

İŞYERİNDE CAN SIKINTISI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ÜZERİNE TEORİK BİR ÇALIŞMA

Özcan DEMİR¹
Çiğdem YALIM²
Zülküf NARLIKAYA³

Geliş Tarihi: 26/08/2020
Kabul Tarihi: 21/09/2020

ÖZET

İşyerinde can sıkıntısı yeni bir kavram değildir ve akademik literatürde uzun bir geçmişi olan duygusal bir durumdur. Teknolojideki ve iş organizasyonlarında yaşanan son değişikliklere rağmen, can sıkıntısı iş yaşamının önemli bir sorunu olmaya devam etmektedir. İşyerinde can sıkıntısı günümüzde işletmelerin yüzleştiği önemli sorunların başında gelmektedir. İşyerinde can sıkıntısı çalışanlar ve benzer şekilde işletmeler için birçok olumsuz sonuçlara neden olabilir. Özellikle can sıkıntısının bir işlevi olarak, çalışanlar aşırı çalışmış veya yetersiz çalışmış hissedebilir ve dikkati dağılabilir, stresli olabilir veya hayal kırıklığına uğrayabilirler. Ayrıca bu durum işletmeler içinde maliyetli olabilmektedir. Bu çalışmamızın amacı iş yerinde can sıkıntısı kavramına değinerek, çalışanların işyerinde sıkılma nedenlerini tartışmak ve bu sorun ile nasıl başa çıkılacağına dair çözüm önerileri sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde Can Sıkıntısı, İşyerinde Can Sıkıntısının Nedenleri, İşyerinde Can Sıkıntısına Dair Çözüm Önerileri

¹Doç. Dr., Fırat Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, odemir@firat.edu.tr, ORCID : 0000-0001-9382-6781

²Y. Lisans Öğ., Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, cigdemylm78@gmail.com, ORCID : 0000-0002-3885-5667

³Dr. Öğ., Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, z.nrlky@gmail.com, ORCID : 0000-0002-2473-5509

A Theoretical Study on Boredom at Workplaces and Recommended Solutions

ABSTRACT

Boredom at workplace is not a new concept. It is an emotional mood having a long history in the academic literature. Despite the recent changes in technology and business organizations, boredom continues to be an important problem in business life. Boredom at workplace is one of the main problems encountered by enterprises today. Boredom at workplace may cause many negative conclusions for employees and for enterprises. As a function of boredom, especially employees may feel overworked or underworked, and thus may be distracted, distressed or disappointed. This situation can also be costly for enterprises. Our purpose with this study is to describe the concept of boredom at workplace, discuss the reasons why employees get bored at the workplace, and provide solution recommendations on how to cope with this problem.

Keywords: Boredom at Workplace, Reasons for Boredom at Workplace, Recommended Solutions for Boredom at Workplace

GİRİŞ

Günümüzde işletmeler gerek rekabet üstünlüğü elde etmek gerekse elde ettikleri bu rekabet üstünlüğünü devam ettirebilmek adına insan kaynağını en etkin ve verimli şekilde kullanması gerekmektedir (Sezgin ve Düşükcan, 2020: 1690). İş yaşamında bireylerin işle bir bütünlük ve uyum sağlama çabalarına ne kadar hizmet ettiği, çalışanların iş yaşamlarındaki beklentileri, anlam ve doyuma sahip olmaları çalışanların olduğu kadar işletmelerin de verimliliği için önemli bir konu olmaktadır. İşyerinde can sıkıntısı yaşama durumu ise çalışan bireylerin işe odaklamalarında sorunlar yaşadıkları, güdüleme eksiklikleri şeklinde ortaya çıkan, çatışma ve ikilemlerden oluşan, olumsuz ve geçici olabilecek tutumlardır.

Günümüz iş dünyasının yaygın sorunlarından biri olan işyerinde can sıkıntısı yaşama çok sık yaşanan ve karşılaşılan bir durum, aynı zamanda verimlilik, yaratıcılık, kalite gibi önemli parametreleri olumsuz etkileyen bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların işte geçirdikleri sürelerin niceliğinden çok niteliği, işle oluşturdukları uyum ve bütünlük, aynı zamanda işin çalışanlarda çağrıştırdığı anlam, iş dünyasının özellikle de verimlilik kıstaslarını belirleyen en önemli ölçütlerdir ve çalışanların iş yerinde can sıkıntısı yaşamaları performans ve motivasyonlarını ve bir bütün halinde de işletmelerin verimlilik, yaratıcılık, kalite gibi ölçütlerini olumsuz etkileyen önemli bir sorundur.

Bu çalışmada, işyerinde can sıkıntısı konusuyla alakalı genel bilgilendirme yapılmış, can sıkıntısı deneyiminin tipolojisi anlatılmıştır. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ise çalışanların işyerinde sıkılma nedenleri tartışılmış ve bu sorun ile nasıl başa çıkılacağına dair çözüm önerileri sunulmuştur.

1. İŞYERİNDE CAN SIKINTISI KAVRAMI

İşyerinde can sıkıntısı yaşama hem çalışan bireylerin çalışma hayatındaki sorunlardan hem de bireylerin kendilerinden kaynaklanmaktadır. Çalışmanın bireyin hayatındaki önemi ve bireyin çalışma hayatından beklentileri, çalışmanın birey için ne anlam ifade ettiği gibi önemli soru ve ölçütler çalışan bireyleri işyerinde can sıkıntısı yaşamaya ya da tam tersi işten doyum sağlayıp, verimli ve yaratıcı olmaya sevk etmektedir. Bu bağlamda çalışma kavramı bir tanıma göre insanların yapması gereken ancak

imkânı olsa yapmamayı tercih edeceği ve karşılığında ücret beklentisi içerisinde olduğu eylem olarak ifade edilmektedir. Başka bir tanımlamada ise bir kullanım değeri olan, mal ve hizmet üretirken gösterilen eylem olduğu görüşü hâkimdir (Özbucak Albar, 2019: 45). Çalışma aktif bir eylem ve süreci barındırır ve ücret, takdir edilme, iş doyumunu sağlama gibi maddi ve manevi beklentilerle örgülüdür. Aynı zamanda çalışma insanların imkânı olsa yapmayacağı ancak yapılması gereken bir zorunluluğa da vurgu yapmaktadır. Özellikle de günümüzün değer algıları etrafında örgülenen ve aslında gitgide kaotik bir noktaya varan çalışma, çalışmanın bireye kattığı anlam ve duygu hiçbir zaman 21. yüzyıl iş arenasında olduğu kadar yıpratıcı etkilere sahip olmadı. O yüzden tarihin hiçbir döneminde çalışanlar günümüzdeki kadar yıpratıcı ve zor koşullara maruz kalıp, işyerinde can sıkıntısı duygusunu çok yoğun bir şekilde yaşamadı.

