering statistics using spss for Windows*. London: Sage Publications.
- Gorgievski, M. J., Bakker A. B. ve Schaufeli W. B. (2010). Work engagement and workaholism: comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83-96.
- Kalaycı, Ş. (2008). *Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. (3. Basım). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (1999). Six areas of worklife: A model of the organizational context of burnout. *Jhhsa Spring*, 472-489.
- Leiter, M. P. (2003). *Areas of worklife survey manual*. Third edition. Centre For Organizational Research and Development, Wolfville, Ns, Canada.
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital*. Oxford: Oxford University Press.

- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Addison Wesley: Reading, M.A.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. ve Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annu. Rev. Psychol.*, 52, 397-422.
- Naughton, T.J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *The Career Development Quarterly*, 35, 180-187.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: the facts about work addiction*. New York: World.
- Ocak, M. ve Güler, M. (2017). Psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 49, 117-134
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler*. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Porter, G. (2006). Profiles of workaholism among high-tech managers. *Career Development International*, 11, 440-462.
- Robinson, B. E. (2000). *Ben işkolik değilim. Bence öylesin* (Çev. Yanıl Betül), İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- Salmela-Aro, K. ve Nurmi, J. (2004). Employees' motivational orientation and well-being at work: A person-oriented approach. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 471-489.
- Seybold, K. C. ve Salomone, P.R. (1994). Understanding workaholism: A review of causes and counselling approaches. *Journal of Counselling and Development*, 73 (1), 4-9.
- Schaufeli, W.B., Taris T.W. ve Rhenen, W. V. (2008). Workaholism, burnout and engagement three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology: An International Review*, 57,173-203.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A.B., Heijden, F.M ve Prins, J.T. (2009). Workaholism, burnout and well being among junior doctors: the mediating role of conflict. *Work & Stress*, 23(2), 155-172.
- Scott, K.S. Moore, K.S. ve Miceli, M.P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.
- Scott, C. R. (2001) *Communication, social support, and burnout:A brief literature*, Web: <http://www.gslis.utexas.edu/~ssoy/pubs/>
- [microcommunication/2microhtm](http://www.gslis.utexas.edu/~ssoy/pubs/microcommunication/2microhtm) adresinden 5 Ocak 2019'da alınmıştır.