İş yaşamında can sıkıntısı, “çok az aktivite gerektiren ve çok az zorluk ve zevk sağlayan bir çalışma ortamından kaynaklanan olumsuz, duygusal motivasyonel bir zihin durumu” olarak tanımlanabilir (Reijseger, vd., 2013: 509). İşyerinde can sıkıntısı duyguları geçici olarak ortaya çıkabileceği gibi kalıcı hale gelebilir ve daha küresel düzeyde yaşanabilir (Van Hoof ve Van Hooft, 2014: 140). Can sıkıntısı yaşayan çalışanlar işe odaklanmada başarısız olurlar, hayal kırıklığı ve fiziksel huzursuzluk hissederler (Hill ve Perkins, 1985) ve ayrıca yavaş çalışma, iş dışı faaliyetlerle uğraşma vb. gibi sorunlarda yaşayabilmektedirler (Seçkin, 2018: 640).

Aktif bir çalışma sürecini baltalayan ve işletmelere ekonomik maliyetlerinin yanında yaratıcılık ve kalite gibi ölçütlerin grafiklerini de düşüren işyerinde can sıkıntısı kavramı Fisher’e (1993) göre, kişinin o an yapmakta olduğu işe olan ilgisinin yok olması ve dikkatini yoğunlaştırmakta güçlük çekmesi ile ortaya çıkan olumsuz ve tutumlara göre daha geçici bir duygusal durum olarak ifade edilmektedir. Barmack’ın (1938) tanımlamasına göre ise, işyerinde can sıkıntısı, kişinin temel güdülenme eksikliği nedeniyle sevimsizleşen bir durumu sürdürme ile bundan kurtulma arasında yaşadığı yaklaşma-kaçınma çatışması ve bunun oluşturduğu duygudur (Bilgin, 2000). Temelde güdülenme eksikliği ve ilgi kaybının sonucu olarak ortaya çıkan işyerinde can sıkıntısı problemi, hem kişilerin çalışma hayatına hem de bir bütün olarak işletmelere işe yabancılaşma ve işten kaytarma, verimsizlik ve motivasyonsuzluk, doyumsuzluk ve tatmin

olamama, yaratıcı çözümler sunamama, stres, tükenmişlik ve çeşitli psikolojik sorunlar yaşama gibi olumsuz geri dönüşler şekilde yansıyan bir süreçtir. Aynı zamanda işyerinde can sıkıntısı, çalışan bireylerde işi sürdürme ya da işten kaçınma ikilemini yaşadıkları duygusal bir çatışmadır.

Berlyn (1960), işyerinde sıkıntı kavramını dış uyarıcılar kıt ve aşırı tekdüze olduğu zaman ortaya çıkan ve insanı değişikliğe, keşfetmeye yönelten bir dürtü olarak tanımlamayı daha doğru bulmuştur (Bilgin, 2000). Berlyn'e göre işyerinde yaşanan can sıkıntısı durumu kişiyi yeni şeyler yapmaya ve değişmeye sevk eden, sonuçları itibariyle olumlu olan bir dürtüdür. Bu dürtü kişiyi var olan durumdaki rahatsızlığı gidermek için yaratıcı çözümler bulmaya iten bir yakıt görevi görür. Dürtünün olumlu itici etkisi keşfe yönelten ana unsur haline gelir ve keşif yolculuğunun başlamasıyla tekdüzelik ortadan kalkar, yenilik ve farklılıklar oluşmaya başlar. Bireyin kendisine yansıyan bu olumlu sonuçlar tablosu bir bütün olarak çalışma şekline olumlu katkılar yapar ve bu durum işletmelerin özellikle de 21. yüzyıl iş arenasında rekabetin yoğun olduğu çalışma hayatına verimlilik, kalite, üretkenlik, yaratıcılık, rekabete dayanma gibi olumlu çıktılar şeklinde yansır.

Bir başka tanımlamada Leary ve arkadaşları (1986) işyerinde can sıkıntısı kavramını, bir uyarıcı üzerinde dikkati sürdürme çabasının duygusal sonucu olarak tanımlamış ve yaşanan sıkıntı düzeyinin, dikkati uyarıcı üzerinde tutmak için gereken bilişsel çabayla doğru orantılı olduğunu belirtmişlerdir (Bilgin, 2000). Aslında Leary ve çalışma arkadaşları işyerinde can sıkıntısı durumunu aktif bir süreç için gerekli olan çabanın sonucu şeklinde tanımlamayı daha uygun görmüştür. Sıkıntının aktif bir süreci içermesi özellikle de işletmeler açısından olumsuz olarak görülen bu durumun gerekli şartlar oluştuğunda olumluya çevrilebileceği ve işletmenin amaçları doğrultusunda kullanılabileceği gerçeğini de göz önüne sermektedir. Buradaki en önemli nokta olumsuz çıktıları olan bir durumu ve onun sonuç göstergelerini olumluya dönüştürecek ve grafiğin eğrisini olumlu yönde yukarıya çıkaracak doğru koşul ve ölçütleri belirleyip uygulamak olacaktır.

Smith (1981) de işyerindeki sıkıntıyı bir çatışma, duygu ya da güdü olarak tanımlamayı daha uygun görmüştür (Bilgin, 2000: 491). Konuyu ilk araştıran araştırmacılardan olan Smith işyerindeki sıkıntıyı tanımlarken hem

çatışma hem de güdü olarak ele almıştır. Özü itibariyle işyerindeki can sıkıntısı bireylerde hem güdülenme problemlerine yol açan bir duygu durumu hem de çalışanın kendisiyle çatışmasına yol açan olumsuz bir durum olarak kendini göstermektedir.

Karasek ve arkadaşları (1998), iş sıkıntısını çalışanların işleri konusunda hissettikleri bir yük ve baskı olarak ifade etmektedirler (Karasek vd., 1998: 326). Yani bir anlamda iş sıkıntısının kaynağının sürekli olarak yüksek iş talebi-düşük karar serbestisi birleşiminden oluştuğunu belirtmişlerdir. Karasek'in oluşturduğu ve iş sıkıntısı deneyimini açıklamada kullanılan yaygın modele göre, yüksek iş talebi ve düşük karar serbestisi içerisinde bulunan çalışanlar iş sıkıntısına daha fazla maruz kalmaktadırlar (Özel, 2015: 345). Özellikle de günümüz işletmeleri varlıklarını sürdürmek ve kâr maksimizasyonuna endeksli amaçlarını gerçekleştirmek için, çalışanlarını ağır iş yükleri altında ezmektedirler ve üstelik de çalışanlara işleri üzerinde denetim sağlama imkânı da vermemektedirler. Bu durum da çalışanlarda fizyolojik ve psikolojik dayanma sınırlarını aşır, sıkıntıya yol açabilmektedir.

2. İŞYERİNDE CAN SIKINTISININ NEDENLERİ

Çalışma yaşamında verimsizlik, üretimsizlik ve kalitesizliğe yol açan ve işletmelerin 21. yüzyıl iş arenasında yoğun rekabete ayak uydurmalarının ve varlıklarını idame ettirmelerinin önündeki en önemli engel ve sorunlardan biri olan işyerinde can sıkıntısının nedenleri irdelendiğinde ortaya çıkan sonuç göstergeleri şu şekildedir:

Yapılan İşin Niteliği ve Anlamı: Yapılan iş fazla dikkat gerektiren, uyarıcı etkisi az ve tekdüze ise yani gözetim, araç sürme, montaj hattı ve büro gibi işlerde zeka düzeyi yüksek ve dışa dönük bireylerde sıkıntı oluşturabilmektedir (Drory 1982; Gardner ve Cummings, 1988; Hill, 1975). Ya da fazla bilgi, yetenek ve kabiliyet isteyen daha karmaşık işlerde nitelik yönünden aşırı yüklenmenin oluşmasıyla da sıkıntı yaşanabilmektedir (Fisher, 1993).

İşin hem niteliği yani özellikleri ve yapısı hem de özü ve ruhu, barındırdığı anlam işten sıkılma ve yabancılaşma ya da gerçekten işe sarılma, işle bütünlük oluşturma açısından önemli ölçütlerdir. Çalışan kişilerin işleriyle aralarında kurdukları bağ, işlerinin onlara hissettirdiği

anlam ve değer, işleriyle oluşturdukları bütünlük çalışanlarda üretkenlik, yaratıcılık, performans artışı gibi olumlu durumlara ya da sıkıntı duygusu yaşama ve verimsizlik gibi olumsuz durumlara yol açabilen bir süreçtir. Aynı şekilde çalışan bireylerle işin özellikleri ve yapısı arasında bir uyum ya da uyumsuzluğun olması da aynı sonuçları doğuran bir süreçtir. Hem çalışan bireylerle işin niteliği arasında bir uyum olmalı hem de çalışan bireylerle işin ruhu ve anlamı arasında bir bütünlük olmalı ki, çalışanlarda işbaşında sıkıntı durumu yaşanmasın ve bunun işletmelere maliyeti verimsizlik, yaratıcılığın körüklenmesi, kaliteyi yakalayamama, performans düşüklüğü ve sonuçları itibarıyla de rekabete ayak uyduramama gibi olumsuz geri dönüşümler şeklinde yansımaları.

Yapılan İşin Niceliği ve Yoğun İş Yükü: İşin miktar olarak bireyin kapasitesinin altında kalması, çalışanın boş vaktinin ve atıl enerjisinin olması nedeniyle çalışanlarda iş başında sıkıntı yaşanabilmektedir (Fisher, 1993). Ancak tam tersi durumda yani işin miktarının çalışanların kapasitesinin çok fazla üstünde olması, çalışanların yeterli zaman ve odaklanmayı sağlayıcı yeterli enerji düzeyini yakalayamamaları da iş başında sıkıntıya yol açmaktadır (Bilgin, 2000). Bununla birlikte günümüzün iş dünyasında baş döndürücü ve yoğun rekabete dayanabilmek adına uzun ve yoğun çalışma sürelerinden oluşan aşırı iş yükü de çalışanlar üzerinde sürekli bir baskı kaynağına ve bunun sonucunda da sıkıntıya dönüşebilmektedir (Özel, 2015: 343).

İş hayatındaki sıkıntının önemli bir kaynağı olarak görülen iş talebi, belirli ya da sınırlandırılmış zaman dilimleri içerisinde başarılması gereken işin/iş miktarının, çalışanlar üzerindeki psikolojik yük ve baskısı olarak tanımlanmaktadır (Fernet, Guay ve Senecal, 2004: 41; Bourbonnais, Comeau ve Vezina, 1999). Hem fiziksel hem de psikolojik boyutlar içermesine rağmen özellikle de psikolojik boyutu çalışanlar üzerinde daha yoğun olarak hissedilmektedir (De Araujo ve Karasek, 2008: 53).

İşin hacmi ve yoğunluğu yani miktarı hem çalışanlara hem de çalışma şekline ve işe önemli etkiler eder. İşin miktarının çok fazla veya çok az olması çalışanların hem kendi kapasitelerini yeterince kullanamamalarına hem zaman ve odaklanma sorunları yaşamalarına hem de atıl enerjinin kullanılmamasından kaynaklanan sorunlara yol açmaktadır. İşletmelerin iş tanımını süreçlerini oluştururken özellikle dikkat etmeleri gereken en önemli

konu işin miktar ve hacmini doğru belirlemeleri ve bu doğrultuda stratejiler oluşturmaları olacaktır. Yoğun rekabete dayanma adına çalışanlara aşırı yüklenip, yoğun bir çalışma grafiği oluşturmak ya da tam tersi çalışanları pasifize edip onların kapasitelerini kullanmalarını önleyici şekilde çalışma grafikleri oluşturmak işletmelere olumsuz çıktılar şeklinde geri dönüşüm yapacak olan sürecin başlamasına ön ayak olur. Ayrıca çalışan bireylerde de düşük iş tatmini gibi işten alınan doyum ve anlamın azalmasına ya da depresyon, anksiyete gibi stresin tetiklediği birçok psikolojik hastalığa yol açan süreci de başlatmış olur. Burada önemli olan doğru dengeyi sağlayıcı çalışma grafiklerini oluşturup, bu grafikleri çalışanların yetenekleri ve karakterleri ile ve aynı zamanda kapasiteleriyle uyumlu hale getirebilmek ve çalışanların işleri üzerindeki denetimlerini arttırarak çalışanların işlerinden doyum sağlayabilmelerine yardımcı olabilecek stratejiler oluşturmaktır.

Küreselleşmenin İş Hayatına ve Çalışma Şekline Yansımaları:

Küreselleşme ile birlikte hayatımıza giren baş döndürücü teknolojik değişimlere, bilgi ve enformasyon kirliliğine, çok uluslu ve küresel şirketlerin hâkimiyetiyle çevrelenen yoğun rekabet ortamına ayak uydurabilmek özellikle iş sahasındakiler için hem çok zor ve yorucu hem de yıpratıcı ve verimliliği olumsuz yönde etkileyici birçok probleme yol açmaktadır. 21. yüzyıl modern hayatının çalışma şekline sosyoekonomik ve sosyokültürel etkileri geleneksel zamanlardan çok farklıdır. Küreselleşen dünyada çalışanların insan değil de daha çok makine olarak algılanmaları ve insan bünyesine yabancı şekilde iş hayatının şekillenmesi birçok çalışanda aşırı stres (Düşükcan, Sezgin ve Kaya, 2019) ve anksiyete (Aydın, Koç ve Bir, 2018), tükenmişlik, depresyon (Taycan vd., 2006) gibi psikolojik hastalıklara, motivasyonsuzluk ve verimsizliğe, bir bütün olarak da işten soğuma, tatminsizlik ve işe yabancılaşma gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır.

Çalışma yaşamında neyin boş zaman neyin çalışma sayılacağı içinde bulunulan toplumsal koşullar tarafından şekillenen ve anlam kazanan bir tanımlama ve süreçtir (Bozkurt, 2000: 16). Çalışma aslında toplumun değer dinamikleri etrafında örgülenen aktif ve pasif eylemler dizisini içerisinde barındıran bir kavramdır. Küreselleşme ile birlikte ekonomik, sosyal ve kültürel yaşamımız, dünyayı anlamlandırma biçimimiz ve değerlerimiz hızlı bir değişim ve dönüşüme uğradı ve bunun iş hayatına ve çalışma biçimlerine

bir bütün olarak yansımaları da çalışma hayatında ve işbaşında sıkıntı kavramı ile karşılaşmamıza yol açan süreci başlatmış oldu. Artık çalışanlar hem yoğun rekabet ortamına hem bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle ortaya çıkan yoğun enformasyon kirliliğine hem de değişen işin yapısına adapte olmak zorunda kaldılar.

Fromm küreselleşmeyle birlikte oluşan yeni iş hayatımızı; değişen işin işlevi ile işin anlamı, zevkli bir etkinlik olmak yerine, zorunluluklardan oluşan, bir göreve ve bir saplantıya dönüşen bir süreç olarak tanımlamaktadır. Çalışarak daha fazla para kazanmak mümkün oldukça, iş olanakları çoğaldıkça, iş de başarıya ve paraya giden yolun aracı olmaya başlamıştır (Fromm, 1990:196). “Sağlıklı Toplum” adlı eserinde günümüzün çalışma hayatı koşulları içerisindeki çalışana tanımlarken Fromm (1990:197-198) şu ifadeleri kullanmaktadır: *‘Makinenin insan gücünün yerine geçmesi gerekirken, insan makinenin yerine konmuştur. Sanayi işçisinin çalışması, henüz makinelerle yapılamayan eylemleri yerine getirmek olarak tanımlanabilir’* (Özbucak Albar, 2019: 47-48). Küreselleşen dünyanın çalışana bir makine olarak tanımlayan Fromm ve gerçekten de artık makineleşen bir çalışan ordusu, insan bünyesine aykırı olacak bir çalışma döngüsüyle yaşamını idame ettirmek zorundadır. Bu durum da çalışanlarda doğal olarak işbaşında sıkıntıya, işten soğuma ve kaytarma davranışlarına, verimsizlik ve kalitesizliğe ve bir bütün olarak da işe yabancılaşma ve işle bir bütünlük oluşturamamaya yol açmaktadır.

Küreselleşme süreci ile birlikte teknolojiye hızlı değişimler ve bu değişimlerin iş dünyasına hızlı dönüşümler şeklinde yansımalarıyla işlerin yapısı değişti ve bu durum çalışanların işbaşında sıkıntı yaşamalarına neden oldu (Özel, 2015:342). Teknolojik yeniliklerin oluşturduğu hızlı enformasyon çağının gereklilikleri ve enformasyon kirliliğinden oluşan çalışma hayatı, çalışan bireyleri hızlı ve acil çözümler bulmaya ve böylece rekabete dayanıp, ayakta kalmaya sevk etmektedir. Böylesine zorlu bir süreç de doğal olarak çalışan bireylerde işbaşında sıkıntı durumunu çok yoğun yaşamalarına sebep olmaktadır.

İşyeri Koşulları ve Örgüt Kültürü: Çalışma yaşamında işin gerçekleştirildiği ortamın özellikleri çalışanlarda sıkıntıyı oluşturan önemli bir etmendir. Çalışma arkadaşlarının benmerkezci özelliklere sahip bireylerden oluşmaları ve çıkarları doğrultusunda hareket etmeleri, soğuk,

pasif ve yapmacık tavırlar sergilemeleri, konuşurken gereksiz detaylara inmeleri çalışma ortamını sıkıcı hale getiren faktörlerdir. Bununla birlikte örgütsel kural ve kısıtlamalar da uyarılma düzeyini ve seçenek çeşitliliğini daralttığından çalışanlarda sıkıntı oluşturmaktadır (Bilgin, 2000: 492). Ayrıca günümüz çalışma koşullarında sıklıkla karşılaşılan mobbing (psikolojik şiddet) yani işyerinde bir veya daha fazla çalışan tarafından bir diğer çalışan veya çalışanlara sistemli bir şekilde düşmanca ve ahlâk dışı bir iletişim kullanılarak uygulanan şiddet de çalışanların işyerinde sıkıntı yaşamalarının en önemli sebeplerindendir (Çarıkçı ve Yavuz, 2009: 48-49).

Çalışma genelde tek başına sürdürülen bir faaliyet değil bir ekip işidir. Çalışanın çalışma arkadaşlarıyla uyum ve bütünlük içerisinde olması, işyeri kültürüne yardımlaşma ve empatinin hâkim olması nasıl ki çalışana ve işine olumlu yansıyor, aynı şekilde çalışma arkadaşlarıyla sorunlar yaşama ve çatışma, çalışma arkadaşlarının bireysel özelliklerinin ahlâka uygun olmaması ve işyerinde etiğe aykırı davranışlarda bulunmaları, rüşvet, ayağını kaydırma, mobbing uygulama, yardım etmeme ve soğuk tavırlar sergileme gibi kendi çıkarları doğrultusunda davranmaları, referansa dayalı haksız terfiler almaları gibi sorunlar çalışanlarda işle ilgili sıkıntı ve stres oluşturmakta bu da çalışanların yapığı işin kalitesine olumsuz geri dönüşler şeklinde yansımaktadır. Ayrıca ağır, sıkıcı ve gereksiz örgütsel kural ve kısıtlamalar da çalışanların yaratıcı düşünme özelliklerine olumsuz yansımakta ve bunun sonucunda da çalışanlarda işbaşında sıkıntı, verimsizlik, yaratıcı çözümler sunamama ve kalitesizlik yaşanmaktadır. Özellikle gereğinden fazla ve nitelikten yoksun olarak yapılan yönetim kurulu toplantıları, gereksiz evrak ve kırtasiye işleri çalışanların baskı hissedip, sıkıntı duymasına neden olmaktadır.

İşyeri koşullarının sağlıksız olması ve yeterince güvenlik önlemi barındırmaması da özellikle bedensel faaliyetleri içeren inşaat ve maden ocağı işlerinde olduğu gibi çalışanlarda hayati tehlikenin doğurduğu tehdit ve strese yol açmakta ve çalışanlar işlerini yaparken sıkıntı duygusu yaşamaktadırlar. Özellikle bedensel işlere dayanan ve tehlike seviyesi yüksek işlerde sıkıntı da orantılı olarak artmaktadır. İşletmelerin çalışanları için gerekli güvenlik önlemlerini almaları ve insan hayatına önem vermeleri verimlilik, kalite ve maliyet gibi kıstasların çok ötesinde önem arz eden bir konudur.

Çalışanların Bireysel Özellikleri ve Yeteneklerinin İşle Uyum

Düzeyi: Kişinin karakter özellikleri, yetenek ve kabiliyetleri yaptığı işten sıkılmasına ve verimsizliğe ya da tam tersi kişinin işiyle tamamen bütünleşmesine, yaratıcılık ve üretkenliğe yol açan önemli bir etmendir. Yapılan araştırmalarda basit ve tekdüze faaliyetler içeren işlerde hissedilen sıkıntının bazı bireysel özelliklerle ilgili olduğu, daha fazla uyarılma ihtiyacı duyan bireylerin daha fazla sıkıntı hissettikleri görülmüştür (Zuckerman, Kolin, Price ve Zoob, 1969; Farmer ve Sundberg, 1986). Daha karmaşık işlerde de bireyin kapasitesinin yeterli olmaması gibi bireysel özelliklerin sıkıntıya yol açtığı görülmektedir (Bilgin, 2000: 493).

Çalışan kişilerin bilgi, yetenek ve kabiliyetlerinin işle uyumlu olması ve işle bir bütünlük oluşturmaları özellikle de işletmelerin insan kaynakları birimleri tarafından göz önüne alınması gereken önemli konulardandır. Çalışan bireylerin yaptıkları işle bir bütünlük oluşturamayan karakter, yetenek ve bilgi düzeyleri işletmelere olumsuz çıktılar şeklinde geri dönüşüme yol açacak olan süreci hazırlar. Burada işletmelerin özellikle de insan kaynakları birimlerine önemli sorumluluklar düşmektedir. Doğru işe doğru kişiyi almak organizasyonlar için, özellikle de küresel dünyanın yoğun ve vahşi rekabetine dayanmak açısından geleceğe yönelik yapılacak en doğru yatırım olacaktır.

3. SAĞLIKLI VE ANLAMLI BİR ÇALIŞMA HAYATI İÇİN ÖNERİLER

Çalışan bireyler için işleriyle ilgili en önemli nokta işlerinin kendi psikolojik ve fiziksel beceri ve yetilerine, karakterlerine ve bir bütün olarak da hayatlarına kattıkları anlam çerçevesinde örgülenmesidir. Yani bir bütün olarak sağlıklı ve anlamlı bir çalışma hayatına sahip olmak, çalışan bireyler için işle oluşturdukları bağ açısından ayrı bir önem teşkil etmektedir. Bununla birlikte işletmeler için de çalışan bireylerin işleriyle oluşturdukları uyum ve bütünlüğün sonuç göstergeleri olan verimlilik, yaratıcılık, üretkenlik, kalite ve rekabete dayanma gibi ölçütlerin olumlu şekilde rakamlara yansımaları da çok büyük önem arz etmektedir. Bu yüzden hem çalışanlar hem de işletmeler açısından çalışma hayatının sağlıklı ve anlamlı bir bütünlük ve uyum içerisinde olması için, çalışanların işyerinde sıkıntı yaşamamaları için yapılması gereken bazı değişiklik ve dönüşümlere ve aynı

zamanda doğru revize edilmiş plan ve stratejilerle örgülü bazı önemli önerilere ihtiyaç vardır. Bu öneriler şu şekildedir:

Küreselleşme Süreciyle Birlikte Oluşan İşin Tanımı, Anlamı ve Yapısı Üzerinde Yeniden Düşünmek: Tarihin hiçbir döneminde çalışanlar 21. yüzyıl iş dünyasının dayattığı yıpratıcı, zor ve ağır koşullarla karşı karşıya kalmadı. Sanayi Devrimiyle birlikte başlayan küreselleşme sürecinde baş döndürücü bir hızla iş, işin anlamı, işin yapısı ve bünyesi hızlı bir değişim ve dönüşüme uğradı. Küreselleşme sürecinden önce çalışma hayatı kişilerin günlük yaşamına göre dizayn edilirken, süreçten sonra çalışan bireyler günlük yaşamlarını iş yaşamına uyarlamak zorunda kaldılar.

Sanayi Devrimi öncesi çalışma şekilleri düzensiz ve kolektif olmaktan uzak bir görünüm çiziyordu. Günlük yaşamla çalışma iç içeydi ve ayrımlara da tabi değildi (Sarıpek, 2016: 116-1117). Çalışanların yaşam biçimleri etrafında örgülenen ve çalışana insan olma hakkı tanıyan bu çalışma biçimi yapısı ve anlamı itibariyle günümüzdekinden çok daha sağlıklı parametreler içeriyordu.

Küresel yeni dünya düzeninin oluşturduğu akıl tutulması şeklindeki çalışma hayatından önce yani modern insanın deneyimlemediği çalışma hayatı bireylerin kendilerini her noktada zorunlu hissedip günlük yaşamlarında radikal ve ağır değişikliklere gitmelerine gerek duyulmadan, çalışma hayatıyla günlük yaşamın uyumu ve bütünlüğü içerisinde yaşamlarını idame ettirme ayrıcalığıyla şekilleniyordu. Çalışan insanlar için iş ağır ve yıpratıcı zorunluluklar zincirinden oluşmadığı için yeterince dinlenme, işini sevme ve tatmin olma, işiyle bir uyum ve bütünlük oluşturma gibi parametrelerde sağlıklı bir seyir ve döngü gözleniyordu. Ancak bu durum Sanayi Devrimi'nin öncülüğünde, en çok da küreselleşmenin etkisiyle ve teknolojideki hızlı dönüşümlerle tamamen tersi yönünde bir seyirle değişti. Bu durumun oluşmasındaki en büyük pay bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı değişim ve dönüşümün sonuçlarını iş dünyasının doğru hazmedememesi ve bunu iş tanımlarına ve çalışanlarına insan bünyesine aykırı stratejilerle yansıtmasıdır. İnsanı "makine" olarak algılayan bu yeni sistemin çalışma hayatı, adeta insan bünyesi ve yapısına savaş açar tarzda birçok farklı parametrenin birleşiminden oluştuğundan çalışan bireyler için iş ağır ve yıpratıcı bir süreç olmaktadır.

İş dünyasının ve özellikle de işletmelerin iş tanım süreçlerini oluştururken işin, insan yapısı ve bünyesinin kaldırabileceği tarzda bir uyumu barındırmasına dikkat etmeleri, rekabet esasına dayalı ağır iş yüklerinden oluşan iş tanımlamalarından uzak durmaları ve çalışanların dinlenebileceği aktivite veya boş zaman oluşturmaları hem çalışanların işten tatmin ve doyum sağlayıp bir bütünlük oluşturmalarına hem de işletmelerin verimlilik, kalite ve yaratıcılık gibi ölçütlerine olumlu etkiler yapacak önemli bir sürece katkı sağlayacak faaliyetlerdendir. İnsanı “makine” değil de “insan” olarak algılayıp, bu doğrultuda çalışma yaşamını şekillendirmek işletmelerin öncelikli amaçlarından biri olmalıdır.

Yoğun İş Yükünün Oluşturduğu Olumsuzlukları Optimal Seviyelere Çekmek İçin Çalışanların İşleri Üzerindeki Denetim Güçlerini Arttırmak: Günümüzün iş dünyasında yoğun rekabet koşullarına dayanabilmek adına oluşturulan aşırı iş yüklerinin meydana getirdiği baskıyı dengeleyip çalışanların sıkıntı yaşama düzeylerini optimize etmenin bir yolu da çalışanların işleri üzerindeki denetim güçlerini arttırmaktır (Jones ve Fletcher, 2003: 121). Yani çalışanların iş becerisi ve karar yetkisi düzeyleri yükseltilerek, yüksek talep-düşük denetim birleşiminden kaynaklanan iş sıkıntıları önemli oranlarda ortadan kaldırılabilir (Harris, Harris ve Harvey, 2008: 2111; Van Yperen ve Snijders, 2000:182). Karar serbestisi, çalışan bireylerin işleri üzerindeki denetim güçleri ya da işleriyle baş etme yeterlilik ve becerileri olarak tanımlanmaktadır (Jones ve Fletcher, 2003: 121; Karasek, 1979: 289-290). Yaptığı iş üzerinde karar alma ve denetim gücü olduğunu bilen ve gerektiğinde de bunu işinde uygulama fırsatı bulan çalışan, yoğun iş yüküne rağmen işinden daha fazla doyum alıp işiyle bütünleşir ve işe bağlı sıkıntı yaşama durumu da azalır. O yüzden işletme sahipleri ve yöneticiler çalışan bireylerin özellikle de sıkıntılarının ana kaynak sebeplerinden en önemlisi olan yoğun iş yükünün yıpratıcı etkilerini hafifletip optimal seviyeye indirgeyebilmek için, çalışanları işleri üzerinde denetim sağlayıcı karar almalarına ve aldıkları kararları da uygulamaya geçirmelerine yönelik politikalar uygulamalıdır. Çünkü özellikle de günümüzün çalışma yaşamında iş yoğunluğunun azaltılması çok zor görünmektedir, bunun yerine çalışanları yoğun iş yüküne rağmen işleri üzerinde karar alma ve denetim sağlama gibi faaliyetlere yönlendirmek iş yüküne bağlı sıkıntıların azaltılmasında büyük rol oynayacaktır.

Doğru Kişiyi Doğru İşe Yönlendirerek Beceri ve Yetenek Havuzları Oluşturmak: İşle ilgili beceri erginliği, kişinin işiyle ilgili beceri ve yaratıcılık düzeyi ve onu yerine getirme biçimleri yani bir nevi kişinin yeteneklerinin işiyle uyumudur (Karasek, Dean, Marxer, Ahlbom ve Theorell, 1981: 967). Çalışan bireylerin kişisel özellik ve farklılıklarına göre iş tutumları da değişebilmektedir (Iwu, 2013:140). Çalışanların işten sıkılmalarının en önemli sebeplerinden biri de kendi beceri ve yetenekleriyle uyumlu işlerde çalışmamaları ve bunun sonucunda da potansiyellerini tam olarak açığa çıkarmamalarıdır.

Doğru işe doğru kişiyi kanalize etmek şeklinde oluşturulan iş tanımları ve yetenek havuzları, hem çalışan bireylerin motivasyon düzeylerini, iş tatmini ve yaratıcılıklarını hem de işletmelerin temel amaçlarından olan verimlilik ve üretkenliği arttırır. Bu noktada özellikle de işletmelerin yetenek havuzları oluşturup işi çalışanların yetenekleriyle uyumlu hale getirmelerini sağlayıcı projelere ayrıca finansal destek sağlamaları çok önemlidir. Böylece çalışanların işyerinde can sıkıntısı yaşama durumları minimal seviyelere düşürülür ve çalışanların işleriyle oluşturdukları uyum bir bütün olarak çalışanların yaşam kalitesine yansır.

Örgütlerde Örgütsel Adalet Çerçevesinde Etik İklimin Oluşturulmasını Sağlamak ve Etik Dışı Davranışlara Müsamaha Göstermemek: Adalet ve yardımseverliğin hâkim olduğu, çalışanların kendilerini baskı altında hissetmedikleri, yaratıcılık ve yenilik gibi davranışların özendirildiği, rüşvet, kayırmacılık, haksız terfi gibi etik dışı davranış ve uygulamalara müsamaha gösterilmeyen örgütlerde çalışanlar kendilerini örgütün bir parçası olarak hissederler ve işyeri koşullarından kaynaklanan sıkıntı hissetme düzeylerinde düşüşler yaşanır. Ayrıca performans, yaratıcılık ve iş tatmini düzeylerinde de artışlar yaşanır.

Çalışanların işyeri koşullarından kaynaklanan iş sıkıntılarını ortadan kaldırmak için özellikle son zamanlarda örgütsel adalet kavramı üzerinde durulmakta ve bu kavramın işletmelere uygulanabilirliği tartışılmaktadır. Örgütsel adalet, adil ve ahlâki uygulama ve işlemlerin örgüt içinde egemen kılınmasını ve teşvik edilmesini içeren bir düşüncedir. Örgütsel uygulamaların hakkaniyet prensibine dayalı şekilde gerçekleştirilmesiyle, çalışanların çabaları desteklenir, performans düzeylerinde artışlar yaşanır, işlerinden tatmin olmaya başlarlar. Bu durum da örgüt kaynaklı sıkıntıların

azalmasına ya da büyük ölçüde yok olmasına sebep olur (Çelik, Uğurluoğlu, Çıraklı ve Şantaş, 2014: 54-56). Çalışanların eylemlerinin sonuçlarını adil ve ahlâki uygulamalara tabi olacağını ve çabalarının doğru karşılık bulacağını bilmeleri ve rüşvet, kayırmacılık, haksız terfi gibi adil olmayan uygulamalara müsamaha gösterilmeyeceğini anlamaları onların çalıştıkları örgüte olan inançlarını sağlamlaştırıp örgüte bağlanmalarına, işlerini sevmelerine ve işbaşında daha az sıkıntı yaşamalarına yol açmaktadır.

Çalışanların yaşadığı sıkıntıyı azaltıcı politikalardan bir diğer uygulama da örgütte sağlıklı bir etik iklimin hâkim olması sonucu çalışanların karşılaştıkları sorunları en doğru şekilde çözüme ulaştırmalarıdır. Victor ve Cullen tarafından geliştirilen etik iklim, etik açıdan doğru davranışın ne olduğu ve etik sorunlarla nasıl başa çıkılacağı anlayışıdır. Örgütsel açıdan karar verme süreçlerinde kullanılan etik ölçütler vardır. Bunlar: Egoistlik, yardımseverlik ve ilkeciliktir. Egoist örgütlerde temel felsefe bireysel menfaattir ve karar noktasında karar vericinin yarar ve çıkarı maksimize edilir. Yardımsever örgütlerde bütün önemlidir, örgütteki bütün çalışanların yarar ve çıkarlarının maksimize edilmesi amaçlanır. İlkeci örgütlerde ise temelde adil kararlar verilir (Victor ve Cullen, 1988: 104-107). Çalışanlar çıkar ve menfaatler doğrultusunda şekillenen ve kayırmacılık, rüşvet gibi etik dışı uygulamaların yoğun yaşandığı egoist örgütlerde hem çalışırken kendilerini baskı altında hissederler hem de çabalarının olumlu ve adil karşılık bulacağı konusunda tereddütler yaşarlar. Bu ortamda çalışmak da çalışanlara zorunlu eziyet gibi geleceğinden işbaşında sıkıntılar yaşamaya başlarlar. Ancak yardımsever ve ilkeci örgütlerde adil kararların verilmesi, çalışanların işbirliği içerisinde birbirine sıcak ve samimi davranmaları, çabaların olumlu karşılık bulması gibi önemli etmenler yoğun iş yüküne rağmen çalışanların kendilerini rahat, huzurlu ve mutlu hissetmelerine yol açarak işbaşında sıkıntı yaşama durumlarını azaltır ya da tamamen yok eder.

Bu noktada işletmeler adil bir örgüt kültürü oluşturarak çalışanlarını hakkâniyete inandırmalı ve etiğe aykırı olan rüşvet ve referansla terfi etme gibi çalışanların adalete olan inançlarını yok edici tüm olumsuzluklara fırsat vermemelidirler. Yardımlaşma esasına dayanan bir örgüt kültürü oluşturarak çalışanların birbirleriyle sağlıklı bir iletişim, empati ve işbirliği içerisinde olmalarını sağlayıcı adımlar atmalıdırlar ki çalışanlarda verimsizliğe yol açan, yaratıcılığa zarar veren ve aynı zamanda maliyetli olan sıkıntı sorunu

çözüme kavuşabilsin. Ayrıca gereksiz, sıkıcı, zaman israfına yol açan örgütsel kural ve kısıtlamalardan ziyade çalışanın hem çalışıp hem dinlenebileceği hem de çalışanın yaratıcı düşünebilmesine yardımcı plan, program ve stratejiler oluşturulmalı ve örgütler tüm gereksizliklerden kendilerini arındırmalıdır.

SONUÇ

Günümüzün çalışma koşullarında çalışanların işyerinde sıkıntı yaşama durumları 21. yüzyılın değişen iş tanımı ve iş yaşamı şartlarında kaçınılmaz bir hale gelmiştir. Bu olumsuz durumu hem çalışanlar hem de işletmeler açısından olumluya çevirmek ve işyerinde can sıkıntısı probleminde etkin çözüm önerileri sunmak için yapılması gerekenler: 21. yüzyıla birlikte değişen işin tanımı, anlamı ve yapısı üzerinde yeniden düşünmek, işi insan bünyesi ve yapısıyla uyumlu hale getirmek, çalışanların dinlenebileceği aktivite ve boş zamanlar oluşturmak, yoğun iş yükü altında olan çalışanların işleri üzerindeki karar ve denetim güçlerini arttırmak, doğru işe doğru kişiyi kanalize etme prensibi doğrultusunda çalışanları yetenekleriyle uyumlu işlere yönlendirip işletmelerde yetenek havuzları oluşturmak ve işletmelerde örgütsel adaletin hâkim olduğu etik iklimi oluşturup etik dışı davranış ve uygulamalara müsamaha göstermemektir.

KAYNAKLAR

AYDIN, U.A., KOÇ, M., BİR, Y. (2018). “İş Yaşamında Yöneticiler ve Aksiyete Üzerine Bir Araştırma”, 26. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, KTÜ, 10-12 Mayıs 2018.

BİLGİN, L. (2000). “Akademik Organizasyonlarda İş Başında Sıkıntı Olgusu”, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16 (1) , 489-508 .

BOURBONNAIS, R., CAMEAU, M., VEZINA, M. (1999). “Job Strain And Evaluation Of Mental Health Among Nurses”, Journal Of Occupational Health Psychology, 4(2), 95-107.

BOZKURT, V. (2000). “Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği”, Alesta Basım Yayıncılık, Bursa.

ÇARIKÇI, İ. H., YAVUZ, H. (2009). “Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir

Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (10), 47-62.

ÇELİK, Y., UĞURLUOĞLU, Ö., ÇIRAKLI, Ü., ŞANTAŞ, F. (2014).”Etik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkisi: Hastanede Bir Uygulama”, İşletme Bilimi Dergisi, 2(2), 53-69.

DE ARAUJ, T.M., KARASEK, R. (2008). “Validity And Reliability Of The Job Content Questionnaire İn Formal And İnformal Jobs İn Brazil” Scandinavian Journal Of Work, Environment & Health, (6), 52- 59.

DRORY, A. (1982). “İndividual Differences İn Boredom Pronenes And Tast Effectiveness At Work”, Personnel Psychology, (35), 141-151.

DÜŞÜKÇAN, M., SEZGİN, E.E., KAYA, E. (2019). “Elazığ 112 Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonlarında Görev Yapan Sağlık Çalışanlarında İş Streslerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, Journal of Academic Value Studies, 5(3), 433,442.

FARMER, R., SUNDBERG, N.D. (1986). “Boredom Pronenes:The Development And Correlates Of A New Scale”, Journal Of Personality Assesment, (50), 4-17.

FERNET, C., GUAY, F., SENEAL, S. (2004). “Adjusting To Job Demands: The Role Of Work Self-Determination And Job Control İn Predicting Burnout”, Journal Of Vocational Behavior, (65), 39- 56.

FISHER, C.D. (1993).”Boredom At Work: A Neglected Concept”, Human Relations, 46(3), 395-417.

FROMM, E. (1990).”Sağlıklı Toplum”, (Çeviren Y. Salman- Z. Tanrısever), Payel Yayınevi, İstanbul.

GARDNER, D.G., CUMMINGS, L.L. (1988). ”Activation Theory And Job Design: Rewiev and Reconceptualizatio”, Research İn Organizational Behavior, (10), 81-122.

HARRIS, R.B., HARRIS, K.J., HARVEY, H. (2008). “An Examination Of The İmpact Of Supervisor On The Relationship Between Job Strain And Turnover İntention For Computer Workers”, Journal Of Applied Social Psychology, (38)8, 2108-2131.

HILL, A. B. (1975). "Work Variety And Individual Differences İn Occupational Boredom", Journal Of Applied Psychology, 60, 128- 131.

HILL, A. B., PERKINS, R.E. (1985). "Towards a model of boredom", British Journal of Psychology, (76), 235-240.

IWU, C.G. (2013). "The Complexities Of Demographic Properties, Personality Differences And İncentives: A Rewiev Of Literature", J Soc Sci, 36(2), 137-151.

JONES, F., FLETCHER, B.C. (2003). "Job Control, Physical Health And Psychological Well-Being", M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubust and C.L. Coopers (edts.), The Handbook Of Work And Health Psychology, 2nd Edition, (pp. 121-142), Chichester:Wiley.

KARASEK, R. (1979). "Job Demands, Job Decision Latitude And Mental Strain: İmplications For Job Redesign", Administrative Science Quarterly, 2(24), 85- 308.

KARASEK, R., BRISSON, C., KAWAKAMI, N., HOUTMANN, I., BONGERS, P. AND AMICK B. (1998). "The Jop Content Questionnaire (JCQ): An Instrument For Internationally Comparative Assessment Of Psychosocial Job Characteristic", J Occup Health Psychol, (3), 322-355.

KARASEK, R., DEAN, B., MARXER, F., AHLBOM, A., THEORELL, T. (1981). "Job Decision Latitude, Job Demands And Cardiovascular Disease: A Prospective Study Of Swedish Men", AJPH, 7(71), 694- 705.

ÖZBUCAK ALBAR, B. (2019). "Çalışma Hayatında Algılanan Boş Zaman ve Sanal Kaytarma", Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD), 6(2), 44-53.

ÖZEL, N. (2015). "İşgörenlerin İş Talebi ve Karar Serbestisi Algıları İle İlişkili İş Sıkıntısı Deneyimlerinin Kişisel Özellikler Açısından İncelenmesi", Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 13 (3) , 342-361.

REIJSEGER, G., SCHAUFELI, W.B., PEETERS, M. C. W., TARIS, T. W., VAN BEEK, I., OUWENEEL, E. (2013). "Watching the

paint dry at work: psychometric examination of the Dutch Boredom Scale”, *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508-525.

SARIİPEK, D.B. (2016). “Zaman Baskısı Altında Çalışma ve Boş Zaman Algısı”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 112-127.

SEÇKİN, Ş. N. (2018). “Boredom at Work: A Research on Public Employees, İşletme Araştırmaları Dergisi, 10(1), 639-651.

SEZGİN, E.E., DÜŞÜKÇAN, M. (2020). “Hemşirelerin Öz Yeterlik İnanç Düzeylerinin Performansları Üzerindeki Etkisi: Elazığ İli Örneği”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 1689-1702.

TAYCAN, O., KUTLU, L., ÇİMEN S., AYDIN, N. (2006). “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşilerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi”, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7(2), 100-108

VAN HOOFF, M. L. M, VAN HOOFT, E. A. J. (2014). “Boredom at work: Proximal and distal consequences of affective work-related boredom”, *Journal of Occupational Health Psychology*, (19), 348–359.

VAN YPEREN, N.W., SNIJDERS, T.A.B. (2000). “A Multilevel Analysis Of The Demands-Control Model: Is Stress At Work Determined By Factors At The Group Level Or The Individual Level?”, *Journal Of Occupational Health Psychology*, 1(5), 182-190.

VICTOR, B., CULLEN, J.B. (1988). “The Organizational Bases Of Ethical Work Climates”, *Administrative Science Quarterly*, (33), 101-125.

ZUCKERMAN, M., KOLIN, E.A., PRICE, L., ZOOB I. (1969). Development Of A Sensationseeking Scale”, *Journal Of Consulting Psychology*, (28), 447-482.

